



argument



Attaque contre les fonctionnaires !

Contact

SLFP Secrétariat Général

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

SLFP-CHEMINOTS

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

SLFP-AFRIC : ADMINISTRATIONS FÉDÉRALES, RÉGIONALES ET COMMUNAUTAIRES

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

SLFP-ALR : ADMINISTRATIONS LOCALES ET RÉGIONALES

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

VSOA-ONDERWIJS

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

SLFP-ENSEIGNEMENT

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

SLFP-POSTE

T. 02/223 00 20
E-mail : poste@slfp-poste.be
www.slfp-poste.be

SLFP-PROXIMUS

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

SLFP-ORDRE JUDICIAIRE

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

SLFP-DÉFENSE

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

SLFP-FINANCES

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

SLFP-POLICE

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

Contenu



Lorsque la violence devient la norme 6

Ces derniers temps, la violence est malheureusement de plus en plus présente dans notre société. Il ne s'agit en l'occurrence pas seulement de la criminalité de rue, mais aussi de la violence à l'encontre du personnel de l'administration et des services d'urgence.



Actualités de la Communauté germanophone 9

Le 16 septembre 2024, le ministre-président Oliver Paasch a présenté la déclaration de politique communautaire de la Communauté germanophone intitulée "Réaliser de grandes choses à petite échelle". Cette déclaration esquisse une série de mesures visant à renforcer et à développer la Communauté.



Des sources de préoccupation des pouvoirs locaux 11

La déclaration politique régionale et communautaire émergeant des élections locales suscite de nombreuses inquiétudes, notamment en ce qui concerne l'avenir des services publics et des conditions de travail dans les administrations locales.



L'obligation d'utiliser une caméra corporelle sur demande d'un citoyen est illégale 18

L'activation obligatoire d'une caméra corporelle d'un agent de police à la demande d'un citoyen est illégale. C'est ce qui ressort d'une conclusion de l'Organe de Contrôle de l'Information policière (COC). Une analyse.



Une attaque contre le statut militaire 20

L'intention de porter l'âge de la retraite pour les militaires à 67 ans, couplée à un nouveau mode de calcul des pensions, qui serait clairement défavorable aux militaires et au personnel de la Défense en général, est inacceptable.

LA COMMUNICATION DURABLE COMME DÉFI

En 2025, le SLFP publiera quatre éditions d'*Argument*. Le prochain numéro paraîtra en mars, puis en juin, septembre et décembre.

En collaboration avec tous les groupes professionnels, nous consacrerons encore plus d'efforts à la communication numérique en 2025. Cela nous permettra également de réagir plus rapidement aux événements actuels. En d'autres termes, une communication durable. C'est pourquoi il est très important que nous disposions de votre adresse email afin de pouvoir vous joindre numériquement de manière optimale.

Alors, assurez-vous que votre adresse email soit connue pour ne manquer aucune information !

Colophon

Editeur Responsable

Patrick Roijens - Boulevard Baudouin 20-21, 1000 Bruxelles

Membres de la rédaction

Koen De Backer, Henri De Baer, Kris De Bosschere, Peter Cools, Sophie Faut, Chris Huybrechts, Catherine Henrard, Marnix Heyndrickx, Stijn Pauwels, Christelle Rousselet, Guy Van Cauwenberghe, Inge Vandendriessche, Jimmy Verlez en Patrick Waumans

Rédaction finale

Bert Cornelis

Communication

Cindy Willem

Direction et Publicité

Bea Foubert

Préresse

Creative Plus Production

Impression

Remy Roto sa



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



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

Respectez-nous !

« Le SLFP demande au formateur de ne pas s'attaquer aux droits acquis. »

Le nouveau gouvernement fédéral allait être un bébé de Noël avant la fin de l'année. Mais une soi-disant « super note » après l'autre est divulguée dans la presse. Les négociations sont très difficiles. Un nouveau gouvernement fédéral ? C'est pour plus tard.

Ce qui ressort de là, c'est que les négociateurs veulent saigner, plus que jamais, le secteur public. Même s'ils ne veulent pas l'admettre. La super note du formateur Bart De Wever (N-VA) veut « tempérer » la croissance des dépenses, pour ainsi dire. Tout dépend de la manière dont on veut le vendre. Pour le SLFP, cela ressemble à « économiser de l'argent ».

Les pensions visées

La Belgique compte actuellement quelque 2,6 millions de pensionnés. L'année dernière, le gouvernement a versé 60 milliards d'euros en pensions. M. De Wever veut réduire ce montant de moitié. Il faut donc trouver de l'argent ailleurs... notamment au sein de l'État, et donc auprès du personnel de l'État. L'enjeu est de 2 milliards d'euros. Seuls 150 millions d'euros sont recherchés dans la politique elle-même, en supprimant le Sénat, en gelant les allocations destinées aux partis, les dépenses du Parlement, de la dotation royale, et en réduisant les indemnités de départ des parlementaires.

Toutefois, l'intention est de frapper de plein fouet les pensions des fonctionnaires. Augmentation de l'âge de la retraite par la suppression progressive des régimes préférentiels (militaires, cheminots, etc.), extension de la période de référence pour le calcul du montant de la pension (des 10 dernières années aux 20 dernières années de rémunération, et à terme sur la carrière complète à l'horizon 2050), suppression de la pension de maladie pour les agents statutaires, suppression de la péréquation ...

Incompréhensible

Les gouvernements successifs ont pris des mesures pour réduire les pensions et pour travailler plus longtemps. Le nouveau gouvernement poursuivra

cette tendance. Les régimes préférentiels de pension et les tantièmes n'existent plus ou existent sans conséquences. Il s'agit de la nature du travail, de la pénibilité de certaines professions. Mais là encore, on ne parle pas de ces métiers pénibles, d'un régime qui peut conduire à une carrière plus courte. C'est incompréhensible !

Que le futur gouvernement mène des réformes est un fait, mais le SLFP réitère sa volonté d'y contribuer de manière constructive dans le respect des droits acquis et dans le respect du personnel.

Un dialogue social adéquat

Nous demandons également le respect des droits syndicaux, y compris une consultation sociale correcte. Il s'agit non seulement d'un élément essentiel, mais aussi d'une obligation légale.

Un exemple récent est l'arrêt du Conseil d'Etat annulant l'arrêté royal du 29 juin 2023 modifiant la non-activité avant la retraite pour le personnel de la police. Le gouvernement avait mis sur la table un projet d'AR au début de la commission de négociation, en disant que plus rien ne pouvait être changé au texte proposé. Les questions des syndicats sont également restées sans réponse, ce qui signifie que les négociations n'étaient pas terminées. Le gouvernement a néanmoins décidé de mettre fin aux négociations et de publier l'AR. Le Conseil d'État a jugé que la décision attaquée n'était pas soumise à l'exigence de forme substantielle d'une négociation préalable avec les syndicats représentatifs, ce qui a conduit à l'annulation de l'AR. Une belle victoire, mais surtout une victoire justifiée pour notre syndicat. ■



Patrick ROIJENS
Président général du
SLFP

La direction journalière du SLFP

Notre syndicat, le SLFP, s'appuie avant tout sur tous ses affiliés qui sont le cœur de l'organisation. Mais une telle organisation doit aussi être convenablement gérée au quotidien. Et pour cela, il y a une équipe dévouée qui la dirige : le Bureau permanent. Ce bureau est composé du président général, du secrétaire général, des trois vice-présidents généraux, du directeur financier et du représentant de la CGSLB. Le responsable communication et le collaborateur cadre du service d'études assistent aux réunions avec voix consultative.



De gauche à droite : Chris Huybrechts, Masanka Tshimanga et Koen De Backer. Photo : Kim Vanbesien

Le 20 avril, Patrick Roijens a été élu nouveau président général. Nos statuts prévoient qu'ensuite on élise les trois vice-présidents généraux, ce qui a eu lieu début septembre.

Les trois membres élus du Bureau Permanent, Koen De Backer, Chris Huybrechts et Masanka Tshimanga, expliquent comment ils envisagent leurs fonctions. Tous trois ont déjà fait leurs armes au sein de leurs groupes respectifs Onderwijs, Défense et Enseignement.

Koen De Backer : aider les affiliés

Koen De Backer habite à Meulebeke, en Flandre occidentale. Il est marié et père de Nora (9 ans) et Zias (4 ans).

La passion de Koen ? Le sport et la technologie. Depuis novembre 2015,

il est actif en tant que vice-président du groupe Onderwijs (Enseignement flamand). Avant cela, il a travaillé comme enseignant à l'ART de Bruges.

Koen: « Lorsque les gens me demandent pourquoi je suis devenu enseignant, je me réfère toujours à l'impact que les enseignants ont sur les jeunes et les étudiants. C'est bien plus qu'une profession, c'est un mode de vie. J'ai choisi cette profession parce que je crois que l'enseignement est la clé d'un avenir meilleur, tant pour les individus que pour la société ».

La raison de son engagement syndical ?

Koen: « La plus belle profession du monde mérite la meilleure protection. En tant que personnel de l'enseignement, nous sommes confrontés à des conditions de travail difficiles. Je voulais y faire quelque chose! En 2011, j'ai donc franchi le pas en devenant délégué. Quatre ans plus tard, j'ai quitté ma classe pour rejoindre le SLFP (Enseignement flamand). Avec mes collègues, nous tentons de faire de notre mieux chaque jour pour offrir à nos affiliés toute la protection et l'assistance auxquelles ils ont droit.

Koen a relevé le défi de se présenter au poste de vice-président général parce qu'il veut contribuer à renforcer l'organisation.

Koen: « Nous nous efforçons de mieux soutenir nos affiliés, d'accroître la notoriété de l'organisation, de cibler la communication ainsi que de renforcer la coopération entre les différents groupes professionnels. Je veux soutenir des projets qui permettent aux gens de prendre conscience de l'utilité d'un syndicat. Non seulement en le disant, mais aussi en leur faisant découvrir les nombreux avantages de l'affiliation. Nous construisons un syndicat qui ne se contente pas d'informer, mais qui permet aux gens d'expérimenter ce que signifie faire une vraie différence ».

La société évolue de plus en plus vite, mais elle devient aussi de moins en moins tolérante.

Koen: « En nous unissant, nous avons la force et le savoir pour aborder des problèmes tels que l'inclusion et le travail faisable. ». Nous devons également nous efforcer de créer un environnement de travail sûr et sain pour tous, des jeunes travailleurs débutants au personnel à la veille de la retraite. Nous nous unissons et faisons de la fonction publique un meilleur endroit où travailler ».

Chris Huybrechts : loyauté et intégrité

Chris Huybrechts est marié et père de deux filles. Amoureux des animaux, il se promène tous les jours avec son boxer pour entretenir sa forme physique. Chris est militaire actif depuis 36 ans et a servi dans différentes unités de la composante terrestre. Grâce à son expérience, il a découvert les nombreux problèmes et défis auxquels est confrontée la Défense et a rejoint le SLFP-Défense.

Chris: « Pour mieux aider mes collègues aux différents niveaux, je suis devenu délégué local en 2009. En raison de mon engagement, on m'a demandé de devenir délégué permanent en 2010 afin de pouvoir soutenir le personnel de la Défense « à l'échelle de l'ensemble de la Défense ». De 2010 à 2022, j'ai été chargé de l'assistance individuelle de nos affiliés où j'ai acquis une énorme expérience syndicale. Ce travail de terrain est pour moi la source du syndicalisme ».

Chris a occupé plusieurs mandats au sein du SLFP-Défense, dont celui de secrétaire national et, depuis 2022, celui de président de groupe. En tant que vice-président général élu du SLFP Région Bruxelles-Capitale, il préside également la commission financière au sein du SLFP.

Chris: « En tant que membre de la direction journalière, j'assisterai le président général en lui prodiguant des conseils et en lui soumettant des propositions afin de continuer à assurer le bon fonctionnement de l'organisation. Loyauté et intégrité sont des mots clés qui ont caractérisé toute ma carrière professionnelle et que j'applique également au sein du syndicalisme. Je mettrai toujours le syndicalisme au premier plan.

Comment voit-il le fonctionnement du SLFP ?

Chris: « Tout d'abord, le SLFP doit renforcer sa base et continuer à se battre pour ses affiliés et son fonctionnement sur la base qui constitue le cœur de notre organisation. Ceci en augmentant sa visibilité en diffusant son professionnalisme ».

Deuxièmement, Chris estime que la collaboration entre les différents groupes au sein du SLFP et entre les différents niveaux au sein de leurs propres services publics est une forte valeur ajoutée qui doit être étendue et renforcée. Les connaissances qu'ils acquièrent constituent une valeur ajoutée pour l'ensemble des affiliés.

Masanka Tshimanga : un syndicat à l'échelle humaine

Masanka Tshimanga est mariée et mère d'un adolescent de 12 ans. Son parcours professionnel est plutôt atypique : après des études en communication et en tourisme, elle a travaillé dans le secteur privé. Elle s'est ensuite tournée, il y a 20 ans, vers l'enseignement. Elle a été désignée comme comptable dans un athénée du Brabant wallon. Au niveau syndical, elle est devenue secrétaire administrative du groupe francophone de l'enseignement (Enseignement), puis déléguée permanente (à l'époque appelée secrétaire communautaire) en charge des matières transversales, et elle est actuellement présidente du groupe professionnel SLFP-Enseignement et ce depuis un peu plus de 10 ans.

Masanka: « Je me suis engagée au SLFP parce que, ayant repris mes études en médiation, j'avais envie de me sentir utile et d'aider les gens dans les difficultés qu'ils rencontrent au travail. Le SLFP est un syndicat à l'échelle humaine, ce qui nous permet d'offrir un service personnalisé à nos affiliés ».

Le vice-président général est responsable de la présidence de certaines cellules (dans son cas, Gender) ou de certaines commissions (dans son cas, les litiges et les recours).

Masanka: « Pour moi, leur rôle principal est de donner leur avis sur les points soumis à discussion lors de la réunion du Bureau permanent. Ils soutiennent le président général et le secrétaire général dans la transmission de la ligne adoptée par le siège et dans le respect des valeurs défendues par le SLFP. Les vice-présidents sont également présents pour mettre en avant les problèmes des régions qu'ils représentent. »

Selon elle, quels sont les deux sujets les plus importants sur lesquels le SLFP devrait se concentrer dans la période à venir ?

Masanka: « Défendre plus que jamais le dialogue social que le nouveau ou l'actuel gouvernement (en fonction de la région ou du gouvernement fédéral) tentent de mettre à mal. Plus généralement, tout mettre en œuvre pour préserver les acquis des fonctionnaires et le bon fonctionnement des services publics. »

Les fonctionnaires et auxiliaires constituent plus souvent une cible

Lorsque la violence devient la norme

Des sapeurs-pompiers qui encaissent des projectiles pendant leur travail, des jeunes qui subtilisent une ambulance, des agents de police qui reçoivent des coups ou sont assaillis par des feux d'artifice, un enseignant qui reçoit un coup de poing en classe... Ces derniers temps, la violence est malheureusement de plus en plus présente dans notre société. Il ne s'agit en l'occurrence pas seulement de la criminalité de rue, mais aussi de la violence à l'encontre du personnel de l'administration et des services d'urgence. Les policiers, les pompiers et le personnel paramédical sont de plus en plus souvent la cible de violences physiques et verbales dans le cadre de leur travail, alors que ce sont justement eux qui assurent notre sécurité. Les enseignants et le personnel soignant sont également plus souvent victimes de menaces et de violences physiques. C'est le rôle d'un syndicat de faire remonter à la surface cette violence inacceptable, de la dénoncer et de rappeler aux politiciens leur responsabilité dans la recherche de solutions et dans la sévérité à l'égard des auteurs de ces violences. Dans les prochains numéros d'Argument, nous explorerons dès lors tous ces aspects de cette question importante pour le SLFP, avec de nombreux témoignages.



Un symptôme

Dans ce premier article, nous mettons l'accent sur le problème en général. L'escalade de la violence peut être considérée comme un symptôme d'un brouillage plus large des normes dans la société. Le respect de l'autorité, d'autrui et des prestataires des services publics semble disparaître peu à peu. On assiste à l'émergence d'une culture où l'agressivité est plus susceptible de prévaloir, où les conflits ne sont plus résolus par des mots, mais où les poings ou les jurons l'emportent. Et dans la plupart des cas, on s'empresse de saisir le smartphone pour tout filmer et partager cela sur les médias sociaux.

Cela révèle un problème fondamental : le déclin de la cohésion sociale et l'absence de limites claires dans la manière dont nous nous traitons les uns les autres.

Stijn Huffschmitt, sapeur-pompier :

« Nous sommes presque devenus insensibles à cette violence. »

Augmentation de 15%

Ces dernières années, le nombre de plaintes officielles pour violence à l'encontre de fonctionnaires a augmenté de 15 %. Chaque jour, près de cinq agents se présentent à la police pour coups et blessures. Le pompier Stijn Huffschmitt témoignait encore dans les médias de l'agression que les pompiers doivent subir : « Les agressions verbales, nous y sommes déjà tellement habitués, nos normes ont déjà tellement changé que nous y sommes devenus presque insensibles. Ce n'est pas sain. Sans parler des agressions réelles, comme les jets de pierres et d'objets de toutes sortes sur nos pompiers dans l'exercice de leurs fonctions. J'ai reçu une fois le canon d'une arme à feu sous le nez, j'ai été attaqué plusieurs fois avec un couteau. Malheureusement, trop peu de gens osent porter plainte, car ils ne seraient pas les premiers à recevoir ensuite une visite désagréable des agresseurs à leur domicile. J'ai moi-même été menacé à plusieurs reprises. Il n'est tout de même pas normal que nous devions porter des gilets pare-balles pour faire notre travail... »

Les chiffres demandés par le SLFP au ministère de l'Intérieur montrent que le nombre de signalements de coups et blessures parmi le personnel de la police, le personnel médical, des transports publics et le personnel des services publics, entre autres, est passé de 1.536 en 2019 à 1.761 en 2023.

Selon l'actuel président du SLFP, Patrick Roijens, les négociations concernant la formation d'un gouvernement fédéral n'augurent rien de bon : « Dans les propositions actuelles, nous lisons des mesures visant à assainir le budget de l'Etat et nous craignons des coupes aveugles justifiées par la nécessité d'avoir un gouvernement qui fonctionne bien. Malheureusement, nous ne lisons nulle part des mesures

qui s'engagent en faveur d'une plus grande sécurité et du respect des personnes qui travaillent et s'engagent chaque jour pour les citoyens de ce pays. »

Un plan

Les chiffres sont par ailleurs clairs : la violence est en hausse. Le SLFP demande dès lors aux négociateurs actuels d'établir un plan bien réfléchi pour faire baisser ces chiffres. Le SLFP est un allié dans cette démarche et envisage les mesures suivantes :

- formation à la résilience: veiller à ce que les fonctionnaires reçoivent une formation visant à accroître leur résilience. Cela peut les aider à mieux gérer les situations agressives ;
- protocoles stricts et sécurisation: mettre en œuvre des protocoles stricts et déployer des services de sécurité dans les situations à risque ;
- soutien et suivi: offrir un soutien direct et un suivi aux fonctionnaires qui ont été victimes d'agressions ou de violences. Cela peut se faire par le biais d'équipes d'accueil et de consultance ;
- signalement: veiller à ce qu'une déclaration soit toujours faite à la police après un incident. Cela permet non seulement de poursuivre les auteurs, mais aussi d'envoyer un message clair indiquant que la violence ne sera pas tolérée ;
- poursuites: empêcher que les affaires ne soient systématiquement classées sans suite, de sorte que le sentiment d'impunité disparaisse ;
- campagnes de sensibilisation: organiser des campagnes pour sensibiliser le public à la violence inacceptable à l'encontre des fonctionnaires et à ses conséquences.

	2023
Coups portés aux fonctionnaires de police	937
Coups portés au personnel médical	347
Coups portés au personnel des transports publics	320
Coups portés au personnel d'autres services publics	157

Travailler ensemble

Il est urgent de continuer à rejeter la violence tout en investissant dans le rétablissement des normes et des valeurs qui guident notre coexistence. Ce n'est qu'en travaillant ensemble et en réinvestissant dans le respect et la compréhension que nous pourrions endiguer cette tendance inquiétante.

Dans les prochains numéros d'Argument, nous vous présenterons une série de témoignages saisissants. ■

La déclaration du gouvernement contre la pénurie de main d'œuvre

Le 16 septembre 2024, le ministre-président Oliver Paasch a présenté la déclaration de politique communautaire de la Communauté germanophone de Belgique intitulée "Réaliser de grandes choses à petite échelle". Cette déclaration esquisse une série de mesures visant à renforcer et à développer la Communauté.

Le soutien aux bénévoles est une préoccupation centrale. Pour faciliter leur engagement, les obstacles bureaucratiques doivent être réduits et les offres de conseil développées. Parallèlement, le dialogue entre les communes et la communauté doit être intensifié, notamment après les élections, afin de garantir une meilleure collaboration.

En ce qui concerne l'économie et le marché du travail, le gouvernement se concentre sur la lutte contre la pénurie de main-d'œuvre qualifiée. Pour ce faire, de nouvelles stratégies de promotion des talents seront développées et un "Welcome Center" sera mis en place afin d'attirer une main-d'œuvre qualifiée. Parallèlement, le système de formation en alternance sera réformé afin de le rendre plus attractif et de le mettre sur un pied d'égalité avec les autres cursus formatifs.

Digitalisation

Dans l'enseignement, les compétences de base dans des domaines tels que la lecture, les mathématiques et les sciences naturelles seront renforcées. En outre, la modernisation du système scolaire sera poursuivie en améliorant la digitalisation, les infrastructures et la collecte de données. La promotion de l'inclusion et l'extension des bourses d'études, notamment dans les professions souffrant d'une pénurie de main-d'œuvre qualifiée, sont également à l'ordre du jour.

L'accent est également mis sur la digitalisation. L'extension du réseau de fibre optique sera poursuivie, tandis que les entreprises seront soutenues dans l'introduction d'outils numériques. En outre, l'intelligence artifi-

cielle sera intégrée dans le système éducatif. Dans le domaine de la protection de l'environnement, la Communauté a des objectifs ambitieux. Ainsi, les émissions de CO2 doivent être réduites de 55 % d'ici 2030 et de 100 % d'ici 2050. Un accent particulier est mis sur l'efficacité énergétique, tant dans les infrastructures publiques que dans les foyers privés, qui doit être encouragée par un soutien financier.

Plus de crèches

En matière de politique de mobilité, le concept de "région du quart d'heure" est encouragé afin de permettre aux citoyens un accès décentralisé et rapide aux services. Les mesures de politique sociale et familiale comprennent notamment l'augmentation du nombre de places dans les crèches, l'amélioration des services pour les personnes âgées et le soutien aux familles avec enfants ayant des besoins particuliers.

Des plans globaux sont également prévus dans le secteur de la santé. Un système de soins intégré doit être mis en place afin d'améliorer la prévention, d'augmenter la qualité des services de santé et de lutter contre la pénurie de personnel dans ce secteur.

Toutes ces mesures visent à améliorer la qualité de vie dans la région et à la rendre plus résistante aux défis actuels et futurs. Il est toutefois souligné que ces plans doivent être mis en œuvre dans le cadre de contraintes budgétaires strictes, la Belgique étant globalement confrontée à d'importantes restrictions financières.

Des économies dans le secteur public sont

donc également envisagées. Le SLFP est actuellement en train de négocier pour protéger les droits des travailleurs. Notre organisation reste vigilante et informera ultérieurement des résultats de ces négociations. ■

Laurent NIX

Coördinateur Communauté germanophone



Regierungserklärung gegen Fachkräftemangel

Am 16. September 2024 stellte der Ministerpräsident Oliver Paasch die Regierungserklärung der Deutschsprachigen Gemeinschaft Belgiens unter dem Titel „Großes im Kleinen bewirken“ vor. Diese Erklärung skizziert eine Reihe von Maßnahmen, die darauf abzielen, die Gemeinschaft zu stärken und weiterzuentwickeln.

Ein zentrales Anliegen ist die Unterstützung von Freiwilligen. Um deren Engagement zu erleichtern, sollen bürokratische Hürden abgebaut und Beratungsangebote ausgebaut werden. Parallel dazu soll der Dialog zwischen den Gemeinde und der Gemeinschaft intensiviert werden, insbesondere nach den Wahlen, um eine bessere Zusammenarbeit sicherzustellen.

In Bezug auf die Wirtschaft und den Arbeitsmarkt konzentriert sich die Regierung auf die Bekämpfung des Fachkräftemangels. Hierbei sollen neue Talentförderungsstrategien entwickelt und ein „Welcome Center“ eingerichtet werden, um qualifizierte Arbeitskräfte zu gewinnen. Gleichzeitig wird das duale Ausbildungssystem reformiert, um es attraktiver und gleichwertig mit anderen Bildungswegen zu gestalten.

Digitalisierung

Im Unterrichtswesen sollen die Grundkompetenzen in Bereichen wie Lesen, Mathematik und Naturwissenschaften gestärkt werden. Zudem wird die Modernisierung des Schulsystems vorangetrieben, indem Digitalisierung, Infrastruktur und Datenerfassung verbessert werden. Auch die Förderung der Inklusion und die Ausweitung von Stipendien, insbesondere in Berufen mit Fachkräftemangel, stehen auf der Agenda.

Ein weiterer Schwerpunkt liegt auf der Digitalisierung. Der Ausbau des Glasfasernetzes wird vorangetrieben, während Unternehmen bei der Einführung digitaler Werkzeuge unterstützt werden. Zudem soll Künstliche Intelligenz in das Bildungssystem integriert werden.

Im Bereich des Umweltschutzes hat die Gemeinschaft ambitionierte Ziele. So soll der CO₂-Ausstoß bis 2030 um 55 % und bis 2050 um 100 % gesenkt werden. Ein besonderer Fokus liegt auf der Energieeffizienz, sowohl in öffentlichen Infrastrukturen als auch in privaten Haushalten, die durch finanzielle Unterstützung gefördert werden soll.

Mehr Krippenplätze

In der Mobilitätspolitik wird das Konzept einer „Viertelstunden-Region“ gefördert, das den Bürgern einen dezentralen und schnellen Zugang zu Dienstleistungen ermöglichen soll. Soziale und familienpolitische Maßnahmen umfassen unter anderem die Erhöhung der Krippenplätze, die Verbesserung der Angebote für ältere Menschen und die Unterstützung von Familien mit Kindern, die besondere Bedürfnisse haben.

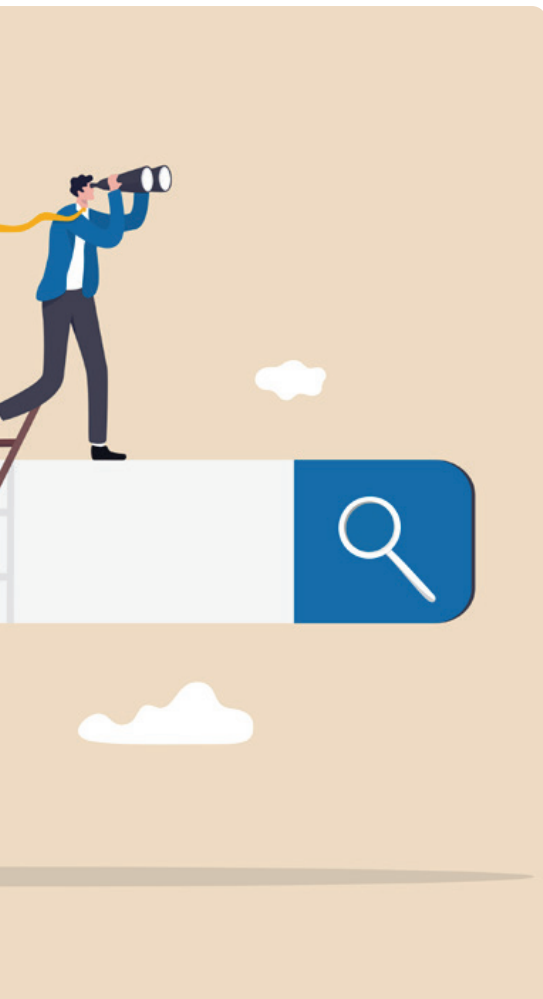
Auch im Gesundheitswesen gibt es umfassende Pläne. Ein integriertes Versorgungssystem soll geschaffen werden, um die Prävention zu verbessern, die Qualität der Gesundheitsdienste zu erhöhen und den Personalmangel in diesem Sektor zu bekämpfen.

All diese Maßnahmen zielen darauf ab, die Lebensqualität in der Region zu verbessern und sie widerstandsfähiger gegenüber aktuellen und zukünftigen Herausforderungen zu machen. Allerdings wird betont, dass diese Pläne im Rahmen strenger Budgetvorgaben umgesetzt werden müssen, da Belgien insgesamt vor erheblichen finanziellen Einschränkungen steht.

Daher werden auch Einsparungen im öffentlichen Sektor in Erwägung gezogen. Die FGÖD befindet sich in laufenden Verhandlungen, um die Rechte der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu schützen. Die FGÖD bleibt wachsam und wird zu einem späteren Zeitpunkt über die Ergebnisse dieser Verhandlungen informieren. ■

Laurent NIX

Koordinator Deutschsprachige Gemeinschaft



Vous êtes déjà inscrit sur la nouvelle plateforme d'avantages SLFP ?

En tant qu'utilisateur fidèle des avantages, vous avez déjà reçu des informations par e-mail de la part d'Edenred Engagement (vérifiez vos spams) pour faciliter la transition vers la nouvelle plateforme. Le transfert peut se faire facilement et rapidement. Il faut simplement choisir un nouveau mot de passe.

Vous n'aviez pas de compte sur l'ancienne plateforme (Ekivita) ?

Alors, en tant qu'affilié vous pouvez vous inscrire avec votre numéro de membre SLFP et votre date de naissance.

Rendez-vous sur www.slpf-avantages.be pour profiter de nombreuses réductions !

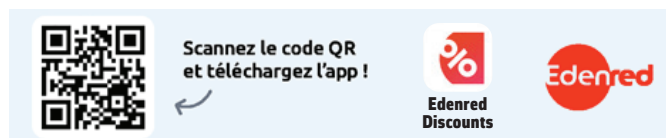
Ainsi, vous pouvez facilement rentabiliser votre adhésion !

- Visualisez l'ensemble de vos économies en un coup d'œil : sur la nouvelle app ou sur la version web, votre plateforme vous présentera un compteur totalisant l'ensemble de vos économies.
- Déterminez vous-même les promos que vous souhaitez recevoir par e-mail.
- Soyez agréablement surpris par une plateforme qui évoluera avec son temps. La technologie de cette nouvelle plateforme vous promet régulièrement des nouvelles fonctions pour encore plus d'économies au quotidien.

QUELQUES NOUVEAUX ATOUTS

- Achetez des vouchers du montant que vous souhaitez sur une sélection de marques ! Fini de devoir acheter plusieurs vouchers d'un montant prédéfini et de devoir compléter votre achat de quelques euros. Vous allez définir vous-même le montant de votre voucher. Autre atout de cette nouvelle fonctionnalité : plus besoin de stocker les vouchers avec des soldes restants.

LA NOUVELLE APP EDENRED DISCOUNTS



Edenred Avantages, c'est

- des réductions dans **2500** points de vente
- **400** partenaires en Belgique
- **22** catégories correspondant aux dépenses du quotidien
- **650** offres spéciales

Voici comment vous pouvez économiser en moyenne 1500 € par an !

1. Vous avez accès à des centaines de réductions tout au long de l'année
2. Vous accédez à votre plateforme d'avantages sur PC ou via l'app mobile Edenred Discounts
3. Vous payez toujours le meilleur prix pour 70% de vos dépenses quotidiennes
4. Vous économisez en moyenne jusqu'à 1500 € par an
5. Vous ne manquez aucun avantage grâce à nos newsletters

Partenaires :

DECATHLON, zalando, cool blue, H&M, INNO, Rowenta, bol., Ploppa, M&M, KRÉFEL, HEMA, NESPRESSO, airbnb, Vanden Borre, KitchenAid, ICI PARIS XL, SAMSUNG

Des sources de préoccupation des pouvoirs locaux

La rentrée sociale s'annonce particulièrement tendue cette année pour les pouvoirs locaux, dans un contexte de changements politiques majeurs suite aux élections du 9 juin. La déclaration politique régionale et communautaire émergeant de ces élections suscite de nombreuses inquiétudes, notamment en ce qui concerne l'avenir des services publics et des conditions de travail dans les administrations locales.



Déstructuration

L'une des principales sources de préoccupation est la suppression annoncée des provinces. Ce projet soulève des questions fondamentales sur la réorganisation des compétences et la redistribution des ressources. En effet, la suppression des provinces pourrait entraîner une reconfiguration drastique des pouvoirs locaux, avec des impacts directs sur les emplois et les services publics. Les provinces jouent actuellement un rôle crucial dans la gestion de proximité, en coordonnant les initiatives locales et en assurant une répartition équitable des ressources. Leur disparition pourrait affaiblir l'efficacité des services publics et nuire à l'autonomie des collectivités locales. Pour les travailleurs de ces administrations, l'incertitude est totale : quelles seront les conséquences sur leurs emplois, leurs missions et leurs conditions de travail ?

Une menace directe

Autre sujet de préoccupation majeure : la suppression des points APE (Aide Premier Emploi). Les points APE sont des subventions qui soutiennent l'emploi dans les secteurs non marchands. Ces points, essentiels pour le financement de nombreux emplois dans les pouvoirs locaux, sont une bouée de sauvetage pour de nombreux travailleurs et services essentiels. Une telle mesure mettrait en péril des milliers d'emplois. L'absence de ces financements pourrait obliger de nombreuses administrations locales à réduire leurs effectifs, compromettant ainsi la qualité des services rendus aux citoyens.

Une charge insoutenable

Introduite il y a plusieurs années, la cotisation de responsabilisation continue de peser lourdement sur les finances des pouvoirs locaux. Cette contribution, qui vise à compenser le coût des pensions des fonctionnaires et encourager une gestion prudente des effectifs contractuels, cette cotisation est devenue une charge budgétaire insoutenable, d'autant plus que plus de 80 % du personnel au sein des pouvoirs locaux est désormais contractuel.

De nombreuses administrations locales se trouvent aujourd'hui au bord de l'asphyxie financière.

Une Variable d'Ajustement

Face à ces défis, il est crucial d'affirmer notre position : nous ne pouvons pas accepter que les services publics soient utilisés comme une simple variable d'ajustement des politiques budgétaires. Les services publics sont au cœur de la vie citoyenne, et leur qualité ne doit pas être sacrifiée sur l'autel d'une politique qui fait de la rigueur budgétaire une priorité absolue, au détriment de l'intérêt général. Les travailleurs, qui assurent quotidiennement le bon fonctionnement de ces services, méritent des conditions de travail stables, justes et sécurisées.

Maintenir le dialogue social

Dans ce contexte difficile, il est plus crucial que jamais de maintenir un dialogue social constructif. Ce dialogue est essentiel pour garantir que les décisions politiques tiennent compte des réalités du terrain et respectent les droits et les intérêts des travailleurs. Nous appelons à une concertation réelle et sincère avec les autorités régionales et communautaires afin de trouver des solutions qui ne compromettent ni la qualité des services publics ni la dignité des travailleurs.

Nous restons déterminés à défendre nos positions avec fermeté. La concertation et le dialogue seront nos principaux alliés.

Le SLFP-ALR est prêt à défendre les droits des travailleurs et à protéger les services publics contre toute tentative de réduction ou de privatisation déguisée. ■

Razia OMAR

Présidente Nationale SLFP-ALR

Aurélie DE SMET

Coordinatrice ALR région Wallonne

De véritables inquiétudes chez les fonctionnaires

Le nouveau gouvernement Fédération Wallonie Bruxelles veut la suppression du statut

L'arrivée du nouveau gouvernement en Fédération Wallonie Bruxelles suscite des préoccupations croissantes au sujet de l'avenir du statut des fonctionnaires et aux conséquences sur le personnel. Les récentes déclarations politiques, et la Déclaration de Politique Communautaire (DPC), laissent entrevoir des changements significatifs qui pourraient affecter la stabilité et l'attractivité des emplois dans la fonction publique en Fédération Wallonie-Bruxelles (FWB).

Au cœur des préoccupations se trouve la question de la suppression du statut des fonctionnaires, qui représente un pilier fondamental de l'État de droit. Ce statut assure pour les usagers, l'indépendance et l'impartialité dans l'application de la législation, tout en garantissant la continuité des services. Il est crucial de préserver, voire d'améliorer, l'attractivité de la fonction publique afin d'assurer des services performants, accessibles et au service du citoyen.

Craintes

Le SLFP exprime des craintes quant aux conséquences d'une telle décision, qui risquerait d'entraîner une précarisation des emplois et une baisse

de la qualité des services publics. Il convient de rappeler que l'un des principaux enjeux de la FWB est le manque d'attractivité, caractérisé par des salaires parmi les plus bas du secteur public. De nombreux agents choisissent de quitter le secteur pour rejoindre d'autres services publics (fédéral ou région wallonne) ou le secteur privé. Il est essentiel de revaloriser les salaires et les conditions de travail.

La FWB fait déjà face à un déficit de personnel dans de nombreux domaines. La suppression du statut pourrait aggraver cette situation, dissuadant de potentiels candidats d'intégrer la fonction publique. Cette perte d'attractivité pourrait conduire à une augmentation de la charge de travail pour

les agents en poste, menaçant ainsi la qualité des services rendus aux citoyens.

Cahier revendicatif

Le SLFP a établi un cahier revendicatif, mettant en avant des priorités, dont le maintien du statut. Parmi les autres revendications, on trouve la revalorisation des échelles barémiques, la reconnaissance des fonctions spécifiques comme celle relative à la fixation et à la liquidation des traitements des enseignants, une révision du fonctionnement des enveloppes (criticité), la régularisation des contrats APE et ACS, la transmission des savoirs, ainsi que la nécessité de rassurer le personnel de l'ONE face au nouveau schéma organisationnel. En outre, il est crucial de garantir un nombre suffisant de places d'accueil pour les jeunes parents. Ces demandes visent à renforcer une fonction publique solide, capable de répondre aux attentes de la population.

Bien que la DPC fixe des objectifs ambitieux, les agents craignent que les réalités du terrain ne soient pas prises en compte.

Dialogue

Les décisions concernant le statut des fonctionnaires et le personnel entraîneront des conséquences sur les services publics. Il est donc vital d'instaurer un dialogue social constructif afin de trouver des solutions équilibrées garantissant un service adapté à la population et la protection des droits des agents. La fonction publique mérite d'être valorisée et soutenue pour continuer à servir efficacement la société. ■



Présentation de l'équipe SLFP Secteur XVII

En 2023, notre équipe s'est agrandie, portant à cinq le nombre de nos permanents :

1. Anita BONTEMPS : Présidente - 0471/34 45 81 - anita.bontemps@slfp-g2.eu
2. Didier CORNET : 0472/07 37 53 - didier.cornet@cfwb.be
3. Philippe NUJENS : Vice-Président - 0478/90 19 96 - philippe.nuyens@slfp-g2.eu
4. Laurent PANAROTTO : 0475/48 69 07 - laurent.panarotto@slfp-g2.eu
5. Tristan POULAIN : Vice-Président - 0472/02 81 82 - tristan.poulain@slfp-g2.eu

Et notre Déléguée détachée à l'ONE, Karine DALLO - 0474/70 05 20 - karine.dallo@slfp-g2.eu



Avantages Fonds Social Royal Docteur Warrant



Le 13 juin 1968, le Fonds Social Docteur Warrant a été créé en tant qu'association sans but lucratif (asbl) par le Dr. Fernand Warrant (Wavre 1913 - Bruxelles 1970), médecin-conseil à l'INAMI. En tant que libéral convaincu, il s'est entouré de plusieurs fonctionnaires de diverses institutions parastatales, qui étaient également actifs dans le syndicat libéral. Dès sa création, l'objectif était d'apporter aux membres une assistance morale, médicale et matérielle tout au long de leur carrière professionnelle. Au cinquantième anniversaire, Sa Majesté le Roi a accordé le titre de « Royal ».

Le 13 juin 1968, le Fonds Social Docteur Warrant a été créé en tant qu'association sans but lucratif (asbl) par le Dr. Fernand Warrant (Wavre 1913 - Bruxelles 1970), médecin-conseil à l'INAMI. En tant que libéral convaincu, il s'est entouré de plusieurs fonctionnaires de diverses institutions parastatales, qui étaient également actifs dans le syndicat libéral. Dès sa création, l'objectif était d'apporter aux membres une assistance morale, médicale et matérielle tout au long de leur carrière professionnelle. Au cinquantième anniversaire, Sa Majesté le Roi a accordé le titre de « Royal ».

Son champ d'application a considérablement évolué depuis une période continue de plus de 55 ans. Maintenant, tous les fonctionnaires du SLFP-AFRC sont désormais les bienvenus s'ils dépendent d'une administration fédérale, régionale, communautaire ou une institution parastatale. Des demandes de prêts sont fréquentes en raison entre autres du coût élevé des médicaments ou des soins hospitaliers.

Aux actions sociales et syndicales s'ajoutent aussi des activités culturelles avec d'intéressantes visites guidées et une excursion annuelle.

L'Organe d'administration actuel se compose de 10 membres dynamiques, dont 6 dames et 4 messieurs, qui travaillent ou ont travaillé dans diverses institutions parastatales. Deux conseillers techniques font également partie de l'équipe : Raymond Hansen et Pierre Busschaert.

La Gestion journalière (2 néerlandophones et 2 francophones) se réunit régulièrement pour offrir un service de qualité aux membres.

Avantages

Après 1 an d'affiliation et le versement régulier de la cotisation syndicale au Groupe SLFP-AFRC ou via la CGSLB et le paiement annuel de la cotisation au Fonds Social Royal Docteur Warrant, le membre, même en retraite, pourra prétendre aux avantages sociaux ci-dessous :

- en cas d'hospitalisation ou de maladie grave, des fonds peuvent être avancés pour le paiement de factures ou d'honoraires médicaux ;

- obtention d'un prêt, avec un intérêt réduit, pour faire face à d'extrêmes difficultés financières ;
- conseils juridiques et sociaux gratuits ;
- primes octroyées à l'occasion de son mariage, la naissance d'un enfant, la mise à la retraite, et en cas de décès (ces primes sont cumulables avec celles du groupe AFRC) ;
- une assurance «accident» avec un capital décès de 5.000 euros octroyé aux ayants droit ;
- une excursion annuelle à Bruxelles, en Flandres ou en Wallonie.

Ces allocations ne peuvent être accordées que si les pièces justificatives nécessaires sont fournies. Les demandes d'intervention doivent être adressées, par écrit, avec pièces justificatives, au siège du Fonds Social Royal Docteur Warrant, Jozef Van De Veldestraat 7 te 9270 Laarne.

La Gestion journalière examinera et délibèrera sur chacune des demandes fondées, et la décision ne pourra être contestée.

Pour bénéficier de ces avantages, il suffit de verser une cotisation annuelle de 15 euros au numéro BE 39 0010 3284 8219. Chaque année, vous devez renouveler le versement de votre cotisation avant le 25 décembre pour entrer en ligne de compte pour l'année suivante.

Votre versement individuel sera la seule preuve de votre affiliation.

La police d'assurance est nominative et couvre la période du 1er janvier au 31 décembre.

Infos

Pour de plus amples informations, n'hésitez pas à contacter :

Félix Waldack, président, felix@waldack.be ou 0487 27 14 42 ;

Hilde Speliers, secrétariat SLFP-AFRC, via info@slfp-g2.eu ou 02 274 26 14.



Sont prêts à vous aider (par ordre alphabétique) : Martine Blampin (vice-présidente), Françoise Dierickx (secrétaire), Willy Dierickx, Marie-Christine Lambert, René Tommelein, Martine, Vanderplancke, Gerda Verbeken (trésorière), Guy Versavel, Félix Waldack (président), Nicole Wulleman.

Nouveaux membres élus au SLFP-Cheminots

Le 18 octobre, les membres du SLFP-Cheminots ont élu un nouveau bureau fédéral. En même temps, ils ont fait leurs adieux au président sortant Philippe Delhalle. Werner Baetsleer lui succède en tant que président fédéral. Werner dirigera désormais le groupe avec Peter Cools et Joël Robbens, les secrétaires fédéraux nouvellement élus.



Werner Baetsleer, Joël Robbens et Peter Cools.

Le président a tout d'abord remercié les membres pour leur confiance dans le nouveau bureau fédéral. Celui-ci est déterminé à défendre les intérêts de chaque cheminot et cheminote. Pour ce faire, le bien-être du travailleur est au cœur des négociations avec les directions des trois entités du groupe SNCB.

Soucieux de l'avenir

Chaque travailleur mérite une voix qui défende ses intérêts, et cette voix, c'est le Conseil d'administration. L'évolution de certaines fonctions est source d'incertitude quant à l'avenir du personnel. Pour certains, ces changements se traduisent par une augmentation des responsabilités et de la charge de travail. La barre est de plus en plus placée sur la base de chiffres et de données mesurables, sans tenir compte de l'impact sur les services que l'on veut offrir au client ou au voyageur. Cela signifie que moins de personnel est disponible dans les gares, laissant parfois les voyageurs dans le froid, au sens propre comme au sens figuré. Le personnel est incertain quant au maintien de son poste actuel et s'inquiète de son avenir.

Le président a également souligné l'importance du soutien et de la compréhension lors d'incidents traumatisants. Il est essentiel que le personnel soit soutenu mentalement, tant par les cadres locaux que par les cadres supérieurs. Pour un conducteur, un chef de train ou un agent de Securail, les chiffres et les statistiques sont moins importants dans de telles situations que le soutien qui leur donne le courage et la force de continuer à faire leur travail. Je me souviens de mes premières années « à la route du fer », lorsqu'il y avait un sentiment d'appartenance et que tout le monde, de l'atelier à la direction, travaillait en équipe. Aujourd'hui, la situation est différente pour de nombreux employés, et le président préconise un dialogue dans lequel les intérêts du personnel et de l'entreprise sont rééquilibrés. Le conseil d'administration veut être la voix de tous les employés concernés et travailler avec eux pour un meilleur avenir », a souligné M. Werner.

Coopération

Il a également appelé à la coopération entre les différentes catégories de personnel, afin qu'il y ait à nouveau un groupe de personnel travaillant sur la base de valeurs humaines et pas seulement de chiffres sur le papier.

Résolument tourné vers l'avenir et remerciant tous les membres pour leur confiance, le nouveau conseil d'administration s'engage à défendre les intérêts de tous au sein du groupe SNCB.

Biographie

Werner Baetsleer a commencé sa carrière à la SNCB en 1980. Après sa formation, il débute comme conducteur de train à Anvers dans la série Benelux de l'époque. Une dizaine d'années plus tard, il a été transféré à Gand, son lieu d'affectation actuel. Au niveau syndical, il est actif depuis de nombreuses années en tant que délégué du district Nord-Ouest et, depuis 2022, en tant que président du district.

Info président fédéral :

e-mail: werner.baetsleer@vsoa-rail.be

tél.: +32 (0)475 64 34 83

Peter Cools a commencé à travailler en tant que menuisier dans l'atelier central de Malines en 2013. En 2015, il y a introduit le SLFP-Cheminots, qui est devenu l'un des plus grands syndicats de Malines. Le service aux membres est une priorité absolue. L'introduction de la prime de quart et la location de vélos pour l'ensemble des chemins de fer sont les principales réalisations.

En 2018, Peter a été élu membre de la commission paritaire régionale et du comité de prévention (PBW), où il a œuvré quotidiennement à la promotion des intérêts et du bien-être des travailleurs sur le lieu de travail.

Info Secrétaire fédéral Néerlandophone :

e-mail: peter.cools@vsoa-rail.be

tél.: +32 (0)486 69 84 53

Joël Robbens travaille chez Infrabel depuis 1999 en tant qu'opérateur spécialisé Track. Il fait partie de l'équipe expertise de Tournai qui effectue le contrôle de la voie et des appareils de voie.

Joël est actif depuis de nombreuses années en tant que représentant syndical au sein de la région Sud-Ouest dont il est devenu trésorier en 2016 et ensuite élu président régional en 2023.

Info secrétaire fédéral francophone :

e-mail: joel.robbers@slfp-rail.be

tél.: +32 (0)495 40 81 54

Rapport : ponctualité insuffisante

On en a beaucoup parlé : la SNCB reçoit chaque année un rapport dans le cadre du contrat de service public entre l'Etat belge et la société des chemins de fer. Pour la première fois, ce rapport a des implications financières. Si la SNCB fait mieux que ce qui a été convenu avec le gouvernement, elle peut recevoir une prime. Si elle fait moins bien, elle risque un malus. Ce bonus ou malus s'élève à un maximum de 5 millions d'euros.



La SNCB doit payer 416.666 euros à l'Etat belge pour une ponctualité insuffisante en 2023, trop de trains supprimés et trop de minutes de retard.

Le rapport, préparé par le Service public fédéral Mobilité et Transports sur les performances de la SNCB en 2023, montre que la société ferroviaire a obtenu des résultats sur neuf indicateurs de performance, conformément à ce qui avait été convenu dans le contrat de service public. Il s'agit notamment de la satisfaction des clients, des correspondances, des places de parking dans les gares et de l'empreinte carbone.

Dans deux domaines, la SNCB a fait mieux que ce qui avait été convenu : l'information aux voyageurs en situation perturbée et la consommation d'énergie des véhicules de traction électrique. Pour trois indicateurs de performance, la SNCB a obtenu des résultats trop faibles :

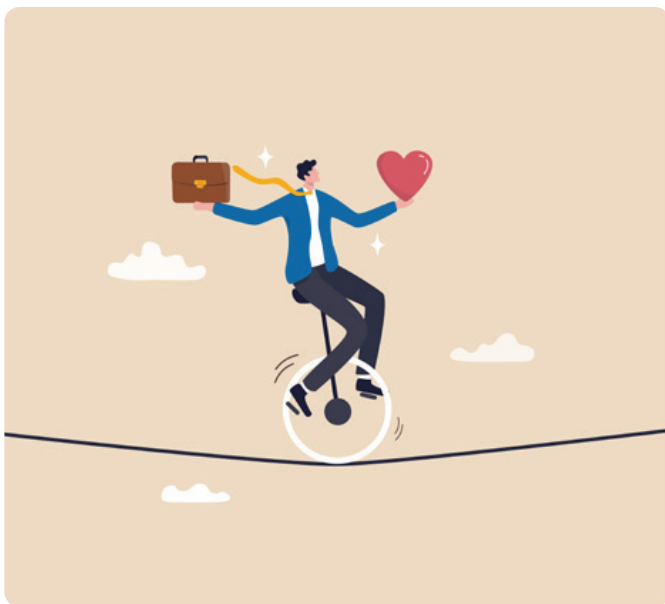
trains annulés, ponctualité et minutes de retard. Il en résulte un malus de 416.666 euros, à payer à l'Etat belge.

Dimitri Temmerman, porte-parole de la SNCB, a confirmé le malus et a déclaré que la société ferroviaire mettait tout en œuvre pour réaliser les performances convenues en 2024. En ce qui concerne la ponctualité, cela semble réussir pour l'instant : fin septembre, le taux de ponctualité était de 89,6 %, contre 88,3 % en 2023. Selon le contrat de service public, la SNCB doit atteindre un taux de ponctualité compris entre 89 et 91%.

Le SLFP demande donc le maintien de l'emploi statutaire, un recrutement massif au bon niveau, une révision complète des grilles salariales (qui n'ont pas été adaptées depuis 2008), et la revalorisation des compétences spécifiques pour éviter l'externalisation de ces fonctions.

Équilibrer vie professionnelle et privée

Dans le monde du travail moderne, trouver un équilibre entre vie professionnelle et vie privée est un défi pour de nombreux employés. Pour les membres du SLFP-Proximus, ce n'est pas différent. Un bon équilibre entre vie professionnelle et vie privée signifie que votre travail s'harmonise bien avec votre vie personnelle, en répartissant équitablement votre temps, votre énergie et votre attention entre le travail et les activités personnelles telles que la famille, les amis, les loisirs et la détente.



Pourquoi un bon équilibre entre vie professionnelle et vie privée est-il important ?

- **santé et bien-être** : un équilibre entre vie professionnelle et vie privée aide à réduire le stress et favorise la santé physique et mentale ;
- **productivité** : les employés qui ont un bon équilibre sont souvent plus productifs et motivés au travail ;
- **satisfaction** : un équilibre sain contribue à une plus grande satisfaction tant dans la vie professionnelle que personnelle.

Conseils

Fixer des limites : assurez-vous de fixer des limites claires entre le travail et la vie privée. Cela peut signifier éviter les courriels et appels liés au travail en dehors des heures de travail.

Etablir des priorités : dressez une liste de vos priorités et assurez-vous de consacrer du temps à ce qui est vraiment important, tant au travail qu'à la maison.

Gestion du temps : utilisez des techniques efficaces de gestion du temps pour gérer vos tâches de manière efficiente et libérer du temps pour la détente et les activités personnelles.

Prendre soin de soi : réservez du temps pour prendre soin de vous, comme faire du sport, pratiquer des loisirs et passer du temps avec la famille et les amis.

Communication : discutez de votre équilibre entre vie professionnelle et vie privée avec votre employeur et cherchez ensemble des solutions si vous constatez que cet équilibre est perturbé.

Une équipe

Une équipe de consultants sociaux se met ainsi à disposition des collaborateurs afin de les accompagner de façon collective ou individuelle sur des sujets divers.

Mailbox: personalguideatwork@proximus.com

Le bien-être est au centre des préoccupations du SLFP. Dans la CCT 2023/2024, nous avons négocié :

- * **la revalorisation du programme de bien-être** : comme l'application de soins personnels Evoluno ;
- * **le plan de santé** : Proximus offrira aux employés âgés de 30 ans ou plus la possibilité de subir un examen médical général, réparti sur trois ans ;
- * **le plan hospitalisation** ;
- * **la prolongation de l'intervention dans les frais de crèche** ;
- * **l'intervention dans les abonnements scolaires de la STIB, TEC et DE LIJN, ...**

En ce qui concerne la CCT 2025/2026, le bien-être est au centre de nos préoccupations. Les syndicats, à travers la négociation collective, jouent un rôle essentiel dans l'amélioration du bien-être des travailleurs. En négociant des conventions collectives, nous nous efforçons de garantir des conditions de travail justes, des salaires équitables, et des avantages sociaux adéquats. Ces accords permettent de créer un environnement de travail plus sûr et plus respectueux des droits des employés, contribuant ainsi à un meilleur équilibre entre vie professionnelle et personnelle.

En conclusion, l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée est devenu une priorité essentielle pour de nombreux travailleurs et employeurs. Cet équilibre est crucial pour préserver la santé mentale, le bien-être physique et les relations personnelles. ■

Toujours à votre écoute, votre équipe SLFP-Proximus

Élections des Bureaux Régionaux

Le Règlement d'Ordre Intérieur (ROI) du SLFP-Poste stipule que, dans le dernier trimestre de l'année pendant laquelle le Président National a été élu, les élections régionales doivent avoir lieu.

Un Bureau Régional est composé des Délégués de Secteur de la région, du Président Régional et du Secrétaire Régional. Tout délégué répondant aux conditions décrites dans le ROI peut se porter candidat pour ces deux dernières fonctions. Ce bureau est complété par un Trésorier Régional désigné.

La responsabilité du Bureau Régional est avant tout d'assurer le bon fonctionnement de la région. Il travaille en étroite collaboration avec les Délégués de Secteur pour représenter notre organisation de la meilleure façon possible sur le terrain. En fin de compte, c'est ce groupe qui fait entendre la voix de la région au niveau national.

Cette manière de travailler permet au SLFP-Poste de disposer d'un réseau finement établi. Cela permet de réagir rapidement et de garder une bonne visibilité sur les attentes et besoins des membres dans les différents bureaux.



Le SLFP-Poste tient à remercier les nouveaux élus ou réélus des Bureaux pour leur engagement et leur dévouement envers notre organisation.

Nouveau Délégué de Secteur : Hans Mornout

Au cours de sa carrière de trente ans, Hans Mornout a travaillé dans différents bureaux. Ces dernières années, il était chauffeur de camion chez Transport Gent X, où il est rapidement devenu délégué du SLFP-Poste.

Sa disposition à toujours être au service des membres, combinée à sa totale loyauté envers notre organisation, l'a conduit à devenir, il y a quelques années, Président régional de la Flandre-Orientale. Lorsque Shelly Demilde est partie en congé de maternité, Hans était la personne idéale pour la remplacer temporairement. Les changements internes au sein de notre orga-



nisation l'ont cependant conduit à une nomination définitive pour ce rôle. Hans sera désormais responsable de la zone de Ternat, en plus d'une partie de la Flandre-Orientale.

« Le SLFP-Poste est un syndicat pour tous », explique Hans au sujet de son engagement. Il s'efforce d'atteindre cet objectif en étant présent chaque jour sur le terrain. « Ainsi, vous apprenez ce qui se passe parmi les gens et vous pouvez leur donner un coup de main », ajoute-t-il.

Nous souhaitons à Hans beaucoup de succès dans son nouveau rôle.

L'obligation d'utiliser une caméra corporelle sur demande d'un citoyen est illégale

L'activation obligatoire d'une caméra corporelle d'un agent de police à la demande d'un citoyen est illégale. C'est ce qui ressort d'une conclusion de l'Organe de Contrôle de l'Information policière (COC).



Le SLFP-Police a remis la caméra corporelle à l'ordre du jour du comité de négociation. En effet, ladite directive GPI 104 sur l'utilisation de la caméra corporelle n'était pas claire. En particulier, la description des 'directives contraignantes' a suscité de nombreux doutes. L'autorité a confirmé que les procédures ne s'étaient pas déroulées correctement, mais que d'éventuelles adaptations à la directive se feraient plus tard, à l'issue de la désignation d'un nouveau ministre...

Dissimulation

L'avocat du SLFP-Police a dès lors demandé un avis au COC. Que s'avère-t-il? Que le COC avait déjà lui-même pris l'initiative d'avertir les deux ministres (justice et intérieur) quant au contexte problématique dans lequel se trouve la GPI 104.

Il est par ailleurs frappant que les autorités aient dissimulé cette information à leurs 'partenaires' du comité de négociation.

La conclusion du COC est claire : le point 7 de la circulaire est non seulement problématique, mais tout simplement illégal. Face à ces constats, la réaction des autorités a été plutôt crispée, se référant à leur thèse précédente selon laquelle la circulaire pourrait être modifiée ultérieurement.

Du côté de la justice, il est néanmoins apparu que cette circulaire provenait d'une sensibilité politique où certains partis voulaient que les citoyens puissent exiger des agents de police que l'on filme. Etant donné qu'il n'y avait pas de consensus politique pour l'inclure dans une loi, ils ont inséré cette mesure dans la directive GPI, imposant ainsi cette charge aux policiers.

Non contraignante

Il était important que le service juridique confirmât que cette circulaire est 'non' contraignante. Du côté de la justice, après de nombreux arguments sémantiques sur le choix des mots et leur interprétation, nous avons effectivement reçu la confirmation que cette circulaire n'est qu'une 'hardiesse de langage' et qu'elle n'est pas exécutoire.

En conclusion de l'ensemble, il ressort clairement, et cela a été confirmé par les autorités au cours du comité de négociation : cette fameuse circulaire GPI 104 est non seulement illégale, mais en aucun cas contraignante.

Préenregistrements illégaux

Dans le passé, le SLFP-Police a déjà publié deux articles sur l'utilisation de la caméra corporelle.

En mars 2018, le législateur a modifié la Loi sur la Fonction de Police, permettant aux agents de police de porter une caméra corporelle et de filmer certaines interventions.

Le SLFP-Police a sollicité à l'époque une intervention auprès du COC concernant le préenregistrement, que nous considérons illégal et insuffisamment réglementé par la législation. L'organe de contrôle a rendu un avis dans lequel il a effectivement été constaté que la législation ne protégeait pas suffisamment l'enregistrement du son, déclarant le préenregistrement manifestement illégal. Le COC a exhorté le législateur à élaborer un cadre adéquat. En attendant, à notre demande, pratiquement toutes les zones de police et services fédéraux ont désactivé le préenregistrement et/ou l'enregistrement sonore.

Le nouveau cadre législatif a certes pris du temps à se mettre en place, mais en novembre 2023, il est devenu réalité. Dans l'avis préparatoire au projet de loi, l'organe de contrôle avait indiqué qu'une préenregistrement n'était pas nécessaire, mais le législateur l'a quand même introduit.

Nous nous sommes alors demandé, et nous nous demandons encore aujourd'hui, quels intérêts étaient réellement servis en l'occurrence.

Batteries vides

Entre-temps, nous recevons des retours du terrain selon lesquels la batterie des caméras corporelles se décharge après seulement deux heures, en raison du préenregistrement continu. Bien entendu, de nouveaux appareils et/ou batteries peuvent être achetés...

Le nouveau cadre législatif mentionne un certain nombre de conditions pour l'utilisation des caméras corporelles, l'une d'entre elles étant : pendant la durée de l'intervention. Cependant, la notion d'intervention n'est pas définie dans la législation, ce qui pourrait à nouveau poser problème pour le préenregistrement.

En six ans, on n'a donc pas réussi à créer un cadre législatif clair et concluant, mais on attend bien des services de police qu'ils appliquent correctement cette loi, en leur laissant seulement quelques secondes pour juger si l'utilisation de la caméra corporelle répond aux conditions légales. « Une voie royale pour un désastre », donc.

Et ce n'est pas tout. Dans notre dernier article de mai de cette année, nous avons promis une suite. Le gouvernement a en effet franchi une nouvelle étape en publiant une circulaire GPI 104, qui prévoit une demande d'activation pour le citoyen. Cependant, la loi ne prévoit pas cela, et même le contredit. Raison pour laquelle nous avons inscrit ce point à l'ordre du jour du comité de négociation. Lors d'une réunion de cet organe, le gouvernement a reconnu que la circulaire n'avait pas été négociée et qu'elle aurait dû l'être.

Circulaire non retirée

Le SLFP Police a ensuite logiquement demandé le retrait de la circulaire et sa réinscription à l'ordre du jour. En effet, la circulaire a été diffusée à toutes les zones locales, qui l'ont intégrée dans leurs propres notes de service, en raison du langage contraignant utilisé dans la circulaire (dont la base légale est floue). À noter : les membres du personnel de la police intégrée qui ignorent une note de service risquent une sanction disciplinaire.

Le gouvernement a refusé de retirer la circulaire, affirmant qu'elle n'était pas contraignante, malgré l'utilisation fréquente de la forme verbale impérative « vous devez ... ».

L'autorité n'a donc vu aucun problème au sujet de la demande d'activation du citoyen, en d'autres termes la demande d'un citoyen à un agent de police d'enclencher sa caméra corporelle. Comme il a été dit, il apparaît de l'avis du COC qu'une telle demande d'activation est problématique. En outre l'organe de contrôle en avait-il déjà averti le gouvernement avant la publication de la circulaire.

La correspondance de l'organe de contrôle n'a pas été incluse dans la documentation des négociations. Au contraire, l'autorité a laissé entendre que les syndicats voyaient des problèmes là où il n'y en avait pas, alors qu'elle savait que l'organe de contrôle avait émis des remarques? Pourtant, cet organe de contrôle a été créé par le législateur pour donner des avis dans ce domaine.

Il est évidemment facile d'établir des règles auxquelles on n'est pas soi-même tenu de se conformer, ou de modifier les règles du jeu en cours de partie.

Nous avons en tout cas à nouveau inscrit ce point à l'ordre du jour du comité de négociation. Il sera également réinscrit à l'ordre du jour des comités de concertation de base, avec la demande expresse de suspendre l'application de la circulaire.

Conclusion

Nous donnons ici littéralement la conclusion du COC : « la conclusion du COC est que le point 7 de la circulaire GPI 104 est au minimum très problématique et, dans la mesure où il impose ou imposerait une obligation au membre du cadre opérationnel de répondre à toute demande d'activation de la caméra individuelle par un citoyen, est 'illégal', sans parler de la définition très large et problématique d'une 'personne directement concernée' dans la circulaire, qui ne trouve non plus aucun fondement dans la LFP ou d'autres lois pertinentes. »

En tant que norme hiérarchiquement subordonnée qui est en conflit avec une norme juridique supérieure, il ne peut qu'être conseillé et conclu que le point contesté 7 doit être laissé hors application.

Compte tenu de la pertinence de cet avis à l'échelle de la GPI et du point de vue, les ministres de l'Intérieur et de la Justice, le commissaire général de la police fédérale et le président de la Commission permanente de la police locale en seront également informés.

Mise à jour

Le point a été traité lors du comité de négociation du mercredi 25 septembre 2024.

L'autorité s'amènerait avec un texte adapté dans les trente jours.

En attendant, il a été précisé que la circulaire n'est pas contraignante ni à l'égard de la police fédérale, ni à l'égard de la police locale.

Une demande d'activation par une personne directement concernée est impossible, par conséquent le porteur de la caméra corporelle n'a pas à y répondre. ■

Vincent GILLES

Président SLFP-Police

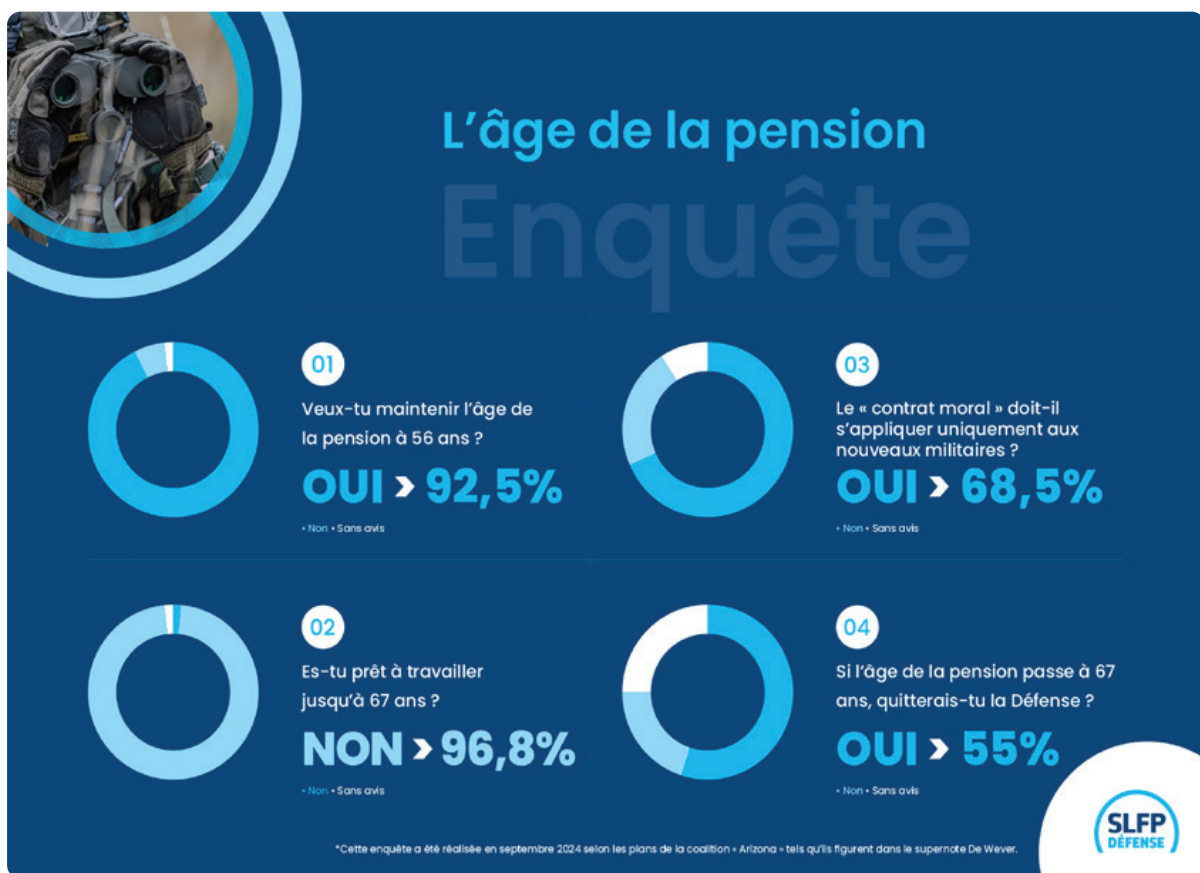
Vincent HOUSSIN

Vice-président SLFP-Police

Les pensions

Une attaque contre le statut militaire

Si les militaires sont souvent confrontés à de nombreuses questions, peu d'entre elles sont aussi importantes et actuelles que celle des pensions militaires. Les partis qui négocient pour former la probable future coalition "Arizona" ont immédiatement mis sous tension les relations entre le gouvernement et l'armée et son personnel, comme le montrent les fuites de la « SuperNote » rassemblant les idées du formateur.



L'intention de porter l'âge de la retraite à 67 ans, couplée à un nouveau mode de calcul de nos pensions, qui serait clairement défavorable aux militaires et au personnel de la Défense en général, est inacceptable. Qui pourrait accepter de travailler plus pour gagner moins ?

Discrimination

Depuis que la « SuperNote » a été divulguée à la presse, le SLFP-Défense s'efforce, tant en amont qu'en aval, de sensibiliser les partis politiques à la spécificité de notre belle profession. La repré-

sentation de TOUS les militaires est notre priorité et aucune discrimination entre militaires ne sera tolérée. Ceux qui approchent de la retraite méritent notre attention mais, plus largement, tous les militaires qui ont servi leur pays doivent être remerciés pour leur abnégation et l'impact que leur travail a eu sur leurs familles et leurs proches. C'est pourquoi la position de notre organisation s'articule autour du statu quo.

Le positionnement du SLFP-Défense sur cette question est clair et connu depuis 2016. Nous ne voulons pas d'une augmentation de l'âge de

la retraite. Si une augmentation s'avérait inévitable, le SLFP-Défense exigerait des mesures transitoires longues échelonnées dans le temps pour tous. Cette réforme ne doit pas être mise en vigueur sans discussion ni négociation avec les organisations syndicales adéquates.

Rupture de contrat

Notre intention est de protéger l'ensemble du personnel militaire actuel de toute mesure envisagée. Un militaire qui travaille aujourd'hui pour la Défense a signé son acte d'engagement sous certaines conditions. C'est ce que nous

appelons le "contrat social" entre la Défense, le militaire et son pays. La protection de ce "contrat social" est au cœur de notre vision et de nos positions dans les contacts actuels et les requêtes futures.

En tant qu'organisation syndicale, nous ne pouvons pas accepter une telle rupture de contrat. Pour le personnel de la Défense qui exécute toujours loyalement ses ordres, cela ressemble à une trahison. Si la société comprend mal nos conditions de pension, les politiques ne doivent pas se laisser influencer par des mesures symboliques sans impact positif sur le budget, au contraire, les mesures proposées ont un impact particulièrement négatif sur le budget en général. Il serait bien plus constructif que les hommes politiques reconnaissent et admettent la spécificité de notre profession et expliquent clairement au public pourquoi il est essentiel de reconnaître comme il se doit, les seuls citoyens qui servent leur pays au péril de leur vie.

Montant de la pension

Outre l'âge de la retraite, la « SuperNote » mentionne également l'harmonisation du calcul de nos pensions avec le système qui s'applique à tous les travailleurs. Cela signifierait que notre pension ne serait plus calculée sur les 10 dernières années de notre carrière, mais éventuellement sur les 45 dernières années.

Si l'intention de modifier l'âge de la retraite est peut-être la mesure la plus visible, celle de modifier le mode de calcul de notre pension pourrait avoir un impact encore plus important à long terme.

Cette réforme ignore à nouveau la spécificité de notre profession et porte atteinte au "contrat moral".

Le SLFP-Défense n'oublie personne !

Nous tenons à souligner que nous protégerons dans toutes nos discussions l'entière du personnel de la Défense contre les mesures proposées. Cela comprend à la fois les mesures affectant le personnel militaire et celles affectant le personnel civil de la Défense.

Dans ce type de situation, les rumeurs peuvent se propager rapidement. Pour rester informés, suivre nos réseaux sociaux est la meilleure source pour démentir les fausses informations. Nous nous efforcerons toujours de communiquer rapidement et efficacement avec nos membres. Comme dit précédemment, nous nous préoccupons des intérêts de tout le personnel de la

Défense. C'est pourquoi nous vous encourageons à transmettre cet article à vos collègues.

Afin de rester au courant, ceux-ci peuvent également nous rejoindre et nous suivre sur nos réseaux sociaux.

Bien que la période à venir soit pleine de défis et que les réalités politiques ne soient pas claires, nous, au SLFP-Défense, restons unis afin que nos contacts et nos négociations offrent suffisamment d'opportunités pour vous représenter au plus haut niveau. Nos négociateurs travaillent depuis des mois pour protéger vos droits et continueront à le faire.

Des mesures inacceptables

En conclusion, le SLFP-Défense s'oppose fermement aux mesures actuellement sur la table. Il s'agit de mesures brutales, symboliques et non concertées qui ignorent et empêchent l'application de véritables mesures transitoires.

Le délai proposé est irréaliste et bloque les opportunités de carrière, ce qui entraînera une attrition explosive du personnel. Les conséquences négatives sont totalement ignorées, ce qui compromet la transformation de la Défense en cours. Les conséquences seront dramatiques pour son fonctionnement et son besoin de recruter des jeunes.

De plus, ces mesures conduiraient à un vieillissement de l'armée, alors que la Défense a un besoin urgent de jeunes. Le métier de militaire serait dévalorisé et sa spécificité niée.

L'alignement de l'armée sur d'autres statuts civils détruirait sa capacité opérationnelle. Avec un surcoût de plus de 4 milliards d'euros pour la Défense, cette décision ferait exploser la masse salariale sans apporter de gains effectifs. La vague de départs à la retraite étant déjà passée, le système actuel répond pleinement à ces besoins.

Sans consultation, ces mesures entraîneront des tensions qui mettront en péril les objectifs de défense et créeront un risque réel de ne pas respecter les obligations envers l'OTAN. Tout cela, à une époque où les menaces actuelles nous obligent à nous concentrer sur le développement de la mise en œuvre et condition des forces armées.

Cependant, la Défense et le SLFP sont prêts à proposer des solutions appropriées et réalistes pour relever ces défis.

L'Union fait la force !



**Le Syndicat pour le
Personnel de la Défense**

**De Vakbond voor
Defensiepersoneel**

vsoa-defensie.be
slfp-defensie.be



Interview Masanka Tshimanga et Muriel Vigneron

« Enseignement : Pourquoi toujours tirer sur le pianiste ? »

Avec chaque élection, nous assistons généralement à la nomination d'un nouveau ou nouvelle ministre de l'Enseignement. C'est ainsi que Valérie Glatigny a pris la succession de Caroline Désir à la tête du cabinet de l'enseignement obligatoire et de la promotion sociale, tandis qu'Élisabeth Degryse a été nommée ministre de l'enseignement supérieur. L'arrivée de nouvelles personnalités s'accompagne inévitablement de réformes et d'évaluations des précédentes mesures.



De gauche à droite : Masanka Tshimanga, Présidente communautaire et Muriel Vigneron, vice-Présidente communautaire. Photo : Kim Vanbesien

Masanka Tshimanga et Muriel Vigneron, respectivement Présidente et vice-Présidente communautaire au SLFP-Enseignement, se prêtent à nos questions afin de clarifier la position que notre organisation syndicale adoptera face à l'impact inévitable de ces nouvelles réformes annoncées dans la déclaration de politique communautaire (DPC) et la note de Bart De Wever sur le monde de l'enseignement.

Masanka Tshimanga : « Dans l'enseignement fondamental, par exemple, nos membres ne peuvent quitter leur classe sans entraîner des conséquences directes. »

Argument : pourquoi le SLFP ne s'est-il pas joint aux arrêts de travail initiés par la CSC dès le début de l'année scolaire ?

Masanka : « La décision de ne pas participer à ces arrêts de travail a été motivée par les demandes de nos affiliés qui ne souhaitent pas abandonner leurs classes en ce début d'année. Dans l'enseignement fondamental, par exemple, nos membres ne peuvent quitter leur classe sans entraîner des conséquences directes, même pour moins de 50 minutes. Les jeunes élèves doivent alors être pris en charge par d'autres collègues, ce qui constitue une charge supplémentaire pour les membres du personnel. »

Quelles actions ont été mises en place pour informer nos affiliés ?

Muriel : « Nous avons choisi d'organiser des visioconférences animées par nos permanents régionaux, permettant ainsi à chaque affilié de s'inscrire selon ses disponibilités. Ce format a été bien accueilli et a vu une augmentation des inscriptions jour après jour, avec une couverture homogène dans toutes les zones. »

Est-il nécessaire d'évaluer les réformes précédentes ?

Masanka : « Absolument. C'est d'ailleurs une revendication inscrite dans notre mémorandum. Les réformes se sont succédé rapidement sur le terrain, ce qui a accru la surcharge de travail pour le personnel. Nos affiliés demandent un sens à la mise en œuvre de ces réformes. Une évaluation est essentielle pour comprendre les impacts de ces changements, surtout étant donné que le caractère systémique du Pacte pour un Enseignement d'Excellence (PEE) a été affaibli par cette succession de réformes. Nous espérons qu'à l'avenir, une évaluation approfondie du PEE pourra également éclairer son effet sur l'amélioration de notre enseignement. Certaines réformes ont considérablement accru la charge de travail des membres du personnel, notamment à travers les plans de pilotage et les contrats d'objectifs. Il est impératif d'évaluer rapidement la pertinence de ces dispositifs pour notre système éducatif. »

Muriel Vigneron : « Il est crucial que nos professions retrouvent leur prestige. Les réformes entreprises n'ont guère contribué à cette amélioration. »

Pourquoi la pénurie de MDP dans les écoles s'aggrave-t-elle encore ?

Muriel : « Nous dénonçons depuis plusieurs législatures le manque de reconnaissance des métiers de l'enseignement, un facteur qui contribue selon nous à cette pénurie. Il est crucial que nos professions retrouvent leur prestige. Les réformes entreprises n'ont guère contribué à cette amélioration. »

Y a-t-il des mesures simples à mettre en œuvre pour le bien-être des enseignants ?

Masanka : « Certainement. Des actions non coûteuses pourraient être envisagées, telles que la réduction du nombre de documents à remplir, souvent redondants, comme les DAccE, PIA et les dossiers élèves. Cependant, à la lecture de la DPC qui touche nos statuts, il semble que

le gouvernement actuel ne prenne pas les dispositions nécessaires pour améliorer la situation. »

Pourquoi l'enseignement est-il toujours au centre des réformes, comme cela se manifeste encore dans la DPC ?

Muriel : « L'enseignement représente le plus grand portefeuille de la FWB. Des sommes considérables sont allouées aux salaires et aux réformes, mais il serait peut-être judicieux de repenser à ces affectations en profondeur, plutôt que de geler certaines dispositions au nom de l'économie. »

Quels sont les points d'attention majeurs dans la DPC et la note De Wever, sur lesquels le SLFP se concentrera ?

Masanka : « Le maintien des nominations est primordial. Le CDI engendrera des coûts élevés pour l'État sans apporter d'avantages aux agents. Une nomination plus rapide serait une proposition judicieuse. Le SLFP-Enseignement ne peut accepter une augmentation des prestations face aux élèves pour certaines catégories d'enseignants, sous prétexte qu'ils ont moins de travail pour l'école, comme les maîtres d'éducation physique. Cela créerait des inégalités entre les membres du personnel. Nous porterons également une attention particulière à tout ce qui concerne le Master et l'obtention du barème 501 pour nos affiliés, qui ont suivi ce cursus en dehors de leur temps professionnel, parfois au détriment de leur vie personnelle. »

Quelles actions sont envisagées pour l'avenir ?

Muriel : « Nous prévoyons des actions thématiques en front commun lorsque nous disposerons des textes nécessaires pour informer nos affiliés et faire remonter le ressenti du terrain. À l'heure actuelle, le SLFP-Enseignement n'envisage pas encore de grèves ou de manifestations, mais nous n'hésiterons pas à descendre dans la rue si nous ne sommes pas entendus par le gouvernement. »

Panel : recueillir des retours du terrain

En attendant, la ministre Glatigny a convoqué un panel de 100 personnes issues du secteur de l'enseignement afin de recueillir des retours du terrain. Il n'y a rien de tel pour porter atteinte à la concertation sociale avec les organisations syndicales qui représentent une multitude de professionnels de l'éducation. C'est un exemple typique de la stratégie du « diviser pour mieux régner ». En effet, les syndicats agissent au nom de leurs affiliés et non de manière individuelle, comme cela a été le cas lors de ce petit déjeuner organisé un samedi matin.

Une conférence de presse a d'ailleurs été tenue à ce sujet le 5 octobre dernier, et vous pouvez encore la consulter sur notre page Facebook. Cette date est symboliquement importante car elle correspond à la Journée mondiale des Enseignants dont le but est de sensibiliser à l'importance et au rôle des enseignants dans le système éducatif en mettant en avant la qualité de leur travail. Notre organisation syndicale est très attachée à ces valeurs.

Vous pouvez compter sur le SLFP-Enseignement pour faire entendre vos revendications. ■

Catherine HENRARD
Permanente syndicale

Saison 2025

Réservation possible à partir du 1er octobre

30%
RÉDUCTION
POUR LES
AFFILIÉS

Résidence Blankenberge
totalement rénovée!

LES VACANCES, NOUS TROUVONS QUE C'EST IMPORTANT!

C'est pourquoi, en tant qu'affilié du SLFP, vous bénéficiez d'une réduction de 30% sur votre séjour dans l'une des nombreuses maisons et/ou appartements de vacances de Cazura (les maisons de vacances de la CGSLB). À la côte, dans les Ardennes ou à l'étranger? Sur votre plateforme d'avantages www.slfp-avantages.be, vous trouverez certainement votre bonheur!
Et en plus, c'est très bon marché! Profitez-en vite!



Consultez votre plateforme www.slfp-avantages.be
et faites votre choix dans la rubrique maisons
de vacances CGSLB.

DES QUESTIONS?

Envoyez un courriel à info@cazura.be
ou téléphonez au **09 396 76 00**