



# argument

## ENSEIGNANT, LE PLUS BEAU MÉTIER DU MONDE, MAIS ...

**ONDERWIJS  
=  
ZWAAR BEROEP**

**ENSEIGNEMENT  
=  
MÉTIER PÉNIBLE**



**Marnix HEYNDRICKX**  
Président VSOA-Onderwijs

LIRE PLUS EN PAGES 22 & 23

**Masanka TSHIMANGA**  
Présidente Communautaire  
SLFP-Enseignement

## 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



## Prime syndicale

5

Chaque année, l'employeur fournit à tout membre du personnel statutaire ou contractuel des services publics une 'demande de prime syndicale'.



## Nouvelle CCT chez bpost pour 2018

6-7

Les organisations syndicales et le direction de bpost ont dans la commission paritaire conclu à l'unanimité une nouvelle CCT pour 2018.



## Révision de la Charte Sociale

8-9-10

**Région de Bruxelles-Capitale** : la Charte sociale a constitué, en 1994, un véritable tournant dans la modernisation de la fonction publique locale.



## Experience@Work

11

Experience@Work est une initiative lancée, il y a deux ans, par différentes sociétés dont Proximus.



## Le SLFP-Cheminots à la Chambre

15

La Commission Infrastructure de la Chambre des Représentants avait invité le 28 février, les Administrateurs délégués de la SNCB et d'Infrabel et les organisations du personnel.

## 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-Corrales  
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



# AFSCA OU LES CONSÉQUENCES D'UN SOUS-FINANCEMENT



© SMITS

Régulièrement au travers des éditos, je tire la sonnette d'alarme pour attirer l'attention sur les conséquences du sous-financement des services publics.

C'est ainsi que l'Agence Fédérale pour la Sécurité Alimentaire (AFSCA) a vu son budget total se réduire de 11% entre 2011 et 2016.

Depuis 2014, rien que la dotation gouvernementale de cet organisme a reculé de 18%. A cela, il faut ajouter la mesure suivante, valable d'ailleurs pour tous les services publics fédéraux : l'obligation de réaliser une économie linéaire de 2% sur les frais de personnel, ainsi que sur les frais de fonctionnement et d'investissement.

Conclusion : il y a eu une diminution des contrôles de 8,5% pour la période entre 2014 et 2016.

Il devient en effet difficile à l'AFSCA d'assurer l'entière responsabilité des missions qui lui sont confiées, alors que son budget est en constante diminution. Certaines missions sont externalisées, avec un risque aggravé de perte d'impartialité lors des contrôles. Ne me faites pas dire ce que je ne dis pas : il n'y a pas de lien direct prouvé entre le scandale «Veviba» et les économies décidées par le gouvernement. Toutefois, ces diminutions des enveloppes de fonctionnement n'aident pas à garantir l'indépendance de l'agence, nécessaire à son bon fonctionnement. A méditer.

Toujours dans cette approche d'économies à réduire dans les dépenses publiques, il faut mettre

**Certains partenaires du gouvernement fédéral ont pris pour prétexte les réformes en cours pour tenter d'enterrer le dossier pénibilité au sein de la Fonction publique. Nous ne les laisserons pas faire.**

en exergue le dossier pensions et, tout particulièrement, celui des réformes envisagées qui s'enlisent dans des discussions de bas-étage au sein même du gouvernement fédéral.

Pour forcer le débat, les 3 organisations syndicales ont lancé, au niveau interprofessionnel, une maxi-opération de communication contre cette réforme. C'est ainsi qu'une gazette des pensions de 12 pages et tirée à un million d'exemplaires est distribuée depuis le lundi 19 mars 2018.

Le but est d'informer tout le monde, y compris les politiciens, de ce que le gouvernement est en train de faire.

Pour le gouvernement fédéral, ce fut une totale surprise : un front commun syndical resserré pour défendre nos pensions !

Les trois organisations sont unanimes sur les conclusions à tirer de ces réformes : on veut détricoter les régimes de pensions pour développer un régime alternatif qui fera la part belle aux as-

surances privées. Ce qui n'est évidemment pas acceptable.

Dans ce numéro, vous pourrez prendre connaissance des conséquences des décisions prises en matière de pensions en ce qui concerne la Fonction publique.

Certains partenaires du gouvernement fédéral ont pris pour prétexte les réformes en cours pour tenter d'enterrer le dossier pénibilité au sein de la Fonction publique.

Nous ne les laisserons pas faire.

Fidèle à ses convictions, le SLFP souhaite une véritable et constructive concertation sur ce dossier et surtout qu'il soit agendé au Comité A.

Nous vous tiendrons au courant des suites intervenues dans ce dossier.

**François Fernandez-Corrales**  
Président général

## Quel impact sur les pensions ?

# LE PERSONNEL DU SECTEUR PUBLIC N'EST PAS ÉPARGNÉ !

Le gouvernement a la bouche pleine de création d'emplois, de flexibilité, de réforme des pensions et d'économies. Bien que les politiques fassent tout leur possible pour tout présenter sous le meilleur jour et donner l'impression que tout va bien dans notre pays, la réalité est quelque peu différente. Fidèlement à la tradition, le personnel et les syndicats du secteur public ne sont pas épargnés. Bien au contraire.



Le gouvernement a pris quelques mesures à l'encontre du personnel :

- C'est ainsi que les fonctionnaires doivent **travailler plus longtemps**, jusque 66 ans à partir de 2025 et jusque 67 ans à partir de 2030, et souvent pour une pension moindre. Il sera encore possible de partir anticipativement à la pension, pour autant que le personnel satisfasse aux conditions suivantes : 63 ans et 42 années de carrière ou pour la carrière longue : 60 ans et 44 années de carrière ou 61 ans et 43 années de carrière.
- Le **bonus de pension** mais aussi la **bonification pour diplôme** ont été supprimés. Les fonctionnaires ont toutefois encore la possibilité de racheter leurs années d'études et les faire prendre en compte pour le calcul de leur pension, mais ils devront rester plus longtemps au travail.

« **Martine née en 1964 a une bonification de 5 ans et une carrière de 37 ans en 2024. Dans l'ancien régime, Martine pouvait arrêter de travailler à 60 ans, maintenant elle devra travailler jusqu'à 65 ans.** »

- Les tantièmes préférentiels doivent céder la place à un nouveau système de valorisation, les **métiers lourds**. Le comité national des pensions a fixé quatre critères pour définir le travail lourd ; pour les syndicats, ils doivent avoir un poids équivalent. Il est donc hors de question que le quatrième critère, à savoir la pénibilité liée aux aspects mentaux et émotionnels, soit considéré comme étant de seconde zone. Il est aussi d'une grande importance qu'il y ait des mesures transitoires convenables et que la reconnaissance du métier lourd soit valable tant pour le personnel nommé que pour le personnel contractuel dans la fonction publique.

« Carlo né en 1976 aura une carrière de militaire de 38 ans en 2032. Dans l'ancien régime, Carlo arrêterait de travailler à 56 ans. Selon les projets du gouvernement, il devrait travailler jusqu'en 2043, soit 7 années de plus, sans toutefois tenir compte de l'âge et des conditions de carrière ni d'éventuelles dispositions transitoires. »

- Le gouvernement veut passer à une **pension à points** à partir de 2025. La valeur du point dépendra de l'espérance de vie et de la situation financière de notre pays. Il sera impossible d'en avoir une idée à l'avance du montant de votre pension.
- La suppression de la **pension pour cause médicale** pour les personnes atteintes d'une maladie de longue durée figure également sur la liste des desiderata du gouvernement actuel.
- Les possibilités d'**interruption de carrière** seront restreintes. Qu'en est-il du travail faisable et de la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale ?
- Cerise sur le gâteau : le gouvernement veut mettre fin aux nominations définitives et donner la priorité à l'**emploi contractuel**. La nomination définitive serait limitée aux fonctions régaliennes. Cette option n'est pas acceptable pour les syndicats, qui sont totalement opposés à l'arbitraire et au copinage.

Ce faisant, le gouvernement tranche sévèrement dans tous les services du secteur public et dans son personnel. De plus, les femmes seront davantage les victimes de toutes ces mesures parfois absurdes.

« Le temps est venu pour de véritables négociations. »

Les syndicats sont prêts à négocier, entre autres à propos des métiers lourds, mais dans de bonnes conditions. Nous ne voulons pas d'une communication à sens unique ni d'une parlote. Nous voulons une concertation dans le respect mutuel et avec une marge pour des adaptations.

■  
Cindy WILLEM  
Service communication

# PRIME SYNDICALE

**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

Si vous étiez affilié à une autre organisation syndicale représentative pour le secteur public en 2017, vous devez joindre la preuve des cotisations payées à cette autre organisation.

Cette preuve peut être livrée, par exemple, au moyen d'une attestation délivrée par une autre organisation syndicale ou au moyen d'une copie des virements bancaires mentionnant clairement le nom du titulaire du compte.



# NOUVELLE CCT CHEZ BPOST POUR 2018

**Dans la commission paritaire, les organisations syndicales et la direction de bpost ont conclu à l'unanimité une nouvelle**

**CCT pour 2018. La partie forfaitaire de l'allocation de fin d'année sera augmentée à 1220,01 euros bruts.**

Les agents auxiliaires avec une ancienneté d'entreprise de 13 à 23 mois recevront une allocation partielle. Après 24 mois d'ancienneté ils ont droit à l'allocation complète.

On a également conclu un accord sur un bonus non récurrent éventuel pour 2019 sur base des résultats 2018.

L'interruption de carrière à mi-temps régime « cct » de la précédente CCT est prolongée pour 2018 et bpost ne procédera pas aux licenciements secs durant la durée de cette CCT.

Cette mini CCT a le mérite qu'on a pu en tirer le maximum qui était possible suite aux normes salariales qui ont été imposées par le gouvernement. Ci-après le texte de la CCT.

## Champ d'application

Cette CCT s'applique à l'ensemble du personnel statutaire, y compris mandataires, ainsi qu'au personnel contractuel barémique et aux agents auxiliaires (« Membres du Personnel »), sauf disposition contraire dans cette CCT.

## Durée

Sans préjudice de la révision éventuelle de certains aspects, comme visé dans le préambule, et de l'entrée en vigueur spécifique de certaines mesures, cette CCT est conclue pour une durée déterminée débutant le 1er janvier 2018 et expirant de plein droit le 31 décembre 2018.

Sauf dérogation prévue dans le corps du texte, toutes les mesures prévues par cette CCT cessent de produire leurs effets le 31 décembre 2018.

## Pouvoir d'achat

Mesures récurrentes non limitées à la durée de cette CCT

Allocation de fin d'année : la partie forfaitaire de l'allocation de fin d'année, telle que définie sur base de l'indice du mois d'octobre 2018 publié au Moniteur belge, payable à partir de novembre 2018, est augmentée de 200 euros bruts en 2018.

La partie forfaitaire de l'allocation de fin d'année continuera à suivre l'évolution de l'indice des prix à la consommation de la manière suivante : le pourcentage d'augmentation de cette partie forfaitaire est obtenu en divisant l'indice du mois d'octobre de l'année considérée par l'indice du mois d'octobre de l'année précédente.

Allocation de fin d'année proratisée pour les agents auxiliaires : à partir de 2018, une allocation de fin d'année est également octroyée aux agents auxiliaires qui comptabilisent une ancienneté d'entreprise d'au moins 13 mois au plus tard le 1/12 de l'année en cours.

Le montant de cette allocation est proratisé de la manière suivante :

Ancienneté d'entreprise au 01/12	Proratisation de l'allocation de fin d'année
13 mois	1/12ème de l'allocation de fin d'année d'un agent auxiliaire ayant au moins 2 ans d'ancienneté d'entreprise
14 mois	2/12ème de l'allocation de fin d'année d'un agent auxiliaire ayant au moins 2 ans d'ancienneté d'entreprise
15 mois	3/12ème de l'allocation de fin d'année d'un agent auxiliaire ayant au moins 2 ans d'ancienneté d'entreprise
16 mois	4/12ème de l'allocation de fin d'année d'un agent auxiliaire ayant au moins 2 ans d'ancienneté d'entreprise
17 mois	5/12ème de l'allocation de fin d'année d'un agent auxiliaire ayant au moins 2 ans d'ancienneté d'entreprise
18 mois	6/12ème de l'allocation de fin d'année d'un agent auxiliaire ayant au moins 2 ans d'ancienneté d'entreprise
19 mois	7/12ème de l'allocation de fin d'année d'un agent auxiliaire ayant au moins 2 ans d'ancienneté d'entreprise
20 mois	8/12ème de l'allocation de fin d'année d'un agent auxiliaire ayant au moins 2 ans d'ancienneté d'entreprise
21 mois	9/12ème de l'allocation de fin d'année d'un agent auxiliaire ayant au moins 2 ans d'ancienneté d'entreprise
22 mois	10/12ème de l'allocation de fin d'année d'un agent auxiliaire ayant au moins 2 ans d'ancienneté d'entreprise
23 mois	11/12ème de l'allocation de fin d'année d'un agent auxiliaire ayant au moins 2 ans d'ancienneté d'entreprise

Toutes les autres modalités réglementaires relatives au calcul et au paiement de l'allocation de fin d'année octroyée aux agents auxiliaires comptabilisant au moins 2 ans d'ancienneté d'entreprise sont d'application à cette allocation de fin d'année proratisée.

Cette mesure a pour conséquence de modifier les textes réglementaires comme repris dans l'annexe jointe à cette CCT (point 1).



© SMITS

### Bonus non récurrents afférents aux prestations 2018

Les parties se sont accordées sur la possibilité d'octroyer un bonus non récurrent relatif aux prestations 2018 (payable en 2019) selon les conditions et les modalités prévues dans l'Accord portant règlement de bonus non récurrents liés aux résultats de l'entreprise.

### Indexation du barème DA

En application de l'article 9.1, alinéa 2 de l'accord DA, bpost soumettra le barème à l'évolution de l'index en vigueur au sein de bpost durant la période de validité de la présente CCT.

Cette mesure a pour conséquence de modifier les textes réglementaires comme repris dans l'annexe jointe à cette CCT (point 2).

### Fins de carrière

Les articles 4.1 et 4.2 de la CCT 2016-2017 sont prolongés pour toute la durée de la présente CCT, pour autant qu'aucune modification législative n'ait pour effet de modifier les conditions d'accès à l'interruption de carrière fin de carrière selon le régime légal. Ce système est conditionné au maintien du cadre législatif actuel, notamment en matière d'âge et de conditions d'accès à l'interruption de carrière fin de carrière. Notamment dans l'éventualité d'une modification de cet âge, cet accord prendra fin.

Dans une telle hypothèse, les parties s'engagent à se remettre autour de la table afin de tenter de trouver d'autres solutions permettant aux Membres du personnel d'alléger leur fin de carrière.

### Protection contre le licenciement

Sauf motif grave, motif lié au comportement du travailleur, à son aptitude ou à son niveau de performance, bpost s'engage à ne pas procéder à des licenciements secs au cours de la présente CCT. ■

## PLI D'INFORMATIONS

Le SLFP-Poste publie à nouveau un pli d'informations en petit format sur les réglementations les plus courantes. Les informations y sont reprises sur base des réglementations en vigueur au moment de l'édition et sous réserve des adaptations.

**Vous trouverez votre pli avec cet Argument.**



# PRIME SYNDICALE 2017 - BPOST

Bpost envoie les formulaires pour l'obtention de la prime syndicale.

Les cotisations syndicales que vous avez payées par le biais de votre traitement (régime "source") ne sont plus renseignées dans votre formulaire de demande, mais dans la lettre d'accompagnement que vous recevez de bpost.

**Attention:** les cotisations que vous avez payées d'une autre manière (par domiciliation, virement bancaire, ...) ne sont pas renseignées dans cette annexe.

**Vous trouverez plus d'informations concernant les formalités à compléter à la page 5 de cette édition.**

Afin de pouvoir régler le versement, votre formulaire doit nous parvenir au plus tard le 30 juin 2018. Vous pouvez remettre votre formulaire original, avec la lettre d'accompagnement dans laquelle figurent les cotisations que vous avez payées, complété et signé à votre délégué, ou l'envoyer à l'adresse de notre secrétariat:

**SLFP-Poste**  
**Service primes syndicales**  
**Galerie du Centre bloc 2 n° 244 - 1000 Bruxelles**

Si vous n'avez pas reçu de formulaire, prenez contact en appelant le 02/223 00 20 ou par courriel à [poste@slfp.eu](mailto:poste@slfp.eu). ■

# RÉVISION DE LA CHARTE SOCIALE



## Préambule

La Charte sociale a constitué, en 1994, un véritable tournant dans la modernisation de la fonction publique locale ; elle a posé les jalons du passage d'une gestion juridico-administrative du personnel à une approche plus managériale des ressources humaines. Aujourd'hui, les dispositions de ladite Charte s'avère dépassées ou inadaptées tant par l'évolution de la société en général que par l'évolution des méthodes modernes de management ainsi que par les exigences du 21<sup>ème</sup> siècle en vue d'atteindre une gestion des ressources humaines (GRH) de plus en plus performante. Les problèmes évoqués au sein des pouvoirs locaux sont le plus souvent et de manière non exhaustive :

- l'absence ou le manque d'actualisation de définitions de fonction comme outils de base de la DRH.
- l'absence de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (actualisation des cadres et organigrammes).
- l'absence de recrutement équitable et juste en raison de méthodes de sélection dépassées.
- l'inefficacité du processus de l'évaluation dans certains pouvoirs locaux mais qui est pourtant censé être un des moyens par excellence pour motiver l'agent à franchir de nouveaux caps dans sa carrière.

La difficulté pour les cellules de formation est de fournir une offre de formations adaptées aux besoins, et/ou aux pratiques intégrées de développement des compétences des agents.

## Dispositions

Dès lors, en vue d'améliorer l'organisation et la qualité du service public local, la Charte sociale a été remaniée via une ordonnance régionale avec plusieurs arrêtés d'exécutions du gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale établie le 4 mai 2017 dont les dispositions sont relatives :

1. Aux formations du personnel ;
2. Aux évaluations du personnel ;
3. Aux recrutements, promotions et mobilité interne du personnel ;
4. Aux niveaux, rangs et grades du personnel ;
5. Au statut pécuniaire et échelles de traitement du personnel ;

Pour les dispositions reprises sous le point 1, l'application est déjà en grande partie en vigueur depuis le 30 juin 2017. En ce qui concerne les évaluations, les recrutements, les promotions et la mobilité interne ainsi que les niveaux, les rangs et les grades, l'application entrera en vigueur à la date du 30 juin 2018. Enfin, pour ce qui est du statut pécuniaire et des échelles barémiques, l'application entrera en vigueur à la date du 30 juin 2020.

## Changements

Maintenant, voyons les changements intervenus entre la Charte sociale de 1994 et celle modifiée par les nouveaux arrêtés précités :



AU NIVEAU FORMATION	
Charte sociale de 1994	Charte sociale actualisée 2018
La formation nouveaux entrants	La formation est renommée « formation initiale » avec le même contenu qu'auparavant !
La formation continuée : 10 demi-jours ou 5 jours entiers obligatoires	La formation continuée : on a une distinction selon le cycle d'évaluation : a) Réalisée dans l'année = 6 jours de formation b) Réalisée dans les 2 ans = 10 jours de formation  Avec plan individuel à créer pour chaque agent. Si prime accordée à l'agent dans le cadre de ces formations le paiement s'effectue comme pour la prime de bilinguisme (réussite SELOR)
La formation professionnelle : a) Masters b) Doctorats c) Management communal etc...  10 jours d'études possibles	La formation professionnelle : Pas de changement.

AU NIVEAU EVALUATION	
Charte sociale de 1994	Charte sociale actualisée 2018
Elle se déroulait en cycle de 2 ans avec : a) Un entretien de fonction b) Un entretien de fonctionnement c) Un entretien d'évaluation qui était réalisée au plus tôt 6 mois et au plus tard 4 mois après l'entretien de fonctionnement précité sur base de 2 critères <ul style="list-style-type: none"> <li>• l'ancienneté de service</li> <li>• les objectifs donnés par la ligne hiérarchique.</li> </ul>	Elle se déroulera généralement toujours en cycle de 2 ans avec : a) Un entretien de fonction création de la description de fonction du poste occupé b) Un entretien de planification création des objectifs entre l'agent et sa ligne hiérarchique avec définition des moyens pour y accéder. c) Un entretien de fonctionnement comme avant. d) Un entretien d'évaluation comme avant mais avec 5 critères d'appréciation et 3 mentions possibles c'est-à-dire : « ancienneté de service + objectifs fixés dans le cadre de la fonction, dans le cadre du comportement, dans le cadre des compétences, dans le cadre des moyens de fonctionnement dans son environnement de travail.
Les 2 mentions sont : <ul style="list-style-type: none"> <li>• Soit favorable</li> <li>• Soit défavorable</li> </ul> <p>En cas de mention <b>défavorable</b> possibilité de recours dans les 10 jours de la date qui suit la notification du résultat de l'évaluation.</p>	Les 3 mentions sont : <ul style="list-style-type: none"> <li>• Soit favorable</li> <li>• Soit sous réserve (NEW)</li> <li>• Soit insatisfaisante</li> </ul> <p>En cas de mention sous réserve, l'agent sera évalué à nouveau dans l'année qui suit celle ayant été réalisée avec de nouvelles consignes et là, soit il obtient la mention favorable, soit la mention insatisfaisante.</p> <p>En cas de mention insatisfaisante, l'agent peut demander une nouvelle évaluation dans les 15 jours de la date de notification dudit résultat moyennant accord du secrétaire communal ou du cpas et qui sera réalisée par un autre agent qui dispose d'une position hiérarchique supérieure à celle du 1er évaluateur et ce dans l'année qui suit celle qui venait d'être réalisée et la mention obtenue remplace et annule la première donnée ou la confirme.</p> <p>Dans le cas où un agent a fini par obtenir 2 évaluations avec la mention insatisfaisante qu'arrive-t-il ? a) Soit l'agent est rétrogradé. b) Soit l'agent est licencié pour inaptitude professionnelle.</p> <p>Ici, l'agent statutaire reçoit la même protection qu'un agent contractuel avec la même ancienneté mais cet agent nommé doit se déclarer demandeur d'emploi dans les 30 jours qui suivent la reconnaissance de l'inaptitude professionnelle afin d'ouvrir son droit aux allocations de chômage le cas échéant.</p> <p>Ici, la chambre de recours est constituée soit par un juge émérite soit par une personne ayant 5 ans de pratique en droit administratif et avec 1 représentant syndical par organisation.</p> <p>Sinon pour le reste des cas de figure, il y a toujours le recours classique composé par 3 représentants de l'autorité et 1 représentant par organisation syndicale avec le président de séance qui a voix prépondérante lors du vote.</p>

AU NIVEAU RECRUTEMENT-PROMOTION ET MOBILITÉ INTERNE	
Charte sociale de 1994	Charte sociale actualisée 2018
<p>Le recrutement et la promotion se réalisent sur base de l'organisation d'un examen comprenant les matières liées au poste de travail à pourvoir.</p> <p>Période de stage avant nomination : Niveau A = 1 an Niveau B-C-D = de 6 mois à un an Niveau E = 6 mois</p> <p>Durant le stage, on prévoit des entretiens de fonctionnement selon la durée de celui-ci Un rapport de stage est réalisé et si mention défavorable, stage prolongeable pour une durée maximale qui ne dépasse pas la durée initiale</p> <p>Mobilité du personnel : a) Entre commune et cpas de la même entité locale b) Entre communes c) Entre cpas d) Entre commune et cpas</p> <p>Sur base volontaire ou le cas échéant d'office.</p>	<p>Le recrutement et la promotion se réalisent sur base de l'organisation d'un examen comprenant les matières liées au poste de travail à pourvoir.</p> <p>Période de stage avant nomination : Niveau A et B = 1 an Niveau C = de 6 mois à 1 an Niveau D-E = 6 mois</p> <p>Durant le stage, on prévoit des entretiens de fonctionnement selon la durée de celui-ci.</p> <p>Un rapport de stage est réalisé et si mention défavorable, stage prolongeable pour une durée maximale qui ne dépasse pas la durée initiale.</p> <p>Mobilité du personnel actuellement est surtout un changement pour pouvoir réaffecter des agents au sein de leur entité (mutation) sur base de leurs aptitudes.</p> <p>La mobilité sur base des autres prescrits de 1994 est rare ou inexistante.</p>

AU NIVEAU DES GRADES ET DES RANGS	
Charte sociale de 1994	Charte sociale actualisée 2018
<p>Niveau A avec codes A11 A10 A9 à A1</p> <p>Niveau B avec codes B4 à B1 échelons barémiques 1-2-3</p> <p>Niveau C avec codes C4 à C1 échelons barémiques 1-2-3</p> <p>Niveau D et E avec codes D4 à D1 + E4 à E1 échelons barémiques 1-2-3</p>	<p>Niveau A avec la notion de rang (plus code) A11 ET A10 – BARÈME SPÉCIFIQUE A9 à A1 – autonomie communale toujours car des communes/cpas ont des rangs que d'autres n'ont pas (ex : grade A9)</p> <p>Niveau B avec rangs B4 à B1 mais communes/cpas peuvent rajouter maintenant un rang B5</p> <p>Niveau C-D-E avec rangs C4 à C1 ; D4 à D1 et E4 à E1 mais communes/cpas peuvent rajouter maintenant un rang C5-D5-E5.</p> <p>Ce rang 5 est un poste d'expert dont il faut créer l'échelle barémique car elle n'existe pas et donc si commune/cpas décide d'en créer cela entraînera aussi une révision du cadre et de l'organigramme.</p>

AU NIVEAU STATUT PÉCUNIAIRE ET ÉCHELLE BARÉMIQUE	
Charte sociale de 1994	Charte sociale actualisée 2018
<p><b>PASSAGE DE CODE :</b></p> <p>a) Code 1 vers code 2 = 9 ans d'ancienneté de carrière dans le grade avec formation continuée</p> <p>b) Code 2 vers code 3 = 18 ans d'ancienneté de carrière dans le grade avec formation continuée</p> <p>c) Code 1 vers code 2 = 6 ans d'ancienneté de carrière dans le grade avec formation professionnelle</p> <p>d) Code 2 vers code 3 = 12 ans d'ancienneté de carrière dans le grade avec formation professionnelle</p> <p>Moyennant évaluation favorable</p>	<p><b>PASSAGE DE CODE :</b> <b>Attention plus de distinction si avec formation continuée ou professionnelle.</b></p> <p>a) Code 1 vers code 2 = 6 ans d'ancienneté de carrière dans le grade</p> <p>b) Code 2 vers code 3 = 15 ans d'ancienneté de carrière dans le grade</p> <p>Moyennant évaluation favorable comme précédemment sauf pour les fonctions dites critiques mais dont les communes et/ou cpas n'ont pas souvent besoin.</p> <p>L'accession au niveau supérieur maintiendra son rang : Exemple : E2 qui passe en D sera repris en D2.</p> <p>Les échelles barémiques existantes ne varient pas sauf ce qui a été dit pour les rangs 5 précités. Les conditions de diplômes ne changent pas non plus selon le grade mais il a été rajouté 2 notions passerelles qui sont « le titre de compétence » et « la carte d'accès Selor ».</p>

Dans tous les cas de figure qui pourraient vous concerner, sachez que notre organisation syndicale est prête à répondre à tous vos questionnements.  
Rapporteur : Benoît van Lierde – téléphone : 02/203.16.79

# EXPERIENCE@WORK

**Experience@Work est une initiative lancée, il y a deux ans, par différentes sociétés dont Proximus, afin de permettre aux collaborateurs « seniors » de partager leurs talents avec d'autres organisations.**



Il s'agit en fait d'une convention de services par laquelle des employeurs empruntent ou prêtent des collaborateurs.

Proximus offre à ses collaborateurs, à partir de 55 ans ou en reconversion, la possibilité de réaménager leur carrière au-delà des frontières de sa propre organisation.

Dans ce cadre, le collaborateur de Proximus conserve le lien avec Proximus et donc ses droits accumulés tel que son package salarial, ses congés, ...

Cette initiative offre de nombreux avantages pour l'entreprise ainsi que pour le collaborateur qui peut partager son expérience, être plus près de son domicile, exercer dans un autre secteur (social, non-marchand, PME...) et travailler plus longtemps en se sentant utile.

Vu l'intérêt certain porté par de nombreux collaborateurs, de multiples sessions d'informations supplémentaires ont été programmées et ont remporté un grand succès dans le courant de février et mars 2018.

Des informations détaillées sont également disponibles sur le HR Corner de l'intranet de l'entreprise.

Si vous n'avez pas encore trouvé votre fonction de rêve, vous avez également la possibilité d'implémenter ces renseignements sur la plateforme. Vous pouvez également demander d'être informé hebdomadairement des offres d'emploi.

N'hésitez surtout pas à consulter les opportunités que vous offre Experience@Work. Les offres sont très régulièrement mises à jour et peuvent peut-être vous permettre de concrétiser vos aspirations. ■



# COMITÉ FÉDÉRAL ÉLARGI

Entouré de ses délégués, délégués d'honneur, collaborateurs, mais aussi du Président général du SLFP François Fernandez-Corrales, du Secrétaire général du SLFP Henk Herman et de la conseillère juridique du secrétariat général Bea Foubert, le Président du groupe Défense Edwin Lauwereins a ouvert le traditionnel comité fédéral élargi le lundi 26 février 2018, à la « Business Faculty » de Neder-Over-Heembeek.



© SMITS

Ce fut un moment de rencontre, de retour sur l'année écoulée et de regard vers le futur sur les défis qui nous attendent. Des idées ont été échangées pour affronter l'avenir.

Chris Huybrechts, le Secrétaire national du SLFP-Défense, s'est chargé de faire le lien entre les présentations. Il a aussi introduit les nouveaux délégués ainsi que les délégués d'honneur.

## Élection d'un membre civil au Bureau Permanent.

Patrice Lognard a été élu en tant que nouveau membre civil du Bureau Permanent, succédant ainsi à Conny Van Driessche. Il a largement remercié les délégués civils pour leur soutien unanime.

Patrice : « Merci pour la confiance que vous me témoignez. Je prendrai mes responsabilités pour qu'elle ne soit pas entachée. Nous devons poursuivre notre travail à un avenir meilleur pour tous les membres du personnel de la Défense tout en continuant à défendre les valeurs de notre organisation. »

Dans leurs allocutions pour la circonstance, le Président général du SLFP François Fernandez-Corrales et le Secrétaire général du SLFP Henk Herman ont entre autres mis l'accent sur le dossier pensions et plus particulièrement sur la pénibilité qui n'a toujours pas été abordée officiellement.

Henk Herman a fait connaître par tirage au sort le gagnant des vacances au Bostalsee. Johan De Wreede est l'heureux gagnant de ce concours.

## Fonctionnement interne.

Différents collaborateurs du SLFP-Défense ont donné un large aperçu de l'état des thèmes actuels pour bien montrer que ceux-ci sont suivis de près. C'est d'ailleurs grâce à l'engagement de toute l'équipe du SLFP-Défense que l'important service que nous fournissons à nos affiliés et à nos délégués peut se poursuivre.

Le président, Edwin Lauwereins, a aussi abordé la situation de la Défense proprement dite : « La vision stratégique, plus particulièrement au niveau du personnel, est la source de beaucoup de préoccupations chez le personnel avec en plus la problématique de la pension des militaires. » En s'adressant directement aux délégués et à travers eux à chacun des affiliés, le président du SLFP-Défense a insisté sur l'importance de notre service.

Edwin Lauwereins : « L'année écoulée a été une fois encore très intensive. Je réfère aux nombreux entretiens avec les cabinets des pensions et de la Défense, avec les acteurs politiques ; aux contacts avec l'Etat-major de la



Il est important d'assurer l'avenir et la continuité. C'est pourquoi nous sommes continuellement à la recherche de nouveaux délégués motivés. Cette année encore, nous avons pu accueillir un certain nombre de nouveaux venus. Malheureusement, certains nouveaux délégués étaient absents en raison de leurs activités professionnelles. De gauche à droite: le Président Edwin Lauwereins, Thierry Tubbeckx, Valerie Custers, Johan Bruyninckx, Mark De Bruyn, Carl Delgaudine, Michel Lenaerts, Etienne Sluysmans, Stein Temmerman.

Défense, aux réunions d'information dans tous les quartiers de Belgique et dans des organismes internationaux, mais aussi à la concertation hebdomadaire, aux comités de concertation et aux comités de concertation bien-être. Les centaines de dossiers individuels, les nombreuses interventions du Help Desk, l'assistance du service pensionorama, le suivi et la tenue à jour de dossiers sont garants de la continuité du service que nous rendons à nos affiliés. »

Il a conclu en disant : « Je suis confiant dans votre dévouement, dans votre force de travail, dans votre collégialité, dans votre camaraderie, en vous en tant que représentants de la plus grande organisation syndicale représentative de la Défense. »



Cette année six délégués ont reçu un insigne honorifique en remerciement de leur engagement pendant de nombreuses années au profit de notre organisation. De gauche à droite: Philippe Polet, le Président Edwin Lauwereins, le Secrétaire national Chris Huybrechts, Jean-Marc Faveyts, Didier Jadot, Frank Geraerts, John-Patrick Penning, Ronny Stevens.

## CONGÉ OVG

Le vendredi, 16 février 2018, le Haut Comité de Concertation a clôturé un long dossier concernant l'adaptation de la partie VI du DGHR-REG-TRAVARB-001. Celle-ci a été complètement revue et restructurée en 2 chapitres: un premier chapitre régit les congés et dispenses de service en cas d'opération en Belgique, jusqu'ici traités par une note émanant de la DGHR (2015 et 2016) et un deuxième chapitre consacré aux opérations à l'étranger.

Dans le cadre de ce dossier, le SLFP-Défense a toujours plaidé pour un droit aux congés comme fondamental pour chaque membre du personnel. C'est pourquoi, nous réinsistons sur le fait que chaque chef de corps doit permettre et veiller à ce que son personnel puisse prendre ses jours de congés de vacances selon les conditions réglementaires (certainement pour les grands congés de vacances). En aucun cas, la conversion de congés de vacances en DS Ops ne peut devenir la norme. Cette conversion doit garder un caractère exceptionnel comme écrit dans la dernière version du règlement DGHR-REG-TRAVARB-001. Il est à noter d'autres avancées positives dans ce dossier comme le nombre de dispenses de services pour opération revu à la hausse et des souplesses pour la prise de ces mêmes dispenses. Pour toutes ces raisons, le SLFP-Défense a donné un avis positif. Nous regrettons toutefois que les dispenses de services octroyées suite à l'engagement en opération en Belgique et à l'étranger ne puissent être additionnées.

Ci-dessous, un aperçu des modifications majeures :

	Avant	Maintenant
<b>Jours fériés, jours de congé de compensation et dispenses de service collectif</b>	Pris dans les 3 mois suivant le retour de mission	Conversion en dispenses de service pour opération (DS Ops) valable jusqu'à la fin de la carrière. Applicable également aux Officiers.
<b>Octroi de dispenses de service additionnelles en Belgique</b>	1 jour de DS Ops par tranche de 30 jours	2 DS Ops par 30 jours consécutifs ou non + 1 jour DS Ops à partir d'une tranche de 120 jours
<b>Octroi de dispenses de service additionnelles à l'étranger</b>	Congé ONU + LEAVE	2,5 jours LEAVE* pendant l'Ops/30 jours si non-utilisés lors de l'Ops : les 2,5 jours deviennent 2 jours DS Ops.

\* Le « congé pendant des opérations » est une forme de dispense de service et sera appelé par la suite « LEAVE » pour montrer clairement qu'il ne s'agit pas d'un droit statutaire.



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

# PERSONNEL CIVIL : NOUVELLES

## Plan du personnel 2018

Comme chaque année le plan du personnel nous a été soumis (le 2 février dernier pour 2018).

Au 1er janvier, le ministère de la Défense comptait 1494 équivalents temps plein, une chute du personnel un peu plus importante cette année en raison du transfert de certains membres du personnel civil vers la nouvelle institution parastatale, le WHI (War Heritage Institute) qui a été créée en 2017.

Ce plan du personnel est assez similaire à celui de l'an dernier avec à nouveau 50 recrutements statutaires prévus en 2018 ainsi que des perspectives de promotions prévues dans chaque niveau. A côté de ces 50 recrutements, 80 agents devraient rentrer en fonction cette année uniquement pour le département ACOS IS, ce

dont nous pouvons nous réjouir car ces recrutements étaient déjà attendus l'an dernier.

Le SLFP-Défense a donné un avis favorable au plan du personnel 2018 mais a une nouvelle fois insisté auprès de l'autorité pour l'organisation dans les plus brefs délais de la deuxième épreuve d'accèsion vers le niveau C, épreuve très attendue par les agents du niveau D.

## Indemnités pour déplacements de service

Depuis le 1er septembre 2017, un nouvel arrêté sur les allocations et indemnités est d'application pour tout le personnel de la fonction publique dont le personnel civil du ministère de la Défense.

Le SLFP-Défense souhaite vous informer qu'en raison de la mise en application de ce nouvel

arrêté, les frais de déplacement (frais de séjour) n'ont plus été payés au personnel civil de la Défense depuis septembre 2017.

Cette problématique a été signalée par notre organisation à l'autorité qui a confirmé ce retard de paiement en raison des adaptations techniques qui découlent de cette nouvelle réglementation.

Nous souhaitons vous informer qu'une note de service portant le No MITS : 18-00042999, a été publiée en date du 21 février 2018 par HR-B/Civ.

En principe, les paiements des frais de déplacement vont être rétablis au sein des ESA.

Néanmoins, en cas de problème, n'hésitez pas à contacter notre organisation. C'est avec plaisir que nous vous aiderons.

## FORMATIONS WB

Dans le cadre du bien-être au travail, la Défense organise des formations qui ont certainement une valeur ajoutée pour vous comme travailleur et délégué.

Il s'agit de différents cours et d'initiations à la prévention et protection au travail.

Ces cours sont donnés à Tournai et l'inscription se fait via l'unité.

### Planning formations ICWBW 2018 >>>



CODE	NOM/NAAM	DE/VAN	A/TOT	LANGUE/TAAL
EP9300	Assistant prévention (CP Niv III)	21/05 11/06 03/09	08/06 29/06 21/09	NL FR NL
	Preventieassistent	08/10	26/10	FR
EP9301	Sensibilisation prévention Sensibilisering preventie	23/04 05/11 19/11	26/04 09/11 22/11	FR NL FR
EP9302	Technique SOBANE-DEPARIS Technische Vmg	26/11 03/12	27/11 04/12	NL FR
EP9303 (travailleur) EP9304 (préventeur)	Amiante Asbest	23/04 14/05 10/09 08/10	24/04 15/05 11/09 08/10	NL FR FR NL
EP9305	Produits dangereux Gevaarlijke producten	24/05 19/04 20/09 25/10	24/05 19/04 20/09 25/10	FR NL FR NL
EP9306	Travail en hauteur Werken in hoogte	17/04 16/10 06/11	17/04 16/10 06/11	FR NL FR
EP9307	Toolbox meeting	02/10 20/11	02/10 20/11	FR NL



# LE SLFP-CHEMINOTS AUDITIONNÉ À LA CHAMBRE



La Commission Infrastructure de la Chambre des Représentants avait invité ce 28 février, les Administrateurs délégués de la SNCB et d'Infrabel

et les organisations représentatives du personnel à exprimer leur position sur la gestion et l'évolution, au cours de ces dernières années, de la sécurité ferroviaire. Philippe Delhalle, Président du SLFP-Cheminots, s'est exprimé sur la nécessité de remettre, au centre des préoccupations, le cheminot avec son expertise et ses qualifications. Force est de reconnaître que le déploiement de nouvelles technologies, telles que la TBL1+ ou l'ETCS, contribue grandement à améliorer la sécurité de la marche des trains.

Encore faut-il que cette technologie reste au service des agents qui l'utilisent, et non l'inverse. Le Président a aussi pointé la recherche permanente de la productivité au détriment la plupart du temps des conditions de travail. Si celles-ci sont réglementées, c'est dans le but de veiller aux droits et au bien-être des travailleurs, mais aussi de contribuer à la sécurité des voyageurs et du personnel. ■

## CONTRÔLES MÉDICAUX CIBLÉS À PARTIR DU 1<sup>ER</sup> MARS 2018

À partir du 1<sup>er</sup> mars 2018, il est possible que vous ne deviez pas vous présenter au contrôle médical si vous tombez malade ou si vous êtes victime d'un accident privé. À l'avenir, l'accent sera mis de plus en plus sur la prévention.

Si vous tombez malade ou si vous êtes victime d'un accident de vie privée, vous devrez appeler votre gestionnaire administratif des présences et absences après avoir contacté votre chef. Il se peut que vous ne deviez pas vous présenter au health centre (nouvelle dénomination du CRMA).

### Quelles étapes suivre si je suis malade (ou blessé) ?

1. Appelez votre chef avant le début de votre

prestation afin de l'informer.

2. Appelez votre gestionnaire administratif des présences et absences dès que possible afin qu'il encode votre absence.

3. Complétez la partie 'Identification' du formulaire A111 – Certificat d'incapacité de travail. Votre médecin doit remplir l'autre partie du formulaire. Envoyez ensuite votre certificat A au plus vite (au plus tard le jour suivant) par courrier au health centre.

4. Après votre visite chez le médecin, avertissez votre chef.

5. Appelez votre gestionnaire administratif pour lui donner les informations suivantes : durée de votre absence, autorisation de sortie ou pas, lieu où vous séjournez durant

votre incapacité de travail et vos coordonnées.

Votre responsable administratif (GAPA) vous informera s'il n'est pas nécessaire que vous vous présentiez au Centre médical. Toutefois, si vous devez vous rendre au Centre pour un contrôle médical, vous devrez vous y présenter le jour-même avant 12 heures (ou, si c'est impossible, le matin du jour ouvrable suivant). Informez votre chef à temps – avant la fin de votre période d'absence – que vous reprenez bien le travail.

### Plus d'infos ?

Dès le 1<sup>er</sup> mars, cette nouvelle procédure figurera sur l'intranet de HR Rail. ■

## PROCÉDURE DE DÉPART DES TRAINS: LE RETOUR AU BON SENS

Au mois de septembre dernier, la SNCB a décidé de mettre fin au projet DICE, en développement depuis 8 ans, et qui visait à mettre en oeuvre une nouvelle procédure de départ des trains. L'objectif était de régler, une bonne fois pour toutes, l'épineux problème de la zone grise pendant laquelle l'accompagnateur de train attend, avec une porte ouverte, le départ du train. Ce laps de temps, plus ou moins court, a souvent généré de l'incompréhension et des conflits avec la clientèle qui se voit refuser

l'accès au train pendant ces quelques secondes ou ... quelques dizaines de secondes.

La SNCB a estimé que le projet " ne répondait pas aux attentes en termes de fiabilité et d'impact sur la ponctualité ". Dommage que ce projet ait coûté 11 millions € en pure perte ! L'administratrice déléguée de la SNCB, Sophie Dutordoir, a annoncé ce 28 février, dans son audition à la Chambre sur la gestion de la sécurité ferroviaire (voir par ailleurs sur cette

page), qu'une nouvelle procédure de départ sera mise en oeuvre dès le 10 juin prochain, avec disparition de la "fameuse" zone grise.

Dès l'abandon de DICE, le SLFP-Cheminots avait réclamé, avec force et détermination, le retour à une procédure, simple, efficace et sésurisante. Nous sommes ravis d'avoir été entendus et compris ! Les modalités pratiques doivent encore être affinées, mais les décisions de principe ont été prises. ■

# ASSEMBLÉE GÉNÉRALE DU SECTEUR XV RÉGION DE BRUXELLES-CAPITALE

**Notre Assemblée générale du 25 janvier 2018 a été un véritable succès, avec plus de 300 affiliés. Et ce en présence de notre président général, notre secrétaire général, notre président national et notre ami Michel Piersoul, dirigeant responsable pour Bruxelles Propreté. Une fois de plus, nous avons été félicités pour notre progression en matière d'affiliés en 2017 : 15 %, largement au-dessus de la moyenne!**



PHOTOS : STÉPHANE CORBESIER

Les points suivants ont été abordés :

## **2017 : le carrousel bruxellois**

Sous prétexte de rationalisation d'économie et de bonne gouvernance, le gouvernement bruxellois a fait éclater son administration centrale pour créer pas moins de 6 nouvelles institutions : Perspective, Bruxelles Urbanisme et Patrimoine, Bruxelles Fiscalité, Bruxelles Fonction Publique, Bruxelles Prévention & Sécurité et l'Agence Bruxelloise pour l'Accompagnement des Entreprises. Et il est à craindre que cette liste ne s'allonge encore d'ici 2019.

À propos de cette fameuse ABAE, une société anonyme de droit public à finalité sociale, nos éminences politiques n'ont pas trouvé mieux que de mélanger le secteur public, BIE, et le privé, Atrium et Impulse, deux asbl subsidiées par le GRBC ! Quel gabegie, surtout que le statut qui va régir cette institution s'éloigne tout à fait des principes élémentaires en vigueur dans la fonction publique

et se dirige sensiblement vers la privatisation du secteur public, un mécanisme fort à la mode pour le moment.

En ce qui concerne le rapprochement et l'intégration de la Société de Logement (SLRB) vers la direction du Logement du SPRB (une des décisions du gouvernement en 2016), c'est juste l'inverse qui se passe puisque la vente du CCN oblige cette direction, d'ici 2020 au plus tard, à partir cohabiter avec la SLRB.

## **Dépolitisation ?**

Comme par hasard, on a bombardé à la tête de ces nouveaux organismes de nouveaux mandataires, dont la plupart sont d'anciens « locataires » d'un cabinet bien connu situé rue Ducale ..... Bien entendu, le choix de ces fameux mandataires s'est effectué sous la haute présidence des commissions de sélection régionales, bien connues pour leur compétence et leur suprême impartialité. Et lorsque l'on parle de bonne gouvernance, tout le

monde a encore en mémoire les scandales récents de Publifin, du Samu social et autres.

La Région n'est pas épargnée dans ce domaine, notamment Actiris avec une campagne pour des cours de langue mettant en vedette un célèbre joueur de football : 240.000 euros, la rénovation d'une salle de réunion dans la tour Astro : 400.000 euros, le scandale tout récent du SIAMU avec des notes de frais injustifiées et Bruxelles Mobilité où le nombre de subsides octroyés à des a.s.b.l. diverses est passé en quelques mois de 80 à 600 !

## **Statut 3.0 : accouchement pénible**

Ce fameux statut est resté dans les tiroirs du Cabinet de madame Laanan, secrétaire d'Etat à la fonction publique, jusqu'au mois de septembre. Là, le SLFP en a eu marre et à force de campagnes de presse a réactivé la négociation qui s'est clôturée fin octobre. Pour l'heure, il n'est toujours pas en application. Il vient de revenir du Conseil d'Etat

au président du comité de négociation du secteur XV, monsieur Hervé Ghysels, avec remarques qui doivent être examinées par le gouvernement. Ensuite, il doit passer en dernière lecture devant celui-ci. Probable approbation en mars et le cas échéant publication en avril.

Le SLFP a émis un protocole de désaccord sur ce statut puisqu'il est basé sur l'absence d'unicité et d'harmonisation des différents statuts appliqués en Région de Bruxelles-Capitale, la discrimination de traitement en matière d'embauche, de conditions de travail et de rémunération entre ces différents statuts à charge d'un même budget régional, la politique des mandats pour les fonctions dirigeantes et l'absence de transparence, de dépolitisation et de bonne gouvernance.

Malgré notre protocole de désaccord sur cette brique de quelques centaines de pages, nous reconnaissons qu'il apporte certaines avancées :

- la Chambre de recours devient unique pour les SPR et OIP, retrouve son pouvoir de décision en matière de stage, d'évaluation, d'absences, de congés, de disponibilité par retrait d'emploi dans l'intérêt du service et de déclaration d'incapacité professionnelle définitive pour les statutaires et en matière d'évaluation, d'absences et de congés pour les contractuels. Elle conserve son pouvoir d'avis en matière disciplinaire ;
- la période d'évaluation passe de 1 an à 2 moyennant une activité de 6 mois minimum et une possibilité d'évaluation intermédiaire à la demande, l'accompagnement de l'agent par une personne de son choix en qualité d'observateur et la possibilité de réaliser une auto-évaluation comme élément de l'évaluation.
- la carrière fonctionnelle, soit le passage à une échelle supérieure, se fera après 6 ans et 15 ans au lieu de 9 ans et 18 ans ; l'accélération de la carrière fonctionnelle étant abandonnée.
- les échelles barémiques ont été négociées dans un autre arrêté qui s'intégrera au statut 3.0 dans l'annexe de ce statut ou dans une annexe publiée ensuite. Pour les niveaux D, C, B et les échelles A101, 102 et 103, il est prévu des échelons jusqu'à 30 ans de carrière et pour les grades A2 à A7 les échelons sont prévus jusqu'à 25 ans. Il a cependant été prévu deux intercalaires pour les niveaux D, C et B dans le passage de 27 ans à 30 ans de carrière ;
- et, last but not least, la transposition du niveau E dans le niveau D, avec effet rétroactif au 01.01.2016.



### Accord sectoriel 2017-2018

En ce qui concerne la négociation en cours, comme dit le proverbe « chat échaudé craint l'eau froide ». Tant qu'elle ne sera pas clôturée et signée, il serait imprudent de considérer la totalité des propositions comme acquises. En plus, il ne s'agit pas d'un accord contraignant pour l'autorité. Il pourrait très bien le renvoyer au prochain gouvernement en 2019 qui pourrait également décider de ne rien appliquer ou de n'en appliquer qu'une partie. Cet accord contient le chèque-repas à 8,00 euros, le remboursement du trajet domicile-lieu de travail en transport en commun à 100% et l'éventuel allongement des échelles barémiques jusqu'à 45 ans de carrière pour l'ensemble des membres du personnel.

### Conclusion

En 2018, nous aurons encore beaucoup de fil à retordre avec l'autorité. Dans la création des nouvelles entités, le gouvernement en profite pour raboter des acquis obtenus tout récemment. Je

pense ici au 13m<sup>2</sup> de bureau par agent, la suppression de cafétérias, tout cela en invoquant la flexibilité dans le temps de travail, la suppression du pointage fort en vogue ou le télétravail, souvent couteau à double tranchant en matière d'évaluation des objectifs ou de disponibilité de l'agent presque 24h sur 24. Et alors on s'étonne que les statistiques en matière de burn-out explosent.

Quand nous interpellons l'autorité sur les motivations du non-respect des normes, le Gouvernement nous répond que c'est dans un souci de bonne gouvernance, de rationalisation et de budget. Il est vrai que depuis peu la Région vend ses derniers « bijoux de famille ». Pour loger ses fonctionnaires, cette Région n'achète plus rien, elle loue .....très inquiétant. Ne serait-ce pas là les prémices d'une chronique d'une mort annoncée ?

**Luc BESSEM, président secteur XV**  
**Henri DE BAER, vice-président secteur XV**  
**Yves LATINIE, mandataire permanent**



# DEUXIÈME PILIER DE PENSION POUR LES CONTRACTUELS FLAMANDS

**Le 23 février 2018, le Gouvernement flamand a approuvé la note de concept relative à l'établissement d'un fonds de pension flamand pour les agents contractuels. Ainsi les 8.500 contractuels des services de l'administration flamande recevraient-ils effectivement dès le 1er juillet 2019 un deuxième pilier de pension.**

Au niveau fédéral on s'attèle pleinement à l'établissement d'un cadre juridique afin de rendre possible pour l'administration fédérale, les communautés et les régions d'élaborer un deuxième pilier sur la base de la Loi sur les Pensions complémentaires (LPC) de 2003. Un projet de loi relatif à cela a déjà été négocié avec les syndicats au Comité A et soumis pour avis au Conseil d'Etat et parcourt en ce moment la procédure parlementaire (Loi sur les Pensions complémentaires du Secteur public – LPCSP). A cause d'un conflit d'intérêt invoqué, le projet de loi est encore en examen.

Ce qui ne retient pas le Gouvernement flamand de s'atteler d'ores et déjà à ce qui a été fixé dans l'Accord sectoriel flamand 2010-2012 conclu : « Le Gouvernement flamand confirme sa disposition de principe de prévoir pour les contractuels des missions supplémentaires et spécifiques dans un deuxième pilier de pension ». Dans l'accord de gouvernement 2014-2019, le Gouvernement avait repris aussi l'élaboration d'un deuxième pilier de pension pour les collaborateurs contractuels.

L'administration flamande veut d'une part réduire la faille béante entre la pension des fonctionnaires et des contractuels et d'autre part faire converger les conditions de travail des contractuels et des statutaires. Pour le SLFP – administration flamande, dans ce contexte, on ne peut en aucun cas toucher au statut ni à la position des fonctionnaires (statutaires).

## Fonds de pension

Pour le nouveau régime de pension complémentaire, l'on opte en faveur de la création d'une Institution pour Provisions de Pension d'Entreprise (IPPE) sous forme d'un Organisme pour le Financement des Pensions (OFF). Le fonds de pension se charge de la gestion et de l'administration quotidienne et doit à cet effet créer un Conseil d'Administration et une Assemblée générale. L'implication syndicale est garantie par le comité de contrôle, selon le Gouvernement flamand. On ne choisira pas pour une assurance groupe. Une telle assurance groupe se souscrit auprès d'une entreprise commerciale et se conçoit moins comme une rampe de rallonge de l'employeur. La distance y est plus grande. Et dans le cas d'entreprises d'assurances commerciales une partie des bénéfices devra être cédée. Ce qui n'est pas non plus sans intérêt : il n'y a pas d'implication syndicale.

Etant donné que la pension complémentaire constitue une condition de travail, le Gouvernement flamand est compétent de l'instaurer en faveur du personnel des départements par le biais des IVA, des SAR, sans base légale décrétable supplémentaire. Les composantes en seront reprises dans le Statut du Personnel flamand (SPF). Les entités au sein des services de l'administration flamande (SAF) devront obligatoirement s'affilier auprès de ce même plan de pension (dont les composantes seront reprises en tant



© SMITS

que conditions de travail au SPF). Une possibilité de souscription sera aussi prévue pour les institutions qui ne sont pas des SAF. Il ne semble pas souhaitable de prévoir des plans de pension concurrentiels au sein de et à l'extérieur des SAF (la demande est en l'espèce très forte) et c'est la raison pour laquelle on offre une possibilité de souscription pour les institutions de droit public et privé à l'intérieur et à l'extérieur des SAF (par ex. De Lijn, De Watergroep, la VRT, le Fonds flamand des Lettres et l'Académie royale de Langue et Littérature néerlandophone).

## Financement

En 2018 et 2019, le Gouvernement flamand mettra en tant que capital de départ un montant de 22 millions d'euros à disposition. La cotisation patronale (donc pas une cotisation des travailleurs) s'élève à 3% du salaire brut (y compris le pécule de vacances et la prime de fin d'année). Par ailleurs, la garantie de rendement légale qui s'élève actuellement à 1,75% s'applique au plan de pension.

Le SLFP – administration flamande veut découpler entièrement le montant de 22 millions d'euros du budget à prévoir pour tous les agents des SAF qui sont du ressort de l'Accord sectoriel 2017-2019 encore à négocier.

A l'article 19 du projet de loi LPCSP, la terminologie est traduite à l'intention du secteur public. Ainsi devra-t-on convenir avec le Comité de Secteur XVIII un protocole relatif au financement du régime de pension et au choix d'un organisme de pension (Article 39, §1er de la LPCSP).

Bientôt, le Gouvernement flamand entamera les négociations au Comité de Secteur XVIII et l'on espère les clôturer au plus tard pour le 1er octobre 2018. Selon le planning le fonds de pension devra ensuite être opérationnel à partir du 1er juillet 2019.

Nous vous tiendrons bien entendu ultérieurement au courant des développements dans ce dossier sensible et fort délicat.

**Francis VAN LINDT**

Président VSOA – Vlaamse overheid

Quelles sont les conséquences et qui est responsable ?

# MANQUE D'ENTRAÎNEMENTS EN MAÎTRISE DE LA VIOLENCE

Souvent, nous sommes interpellés par nos membres quant au manque d'entraînements en maîtrise de la violence, prévus par la circulaire GPI 48. A juste titre, les membres du personnel se demandent qui sera porté responsable lorsque le membre du personnel se trouve dans une situation où il se voit obligé d'utiliser son armement et qu'il s'avère que le nombre d'entraînements prévu n'a pas été respecté.



C'est pourquoi nous avons demandé au service juridique de la police fédérale de formuler un avis en la matière.

## Légalité

La détention et le port d'un armement réglementaire constituent une exception à l'article 27 de la loi sur les armes. Pour que la détention et le port d'un armement soient réglementaires, les conditions prévues par la législation en vigueur, entre autres au niveau de la formation et de l'entraînement, doivent être respectées (loi sur les armes – AR du 26 juin 2002 relatif à la détention et au port d'armes par les services de l'autorité ou de la force publique, AR du 3 juin 2007 relatif à l'armement de la police structurée – circulaire GPI 62 relative à l'armement de la police intégrée). Les prescriptions relatives à la formation et l'entraînement sont donc une condition sine qua non pour la mise à disposition et le port de l'armement

réglementaire. Le membre du personnel qui, quel qu'en soit le motif, ne participe pas aux sessions de formation ou aux entraînements, ou qui n'obtient pas le niveau requis à l'évaluation, ne peut plus porter cet armement puisque ce port n'est plus légal.

## Entraînements GPI 48

L'objectif des formations et entraînements imposés par la circulaire GPI 48 (relative à la formation et l'entraînement en maîtrise de la violence des membres du personnel du cadre opérationnel des services de police) pour l'emploi des armes est d'assurer une utilisation optimale de l'armement par les fonctionnaires de police. Cette utilisation optimale, et en particulier efficace et sûre, implique que les fonctionnaires de police doivent très bien connaître et maîtriser les armes qu'ils utilisent (arme à feu, arme de frappe et pepperspray).

### Responsabilités

Il revient à l'employeur ou son mandataire (l'autorité responsable : le chef de corps – le commissaire général ou le directeur général) de prendre des mesures adéquates pour prévenir les risques irréflectifs du membre du personnel vis-à-vis de lui-même ou d'un tiers (la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail) et pour s'assurer que la réglementation en matière de la détention et du port de l'armement réglementaire ainsi qu'en matière de la formation prévue en la matière soit respectée. L'autorité responsable prend donc les mesures nécessaires vis-à-vis des membres du personnel qui, quel qu'en soit le motif, ne participent pas aux sessions de formation ou aux entraînements, ou qui n'obtiennent pas le niveau requis à l'évaluation.

La GPI 48 donne quelques exemples de mesures possibles. La circulaire précise que "... Pour les cas extrêmes, la mesure peut aller jusqu'au retrait de l'armement. Cette mesure doit être maintenue aussi longtemps que le membre du personnel ne fait rien pour s'améliorer et parvenir au niveau minimum requis, malgré les opportunités qui lui sont offertes." De plus, le principe stipulant que les mesures peuvent aller jusqu'au retrait de l'armement est confirmé par la circulaire GPI 62.

### Missions et disponibilité du membre du personnel

Il n'y a pas de liste énumérant les missions à effectuer avec ou sans l'armement réglementaire complet ou non. Il incombe également à l'autorité responsable de déterminer les modalités du port de l'armement qui répondent le mieux aux nécessités de service et aux obligations imposées aux membres du personnel (par exemple en limitant le port à certaines pièces de l'armement, conformément à l'article 11 de l'AR du 3 juin 2007 relatif à l'armement de la police intégrée) et de déterminer quelles missions peuvent encore être effectuées par un membre du personnel dont une ou plusieurs pièces de l'armement ont été retirées.

Le fait d'intégrer des armes non létales (arme de frappe et pepperspray) dans l'armement individuel répond à la philosophie d'un usage progressif de la violence (l'article 37 de la loi sur la fonction de police). En effet, le législateur a déterminé trois niveaux d'usage de la violence (qui correspondent aux trois types d'armes) allant de violence « légère » jusqu'à la violence « mortelle ».

Pour des raisons de sécurité et d'efficacité opérationnelle il est donc à éviter de charger un membre du personnel dont une ou plusieurs pièces de l'armement ont été retirées, de missions pouvant nécessiter l'usage de la violence (des missions d'intervention pendant lesquelles un inspecteur ou un inspecteur principal doit pouvoir intervenir).

Le membre du personnel peut être détaché dans un service interne (accueil, suivi de dossiers judiciaires qui ne demandent aucune intervention sur le terrain, fonction administrative ou logistique) ou il peut être chargé de certaines tâches liées à la fonction d'agent de quartier ou de tâches incombant à l'agent de police. Dans ce cas, un pepperspray peut lui être confié pour qu'il puisse intervenir, si besoin. ■

Source : avis de DGR/Jur

## PRIME SYNDICALE POUR L'ANNÉE DE RÉFÉRENCE 2017

**La prime syndicale est un avantage social accordé aux membres du personnel du secteur public affiliés à une organisation syndicale représentative, telle que le SLFP-Police. Grâce à cette prime, les membres du personnel récupèrent une partie de leur contribution financière à titre de récompense pour leur engagement et leur solidarité.**

L'employeur (la police locale ou fédérale) distribue la « demande de prime syndicale pour l'année de référence 2017 » à tous les membres du personnel et cela au plus tard le 31 mars 2018. Prenez contact avec votre service du personnel si vous n'avez pas reçu ce formulaire.

Vous trouverez plus d'informations concernant les formalités à compléter à la page 5 de cette édition.

La « demande de prime syndicale pour l'année de référence 2017 » doit être renvoyé au SLFP-Police, Minervastraat 8 à 1930 Zaventem au plus tard le 30 juin 2018. Vous pouvez également la remettre en mains de votre délégué syndical local. ■





# NOUVELLE GOUVERNANCE POUR LES HAUTES ÉCOLES

En ce début d'année 2018, nos représentants SLFP E-U ont dû intervenir dans deux Hautes Ecoles, de deux réseaux différents, qui ont connu des bouleversements au niveau de leur gestion.

Tout d'abord, à la toute nouvelle Haute Ecole Bruxelles Brabant (HE2B). Suite à la récente présentation des comptes, un déficit de plus d'un million d'euros est apparu, ce qui entraînera la perte de 15 équivalents temps plein (ETP) principalement parmi le personnel enseignant de deux catégories de l'ancienne HE Spaak affichant un « surencadrement » récurrent. Laurent Préaux, notre représentant qui siégeait au Conseil d'administration, a porté la demande des affiliés de la HE : les responsables de cette situation devaient prendre leurs responsabilités et si un « dégraissage » devait avoir lieu, il fallait que le Collège de direction montre l'exemple et que les responsables des deux catégories concernées démissionnent de leurs fonctions électives et reprennent leurs fonctions pédagogiques ! Cela contribuera à réduire le déficit. Suite à cette intervention, le Cabinet a annoncé une aide de 300.000€, ce qui limiterait le nombre de licenciements à 8 ETP (dont 5 départs naturels) mais il a également rappelé que seul le P.O. pouvait démissionner un membre du Collège et uniquement pour raison disciplinaire. A suivre.

## Injonction

Ensuite, à la Haute Ecole Lucia de Brouckère (HELdB), qui a vu son Collège de direction écarté sur le champ par son Pouvoir Organisateur suite à l'injonction d'un expert technique du Contrôle du Bien-être au travail. Ce dernier a ordonné cette mesure au vu du nombre de déclarations formelles et informelles en troubles psychosociaux déposées par des membres des personnels. Cela fait plus de cinq ans que la HELdB connaît des désordres d'organisation, lesquels ont généré de nombreux arrêts de travail des membres du personnel et/ou des étudiants. Le dernier collège de direction mis en place devait tenir la gageure de redistribuer les charges et emplois des personnels de manière

équitable et légale, de remettre sur pied une administration haute école digne de ce nom en la dotant des moyens appropriés et de remettre à jour (reconstituer la plupart du temps), les dossiers des membres du personnel.

## Ecartement

Nous n'aborderons pas ici le bien-fondé ou non de cette décision d'écartement (le dossier se plaidera tout prochainement devant les juridictions compétentes et on en connaîtra l'issue au moment où vous lirez ces lignes) et j'y reviendrai, au besoin, dans un autre édit. En attendant le PO a mis en place « une équipe administrative de direction provisoire » composée de deux septuagénaires pensionnés de l'enseignement obligatoire du réseau FWB et d'un jeune attaché juriste de la Cocof. Sans expérience de l'enseignement supérieur, cette direction provisoire improvisée n'a pas pu prendre toutes les mesures ad hoc (notamment en ce qui concerne les aspects académiques et les étudiants réagissent déjà).

## Inquiétudes

Notre représentante, Annick Masson, a rapporté à la Copaloc les inquiétudes du SLFP quant à l'avenir de la HELdB : le SLFP s'interroge sur l'existence d'un agenda caché programmant la dissolution de cette dernière. En effet, la Province du Brabant Wallon, composante du P.O. ayant déjà entrepris des démarches avec le Cabinet Marcourt pour céder l'implantation de Jodoigne à la HE2B (FWB) et le Cabinet de la Ministre Laanan, ignorant, pour on ne sait quelles raisons obscures, tout rapprochement de l'implantation bruxelloise avec la Haute Ecole Francisco Ferrer, envisagerait plutôt un rapprochement avec la Haute Ecole Ilya Prigogine (LNC).

Serait-ce la chronique d'une mort annoncée ?

Dans ces deux cas, on ne peut que déplorer l'absence de dispositions statutaires pour régler les dysfonctionnements éventuels dans la Gouvernance des HE. Actuellement, hormis les dispositions disciplinaires pouvant être initiées par le PO, rien n'existe pour réguler les dysfonctionnements en cours de mandat.

## Groupe de travail

Le Cabinet Marcourt a invité des organisations syndicales ainsi que des représentants des P.O. à participer à un groupe de travail (une « concertation » informelle) portant sur une nouvelle forme de Gouvernance des HE, afin de pallier les problèmes rencontrés sur le terrain (ex : l'absence de trois candidats minimum lors des élections, les mésententes entre membres du Collège de direction, les chevauchements dans les mandats, etc...). Plusieurs réunions se sont tenues au cours desquelles les intervenants ont pu faire part de leurs souhaits et observations. Le Gouvernement nous annonce que tout prochainement un avant-projet de décret (APD) sera déposé et, bien sûr, concerté.

Espérons que cet APD comportera de nouvelles dispositions statutaires mettant en place des mécanismes visant à mettre fin, en cours de mandat, à des dysfonctionnements de gouvernance. Exercer un emploi à responsabilité, défrayé par une allocation supplémentaire, ne doit pas se faire en toute impunité pendant toute la durée du mandat.

## Être fou ?

A propos de gouvernance, je vous renvoie à la question : faut-il être fou pour arriver au pouvoir ou est-ce le pouvoir qui rend fou ? Cette question avait été débattue, il y a une dizaine d'années, par le Professeur Pascal de Sutter, professeur de psychologie à l'UCL et expert auprès de l'Otan, dans son ouvrage « Ces fous qui nous gouvernent : Comment la psychologie permet de comprendre les hommes politiques ». Il en arrivait à la conclusion que si les fous sont au pouvoir, c'est parce que l'électeur est peut-être plus fou que celui qu'il élit. Nous les avons mis en place parce qu'ils sont fous et que leurs défauts nous rassurent. Malheureusement celui qui est élu n'est pas forcément celui qui fait le meilleur dirigeant.

Remercions les délégués et représentants qui portent nos valeurs et restons vigilants ! ■

**Michel POPIJN**

Permanent syndical

en charge de l'Enseignement supérieur

## Métiers lourds

# ENSEIGNANT, LE PLUS BEAU MÉTIER DU MONDE, MAIS TROP LOURD À PORTER

**Le métier d'enseignant est-il lourd ou non? Cette discussion est à présent menée à couteaux tirés. A cette occasion, les syndicats enseignants néerlandophones et francophones ont organisé le 14 mars 2018 à Bruxelles un rassemblement national.**



© SMITS

Le rassemblement a eu lieu sous forme de mini-colloque « dossier métiers lourds ». Les syndicats enseignants ont d'abord fourni des précisions relatives à l'historique récent de la pension des enseignants, aux coupes sèches des dernières années ainsi que tout ce qui s'annonce encore bientôt. Ceci fut suivi d'éclaircissements et d'un état des lieux concernant le dossier de la pénibilité.

En guise d'interlude, le comédien Bert Kruismans nous a partagé sa vision très personnelle sur le thème « enseignement = métier lourd ». Des bacquelaines (une variante des madeleines bien connues) ont été préparées et distribuées aux délégués syndicaux qui s'étaient amassés en grand nombre.

Le fait que les syndicats enseignants des deux côtés de la frontière linguistique s'unissent est unique et la chose ne s'était plus présentée depuis belle lurette. Or, leurs intérêts sont communs et l'inquiétude auprès de nos membres conséquente.

## Quatre critères déterminants pour la reconnaissance en tant que métier lourd

Dans la note d'orientation rédigée l'an dernier, quatre critères déterminants pour la pénibilité avaient été repris: les horaires difficiles (travail de nuit ou en équipe), le travail lourd au point de vue physique (par exemple le fait de devoir porter beaucoup), les risques pour la sécurité (par ex. agent de police, pompier) et la charge psychologique et émotionnelle (stress).

Les personnes exerçant un métier lourd pourront partir plus tôt à la retraite à un âge minimum de 60 ans. En cas d'exposition à plusieurs facteurs, l'âge de la pension sera adapté en l'assortissant d'un facteur déterminé au préalable. Si l'on travaille plus longtemps, le montant de la pension sera plus élevé.

Quoique dans la note d'orientation originelle il ne fût point question de quelconque hiérarchie entre lesdits quatre critères, dans les débats subséquents, celle-ci fit certes soudain son apparition.

## “Le critère de la charge émotionnelle et mentale, uniquement comme facteur aggravant?”

Le critère de la charge émotionnelle et mentale ne jouerait plus comme critère à part entière, mais uniquement comme facteur augmentant la pénibilité. Pour nous, la chose est inacceptable. La charge émotionnelle et mentale dans le secteur des soins de santé et de l'enseignement ne constitue pas un facteur supplémentaire, mais bien un facteur présent de manière permanente ainsi que très alourdissant.

Nous ne disposons guère de suffisamment d'espace pour dévoiler en l'occurrence la recherche scientifique dans ce domaine. Nous faisons toutefois référence avec un certain empressement aux chiffres de maladie et aux causes de ceux-ci et ce afin de démontrer que cela n'a que peu de



sens de faire usage d'un cadre théorique qui nie vertement la réalité.

Environ 40% des travailleurs entre 55 et 65 ans doivent faire face à des affections chroniques. 60% de l'absentéisme de longue durée sont causés par des affections psychiques et lombaires. La charge psychique est donc non seulement un élément très réellement aggravant ; c'est surtout une cause importante de maladie auprès des travailleurs en général et auprès du personnel enseignant en particulier.

Entre 2001 et 2003, le nombre de personnes âgées de plus de 50 ans a doublé, ainsi que le nombre de malades de longue durée. C'est logique. La maladie et la déchéance ne constituent pas des choix conscients, mais bien un processus biologique auquel, avec toute la volonté du monde, on ne saurait faire face. La seule chose qui aide, c'est de faire en sorte que la qualité de vie des gens soit garantie sur l'ensemble de la carrière. Ceci peut être réalisé en premier lieu en rendant et gardant le travail gérable et ce dès le début de la carrière. Et même dans ce cas de figure le métier d'enseignement reste lourd!

### Enseignement = métier de contact

Dans l'enseignement, on travaille tous les jours avec des personnes ; bambins, élèves, étudiants, toutes les personnes qui suivent des cours... Le facteur humain en constitue le point de départ pour le contingent enseignant et chargés de cours de notre enseignement flamand. Ils s'acquittent au quotidien de leur tâche avec plein dévouement, engagement et surtout avec une très grande implication.

Il n'est pas rare que cette implication ait pour conséquence qu'à la fin de leur journée de travail ils ne sont pas capables d'abandonner les problèmes et les préoccupations en les trimballant avec eux jour après jour. C'est justement la raison pour laquelle le critère de charge émotionnelle et mentale ne peut pas uniquement être compté purement comme un facteur alourdissant, mais bien pourquoi il doit compter comme facteur à part



© SMITS

entière étant donné qu'il est très pénibilisant et présent en permanence.

Une éventuelle non-reconnaissance en tant que métier lourd signifierait que pour le personnel enseignant l'âge de la retraite serait une fois de plus repoussé... Ce serait en outre une grave méconnaissance de la charge émotionnelle et mentale que comporte ce métier et par la même occasion le tantième camouflet à l'égard de toutes les personnes qui évoluent dans le domaine de l'enseignement

### Vent contraire de la N-VA

Malgré tout ceci, en tant que syndicat, nous continuons à adopter une attitude constructive. Même avant qu'une proposition convenable puisse être élaborée, nous souffrons d'un vent contraire de la N-VA. Ce parti craint un trop grand laxisme dans

ce débat sur les pensions, servant de filigrane pour le secteur privé ; laxisme qui fera certainement tache d'huile. En d'autres termes, la N-VA craint que les exigences fantaisistes introduites lors des réformes par Di Rupo soient revues à la baisse vers un modèle encore plus fantaisiste.

Ce qui nous vexe, c'est précisément le facteur psychologique. La N-VA semble vouloir éliminer le caractère humain même de l'être humain. Il est dès lors temps qu'elle annonce la couleur. Se préoccupe-t-elle encore de l'enseignement ou ne constitue-t-il à ses yeux qu'un poste de frais? ■

**Masanka Tshimanga**

Présidente communautaire SLFP-Enseignement

**Marnix Heyndrickx**

Voorzitter VSOA-Onderwijs





# MERCI POUR VOTRE CONFIANCE !

**Lors de l'Assemblée communautaire qui s'est déroulée le 16 mars dernier à Charleroi, les membres présents ont voté massivement à la reconduction de notre duo pour un prochain mandat à la présidence de notre groupe. Nous garderons les 4 mêmes objectifs : la proximité, la communication, la crédibilité et la représentativité.**

La proximité est, pour nous, essentielle ! Le rôle que jouent les permanents régionaux sur le terrain, auprès de nos affiliés est capital, nous en augmenterons le nombre dès que possible.

En ce qui concerne la communication, nous mettons un point d'honneur à vous informer encore plus rapidement lors des nouvelles mesures prévues en matière d'enseignement ou lors des mouvements sociaux.

Ensuite vient la crédibilité qui se décline autant par la connaissance des dossiers de fond que par notre présence aux négociations. La défense des acquis sociaux, de nos statuts qui sont le fondement de notre fonction publique est primordiale.

Pour terminer, la représentativité ! Nous voulons que chaque affilié puisse compter sur un délégué dans son école, son centre PMS ou son internat afin d'être aidé le plus rapidement possible.

Nous vous remercions encore pour la confiance accordée..

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



© SMITS

La Présidente Masanka Tshimanga et Vice-présidente Muriel Vigneron sont félicitées par les membres de leur équipe.

## COMITÉ PERMANENT POUR L'ÉGALITÉ DU CSEE



Depuis deux ans, je représente le SLFP-Enseignement au Comité permanent pour l'égalité qui émane du Comité syndical européen de l'éducation (CSEE). Nous nous sommes réunis les 19 et 20 février derniers à Bruxelles. Nous avons été invités à préparer

la rédaction d'une résolution visant à définir les priorités d'un plan d'actions du CSEE pour l'égalité, la diversité et l'inclusion. Ce travail sera présenté au Comité du CSEE en mars puis à la conférence spéciale du CSEE en novembre 2018 pour adoption.

La réunion a, en outre, permis de faire le point sur l'évaluation de la mise en œuvre des recommandations précédentes du Comité permanent pour l'égalité, afin de pouvoir identifier les défis et les initiatives probantes pour les syndicats de l'enseignement dans le domaine de la promotion de l'égalité. Dans le sillage des dernières activités et initiatives menées en faveur de l'égalité des chances au niveau de l'UE et des travaux menés actuellement par le CSEE et l'IE dans ce domaine, deux discussions thématiques étaient inscrites au programme de la réunion : «Education et égalité des genres» et «Education et migration».

Un groupe de travail verra le jour rapidement au sein de notre organisation afin de vous informer sur ces divers sujets, recueillir votre avis et évaluer certains dispositifs en place.■

**Muriel VIGNERON**  
 Vice-Présidente communautaire