



argument



© SMITS



HOMMAGE À NOS MILITAIRES

Contact

SECRÉTARIAT GÉNÉRAL

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

CHEMINOTS

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

AFRC : ADMINISTRATIONS FÉDÉRALES, RÉGIONALES ET COMMUNAUTAIRES

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

ALR : ADMINISTRATIONS LOCALES ET RÉGIONALES

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

ONDERWIJS

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

ENSEIGNEMENT

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

LA POSTE

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

PROXIMUS

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

ORDRE JUDICIAIRE

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

DÉFENSE

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

FINANCES

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

POLICE

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

Comité de rédaction

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

CONTENU



La modernisation du statut

5

La modernisation du statut des fonctionnaires. Ou plus exactement : l'abolition du statut Camu et le non-respect de la concertation syndicale !



Les YOUNGS au contact des jeunes

6

La cellule Young, le mouvement des jeunes du SLFP, est plus engagée que jamais pour représenter les jeunes et défendre leurs intérêts.



bpost doit s'ajuster !

8-9

La bombe a explosé au début mars chez MSO. La baisse dans le courrier n'implique pas une réduction de la charge de travail.



Journée des Vétérans

16

Le 7 avril, un hommage a été rendu aux 252 militaires qui depuis 1945 ont perdu la vie lors de missions de maintien de la paix à l'étranger.



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

FUMÉE BLANCHE POUR LE DOSSIER PÉNIBILITÉ ?



© SMITS

Le vendredi 30 mars, veille du congé de Pâques, un communiqué de presse du Premier ministre annonçait que le conseil des ministres restreint avait, en son sein, marqué son accord sur le texte de l'avant-projet de loi réglant la problématique des métiers lourds et que celui-ci pouvait, enfin, être soumis à la concertation avec les partenaires sociaux.

A l'heure d'écrire ces lignes, nous n'avons pas encore reçu les textes amendés et aucune date de réunion n'a encore été fixée. Toutefois, le gouvernement souhaite que le tout soit réglé avant les vacances.

Nous communiquerons l'avancement des négociations via notre site web, de manière à être up to date.

Ce que nous savons :

- Les 4 critères de pénibilité serviront de matrice pour «mesurer» le taux de pénibilité.
- Les coefficients tels que déjà annoncés restent d'actualité (1,05 ; 1,10 ; 1,15).
- La date de mise en œuvre est reportée au 1er janvier 2020.
- L'exposition minimum pour bénéficier d'une reconnaissance de pénibilité sera à négocier avec

les partenaires sociaux (entre 5 et 10 ans).

- Les mesures transitoires pour les régimes spéciaux s'étaleront sur 20 années (militaires et cheminots), les autres mesures transitoires feront l'objet de la concertation.

Enfin, à l'issue de la concertation, le bureau du plan, et c'est ce qui nous interpelle, devra valider ou non le résultat des discussions en fonction de divers paramètres (vieillesse de la population, enveloppe budgétaire, etc.).

Ce dossier hautement symbolique et sensible est à nos yeux, LE dossier de la législature actuelle. Nous souhaitons que personne ne reste au bord du chemin, ce qui ne veut pas dire que tous les espoirs seront réalisés. En effet, ce dossier a suscité et suscite toujours des attentes qui pour nous

sont légitimes. Mais qu'en est-il de l'autorité de tutelle ?

Comme j'ai eu l'occasion de l'annoncer lors de la réception de Nouvel-An, l'année 2018 est une année de changement pour notre organisation syndicale. Le congrès de novembre 2017 a permis de moderniser nos statuts. Le comité exécutif, organe de gestion stratégique de notre organisation a été mis en place début de cette année et nous permet de mieux appréhender les défis auxquels nous sommes confrontés. 2018 est une année de renouvellement de mandats au sein de plusieurs groupes professionnels. Le secrétariat général connaîtra également des changements au niveau de sa direction.

En effet, Monsieur Henk Herman, actuel Secrétaire général, aura 65 ans en juin 2018 et le Comité directeur du 18 juin devra élire son successeur. C'est pourquoi dans ce numéro de votre magazine, nous lançons officiellement un appel aux candidats au poste de Secrétaire général.

Nous aurons l'occasion de revenir sur ce sujet plus longuement dans un prochain numéro d'Argument.

François Fernandez-Corrales
Président général

“
Changements en vue
au sein du SLFP.
”

LE SLFP RECHERCHE UN NOUVEAU SECRÉTAIRE GÉNÉRAL (M/F/X)

Postuler jusqu'au vendredi 1er juin 2018 inclus par lettre recommandée, accompagnée d'un curriculum vitae détaillé, de même que de tout élément pouvant étayer le niveau des connaissances et de l'expérience acquises, à l'attention du Président général du SLFP, Mr François FERNANDEZ-CORRALES, secrétariat général du SLFP, rue Longue Vie 27-29 à 1050 Bruxelles.

La date de l'envoi recommandé faisant foi. Le comité exécutif du SLFP examine les candidatures en date du 11 juin 2018 et les soumet au comité directeur du 18 juin 2018 qui élit le nouveau Secrétaire général par vote secret.

Contenu de la fonction

- conjointement au Président général, vous menez les négociations au nom du SLFP au plus haut niveau, le Comité A. Vous adoptez des points de vue au nom du SLFP.
- vous avez la direction du personnel et des délégués syndicaux permanents du SLFP.
- vous êtes responsable de l'organisation administrative du secrétariat général du SLFP.
- conjointement au Président général, vous assurez la gestion journalière du SLFP et du secrétariat général.
- vous préparez le rapport à l'Assemblée générale et vous en donnez lecture.
- vous prêtez assistance au Président général dans son rôle de coordination entre le secrétariat général et les groupes professionnels.
- tous les six ans, vous présentez un aperçu de vos activités au comité directeur du SLFP.

Profil

Exigences au niveau des connaissances

- une connaissance approfondie de votre langue maternelle, une connaissance suffisante de la deuxième langue nationale, le néerlandais ou le français

- une connaissance approfondie de la fonction publique, de la gestion du personnel en général et du droit administratif

Expérience

- familiarisé aux procédures de négociation et de concertation de haut niveau

Compétences

- collaboration/diriger
- communicateur empathique/solutionneur de problèmes
- sens des responsabilités – sens de l'initiative - motivé
- flexibilité axée sur les résultats et les affiliés
- penser de manière originale – vision – pouvoir de persuasion
- intègre/objectif/fiable

Aptitudes au raisonnement

- bon sens de l'analyse et de la synthèse
- aptitudes au raisonnement abstrait
- capacité de raisonnement verbal

Conditions à la participation

- vous êtes membre du SLFP de manière ininterrompue depuis cinq ans au moins précédant l'élection et vous êtes en règle de cotisation.
- vous êtes en activité de service dans une administration du secteur public : le Secrétaire général est mis en congé pour mission syndicale.
- vous ne pouvez pas cumuler le mandat de Secrétaire général avec celui de Président ou de Trésorier au sein d'un groupe professionnel.

Contact

Plus d'information ?

Contactez le Président général du SLFP
francois.fernandez@slfp.eu



LA MODERNISATION DU STATUT DES FONCTIONNAIRES

Ou plus exactement : « l'abolition du statut Camu et le non-respect de la concertation syndicale ! »



Une nouvelle réglementation destinée au personnel fédéral tant statutaire que contractuel est en vue. C'est certain. Le ministre Vandeput juge que la complexité des nombreuses règles liées au statut limite trop la flexibilité des fonctionnaires et des organisations, et constitue une entrave à une politique de personnel efficace et durable. Comprenez : recruter et licencier plus facilement. Le statut Camu est appelé à disparaître, remplacé par le « codex ». Malgré les protestations des trois syndicats pour le non-respect du statut syndical, le conseil des ministres a approuvé le « codex » en première lecture le 4 avril 2018.

Codex

La réglementation existante sera réformée pour parvenir à un seul texte centralisé, simplifié et lisible pour les membres du personnel statutaire et contractuel, baptisé « codex ». C'est du moins ce qu'annonçait le ministre Vandeput dans sa note de politique générale d'octobre dernier. Les trois organisations syndicales ont reçu le texte et des pseudo-explications sur le « codex » lors de réunions informelles tenues en son cabinet les 20 et 22 mars 2018. Différents thèmes sont décrits et rassemblés dans ce « codex », tels que la mobilité, l'évaluation, la discipline, l'organisation du temps de travail, le travail indépendamment du lieu et du temps, la réintégration, la neutralité, les descriptions de fonction, le règlement des congés, etc. Néanmoins, ce « codex » va plus loin qu'une simplification : il comprend des modifications essentielles dont plusieurs sont difficiles à digérer. Les négociations concrètes sur les textes avec les syndicats ont entretemps été entamées au Comité B.

Contractualisation versus modernisation

Nous revenons à l'accord d'été sur le budget 2018 dans lequel le gouvernement fédéral annonçait vouloir abandonner le principe de la nomination définitive, excepté pour les membres du personnel occupant des « fonctions régaliennes ». Le SLFP a réagi vivement à cette intention et a demandé au Premier Ministre Michel de prendre une initiative. Les syndicats et le gouvernement ont convenu de créer un groupe de travail ayant pour objet la modernisation des services publics.

A la fin de l'année dernière, il a abouti à un certain nombre de points communs des syndicats et de l'autorité.

Mais nous constatons aujourd'hui qu'ils n'ont pas été intégrés dans le « codex ». Ceci nous porte à croire que cet intense exercice n'aura été qu'une mesure pour rien. Bien plus, une manière de gagner du temps ou une stratégie de la part de l'autorité pour imposer unilatéralement les textes du « codex ».

Règlement des congés

Le règlement des congés est aussi un sujet brûlant pour ceux qui nous gouvernent. Le gouvernement veut en effet élaguer dans les systèmes de congés en évoluant vers un système unique et uniforme comportant un nombre fixe de jours de congé – faut-il le répéter ? – moins de jours de congé. De plus, un jour férié légal pourrait être supprimé et le nombre de ponts limité.

Non-respect de la concertation sociale

Nous apprenons que l'administration a travaillé discrètement pendant trois ans sur la « pondération des fonctions » en ignorant les organisations syndicales représentatives. C'est une violation flagrante du statut syndical. Bien plus, la cartographie des fonctions fédérales a déjà été établie selon ce « codex », sur la base de cette pondération, sans négociations ! Et cerise sur le gâteau, il y a des administrations qui veulent déjà appliquer le « codex », qui n'existe pas encore, en modifiant leur règlement de travail. C'est intolérable !

Le ministre Vandeput s'est trouvé sous les feux de l'actualité au cours des dernières semaines. Il s'en est pris aux pontes de l'armée qui auraient sciemment retenu des informations dans le dossier des F-16. Eh bien, le SLFP estime avoir été tout autant trompé et méconnu. La transparence et une véritable concertation sont essentielles lorsqu'il s'agit de l'avenir de tout le personnel des services publics. Pour le ministre et le gouvernement, les fonctionnaires ne sont rien d'autre qu'une variable d'ajustement budgétaire. Cela doit cesser !

C'est pourquoi le front commun syndical renforce ses positions en menant des actions à partir du 30 avril pendant les négociations.

En résumé, le SLFP plaide pour le maintien :

- de l'emploi statutaire. Donc pas de contractualisation ni de travail intérimaire,
- du règlement des congés,
- du système de crédit-maladie.

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-contre.

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. ■

LES YOUNGS AU CONTACT DES JEUNES

Force est de constater que dans la société actuelle, les inégalités sociales et salariales ne font que croître.



C'est une des raisons qui fait que la cellule Young, le mouvement des jeunes du SLFP, est plus engagée que jamais pour représenter les jeunes, défendre leurs intérêts mais également leur apporter notre aide dès la sortie de l'école lors de leurs premières années dans la vie active.

Les défis qui nous attendent sont nombreux,

l'un d'entre eux et non des moindres consiste à sensibiliser les jeunes (tant travailleurs qu'étudiants) au syndicalisme et à la nécessité de se syndiquer. Cette sensibilisation fonde notre base ; c'est le pilier axial de notre organisation.

C'est dans cette optique que notre cellule est présente en des lieux stratégiques au contact des jeunes lors d'événements étudiants ou lors de journées thématiques afin de créer avec eux un échange.

De cet échange, il ressort que les jeunes se questionnent au sujet du syndicalisme en général mais également au sujet de notre organisation.

Certaines questions sont récurrentes : A quoi sert un syndicat, à qui est-ce utile, pourquoi le

SLFP, quels sont les droits des jeunes, ...

Nous prenons le temps de leur expliquer leurs droits portant une attention particulière aux jeunes travailleurs de la fonction publique qui peuvent rencontrer des situations problématiques durant les premières années de leur carrière ainsi qu'aux étudiants souhaitant s'orienter vers la fonction publique.

La fonction semble parfois inaccessible du fait que les jeunes sont mal informés des procédures de sélection, de la possibilité de carrière, etc.

Nous invitons également les jeunes à se joindre à notre combat syndical en devenant sympathisant. ■

L'équipe Young

RÉINTÉGRATION DES MALADES DE LONGUE DURÉE CHEZ PROXIMUS

Le trajet de réintégration est une analyse des possibilités de réintégration chez l'employeur, permettant de reprendre le travail convenu à terme, le cas échéant après une reprise progressive. Il s'adresse à tous les employés contractuels de Proximus et est réglementé par l'arrêté royal du 28 octobre 2016 qui modifie l'arrêté royal du 28 mai 2003 relatif à la surveillance de la santé des travailleurs. Il ne s'agit donc pas d'une procédure de remise au travail propre à Proximus.



Le trajet de réintégration n'est pas prévu en cas de maladie professionnelle ou d'accident de travail.

Le trajet de réintégration peut être initié par 3 parties : le travailleur ou son médecin traitant, le médecin-conseil de l'assurance mutualité

ou l'employeur. Le SLFP-Proximus déconseille à ses membres de demander de leur propre initiative un trajet de réintégration. En effet, certains employés considèrent à tort que cette procédure est un moyen de changer de fonction au sein de l'entreprise ; or il n'en est rien

et suivant le résultat du trajet, Proximus peut dans certains cas être amené à licencier le membre du personnel qui serait déclaré définitivement inapte à reprendre le travail convenu et qui ne serait pas en état d'effectuer chez Proximus un autre travail adapté.

Si vous souhaitez changer de travail au sein de l'entreprise, le « JOB info » est le meilleur moyen pour y parvenir, que ce soit pour un changement de fonction horizontal ou pour une promotion.

Si vous êtes malheureusement en congé de maladie de longue durée, n'hésitez pas à contacter votre délégué local ; il pourra vous soutenir dans vos contacts avec le service social SUN.

SUN peut vous recevoir sur rendez-vous sur votre lieu de travail habituel ou si vous le souhaitez chez vous, à votre domicile. ■



La baisse dans le courrier n'implique pas une réduction de la charge de travail

BPOST DOIT S'AJUSTER !

Début mars, la bombe a explosé chez MSO. Le malaise sur le terrain est latent depuis longtemps mais lorsque les facteurs transis pendant les dernières poussées hivernales n'ont pu compter sur une compréhension suffisante de la part de leur management, la coupe du mécontentement a débordé. Les facteurs sont épuisés par la charge de travail et par les sous-effectifs quotidiens dans leurs bureaux et ils sont passés ci et là à des actions devenues inévitables.



« Lorsque les gens sur le terrain ne peuvent plus suivre, ils décrochent ! »



Le SLFP a lancé un énième appel pour que bpost montre plus de respect à l'égard du personnel. La charge de travail est inégale, le manque de personnel est persistant et le travail supplémentaire pour la distribution de services non assurés est à peine compensé. Bpost reste - consciemment ou non - aveugle à ces problèmes car un nettoyage de deux jours représente purement et simplement une économie pour l'entreprise. Il fallait s'attendre aux actions du personnel. Les organisations en soi ne tiennent pas toujours compte de la charge de travail et de la réalité du terrain. Le manque de personnel engendre un cercle vicieux : formation insuffisante, organisations inadaptées, grande rotation de personnel, manque de personnel, assumer des services supplémentaires, trop grande charge de travail sur le personnel et de ce fait, pas de temps ni de moyens pour une formation convenable, etc.

De cette manière, bpost attire de moins en moins de candidats aptes à travailler chez bpost et les problèmes persistent. Cela se reflète dans les statistiques d'absentéisme. Lorsque les gens sur le terrain ne peuvent plus suivre, ils décrochent !

Le SLFP a lancé un appel à l'entreprise en vue de rompre cette spirale négative et de s'atteler à nouveau à une véritable concertation. Il y a deux ans, tous ces problèmes ont déjà été identifiés et traités dans des groupes de travail baptisés people@core. C'était même devenu un sujet

permanent dans les Textos de bpost – et à juste titre ! Les initiatives issues de ces groupes de travail étaient prometteuses, mais leur mise en œuvre reste un point névralgique. Il s'agit d'un cycle dans lequel le SLFP doit périodiquement secouer le cocotier. Sans cette attention soutenue, le super plan de la poste entre en action : le « tire-ton-plan ».

Nous sommes parfaitement conscients du contexte économique dans lequel bpost doit évoluer. Il n'est un secret pour personne que les volumes nationaux du courrier diminuent. Le CEO Koen Van Gerven l'a présenté dans la presse comme la fonte de son iceberg, et a cité dans la même phrase l'e-commerce comme son nouvel iceberg.

Mais la baisse dans le courrier n'implique pas

une réduction de la charge de travail sur le terrain. Les facteurs nous disent que leur volume de lettres est bel et bien en diminution, mais que par le développement d'autres produits comme les ESA, le volume et le poids en termes de produits sont bel et bien en augmentation.

Alors que le vélo de la poste est conçu pour porter 2 sacs de courrier sur le porte-bagages, on y ajoute maintenant un troisième sac fixé au moyen d'attaches parce qu'on ne peut pas faire autrement. D'autres initiatives telles que « mes préférences » pour la distribution de colis prennent du temps sur la tournée. Il est bon que bpost réponde aux besoins du client, mais nous attendons que bpost ait autant d'attention pour les collaborateurs sur le terrain qui doivent mettre ces initiatives en œuvre.



« Les moyennes ne sont pas les extrêmes ! »

Des récents mouvements de grève, nous retenons surtout quelques constatations pouvant s'appliquer à chaque organisation :

- Une réorganisation - qu'elle aille de pair ou non avec un déménagement - exige une bien meilleure préparation et un plus long accompagnement que ce que l'entreprise veut prévoir.
- Les normes sont trop superficielles et les particularités sont trop sous-estimées. Il est d'une extrême importance que les collaborateurs soient conscients de l'importance de faire connaître toutes les particularités, car la faisabilité du travail en dépend. Les distances réellement parcourues ne correspondent pas toujours à ce qui est prévu dans l'organisation. On ne tient pas suffisamment compte des nombreux problèmes de mobilité. Les travaux routiers sont inmanquablement évacués comme « fait-divers » mais constituent pas mal d'embarras pour un facteur.

- La vie des organisations est subordonnée à différents bons paramètres. L'un de ceux-ci est un approvisionnement correct du produit. Le produit est loin d'arriver toujours conformément à la qualité prévue – et promise –, ce qui rend le temps de préparation prévu insuffisant. Dans la conception des organisations, on se base trop sur ce que les choses devraient être plutôt que sur ce qu'elles sont en réalité.
- La flexibilité demandée par bpost n'est plus supportée par le personnel parce qu'elle se termine toujours par un « effort à sens unique » de la part du travailleur.

Les facteurs veulent remplir leurs tâches quotidiennes, ni plus ni moins. Ils n'ont pas besoin de minutes supplémentaires pour des produits supplémentaires, mais d'une organisation quotidienne faisable et tenable. Des journées de 9 heures sans savoir quand on

aura achevé le travail et si on rentrera à temps pour récupérer les enfants à l'école vont trop loin ; à coup sûr pour celui qui entame son travail à une heure aussi matinale. Les services des facteurs sont il est vrai calculés sur des moyennes, mais les moyennes ne sont pas les extrêmes ! bpost se réfugie trop souvent derrière ces moyennes pour ne pas devoir s'attaquer certains jours à la charge de travail. On ne peut solutionner la charge de travail supplémentaire au moyen de quelques minutes supplémentaires par ci par là, mais au moyen de solutions structurelles.

Les défis à relever par bpost sont importants, c'est pourquoi bpost a besoin de ses collaborateurs. L'entreprise n'est pas seule en mutation, pour les collaborateurs les changements ne sont pas non plus négligeables. Tout cela dans un contexte où des éléments externes comme les problèmes de mobilité, l'évolution de la société, les exigences accrues des clients, viennent encore aggraver toute cette transmutation. C'est pourquoi le SLFP veut que bpost montre plus de respect à l'égard de ses collaborateurs, sans quoi ça ne marchera pas. ■

LE CORNET BLEU, ACTIF DEPUIS DÉJÀ HUIT ANS

Après notre réception annuelle du 28 février 2017, nous avons organisé une sortie à Gramont le 19 mai 2017 et à Bruxelles le 12 octobre 2017. A Gramont, nous avons visité quelques musées locaux et nous avons pu goûter la spécialité locale : la tarte au maton. A Bruxelles, nous avons d'abord reçu des explications sur la découverte des dessins de BD dans nos locaux. Nous avons ensuite rendu visite au Centre Belge de la Bande Dessinée et au Train World. Les absents avaient encore une fois tort.

Le 13 mars 2018 avait lieu notre réception annuelle ; la neuvième déjà. Malgré la suppression de nos tickets de train gratuits, nous avons pu compter sur une belle affluence. Cette année, nous avons aussi pu accueillir notre Président général François Fernandez Corrales et notre Secrétaire général Henk Herman. Après un mot de bienvenue, le Président Etienne Declercq a présenté son comité : De Meyer Ronny, Verhaegen Roland, Werner Baudewijn et Guy Stroobants. Il a aussi

fait un appel pressant pour que des membres rejoignent le comité.

La parole a ensuite été donnée à notre Président national Marc De Mulder, qui a dressé un aperçu des négociations avec bpost et des perspectives pour 2018.

Après cela, Mme Maryse Sovet, Manager Assistance Individuelle Actisoc, a détaillé les avantages de Pensoc. La brochure sur ce sujet a été distribuée, de même que les nouveaux formulaires 510 et 510 bis.

Enfin, Monsieur François Fernandez Corrales a fourni des explications sur les dernières négociations sur les pensions et les perspectives à ce propos pour 2018. Avant de passer à la réception proprement dite, le président a annoncé son départ en tant que président de l'association pour des raisons de santé. Cette rencontre a été clôturée par un cocktail au cours duquel on a pu se rappeler le « bon vieux temps » entre collègues. ■

Le comité du Cornet Bleu



TOUS ÉGAUX DEVANT L'EMPLOI

Le SLFP a toujours milité pour plus d'engagement envers les personnes différentes, en raison d'un handicap ou autres genres.



Depuis février 2017, la loi bruxelloise impose, en théorie, aux 19 administrations communales d'embaucher un minimum de 2,5 % de personnes relevant d'un handicap. Certaines communes ont déjà fait un pas, en créant une cellule de la diversité, peut-être contraintes par le gouvernement suite à un arrêté d'exécution qui force les communes à dresser leur bilan et à le fournir à l'autorité régionale. Ceci dit, peu importe le procédé pourvu que l'on ait des résultats.

Dans le cadre des emplois pour handicapés les incitants sont parfois paradoxaux. Pour obtenir une prime d'insertion, les administrations doivent atteindre le quota de 2,5 % d'emplois dans ce cadre. Mais ce qui freine aussi les candidats à signer un contrat d'emploi, résulte de la perte des aides octroyées par la Direction générale des personnes handicapées. Pour les principaux intéressés, et quelle que soit leur diversité, l'expérience reste positive, à savoir : trouver un sens à sa vie, être considéré comme tout le monde, se lever le matin et avoir un but, avoir une vie sociale et professionnelle. Pour l'ensemble des travailleurs, accueillir une personne de la diversité, s'ils ne le savent pas encore, ouvre un regard de l'autre sur un nouvel horizon. Une rencontre vers une autre réalité, cela influe sur la cohésion d'équipe, un engagement commun d'aboutir à un résultat positif et motivant.

Plus de la moitié des communes bruxelloises se sont engagées avec les organisations syndicales dont le SLFP à faire avancer les mentalités afin de parvenir aux quatre objectifs développés ci-dessous. Et à prévoir des formations spécifiques pour les agents communaux qui seront chargés d'accueillir les demandes des futurs candidats à l'emploi ou à un stage.

Un plan

Alors, qu'est-ce qu'un plan de diversité ?

L'ordonnance de 2008 définit le Plan de diversité comme un « dispositif de mesures destinées à favoriser la représentation de l'ensemble des composantes de la population ».

La loi prévoit que chaque administration locale bruxelloise travaille une politique de diversité, qui se traduit dans un plan diversité de deux ans. Ce plan de diversité repose sur le diagnostic de la diversité au sein du personnel de l'administration.

Il est structuré sur l'analyse de quatre domaines d'intervention :

1. la sélection et le recrutement ;
2. la gestion du personnel ;
3. la communication interne ;
4. et le positionnement externe.

Pour chaque domaine d'intervention l'administration formule des objectifs basés sur l'état des lieux, ces objectifs qui sont des obligations de

moyens, et non de résultat, constituent le plan diversité.

N'hésitez pas à nous contacter pour plus d'information si vous êtes dans la situation d'une recherche d'emploi relevant du plan de diversité. Nous vous transmettrons les données des personnes de contact au sein des administrations concernées.

Réf : Moniteur Belge 15.01.2018 – 14 décembre 2017 – Arrêté au Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale exécutant l'ordonnance du 2 février 2017 relative à l'obligation d'engager des personnes handicapées dans les administrations des pouvoirs locaux.

Brigitte COLLIN

Présidente SLFP-ALR Bruxelles

APPEL À CANDIDATURE POUR LES ALR DE LA RÉGION DE BRUXELLES-CAPITALE

Vous êtes agent contractuel ou statutaire dans le secteur public communes ou CPAS et vous avez envie de relever un nouveau défi ?

Nous recherchons **un ou une délégué(e) permanent(e)** pour :

- la Commune et le CPAS d'Etterbeek – un mi-temps ;
- la Commune et le CPAS de Saint-Josse-ten-Noode – un mi-temps ;
- la Commune et le CPAS de ST-Gilles – un mi-temps.
- Faire partie du personnel de la zone du recrutement EST INDISPENSABLE.

VOTRE MISSION : DEVENIR UN PARTENAIRE PRIVILÉGIÉ POUR NOTRE ORGANISATION

VOTRE FONCTION : Assurer la permanence, visite des lieux de travail, participation aux entretiens d'embauche et aux examens/concours de promotion et de recrutement, participer aux différentes réunions syndicales, présence sur le terrain à raison de visites régulières dans les différentes entités afin de rencontrer le personnel,

Vous souhaitez en savoir plus ?

Envoyez un mail à Mme Brigitte COLLIN, présidente de la régionale de Bruxelles : slfp.collin.brigitte@outlook.com

VISITE DE TRAVAIL À CUESMES



Le Président fédéral accompagné de Anicée Fontaine, la Présidente de la régionale Sud-Ouest et de Fabrizio Ferro, délégué, ont rencontré le personnel sur le site de l'atelier de Cuesmes.

Il est très important pour le SLFP-Cheminots de rencontrer les membres du personnel sur leur lieu de travail afin de mieux comprendre leurs questions, leurs points de vue, leurs préoccupations et de permettre ainsi de faire remonter la réalité des conditions de travail à la direction.

Notre organisation, très bien représentée, a réaffirmé son soutien total à tout le personnel; une prochaine visite et rencontre avec la direction est déjà prévue. Des visites régulières des responsables du groupe Cheminots accompagnés des délégués locaux sont indispensables et sont déjà planifiées pour toutes les catégories du personnel dans tout le pays. ■

LE POINT SUR LES ÉLECTIONS SOCIALES 2018

Les négociations ont enfin repris le 26 mars dernier entre les organisations représentatives et HR Rail au sein de la Task Force, c'est-à-dire le groupe de travail chargé d'élaborer l'organisation des Elections sociales au sein des Chemins de fer belges.

La Commission Paritaire Nationale a ensuite approuvé le 29 mars les adaptations du Fascicule 548, prévoyant notamment que les organisations représentatives et agréées peuvent présenter des listes de candidats aux élections sociales.

Est-ce à dire que tout est décidé dès à présent ? Loin de là, de nombreuses zones d'ombre doivent encore être éclaircies. Par exemple :

- le nombre de jours de vote entre le 3 et le 7 décembre ;
- l'élaboration d'un code de déontologie (conditions d'affichage, etc.) ;
- la présence des organisations syndicales sur les sites de vote.

On peut déjà être sûr qu'on peut cumuler autant de mandats qu'on veut au sein de la même entité. Par exemple :

- un mandat Commission Paritaire Régionale

(CPR) + un mandat sous-Comité PPT Infrabel + un mandat Comité Infrabel + un mandat Comité entreprise Infrabel ;

- un mandat CPR + un mandat Comité PPT SNCB + un mandat Comité entreprise SNCB.

Quels que soient les mandats (et le nombre) pour lesquels ils ont été élus, les délégués syndicaux sont dispensés de service le temps nécessaire à l'exercice de leurs mandats. Ceci inclut la préparation des réunions des organes pour lesquels ils ont été élus, ou le temps nécessaire pour effectuer des visites de terrain en rapport avec la préparation des dossiers. ■

REVALORISATION DE LA FILIÈRE « CONDUITE »

Chaque vendredi matin depuis le 9 février, le SLFP-Cheminots se réunit avec la direction SNCB-Transport, HR Rail et les 2 autres organisations représentatives pour examiner les pistes qui permettraient une revalorisation du métier de conducteur. Cette revalorisation concernera les conducteurs de train, les conducteurs de manœuvre et l'encadrement.

Nous avons décidé d'inviter le 27 mars dernier tous nos affiliés-conducteurs à venir examiner les propositions de la direction B-TR.

Parmi les mesures qui semblent intéressantes, on peut épingler :

- des mesures d'attractivité pour les candi-

dat-conducteurs à recruter ou pour inciter les jeunes conducteurs à ne pas se laisser séduire ;

- l'augmentation de différentes primes ou allocations de bilinguisme, de monitorat ;
- un nouveau calcul des primes de productivité plus transparent et plus équitable ;
- l'amélioration du bien-être dans les dépôts de conducteurs ;
- une partie du gain réalisé grâce à l'Eco-driving serait rétrocédé aux Amicales des dépôts, etc.

Par ailleurs, les conducteurs presteraient en moyenne environ 45 heures trop peu. Du point de vue de la SNCB, il serait équitable qu'ils ac-

ceptent, en contrepartie des nouveaux avantages proposés, un effort de productivité de 2 %, soit à peu près une perte de 3 jours de liberté par an.

Ce qui ressort essentiellement des commentaires que nous avons reçus a trait au fait que les conducteurs plus anciens (notamment ceux qui ont au moins 18 ans d'ancienneté) ne sont pas suffisamment valorisés dans les propositions de la SNCB.

Fortes des consultations de leurs bases, les trois organisations vont pouvoir commencer, début avril, à négocier avec la direction Transport qui espère aboutir à un accord début mai. ■

QU'ATTENDONS-NOUS ENCORE DU MINISTRE DE LA JUSTICE ?

Après le conclave budgétaire de mars 2018, nous avons appris par la presse que la Justice était l'un des Ministères plus chanceux à obtenir des ressources financières supplémentaires.

Dans ce contexte, le Ministre a d'ailleurs annoncé que la règle pour la Justice demeurerait 1 pour 1 (1 personne qui quitte = 1 recrutement). Cette vaine promesse nous a été faite à plusieurs reprises dans le passé, dès lors nous défions à présent le Ministre de tenir ses promesses. Après tout, il y a encore beaucoup de décalage à rattrapper ces dernières années dans ce domaine.

Regardons de près la dotation en personnel de l'ordre judiciaire aujourd'hui. Trop souvent, les places dans la magistrature sont attribuées avec plus de bonheur que pour le personnel. Là, c'est le sauve qui peut qui est souvent le maître-mot. Les absences dues au burnout se multiplient sensiblement. Elles augmenteront encore plus si l'on continue à augmenter la charge de travail des agents, sans pour autant la compenser. L'intérêt des jeunes pour un travail dans le système judiciaire a également atteint le niveau le plus bas et le renouvellement est plutôt mince lors du recrutement de nouveaux membres du personnel. De plus, nous remarquons que beaucoup de gens ne s'épanouissent plus et partent. Pourquoi ? Parce que nous avons peu à leur offrir!

Et les récentes déclarations et annonces du ministre de la Fonction Publique concernant les congés et les jours de maladie ne sont pas de nature à accroître l'attrait pour la fonction publique.

Points à la concertation

Néanmoins, le SLFP continue d'insister sur le traitement de toute une série de points à la concerta-

tion au niveau du comité sectoriel III, notamment:

1. Règlement de temps de travail pour les greffiers:

Depuis un certain temps, le SLFP demande la finalisation du règlement de temps de travail des greffiers. À ce jour, ils ne sont toujours pas assujettis à une réglementation sur le temps de travail, ce qui, dans de nombreux cas, est à leur détriment.

Nous luttons pour un seul règlement pour tous les membres du personnel tant des greffes que des secrétariats de parquets et pour tous les niveaux.

2. Mise en œuvre de l'AR Flex I dans l'Ordre Judiciaire

Il y a plus d'un an, le décret Flex 1 a été approuvé au niveau du Comité B (tous les services publics) (AR du 9/3/2017). À ce jour, malgré l'insistance répétée du SLFP, cela n'a pas encore été mis en œuvre dans l'ordre judiciaire. C'est à chaque fois la même chose : une conséquence du fait que tout doit être renégocié depuis le début pour l'ordre judiciaire.

Nous insistons sur un ajustement rapide.

3. Installation des chambres de recours pour les stages et les évaluations

Bientôt, il y aura deux ans que ces chambres se sont encore réunies. Entre-temps, ceux qui ont introduit un recours attendent que l'on traite leur dossier. Nous pouvons affirmer ici

que le délai raisonnable pour le traitement a été largement dépassé. Le SLFP plaidera dans tous ces dossiers pour permettre à tout le monde d'obtenir la mention standard « répond aux attentes ».

4. La possibilité pour le personnel de l'ordre judiciaire d'exercer une profession secondaire (indépendante) ou d'être candidat aux élections.

Contrairement aux collègues d'autres services publics, les membres du personnel de l'ordre judiciaire restent exclus de la possibilité d'exercer une activité secondaire (indépendante) ou de se présenter en qualité de candidats aux élections. Il n'est pas compréhensible que le directeur général de l'ordre judiciaire soit candidat aux élections communales de 2018, mais qu'un membre du personnel de l'ordre judiciaire qui chérit des ambitions politiques locales en soit exclu.

Courage

Il est plus que temps que tous les niveaux (collèges des procureurs généraux et les Cours et Tribunaux, la politique et les administrations) aient un même courage afin d'adapter les articles pertinents du Code judiciaire, par analogie avec les dispositions de l'arrêté royal du 2 octobre 1937, sur le statut des agents de l'Etat.

Guy VAN CAUWENBERGHE - Président

APPEL

Pour renforcer notre présence sur le terrain dans toutes les régions (Mons, Liège, Bruxelles, Gand et Anvers) le SLFP-Ordre Judiciaire est à la recherche de candidats-délégués (m/f/x).

Dans un paysage judiciaire qui est continuel-

lement en évolution, nous sommes à la recherche de membres engagés afin d'assister et défendre les intérêts de leurs collègues travaillant dans les greffes et parquets. Êtes-vous intéressé ou avez-vous encore des questions sur le travail d'un délégué syndical ou désirez-vous

savoir ce que nous attendons de vous ? N'hésitez pas à nous contacter via : info@oj-slfp.be

Guy VAN CAUWENBERGHE
Président du SLFP – Ordre Judiciaire

JOS MERMANS RÉÉLU PRÉSIDENT NATIONAL



© SMITS

Sous l'œil attentif de François Fernandez-Corrales, Président Général du SLFP et avec comme invités Mario Coppens, Président National CGSLB et Olivier Valentin, Secrétaire National CGSLB, le groupe Administrations Fédérales, Régionales et Communautaires (AFRC) a tenu son assemblée générale statutaire le 30 mars 2018.

Lors de cette assemblée, qui a eu lieu dans l'auditoire de la CGSLB situé boulevard Baudouin, Jos Mermans a été réélu à une grande majorité des voix pour un nouveau mandat comme Président National. La réélection de Christine Sermant comme secrétaire-rapporteur (néerlandophone) a également été confirmée.

Dans son rapport d'activités 2017, le président a souligné que l'année fut agitée. Ensuite, il a présenté Eric Labourdette, dirigeant responsable du SLFP-Zones de secours, qui a rejoint avec son groupe le SLFP-AFRC en cours d'année.

La réunion s'est terminée avec une présentation de Béa Foubert, conseillère juridique au SLFP secrétariat-général, sur la « Contractualisation de la Fonction Publique ». Elle nous a esquissé des perspectives d'avenir peu florissantes en ce qui concerne l'emploi statutaire dans la fonction publique.

Pendant la session questions-réponses clôturant ce sujet, une discussion animée a eu lieu entre les participants lors de laquelle la situation dans différents services et organismes publics a été évoquée. ■

ASSEMBLÉE GÉNÉRALE COMMUNAUTÉ FRANÇAISE

L'Assemblée Générale du SLFP-Secteur XVII s'est déroulée le 12 mars dernier, en présence de notre Président national Jos Mermans.

A cette occasion, le Bureau a remercié Françoise Remy qui part à la pension le 31 mars et a présenté à l'assemblée Tristan Poulain, son nouveau secrétaire permanent qui prendra ses fonctions le 1er avril.

Le bureau a remercié les délégués et les affiliés pour leur excellent travail et a annoncé que depuis février 2014 il y avait une progression de 25,5 % du nombre d'affiliés.

Outre les sujets qui sont évoqués lors d'une telle réunion, la Présidente a insisté pour que le plus d'informations possibles remontent vers les permanents car elles leur sont essentielles. Elle a également rappelé que la

priorité de son équipe et de ces délégués sont les affiliés.

Départ à la pension de Françoise Remy



Françoise a débuté sa fonction de Secrétaire Permanente en 2008. Nous la remercions pour le travail remarquable qu'elle a effectué au sein de notre organisation. Elle nous quitte pour une retraite bien méritée.

Cette assemblée s'est clôturée par le verre en l'honneur de Françoise Remy. ■

Présentation Tristan Poulain



Tristan travaillait comme surveillant à l'IPPJ de St Hubert, il effectuait un excellent travail en tant que délégué de base. Il est arrivé à la Fédération Wallonie Bruxelles avec la 6ème réforme de l'État, délégué au Secteur Justice. C'est avec un grand plaisir que nous l'accueillons dans notre équipe.

HOMMAGE AUX MILITAIRES



Le mercredi 28 mars 2018, la Grand-Place de Bruxelles servait de décor à la cérémonie d'hommage en l'honneur des militaires actifs lors d'opérations. Ce jour-là, la Défense a porté toute l'attention sur les troupes qui ont montré leur engagement dans des opérations de par le monde et sur le territoire national.



© SMITS

Le choix de cette place au centre de Bruxelles pour la cérémonie avait aussi une portée symbolique. D'une part, Bruxelles accueille le siège de l'OTAN et de diverses institutions européennes, et d'autre part les attentats du 22 mars 2016 sont encore gravés dans la mémoire de chacun. En dehors du ministre de la Défense Steven Vandeput, le Chef de la Défense le général Comperol, de nombreux collègues, des familles et amis étaient de la partie. La cérémonie militaire a été rehaussée par les Musiques Royales des Guides et de la Marine.

Médaille

L'année dernière, la Défense comptait en moyenne par jour 1.700 militaires en opérations, réparties sur différents continents. Par la remise d'une médaille commémorative pour des missions ou opérations à l'étranger, la Défense reconnaît les mérites exceptionnels des militaires ayant participé à des opérations humanitaires ou à des opérations nécessaires au maintien ou au rétablissement de la paix et de la sécurité internationales. Grâce à ses efforts soutenus, la Défense contribue encore aujourd'hui au maintien

de la paix et de la sécurité dans différentes zones de conflit.

Lors de la parade, les militaires se sont vu remettre des médailles en signe de la haute estime pour leur engagement dans :

- La mission Européenne d'entraînement au Mali (EUTM), dans le but de constituer la capacité militaire malienne afin que les Maliens puissent assurer eux-mêmes leur sécurité.
- La mission des NU Mission Multidimensionnelle Intégrée des Nations Unies pour la Stabilisation au Mali (MINUSMA), la plus grande opération de la Défense à l'étranger en 2018.
- La Enhanced Forward Presence (eFP), avec un déploiement de l'OTAN tant en Estonie, Lituanie que Pologne en soutien des forces armées locales.
- Le Programme de Partenariat militaire (PPM), une collaboration intensive avec les troupes gouvernementales de la République Démocratique du Congo dans laquelle l'attention a été surtout portée sur la formation.
- La Resolute Support Mission (RSM) en Afghanistan, dans laquelle à partir du quartier-général à Kaboul et du camp Marmal à Mazar-e

Sharif on collabore à l'émancipation de la politique afghane et des services d'ordre.

- L'opération ATALANTA dans laquelle l'Union Européenne veut mettre fin à la piraterie sur la côte somalienne.
- L'Opération Desert Falcon (ODF) au Moyen-Orient. Dans la lutte contre Daesh, des missions sont effectuées au-dessus de l'Irak pour la coalition internationale.
- La mission de surveillance aérienne pour l'OTAN au-dessus des États baltes, l'Enhanced Air Policing Mission (EAPM).
- Le soutien médical global dans les soins en première ligne, le soutien spécialisé, l'assistance médico-logistique, la médecine vétérinaire...

Opération Vigilant Guardian

Dans notre propre pays, on ne peut imaginer les rues sans présence militaire depuis le début de l'opération Vigilant Guardian en janvier 2015. Les militaires sont déployés en soutien de la police fédérale et sécurisent certains lieux sensibles. Nous ne pouvons évidemment pas oublier le déploiement pour les opérations Cen-

tral Guardian (déploiement dans les prisons) et Spring Guardian (déploiement auprès des sites nucléaires).

Lors de la cérémonie d'hommage, la médaille commémorative a été remise pour la toute première fois pour les missions ou opérations liées à la défense du territoire.

Le SLFP ne peut que se féliciter qu'après différentes sollicitations de notre organisation la création d'une médaille commémorative pour les missions du type Homeland ait enfin pris forme.

Les militaires qui ont effectué des patrouilles dans notre pays durant la menace terroriste pendant 30 jours (consécutifs ou non) au cours de toute la durée de leur carrière reçoivent une médaille. Un chiffre supplémentaire est attribué par période de 90 jours. Le SLFP-Défense est fier de l'engagement de nos militaires, qui est d'une valeur inestimable. Dans des circonstances difficiles, nos militaires contribuent à maintenir et promouvoir la paix et la sécurité. ■



© SMITS

DOSSIER DES PENSIONS

« Halte au climat d'incertitude et à la désinformation ! »

À la veille des vacances de Pâques 2018, la 'kern' (le premier et les vice-premiers ministres) a trouvé un accord quant à la réforme des pensions du personnel des services publics en général et des métiers pénibles en particulier afin de mettre entre autres en oeuvre la décision de principe du week-end du 16 octobre 2016 visant le personnel militaire que nous déplorons encore et toujours.

Le 30 mars 2018, les quatre critères de pénibilité ainsi que les coefficients de majoration ont enfin été définis. Nul doute que ces critères concernent non seulement le métier de militaire mais également de nombreuses fonctions au sein du personnel civil de la Défense.

Lors du Conseil des Ministres du 4 avril 2018, le gouvernement a approuvé un avant-projet de loi relatif à la reconnaissance de la pénibilité de certaines fonctions et modifiant le régime des pensions des militaires. Cet avant-projet de loi doit entre autres encore être soumis à la concertation sociale. Le Conseil des Ministres a donné le feu vert au ministre des Pensions pour démarrer la négociation syndicale.

Cet avant-projet de loi ne devant entrer en vigueur que le 1er janvier 2020, ceci a pour conséquence immédiate que les militaires qui atteignent, selon la réglementation actuellement en vigueur, la limite d'âge au cours de l'année 2019, quitteront en 2019 le service actif comme prévu dans la législation actuelle.

Les officiers, sous-officiers et volontaires qui souhaitent poursuivre leur carrière en 2019 doivent toutefois introduire une demande de prestation volontaire d'encadrement (PVE) via Modèle B. Ces demandes seront traitées selon les procédures et règles actuellement d'appli-

tion. Des instructions, en la matière, plus détaillées suivront.

Lors des premières rencontres avec les cabinets des pensions et de la Défense, les quatre organisations syndicales représentatives avaient discuté des mesures de transition s'étalant sur 20 années.

Le SLFP-Défense avait remis un avis négatif suite au trop grand nombre d'inconnues restantes. Deux des trois inconnues qui avaient poussé le SLFP-Défense à remettre un avis négatif en octobre 2017 sont maintenant levées. À ce jour, il ne reste plus qu'une seule inconnue majeure qui se situe dans le chef du ministre de la Défense. En effet, notre organisation syndicale est toujours dans l'attente de la proposition durable et réaliste de congé préalable à la pension qui est déjà d'application dans d'autres ministères. Les propositions internes Défense doivent avancer au même tempo que la réforme côté pension.

Notre organisation insiste une nouvelle fois auprès du ministre de la Défense pour mettre en place un système forfaitaire et durable qui lui permettra de réaliser sa vision stratégique et le rajeunissement de la Défense. Compte tenu de la spécificité du métier, ce système d'aménagement de fin de carrière permettra aux militaires de descendre en dessous de l'âge légal du socle commun des pensions (60 à 67 ans) à l'horizon 2030.

Pour le SLFP-Défense, il n'y a pas d'envie de presser le dossier pension mais simplement un besoin de lever ce climat d'incertitude et la désinformation qui dure depuis trop longtemps aussi bien pour les militaires que le personnel civil de la Défense ! ■

7 AVRIL : JOURNÉE DES VÉTÉRANS NEVER FORGET

Le 7 avril, un hommage a été rendu aux 252 militaires qui depuis 1945 ont perdu la vie lors de missions de maintien de la paix à l'étranger.

La tombe du soldat inconnu, au pied de l'impressionnante colonne du Congrès au cœur de Bruxelles, était la toile de fond d'une cérémonie empreinte de sobriété.

En présence de différentes autorités militaires et civiles et des familles des militaires tombés en mission, des fleurs ont été déposées et les noms des 252 militaires ont été cités.

Chaque année, le 7 avril, à l'occasion de la journée des Vétérans, nous rendons hommage à tous ceux qui ont laissé leur vie en mission depuis la Seconde Guerre mondiale.

La date du 7 avril a été choisie par le gouvernement en 1998 comme Journée des Vétérans en commémoration des 10 paracommandos assassinés ce jour-là en 1994 à Kigali (Rwanda) au cours d'une mission des Nations Unies, au début du génocide.



LE PORT DE L'UNIFORME APRÈS LE SERVICE ACTIF

Tôt ou tard, nous arriverons tous au point où notre carrière au sein de la Défense prendra fin. A l'occasion de prestations à caractère protocolaire ou militaire, un militaire pensionné ou un civil d'une certaine catégorie au cours de sa carrière active au sein de la Défense peut porter l'uniforme militaire moyennant l'autorisation nécessaire et qu'il soit en possession de « l'attestation de qualité ». L'uniforme, selon les circonstances (p.ex.: tenue de cérémonie), doit répondre aux prescriptions en vigueur pour les militaires en service effectif de leur catégorie.

Attestation de qualité

Au moyen de cette attestation, les militaires pensionnés ou les civils de certaines catégories peuvent prouver leur ancienne qualité de membre du personnel de la Défense. Cette carte « attestation de qualité » est délivrée par HRG-A/N et remplace la carte d'identité militaire.

Avec cette attestation de qualité, on peut avoir accès à certains quartiers pour entre autre y prendre un repas au mess, mais cela n'est indiqué nulle part et n'est certainement pas valable dans tous les quartiers. L'accès au quartier est de la compétence du chef de quartier.

Cette attestation ne permet en principe pas de bénéficier des avantages de l'OCASC, mais certains musées liés à la Défense accordent une réduction sur le prix normal d'accès. Mais ceci n'est non plus indiqué nulle part.

Pour info

Le personnel qui a quitté le service actif et qui est autorisé à porter l'uniforme militaire dans la façon décrite dans le document AO-J / 571 C du 10 août 1993 (voir aussi le règlement concernant les tenues militaires, DGHR-REG-DISPSYS-001 Ed 001 / Rev 000 du 20 février 2006 (article 104.d)).

Le règlement concernant la tenue militaire est en cours de réécriture (projet du 15 février 2016). L'art. 102 de ce nouveau règlement énumère les différentes catégories de personnel autorisées à porter la tenue militaire. L'attestation de qualité ne sera donc délivrée qu'au personnel autorisé de porter la tenue militaire tel que décrit dans le règlement susmentionné.

Comment obtenir l'attestation ?

L'attestation de qualité peut être demandée soit via l'ESA ou directement par l'intéressé auprès de :

Direction Générale Human Resources
Division Expertise Administrative
Section Expertise Administrative
Sous-section Notariat

Quartier Reine Elisabeth
Rue d'Evere, 1
1140 BRUXELLES

E-mail : NOTARIAT@mil.be



La demande doit contenir les données suivantes : nom ; prénom ; grade ; matricule ; date pension ; numéro registre national ; date de naissance ; lieu de naissance ; adresse domicile.



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

LA CONCERTATION SOCIALE EST INDISPENSABLE

La concertation sociale est indispensable pour parvenir à une bonne politique du personnel. Elle doit aboutir à un support suffisant pour la mise en œuvre de cette politique. « Finalement, je plaide pour une participation en temps utile et préalable et une attitude constructive. Je veux en être garante. » C'était le message de la conseillère juridique Inge Vandendriessche lors de l'assemblée générale du groupe SLFP-Finances.



série de rubriques juridiquement définies (points discutés, présences, ...) et sont normalement remises aux délégations dans les 15 jours qui suivent la réunion;

- le résultat des procédures de négociation (protocole) et de concertation (avis motivé) est envoyé aux délégations dans les 15 jours.

Exercice des compétences PPT :

Des comités de concertation exercent toutes les compétences qui sont attribuées dans le secteur privé aux comités de prévention et de protection au travail. Des changements dans la législation sociale générale ont donc un effet immédiat sur le secteur public.

Il y a 5 compétences importantes:

- le droit à l'information ;
- contribuer à la prévention des accidents ;
- l'attention portée aux plaintes du personnel ;
- le fonctionnement du service de prévention et de protection sur le lieu de travail;
- le fonctionnement du service de santé au travail.

Reconnaissance et représentativité

Le statut syndical doit tenir compte du principe constitutionnel de la liberté d'association et des conventions internationales. C'est pourquoi il est prévu que chaque organisation syndicale puisse se faire reconnaître auprès de 'l'autorité' à condition que les statuts et la liste des dirigeants responsables lui soient envoyés.

L'autorité veut mener des procédures de négociation et de concertation uniquement avec des organisations suffisamment grandes pour représenter effectivement le personnel et pou-

Elle a fait le passage du business vers le SLFP il y a un an et demi. Depuis plusieurs mois, elle travaillait à l'Administration générale de la Perception et du Recouvrement après l'intégration de l'Administration du Recouvrement non fiscal qui faisait auparavant partie de l'Administration générale de la Documentation Patrimoniale où elle était pendant plus de 15 ans le point de contact pour tout ce qui concernait P & O (plus ou moins le BUPA d'aujourd'hui). Tout d'un coup, elle se retrouvait de l'autre côté de la table de négociation.

Elle parlait 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 et des congés syndicaux et des dispenses de service.

Fonctionnement des comités de négociation et de concertation :

- le droit d'initiative peut émaner à la fois de l'autorité et des syndicats;
- l'ordre du jour est établi par le président et remis au moins 10 jours ouvrables avant la réunion, sauf en cas d'urgence (3 jours);
- la documentation est communiquée à l'avance et est normalement jointe à l'ordre du jour;
- les avis sont rendus dans les 30 jours sauf en cas d'urgence (10 jours). Des prolongations sont possibles si les parties sont d'accord;
- les notules de la réunion comprennent une



Inge Vandendriessche, conseillère juridique, lors de l'Assemblée Générale du SLFP-Finances.

voir parler réellement au nom du personnel. Au SPF Finances c'est le SLFP, la CSC services publics, la CGSP amio et l'UNSP.

Exercer les moyens de fonctionnement légaux :

- prendre des mesures dans l'intérêt du personnel en saisissant l'autorité des problèmes qui concernent le personnel et en intervenant activement pour le personnel (intérêt individuel ou collectif);
- assister le membre du personnel qui doit se justifier auprès d'une autorité administrative à sa demande, quelle que soit la nature de la procédure (évaluation, discipline, ...). C'est une valeur ajoutée importante par rapport aux non-membres. Ces derniers n'ont pas d'assistance syndicale et doivent éventuellement payer beaucoup pour un avocat qui souvent ne sait pas grand-chose sur les procédures spécifiques de l'administration;
- afficher des messages dans les locaux des services à des endroits clairement visibles indiqués à l'avance;
- convoquer des réunions dans les bureaux des services aux dates et heures convenues d'avance avec l'autorité. Ceci est possible même pendant les heures de travail.

Protection du représentant syndical

Le terme «protection» est relatif. Il n'y a pas de protection comme dans le secteur privé. Les activités syndicales ne devraient toutefois pas influencer les décisions concernant la situation administrative (par exemple, aucune raison d'évaluation négative, pas de licenciement pour cause de travail syndical, pas de motif de refus du télétravail et du travail en satellite, ...).

Congés syndicaux et dispenses de service

Ils sont accordés d'office pour le temps requis. Ils doivent être soumis préalablement au chef de service et sont assimilés aux activités de service. Ces jours-là, vous êtes également protégés par la législation qui s'applique en cas d'accidents de travail.

La pratique / réalité / expérience

Des ententes doivent être conclues avec l'autorité pour gérer de façon proactive la concertation. Cela nécessite également une participation suffisante à la préparation des politiques. La concertation sociale ne se limite pas à la simple communication de mesures que l'autorité propose unilatéralement. Ce doit être un processus dans lequel les points de vue mutuels sont pris au sérieux et un échange constructif est fait pour e.a. élaborer une stratégie en ressources humaines.

Dans la pratique nous constatons cependant que l'autorité (P&O/ business) prend simplement certaines décisions au lieu d'en discuter d'abord avec les syndicats, avec nous, et d'assurer la transparence nécessaire et de prendre des alternatives possibles en considération. Un exemple de comment ça ne doit certainement pas être fait, c'est le déménagement temporaire des bureaux d'Asse vers d'autres résidences à Bruxelles et en Flandre, où la concertation n'avait plus de sens car une partie des services avait déjà déménagé et on n'a pas du tout tenu compte de nos remarques/alternatives. Une bonne politique a pourtant tout à voir avec une bonne évaluation des alternatives et au fait de parvenir à un consensus suffisant. ■

Les négociations ont commencé (1)

UNE RÉMUNÉRATION CORRECTE POUR LES POLICIERS

Le 13 mars 2018, le SLFP-Police a donné un préaccord conditionnel par rapport au contenu de la proposition de l'autorité au sujet de la correction barémique. Ce préaccord était accompagné d'un point de vue conditionnel plus que clair, reprenant différentes remarques. Vous pouvez lire ces conditions/remarques dans cet article. Si nécessaire, nos délégués peuvent vous donner des informations complémentaires. Seule la CGSP s'est déclarée en désaccord avec la proposition.



Les négociations au sujet des arrêtés d'exécution ont commencé le 26 avril 2018. Il s'agit des textes légaux reprenant tous les points de la proposition. Nous avons insisté pour que les arrêtés d'exécution soient élaborés en un seul paquet et pour que les textes soient publiés au Moniteur Belge avant la fin de cette législature.

Historique

La police n'a plus vécu d'augmentation barémique depuis dix-sept ans. C'est un fait et c'est donc un réel scandale de constater que pendant toutes ces années, certains politiques ont vendu que les policiers se remplissaient les poches et gagnaient bien plus que les autres fonctionnaires, arrivant à convaincre l'opinion publique de ce mensonge.

En juillet 2016, le SLFP-Police a analysé les raisons qui faisaient que certaines échelles du secteur semblaient en-dessous des échelles références de la Fonction publique.

Pourtant, au moment de la réforme, l'idée était que la police dispose d'échelles plus intéressantes que le reste de la Fonction publique. Ça n'est donc pas vrai Malgré une formation professionnelle exigeante, malgré une disponibilité permanente, malgré le risque de mort qu'implique l'exercice de la fonction de policier. Très souvent, il est fait référence au système indemnitaire et allocatif, oubliant qu'à la réforme, c'est un choix politique qui a été posé de main-

tenir ce système pour ne pas avoir à barémiser ces accessoires, ce qui aurait provoqué un réel et formidable surcoût pour l'autorité.

En 2001, l'autorité avait promis noir sur blanc que l'évolution des échelles barémiques au sein de la Fonction publique serait aussi appliquée dans le secteur. Il est bizarre de constater que dans la période 2013-2014, certaines catégories au sein de la Fonction publique – surtout dans les fonctions relevant du domaine de la sécurité – ont bénéficié d'échelles « spécialisées » tandis que la police était purement et simplement « oubliée ».

Plus fort encore, durant les dix années écoulées, l'autorité s'est toujours défendue de ne pouvoir dégager de marge, et estimait que la police n'avait « vraiment pas à se plaindre ». La législature précédente a clairement manqué de volonté pour « ne pas oublier » la police qui a pourtant été une vache à lait en termes d'économie durant toutes ces années.

Correction barémique

C'est lorsque le SLFP-Police a déposé son dossier sur la table en juillet 2016, dont le contenu et les conclusions ont été confirmés par une analyse du Cabinet, que le Ministre – et ce fut une première en dix ans – se déclara prêt à parler d'une « correction barémique ». Lui aussi trouvait normal que les policiers soient mieux

payés. Rendons à César ce qui revient à César.

En première instance, le but a donc été de faire que ce qui devait être corrigé le soit. De faire que les membres du personnel de la police intégrée bénéficient bien et au moins des mêmes échelles que les échelles « spécialisées » qui ont été introduites dans la Fonction publique.

Ainsi et après une analyse poussée du Cabinet avec l'assistance du Secrétariat social (portant sur un dossier de 66 pages très détaillées), il apparaissait qu'il fallait corriger une série d'échelles aussi bien du cadre Opérationnel que du cadre Logistique. Notre revendication légitime et était reconnu.

Remarques

De manière générale :

Dès le début des discussions, il était clair que l'autorité ne disposait pas d'un chèque en blanc pour entamer cette négociation. Il fallait donc travailler dans une enveloppe fermée, ce qui n'était pas une mince affaire pour les acteurs de cette négociation.

Les premiers textes présentés par l'autorité formulaient une proposition avançant des chèques repas pour tous les membres du personnel mais aussi la disparition de l'allocation de proximité pour tous les membres du cadre de base opérationnel qui en bénéficient pour le moment, avec en parallèle à cette disparition, le retrait de la somme équivalente des allocations de fonction

diverses quel que soit le grade. Inacceptable pour le SLFP-Police. Le fait que le personnel (ou une partie du personnel) devraient faire un effort pour couvrir les frais d'une correction barémique était aller plus qu'un pont trop loin.

Donc, selon nous, ces premiers textes de l'autorité manquaient leur cible. A savoir la correction des échelles barémiques, et le fait qu'un grand groupe de membres du personnel sur le terrain (maintenant et à l'avenir) soit ne gagnait rien, soit ne gagnait que trop peu.

La proposition en sa forme finale et définitive rencontre bien mieux ses objectifs.

Cependant, le fait que certaines mesures ne prennent leur effet qu'à la fin de 2022 (p.e. les chèques repas) paraît à beaucoup de collègues comme une illusion, et c'est vrai qu'un délai de quatre ans et demi pour voir l'exécution finale d'un accord sectoriel, c'est bien long.

Agents de police :

Durant ces longues négociations, le SLFP-Police a maintes fois demandé à ce que les échelles de ce cadre soient aussi corrigées, ou qu'au minimum une échelle nouvelle soit mise en place (HAU4).

De l'analyse de l'autorité, il paraît qu'en comparaison avec une fonction similaire de la Fonction publique, les échelles barémiques des agents sont plus favorables. Mais il nous plaît de remarquer qu'il y a dans la Fonction publique bien d'autres échelles plus favorables, même si la comparaison est parfois difficile à opérer, ou qu'elle n'est pas toujours raison.

Il faut aussi souligner que le SLFP-Police a déposé en 2016 une proposition visant l'amélioration des chances de promotion des agents de police. Et le Ministre s'est saisi de ce dossier, ainsi que de notre proposition d'armement de ces mêmes agents.

Ainsi, par le fait de l'aboutissement de cette double proposition du SLFP-Police, et cela avant le début de la négociation « correction barémique », les chances de promotion pour les agents de police ont augmenté de manière drastique (+ 50 %). Annuellement, (les inscriptions pour 2018 viennent de démarrer), cette épreuve de promotion sociale sera rééditée. Rappelons que les chefs de Corps ont un poids certain

dans cette procédure rénovée et que les commissions de sélection en ont été supprimées. Et en plus, il existe la possibilité d'une formation réduite pour ceux/celles qui le désirent.

Donc, même si nous regrettons qu'il n'y ait pas eu à proprement parler de correction pour les agents de police, il faut rappeler que nous avons veillé à une meilleure sécurité pour cette catégorie du personnel, ainsi qu'à des chances de promotion augmentées drastiquement. Et c'est aussi la volonté de l'autorité qu'un maximum des membres du personnel concernés saisissent à deux mains ces chances de promotion.

Pour nous, cet accord sectoriel n'est pas une fin de l'histoire, c'est le début d'un récit porté par cette législature et les gouvernements suivants, visant à apporter toutes les corrections nécessaires aux anomalies du secteur par rapport à la Fonction publique.

Cadre de base :

Il apparaît tant de notre analyse que de celle de l'autorité que le problème pour ce cadre de base démarre à l'échelle B4 puisqu'il y a, à partir de là, une différence d'avec les échelles « CS » de la Fonction publique. Ce sont ces fameuses échelles qui furent négociées en 2013 à la Justice.

Si nous n'avions jamais pensé devoir, en 2017-2018, poser une comparaison avec des échelles de la Justice, l'autorité fut tout autant étonnée de constater que la police avait été à l'époque totalement laissée pour compte. Le Ministre a donc pris les échelles du cadre de base comme point de départ de la négociation dans la philosophie d'une « correction barémique ».

Rappelons aussi que le gouvernement précédent, dans le cadre de sa volonté d'économie, avait décidé statutairement de « réduire par aspiration » l'échelle d'aspirant (recul vers HAU), afin de pouvoir recruter plus. Mais cette « réduction par aspiration », vu qu'elle était statutaire, en devenait aussi récurrente ... tandis qu'il n'était plus question de dumper les recrutements.

Enfin, au-delà des échelles « CS », il faut remarquer que d'autres échelles de la Fonction publique sont malgré tout plus favorables que certaines des nôtres, démontrant par leur existence que les échelles de la police ne sont pas

les plus hautes de la Fonction publique à comparaison égale. Nous comptons sur le gouvernement futur pour rééditer l'exercice et apporter les corrections là où il le faudrait.

Le cadre moyen :

Il ressort de l'analyse des échelles barémiques liées à ce cadre que les échelles M1.1 à M3.1 sont supérieures à leur référence en Fonction publique. C'est à partir de l'échelle M4.1 que la comparaison avec l'échelle référence « BS » semble au désavantage de notre échelle.

Les échelles barémiques des cadres moyens spécialisés de la police intégrée ne doivent pas quant à elles être corrigées.

Ce fut très difficile à faire admettre, mais au final, l'autorité a formulé une proposition de correction pour les cadres moyens dans l'échelle M4.1 (et M5.1) en deux étapes : la première à partir du 1er juillet 2020 puis la seconde étape à partir du 1er novembre 2022.

L'attractivité des fonctions spécialisées dans le futur

Dans l'accord de gouvernement, nous lisons que « Le statut du personnel de la police doit être simplifié et modernisé tout en gardant à l'œil l'opérationnalité du service ».

Pour le moment, cela se traduit dans cet accord sectoriel par la suppression des allocations de fonction pour les collègues futurs (sauf pour DSU et DAFA).

Le SLFP-Police craint vraiment - et nous en avons averti maintes fois l'autorité - que l'attractivité future des fonctions concernées/unités/directions ne s'en trouve réduite voire annihilée, ce qui est évidemment un fameux danger pour l'opérationnalité du service.

Nous demandons à l'autorité de monitorer l'évolution des conséquences de cette décision qui est sienne, et de veiller à apporter immédiatement correction là où cela s'imposerait. ■

Vincent Gilles – Vincent Houssin

Partie suivante :

« Il s'agit d'une première étape ».

PACTE POUR UN ENSEIGNEMENT D'EXCELLENCE

LE DACCE : DOSSIER D'ACCOMPAGNEMENT DE L'ÉLÈVE

Le Pacte se veut d'améliorer les résultats scolaires et réduire les inégalités. L'Avis N°3 précise dès lors dans son objectif

1.1.a (renforcer la qualité de l'enseignement) et 4.2.a (intégrer un plan de lutte contre le décrochage scolaire) la création d'un dossier d'accompagnement de l'élève (DaccE). Annoncée pour la rentrée scolaire 2018-2019 en 1ère maternelle afin que la première cohorte du tronc commun (3M,P1,P2) dispose du DaccE en septembre 2020, cette mise en œuvre sera certainement reportée à une date ultérieure.

Le DaccE devra servir de soutien à l'élève durant tout son parcours scolaire, même s'il change d'école. Il sera un outil tant pour les enseignants que pour les parents dans un souci de transparence. Il sera standardisé et numérisé sur la base d'un canevas qui permettra le même mode de suivi pour tous les élèves. Il aura pour but d'avoir différents points de vue sur l'enfant (avis du CPMS, concertation des enseignants à son sujet, etc.) et restera confidentiel pour les acteurs à qui il est destiné. Même si les parents disposeront d'un droit de regard, le dossier restera propriété du système éducatif. Les informations soumises au secret professionnel n'y figureront pas.

Concrètement, il ne s'agira ni du « carnet de bord » qui constitue le document personnel de l'élève et élaboré par l'élève, ni d'un outil d'évaluation sommative des élèves. Il ne s'agit pas non plus d'un PIA (plan individuel d'apprentissage) d'application dans l'enseignement spécialisé.

Procédures

Ce dossier d'accompagnement de l'élève est censé alléger un certain nombre de procédures pour les enseignants et agents des centres PMS de par l'élaboration et le partage d'informations de manière synthétique. Citons par exemple : la procédure de maintien exceptionnel en 3e maternelle, la gestion des aménagements raisonnables, la procédure d'orientation vers le spécialisé.

La Flandre ainsi que d'autres pays tels que la France, l'Irlande, les Pays-Bas, le Québec utilisent déjà ce type d'outils. L'un des points positifs du DaccE est le décloisonnement du travail de l'équipe éducative et une collaboration entre professionnels de l'enseignement.

Toutes les informations concernant la tenue du DaccE devront être transmises aux parents lors de l'inscription de l'élève. Il devra fixer leurs droits de regard et de consultation, leur implication et leurs limites dans la rectification de données sur l'enfant par exemple. Durant cette période d'inscriptions, il constitue donc à nos yeux déjà une charge administrative supplémentaire pour la direction de l'établissement ou la personne à qui ce travail sera délégué. Tant les enseignants que les agents des CPMS devront suivre des formations réseaux et interréseaux adéquates.

Mais, à ce jour, rien n'est encore organisé... Un helpdesk devrait également voir le jour. Le DaccE est constitué de 3 volets (administratif, parcours scolaire, observations et suivi de l'élève). Les données pour alimenter le dossier proviendront de l'administration, de l'équipe éducative et des responsables légaux de l'élève (parents, tuteur, élève majeur...).

Le volet observations et suivi sera constitué de synthèses à trois moments de l'année :

1. le 15 novembre au plus tard : situation synthétisée de chaque élève (ex : dans le maternel : les développements physiologique, moteur et psychomoteur, le développement du langage, les développements social et affectif, le développement intellectuel).
2. En milieu d'année scolaire pour faire des ajustements concernant les élèves qui en ont besoin.
3. En fin d'année scolaire pour mettre en évidence les ressources de l'élève mais aussi les points d'attention. Cette synthèse servira de point de départ pour l'équipe éducative de l'année suivante.

Accès

Les utilisateurs de ce DaccE auront accès, en fonction de leur profil à l'ensemble ou à une partie des informations sur l'élève.

Sur le fond, cette initiative est louable et bénéfique pour l'élève mais pour que ce document soit réfléchi et rempli consciencieusement, les enseignants devraient pouvoir être dégagés d'un nombre suffisant de périodes à cet effet.

Au moment où sont écrites ces lignes (6 avril 2018), le texte qui fera l'objet de l'avant-projet de décret n'est pas encore soumis à la négociation.

Par contre d'autres points du Pacte ont été négociés tels que le plan de pilotage, la mise en place des délégués aux contrats d'objectifs, etc. A la fin de ce mois de mai, vos délégués d'école recevront un dossier complet sur les sujets du Pacte qui entreront en vigueur dès la rentrée scolaire 2018 afin qu'ils puissent vous informer de façon plus détaillée. ■

Masanka TSHIMANGA, Présidente communautaire

Muriel VIGNERON, Vice-Présidente communautaire

**DEVENEZ PERMANENT RÉGIONAL (CONSTITUTION D'UNE RÉSERVE DE RECRUTEMENT),
CONSULTEZ NOTRE SITE WWW.SLFP-ENSEIGNEMENT.BE.**

Appel à candidature

APPEL POUR LES POSTES VACANTS DE PRÉSIDENT*(1), VICE-PRÉSIDENT*(1), TRÉSORIER*(1), SECRÉTAIRE*(1) ET MEMBRES(6) DU COMITÉ DU SECTEUR ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR.

Un appel est lancé pour les postes vacants de Président*(1), Vice-président*(1), Trésorier*(1), Secrétaire*(1) et de membres (6) du Comité du Secteur Enseignement supérieur.

Le Comité est chargé de la gestion quotidienne du Secteur Enseignement Supérieur, dont notamment l'organisation de formations à l'attention de ses membres. Tout ce qui n'est pas du ressort exclusif de l'Assemblée Générale peut être traité par le Comité.

Qui peut candidater et sous quelle forme?

Toute personne intéressée qui occupe un emploi dans un établissement d'enseignement supérieur comme membre du personnel administratif, personnel enseignant ou personnel ouvrier, affiliée au SLFP Enseignement, en ordre de cotisation, peut poser sa candidature par courrier recommandé adressé à :

Mme Masanka Tshimanga,
Présidente SLFP E-U
rue du Commerce 20
1000 Bruxelles

pour le vendredi 25 mai 2018 au plus tard, le cachet de la poste faisant foi, en précisant la fonction pour laquelle il candidate (Président*, Vice-Président*, Secrétaire*, Trésorier*, membre du Comité). Les candidats*peuvent introduire leur candidature pour chacun de ces mandats d'une durée de 4 ans, qui prendront fin de plein droit le 8 juin 2022.

Cette candidature doit comporter les objectifs et motivations du candidat*pour se présenter à l'élection et être accompagnée d'un engagement sur l'honneur:

- de se mettre en concordance avec les règles d'incompatibilité précisées au Chapitre 4 Section 3 du Règlement d'Ordre Intérieur du Secteur;
- d'accorder à l'organisation syndicale toute la disponibilité nécessaire à l'exercice du mandat postulé.

Incompatibilités.

L'exercice de toute fonction ou mandat syndical est soumis aux cas d'incompatibilités définis dans le ROIC (consultable sur le site www.slfp-enseignement.be).

Les membres du Comité ne peuvent exercer aucun mandat politique autre que conseiller communal ou provincial ou conseiller CPAS. Dans le cas contraire, ils seront réputés démissionnaires du Comité à la date de la première réunion du Comité qui constate cette incompatibilité.

Le Comité ne pourra être composé majoritairement de membres exerçant une fonction de promotion ou de sélection dans l'enseignement, les services de l'inspection et tous les centres relevant de la Communauté française qui pourrait placer les affiliés sous leur autorité ou leur contrôle. Dans le cas contraire, notamment par le changement de statut professionnel d'un ou plusieurs membres, le Comité veillera à mettre fin à cette situation dans le respect de l'intérêt du groupe et Secteur Enseignement Supérieur.

Tout litige dû à une incompatibilité quelconque sera soumis à la décision du Comité.

Quand et où se fera l'élection?

Le Président et les membres du Comité sont élus par vote à bulletin secret des membres présents à l'Assemblée Générale pour un mandat de 4 ans, renouvelable deux fois maximum.

L'Assemblée Générale se tiendra **le vendredi 8 juin 2018 de 09h30 à 12h00** à la Haute Ecole Albert Jacquart, catégorie pédagogique, rue des Dames Blanches 3b à 5000 Namur. C'est la Présidence du groupe Enseignement qui lance l'appel à candidature et désignera les membres de la Commission électorale.

Prise de fonction.

Ces mandats seront effectifs le jour de l'élection. Les mandats prennent fin de plein droit à

l'échéance du terme (8 juin 2022) et au plus tard à la fin du mois du 65e anniversaire du mandataire.

Ont été désignés comme membres de la Commission électorale pour le scrutin de ce 8 juin 2018 MM. Frédéric Baurin, Roland Delmelle et Michel Popijn.

".....Cette Commission électorale élit son président et son secrétaire, fixe son règlement d'ordre intérieur et le calendrier électoral. Elle dirige toutes les opérations électorales et veille au bon déroulement et à la régularité de celles-ci. Elle proclame les résultats des élections au plus tard le lendemain du scrutin.

Toute plainte relative à une quelconque irrégularité dans le déroulement de ces élections est adressée sous pli recommandé au Président de la Commission électorale au plus tard dans les 3 jours calendrier qui suivent la proclamation des résultats. La Commission électorale statue dans les 5 jours ouvrables de l'introduction d'une plainte. Lorsque l'élection est annulée par la Commission électorale, un nouveau scrutin a lieu dans les dix jours ouvrables qui suivent cette annulation.

Lorsqu'il y a plus de deux candidats pour le poste de président, les deux candidats ayant recueilli le plus grand nombre de voix participent à un second tour organisé lors de la même assemblée. L'élection du Président se fait à la majorité simple. Les membres du comité seront élus en fonction du classement du nombre de voix recueillies. En cas de parité de voix, c'est le candidat le plus âgé qui sera retenu.

Les personnes élues entrent en fonction au plus tard dans les 5 jours ouvrables qui suivent le jour où le résultat des élections est devenu définitif." (ROI-Chapitre 4, section 4).

La Présidente,
Masanka Tshimanga



ALL INCLUSIVE. VOUS AVEZ TOUT COMPRIS.

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

IL COMPREND :

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

Vous en bénéficiez si vous souscrivez à un contrat Responsabilité Civile
et à un contrat MINI ou MAXI Omnium entre le **01/05/2018 et le 31/07/2018.**

ACTION TEMPORAIRE !

POUR PLUS D'INFOS OU RECEVOIR UNE OFFRE GRATUITE :

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

Actelaffinity est une dénomination commerciale d'un produit d'Actel - marque de P&V Assurances scrl - Entreprise d'assurances agréée sous le code 0058 - Rue Royale 151, 1210 Bruxelles. Ce document est un document publicitaire qui contient de l'information générale sur l'assurance auto Actelaffinity, développée par P&V Assurances, et qui est soumise au droit belge. L'assurance Actelaffinity fait l'objet d'exclusions, de limitations et de conditions applicables au risque assuré. Nous vous invitons donc à lire attentivement les conditions générales applicables à ce produit avant de le souscrire. Elles sont à votre disposition via le site internet www.actelaffinity.be/cgauto ou sur simple demande auprès d'un conseiller de notre contact center. Le contrat d'assurance est conclu pour une durée d'un an avec possibilité de reconduction tacite. En cas de plainte éventuelle, vous pouvez contacter un conseiller de notre contact center au 0800/23 240, votre interlocuteur privilégié pour toutes vos questions. Il fera tout son possible pour vous aider au mieux. Vous pouvez aussi prendre directement contact avec notre service Gestion des Plaintes qui examinera votre plainte ou remarque avec la plus grande attention. Nous concilierons au mieux les différentes parties et essayerons de trouver une solution. Vous pouvez nous contacter par lettre (Gestion des Plaintes, Rue Royale 151, 1210 Bruxelles), par email plainte@actel.be ou par téléphone au 02/250.90.60. Si la solution proposée ne vous convient pas, vous pouvez vous adresser au service Ombudsman des Assurances (Square de Meeûs 35 à 1000 Bruxelles) par téléphone 02 547 58 71 ou par mail info@ombudsman.as.

