



# argument



## Métiers à l'honneur **LES AIDE-MÉNAGÈRES ET FAMILIALES À DOMICILE**

## Contact

### SECRÉTARIAT GÉNÉRAL

T. 02/549 52 00  
E-mail: [slfp@slfp.eu](mailto:slfp@slfp.eu)  
[www.slfp.eu](http://www.slfp.eu)

### CHEMINOTS

T. 02/213 60 60  
E-mail: [vsoa-slfp@b-rail.be](mailto:vsoa-slfp@b-rail.be)  
[www.slfp-rail.be](http://www.slfp-rail.be)

### AFRC : ADMINISTRATIONS FÉDÉRALES, RÉGIONALES ET COMMUNAUTAIRES

T. 02/201 19 77  
E-mail: [info@slfp-g2.eu](mailto:info@slfp-g2.eu)  
[www.slfp-afrc.eu](http://www.slfp-afrc.eu)

### ALR : ADMINISTRATIONS LOCALES ET RÉGIONALES

T. 02/201 14 00  
E-mail: [contact@slfpvsoa.be](mailto:contact@slfpvsoa.be)  
[www.vsoalrb.be](http://www.vsoalrb.be)

### ONDERWIJS

T. 02/529 81 30  
E-mail: [info@vsoa-onderwijs.be](mailto:info@vsoa-onderwijs.be)  
[www.vsoa-onderwijs.be](http://www.vsoa-onderwijs.be)

### ENSEIGNEMENT

T. 02/548 00 20  
E-mail: [secretariat@slfp-enseignement.be](mailto:secretariat@slfp-enseignement.be)  
[www.slfp-enseignement.be](http://www.slfp-enseignement.be)

### LA POSTE

T. 02/223 00 20  
E-mail: [poste@slfp.eu](mailto:poste@slfp.eu)  
[www.slfp-poste.eu](http://www.slfp-poste.eu)

### PROXIMUS

T. 02/245 21 20  
E-mail: [slfp.proximus@skynet.be](mailto:slfp.proximus@skynet.be)  
[www.slfp-vsoaproximus.be](http://www.slfp-vsoaproximus.be)

### ORDRE JUDICIAIRE

T. 02/513 05 55  
E-mail: [info@oj-slfp.be](mailto:info@oj-slfp.be)  
[www.oj-slfp.be](http://www.oj-slfp.be)

### DÉFENSE

T. 02/223 57 01  
E-mail: [info@slfp-defense.be](mailto:info@slfp-defense.be)  
[www.slfp-defense.be](http://www.slfp-defense.be)

### FINANCES

T. 02/226 41 11  
E-mail: [info@vsoa-slfp-fin.eu](mailto:info@vsoa-slfp-fin.eu)  
[www.slfp-fin.eu](http://www.slfp-fin.eu)

### POLICE

T. 02/660 59 11  
E-mail: [info@slfp-pol.be](mailto:info@slfp-pol.be)  
[www.slfp-pol.be](http://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



## Le SLFP-Young poursuit sur sa lancée 4

En janvier, la cellule Young a élu Nouria El Hachloufi comme nouvelle présidente et Alizée Maritt comme secrétaire.



## Aide-ménagères et familiales à domicile 8

Ce n'est peut-être pas le métier le plus dangereux du monde, mais il relève de la pénibilité. C'est principalement un métier de femmes (95%)



## Nos NH90 au Mali avec un Antonov 14

À la base aérienne de Beauvechain, un transporteur Antonov 124, a atterri pour acheminer deux hélicoptères NH90 vers Bamako au Mali.



## Dernière ligne droite pour Koen Geens 16

En novembre 2017 le ministre de la Justice a présenté sa note de politique générale. Point 1 de la note : " Une Justice efficace, de qualité et accessible."



## Le SLFP-Proximus se renforce 17

Pour être encore plus proche de ses affiliés, le SLFP a renforcé son équipe avec deux permanents régionaux de terrain. Nos nouveaux collègues nous permettront d'être encore plus présents au service des affiliés.

## Nouveaux 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](http://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





# VERS LE RÉVEIL DE NOS GOUVERNANTS ?



© SMITS

La fin de l'hiver coïncide avec l'éveil de la nature. Différents dossiers qui devaient aboutir à la fin de l'année passée sont restés en «jachère», faute de consensus au sein du gouvernement. Pourtant, l'attente créée est énorme.

Le dossier pensions et, plus particulièrement, la pénibilité n'ont toujours pas été abordés officiellement.

Comme je vous l'ai déjà communiqué, les partenaires du gouvernement ne sont pas encore d'accord et ce sur plusieurs points. Particulièrement sur les coefficients à appliquer, les périodes assimilées pour la reconnaissance et l'importance des 4 critères retenus. Le SLFP est particulièrement critique sur les mesures transitoires et la reconnaissance pour les contractuels qui occupent une fonction pénible. Pourtant, le temps commence à presser. Le gouvernement précédent avait mis en place une mécanique visant à faire diminuer le coefficient lié aux tantièmes préférentiels. Donc, si rien n'est fait, le coefficient d'augmentation aura une valeur maximum de 1,05 en 2020. Ceci serait préjudiciable à tous les agents occupants une fonction et/ou un métier pénibles. Nous voulons négocier dans de bonnes conditions la pénibilité et éviter d'arriver avec un dossier, aussi symbolique pour nous, en toute dernière minute.

Un autre dossier qui est resté, si je puis dire, au bord de la route est l'harmonisation des interruptions de carrières. Harmonisation signifiant aux

“  
Différents dossiers sont restés en «jachère»,  
faute de consensus au sein du gouvernement.”

yeux de nos dirigeants, alignement pur et dur sur la législation du privé. Ce dossier est mis à l'ordre du jour tous les 6 mois et ne peut-être concerté parce qu'il y a une divergence de vue d'ordre juridique entre le fédéral et les entités fédérées. Ils ne sont pas d'accord sur leurs compétences respectives en matière d'interruption de carrière des agents des services publics.

Les organisations syndicales ont demandé que le Conseil d'Etat donne un avis au sujet de la compétence des différents gouvernements, de manière à avoir, une fois pour toutes, une jurisprudence en la matière. Nous espérons y voir clair bientôt. D'autre part, en matière de réforme de la Fonction publique fédérale, nous n'avons pas beaucoup de nouvelles. Le codex circule, mais son accueil n'est pas des plus enthousiastes auprès des différentes administrations. La priorité serait pour le ministre de la Fonction publique de mettre en place l'intérim, histoire de pallier les carences en personnel. N'oublions pas que la Belgique est le pays du surréalisme.

Enfin, le dossier relatif à l'accord intersectoriel

2017-2018 peine à se réaliser. Pour la petite histoire, voici maintenant plus de dix ans que nous n'avons plus conclu d'accord et malheureusement ce n'est pas encore gagné. Le montant de la prime syndicale poserait problème. Actuellement, elle s'élève à 90,00 € par an. L'ironie de cette histoire est que si des intérimaires étaient engagés dans la Fonction publique, ils bénéficieraient d'une prime syndicale de 115,00 € et à charge du Trésor public !

Ici aussi, nous sommes en attente de réunions officielles pour, soit sceller un accord, soit constater qu'il ne se fera pas.

Mais soyons optimistes, ou cyniques, le réveil de la nature coïncidera peut-être avec le réveil de nos dirigeants et ainsi pourrions-nous réellement commencer une véritable concertation comme stipulé, par ailleurs, dans l'Accord de Gouvernement. ■

François Fernandez-Corrales  
Président général

# ANNY SWAERTEBROEKX ENTAME UNE NOUVELLE VIE

**Fin janvier, Anny Swaertebroekx a mis un point final à ses activités syndicales.**

**Elle estime que le moment est venu de passer plus de temps avec sa famille et surtout avec son petit-fils sur lequel elle concentre toute son attention.**

Anny a exercé pendant plus de 10 ans le mandat de Vice-Présidente bruxelloise du SLFP. De plus, elle représentait le SLFP au sein de l'EPSU (European Federation of Public Service Unions) en tant que membre du Comité Exécutif. Son cœur penchait toutefois le plus vers le mouvement des jeunes de notre organisation, les membres de la cellule Young dont elle était la présidente. Anny était issue de l'enseignement et en tant qu'enseignante elle est entrée en contact avec des jeunes de différentes origines.

C'est la raison pour laquelle elle était prête à assumer la présidence de notre groupe de travail YOUNG. Elle entretenait un lien solide avec nos jeunes. Les jeunes ont une vision sur les problèmes de société, la carrière et le syndicalisme très différente de celle des générations qui les ont précédés. Les jeunes de tous les groupes de notre famille syndicale s'attendent à la conscientisation dans tous ces domaines.

Son ambition ? Permettre à la génération montante de sauvegarder notre action syndicale



dans les meilleures conditions et préserver ainsi l'avenir des travailleurs.

Elle a passé le flambeau à la cellule Young, où un nouveau président a été élu et où l'avenir est donc assuré. Prends bien soin de toi Anny. ■

**Cindy WILLEM**  
Service communication



## LE SLFP-YOUNG POURSUIT SUR SA LANCÉE

**En janvier, la cellule Young a élu Nouria El Hachloufi comme nouvelle présidente et Alizée Maritt comme secrétaire. La succession d'Anny Swaertebroekx, qui a mis fin à ses activités syndicales, est ainsi assurée.**

La présidente nouvellement élue donne un bref aperçu des idées et des projets pour 2018. Grâce à l'enseignement d'Anny et à son investissement durant toutes ces années, c'est avec une vision renouvelée et dynamique que la cellule aborde l'année 2018. Notre cellule est non seulement un vivier pour le futur de notre organisation mais est également destinée à sensibiliser les jeunes quant à la nécessité d'un syndicalisme actif mais raisonné. Notre communication porte sur le fait que notre organisation outrepassa les clichés archaïques liés à un syndicalisme d'antan tout en préservant les intérêts des travailleurs.

Nous désirons évoluer en symbiose avec notre temps en optimisant le contact avec les jeunes membres par le biais de nouveaux moyens de communication tel que Facebook.

### Nos priorités :

- représenter et informer les jeunes de la fonction publique ;
- créer une synergie entre les différentes composantes de notre syndicat ;
- établir un dialogue et des liens avec les différentes composantes de notre société telles que les acteurs politiques, économiques ou académiques ;

- faire des membres de la cellule les « ambassadeurs » de notre organisation. ■

**Nouria EL HACHLOUFI**  
Présidente cellule Young



# PRIME SYNDICALE 2018

**Chaque année, l'employeur fournit à chaque membre du personnel statutaire ou contractuel des services publics une 'demande de prime syndicale' au cours du premier trimestre de l'année.**

## Que dois-je en faire ? Où dois-je adresser le formulaire ?

Vérifiez l'exactitude de vos données dans la partie A. Dans la négative, corrigez-les et complétez la partie B. Indiquez votre numéro de compte IBAN dans la partie C. N'oubliez pas de signer ! Envoyez le formulaire au secrétariat de votre groupe SLFP. Celui-ci est basé dans le service/secteur où vous êtes mis au travail dans les services publics. Vous versez votre cotisation à la CGSLB ? Envoyez votre demande complétée et signée au secrétariat de la CGSLB. Faites-le avant le 1er juillet 2018. Nos services se chargent du paiement. Nous le faisons le plus rapidement possible et mettons tout en œuvre pour que la dernière prime soit payée au plus tard le 31 décembre 2018.



Attention : seuls les formulaires originaux entrent en ligne de compte. Cela signifie : pas de duplicata, photocopies, ou documents faxés, scannés, ou transmis par e-mail. Vous pouvez aussi toujours vous adresser à votre délégué SLFP ou au secrétariat de votre groupe SLFP.

## Quel est le montant de la prime ?

Le paiement de la prime se fait selon des règles strictes qui doivent être suivies scrupuleusement. Le paiement ne peut donc se faire que si vous étiez affilié au cours de l'année de référence et que vous avez payé une cotisation minimum. La prime maximum s'élève à 90 euros pour ceux qui ont payé une cotisation minimum de 154,56 euros au cours de l'année de référence 2017. Ceux qui ont payé une cotisation d'un montant inférieur reçoivent une prime réduite suivant le tableau ci-dessous.

COTISATION MINIMALE ANNÉE DE RÉFÉRENCE 2017	PRIME SYNDICALE 2017
€ 154,56	€ 90,00
€ 115,92	€ 67,50
€ 77,28	€ 45,00
€ 38,64	€ 22,50

## WE WANT YOU ! SLFP YOUNG

**Vous êtes talentueux et dynamique ?**

**Vous faites partie des services publics et vous avez moins de 35 ans ?**

La cellule SLFP-YOUNG est à la recherche d'affiliés et de délégués désireux de représenter le SLFP lors de bourses d'étudiants et autres activités.

Etes-vous intéressé ? Nous serons heureux de vous rencontrer.  
N'hésitez pas, envoyez un courriel à [young@slfp.eu](mailto:young@slfp.eu)  
A bientôt



L'équipe YOUNG

[www.facebook.com/Young.SLFP.VSOA](https://www.facebook.com/Young.SLFP.VSOA)

# RESPECT DES PROCÉDURES EN CAS D'ABSENCE POUR CAUSE DE MALADIE

L'année dernière, les procédures concernant la maladie et le contrôle médical ont été adaptées mais les nombreuses réactions et questions démontrent qu'elles sont insuffisamment connues, avec toutes les conséquences que cela entraîne.

**Voici donc pourquoi nous répétons ici les procédures à suivre et à respecter en cas d'absence pour cause de maladie et de contrôle médical.**

Si vous êtes absent pour maladie ou accident hors service, vous devez vous conformer à un certain nombre de procédures.

- Notifiez votre absence par téléphone au plus tard avant le début de votre vacation, à votre chef immédiat (local) ou au HRCC (0800/22247).
- Consultez un médecin qui vous remettra un certificat médical lors de votre premier jour d'absence pour maladie.
- Dès que vous êtes en possession du certificat médical, communiquez la durée exacte de votre absence à votre chef immédiat (local) ou au HRCC (Astuce : prenez toujours une photo ou une copie de votre certificat médical).
- Collez une étiquette personnelle sur le certificat original et envoyez-le au HRCC.
- Durant une période d'absence pour maladie, vous devez rester disponible pour un contrôle, même en cas de sortie autorisée.

Les procédures reprises ci-dessus sont valables également pour chaque prolongation de période de maladie !

## Rémunération durant la maladie

- Si vous êtes nommé (statutaire) et que votre absence tombe sous le quota des jours de maladie, vous avez droit au paiement de votre salaire normal sauf s'il existe une irrégularité administrative (voir ci-dessus). Si vous ne disposez plus de jours quota maladie, vous tombez alors en disponibilité et bénéficiez d'un traitement d'attente. Le traitement d'attente représente 75 % de votre traitement normal. Cependant, si votre état est reconnu comme «maladie grave», le

traitement d'attente représente 100 % de votre salaire normal. Une reconnaissance de «maladie grave» est limitée dans le temps à un maximum de 2 ans. Passé ce délai, vous devez demander à nouveau une confirmation de cette reconnaissance.

- Si vous êtes contractuel, vous recevez un salaire garanti de bpost durant un certain délai (en principe 30 jours calendrier). Après cette période, vous serez couvert par votre mutuelle. Il est donc recommandé aux collaborateurs contractuels de toujours informer leur mutuelle en cas d'absence pour maladie.

## Absence pour maladie avant ou pendant une période de vacances annuelles

Si vous tombez malade pendant ou le premier jour de votre période de vacances annuelles, votre période de congé sera maintenue. Si la maladie dure plus longtemps que la période de congé, l'absence pour cause de maladie commence le premier jour calendrier après la période de congé. Si vous tombez malade avant votre période de congé annuel demandée ou approuvée, la période de congé sera annulée pour la durée de l'absence pour cause de maladie.

Si votre période de maladie se termine avant la fin de la période de congé demandée ou approuvée, votre congé suivra immédiatement votre absence pour cause de maladie.

## Le contrôle médical

Durant votre période de maladie, vous pouvez recevoir un contrôle médical. Vous ne pouvez refuser de recevoir le médecin-contrôle désigné ni de le laisser vous examiner. Ces contrôles peuvent avoir lieu chaque jour de la semaine entre 8h et 21h (ou 23h pour les services de nuit).

Durant toute la période de la maladie, vous devez être disponible pour un contrôle médical sur votre lieu de résidence, même si vous êtes autorisé à quitter la maison.

Si vous résidez ailleurs en Belgique pendant votre maladie, vous devez immédiatement signaler ce lieu à votre responsable ou au HRCC afin que le contrôle médical puisse avoir lieu à cet autre lieu de résidence.

Si vous souhaitez rester à l'étranger pendant votre absence pour cause de maladie, vous devez en informer votre responsable à l'avance afin qu'il puisse demander un contrôle avant votre départ.

## Absence lors d'un contrôle médical

Si vous étiez absent lors d'un contrôle médical, le médecin-contrôle déposera un avis dans votre boîte aux lettres afin que vous vous présentiez chez lui/elle pour le contrôle. Vous êtes obligé d'y répondre.

Cette visite de contrôle chez le médecin-contrôle peut avoir lieu au plus tôt le jour suivant. **Il est donc extrêmement important de vérifier votre boîte aux lettres plusieurs fois par jour !**

Si vous n'acceptez PAS l'invitation d'aller chez le médecin-contrôle et que suite à cela le contrôle médical ne peut avoir lieu, alors :

- une contribution de 40 € est facturée pour les coûts du contrôle !
- la période d'absence pour maladie est convertie en période de **non-rémunération** !

En d'autres mots : le non-respect du contrôle médical peut vous coûter de l'argent

Vous pouvez introduire un recours en invoquant un cas de force majeure. Vous devez alors compléter un formulaire et l'envoyer au HRCC.





Vous pouvez demander une **deuxième convocation** au médecin-contrôle s'il semble qu'un premier contrôle n'a pas pu avoir lieu. Les frais de cette visite chez le médecin sont à votre charge et dans le cas où le médecin considère votre absence comme justifiée, votre salaire sera payé à partir du jour de ce second contrôle (c-à-d que la période d'absence pour cause de maladie jusqu'à cette date reste une période de non-rémunération)

#### Résultat d'un contrôle médical

- Si le médecin-contrôle accepte la durée de votre absence, vous signez le formulaire que le médecin-contrôle vous remet et vous pouvez rester absent pendant la durée du congé de maladie autorisé.
- Si le médecin-contrôle n'accepte PAS la durée de votre absence et si vous êtes d'accord, vous signez le formulaire que le médecin-contrôle vous remet. Le médecin-contrôle vous informe que vous êtes prêt à reprendre le travail à partir de la date à laquelle il vous a déclaré apte au travail. Vous devez ensuite informer votre responsable de votre retour au travail.
- Si le médecin-contrôle n'accepte PAS la durée de votre absence et si vous n'êtes PAS d'accord, signez le formulaire que le médecin-contrôle vous remet, indiquez-y que vous n'êtes pas d'accord et dites-le aussi au médecin-contrôle. Le médecin-contrôle doit alors contacter votre médecin traitant pour parvenir à un accord. Vous devez ensuite vous renseigner vous-même du résultat de l'entretien entre votre médecin traitant et le médecin-contrôle. S'il n'y a pas d'accord entre le médecin-contrôle et votre médecin traitant dans les deux jours ouvrables, la procédure d'arbitrage sera entamée. Cette procédure suspend la décision du médecin-contrôle.

Attention : si le médecin-contrôle décide que vous devez reprendre votre service avant la fin de l'absence prévue, un nouveau certificat médical et une nouvelle attestation d'absence ne suffiront pas pour justifier

l'absence, même s'ils ont été délivrés par un autre médecin. Dans ce cas, la procédure d'arbitrage doit être appliquée.

#### Procédure et conséquences de la procédure d'arbitrage

Le médecin traitant et/ou le médecin-contrôle désignent d'un commun accord ou non un médecin en qualité de médecin-arbitre. Ce médecin-arbitre procède à l'examen médical et statue sur ce cas dans les trois jours ouvrables suivant sa nomination.

Le médecin-arbitre informe le médecin traitant et le médecin-contrôle de sa décision. bpost et vous-même êtes avertis par lettre recommandée. Dans ce cas, vous devez reprendre le travail à la date fixée par le médecin-arbitre.

- Si le médecin-arbitre confirme la décision du médecin traitant, le salaire est dû pour toute la période pour laquelle la maladie est confirmée. Les éventuels frais de parcours sont remboursés.
- Si le médecin-arbitre confirme la décision du médecin-contrôle, la période d'absence non reconnue débute à la date de l'examen médical par le médecin-contrôle. Vous pouvez compenser cette période par du congé, du repos ou de la non-rémunération. Cette période est cependant assimilée à de l'activité de service.
- Vous devez payer 113 € (honoraires et frais administratifs) au médecin-arbitre.

#### Le médecin-contrôle n'est pas correct ? Faites-le nous savoir !

Les médecins-contrôle eux-mêmes doivent aussi se conformer aux règles. Nous sommes convaincus que la plupart des médecins font leur travail comme il se doit, mais de temps en temps nous sommes informés de faits qui nous interpellent.

Si vous êtes d'avis que le médecin-contrôle n'a pas agi correctement lors de l'exécution de son contrôle, faites-le nous savoir afin que nous puissions éviter autant que possible ces pratiques à l'avenir.

## Mise à l'honneur d'un métier

# LES AIDE-MÉNAGÈRES ET AIDE-FAMILIALES À DOMICILE

**Ce n'est peut-être pas le métier le plus dangereux du monde, mais il relève de la pénibilité. On peut dire que c'est un métier de femmes (95%), bien qu'il y ait quelques gaillards qui s'y aventurent. Leur profession est peu valorisée, car ce sont des tâches ménagères et que le lien social et humain dans notre société actuelle semble accessoire.**



Que représente le service à la personne? Pour beaucoup d'entre nous, rien ou si peu, sauf le jour où l'on en devient soi-même le bénéficiaire.

Lorsque l'on fait l'analyse des risques, on retrouve une série d'obstacles qui doit attirer la vigilance du travailleur. On peut dire que c'est un métier de dévouement. Par la diversité et succession de lieux de travail, le plus souvent solitaire, auxquelles s'ajoutent la pression et la rentabilité, ces accompagnants du soin et de l'aide à la personne se retrouvent face à des situations problématiques. Notre organisation sollicite l'attention des Conseillers en Prévention : Soyez attentifs aux conditions de travail. Ce personnel mérite aussi un regard social compatissant et une attitude politique de prévention efficace. Nous sommes conscients que le lieu de travail des prestataires (le domicile des bénéficiaires), ne permet pas une gestion ou un contrôle de l'employeur en matière du code du bien-être au travail aussi efficace que dans ses propres locaux. Qu'à cela ne tienne, lorsque le personnel signale à son employeur un élément susceptible d'être dangereux pour sa santé ou que l'on pourrait améliorer son poste de travail, il est du devoir de chacun d'y remédier.

Voici une liste non exhaustive des risques de cette profession :

- Chute de hauteur (prendre une chaise parce qu'il n'y a pas d'escabeau, chute dans les escaliers) ;

- Brûlures lors de la préparation des repas ;
- Harcèlement moral ou sexuel par le bénéficiaire, d'autant plus probable que le travailleur est isolé ;
- Risque chimique global par l'utilisation de multiples produits ménagers choisis et achetés par le bénéficiaire ;
- Risque de coupure lors de la préparation des repas ;
- Lésion dorsale, musculaire, articulaire par le port de charges lourdes (courses, manne de linge... ;
- Charge physique de travail avec plusieurs déplacements en cours de poste et succession de tâches chez les différents bénéficiaires journaliers ;
- Charge émotionnelle par confrontation fréquente à des situations individuelles : maladies, pauvreté, abandon familial, isolement, démence (stress, burn out...) ;
- Exposition au tabagisme du bénéficiaire ;
- Exposition à certains pathogènes (manque d'hygiène, maladies, animaux etc.).

Nous qui avons de la chance d'être bien portant, autonome, riche, bien entouré familialement et socialement et tout le temps performant, respectons et ayons de la gratitude envers ces professionnels qui chaque jour se dévouent pour que les acteurs qui sont touchés par les fractures de la vie puissent bénéficier de toutes leurs attentions et bienveillance. Chapeau à vous tous et merci !



# ASSEMBLÉE GÉNÉRALE DU GROUPE FINANCES

Lors de l'Assemblée Générale du groupe Finances, le 2 février, les orateurs ont abordé des sujets informatifs et d'actualité des plus divers.



© SMITS

Inge Vandendriessche a parlé, comme conseillère juridique, du fonctionnement des comités de négociation et de concertation, de l'exercice des compétences PPT, de la reconnaissance et de la représentativité, de l'exercice des moyens de fonctionnement légaux, des congés syndicaux et des dispenses de service. Le nouveau Vice-président National de la Région flamande, Andres De Cock, s'est présenté et a

réussi par son enthousiasme à convaincre le public de l'utilité et de la nécessité de notre travail syndical.

Stefaan Slaghmuylder, Président National, a passé en revue ce qui a été réalisé aux Finances les 6 dernières années et a relevé les défis qui nous attendent. Le Président Général du SLFP, François Fernandez, a exposé plus en détail la réforme des pensions encore en cours. ■



Stefaan Slaghmuylder,  
Président National



Andres De Cock  
Vice-président national  
de la Région flamande



François Fernandez-Corrales  
Président Général du SLFP



Inge Vandendriessche  
Conseillère juridique



Michel Schleypen  
Vice-président

# L'ADIEU D'UN DIRECTEUR D'UN SERVICE D'ENCADREMENT

**Il ne vous a sans doute pas échappé que Kurt Van Raemdonck, notre directeur bien aimé du Service d'encadrement P&O, a dit adieu à notre SPF à la fin du mois de décembre 2017. Le contenu du courriel d'adieu et de remerciement de Kurt était tellement positif qu'il fallait mettre l'autre face en évidence. Ensemble, passons en revue ce qui a été réalisé.**

Le SPF Finances a subi de nombreuses réformes et changements au cours des 6 dernières années. Cela a commencé avec un premier basculement dans les nouvelles structures du SPF Finances, composées de 6 Administrations générales, de 5 Services dirigeants et les Services du Président.

Le basculement 2 annonçait la destruction des carrières spécifiques au SPF Finances. Grâce à l'intégration de leur complément de traitement, un certain nombre de fonctionnaires ont obtenu une fonction pondérée supérieure dans la classe A3, mais financièrement, ils ne s'en sont pas trouvés mieux. D'autres ont reçu un sac à dos personnel avec leur complément de traitement Maystadt et le brevet d'expert fiscal a également fini dans ce sac à dos.

A la fin de l'année passée, nous avons eu la cerise sur le gâteau: le SPF Finances n'a plus besoin de grades financiers et fiscaux! L'examen d'expert fiscal sera organisé pour la dernière fois en 2018.

## Manneken Pis en uniforme douanier

Manneken Pis fait partie des derniers. Le 26 janvier 2018, à l'occasion de la Journée Internationale de la Douane, le ketje a reçu un nouvel uniforme douanier avec, oui, la décoration d'un expert fiscal. Difficile d'être plus sarcastique! Pour les futures générations d'agents fiscaux du département des Finances, les carrières spécifiques avec compléments de traitement et les grades financiers et fiscaux appartiennent définitivement au passé.

Les économies budgétaires futures, c'était l'essence même du basculement 2.

Ce basculement au SPF Finances a été contre-carré par la suppression des formations certifiées et par une nouvelle carrière pour l'ensemble de la fonction publique du Secrétaire d'État Bogaert. A cause de cela l'ensemble

est devenu encore plus complexe et cela a également engendré des effets secondaires pervers qui ont conduit à faire des corrections devenues nécessaires. Pour l'ancien A23, la solution est toujours en attente. L'opérationnalisation proprement dite est venue avec le basculement 3. Tous les services existants ont été supprimés et les membres du personnel se sont vus attribuer une résidence administrative et un nouveau service dans les structures modernisées.

Une grande partie du personnel a changé de résidence administrative ou de service en raison de la fermeture prévue par l'autorité de plus de la moitié de ses bâtiments et de la centralisation des services qui en résulte.

La plupart se sont accommodés de leur nouvelle situation. Pour un certain nombre de membres du personnel, le basculement 3 offrait des opportunités, mais beaucoup étaient et sont à l'heure actuelle toujours profondément malheureux.

## Economies importantes

Des économies importantes ont également été réalisées sur les frais liés aux indemnités.

L'indemnité forfaitaire pour des déplacements de service est devenue imposable et a fini dans notre sac à dos, un sac à dos avec des trous. En raison de la fiscalisation, nous avons déjà perdu plus de la moitié. Lors d'une progression dans la carrière, le solde disparaît et d'ici 2023 la totalité de l'indemnité sera partie en fumée.

Etant donné que, compte tenu des réformes de structures et de la modification des méthodes de travail, une actualisation est nécessaire, de nombreuses autres indemnités ont également été supprimées, sans qu'une alternative notable ne soit proposée en lieu et place.

Une plus grande flexibilité permettant de travailler à des moments et à des endroits différents a

été introduite. Le télétravail permet également de réaliser des économies supplémentaires grâce à une utilisation moindre des capacités des bâtiments, à des coûts d'infrastructure réduits et à des coûts de chauffage et de ventilation moins élevés.

Cependant, le télétravailleur ne reçoit qu'une indemnité symbolique pour les frais de connexion et d'abonnement à internet. Pour les autres coûts supportés par le télétravailleur, parmi lesquels le chauffage, l'électricité, l'entretien, l'ameublement, etc., l'employeur persiste à ne pas intervenir. Le système d'horaire variable a été remplacé par les systèmes 1 et 2 et les possibilités de récupération ont été limitées.

## Perte importante de personnel

Le SPF Finances a perdu beaucoup de personnel ces dernières années. Non seulement à cause des restrictions budgétaires et du remplacement limité du personnel parti à la pension, mais aussi à cause du transfert de certaines matières fiscales du niveau fédéral vers les régions. La nouvelle mouture de la fonction publique venait en sus de transferts vers d'autres SPF. Nous sommes maintenant à peine 20 000,00 ETP, soit une diminution de 1/3 par rapport à il y a 10 ans. Ces dernières années, les plans de personnel ne sont pas basés sur les besoins réels, mais sur des restrictions budgétaires, entraînant un effectif de personnel de plus en plus réduit, ce qui crée des situations critiques dans les services opérationnels. Le manque de personnel est en partie compensé par une «rétrogradation» des tâches, ce qui revient à faire des économies budgétaires supplémentaires sur le dos du personnel.

La Sécurité juridique a été réformée et fusionnée avec les bureaux d'hypothèques à la grande (in)satisfaction des collaborateurs.

Aux Douanes et Accises, le travail en shift a été introduit, avec une indemnité de shift qui est particulièrement avantageuse pour certains et pas équitable pour d'autres, car elle ne correspond pas aux prestations qu'ils exécutent réellement.

La procédure de promotion sur la base des titres et du mérite a ouvert les portes en grand à la création de profils arbitraires "à la tête du client".

Voilà le bilan des «6 belles années» de notre ancien Directeur d'encadrement. Il s'avère toutefois nécessaire de nuancer quelque peu. Il y avait absolument beaucoup d'éléments positifs dans ces réalisations. Malgré les grincements de dents du personnel, nous avons vu une évolution positive dans les chiffres de «l'enquête d'insatisfaction». Il y a eu aussi la reconnaissance du HR-Team de l'année, du Corporate HR Award, du Diversity Award et de l'Organisation publique de l'année.

Un des aspects agréables du passé est que c'est fini. J'ai beaucoup appris ces dernières années et j'ai surtout expérimenté qu'il est particulièrement difficile de négocier avec des gens qui savent qu'ils ont tort.

### L'adieu est une porte vers le futur

Pour les années à venir, le Président du Comité de Direction du SPF Finances a annoncé une période de stabilité pour les matières P&O.

La stabilité ne signifie pas que tout reste en l'état, mais qu'il n'y a pas de réformes majeures à venir et que ce qui est actuellement instable doit être stabilisé.

L'opérationnalisation des Administrations générales sera également poursuivie. Il est à espérer que la focalisation externe de la qualité du contrôle, le service au citoyen et la satisfaction de nos fonctionnaires prévaudront.

Le nouveau directeur chargé du Service d'encadrement P&O ne nous est pas inconnu. Sous Reynders, M. Alain Roland a présidé les négociations au sein du Comité de Secteur II. Il connaît très bien la réglementation. Son plus grand atout est qu'il connaît l'historique du SPF Finances.

Faire des prévisions est difficile, surtout sur l'avenir, mais je suis confiant dans le fait que nous serons en mesure de travailler ensemble de manière constructive.

### Les frais de séjour

Une première réalisation concerne les frais de séjour en missions de service en dehors de la

résidence auxquels le SPF Finances donne une interprétation «large» par rapport aux conditions. Il y a pour le SLFP également beaucoup d'autres choses qui doivent être stabilisées. Un grand nombre d'instructions sont plutôt des lettres d'intention et manquent de clarté.

C'est le cas, par exemple, pour le TAW, des systèmes 1 & 2, l'AV ...

La manière dont la mutation volontaire est organisée au sein du SPF Finances est un chaos total. Dans plusieurs cas, nous devons constater que pour la «mobilité interne», les dispositions légales sont interprétées de manière particulière.

Il y a encore beaucoup de manques de clarté quant à la polyvalence partiellement supprimée, non seulement à l'AG Fiscalité, mais également à la Documentation Patrimoniale et à la Perception et Recouvrement.

Hormis à P&O, généralement personne n'est satisfait des évaluations. Ils mangent le temps, créent des rancunes et torpillent la motivation. Ils provoquent la peur, la nervosité et la désillusion, alors que les chefs eux-mêmes, eux aussi, n'aiment pas le faire.

Toute personne qui croit encore qu'une évaluation annuelle est la clé pour motiver les collaborateurs et les aider dans leur travail, n'a pas la vision de base de ce qui motive les gens au travail.

Le feedback est par contre très important et est presque constamment nécessaire. Il y a un besoin de feedback informel, permanent et constructif. Constructif ne signifie cependant pas un sauf-conduit pour les collaborateurs qui ne travaillent pas bien. Ces employés doivent être davantage suivis.

Les supérieurs doivent être capables d'inspirer, d'encadrer et de motiver leurs collaborateurs. Dans beaucoup de dossiers pour lesquels nous sommes consultés, la personne concernée veut quitter son service, pas à cause du travail ou des collègues, non, elle fuit des mauvais chefs de service.

Avec le manque de respect et le manque de travail sensé, la manière avec laquelle l'évaluation est faite est une cause majeure de burn-out.

### Pas au bout du tunnel

Le gouvernement et la Fonction Publique ont apporté le soutien nécessaire aux économies et aux restructurations au sein du SPF Finances et il ne semble pas que nous soyons déjà au bout du tunnel.

L'accord d'été prévoit que la législation sera

adaptée en vue de donner la priorité aux contractuels lors de l'engagement de nouveaux membres du personnel afin de rendre le secteur public plus efficace et plus flexible.

Apparemment, le gouvernement est convaincu que la nomination est un obstacle à une politique du personnel flexible. Au SPF Finances, nous avons pu faire l'expérience du contraire lors des basculements. Contrairement aux employés contractuels, il n'existe pas de contrat de travail statutaire. Le Statut est imposé d'en haut et l'autorité peut unilatéralement décider de le modifier. Une politique de personnel flexible est au contraire plus simple avec des statutaires qu'avec des contractuels.

Pour des contractuels, un accord mutuel est requis. Le problème est qu'en Belgique les contractuels de la fonction publique sont approchés unilatéralement, comme s'ils étaient statutaires. Les membres statutaires actuels conserveraient leur statut. Mais, à l'exception des fonctions régaliennes, seuls des contractuels seraient recrutés.

Si ces plans sont réalisés, la voie est ouverte à la privatisation pour toutes les tâches publiques qui, selon le gouvernement, ne font pas partie des tâches essentielles de la fonction publique.

Le SLFP veut coopérer à une modernisation du Statut. Cependant, pour le SLFP une contractualisation de la fonction publique n'est pas la solution.

Le SLFP continuera de travailler de manière constructive et donnera la priorité à une véritable concertation. Faire grève n'est qu'une arme si la concertation s'avère impossible.



**Stefaan SLAGHMUYLDER**  
Président national SLFP-Finances



# RECONNAISSANCE DES MISSIONS SUR LE TERRITOIRE NATIONAL



Jusqu'il y a peu, une médaille souvenir n'était décernée qu'en hommage à la participation à des opérations et missions à l'étranger, alors que de nombreux militaires et membres du personnel civil de la Défense ont participé et participent encore toujours à des opérations et missions relatives à la défense opérationnelle de notre propre territoire. Après différentes demandes émanant de notre organisation, l'octroi d'une médaille souvenir pour la défense opérationnelle du territoire national, en bref les missions du type Homeland, prend forme. Depuis janvier 2015 nombreux sont ceux parmi nos collègues qui ont passé la majeure partie de

leur temps dans les rues de Belgique pendant l'Opération Homeland et la présence de militaires dans les rues est entrée dans la normalité des choses.

Les militaires ont été déployés dans un premier temps de manière statique en support de la police pour protéger la population dans le cadre de la montée de la menace terroriste. La mission statique a ensuite évolué vers une mission de patrouille, tout à fait dans le rayon des nombreux militaires. Ils vivent comme lors d'une opération à l'étranger : ils ne peuvent pas rentrer chez eux mais ils passent la nuit à la caserne ou dans les aéroports.

Le niveau de la menace a baissé le 22 janvier 2018 du niveau 3 au niveau 2, après un examen de la situation par l'OCAM, l'organe de coordination pour l'analyse de la menace. Il est possible que cette baisse de niveau ait pour effet que les militaires disparaissent en grande partie des rues et qu'ils puissent à nouveau se concentrer sur leurs tâches essentielles, à savoir l'entraînement et les missions à l'étranger. Pour certains bâtiments ou quartiers, le niveau de la menace est toutefois maintenu au niveau 3. Le SLFP-Défense espère que cet abaissement du niveau ne provoquera pas une augmentation de l'attrition car de nombreux jeunes ne connaissent que l'Opération Homeland. En ce qui concerne le niveau socio-familial, cette décision représente une bonne nouvelle selon nous.

## L'engagement dans l'opération Homeland mérite une appréciation particulière

La Médaille souvenir est attribuée à tous les militaires ou personnel civil de la Défense ayant participé pendant au moins trente jours (consécutifs ou non) sur toute la durée de leur carrière aux missions et opérations, du type Homeland, relatives à la défense opérationnelle de notre propre territoire en support de la police intégrée. Un chiffre supplémentaire est attribué par période de 90 jours.

Par cette distinction honorifique, les militaires et les membres du personnel civil de la Défense se voient récompensés pour leur participation à certaines opérations ou missions garantissant l'intégrité et la défense du territoire national, la défense de points sensibles ou la sécurité de la population.

Les insignes d'honneur sont un signe de respect et ont d'ailleurs pour but de rendre hommage aux personnes qui les reçoivent. De cette manière, la Défense tient à exprimer son appréciation pour le travail fourni par le personnel.

Le 28 mars 2018, une cérémonie est prévue sur la Grand-Place de Bruxelles pour la remise des premières médailles, d'où ressort clairement l'appréciation des services rendus.

SLFP-Défense : « Cette reconnaissance est un moment idéal pour s'attarder au sens du devoir, à l'approche professionnelle et à la loyauté du personnel de la Défense. »



# LE COMPTE ÉPARGNE-TEMPS

**Cette nouvelle mesure découle de l'arrêté royal du 9 mars 2017 sur le travail flexible et qui a été négociée au comité B fin 2016. Elle permet depuis 2017 pour le personnel d'épargner un certain nombre de jours de congé annuel de vacances qu'il lui sera loisible de prendre ultérieurement durant sa carrière.**

Le nombre de jours de congé annuel, qui peut être ainsi épargné, correspond à tous les jours de congé annuel de vacances compris au-delà des 24 jours. Par exemple, un membre du personnel âgé de moins de 45 ans pourra épargner 2 jours par an. Par contre, pour les membres du personnel âgés de plus de 45 ans, le nombre de jours de congé annuel de vacances qui pourra être épargné, variera entre 3 jours et 9 jours en fonction de leur âge.

Au total, le nombre de jours de congé annuel de vacances pouvant être épargné, est de 100 jours ouvrables sur l'ensemble de la carrière. Vous trouverez ci-dessous les modalités principales concernant la prise des congés annuels de vacances épargnés.

- Possibilité de prendre une période ininterrompue de 20 jours ouvrables.
- Ne peut être refusé pour des raisons de services.
- Demande du congé 2 mois à l'avance sauf en cas d'acceptation d'un délai plus court par le chef fonctionnel ou en cas d'hospitalisation soit d'une personne habitant sous le même toit, soit d'un de vos enfants, soit de votre père ou de votre mère ou soit d'un enfant, du père ou de la mère de votre conjoint.

Vous trouverez la réglementation complète sur : [www.fedweb.be](http://www.fedweb.be)

Des informations à ce sujet peuvent être également obtenues auprès de votre service HR.

Pour le personnel civil de la Défense, un enews a été publié en date du 12 janvier 2018 et de plus amples informations peuvent être obtenues auprès de HRB/Civ.



## Augmentation des chèques-repas pour le personnel de l'OCASC

En 2017, le SLFP-Défense avait demandé, lors d'un comité de concertation de base, la possibilité de relever le montant des chèques-repas au sein de l'OCASC. Nous sommes heureux d'annoncer au personnel que ce sera chose faite à partir du 1er mars 2018. Les chèques-repas augmenteront de 4€ à 5€. La hausse de 1€ sera prise en charge par l'employeur. En tant que partenaire social soucieux du bien-être des travailleurs, nous ne pouvons que nous réjouir de la réponse favorable donnée à notre demande par l'autorité. ■

## NOUVEAUX DÉLÉGUÉS

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



### MARCHE-EN-FAMENNE

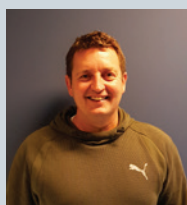
HQ L Bde

**LAHAYE Eric**

GSM: 0496 17 59 32

[eric.lahaye@slfp-defense.be](mailto:eric.lahaye@slfp-defense.be)

[eric.lahaye@mil.be](mailto:eric.lahaye@mil.be)



### MARCHE-EN-FAMENNE

Camp Marche

**TUBBECKX Thierry**

GSM: 0471 13 96 88

[thierry.tubbeckx@slfp-defense.be](mailto:thierry.tubbeckx@slfp-defense.be)

[thierry.tubbeckx@mil.be](mailto:thierry.tubbeckx@mil.be)



### MARCHE-EN-FAMENNE

4Bn Log

**CUSTERS Valerie**

GSM: 0474 96 26 71

[valerie.custers@slfp-defense.be](mailto:valerie.custers@slfp-defense.be)

[valerie.custers@mil.be](mailto:valerie.custers@mil.be)



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



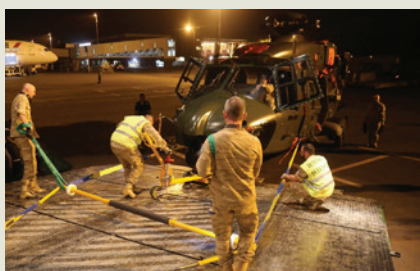
# NH90 AU MALI EN ANTONOV 124

À la base aérienne de Beauvechain, l'un des plus gros avions de transport au monde, l'Antonov 124, a atterri pour charger deux hélicoptères NH90 et s'envoler vers Bamako au Mali.



A partir de mars 2018, notre pays déploiera ces deux hélicoptères NH90, avec une cinquantaine de militaires, pour l'opération MINUSMA, Mission multidimensionnelle intégrée des Nations Unies pour la stabilisation au Mali. Bien que notre pays participe à cette opération de

l'ONU depuis 2016, il s'agit du tout premier engagement opérationnel pour les hélicoptères NH90. Ils effectueront le transport de troupes et l'évacuation médicale en appui de l'unité d'hélicoptères allemande.



**Les deux hélicoptères belges NH90 qui portaient pour le Mali le 5 février dernier sont arrivés entretemps à destination. L'avion de transport Antonov 124 qui transportait les appareils atterrissait le jour même vers 22 heures à Bamako, capitale du Mali.**

Les douze militaires qui accompagnaient les appareils recevaient l'aide de leurs collègues sur place afin de décharger les hélicoptères de l'énorme transporteur. Quatre heures plus tard, vers deux heures du matin, les deux hélicoptères et le reste du matériel se trouvaient sur le tarmac de Bamako. (DG COM)





## Le SLFP-Défense, le partenaire social le plus important de la Défense, recherche un délégué permanent (H/F) bilingue et qualifié en vue de renforcer son équipe de communication.

### Vos responsabilités

- Développement permanent des contacts avec des intervenants internes (délégués permanents, délégués et affiliés) et externes (journalistes, monde politique, les différents groupes professionnels du SLFP).
- Participation au Comité de rédaction du magazine Argument.
- Rédaction des articles destinés au magazine Argument.
- Rédaction des communiqués de presse.
- Vous veillez à ce que le style maison soit appliqué correctement.
- Gestion et mise à jour régulière du site Internet et des médias sociaux.
- Mailings destinés aux délégués et aux affiliés.
- Surveillance de l'actualité et rédaction d'une revue quotidienne de presse.
- Gestion et suivi de projets ponctuels tels que par exemple des brochures.
- Support aux autres services du groupe Défense si nécessaire.
- L'organisation de séminaires, de réunions d'information et d'événements font également partie de vos tâches.
- Disponibilité pour réagir dans les plus brefs délais.

### Quelles sont les conditions pour participer

Être membre du personnel statutaire ou contractuel de la Défense (militaire ou civil).

### Votre profil

- Vous êtes titulaire du Baccalauréat ou d'un Master en marketing ou communication et/ou vous possédez un certain nombre d'années d'expérience dans une fonction similaire.
- Vous agissez de façon structurée et précise dans votre administration.

- Vous possédez une bonne connaissance des langues : néerlandais, français et anglais .
- Vous possédez des aptitudes communicatives et créatives et vous avez la plume facile .
- Vous êtes motivé à travailler en équipe avec un sens de la planification et de la coordination .
- Vous faites preuve d'une flexibilité toute particulière.

### Nous offrons

Que pouvez-vous attendre en échange de votre engagement ?

- Vous entrez dans une organisation où innovation et croissance sont de mise.
- Vous devenez membre d'une équipe dynamique.
- Une fonction variée et passionnante dans laquelle vous pouvez travailler de manière indépendante.
- Maintien de votre statut.

Déposez votre candidature par lettre + C.V. à l'adresse suivante pour le **15 mars 2018 au plus tard.**

**Monsieur Edwin Lauwereins**

Président

SLFP-Défense Lozenberg, 2

1932 ZAVENTEM

**Ou par e-mail : [edwin.lauwereins@slfp-defense.be](mailto:edwin.lauwereins@slfp-defense.be)**

**Des informations complémentaires peuvent être obtenues via l'adresse mail précitée ou au numéro de téléphone 0476 34 30 63.**



# LA DERNIÈRE LIGNE DROITE DE KOEN GEENS

Durant le mois de novembre 2017, le ministre de la Justice a présenté sa note de politique générale. Point I de la note:

**"Une justice efficace, de qualité et accessible".**



## Organisation judiciaire

Dans le cadre de l'implémentation de l'autonomie administrative, nous voyons qu'elle se concrétise. Le premier pouvoir transféré concerne la gestion du personnel de la magistrature et le personnel judiciaire. L'étape suivante sera la répartition des moyens personnels dans les entités judiciaires.

En attribuant tous les pouvoirs à des comités de direction, on retourne dans le temps et on ouvre la porte à l'ancienne culture du népotisme.

Le SLFP-Ordre Judiciaire reste favorable à la désignation au sein des comités de direction, d'un manager externe qui possède la formation et les connaissances adéquates pour garantir l'objectivité lors de la distribution des moyens. Cela permettra à la magistrature de se concentrer sur ses tâches principales: le prononcé des jugements et arrêts.

## Informatisation de la Justice

La note politique stipule l'élaboration continue des dossiers en cours, comme par exemple : l'application MACH. Cette application serait élargie et servirait également dans les justices de paix avec un registre central qui contiendra les dossiers digitaux des administrations provisoires.

Ensuite, on parle d'une proposition de loi qui aurait comme conséquence que les dossiers en règlement collectif de dettes passeraient des tribunaux du travail vers les justices de paix. Selon la note, on mettra de cette façon les dossiers chez le juge naturel. Le SLFP-Ordre Judiciaire peut envisager cette vision, mais la note politique ne mentionne pas comment on va régler cela au niveau du personnel. Les réformes récentes des Justices de Paix, avec la suppression de certains cantons et la répartition de ces derniers dans d'autres sièges vont apporter une augmentation significative de la charge de travail.

Le personnel des cantons supprimés est réaffecté mais ne suffira pas pour compenser les manques existants. L'éventuel transfert des dossiers CSR vers les justices de paix, avec ou sans personnel, aura comme conséquence une augmentation de la charge de travail.

On veut quand même attirer l'attention vers deux problèmes qui vont sûrement se poser:

1. manque d'espace pour le personnel et pour les dossiers dans les cantons, vu l'état actuel des bâtiments ;

2. le déplacement du personnel ;

C'est surtout le déplacement du personnel qui nous inquiète. Nous sommes conscients qu'on ne peut satisfaire tout le monde, mais en même temps on insiste quand même sur une approche sociale en tenant compte de la situation familiale (trajet domicile, travail, garde des enfants, etc...)

## Bâtiments et infrastructure de l'Ordre Judiciaire

La note politique se réfère au Masterplan pour les tribunaux dont l'exécution commencera en 2018. Il y a une part importante de ce plan pour les tribunaux qui sera finalisée.

Ensuite, il y a la fusion des greffes dans le contexte urbain qui sera également finalisée en 2018.

Et enfin la troisième phase, la nouvelle répartition des cantons judiciaires, qui va débiter également.

Le SLFP-Ordre Judiciaire constate que l'on ne mentionne nulle part l'état actuel et réel dans lesquels les bâtiments se trouvent aujourd'hui. Et encore, comme déjà dit la disponibilité d'espace libre.

Notre organisation syndicale a déjà, à plusieurs reprises, introduit des plaintes auprès du SPF ETCS pour les bâtiments qui ne conviennent même plus pour servir comme squat.

Le travail des conseillers en prévention n'est pas apprécié. Pourtant ils s'investissent tous les jours pour le contrôle des bâtiments et ils font les rapports adéquats mais trop souvent ils sont classés « verticalement ».

Dans certains de ces dossiers de "plaintes" des avertissements et des PV ont été dressés par le SPF ETCS. La suite réservée à ces dossiers n'est pas toujours claire. On pourrait croire que ceux-ci arrivent chez l'auditeur du travail, celui-ci prendra ses responsabilités.

## Concertation Sociale

Dans sa note politique, le Ministre se réfère à la concertation sociale qu'il considère intensive et il s'engage à continuer de cette façon.

Le SLFP-Ordre Judiciaire doit constater que le résultat est plutôt maigre. Souvent, l'ordre du jour du comité de secteur est nourri par les organisations syndicales.

Les points émis par l'autorité sont plutôt des projets qui sont déjà appliqués à un niveau supérieur et comme d'habitude implémentés avec du retard au sein de l'ordre judiciaire.

## Conclusion

On connaît la motivation pour faire évoluer la vieille structure qu'est l'ordre judiciaire vers un niveau supérieur et plus performant. Mais le Ministre, comme les organisations syndicales, doivent faire face pendant les négociations au troisième pouvoir, c.à.d. la magistrature. Ces personnes préfèrent décider toutes seules sans concertation ou interférence des partenaires sociaux. Pour le SLFP-Ordre Judiciaire la concertation constructive et correcte restera la priorité! ■

Guy VAN CAUWENBERGHE  
Président

# LE SLFP-PROXIMUS SE RENFORCE EN 2018

Pour être encore plus proche de ses affiliés, le SLFP a renforcé son équipe avec deux permanents régionaux de terrain.



Nos nouveaux collègues nous permettront d'être encore plus présents, ce qui favorisera l'organisation de permanences régionales supplémentaires dans tout le pays. N'hésitez pas à les contacter sur place ou par téléphone ou par e-mail ; ils s'engagent à vous répondre dans les plus brefs délais.

Les communications concernant les jours de présence et le n° d'appel à former pour un rendez-vous personnalisé vous seront communiqués via les valves syndicales à disposition dans tous les centres.

Une newsletter vous sera également envoyée afin de vous informer des différents lieux de présence. Si vous ne recevez pas encore notre newsletter, envoyez un mail avec votre adresse e-mail privée à : « vsoaslfppxs@gmail.com ».

Nous n'oublions pas les collègues qui travaillent de façon délocalisée dans des sites plus petits ou dans des shops où nous organiserons également des visites régulières. La plus grande discrétion sera assurée à tous nos membres qui souhaitent avoir un contact « discret » avec nous.

N'hésitez pas à en parler autour de vous car certains membres du personnel n'osent pas franchir le pas. Nous pourrions par ces présences les rassurer et leur offrir un service de qualité.

Tous les représentants du SLFP-Proximus sont des membres du personnel de Proximus et, comme vous, viennent de tous les horizons de l'entreprise, de tous ces métiers

bien différents que nous sommes à même de défendre pour vous obtenir les meilleures conditions de travail.

Alors, n'hésitez pas et venez à la rencontre de nos représentants, nous sommes là avec vous et pour vous.

Pour un accès plus facile vers notre site : [www.slfp-vsoaproximus.be](http://www.slfp-vsoaproximus.be)





## Une journée avec le Président Vincent Gilles

# « NOUS FAISONS TOURNER LA MACHINE »

**Lorsque Patrick Roijens, notre nouveau directeur à l'information, m'a demandé un article portant la description d'une de nos journées de travail à Vincent Houssin et moi, j'ai d'abord eu l'envie de refuser car ni Vincent ni moi ne souhaitons nous mettre en avant : c'est l'ensemble de l'organisation, toutes personnes confondues, qui performe depuis des années. Mais à la réflexion, l'idée présente un réel intérêt car effectivement, il est légitime que vous vous demandiez ce que nous faisons réellement jour après jour, et si nous rendons bien à l'organisation, c'est-à-dire aux membres que vous êtes, ce que nous en recevons.**

Par quoi commencer ? Par ce qu'est le SLFP-Police en tant qu'organisation : c'est plus de dix-huit mille membres du secteur policier ; ce sont plus de six cents délégués ; ce sont une trentaine de collaborateurs au siège : contractuels, délégués permanents et non-permanents. C'est un budget annuel de plusieurs millions qui ne tombent pas du ciel et qu'il faut aller chercher pour faire fonctionner la machine, tout en les gérant « en bon père de famille » car cet argent n'est pas le nôtre, c'est le vôtre.

### Une PME

Vous l'aurez compris, le SLFP-Police est une PME ni plus ni moins. Et même si le mot peut vous sembler inapproprié, il me faut l'utiliser : une de nos casquettes, à Vincent et moi, est une casquette de manager. Ainsi, nous devons tirer le maximum de cette machine qu'est le SLFP-Police en mettant de l'huile là où il faut ; en serrant un boulon ici ou là ; en trouvant le carburant nécessaire à son fonctionnement ; en prenant les mesures nécessaires pour faire face à bon nombre de contraintes extérieures (et s'il fallait un exemple, je citerais les normes européennes dites GDPR qui nous imposent de mettre en place un univers informatique totalement sécurisé, ce qui représente une belle débauche d'efforts et de moyens depuis deux ans) ; ... avec toujours en mémoire que nous sommes un syndicat et pas une entreprise privée. Car notre objectif essentiel n'est pas de faire tourner la machine pour « faire plus de membres », mais bien de faire tourner la machine de manière telle que les moyens qu'elle représente sont bien tous utilisés de manière optimale pour le service aux membres.

Car nous sommes fondamentalement des syndicalistes : pas des querelleurs - quoiqu'il ne faut pas nous chercher - mais des gens avec un énorme cœur pour les collègues ; qui s'enflamment dès qu'on leur soumet les problèmes vécus par ces collègues ; qui veulent des solutions le plus vite possible, et définitives ; ... Bref, qui passent leur temps à ferrailler contre tout ce que « l'autorité » peut produire de mauvais pour l'intérêt des membres du personnel policier, sans pour autant perdre de vue que les moyens sont comptés ; et sans perdre de vue d'autre part que nous ne pouvons évacuer les décisions politiques prises démocratiquement d'un coup de baguette

magique, aussi pénibles soient leurs conséquences. En tel cas, notre job est de veiller à la mise en place d'un amortisseur.

### Chaque minute est comptée

Alors concrètement, comment ça se déroule ?

Une journée que je qualifierais de « type A » est une journée qui ne compte pas de réunions extérieures. Elles sont rares depuis des mois. Nous pouvons ainsi espérer travailler au siège même si nous sommes susceptibles d'être appelés de manière inattendue pour aller à tel ou tel autre endroit du pays. Et cette journée « type A » démarre par notre entrée dans le bâtiment avec quasiment directement des questions, des problèmes à arbitrer, des conseils à donner. Les collaborateurs au siège savent que chaque minute de notre journée est comptée et que la concurrence est forte pour avoir un entretien avec nous dans le but de faire avancer les dossiers qui leur sont confiés. Lorsque cette première phase est derrière nous, nous pouvons alors nous pencher sur nos propres dossiers qui touchent autant aux affaires internes (je rappelle cette PME qu'est le SLFP-Police) qu'aux affaires externes et donc syndicales, notre raison d'être.

En matière d'affaires internes, le SLFP-Police est une organisation comme toute autre : elle progresse sans cesse. Mais il faut alimenter ce progrès pour que ce ne soit pas un progrès « à vide ». Pour ce faire, nous disposons d'un outil formidable qui est la stratégie pluriannuelle approuvée à la même occasion que notre désignation. Cette stratégie est comme un phare dans une mer tempétueuse : elle nous garantit de ne pas écraser le vaisseau SLFP-Police sur des écueils, elle permet de garder un cap qui est connu de tous les délégués intéressés à la cause. Notre progression leur est lisible et c'est essentiel pour qu'ils y adhèrent.

### Stratégie

En matière d'affaires externes, elles sont autant de notre fait (car nous introduisons énormément de points à l'ordre du jour des Comité de Négociation et Comité Supérieur de Concertation), que le fait de l'autorité. Pour notre part, nous nous appuyons sur un deuxième outil formidable : le Memorandum du SLFP-Police, lui aussi approuvé par cette AG qui nous a



élus. L'autorité quant à elle s'appuie sur l'actualité (c'est typiquement politique de surfer sur l'actualité et l'émotionnel) et sur l'accord de gouvernement. Si vous allez lire ces deux documents, vous pouvez ainsi analyser la progression des réalisations et jauger leur véritable valeur : radio couloir n'est pas une bonne source d'information pour évaluer notre travail.

Tout en étudiant les éléments ayant trait aux deux natures, nous traitons chacun une centaine de mails journaliers environ : la moitié sont de pure information mais doivent être lus ; l'autre moitié exigent de nous des actions telles que rédiger un communiqué, prendre contact avec des journalistes ou avec des représentants de l'autorité ou avec des mandataires de l'organisation, ... Nos GSM sont nos meilleurs amis. Nous déléguons énormément et grâce aux qualités indéniables des collaborateurs du siège et des délégués, nous ne mourrons pas étouffés sous la charge. Mais nous travaillons tout de même en général une dizaine d'heures par jour, six jours sur sept. Beaucoup de délégués confirmeront recevoir de nos réponses en pleine nuit, c'est loin d'être rare.

#### Jour des réunions

Une journée que je qualifierais de « type B » est donc nourrie de réunion(s) extérieure(s). Nous pouvons avoir jusqu'à quatre réunions par jour. Nous sommes des personnes consciencieuses et nous n'allons jamais à ces réunions sans nous y préparer (j'ai évoqué cette préparation plus haut) : nous vous devons le respect d'émettre à chacune d'elle un point de vue clair et fondé, s'appuyant sur le Mémoire ou sur un mandat du Comité national. Mais pendant ces réunions, les communications téléphoniques et mails continuent à tomber sans que nous puissions nous y consacrer pleinement : elles seront traitées sur la route du retour pour les appels téléphoniques, et une fois rentrés à la maison, durant la soirée, pour les courriels. En plus, à l'occasion de toutes ces réunions, nous rédigeons un

compte rendu (généralement en J+1 maximum) à destination des mandataires, membres du Comité national du SLFP-Police. Et bien souvent, nous devons rédiger en extrême urgence un communiqué interne pour que VOUS soyez aussi informés, et dans les deux langues ...

Rappelons aussi notre proximité : tout le monde connaît notre numéro de GSM et beaucoup en font usage lorsqu'ils en ressentent le besoin. C'est aussi une marque propre au SLFP-Police.

Vous l'aurez constaté, ce n'est pas une vie de tout repos. Mais nous adorons cette vie puisqu'elle nous permet d'user de toute notre énergie à un objectif bien plus qu'honorable : l'intérêt des membres du personnel du secteur policier. Quelques fois, nous sommes critiqués mais toujours, cette critique ne résiste pas à l'examen honnête des données de la cause. Rarement, nous recevons de la gratitude, mais lorsque cela arrive, ça nous rebooste totalement.

C'est notre lot et nous l'avons choisi, tout comme les délégués nous ont choisis pour mener cet ouvrage de cette façon.

#### Gratitude

Mais le plus important n'est pas Vincent et moi, mais bien cette formidable organisation SLFP-Police avec toutes ces personnes d'une extraordinaire bonne volonté à vos côtés jour après jour oeuvrant à la défense de vos intérêts. Parfois simplement en vous informant des choses dans leur juste envergure, bien souvent en prenant des congés syndicaux qui sont tout sauf des congés, car elles travaillent pendant ces prestations syndicales en s'exposant, et tout en sachant que leur charge professionnelle sera à rattraper ensuite. Toutes ces personnes sont le plus important et elles méritent vraiment votre gratitude. ■

## Pensions

# LE SLFP-CHEMINOTS ENTEND (RÉ)AGIR AU MOMENT OPPORTUN AVEC DISCERNEMENT



Des rumeurs propagées par la CGSP-Cheminots laissent entendre que notre organisation s'abstient de prendre position face au projet de réforme

des Pensions du gouvernement fédéral. La réalité est tout autre. Parce qu'il y a aussi une confusion entre plusieurs projets : la pension à points et la réforme des pensions, la réforme sur la pénibilité, qui concerne notamment le personnel roulant de la SNCB.

Selon le SLFP, notre organisation faitière: « les discussions qui ont eu lieu concernaient le seul régime légal du secteur privé. Une transition vers un régime à points n'est pas mûre pour le personnel du secteur public ». Par ailleurs, Le Ministre Bacquelaine nous a toujours affirmé vouloir mettre en application en même temps la réforme des Pensions et celle sur la pénibilité, espérant faire aboutir les deux pour le 1er janvier 2019. Actuellement (début février), le gouvernement fédéral n'a encore planché sur aucun projet de loi. Le SLFP-Cheminots n'émettra pas d'avis tant qu'il n'y a que des rumeurs à se mettre sous la dent ... ■

## METTRE NOS TROUPES EN ORDRE DE MARCHÉ POUR LES ÉLECTIONS SOCIALES

Lors de la dernière réunion du Comité Elargi de ce 29 janvier, le Secrétariat fédéral et les Présidents Régionaux se sont attelés à « mettre nos troupes en ordre de marche » en vue des Elections sociales 2018. En d'autres termes, convaincre encore des délégués ou affiliés supplémentaires de se porter candidat aux Elections sociales et défendre nos valeurs et notre manière de pratiquer le syndicalisme. Les élections sociales auront lieu entre le 3 et

7 décembre 2018. Les dates précises doivent encore être déterminées au sein d'un groupe de travail paritaire. Elles auront pour but d'élire les membres des Commissions paritaires régionales (une par district) et des Comités pour la Prévention et Protection au Travail (PPT).

Ce sera une première dans l'histoire des chemins de fer belges, et par conséquent, des représentants du SLFP-Cheminots pourront

pour la première fois, s'ils sont élus, siéger dans les organes paritaires régionaux. Rien que pour les Commissions Paritaires Régionales, nous pouvons présenter 30 candidats (15 effectifs + 15 suppléants) dans chaque district. Donc si le cœur vous en dit, et si vous souhaitez faire entendre votre point de vue, n'hésitez pas à vous rapprocher de votre Président régional ou du Secrétariat fédéral du SLFP-Cheminots. ■

## LE SLFP-CHEMINOTS A MAINTENANT SES PAGES FACEBOOK ET TWITTER !

On avait un besoin urgent de disposer de cet outil de communication quasi-instantané que sont les réseaux sociaux.

L'actualité ferroviaire, l'approche des élections sociales nous imposent d'être prêts à prendre la balle au bond. N'hésitez donc pas à visiter nos pages, inviter vos amis et découvrir au quotidien ce qui rythme la vie de notre organisation ! ■

## LES CONDUCTEURS DE TRAIN ENFIN PRIS AU SÉRIEUX PAR HR RAIL ET LA SNCB

Nous avons souvent exprimé, notamment auprès des nouveaux dirigeants de la SNCB et d'HR Rail, les difficultés du métier de conducteur de train. La direction a enfin accepté d'explorer certaines pistes pour revaloriser cette fonction. Elle nous a donc invités à en discuter au sein d'un groupe de travail qui s'est réuni pour la première fois le 9 février. Plus d'infos sur notre site [www.slfp-rail.be](http://www.slfp-rail.be) ou notre page Facebook. ■



# PRIMES SYNDICALES ANNÉE DE RÉFÉRENCE 2017

**La prime syndicale est un avantage social pour certains travailleurs qui cotisent auprès d'une organisation syndicale. Le montant de la prime varie en fonction des paiements de cotisations que vous avez effectués durant l'année de référence.**

Pour pouvoir bénéficier de cette prime, vous devez compter au moins un jour d'activité de service durant l'année de référence (pour rappel, les affiliés en DPPR sont considérés comme étant en activité de service).

Procédure à suivre (même démarche que pour avoir accès aux fiches de traitement) :

- Connectez-vous sur le site **www.ens.cfwb.be**
- Cliquez pour accéder à la lecture de vos fiches
- Entrez votre numéro matricule comme ID de l'utilisateur
- Entrez votre mot de passe (4 chiffres)
- Cliquez sur l'onglet « Fiche demande prime syndicale 2018 »
- Imprimez le document

Une fois ce document imprimé, vous devez écrire en toutes lettres « Lu et approuvé », le dater et le signer. Ce formulaire (original uniquement) est à en-

voyer **par courrier postal avant le 1<sup>er</sup> juillet 2018** (date du cachet faisant foi) à :

**SLFP Enseignement**

Service Primes syndicales

Rue du Commerce 20 – 3<sup>e</sup> étage

1000 BRUXELLES

La prime syndicale est payée par l'asbl « Travail et Mérite » dans les 75 jours après réception de votre formulaire. Nous vous invitons dès lors à contrôler régulièrement vos extraits de compte (données du donneur d'ordre : Arbeid en verdienste BE11 0001 0753 9048). Si vous n'avez pas reçu le montant de la prime syndicale dans les 75 jours, prévenez directement notre secrétariat afin d'analyser d'où provient le problème.

Nous sommes soumis à un strict contrôle des autorités fédérales et de la Chancellerie du Premier Ministre. Nous vous demandons impérativement de

rentrer vos demandes de prime syndicale pour le 1<sup>er</sup> juillet 2018 au plus tard. Passé ce délai, plus aucune demande de prime syndicale ne sera prise en considération.

Si vous aviez cotisé en partie auprès d'un autre syndicat début 2017, vous devez également demander une attestation auprès de votre ancien syndicat (cette attestation reprend le montant des cotisations payées) et nous envoyer cette attestation originale par courrier postal en même temps que votre formulaire de demande de prime syndicale.



L'équipe du SLFP-Enseignement

## Appel à candidature

### LE GROUPE ENSEIGNEMENT RECHERCHE URGEMMENT UN ASSISTANT ADMINISTRATIF

#### Profil :

- Vous êtes francophone.
- Vous maîtrisez l'outil Microsoft Office.
- Vous avez des facilités de rédaction de courriers, rapports, notes de service, brochures, ... et une bonne orthographe.
- Vous aimez le contact téléphonique.
- Vous disposez d'une capacité d'écoute, d'empathie, d'un esprit d'équipe.
- Vous êtes capable de gérer les urgences.
- Vous savez faire preuve de réserve et respecter le caractère strictement confidentiel des dossiers traités par les permanents syndicaux.

- Vous avez d'excellentes capacités organisationnelles des différentes tâches des missions de secrétariat (gestion des salles de réunions, organisation de formations, gestion d'agenda, ...).

#### Offre :

Nous vous offrons une ambiance de travail conviviale et dynamique. Vous êtes basé au siège central (20, rue du Commerce à 1000 Bruxelles, à proximité de la gare du Luxembourg, du métro Trône et

des Communautés européennes). L'abonnement 1<sup>re</sup> classe en transport public est pris en charge par le groupe ainsi que certains frais extraordinaires. Les horaires sont réguliers (38 heures / semaine). Vous disposez d'un jour de télétravail par semaine et de 36 jours de congés annuels.

#### Vous êtes intéressé(e) ?

Merci de prendre contact au plus vite avec Stephan Seynaeve, Coordonnateur du secrétariat administratif, à l'adresse mail : [ses@slfp-enseignement.be](mailto:ses@slfp-enseignement.be)

**Merci de lui adresser votre candidature par courriel avant le 23 mars 2018.**



# VERS LA DISPARITION DE L'ENSEIGNEMENT SPÉCIALISÉ ?

**Le 30 janvier dernier, une petite centaine d'affiliés ont pu assister à une formation sur le thème « Dans la peau d'un enfant à besoins spécifiques. Mieux les comprendre pour mieux les accompagner. »**



A la sortie de l'avis n°3 du Pacte pour un Enseignement d'excellence, vous étiez nombreux à nous faire part de vos craintes, légitimes, par rapport à l'inclusion des élèves à besoins spécifiques dans l'enseignement ordinaire.

Vous craigniez la disparition de l'enseignement spécialisé ou de certains types de cet enseignement, les pertes d'emplois, le manque de moyens actuels pour accueillir ces élèves dans l'enseignement ordinaire par rapport à la taille des classes, le manque de connaissance de ces troubles, le manque de formation, le manque de personnel ....

## Les volontés du gouvernement

Lors de cette journée, les conseillers de la Ministre Schyns, Messieurs Leblanc et Duray, ont présenté les volontés du gouvernement concernant cette thématique :

- Favoriser le décroisement entre enseignement ordinaire et spécialisé (actuellement, ces deux enseignements travaillent chacun de manière beaucoup trop isolée).

- Le maintien dans l'enseignement ordinaire des élèves à besoins spécifiques doit être soutenu par des aménagements raisonnables c'est-à-dire proposant des aménagements matériels, organisationnels ou pédagogiques, faisant l'objet d'une concertation entre les acteurs concernés.

Le caractère « raisonnable » de l'aménagement peut être évalué sur la base de certains critères tels que le coût raisonnable, la fréquence et la durée prévues, l'impact sur l'organisation.

- Créer des implantations propres (« classes inclusives ») au sein des écoles d'enseignement ordinaire sous forme d'implantation « spécifique » avec des moments en commun avec les élèves de l'ordinaire. Actuellement, six projets ont été initiés sur 8 classes. L'importance de mettre tous ces élèves en relation est capitale : cela répond également au manque de place dans l'enseignement de type 2 et réduit les temps dans les transports scolaires.

- Renforcer le pilotage du spécialisé par la création des pôles territoriaux qui seront une interface entre l'enseignement spécialisé et ordinaire par rapport à ce qui existe déjà en intégration. Ces membres du personnel consulteront les différents acteurs dans une région et des spécialistes pour monter les dossiers. Chaque pôle comprendra un coordinateur, qui pourra gérer l'ensemble des moyens attribués au pôle. Il aidera l'enseignement ordinaire à gérer les dossiers et à mettre en place les aménagements raisonnables.

## Aménagements raisonnables

Pour les types d'enseignement 1, 3 et 8, il faudra prouver que des aménagements raisonnables ont été mis en place avant une orientation vers le spécialisé :

- Le dialogue renforcé au sein des équipes et avec les CPMS
- L'insertion professionnelle favorisée (CPU, CQ, alternance)

- L'amélioration des relations avec les parents pour poser un réel choix bien mûri
- Les épreuves externes adaptées
- La répartition de l'offre d'enseignement
- L'adaptation de la formation initiale et continue

Madame Perrine Bigot, orthopédagogue, nous a présenté grâce à des mises en situation ce que ressentent tous les enfants souffrant de troubles des apprentissages. Elle nous a fait

part d'un éclairage théorique pour mieux comprendre les spécificités de ces enfants.

Nous avons compris comment les émotions sont au cœur de tout apprentissage et nous avons abordé différentes pistes et outils à mettre en place pour les accompagner. L'objectif de l'atelier était de proposer un autre regard sur la différence et de questionner nos pratiques pédagogiques dans le but de proposer un accompagnement bienveillant où le respect et le plaisir sont les moteurs de l'apprentissage.

Pour bien accompagner un enfant il faut le comprendre, et pour le comprendre il n'y a rien de mieux que de se mettre dans sa peau !

A ce jour aucune fermeture d'établissement d'enseignement spécialisé n'est envisagée. L'Enseignement de type 8 ne disparaîtra pas, de sorte qu'aucune perte d'emploi n'est à craindre. Nous continuerons à vous informer de la suite des travaux concernant le sujet.

**Muriel VIGNERON, Vice-Présidente communautaire**  
**Masanka TSHIMANGA, Présidente communautaire**



# 310 POSTES DE NOMINATIONS

**Suite aux premières mesures du Pacte pour un enseignement d'excellence, le gouvernement a l'intention de nommer**

**310 puéricultrices supplémentaires cette année-ci pour renforcer l'encadrement en maternelle.**



## Comment sont répartis les postes?

163 pour l'officiel subventionné et 22 pour le réseau de la fédération Wallonie-Bruxelles, le restant étant pour les réseaux libres.

## Quel sera le critère de nomination?

Le classement interzonal par réseau. Il est donc très important que vous introduisiez votre candidature dans les délais pour ne pas avoir de mauvaise surprise.

## Comment faire ?

Les puéricultrices intéressées devront poser deux candidatures par lettre recommandée :

- une auprès de leur PO ;
- l'autre auprès du Président de la centrale de gestion des emplois.

A cette fin, les puéricultrices devront utiliser le document « candidature » annexé à la circulaire qui sera envoyée à toutes les directions.

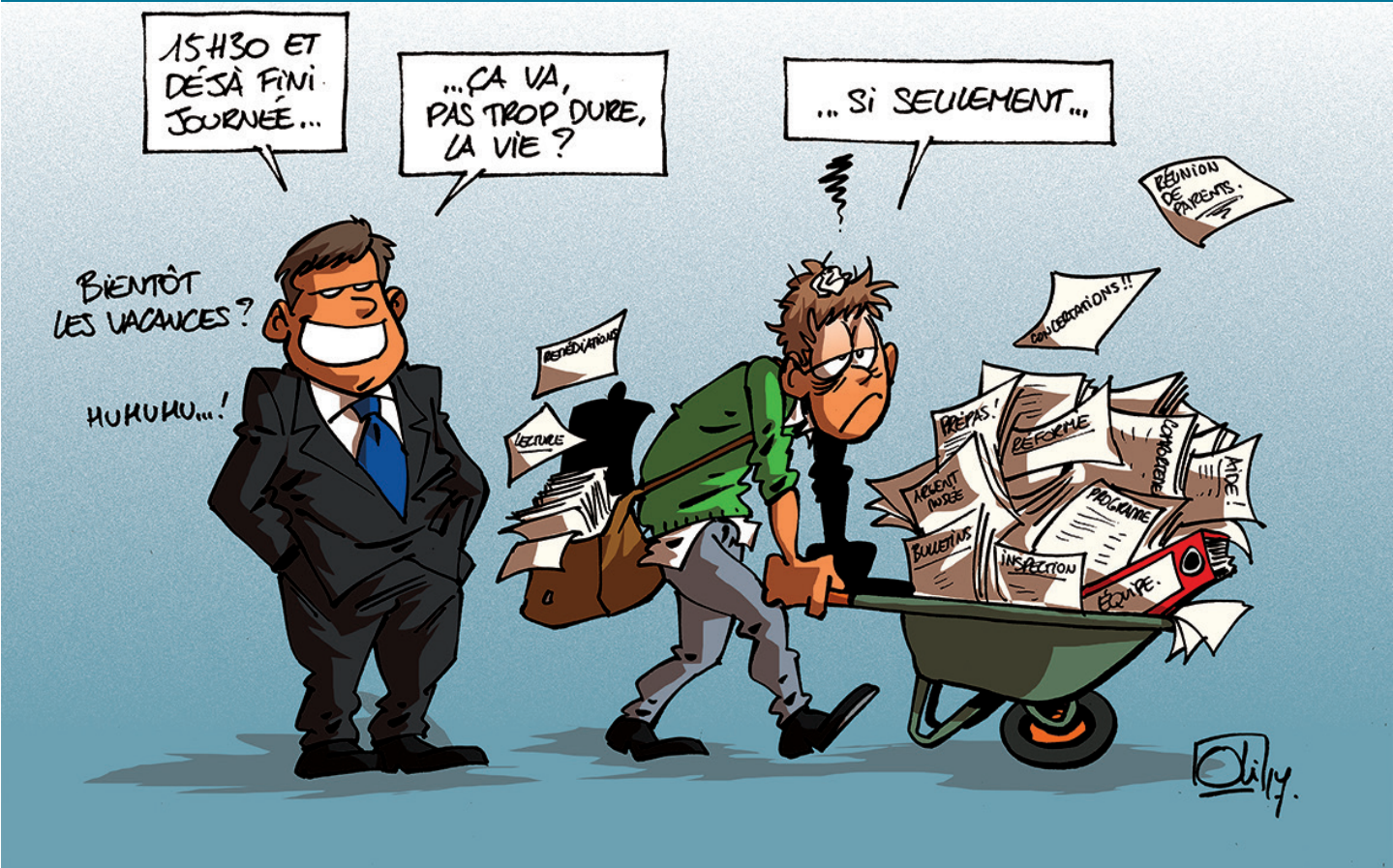
## Quand devrait avoir lieu les nominations?

Le 1 septembre 2018 pour l'officiel subventionné et le 1 Janvier 2019 pour le réseau WBE.

L'équipe du SLFP-Enseignement reste à votre disposition pour tout renseignement.



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



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

#MRtouchedpasànosensions