



argument



François Fernandez-Corrales :
2018 SERA UNE ANNÉE
REMPLE DE DÉFIS

Contact

SECRÉTARIAT GÉNÉRAL

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

CHEMINOTS

T. 02/213 60 60
E-mail: vsoa-slfp@b-rail.be
www.slfp-rail.be

AFRC : ADMINISTRATIONS FÉDÉRALES, RÉGIONALES ET COMMUNAUTAIRES

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

ALR : ADMINISTRATIONS LOCALES ET RÉGIONALES

T. 02/201 14 00
E-mail: contact@slfpvsoa.be
www.vsoalrb.be

ONDERWIJS

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

ENSEIGNEMENT

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

LA POSTE

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

PROXIMUS

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

ORDRE JUDICIAIRE

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

DÉFENSE

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

FINANCES

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

POLICE

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

Comité de rédaction

Pierre Boquet
Henk Clauwaert
Brigitte Collin
Marc De Vlaemynck
Christel Demerlier
Sandra Deprez
Petra Dewinter
Marnix Heyndrickx
Ben Nederstigt
Michel Oyen
Philippe Rigaux
Patrick Roijens
Roger Willems

CONTENU



Pensions publiques - État des lieux 4-5

Une nouvelle poussée de fièvre, engendrée par une note au Conseil des Ministres a provoqué de nombreuses interrogations chez nos membres.



People@core : le congé est un droit 8-9

Au début de l'année dernière, bpost a annoncé quelques mesures concrètes visant à améliorer le bien-être du personnel.



Pin Pon Pin Pon ! AU SECOURS ! 10

Les nouveaux défis démographiques et le vieillissement de la population impliquent une augmentation de la demande de soins de santé.



Une entame sportive de l'année 13

La Défense attache une grande importance à la politique sportive. Le métier de militaire exige une forme physique adéquate tout au long de la carrière.



Régularisation des années d'études 22

Jusqu'à présent, un salarié et/ou un indépendant pouvait racheter ses années d'études. Pour les fonctionnaires, c'était gratuit pour le diplôme requis par leur fonction. Désormais, ce sera payant pour tout le monde.

Nouveau statuts SLFP en ligne



L'Assemblée générale du 28 novembre 2017 a approuvé les modifications aux statuts du SLFP. Entre-temps, le Bureau national de la CGSLB a ratifié nos nouveaux statuts le 16 janvier 2018, ce qui constitue l'étape finale du processus.

Vous pouvez consulter et télécharger les textes en ligne sur www.slfp.eu/slfp/statuts

ARGUMENT

Editeur Responsable

François Fernandez-Corralles
Rue Longue Vie 27-29 • 1050 BRUXELLES

Direction et Publicité

Henk Herman

Communication

Cindy Willem

Rédaction finale

Bert Cornelis

Rédaction Photos

Marc Smits

Préresse & impression

Creative Plus Production
& Corelio Printing



Ne paraît pas en juillet et août

UNE ANNÉE REMPLIE DE DÉFIS



© SMITS

2018 sera une année remplie de défis.

Lors de notre congrès en novembre de l'année dernière, j'ai déjà eu l'occasion d'esquisser les défis qui nous attendent. Je tiens à remercier une fois encore tous ceux qui, au moment où nous célébrons le 45^e anniversaire du SLFP, nous ont apporté leur soutien et leurs encouragements. Ensemble, nous avons pu moderniser nos statuts. Ils sont désormais transparents et simplifiés. Le SLFP peut maintenant être géré de manière professionnelle et hautement responsable. Nous espérons bien sûr qu'en tant que membre du SLFP vous continuerez à nous apporter fidèlement votre soutien en 2018, car une organisation syndicale ne vit que pour et par ses affiliés.

L'ADN du SLFP est clairement fait de responsabilité, liberté, solidarité, indépendance politique et intégrité. Ce sont les valeurs pour lesquelles nous nous engageons tous les jours et qui font aussi la différence par rapport aux autres organisations. C'est porteurs de ces valeurs que nous abordons 2018 et ses défis.

Nous prôtons un syndicalisme responsable ; cela signifie qu'en 2018 aussi nous évaluerons soigneusement toute possibilité d'action. La grève pour la grève n'a aucun sens. Paralyser un pays pour prouver qu'on existe encore n'est

« Nous défendons le modèle de concertation. Il nous différencie des autres organisations qui ne connaissent que confrontation et destruction. »

pas l'option que nous retenons. Nous défendons le modèle de concertation. Il nous différencie d'ailleurs des autres organisations qui ne connaissent que confrontation et destruction. Pour nous, la grève est une arme à n'utiliser qu'en ultime recours. Lorsque nous n'avons plus d'écoute d'une autre manière.

Mais la volonté doit être partagée. Nous explorons le manque de respect du politique à l'égard de la fonction publique. La position de la fonction publique face à l'autorité politique reste un thème important en 2018. Vous savez qu'avec son accord d'été, le gouvernement fédéral a engagé la lutte contre le statut du fonctionnaire. Nous ne sommes pas opposés à la modernisation de la fonction publique, mais alors dans le respect du statut. Il est particulièrement déplorable que nous ne puissions compter sur le moindre soutien de nos amis politiques libéraux. Lors de leur congrès, ils ont approuvé

sans sourciller la suppression des nominations définitives. Nous le leur rappellerons en temps voulu à l'approche des prochaines élections ! La réforme des pensions reste un thème important. Particulièrement les mesures en faveur des métiers lourds. Pour certains partenaires gouvernementaux, la N-VA et l'Open Vld pour ne pas les nommer, seul le travail de nuit comportant une charge physique est à classer en tant que métier lourd. Le ministre des Pensions, Bacquelaine, veut instaurer une pension à points. Il a fallu dix ans pour lancer le programme « My pension ». Il n'est toutefois pas adapté au calcul de la pension à points. Il faudra donc investir lourdement dans un nouveau système informatique. Ne serait-il pas plus malin de mettre cet argent dans une pension digne de ce nom ? ■

François Fernandez-Corrales
Président général

PENSIONS PUBLIQUES – ÉTAT DES LIEUX

Mi-janvier 2018, une nouvelle poussée de fièvre, engendrée par une note au Conseil des Ministres, concernant la pénibilité et qui s'est retrouvée dans la sphère des réseaux sociaux, a provoqué de nombreuses interrogations et de nos membres et de la presse. Attention : cette note n'a pas été déposée au Conseil des ministres du 21 décembre 2017.

Pour rappel, quelles sont les réformes des pensions ? Le régime normal du nouveau système des pensions prévoit un allongement de la carrière à partir de 2025 66 ans et en 2030 à 67 ans. Il sera encore possible de partir plus tôt à la pension, mais en remplissant les conditions suivantes en 2019 :

- avoir 63 ans et 42 ans de carrières
- et pour les carrières longues : avoir 60 ans et 44 ans de carrières ou 61 ans et 43 ans de carrières.

La pénibilité dans la fonction publique

Rétroactes, les travaux du Comité National des Pensions ont débouchés le 12 septembre 2016, sur l'adoption de 4 critères de pénibilités permettant à une fonction de pouvoir bénéficier d'une reconnaissance de pénibilité.

Cet accord a ensuite été dénoncé par les représentants des organisations des employeurs, ce qui explique qu'il n'y ait pas d'accord pour le secteur privé.

En ce qui concerne le secteur public par contre, un accord a été trouvé et servira de base à la reconnaissance de la pénibilité d'une fonction.

Pour rappel, les quatre critères de pénibilité sont les suivants :

- la pénibilité des circonstances de travail en raison de contraintes physiques liées à l'environnement de travail et/ou en raison de charges physiques ;
- la pénibilité en raison de l'organisation du travail ;
- la pénibilité en raison des risques de sécurité élevés ;
- la pénibilité de nature mentale ou émotionnelle.

Il faut à ces éléments ajouter, s'il échaît, l'élément de pénibilité lié au handicap.

L'entière dévotion de l'enveloppe dévolue à l'heure actuelle à la réforme des tantièmes, sera utilisée pour financer la pénibilité des fonctions au sein de la fonction publique. Tant que la pénibilité ne sera pas mise en œuvre, il n'y aura pas de suppression des tantièmes en vigueur.

Où en sommes-nous ? (au moment d'écrire ces lignes - 19 janvier 2018)

Nous sommes tentés de dire nulle part. Mais la vérité a ses droits.

Nous avons eu des réunions informelles avec le cabinet pension et celui-ci a également vu de manière informelle les responsables syndicaux des secteurs. Le but étant de délimiter le pourtour des discussions ultérieures qui permettront au Ministre des pensions de dresser la liste des fonctions pénibles. En effet, il ne nous revient pas à nous de juger et décider quel métier ou quelle fonction est pénible et donc de faire de l'arbitrage.

Le dernier conseil des ministres qui a eu lieu le 21 décembre 2017 devait entériner l'avant-projet de loi relatif à la reconnaissance de la pénibilité au sein du secteur public. Ce document ne nous était pas connu. Il ne devait nous être communiqué qu'après l'approbation en première lecture par le conseil des ministres. Condition nécessaire pour ouvrir la concertation.

Ce point n'a finalement pas été mis à l'ordre du jour du 21 décembre 2017 en raison de « divergences de vues » entre partenaires du gouvernement fédéral.

Entre les lignes, nous devons comprendre que chaque ministre du gouvernement voulait favoriser uniquement le personnel tombant dans son champ de compétences et uniquement ceux-ci. Il s'agit à nos yeux de jeux politiques qui ne tiennent compte que peu ou prou de l'intérêt des personnes directement concernées.

Ce qui nous conforte dans cette analyse, c'est que subitement mi-janvier 2018, cette note, qui n'existe pas puisque non déposée, apparaît sur les réseaux sociaux et suscite des tensions entre les secteurs.

Pour mettre encore un peu plus d'huile, non pas dans les rouages, mais sur le feu, nous lisons dans la presse une déclaration d'un député de la majorité qui, après examen, estime que les enseignants exercent une fonction pénible et devraient dès lors bénéficier de conditions de départ anticipées.

Négocier ? Oui, dans de bonnes conditions

Le SLFP ne conteste bien entendu pas la pénibilité des métiers de l'enseignement, des militaires, de la police du personnel roulant des chemins de fer, du personnel soignant et de beaucoup d'autres métiers ou fonctions au sein de la fonction publique. Mais il faut garder raison et travailler dans ce dossier avec méthode et efficacité.

Le SLFP veut négocier ce dossier, qui a suscité et suscite d'énormes attentes. Or, les communications, parfois inappropriées, de responsables politique ne facilitent pas les discussions.

Nous voulons négocier, mais dans de bonnes conditions, les 4 critères définis doivent servir de matrice pour effectuer le matching nécessaire à la reconnaissance de pénibilité.

Il nous reste des interrogations sur l'exactitude des mesures transitoires réelles qui seront mises en œuvre.

Nous sommes inquiets sur l'égalité de traitement entre contractuels et statutaires, puisque l'enveloppe liée aux tantièmes ne concerne que les statutaires. Quid donc du financement du régime qui sera mis en place et sera-t-il égal pour tout le monde. Ces questions seront abordées et discutées lors de la concertation officielle et nous espérons que celle-ci se fera dans les meilleures conditions possibles et ce dans l'intérêt du personnel des services publics.

Malheureusement, nous avons l'impression, dans ce dossier comme dans beaucoup d'autres, que le jeu politique a pris le pas sur la volonté réelle de certains membres du gouvernement de prendre réellement en compte de manière objective et mesurable la pénibilité au sein du secteur public.

Cette façon de faire met en concurrence différents secteurs et ceci n'est pas de nature à nous rassurer.

Nous vous tiendrons informés de l'évolution de ce dossier.

MYPENSION.BE

Depuis la fin de l'année dernière, vous pouvez via mypension.be non seulement obtenir votre date de départ à la retraite mais aussi une estimation de votre montant de pension légale, en fonction de la législation en vigueur. Une estimation signifie aussi que si le gouvernement continue à réduire les pensions dans les mois ou les années à venir, le montant sera inférieur. De plus, le montant sera indexé en fonction de l'inflation. Certains constatent que des données manquent dans leur carrière de pension. Cela peut avoir plusieurs causes. Les données sont chargées tous les trois mois par service des pensions, de sorte que vous ne verrez pas vos occupations les plus récentes. Dans les autres cas, cela peut concerner un emploi dans un statut spécial, à l'étranger ...

Dans ce cas, nous vous conseillons de contacter votre (ex-)employeur pour l'inciter à passer à l'action. www.mypension.be



RÉGULARISATION DES PÉRIODES D'ÉTUDES

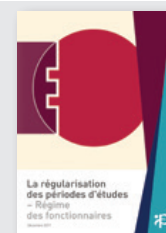
Jusqu'au 30 novembre 2017, la prise en considération de vos périodes d'études pour le calcul du montant de votre pension (autrement appelée "bonification pour diplôme") était gratuite dans le régime des fonctionnaires. Cette bonification nécessitait toutefois que le diplôme que vous aviez obtenu soit requis pour la fonction dans laquelle vous aviez été nommé à titre définitif ou soit exigible pour une nomination ultérieure.

Pour les pensions qui prendront cours à partir du 1er décembre 2018, la bonification du diplôme ne sera plus gratuite. Par conséquent, si vous voulez que vos périodes d'études requises pour décrocher votre diplôme soient considérées dans le calcul du montant de votre pension, vous devrez payer une cotisation de régularisation. Vous pouvez aussi régulariser les années d'études qui ont conduit à l'obtention de votre diplôme et qui ne peuvent donner droit à une bonification à titre gratuit.

Les périodes d'études régularisées sont uniquement reprises dans le calcul du montant de la pension : elles ont donc une influence sur le montant de votre pension, mais non sur la date à laquelle vous pourriez prendre votre pension anticipée.

Toutes les informations sur la régularisation des périodes d'études dans le régime de la fonction publique via www.rachetezvosetudes.be

Si vous voulez être sûr que cela vaille la peine pour vous de racheter votre diplôme, il est préférable d'aller à un point pension avec votre dossier. Trouvez un point pension dans votre quartier via www.onprvp.fgov.be/fr/about/pages/point.aspx



MONTANT ANNUEL AUTORISÉ CUMUL D'UNE PENSION AVEC ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE - 2018



Avant 65 ans		
Nature de l'activité professionnelle	PR ou PR+PS PR: pension de repos	PS PS: pension de survie
Salarié, autre activité, mandat, charge ou office (revenus professionnels bruts)		
• sans charge d'enfant	€ 8 022,00	€ 18 677,00
• avec charge d'enfant	€ 12 033,00	€ 23 346,00
Indépendant (revenus professionnels nets)		
• sans charge d'enfant	€ 6 417,00	€ 14 942,00
• avec charge d'enfant	€ 9 626,00	€ 18 677,00
Après 65 ans		
Nature de l'activité professionnelle	PR ou PR+PS	PS
Salarié, autre activité, mandat, charge ou office (revenus professionnels bruts)		
• sans charge d'enfant	illimité	€ 23 170,00
• avec charge d'enfant	illimité	€ 28 184,00
Zelfstandige (netto beroepsinkomen)		
• sans charge d'enfant	illimité	€ 18 536,00
• avec charge d'enfant	illimité	€ 22 547,00

Référence: loi programme du 28 juin 2013 (MB 01-07-2013), modifiée par la loi du 28 avril 2015 portant dispositions relatives aux pensions du secteur public (MB 13-05-2015).

Source: Service fédéral des pensions

INDICE DES PRIX À LA CONSOMMATION (I.P.C.) – ANNÉE DE BASE 2013 = 100

L'indice-pivot pour la fonction publique et les allocations sociales fixé à 105,10 points n'est pas dépassé au mois d'octobre 2017 (103,55 points), au mois de novembre 2017 (103,61 points) et au mois de décembre 2017 (103,74 points). Le dernier dépassement de l'indice-pivot remontait au mois de mai 2017.

1. I.P.C. : Indice des prix à la consommation

3. I.S. : Indice santé

5. I.S.P.P. : Indice sans produits pétroliers

2. INFL. : Inflation

4. I.L. : Indice lissé

6. I.S.P.E. : Indice sans produits énergétiques.

MOIS	1. I.P.C.	2. INFL.	3. I.S.	4. I.L.	5. I.S.P.P.	6. I.S.P.E.
12.2016	103,54	2,03 %	104,05	101,81	105,41	105,02
01.2017	104,28	2,65 %	104,65	102,05	106,01	105,51
02.2017	104,67	2,97 %	105,06	102,34	106,36	105,80
03.2017	104,91	2,28 %	105,32	102,67	106,62	106,02
04.2017	105,09	2,28 %	105,46	103,02	106,79	106,35
05.2017	105,00	1,86 %	105,42	103,21	106,76	106,31
06.2017	104,84	1,60 %	105,29	103,27	106,63	106,17
07.2017	105,15	1,78 %	105,63	103,34	107,00	106,60
08.2017	105,22	1,90 %	105,68	103,39	107,01	106,61
09.2017	105,11	2,01 %	105,51	103,42	106,82	106,40
10.2017	105,41	2,00 %	105,84	103,55	107,11	106,60
11.2017	105,55	2,07 %	105,85	103,61	107,13	106,53
12.2017	105,75	2,13 %	106,15	103,72	107,37	106,75

* Défini dans la loi du 23 avril 2015 relative à la promotion de l'emploi (M.B. du 27.04.2015).

Produits à la baisse – octobre 2017

- Poisson et fruits de mer : - 2,4 % en moyenne.
- Boissons alcoolisées : - 1,00 % en moyenne.
- Hôtels : - 2,0 % en moyenne.
- Produits d'entretien : - 2,8 % en moyenne.

Produits à la hausse – octobre 2017

- Fruits : + 6,4 % en moyenne.
- Electricité : + 1,3 % en moyenne.
- Villages de vacances et camping : + 7,3 % en moyenne.
- Gaz naturel : + 2,2 %.
- Services récréatifs et sportifs : + 1,8 %.
- Achat de véhicules : + 0,2 %.

Produits à la baisse – novembre 2017

- Vacances organisées à l'étranger : - 4,4 %.
- Villages de vacances : - 8,1 % en moyenne.
- Achat de voitures : - 0,7 %.
- Hôtels : - 3,0 % en moyenne.

Produits à la hausse – novembre 2017

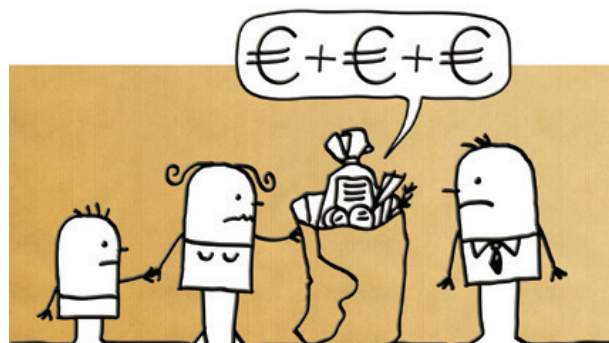
- Carburants : + 3,4 % en moyenne.
- Electricité : + 1,2 %.
- Produits laitiers : + 1,8 % en moyenne.
- Boissons alcoolisées : + 1,6 %.
- Gaz naturel : 1,0 % en moyenne.
- Gazoil de chauffage : 1,9 %.

Produits à la baisse – décembre 2017

- Carburants : - 1,2 % en moyenne.
- Boissons alcoolisées : - 2,0 % en moyenne.

Produits à la hausse – décembre 2017

- Villages de vacances : + 8,6 % en moyenne.
- Hôtels : 3,3 % en moyenne.
- Electricité : + 0,5 % en moyenne.
- Viande : + 0,6 %.
- Légumes : + 1,1 %.
- Billets d'avion : + 3,8 % en moyenne.



Conversions de l'indice santé

I.S. 2013	-	I.S. 2004	X	1,2077
I.S.	-	I.S. 1996	X	1,3740

Conversions de l'indice général

I.G. 2013	-	I.G. 2004	X	1,2240
	-	I.G. 1996	X	1,4067
	-	I.G. 1988	X	1,7265
	-	I.G. 1981	X	2,3356
	-	I.G. 74/75	X	3,5971
	-	I.G. 71	X	5,8588



PEOPLE@CORE : LE CONGÉ EST UN DROIT

Au début de l'année dernière, bpost a annoncé quelques mesures concrètes visant à améliorer le bien-être du personnel.

C'est ainsi que des mesures ont été prises pour s'atteler au recrutement, à l'accompagnement et à la formation des nouveaux collaborateurs et on planifierait mieux les congés.



A l'époque, l'entreprise a demandé du temps pour instaurer ces mesures, et remerciait d'avance le personnel de faire preuve de la patience nécessaire.

Nouvelles mesures

L'entreprise a annoncé les nouvelles mesures en matière de congés tout juste avant l'été dernier :

- à partir du 1er juillet 2017, toutes les demandes d'absence doivent être traitées dans les 7 jours calendrier et dès qu'elles sont accordées, elles ne peuvent plus être annulées sans votre accord ;
- si vous déposez une demande de congé, vous recevez une réaction au plus tard dans les 7 jours calendrier (refus ou approbation) aux demandes d'absence que vous avez déposées au moins 7 jours calendrier à l'avance ;
- si vous déposez une demande de congé et votre responsable ne réagit pas, le système myHR approuve automatiquement votre demande ;
- de plus, les absences qui vous ont été accordées ne peuvent plus être annulées par la suite, sauf si vous y consentez explicitement vous-même.

Les règles de l'entreprise sont claires. Mais il faut que tout le monde les respecte.

Après l'été, bpost a encouragé le personnel à se faire entendre lors de la nouvelle enquête bpeople. Ce ne seraient pas « des paroles en l'air » - bien au contraire. Les programmes tels que People@core doivent en effet aboutir à une meilleure planification des congés et à une amélioration de l'accueil et de la formation des nouveaux arrivants. Tout cela dans un seul but : l'amélioration du bien-être. Par l'enquête bpeople, bpost voulait vérifier si ce but était atteint.

A la fin de l'année dernière, les indicateurs donnaient un signal selon lequel il faut améliorer les choses, surtout pour le bien-être du personnel. L'entreprise se plaignait d'un stress croissant et d'une diminution de l'engagement.

Ce dernier point fait froncer les sourcils, d'autant plus que pendant le mois de décembre le plus sombre depuis des années sous la neige, la pluie, le vent et une avalanche de paquets, le personnel a fait preuve d'un engagement particulièrement important et a piloté l'entreprise à travers une période de fin d'année particulièrement intense.

L'entreprise attend toujours que les actions concrètes du people@core fassent la différence, à coup sûr pour ce qui concerne la planification des congés et l'accompagnement des nouveaux arrivants.

Nous voilà un an plus tard, et la véritable amélioration due aux mesures proposées n'a pas encore percé concrètement partout. Il y a encore beaucoup de pain sur la planche !

L'accueil, la formation et l'accompagnement ne sont pas ce qu'ils devraient être.

Des débutants sont envoyés seuls en tournée après quelques jours, à moins que l'entreprise ne confonde une « formation en tournée » avec un « renfort pour la tournée parce qu'elle n'a pas été effectuée pendant deux jours d'affilée ».

Il en va de même pour les demandes de congés.

Procédures pas respectées

Les procédures convenues dès la demande ne sont toujours pas respectées.

« Les mesures convenues pour l'amélioration du bien-être sont insuffisamment respectées. »

Pour ceux qui ont accès aux outils informatiques au sein de l'entreprise, les choses sont claires : vous faites la demande de congé au moyen de l'outil et vous avez immédiatement une preuve de la demande.

Le résultat de votre demande est « accordé » ou « refusé ».

Tout le monde n'a malheureusement toujours pas librement accès à ces outils. Cela engendre des discussions sur la demande proprement dite. Ce qui est demandé verbalement n'existe pas. Seul compte ce qui est mis sur papier.

Et c'est là que le bât blesse.

Lorsqu'il n'y a pas d'accès à un outil informatique, les congés doivent être demandés au moyen d'une feuille de congé. Mais dans de nombreux bureaux on ne sait même plus ce qu'est une feuille de congé.

Si une discussion naît alors à propos de la demande de congé et le fait qu'elle doit être traitée dans les 7 jours, le membre du personnel mord la poussière par manque de preuve.

Le membre du personnel entend alors souvent dire qu'il n'y a pas eu de « véritable » demande de congé et qu'il ne peut donc être question d'accorder un congé.

Le problème ne se situe donc pas tellement au niveau de la procédure d'accord ou de refus, mais dans le fait que beaucoup de demandes de congés ne sont toujours pas introduites comme une « demande ».

C'est pourquoi nous le rappelons : veillez à avoir une preuve de votre demande de congé !

- Exigez la feuille de congé. Si on refuse de vous la donner ou si tout simplement on ne la connaît pas, faites-le nous savoir, et envoyez un message (sms, e-mail) à votre responsable dans lequel vous rappelez votre demande de congé et grâce auquel il y a une preuve (de la date) de votre demande de congé.
- Prenez une photo de votre feuille de congé au moment où vous l'introduisez et au moment où la décision de votre responsable y figure. Nous avons connaissance de pratiques selon lesquelles on indique d'abord « OK », pour ensuite le modifier en « NOK ». La différence est d'une seule lettre, mais avec un résultat final différent ! Une demande de congé est accordée ou refusée. Point barre.

C'est le seul moyen d'éviter des discussions à l'infini sur l'existence ou non de la demande de congé, et que les mesures du people@core puissent produire tous leurs effets.

✓ MyHotelCard est une **CARTE D'HÔTEL ANNUELLE** avec des **REDUCTIONS EXCLUSIVES** pour ses membres.

✓ Vous bénéficiez de **TARIFS FIXES A PARTIR DE €29 P.P.N**

Et d'autres tarifs préférentiels jusqu'à **MOINS 50%** par rapport aux prix des sites de réservation bien connus.

✓ Le **PETIT-DEJEUNER** est **TOUJOURS INCLUS** dans le prix et il n'y a **PAS D'OBLIGATIONS** de prendre d'autres repas.

Connu de

vijf™ citibank Flair libelle P Het Nieuwsblad mobistar

ENCORE PLUS DE REDUCTION EN 2018

"La carte la plus rentable que nous ayons jamais achetée"

FAMILLESMET-DEBUSSCHERE, BELSELE

OFFRE TEMPORAIRE

€65

DE REDUCTION

N°1 CHOIX D'HÔTEL OXYTIME.BE 2014

CADEAU DE L'ANNÉE NEWLINKS.NL 2013

MEILLEURS HÔTELS COUNTDOWN.BE 2014

myhotelcard MEMBERSHIP

COMMANDEZ VOTRE MYHOTELCARD POUR SEULEMENT **€ 24,50** AU LIEU DE €89,50 VIA WWW.MYHOTELCARD.FR/AVANTAGE ET INDIQUEZ LE CODE **SLFP18** POUR BENEFICIER DE VOTRE REDUCTION!



PIN PON PIN PON ! AU SECOURS !

Les nouveaux défis démographiques et le vieillissement de la population impliquent une augmentation de la demande de soins de santé.



Plusieurs centaines d'infirmiers/ères seront engagés afin de pourvoir notamment au remplacement de nombreux baby-boomers qui partiront à la pension.

Aussi, une grande campagne de recrutements infirmiers/ères a débuté le 8 janvier.

Si vous êtes déjà membre du personnel du réseau Iris et que vous souhaitez prendre une part active à cette campagne, alors ceci vous intéresse :

- diffusez ce message ;
- activez vos réseaux sociaux ;
- parrainez des candidats. Si l'un d'entre eux est engagé, le réseau Iris vous récompensera sous la forme d'un bon d'achat d'une valeur de 300 euros. Renseignez-vous auprès de votre institution. ■

Brigitte COLLIN

L'âge de population est un facteur qui implique des maladies chroniques qui devront être prises en charge. Les gestionnaires du secteur de la santé (les hôpitaux, les maisons de repos...) sont inquiets et veulent réagir dès maintenant, car ils sont les garants de la qualité de soins donnés.

À terme, la carence en infirmiers/ères peut limiter l'offre des services. A cette pénurie en personnel infirmier, des solutions sont donc nécessaires non seulement à court terme mais aussi à long terme.

Le réseau Iris dispose de 5 hôpitaux publics répartis sur 11 sites dans tout Bruxelles. Ce réseau veut attirer et fidéliser des collaborateurs compétents et motivés pour relever ces défis.

NOUS RECRUTONS UN COLLABORATEUR ADMINISTRATIF H/F TEMPS PLEIN • NIVEAU D OU C

Lieu de travail :

SLFP - Secrétariat National
rue de la Loi, 28 à 1040 Bruxelles

Condition :

être agent contractuel ou statutaire dans le service public.

Description de fonction :

- travail administratif divers et varié ;
- nombreux contacts.

Ce poste vous intéresse, et vous souhaitez en savoir plus ?

Vous êtes invité à nous transmettre votre curriculum vitae, accompagné d'une lettre de motivation, avant le 15 février 2018, à l'adresse mail : **secretaris@slfpvsoa.be**



COTISATIONS APPLIQUÉES À PARTIR DE JANVIER 2018

14,50 € pour le personnel travaillant à temps plein ou à temps partiel supérieur à 19 heures par semaine.
13,50 € pour le personnel travaillant à mi-temps avec un maximum de 19 heures ou moins par semaine.
6 € pour le personnel pensionné.

INDEMNITÉ BICYCLETTE PLUS ÉLEVÉE

L'indemnité bicyclette de 0,23€/km sera octroyée aux militaires avec effet rétroactif à partir du 1er septembre 2017.



blication au moniteur belge paru le 20 décembre: « Le militaire qui utilise sa bicyclette, pour effectuer un déplacement de sa résidence à son lieu de travail, et vice versa, a droit, lorsqu'il parcourt au moins un kilomètre pour un trajet dans un sens, à une indemnité de bicyclette par kilomètre parcouru. L'indemnité est égale au montant, qui chaque année, pour l'utilisation de la bicyclette, peut être exonéré d'impôt par l'administration fiscale. Par bicyclette, on entend tout véhicule à deux roues, équipé de pédales, propulsé par l'énergie musculaire du cycliste, éventuellement équipé, dans le but premier d'aider au pédalage, d'un mode de propulsion auxiliaire dont l'alimentation est interrompue lorsque le véhicule atteint une vitesse maximale de 25 km à l'heure. Est assimilé à la bicyclette, un fauteuil roulant motorisé ou non-motorisé ou un autre moyen de transport léger non motorisé.

Suite à notre intervention du 30 mars 2017 au cabinet du Ministre Vandeput par laquelle nous demandions une adaptation de l'arrêté royal du 9 décembre 2010 concernant l'indemnité bicyclette et suite au protocole de négociation conclu le 21 avril 2017, vous trouverez ci-dessous la pu-

Au niveau de la loi, des changements en matière fiscale sont intervenus concernant le speed pedelecs, dont la vitesse peut atteindre 45 km/h. Des adaptations devront avoir lieu dans les différents arrêtés royaux qui traitent de l'indemnité vélo. » ■

DES NOUVELLES POUR LE PERSONNEL CIVIL DU WAR HERITAGE INSTITUTE ET DE L'INSTITUT NATIONAL GÉOGRAPHIQUE

Le War Heritage Institute (WHI) a tenu son premier comité de concertation de base depuis sa création en date du 8 décembre 2017. Un programme bien chargé pour ce premier comité qui s'est déroulé de manière sereine mais où nous avons pu constater qu'il restait encore beaucoup de pain sur la planche pour l'autorité, notamment concernant le règlement de travail et le plan du personnel. Ces 2 points à l'ordre du jour ont été reportés au prochain CCB du 13 mars 2018.

Le SLFP-Défense a demandé une réunion technique pour mener à bien les discussions concernant le règlement de travail.

En attendant cette réunion, nous transmettons nos remarques écrites en prémisses de ces discussions et veillerons à ce que les droits futurs du personnel du WHI soient au minimum les mêmes que ceux avant la création du

WHI. En date du 18 décembre, le SLFP-Défense a participé au comité de concertation de base de l'Institut National Géographique. Nous étions autour de la table afin de discuter des modifications apportées au règlement de travail qui entrera en vigueur au 1er février 2018.

Notre organisation syndicale a demandé différentes adaptations, ajouts au règlement de travail notamment en rapport avec la législation sur le bien-être. Toutes nos demandes de chan-

gement ont été accueillies de manière positive par la Présidente du comité de concertation de base, raison pour laquelle le SLFP-Défense a pu donner un avis positif. Le SLFP-Défense a néanmoins demandé un changement de date quant à l'entrée en vigueur du nouveau règlement, à savoir une entrée en vigueur au 1er février 2018 au lieu du 1er janvier 2018, afin de nous permettre une relecture technique du texte tenant compte des changements demandés, ce qui a été également accepté. ■



UNE ENTAME SPORTIVE DE L'ANNÉE

RÉF: ACOT-REG-PTSPHE-TPTG-001 / TRPT

La Défense attache une grande importance à la politique sportive. Le métier de militaire exige une forme physique adéquate tout au long de la carrière. Le militaire doit disposer d'une certaine condition physique de base. Le sport et l'entraînement physique régulier prennent donc une part importante dans notre univers quotidien.



L'objectif des Physical Evaluations Fitness (PhEF) est d'évaluer la condition physique de base de tous les militaires. Les résultats obtenus lors des PhEF servent de moyen d'évaluation de la condition physique de base tant pour le militaire que pour le commandement.

Les piliers principaux de la condition physique de base du militaire sont l'aérobic ou endurance cardio-pulmonaire et la « Core stability » ou stabilité du tronc.

En plus du Comdt, chaque militaire est coresponsable de l'entretien de la condition physique de base qu'il a acquise au cours de la formation et doit réussir les PhEF annuels.

Nous faisons le point pour que vous puissiez entamer la nouvelle année sportivement :

Les PhEF

Pour l'entretien de la condition physique de base, les facilités d'entraînement du quartier sont mises à disposition et chaque militaire peut faire appel à l'appui d'un (A)PTI s'il le souhaite. Les PhEF sont supervisés annuellement par un

PTI (ou un APTI à défaut de PTI), conformément au règlement repris sous référence.

Les PhEF comprennent une épreuve de « Core Stability » qui comprend le « Left side bridge » et le « Right Side Bridge », et une épreuve de course à pied sur 2400 mètres par laquelle la capacité aérobic est mesurée.

Des épreuves alternatives ne sont possibles qu'en cas d'exemption médicale particulière de service.

Responsabilité

On attend du chef de corps ou échelon équivalent que le programme annuel prévoit au moins une fois par mois des dates en fonction de l'analyse de risque des dates où les PhEF peuvent être exécutés et que les militaires tombant sous son autorité effectuent les PhEF avant le 1er juillet de l'année calendrier. Le militaire qui ne se soumet pas aux PhEF, échoue ou n'est temporairement pas en condition sera orienté vers le Remedial Instructor.

Afin d'offrir suffisamment de flexibilité au per-

sonnel pour se préparer aux PhEF, on prévoit en principe chaque jour une période d'entraînement physique. Afin de prévenir les accidents sportifs en général, on veille à ce que l'on puisse participer au moins deux fois par semaine à un entraînement adapté à l'endurance.

Périodicité

Un premier essai est présenté AVANT le 1er juillet, de sorte qu'en cas d'échec, le militaire dispose d'assez de temps durant cette même année calendrier pour suivre un entraînement adapté et présenter de nouveaux essais. Les résultats annuels sont clôturés au 31 décembre de l'année en cours.

Pour réussir les PhEF, le militaire doit obtenir la moitié des points pour chaque partie de l'épreuve « Core Stability » qu'il doit exécuter et la moitié des points pour l'épreuve aérobic qu'il doit exécuter.

Après avoir échoué au premier essai, et après avoir suivi un programme individualisé, le militaire présente à nouveau l'entièreté des PhEF, avant la fin de la même année calendrier.

Aptitude

L'examen d'aptitude PhEF est réalisé par le médecin du travail dans le cadre de l'évaluation périodique d'aptitude. En cas de manque de médecins du travail au niveau régional, il peut être décidé en concertation de faire appel au médecin chargé de l'encadrement médical de l'unité.

L'examen des contre-indications pour pouvoir participer aux épreuves PhEF est bisannuel. Cependant certains examens techniques complémentaires peuvent être faits tous les quatre ans ou peuvent varier en fonction du résultat du screening bisannuel.

L'autorisation pour le passage des PhEF, accordée par le médecin du travail, est valable pendant une période de deux ans.

Le conseiller en prévention - médecin du travail,

le médecin responsable de l'encadrement médical au niveau de l'unité ou le médecin traitant du militaire concerné peuvent constater la présence de contre-indications temporaires (exemption de courte durée) pour l'exécution de l'intégralité ou d'une partie des PhEF.

Si l'incapacité temporaire excède le délai de 6 mois au cours d'une période de 12 mois consécutifs, l'aptitude de base doit être réévaluée par le conseiller en prévention – médecin du travail.

Pour le militaire qui bénéficie d'une exemption médicale particulière pour l'ensemble ou pour une partie des PhEF, un programme d'accompagnement est établi en vue de permettre au militaire concerné de se rétablir/remettre en condition.

Épreuves alternatives

Seule une exemption médicale particulière de service, d'au moins 6 mois dans une période de 12 mois consécutifs, d'une ou plusieurs épreuves donne accès aux épreuves alternatives et est prescrit par le conseiller en prévention – médecin du travail, et le médecin responsable de l'encadrement médical au niveau de l'unité.

Pour l'épreuve aérobique, dans le cas d'une exemption médicale de l'épreuve de course, on est renvoyé à l'épreuve de 12 minutes de natation ou à l'épreuve sur vélo.

Le « left & right side bridge » n'est effectué que si l'épreuve peut être réalisée des deux côtés. A défaut, seule l'épreuve « Biering-Sørensen » est réalisée.

Cotation selon la classe d'âge

La cotation des prestations se fait sur la base de la classe d'âge. C'est l'âge que le militaire atteint au cours de l'année où les PhEF sont exécutés. Exemple : Un militaire, né le 30 octobre 1970, sera coté suivant les normes de la classe d'âge « 45-49 ans », pour les PhEF présentés entre le 1er janvier et le 31 décembre 2018.

Brevet

En fonction des résultats obtenus aux PhEF, le chef de corps octroie un brevet et le militaire peut s'acheter avec ce brevet un « pin » à porter sur la poche supérieure droite de l'uniforme.

Les brevets sont délivrés en fonction des résultats obtenus par l'addition des cotations des épreuves aérobique et de l'ensemble des épreuves « Core Stability ». Ce résultat est une cotation sur 40, qui est convertie en pourcentage. Les militaires exempts pour l'épreuve de course à pied et/ou l'épreuve « Side Bridge » ne pourront prétendre à un brevet que s'ils ont effectué la ou les épreuves alternatives prévues en satisfaisant aux conditions de réussite du brevet. Le militaire qui échoue à une des épreuves est considéré comme ayant échoué et ne peut obtenir un brevet.

Un brevet « or » est réservé aux militaires qui ont obtenu 100% ou 40/40 aux PhEF ; un brevet « argent » pour les militaires qui ont obtenu entre 90 et 99% inclus aux PhEF, à savoir un score de 36 à 39 inclus sur 40, et un brevet « bronze » pour les militaires qui ont obtenu entre 80 et 89% inclus aux PhEF, à savoir un score de 32 à 35 inclus sur 40.

Le brevet est délivré pour l'année dans laquelle les PhEF ont été effectués. Le « pin » peut être porté jusqu'au 30 juin de l'année suivante.

Pour plus d'info vous pouvez toujours vous adresser au help desk du SLFP-Défense.



NOUVEAUX DÉLÉGUÉS

Pour défendre les intérêts de nos membres et de les soutenir encore mieux, des nouveaux délégués ont récemment renforcés notre structure. C'est avec plaisir que nous vous les présentons :



SAFFRAANBERG

DFM

GRANDJEAN Jonathan

GSM: 0495 79 34 10

jonathan.grandjean@slfp-defense.be

jonathan.grandjean@mil.be



AMAY

4 Bn Gn

DELGAUDINE Carl

GSM: 0491 08 90 15

carl.delgaudine@slfp-defense.be

carl.delgaudine@mil.be



AMAY

4 Bn Gn

Magotteaux Arnaud

GSM: 0495 92 34 76

arnaud.magotteaux@slfp-defense.be

arnaud.magotteaux@mil.be



Suivez le SLFP Défense sur Facebook : VSOA Defensie - SLFP Défense

JOURNÉE POUR NOS PENSIONNÉS AU TRAINWORLD

Le vendredi 8 décembre 2017, vingt-cinq pensionnés du SLFP-Proximus se sont réunis à Schaerbeek pour la journée organisée par Maggy, Marie-Rose et Dany.



Après un accueil dans les bureaux de notre secrétariat national, ils se sont rendus tous ensemble, à deux pas de là, au « TrainWorld ». La visite guidée de ce magnifique musée du train de la SNCB leur a entre autre permis de découvrir le réseau ferroviaire le plus ancien du continent européen, la plus ancienne locomotive à vapeur conservée en Europe ainsi que les plus belles pièces de la collection historique des chemins de fer belges. La visite s'est terminée, dans le restaurant de

l'ancienne gare de Schaerbeek, par un bon repas pendant lequel nos anciens collègues se sont échangés leurs souvenirs et leurs idées pour la prochaine activité réservée à nos pensionnés.

Mais pourquoi rester membre du SLFP lorsque l'on quitte le monde du travail ?

Il faut savoir que le SLFP-Proximus continue à défendre les intérêts de nos pensionnés au niveau national lors des négociations du Comité A et du Comité de concertation supérieur. Mais

encore plus importante est la défense par le SLFP des retraités du groupe Proximus pour leurs droits acquis et leur actualisation comme par exemple : les facilités de transport SNCB, la couverture assurance hospitalisation, les avantages télécom, les avantages affinity, etc. Merci à tous pour votre solidarité en restant membre du SLFP et à très bientôt pour votre prochaine activité.

L'équipe du SLFP Groupe Proximus

Travail à temps partiel (4/5)

LA POSITION DE HR RAIL EST AMBIGUË

Les rumeurs à propos des modifications des conditions de travail des agents travaillant en 4/5 suscitent, à juste titre, de vives inquiétudes auprès du personnel concerné.



L'ONEM s'est aperçu que le personnel à 4/5 temps, auquel il verse une allocation, effectue un peu plus qu'un 4/5 et est par conséquent un peu trop rémunéré, à savoir 4,2% en trop. L'ONEM exige de HR Rail la régularisation au 1er janvier 2018 des agents concernés.

La direction a appelé les organisations syndicales représentatives à participer à un groupe de travail le 24/08. Malheureusement, cette réunion a été annulée le 10/8 et pour une raison inconnue ... aucune autre date n'a jamais été proposée.

HR Rail a mis sur la table de la Sous-Commission du 6 décembre dernier, un projet d'avis de 25 pages qui entend réorganiser le travail à temps partiel sous toutes ses formes.

Que les choses soient claires : le personnel en 4/5 qui tombe sous l'application de la décision de l'ONEM est celui qui perçoit une allocation de l'ONEM, et dont le régime de travail est octroyé pour raisons sociales. Les agents en 4/5 pour raisons personnelles (ne reçoivent pas d'allocation de l'ONEM) et font l'objet d'une réglementation propre à HR Rail.

HR Rail veut profiter de l'aubaine (la décision de l'ONEM) pour mettre en place « un régime de travail à 4/5 uniforme pour l'ensemble du personnel concerné ».

Or précisément, le personnel à horaire fixe et à horaire variable ont des régimes de prestation différents qui rendent, actuellement, l'application

uniforme de la décision de l'ONEM. Si HR Rail veut uniformiser le 4/5 temps, il faudra que les conséquences sur les temps de travail soient aussi uniformes.

Le blocage est donc total entre HR Rail et les organisations syndicales. Comme le projet de HR Rail ne pourra être approuvé en Commission paritaire sans l'approbation des 2/3, la direction a décidé de ne plus accorder de demande de temps partiel (pour raisons personnelles). Le formulaire sur Intranet de demande de temps partiel pour raisons personnelles n'est actuellement plus accessible !

Nous avons appelé HR Rail à ouvrir un dialogue constructif sur cette problématique. ■

FLASH INFO

La direction de la SNCB nous a informés qu'elle nous présentera en février prochain un projet de revalorisation de la fonction de conducteur de train. Espérons que nos multiples interventions à ce sujet pourront être rencontrées. ■

La circulation des trains a été quasi normale

« BRAVO LAURENT ! »

Les 3 grandes confédérations syndicales nationales ont appelé à une manifestation le 19 décembre à Bruxelles pour « une pension juste et digne ».

Entreprises privées, comme le secteur public, nous sommes tous concernés par la problématique des pensions. S'agissant d'un très gros rassemblement dans la capitale, nous pensions que la SNCB devait être en mesure de transporter une part importante de manifestants.

Raison pour laquelle nous n'avons pas appelé à la grève pour cette journée, afin de permettre à un maximum de trains de circuler. Les médias n'ont pas manqué de relayer à de nombreuses reprises notre point de vue, ce qui a probablement enrayé en partie l'action de grève décrétée par une autre organisation syndicale cheminote. Au final, la grande majorité des trains ont heureusement pu circuler normalement.

Nous ne résistons pas au plaisir de publier ci-dessous le commentaire d'un voyageur dans la rubrique bien connue Kiss & Ride de Métro :

« A l'accompagnateur de train du 7h27 Ciney-Namur de ce mardi 19 décembre. Merci pour votre bonne humeur, vos petites notes d'humeur, et surtout merci de nous avoir permis à tous d'aller travailler/en cours. Excellente journée à tous. »

Le plaisir est double pour nous de signaler aussi que l'accompagnateur concerné par ce compliment est notre affilié Laurent Bissen. Bravo Laurent ! ■

ASSEMBLÉE GÉNÉRALE

Comme chaque année environ à la même période, l'Assemblée générale du SLFP-Cheminots a eu lieu cette fois le jeudi 21 décembre. Le Président fédéral a retracé dans les grandes lignes l'année 2017, riche en événements et en activités.

A commencer par le renouvellement du Secrétariat fédéral, depuis la dernière Assemblée générale, et un peu plus tard d'une grande partie des responsables de chacune des 5 Régionales.

Epinglons que le SLFP-Cheminots a poursuivi ses contacts avec le nouveau ministre de la Mobilité François Bellot, et que, dans l'optique des nouveaux responsables, Sophie Dutordoir à la SNCB et Paul Hautekiet à HR Rail, nous sommes désormais un interlocuteur à respecter dans le dialogue social.

Nous avons, déjà en 2017, consacré beaucoup de temps et d'énergie à la préparation des Elections sociales de 2018. Ce sera bien sûr une première dans les sociétés de chemins de fer belges et même au sein du secteur public. Le SLFP-Cheminots vise à être représenté dans les organes paritaires régionaux. ■



DÉMÉNAGEMENT DU CENTRE DE SERVICES DE DUFFEL À RANST



Au 1er janvier 2018 les collaborateurs du centre de services ont quitté les anciens bâtiments à Duffel pour s'établir au premier étage du centre d'entreprises à Ranst, Kromstraat 64 C. Ces nouveaux locaux – à proximité de l'école de police Campus Vesta – offrent un environ-

nement de travail plus agréable à nos collaborateurs et sont, de plus, accessibles en permanence. Aussi, suffisamment de places de parking sont disponibles à l'entrée du bâtiment.

Si vous voulez fixer un rendez-vous avec un de nos collaborateurs, nous vous prions d'adresser, à l'avance, un mail à info@slfp-pol.be. Mentionnez vos coordonnées ainsi qu'une brève description de la raison de votre visite.

Nous vous rappelons que nous sommes toujours à votre disposition pour répondre à vos questions au sujet du temps partiel, des congés, des allocations et indemnités, entre autres.

Nos centres de services sont contactables téléphoniquement du lundi au vendredi de 09.00 heures à 12.00 heures et de 12.30 heures à 16.00 heures au numéro 02 660 59 11. Vous voulez poser votre question par mail ? Adressez-le à info@slfp-pol.be ou complétez le formulaire de contact sur notre site www.slfp-pol.be. ■

VOTRE POINT D'INFORMATION

CENTRES DE SERVICES



Le SLFP-Police dispose de 2 centres de services dont les collaborateurs sont des délégués issus des différentes unités/zones de la police intégrée. Ils vous proposeront une réponse fiable aussi rapidement que possible à toutes questions au sujet par exemple du temps de travail partiel, des congés, des indemnités et allocations, ...

Vous pouvez les contacter du lundi au vendredi

entre 09.00 – 12.00 heures et 12.30 – 16.00 heures au numéro 02 660 59 11. Vous pouvez aussi poser votre question Online via info@slfp-pol.be. Enfin, vous pouvez remplir le formulaire de contact qui se trouve sur notre site www.slfp-pol.be.

Si vous souhaitez un contact personnel avec un de nos collaborateurs, vous pouvez contacter un de nos guichets :

Centre de services Central
Centre de services de Jumet

Minervastraat 8, 1930 Zaventem
Chaussée de Bruxelles 151/B21, 6040 Jumet

Et vous pouvez aussi prendre un rendez-vous pour un de ces deux centres de services via info@slfp-pol.be.

Posez votre question online - info@slfp-pol.be ■

www.slfp-pol.be

suivez nous sur :   /slfppolice

QUELQUES MODIFICATIONS STATUTAIRES EN PRÉPARATION

Il a été demandé à la Direction des Ressources et de l'Information (DGR) de la police fédérale de préparer deux modifications statutaires importantes. La première modification concerne la procédure de sélection dans le cadre des recrutements complémentaires de membres du personnel du cadre de base. La deuxième modification concerne la mobilité. Les textes seront d'abord concertés avec les partenaires sociaux au sein d'un groupe de travail et seront, dans une deuxième phase, négociés au comité de négociation pour les services de police.

La procédure de sélection

En raison des importants problèmes d'effectifs auxquels est confrontée la zone de police d'Anvers, un projet pilote a été lancé en 2016 en vue d'un meilleur processus de recrutement et de sélection pour cette zone de police. Le projet permettait à la zone de police d'Anvers de faire, en étroite collaboration avec le service du recrutement et de la sélection de la police fédérale (DPRS), ses propres recrutements et sélection d'inspecteurs de police.

Suite aux bons résultats, il a été décidé d'élargir le projet et d'offrir à d'autres zones de police la possibilité de s'y inscrire..

Toutes les zones de police qui font appel aux recrutements supplémentaires (c'est-à-dire les zones déficitaires) peuvent participer au projet pilote. Le concept des recrutements supplémentaires prévoit que les candidats inspecteurs expriment leur préférence pour une zone de police déjà avant le début de formation de base. La zone de police qui procède à des recrutements supplémentaires prend en charge tous les coûts de formation, rémunération et équipement des aspirants-inspecteurs. Pour le membre du personnel concerné, le fait d'être recruté selon cette procédure implique un temps de présence plus long, notamment 6, 7 ou 8 ans.

La mobilité

L'autorité a fait une évaluation globale du système de mobilité en vue d'une simplification administrative et une plus grande flexibilité. On envisage, entre autres, de supprimer l'avis obligatoire d'une commission de sélection dans le cadre d'une mobilité vers un emploi du cadre officier ou du niveau A.

Ainsi, l'autorité souhaite organiser les appels aux candidatures dans le cadre de la mobilité de façon permanente au lieu de les limiter aux cinq cycles de mobilité existants aujourd'hui. De plus, une lettre de motivation et un curriculum vitae devraient toujours être joints au dossier de mobilité.

La composition de la commission de sélection devrait être fixée en fonction du profil de fonction demandé. Il y a matière à négocier, cela est sûr.

Pour éviter tout malentendu : il s'agit de propositions de l'autorité. Les textes définitifs doivent encore être négociés après quoi suit encore un long chemin avant leur publication au Moniteur belge. Evidemment, nous vous tiendrons au courant de l'évolution de ce dossier. ■

ORDRE JUDICIAIRE

APPEL

Pour renforcer notre présence sur le terrain dans toutes les régions (Mons, Liège, Bruxelles, Gand et Anvers) le SLFP

Ordre Judiciaire est à la recherche de candidats-délégués (m/f/x).

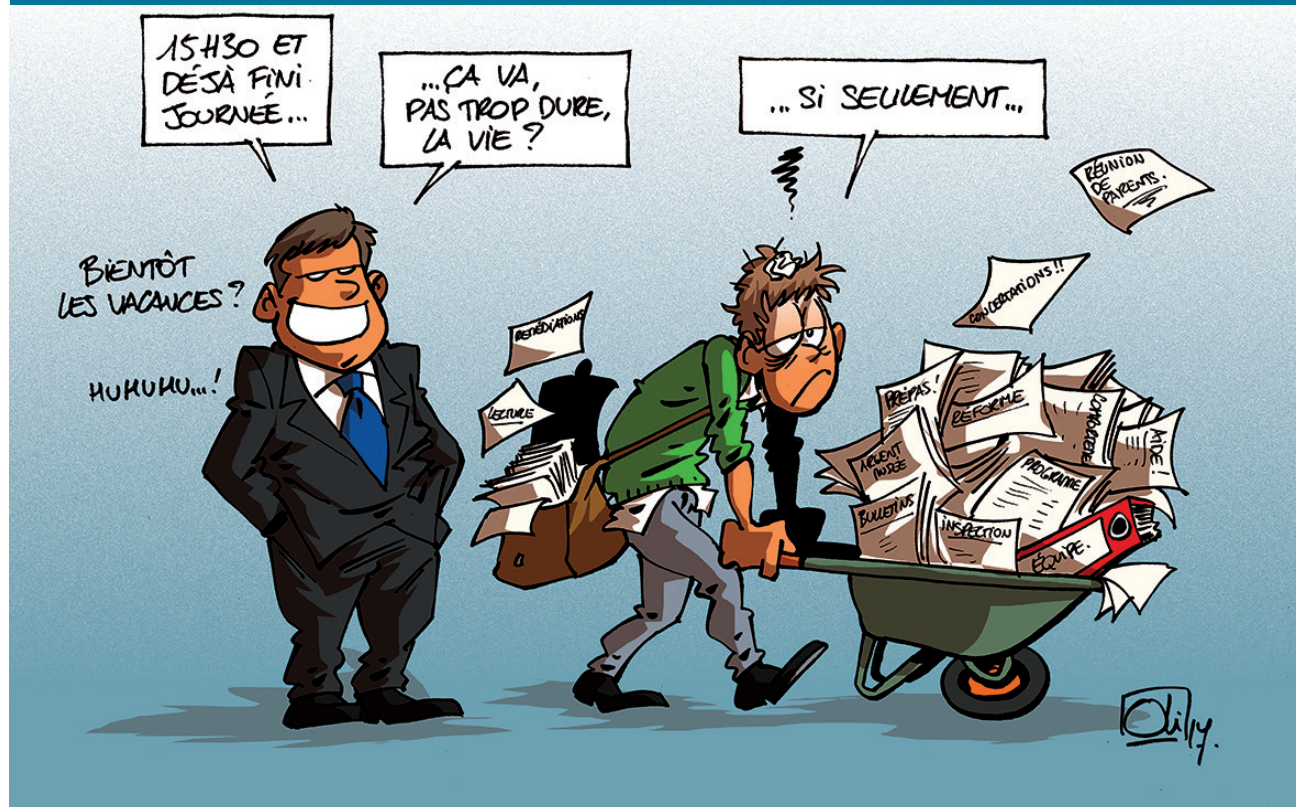
Dans un paysage judiciaire qui est continuellement en évolution, nous sommes à la recherche de membres engagés afin d'assister et défendre les intérêts de leurs collègues travaillant dans

les greffes et parquets. Êtes-vous intéressé ou avez-vous encore des questions sur le travail d'un délégué syndical ou désirez-vous savoir ce que nous attendons de vous ?

N'hésitez pas à nous contacter via :
info@oj-slfp.be

Guy VAN CAUWENBERGHE
Président du SLFP-Ordre Judiciaire

ENSEIGNER AU-DELÀ D'UN CERTAIN ÂGE, EST-CE BON POUR NOS ENFANTS ?



*Avec Bacquelaine,
la pension au bout du rouleau !*

#MRtouche pas à nos pensions

TRAVAUX EN COURS POUR 2018

A la suite des basculements de nomination liés à l'application du Décret « titres et fonctions », des régularisations ont été effectuées dans votre dossier administratif, offrant à certains leur lot de mauvaises surprises telles que des demandes de remboursement de trop-perçus et ce pour des sommes colossales.

Certaines de ces demandes émanent d'erreurs administratives.

Nous avons soulevé ce problème auprès de la Ministre de l'Éducation. Des groupes de travail inter-cabinets se tiennent pour l'instant pour maintenir les effets de l'article 11 bis du décret-programme du 11 juillet 2001 indiquant que « Dans des circonstances exceptionnelles, le Gouvernement est habilité à renoncer totalement ou partiellement à la récupération des traitements ou subventions-traitements versés indûment par la Communauté française qui devraient, en vertu de l'arrêté royal du 17 juillet 1991 portant coordination des lois sur la comptabilité de l'Etat, faire l'objet d'une demande en répétition de l'indû. Cette faculté n'est ouverte que si le paiement indû résulte d'une erreur administrative et si le bénéficiaire du paiement pouvait de bonne foi le tenir pour acquis. ».

Trop souvent, le Gouvernement reste muet par rapport à ces situations pour le moins catastrophiques. Le SLFP souhaite le pousser à se prononcer.

Médiateur

Le médiateur de la Communauté française est lui-même intervenu pour souligner la complexité d'application de cet article.

Nous suivons de près les dossiers de nos affiliés concernés en lançant des procédures juridiques.

Une bonne nouvelle maintenant

Les interruptions ordinaires de la carrière (non-thématiques) disparaîtront au niveau de la fonction publique fédérale mais le secteur de l'enseignement est jusqu'à présent préservé des mesures du gouvernement fédéral. Concrètement, vous pourrez toujours en disposer à la rentrée scolaire ou académique prochaine.

Quant aux travaux du Pacte pour un enseignement d'excellence, ils se poursuivent en respectant l'échéancier prévu dans l'avis numéro 3.

Les contrats d'objectifs, les plans de pilotage ou encore les projets relatifs aux écoles en hauts écarts de performances sont en discussion en comité de concertation. Des diagnostics ont en effet été menés dans des écoles pilotes – tous réseaux confondus –. A l'avenir, les diagnostics se construiront sur la base d'un certain nombre d'indicateurs fournis par le gouvernement ainsi que sur la base d'une description des actions que chaque établissement aura mises en œuvre afin de réaliser son plan de pilotage et par la suite son contrat d'objectifs (après l'intervention du délégué au contrat d'objectifs (DCO)).

Rappelons que le DCO n'est pas un conseiller pédagogique. Il sera certes un relais pour l'équipe éducative afin d'atteindre les objectifs généraux et spécifiques propres à l'établissement. La qualité du diagnostic est donc essentielle pour atteindre les

finalités dudit contrat. Des plans d'actions devront être établis, formés d'objectifs d'amélioration (ex : amélioration des savoirs et compétences, réduction du redoublement et du décrochage, inclusion des enfants à besoins spécifiques, accroissement des indices du bien-être à l'école et du climat scolaire) et d'objectifs particuliers, dans un deuxième temps, selon les zones d'enseignement (ex : augmentation du phénomène de mixité sociale, ...).

Une des missions du DCO sera de vérifier l'adéquation entre les objectifs particuliers et les objectifs d'amélioration.

Grilles-horaires du Tronc commun

Notre organisation syndicale participe à l'organe de concertation du Pacte pour un Enseignement d'Excellence avec d'autres acteurs de l'enseignement. C'est ce qu'on appelle le Comité de Concertation.

Nous regrettons donc que les grilles-horaires parues dans la presse à la mi-janvier n'aient pas été discutées au préalable au sein de ce Comité. Nous nous interrogeons sur l'existence d'une réelle concertation.

Masanka TSHIMANGA
Présidente communautaire
Muriel VIGNERON
Vice-Présidente communautaire

PAPO

Congés compensatoires 2018

Un congé compensatoire est accordé du jeudi 27 décembre 2018 au 31 décembre 2018 inclus, pour autant que vous soyez en activité de service durant cette période.

Dispenses 2018

Trois dispenses de services sont accordées à l'occasion des jours fériés coïncidant avec un mardi ou un jeudi ; à savoir le 30 avril (veille

du 1er mai), le 11 mai (lendemain de l'Ascension) et le 24 décembre (veille de Noël). Si en cette période l'établissement était ouvert, le membre du personnel pourrait bénéficier d'une journée de compensation s'il avait dû prêter lors d'une de ces dates.

Jour férié réglementaire : le 15 novembre 2018.

Le membre du personnel ayant dû effectuer

des prestations durant cette période, pourra bénéficier d'un congé compensatoire.

Pour toute information, la circulaire 6472 est à votre disposition.

Yves DELBECQ
Permanent régional PAPO (GSM : 0487/706754)
Alain DISTEXHE
Permanent régional PAPO (GSM : 0496/76 66 68)

RÉGULARISATION DES ANNÉES D'ÉTUDES

Base légale : Loi du 02/10/2017 relative à l'harmonisation de la prise en compte des périodes d'études pour le calcul de la pension (M.B. 24.10.2017)

Généralité :

Jusqu'à présent, un salarié et ou un indépendant pouvait racheter ses années d'études. Pour les fonctionnaires, c'était gratuit pour le diplôme requis par leur fonction. Désormais, ce sera payant pour tout le monde et on pourra racheter ses études tout au long de sa carrière. Pendant 3 ans, du 01/12/ 2017 au 30 /11/2020, ce sera moins cher pour les années d'études suivant son 20ème anniversaire. Cette mesure concerne les travailleurs qui prendront leur pension après le 01/12/2018.

Combien ça coûte ?

Pour les salariés et indépendants qui rachèteront leurs années d'études entre le 01/12/2017 et le 30 /11/2020, ce rachat leur coûtera 1500 € brut par année rachetée. Ce montant est ramené à 1275 € brut pendant 2 ans (30 novembre 2019) pour un fonctionnaire. Il est payable dans les 6 mois et peut être scindé en 2 paiements maximum. Il est déductible fiscalement au moyen d'une attestation fiscale délivrée par le SFP.

En quoi est-ce intéressant ?

Cela permet d'augmenter le nombre d'années prises en compte dans le calcul de la pension légale qui reste établi en 45ème (pas pour la pension anticipée). Plus on se rapproche de 45/45ème, plus la pension est élevée. Est-ce bénéfique pour tous ? Si ça peut augmenter la pension des salariés et indépendants, c'est moins évident pour un fonctionnaire. Par exemple, pour un enseignant qui bénéficie de tantièmes préférentiels (une carrière complète au bout de 41 ans et 3 mois au lieu de 45 ans), racheter ses études n'est pas forcément intéressant et semble même superflu.

En clair, les fonctionnaires vont y perdre. En effet, ils doivent maintenant racheter leurs années d'études ayant mené au diplôme requis pour leur fonction, alors que ces années leur étaient offertes jusqu'à présent. Seule consolation, les années acquises le resteront au prorata. Par exemple, un enseignant qui a accompli les ¾ de sa carrière conserve ¾ de ses années d'études gratuitement.

Que peut-on racheter ?

Du 01/12/2017 au 30 /11/2020, on ne peut racheter que les années d'études post-secondaires réussies à partir de son 20ème anniversaire. Dès le 01/12/ 2020, ce sera possible à partir de son 18ème anniversaire. On peut racheter les diplômes de plein exercice du supérieur, les diplômes et certificats obtenus à la fin d'un contrat d'apprentissage, les diplômes obtenus après la 6ème secondaire et ceux obtenus à l'étranger avec une équivalence. Seul sera pris en considération le dernier diplôme obtenu.

Dès 01/12/ 2020, Le, rachat d'une année d'étude coûtera encore 1500 € brut, mais seulement si cette opération se fait dans les 10 ans de la fin des études. Au-delà de cette période, cela restera possible mais à un prix revu à la hausse : plus on sera âgé, plus le prix sera élevé. Les années d'études pour les diplômes du supérieur pourront compter dès le 18ème anniversaire.

Pratiquement, comment faut-il procéder ?

On peut introduire sa demande de rachat des études via le site « my pension.be » ou via le site www.rachetezvosetudes.be. On peut obtenir tous les renseignements au numéro gratuit 1765. Dès le 01/03/ 2018, les fonctionnaires pourront voir sur le site « my pension.be » quelle partie de leurs études reste acquise et quelle partie ils peuvent racheter. Dès février 2018, le même site leur permettra de simuler le coût de leur régularisation et l'avantage pension que cela leur procurera. ■

FLASH INFO



Dès aujourd'hui, Manel Msalmi est votre nouvelle permanente régionale pour la zone de Bruxelles (0492/25.80.18, mm@slfp-enseignement.be). Elle succède à Michel Oeyen qui occupe à présent le poste de permanent syndical pour les matières relatives à l'enseignement officiel subventionné (os@slfp-enseignement.be).



Christine Genot quant à elle, occupe le poste de permanente syndicale pour le réseau de la fédération Wallonie-Bruxelles (WBE), en remplacement de Renaud Garnier.



Nous accueillons également Yves Delbecq comme Permanent régional pour le P.A.P.O dans la région du Hainaut (0487/70.67.54 , ydel@slfp-enseignement.be). ■

Groupe
Pierre & Vacances
CenterParcs

« Nos souvenirs d'été, je les réserve maintenant »



ce.groupepvcp.com | Pierre & Vacances
Identifiant : slvs0 - mot de passe : 90025 | 33 1 58 21 54 56

LE SLFP A NÉGOCIÉ DES REMISES

JUSQU'À

*

-25%

AVEC LE GROUPE PIERRE & VACANCES

*Offres valables sur l'hébergement seul (hors frais de dossier, prestations annexes et frais d'acheminement) pour tout séjour de 7 nuits minimum (3 nuits pour l'Espagne) au sein d'une même résidence, jusqu'à épuisement sur un stock d'appartements alloué à cet effet.

PV-CP DISTRIBUTION, Société Anonyme au capital de 6.055.935 €, dont le siège social est sis l'Artois, Espace Pont de Flandre 11, rue de Cambrai 75947 Paris cedex 19, identifiée au registre du commerce de Paris N°314 283 326 Immatriculation au registre des opérateurs de voyages et de séjours IM075110024 - Garantie financière : B.E.S.V. - R.C. professionnelle : AXA France IARD - © : C. Mathieu - Publication novembre 2014.

ALL INCLUSIVE. VOUS AVEZ TOUT COMPRIS.

**PROFITEZ PENDANT UNE ANNÉE COMPLÈTE
DE NOTRE FORFAIT ASSURANCE AUTO «ALL INCLUSIVE»**

IL COMPREND :

- ✓ **ASSURANCE CONDUCTEUR**
- ✓ **ASSISTANCE PANNE**
- ✓ **ASSISTANCE VOYAGE**
- ✓ **PROTECTION JURIDIQUE**

Vous en bénéficiez si vous souscrivez à un contrat Responsabilité Civile
et à un contrat MINI ou MAXI Omnium entre le **01/01/2018 et le 31/03/2018.**

ACTION TEMPORAIRE !

POUR PLUS D'INFOS OU RECEVOIR UNE OFFRE GRATUITE :

Appelez gratuitement au **0800/23 240** ou surfez sur **www.actelaffinity.be/slfp/action**

Actelaffinity est une dénomination commerciale d'un produit d'Actel - marque de P&V Assurances scrl - 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, et qui est soumise au droit belge. L'assurance Actelaffinity fait l'objet d'exclusions, de limitations et de conditions applicables au risque assuré. Nous vous invitons donc à lire attentivement les conditions générales applicables à ce produit avant de le souscrire. Elles sont à votre disposition via le site internet www.actelaffinity.be/cgauto ou sur simple demande auprès d'un conseiller de notre contact center. Le contrat d'assurance est conclu pour une durée d'un an avec possibilité de reconduction tacite. En cas de plainte éventuelle, vous pouvez contacter un conseiller de notre contact center au 0800/23 240, votre interlocuteur privilégié pour toutes vos questions. Il fera tout son possible pour vous aider au mieux. 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.

