



argument

16 MAI 2018 - BRUXELLES

50.000 X MERCI !



Nos **PENSIONS** ne sont pas
une **LOTERIE** !

Onze **PENSIOENEN** zijn
geen **LOTERIJ** !



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
Lieve Deduytschaever
Christel Demerlier
Sandra Deprez
Marnix Heyndrickx
Ben Nederstigt
Michel Oyen
Philippe Rigaux
Patrick Roijens
Roger Willems

CONTENU



Protection de vos données à caractère personnel 5

Depuis le 25 mai 2018, le Règlement européen sur la Protection des Données, le "GDPR", est d'application.



Les cheminotes mises à l'honneur 12

Le vendredi 27 avril, le SLFP-Cheminots était sur le terrain pour offrir un brin de muguet à toutes les cheminotes.



Rétrospective du dossier pensions des militaires 14

La mi-octobre 2016 restera gravé comme un week-end noir. Le gouvernement annonçait la suppression du régime des pensions du personnel militaire.



Les Maisons de Justice 21

En 1996, l'affaire Dutroux montre un certain nombre de dysfonctionnements de la justice. Suite à ces constats, les maisons de justice sont créées en 1999.



Comité syndical européen de l'éducation (CSEE) 23

Du 25 au 27 avril, le CSEE a organisé à Lisbonne un séminaire de formation intitulé «Les syndicats de l'éducation promeuvent l'utilisation des TIC (technologies information et communication) pour l'éducation inclusive».



FLEUROP offre encore plus d'avantages aux membres SLFP. Dès à présent vous obtenez 10% de réduction sur tous vos achats au lieu de 5%.

www.slfp.eu/avantages/fleurop

ARGUMENT

Editeur Responsable

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

Direction et Publicité

Henk Herman

Communication

Cindy Willem

Rédaction finale

Bert Cornelis

Rédaction Photos

Marc Smits

Préresse & impression

Creative Plus Production
& Corelio Printing

Ne paraît pas en juillet et août



NOS PENSIONS NE SONT PAS UNE LOTERIE !



© SMITS

Plus de 50.000 manifestants dans la rue le 16 mai pour dénoncer les réformes de ce gouvernement en matière de pensions et notamment le système de la pension à points.

Pour rappel, chaque année travaillée sera transformée en points et ce n'est que l'année de votre pension que le montant des points sera connu, en fonction notamment d'une variable économique. Une véritable loterie que nous, les défenseurs des travailleurs, dénonçons depuis le début.

Le SLFP a répondu présent à cet appel à la mobilisation et je tiens encore à vous remercier tous pour votre participation.

Allongement de la durée de la carrière, suppression de la bonification pour diplôme, réforme des tantièmes, depuis le début de la législature, la Fonction publique subit de plein fouet les réformes en matière de pensions. Le tout avec pour fil conducteur l'objectif de faire des économies sur les dépenses publiques.

J'ai eu l'occasion à plusieurs reprises de répéter que nos dirigeants, mus par des positions purement dogmatiques, considèrent les fonctionnaires comme une catégorie de travailleurs surprotégés. A force de distiller ces fake news,

il en reste quelque chose. Ainsi, l'hebdomadaire Knack a publié, la veille de la manifestation, un article titré : «Combien vous devez épargner pour obtenir la même pension qu'un fonctionnaire». Ils ont donc réussi à faire passer le message visant à faire croire que les fonctionnaires ont des pensions trop élevées. On attise là un sentiment de jalousie plutôt que d'attirer l'attention sur la juste revendication de pensions correctes pour tous. De la sorte, on exacerbe un sentiment d'envie contre une certaine catégorie des travailleurs : les fonctionnaires.

Nos pensions sont à peine dans la moyenne européenne, contrairement aux retraites des sa-

lariés du privé, qui sont inférieures à celles des pays voisins. Et le gouvernement, pour répondre à cette ineptie, décide non pas de les ajuster, mais de pointer à nouveau son doigt vers la Fonction publique et ses soi-disant avantages en matière de pension. Nous espérons que la démonstration permettrait à nos dirigeants de se remettre en question. Mais il n'en est rien si je me réfère aux réactions des présidents de deux partis de la majorité qui, du haut de leur tour d'ivoire, ne comprennent pas et s'offusquent même que les syndicats puissent réagir contre leur soi-disant sagesse. Nous saurons nous en souvenir !

Elections sociales

Cette année, se dérouleront entre les 3 et 7 décembre 2018, les premières élections sociales au sein des entités de la SNCB. Le SLFP y participera. Nous avons besoin de votre aide à tous et si vous connaissez des personnes qui travaillent dans ces entités, demandez-leur de se porter candidat.

Le seul risque qu'ils courent, c'est d'être élus et de devenir nos représentants.

“
**Nos dirigeants
considèrent les
fonctionnaires comme
une catégorie de
travailleurs surprotégés.**
”

50.000 PARTICIPANTS

Plus de 50.000 manifestants dans les rues de Bruxelles pour des pensions dignes.

Le SLFP et la CGSLB étaient bien représentés. Merci pour votre participation.



© SMITS

Protection de vos données à caractère personnel

LE SLFP SE CONFORME AUX EXIGENCES DE LA RÉGLEMENTATION GDPR

Depuis le 25 mai 2018, le Règlement européen sur la Protection des Données, communément connu sous sa dénomination anglaise “GDPR”, l’abréviation de “General Data Protection Regulation” est d’application.



La GDPR est un Règlement, c’est-à-dire qu’elle est d’emblée contraignante dans toutes ses parties, également en Belgique sans transposition en droit belge. Elle se substitue à la loi belge du 8 décembre 1992 qui représentait la transposition, entre autres, de la Directive 95/46 de l’UE sur la vie privée.

La Belgique aurait dû promulguer pour le 25 mai 2018 une législation cadre concrétisant les propres choix prévus dans le Règlement. Elle aurait également dû installer au plus tard le 25 mai la nouvelle autorité belge relative à la protection des données (GBA of DPA Data Protection Authority) qui remplace l’actuelle Commission vie privée. Non seulement la loi cadre belge n’est-elle pas encore une réalité, la DPA n’était, elle non plus, pas encore installée au moment de la publication du présent article, et ce à cause de péripéties en matière de nominations. Cette GBA possède des compétences plus étendues que la Commission vie privée.

Néanmoins, le SLFP n’a pas attendu: nous accordons en effet beaucoup de valeur à la protection méticuleuse de vos données à caractère personnel.

Vous trouverez prochainement la **déclaration vie privée** sur le site du SLFP, assortie **d’informations** claires et transparentes concernant la manière dont nous gérons vos données à caractère personnel. Le SLFP et ses groupes professionnels vous **informent** et **documentent** entre autres dans un registre le traitement des données. Nous **sécurisons** l’utilisation des données à caractère personnel de nos affiliés.

Le SLFP traitera dès lors vos données à caractère personnel entièrement en conformité avec cette GDPR.

Introduisez votre demande avant le 1^{er} juillet 2018

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 1^{er} 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. (Voir encadré ci-contre)

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. ■

SLFP-CHEMINOTS

Cantersteen 16 • 1000 BRUXELLES
Tél 02/213.60.60 • vsoa-slfp@b-rail.be

AFRC : ADMINISTRATIONS FÉDÉRALES, RÉGIONALES ET COMMUNAUTAIRES

Boulevard Baudouin, 20-21 • 1000 BRUXELLES
Tél 02/201.19.77 • info@slfp-g2.eu

SLFP-ENSEIGNEMENT

Rue du Commerce, 20 • 1000 BRUXELLES
Tél 02/548.00.20
secretariat@slfp-enseignement.be

SLFP-ALR : ADMINISTRATIONS LOCALES ET REGIONALES

Rue de la Loi 28 (bte 13) • 1030 BRUXELLES
Tél 02/201.14.00 • contact@slfpvsoa.be

SLFP-POSTE

Galerie du Centre, 244 • Bloc 2 (3e étage) • 1000 BRUXELLES
Tél 02/223.00.20 • poste@slfp.eu

SLFP-PROXIMUS

Place Princesse Elisabeth, 12 • 1030 BRUXELLES
Tél 02/245.21.20 • 02/245.21.70
slfp.proximus@skynet.be

SLFP-ORDRE JUDICIAIRE

Galerie du Centre, Bloc 2 (4e étage)
Rue des Fripiers 15-17 • 1000 BRUXELLES
Tél 02/513.05.55 • info@oj-slfp.be

SLFP-DÉFENSE

Lozenberg, 2 • 1932 ZAVENTEM
Tél 02/223.57.01 • info@slfp-defense.be

FINANCES

Galerie du Centre - Bloc 2 (4e étage)
Rue des Fripiers 15-17 • 1000 BRUXELLES
Tél 02/226.41.11 • info@vsoa-slfp-fin.eu

SLFP-POLICE

Minervastraat, 8 • 1930 ZAVENTEM
Tél 02/660.59.11 • info@slfp-pol.be

VSOA-ONDERWIJS

Boudewijnlaan 20-21 • 1000 BRUSSEL
Tel 02/529.81.30 • info@vsoa-onderwijs.be

LES AVANTAGES DU SLFP-PROXIMUS

Un plan de carrière chez Proximus ? Un parcours jalonné de succès, rien ne peut vous arriver. Alors, pourquoi vous syndiquer, pourquoi le SLFP-Proximus ? C'est entre autres grâce au SLFP-Proximus que des conventions collectives de travail sont signées tous les deux ans, conventions collectives qui veillent à vous octroyer de meilleures conditions de travail et des avantages complémentaires. Nous veillons d'ailleurs à ce que tout ce qui y est négocié soit appliqué.



Mais le SLFP-Proximus, c'est aussi :

- La défense de vos intérêts professionnels.
- L'octroi d'une prime de naissance ou d'adoption (après un an d'affiliation).
- Une prime de fidélité après 30 ans d'affiliation.
- Une assistance juridique : relation de travail (après un an d'affiliation).
- Des réductions : télécom, shopping, carburant, séjours, magazines, restaurants, ... via la brochure Avantage.
- Vous recevez le mensuel d'information « Argument » sur l'ensemble des groupes SLFP, toujours intéressant pour savoir ce qu'il se passe chez Proximus et ailleurs.
- Une newsletter envoyée par mail.
- Des délégués motivés, formés et accessibles, qui vous représentent activement dans tous les organes de concertation avec l'entreprise. Des délégués qui vous aident pour des conseils administratifs, s'occupent des papiers de prime syndicale et vous défendent lors d'une

évaluation ou d'un conflit. Ils s'assurent également par leur présence du bon fonctionnement des tests de recrutement.

Ils sont là pour vous !

Une longue carrière derrière vous ? Vous voilà pensionnés, non-actifs, restez syndiqués :

- Vous gardez le contact avec ce qui a fait votre quotidien pendant autant d'années.
- Vous restez informés des décisions concernant les conventions collectives de travail où vos avantages sont défendus : plan hospitalisation, télécom, titres de transport, ...
- Nous organisons régulièrement des petits moments de retrouvailles entre pensionnés.
- Nous restons accessibles pour vous aider dans des formalités administratives ou vous renseigner.

Besoin d'une information supplémentaire ?

Actifs, non actifs, n'hésitez pas, contactez nos délégués.

Départ de Gilbert Wastiau

LE FIL BLEU

La réglementation n'avait pas de secret pour lui, ce qui lui a d'ailleurs valu le surnom de la Bible ! Mais Gilbert était plus qu'une référence en matière de connaissances, il était toujours disponible pour régler avec finesse les différentes problématiques auxquelles étaient confrontés nos affiliés.

© SMITS



Il était aussi un soutien indéfectible pour ses délégués, toujours charmant, souriant, à la fibre syndicale forte et jamais démentie. Il était aussi au plus haut niveau, un atout maître et tenace à la table des négociations, un fil bleu.

Gilbert a commencé sa carrière postale en 1979, ce fut une carrière courte mais intense car il a assumé diverses responsabilités à la hauteur de ses capacités, Nivelles, direction générale, la Louvière et enfin Charleroi X.

C'est en 1992 que Gilbert rejoignait les rangs du SLFP, en tant que délégué de secteur pour la région de Namur. À l'époque, notre organisation n'était pas la bienvenue comme partenaire parmi les autres organisations syndicales. C'était sans compter la détermination et la pugnacité

de Gilbert qui réussit à imposer le bleu au sein de bastions rouges et verts de sa région. C'est ainsi que Namur figura désormais sur la carte du SLFP !

En 1995, Gilbert prenait ses fonctions de secrétaire permanent au sein du SLFP sous la présidence d'Hector Temmerman. Un an plus tard, il se présentait aux élections de secrétaire national qu'il remporta avec succès. En 1998, Marcel Ongena accueillait Gilbert au sein du Comité directeur du SLFP.

Une ascension fulgurante pour un homme brillant et perspicace.

Le SLFP réussit à remporter en 2000, un second siège à la commission paritaire de bpost. En 2002, Gilbert compta parmi les incontournables

face à bpost, en siégeant au sein de la commission paritaire, l'organe de négociation le plus important au sein de l'entreprise.

Ce fut une carrière jalonnée de succès mais aussi faite de rencontres qui ont compté, non seulement dans la vie du syndicaliste mais aussi dans celle de l'homme. L'amitié n'est pas un vain mot pour lui et ce n'est pas un superlatif que de parler d'un réel sentiment de fraternité envers Michel Rosier.

Gilbert était sans conteste un atout maître de notre organisation et nous lui souhaitons de vivre pleinement ce nouveau départ qui, nous en sommes convaincus, sera tout aussi épanouissant que sa belle carrière professionnelle.

Départ de Michel Rosier

LE DÉFENSEUR

Évoquer Michel, c'est entrevoir un idéal, celui d'un monde syndical qui aura toujours sa place dans notre société et qui restera ainsi la meilleure garantie de la protection des droits du travailleur. C'est aussi le rêve d'un monde du travail plus valorisant et plus juste pour chacun.

© SMITS



Au fond de ses yeux bleus sommeille une âme de combattant, à l'écoute des problèmes des autres, un socle pour ses troupes, un bienveillant avant l'heure.

Un collaborateur fidèle et dévoué toujours disponible, toujours partant pour venir en aide avec en prime une joyeuse bonne humeur. Un flair de fin limier qui savait débusquer les indices utiles à gérer efficacement ses dossiers. Un défenseur sans pareille en commission de recours, pour qui même les causes désespérées n'étaient jamais perdues d'avance !

Voici en quelques dates, les moments phare de sa carrière syndicale :

C'est en 1994 que Michel rejoignait les rangs du SLFP, en tant que délégué pour le bureau de

Jambes et qu'il fit la connaissance de son compère et ami de toujours Gilbert Wastiau.

En 1996, il devenait président de la régionale Namuroise.

Il fut désigné défenseur pour le SLFP au sein de la commission de recours en 1999.

2002 fut l'année de ses débuts en tant que permanent national.

Il devint suppléant de la commission des litiges et des recours au sein du SLFP en 2005.

Les dates ont leur importance dans une carrière mais ce qui était le plus remarquable c'était sa présence, son envie de toujours faire ce qui était le plus juste, sa droiture, son engagement en-

vers le SLFP, son équipe et surtout les membres. Un sens de l'humour fait de bons mots qu'il partageait adroitement dans un rire complice avec son ami Gilbert.

Un homme engagé, écrivain à ses heures grâce à une sensibilité rare et précieuse.

C'est ce sens artistique qui lui permit de déceler immédiatement l'importance d'une découverte qu'il venait de faire. En effet, sous plusieurs couches de papier peint se cachait depuis des décennies l'œuvre magistrale et inconnue jusqu'alors, de jeunes dessinateurs devenus aujourd'hui les ténors de l'âge d'or de la bande dessinée Belge.

À n'en pas douter, ce second souffle sera pour Michel l'opportunité de rebondir avec des projets et des rêves pleins la tête avec ce dynamisme qui a caractérisé son parcours professionnel ■

UN ATELIER FLAMBANT NEUF POUR 113 MILLIONS €



Notre organisation a été conviée à participer à l'inauguration officielle, le 19 avril dernier, du nouvel atelier d'entretien du matériel roulant à Kinkempois. Le Ministre Bellot et l'Administratrice déléguée Sophie Dutordoir ont souligné que l'investissement de 113 millions – partagé entre la SNCB et Infrabel – est à la hauteur des tâches du personnel de l'atelier.

300 agents de maintenance sont actuellement affectés à l'entretien de 422 engins de traction. Les investissements de cette importance ne sont pas si fréquents et sont un message positif de la SNCB quant à la pérennisation de l'activité dans cette région. ■

LES CHEMINOTES MISES À L'HONNEUR GRÂCE AU SLFP-CHEMINOTS



A défaut d'avoir pu le faire la veille du 1er mai, nous étions présents vendredi 27 avril, entre 7h et 9h30 aux entrées des sièges administratifs de la SNCB, de HR Rail et d'Infrabel pour offrir un brin de muguet à toutes les cheminotes. Le personnel des 3 grandes gares bruxelloises n'a pas été oublié non plus.

Un petit geste unanimement apprécié.

Que certaines y aient vu un geste de séduction dans le cadre des élections sociales ... n'est vraiment pas un problème : nous l'assumons ! ■

LES NÉGOCIATIONS POUR LES CONDUCTEURS N'ONT PAS ENCORE ABOUTI

Pendant 7 semaines, la direction Transport de la SNCB a présenté aux 3 organisations représentatives des pistes, pour certaines assez constructives, de revalorisation de la filière « conduite », notamment un nouveau calcul plus équitable des primes de productivité ou des mesures d'attractivité pour les jeunes ou futurs conducteurs. Les conducteurs les plus défavorisés actuellement, à savoir les conducteurs de manœuvre, seraient les premiers bénéficiaires de la réforme.

Nous avons estimé que le projet de B-Transport ne valorisait pas suffisamment les anciens conducteurs. A notre demande, la direction a donc déjà accepté d'octroyer une prime unique de 5.000 € à tous les conducteurs ayant plus de 18 ans d'ancienneté.

La négociation devrait encore se poursuivre dans le courant du mois de mai.

NOTRE ADRESSE INTERNE A CHANGÉ

Vous adresserez dorénavant votre courrier interne à **10-04 SLFP Cheminots** (au lieu de **10-41**). Tenez en compte. Ce serait regrettable que votre courrier s'égare ... ■

UNE JOURNÉE DE PROMOTION SOCIALE ESSENTIELLE LE 25 AVRIL



La quatrième journée de Promotion sociale, au niveau national, était essentielle, tant la matière était dense et d'importance. Quelques sujets sont développés ci-contre ainsi qu'en dos de couverture.

C'est bien évident que, dès à présent, l'essentiel de notre énergie sera consacré à nous mettre en ordre de bataille pour les Elections sociales. Notre Teambuilding (relaté en dernière page) a été notre première grosse action.

Cela va nous permettre d'élaborer un programme de formation pour nos candidats, qui s'étalera jusqu'à la fin juin. Nous sommes plus que jamais motivés à occuper la place qui nous revient dans les organes paritaires régionaux. Il nous faut faire en sorte maintenant que cette motivation se répande telle une épidémie très contagieuse !! ■

ÉLECTIONS INTERNES AU SEIN DU SLFP-CHEMINOTS : APPEL AUX CANDIDATS ET CONVOCATION À L'ASSEMBLÉE GÉNÉRALE

Tous les mandats fédéraux et régionaux au sein du SLFP Cheminots seront renouvelés à la fin de cette année 2018.

Les candidatures doivent être envoyées **par lettre recommandée, jusqu'au 3 septembre inclus** (date de la poste faisant foi) **au Secrétaire général du SLFP**, rue Longue Vie 27/29 à 1050 Bruxelles, avec copie au Président fédéral du SLFP Cheminots, Philippe DELHALLE (Cantersteen 16 à 1000 Bruxelles).

Les conditions pour postuler à l'un de ces mandats sont reprises à l'annexe 1 du Règlement d'Ordre Intérieur (ROI) du groupe Cheminots du SLFP.

Tous les affiliés, en ordre de cotisation, sont invités à prendre connaissance du résultat de ces élections au cours de l'Assemblée générale statutaire qui aura lieu **le vendredi 19 octobre à 10h30 à Cantersteen 16 à 1000 Bruxelles.** ■

NOUS SOMMES SORTIS, EN AVRIL, DES SENTIERS BATTUS

Avec comme point de mire les élections sociales de décembre 2018, il nous faut établir un cahier de revendications solide et étoffé afin que nos candidats soient armés pour aller sur le terrain et à même de répondre aux questions des électeurs potentiels à propos des objectifs de l'organisation.



Nous avons donc décidé « de nous mettre au vert » à Durbuy le week-end des 14 et 15 avril avec les régionales du SLFP-Cheminots.

Au cours d'une journée de brainstorming intensif, nous avons échangé nos idées. Ce type de démarche permet bien souvent d'aller beaucoup plus loin que l'idée qu'on s'en fait avant de commencer.

Nous allons maintenant laisser décanter cela et rassembler le tout dans un document de synthèse qui constituera notre cahier de revendica-

tions. Les idées qui ont été lancées vont aussi nous servir à développer un programme de formation pour les candidats.

Pour terminer le programme de ce week-end, certains sont allés dimanche matin faire un mini-golf et d'autres, un peu plus téméraires, sont allés se suspendre à une tyrolienne ou faire un parcours d'Accro-branches. C'est sûr que le « teamspirit » a joué à fond dans le groupe et que cela a permis aux uns et aux autres d'encore mieux se connaître. ■



LE DOSSIER DES ÉLECTIONS SOCIALES N'EN FINIT PAS DE REBONDIR



Nous avons été informés par la presse qu'un nouveau syndicat a vu le jour au sein des Chemins de fer belges ... A la suite de quoi HR Rail a réuni le 25 avril dernier les six organisations syndicales autorisées à présenter des listes de candidats aux Elections sociales : 3 organisations syndicales représentatives, dont le SLFP Cheminots, et trois organisations agréées.

Faut-il s'en inquiéter ?... Bien au contraire, ce n'est que l'application de la loi et l'expression de valeurs démocratiques que nous revendiquons. La dispersion des forces syndicales suscite probablement des inquiétudes au sein des organisations

représentatives ailleurs qu'au SLFP ...

Le nombre de bureaux de vote initialement fixé à 118 est établi maintenant à 67 (40 à la SNCB ; 16 à Infrabel et 11 à HR Rail). Le nombre de mandats sera aussi légèrement diminué, parce que certains « petits » organes PPT ne seraient pas utilisés. Ceci est favorable à notre organisation. Il a été décidé que les bureaux seront ouverts à Infrabel du 4 au 6 décembre. SNCB les ouvrira les 5 jours du 3 au 7 inclus. HR n'a pas encore pris de décision à ce sujet.

Le tirage au sort des numéros de listes aura lieu officiellement le 6 juin en présence des organisations syndicales. ■

LE SLFP-OJ RECRUTE UN DÉLÉGUÉ PERMANENT NÉERLANDOPHONE



Nous sommes à la recherche d'une personne dynamique (h / f / x) désirant collaborer avec les collègues délégués permanents à la croissance et aux objectifs du SLFP-ordre judiciaire.

Qui peut se porter candidat?

Vous êtes employé au SPF justice – ordre judiciaire et disposez du profil suivant:

- Être membre du SLFP ;

- Être en règle avec ses cotisations et satisfaire aux dispositions du statut du SLFP, RGOI SLFP et ROI ROJ ;
- Ressortir au statut syndical "74 et appartenir au rôle linguistique néerlandais ;
- Attitude dynamique et sociale ;
- Compétences communicatives, assertives et écoutes ;
- Fiable, enthousiaste, capable de travailler en toute indépendance et flexible ;
- Connaissance des réglementations de base et règlements de l'ordre judiciaire ;
- Connaissance de la seconde langue nationale peut constituer un avantage.

Description des tâches

- Conseil, information et assistance aux délégués et aux membres.
- Représenter le SLFP-ordre judiciaire dans les organes de concertation.

Intéressé?

Envoyez au plus tard pour le 15 juillet 2018 une lettre de postulation motivée assortie de votre cv à l'adresse suivante:

Guy Van Cauwenberghe, Président, Galerie du Centre - Bloc 2 - 4ème étage, Rue des Fripiers 15-17, 1000 Bruxelles.

AVANTAGES EXCLUSIFS RÉSERVÉS AUX MEMBRES SLFP

BESOIN D'ÉNERGIE ?

- Jusqu'à **50€ de ristourne de bienvenue*** en devenant client Omnium en électricité verte et en gaz naturel.
- Réduction exclusive de **30€/1000 litres de Mazout+.**

Infos et conditions sur www.octaplus.be/SLFP ou par téléphone au **02/851.02.52.**

Code promo: **SLFP-VSOA**

* Offre soumise à conditions.



RÉTROSPECTIVE DU DOSSIER PENSIONS DES MILITAIRES

La mi-octobre 2016 est gravée dans la mémoire de chaque militaire comme le week-end noir. D'un seul brutal trait de plume et sans la moindre concertation, le gouvernement annonçait la suppression du régime des pensions du personnel militaire.

La Défense est soumise à l'une économie après l'autre. Le personnel en est la victime mais le militaire exécute malgré tout loyalement les ordres dans l'intérêt du service et de la sécurité de notre société, même si c'est au détriment de sa vie familiale ou sociale. Augmenter l'âge de la pension du militaire, c'est méconnaître la loyauté et la motivation avec lesquelles il exerce son métier.

Depuis la manifestation du 15 novembre 2016 contre les projets de réforme des pensions, nous ne sommes pas restés les bras croisés. Le SLFP-Défense a eu depuis lors des entretiens tant avec le cabinet du ministre de la Défense qu'avec celui du ministre des Pensions.

Nous développons ci-dessous les faits les plus marquants depuis octobre 2016 jusqu'à la mise sous presse de cette édition d'Argument :

Accord budgétaire du gouvernement fédéral

Après que le gouvernement Michel ait décidé en 2015 d'augmenter l'âge légal de la pension, le gouvernement fédéral aboutit à un accord sur le budget au cours du week-end des 15 et 16 octobre 2016. C'est devenu une tradition pour la Défense de passer à la caisse lors de chaque conclave budgétaire. Le 17 octobre, le ministre Steven Vandeput informe les quatre syndicats représentatifs des décisions de principe concernant l'avenir des pensions des militaires annoncées le week-end précédent par le gouvernement.

Les propositions contiennent entre autres l'augmentation de l'âge de la pension, la suppression du calcul particulier de la pension (tantièmes) et l'introduction de conditions de carrière avant de pouvoir partir à la retraite.

Ce faisant, le gouvernement démontre qu'il n'accorde pas le moindre respect pour l'engagement et la loyauté de nos militaires qui s'investissent jour après jour pour assurer la sécurité de notre société. De plus, ces mesures sont en contradiction avec les ambitions de l'accord de gouvernement et la vision stratégique de la Défense : un rajeunissement

de l'armée et une carrière militaire attrayante. Le conseil des ministres a pris cette décision de principe afin d'adapter la pension des militaires et la faire converger avec le système général des pensions mais aussi pour poursuivre en même temps l'élaboration de mesures pour les fonctions bénéficiant d'une reconnaissance en tant que métiers lourds.

Manifestation

La manifestation du 15 novembre 2016 a certainement envoyé un signal fort pour indiquer, après les nombreuses mesures d'économies, que la coupe était pleine. Avec plus de 9.000 militaires exprimant leur mécontentement et exigeant le respect de leur engagement quotidien, nous pouvons parler sans exagérer d'un réel succès. N'oublions pas que ces 9.000 militaires étaient en masse dans la rue sans bénéficier du droit de grève. Dans les semaines qui suivent, les quatre syndicats représentatifs des militaires sont, à leur demande, reçus par le président du Comité National des Pensions, Paul Windey. Lors de cet entretien, le front commun a la possibilité d'illustrer une première fois le caractère très spécifique du métier de militaire.

Deuxième décision de principe

Le 23 décembre 2016, le gouvernement prend une deuxième décision concernant les pensions des militaires et les premières zones d'ombre s'éclaircissent. Les mises à la retraite ne se feront plus par trimestre mais bien par mois. Les militaires atteignant la limite d'âge dans le courant du dernier trimestre d'une année tombent sous les conditions d'âge et d'ancienneté applicables cette même année. Les militaires se situant encore dans une mesure transitoire de la législation précédente ne tomberont pas sous le nouveau régime de pension.

En janvier '17, les quatre organisations syndicales représentatives et l'Etat-major de la Défense sont entendus au Comité National des Pensions (CNP) dans le cadre de la discussion sur la

spécificité du métier de militaire et les métiers lourds. En dehors des organisations syndicales, l'autorité militaire profite de l'occasion pour signaler la singularité du métier de militaire à la lumière des exigences qui lui sont imposées et des obligations auxquelles les militaires sont soumis. Venant de différents horizons, notre message était univoque : être militaire est plus qu'un métier lourd et doit être valorisé en ce sens dans la discussion sur la réforme des pensions.

Mémoire

Lors de la rencontre avec le chef de cabinet du ministre des Pensions, Monsieur Vlemincq, et son adjointe Madame Delogne, le SLFP-Défense met en avant son mémorandum qui avait été approuvé au comité stratégique du SLFP-Défense. Comme nous l'avions pensé, au cours de cette rencontre, nous ne recevons toutefois aucune nouvelle information sur la problématique des pensions. Il faut à nouveau attendre.

Mesures d'assouplissement

En mai, juin et juillet 2017 ont lieu les discussions informelles entre les quatre organisations syndicales représentatives avec la délégation du cabinet de la Défense et l'Etat-major de la Défense au cabinet des Pensions sur les possibles mesures d'assouplissement par rapport à la réforme du régime des pensions des militaires. S'ensuit un projet d'accord de principe. Les aménagements par rapport à la décision de principe de la mi-octobre 2016 constituent un pas essentiel dans la bonne direction. Sous réserve d'approbation des mesures d'assouplissement proposées par le cabinet restreint d'une part et d'autre part du résultat positif du débat sur les métiers lourds et la proposition en matière d'« épargne-carrière », on peut conclure que l'autorité a fait ainsi un pas essentiel en direction d'une solution acceptable.

Mais cela n'est pas encore suffisant pour le SLFP-Défense. Où en est-on avec la pénibilité, le congé préalable à la pension et la PVC ?



© SMITS

Lors des réunions d'information, dans pratiquement toutes les unités, notre organisation explique les difficultés à progresser dans le dossier aussi longtemps que les importantes inconnues ne sont pas levées.

Le SLFP-Défense, dans le cadre d'un syndicalisme responsable pour tous les âges, refuse en effet de signer un chèque en blanc et ne marque pas son accord sur l'ensemble des mesures transitoires proposées. Ce désaccord est confirmé par les résultats que nous avons reçus par le biais des enquêtes menées auprès de nos affiliés et des non-affiliés. Nous sommes la seule organisation représentative qui dépose un avis négatif, mais les discussions peuvent encore aboutir.

Lorsqu'en octobre '17, nous communiquons notre avis verbalement au chef de cabinet des Pensions, il nous est déclaré que les mesures d'assouplissement proposées seront décrites dans un avant-projet de loi dans lequel les inconnues précitées (métiers lourds et valorisation des années de carrière déjà prestées) seront levées. Au niveau du cabinet de la Défense, le chef de cabinet nous informe que le DGHR est responsable des mesures internes à la Défense dans le même laps de temps.

Dans cette même réunion, il est signalé aux organisations syndicales qu'elles seraient reçues dans le courant de décembre, mais nous ne recevons aucune invitation.

Fin décembre, le ministre Bacquelaine rédige une note pour le conseil de ministres ayant pour objet : « Un avant-projet de loi relative à la reconnaissance de la pénibilité de certaines fonctions pour les conditions d'accès à la pension anticipée et pour le calcul du montant de la pension ». A ce moment, le SLFP-Défense n'a pas connaissance

de cette note. Après l'annonce de cette note dans les médias sociaux, le SLFP-Défense demande de mettre fin à l'incertitude régnant au sein du personnel de la Défense et de ne pas simplement communiquer un état de la question dans le dossier mais aussi l'agenda futur des véritables négociations bilatérales et constructives.

Début 2018 arrive enfin, par le biais d'une invitation émanant du cabinet des Pensions à la suite de notre courrier de fin décembre 2017, une clarification des inconnues en matière de pénibilité et de valorisation des années de carrière avant 2019. Certaines inconnues restent cependant encore à éclaircir. Où en est-on avec le congé préalable à la pension et la PVC ?

Le SLFP-Défense attend une proposition réaliste, équitable et durable en matière de congé préalable à la pension déjà accordé dans d'autres services publics fédéraux. Selon nous, il doit être basé sur les années prestées de même que sur la carrière future.

Stop à l'incertitude et à la désinformation

Tout juste avant les vacances de Pâques 2018, le 30 mars, le cabinet restreint a abouti à un accord sur la réforme des pensions pour le personnel du secteur public en général et sur les métiers lourds en particulier, pour entre autres mettre en œuvre la décision de principe du week-end du 16 octobre '16 dirigée contre le personnel militaire et que nous déplorons encore toujours.

Le 30 mars 2018, les quatre critères des métiers lourds sont enfin fixés. Il ne fait aucun doute que ces critères ne concernent pas le seul métier de militaire mais aussi de nombreuses fonctions du personnel civil de la Défense. Le 4 avril, le conseil

des ministres donnait le feu vert au ministre des Pensions pour démarrer des négociations syndicales officielles au comité A avec le SLFP, la CSC et la CGSP. Il est important de signaler que la mise en vigueur des mesures est reportée d'un an et qu'elle ne démarrerait pas avant le 1 janvier 2020.

Lors des premières rencontres avec les cabinets des Pensions et de la Défense, les organisations syndicales représentatives avaient mené des discussions sur l'étalement des mesures transitoires sur vingt ans. Le SLFP-Défense avait remis un avis négatif en raison du trop grand nombre d'inconnues en suspens. Deux des trois inconnues qui avaient incité le SLFP-Défense à remettre un avis négatif sont maintenant levées. Nous insistons pour que les propositions internes à la Défense progressent au même rythme que la réforme du côté des pensions.

Notre organisation insiste une fois encore auprès du ministre de la Défense pour qu'il instaure un système forfaitaire et durable à propos du congé préalable à la pension, qui lui permettra de réaliser sa Vision stratégique et le rajeunissement de la Défense.

Le personnel de la Défense a besoin d'une éclaircie dans le climat d'incertitude et de désinformation qui règne depuis trop longtemps tant pour les militaires que pour le personnel civil de la Défense ! Une communication confuse crée beaucoup d'inquiétude au sein du personnel de la Défense. En tant qu'organisation syndicale représentative, le SLFP-Défense veut recentrer les priorités de la Défense : « Trouver une stabilité pour le personnel afin que celui-ci puisse, à nouveau aller de l'avant et enfin, qu'il reçoive l'attention qu'il mérite ». ■

UNE NOUVELLE COLLABORATRICE

Depuis le début mai, de nouveaux talons résonnent dans les couloirs de notre siège central à Zaventem. Petra reprend l'uniforme et Lieve la remplace comme responsable de la communication.



© Michael Moors

Lieve est affiliée depuis 2006 mais elle est encore un peu novice dans le monde syndical. En revanche, elle s'y connaît pas mal en matière de communication. C'est lors de son stage en vue de l'obtention d'un graduat en Gestion de la Communication chez SID qu'elle a pris goût à la vie militaire. Elle a débuté en tant qu'officier adjoint à B KOKS mais rapidement elle va intégrer le service communication à Evere.

Depuis 2003, elle y a exercé successivement des fonctions en tant qu'officier Public Relations, journaliste et auprès du service Customer Relations au sein du Service de Presse. C'est ainsi qu'elle a participé à la naissance du magazine Internet « Objectif Défense » (qui n'a malheureusement pas longtemps perduré), de la page Facebook de la Défense et qu'elle a collaboré à des programmes télévisés tels que « Jani chez les Paras », « Iedereen Beroemd », « Cathérine » et la série « Special Forces ».

Lieve raconte : « Au sein du service de communication, j'ai eu l'occasion d'observer la vie militaire sous presque tous les angles. Je collaborais avec des militaires en Belgique et à l'étranger dans des unités opérationnelles et dans les états-majors, avec la presse et les maisons de

production. Tout cela me rappelle une série d'expériences uniques et inoubliables. »

« A différents moments de ma carrière, j'ai pu compter sur l'assistance du SLFP-Défense. C'était un apaisement de pouvoir compter sur quelqu'un qui s'y connaissait, dans ces moments-là. Au début de cette année, l'un des délégués m'a parlé du départ de Petra. J'étais fortement attirée par le fait de pouvoir travailler dans un large spectre de la communication et j'ai décidé de tenter l'aventure. »

« Petra a occupé le job de manière très professionnelle pendant des années et il ne sera pas facile de suivre ses traces. J'ai encore beaucoup à apprendre sur le monde syndical.

Heureusement dès le premier contact avec le SLFP-Défense, j'ai été prise par la main et conduite dans la bonne direction. Je suis certaine qu'avec l'aide de l'équipe, j'y arriverai. J'espère que mon expérience professionnelle apportera une plus-value au SLFP-Défense. » ■

L'ATTESTATION MÉDICALE



Par une demande de saisine (modification d'un règlement) vers la direction générale des ressources humaines (DGHR) quant au Reg du temps de travail vers le DGHR, le SLFP-Défense a attiré l'attention sur des mesures prises au niveau local et qui ne correspondent pas à la réglementation en vigueur.

Dans le DGHR-REG-TRAVARB-001, nous observons qu'une attestation administrative peut être demandée lors d'une simple consultation auprès d'un médecin ou d'un organisme civil. Dès lors, notre organisation souhaitait qu'une attestation soit créée en concertation avec les syndicats.

Selon le SLFP-Défense, un document type et standardisé doit être utilisé par toutes les unités de la Défense. Cette démarche a pour but d'éviter l'utilisation d'attestations « locales » parfois à la limite de dévoiler le secret médical. Dans sa réponse à notre demande de saisine concernant l'utilisation d'une attestation lors d'une consultation chez un médecin ou un organisme civil, la DGHR déclare qu'une attestation administrative visée

dans le règlement DGHR-REG-TRAVARB-001, est une attestation devant être établie par le médecin ou l'organisme consulté. Il n'appartient donc pas à la Défense de définir un document type et standardisé qui devrait être utilisé par les médecins ou organismes concernés. Toutes autres formes d'attestations définies au niveau des unités ne sont pas prévues par le règlement sur la réglementation de travail. Nous pouvons donc déduire qu'elles sont illégales.

Réf : DGHR-REG-TRAVARB-001 206. Imputation des prestations - c. La sous-position « en service normal » - (2) Imputation pour la durée réelle - (h) Dispositions diverses - (ii) Visite médicale et soins de santé.

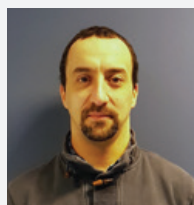
Notre helpdesk reste à votre entière disposition en cas de question. ■



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

NOUVEAUX DÉLÉGUÉS

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



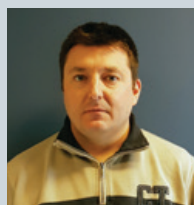
MARCHE-EN-FAMENNE

Camp Marche
SERVAIS Emmanuel
GSM: 0497 23 17 41
emmanuel.servais@slfp-defense.be
emmanuel.servais@mil.be



NEDER-OVER-HEEMBEEK

OCASC
NEE Nathalie
GSM: 0477 67 35 14
nathalie.nee@slfp-defense.be
nathalie.nee@mil.be



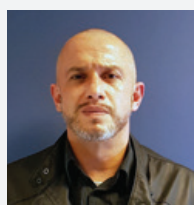
MARCHE-EN-FAMENNE

4 Gp CIS
THOMAS Jeremie
GSM: 0494 89 57 16
jeremie.thomas@slfp-defense.be
jeremie.thomas@mil.be



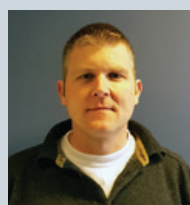
SAFFRAANBERG

DVV
CROAIN Xavier
GSM: 0479 86 52 75
xavier.croain@slfp-defense.be
xavier.croain@mil.be



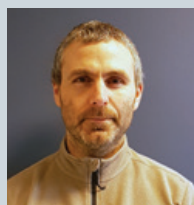
MARCHE-EN-FAMENNE

1/3L
PELTIER Jérémie
GSM: 0497 99 21 33
jeremie.peltier@slfp-defense.be
jeremie.peltier@mil.be



BRUSSEL

Cab MOD
VAN VLIET Luc
GSM: 0486 13 68 95
luc.vanvliet@vsoa-defensie.be
luc.vanvliet@mil.be



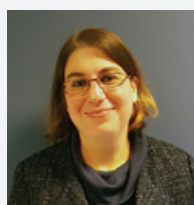
MARCHE-EN-FAMENNE

CIB Cie Ecolage
GUGLIELMI Vincent
GSM: 0497 45 06 71
vincent.guglielmi@slfp-defense.be
vincent.guglielmi@mil.be



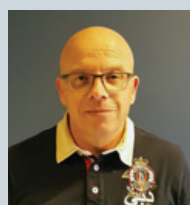
EVERE

CC Infra
DE SCHRIJVER Marc
GSM: 0486 44 12 51
marc.deschrijver@vsoa-defensie.be
marc.deschrijver@mil.be



PEUTIE

DLD
MASSANT Yasmine
GSM: 0497 93 62 005
yasmine.massant@slfp-defense.be
yasmine.massant@mil.be



SAFFRAANBERG

IPR
LAMBRECHTS Raphael
GSM: 0476 22 59 35
raphael.lambrechts@vsoa-defensie.be
raphael.lambrechts@mil.be



Visitez notre stand à la MESA et gagnez un baptême de l'air

Vous pensez aussi vous promener à travers l'histoire lors de la 52e édition de la « Marche Européenne du Souvenir et de l'Amitié » (MESA) ? Un petit arrêt au stand du SLFP-Défense et de la cellule Young du SLFP vaudra vraiment la peine. Participez à notre concours et vous pourrez gagner un baptême de l'air. Vous nous trouverez tous les jours du 26 au 29 juin inclus au départ de la marche. A bientôt !

Les négociations ont commencé (2)

IL S'AGIT D'UNE PREMIÈRE ÉTAPE

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. Dans le numéro précédent d'Argument, nous avons présenté l'historique des négociations. Nous avons terminé avec l'avenir et l'attractivité des fonctions spécialisées.



Le SLFP-Police estime qu'il faut néanmoins veiller à mettre un dispositif en place pour le défraiement des collègues futurs qui rencontreraient des débours liés à l'exercice de la fonction sans plus disposer de l'indemnité actuellement dédiée à cela.

Il faudra aussi veiller à ce que l'article 44 LPI ne soit pas utilisé dans un but malsain. Le SLFP-Police souhaite donc qu'un rappel formel soit fait de la nécessité de motiver les actes administratifs, et particulièrement en ce qui concerne une éventuelle perte pécuniaire.

Conservation des allocations « prestations irrégulières »

Vu les rumeurs qui couraient depuis plusieurs années selon lesquelles la suppression des

allocations pour « prestations irrégulières » viendrait financer la mise en place d'un traitement fonctionnel, le SLFP-Police a demandé dès le début des discussions un engagement formel du Ministre quant au maintien de ces éléments statutaires. Nous considérons qu'une telle mesure impacterait uniquement les collègues sur le terrain, ce qui serait le plus mauvais signal possible. Les engagements pris dès 2015 par le Ministre se voient ici une nouvelle fois confirmés. Au grand dam de certains jaloux sans doute ...

CALog

Allocation de Compétence :

A la Fonction publique, l'allocation de compétence pour les nouveaux membres du per-

sonnel est supprimée depuis 2013. Et il n'y a plus de formations certifiées organisées. Ce faisant, l'allocation de compétence est un système en extinction. Les membres du personnel de la Fonction publique qui bénéficient encore d'une allocation de compétence, continuent à en bénéficier jusqu'à la fin de la durée de validité de leur formation certifiée.

Dans l'accord de gouvernement du 10 octobre 2014, les partenaires de gouvernement ont décidé que le système propre aux membres du personnel du CALog de la police intégrée serait aligné sur celui des fonctionnaires fédéraux.

A la place, l'autorité envisage que le membre du personnel CALog soit élevé automatique-

ment à l'échelle maximum de l'échelle barémique. De prime abord, tout le monde ne semble pas concerné mais cela doit être négocié et affiné de manière telle que personne ne reste au bord du chemin.

A titre de mesure transitoire, ce système n'entrera en vigueur qu'à partir du 1er novembre 2022. Cela signifie que tous les membres du personnel qui, soit bénéficient, soit auraient dû bénéficier dans l'avenir d'une allocation de compétence, la percevront bien jusqu'à l'extinction de la durée de validité de la formation certifiée. D'autre part et à partir de cette date, tous les membres du personnel en question recevront aussi les chèques repas.

Le SLFP-Police demande à l'autorité, à ce sujet, de diffuser un communiqué explicitant cette mesure (avec source, conséquences, mesure transitoire) pour éviter toute inquiétude ou mécontentement par mécompréhension.

Correction barémique :

Il ressort clairement des simulations barémiques des analyses que les membres du CALog B sont sérieusement défavorisés barémiquement par rapport à leurs collègues de la Fonction publique. Le SLFP-Police a dû batailler sérieusement pour qu'enfin l'autorité vienne avec une proposition à ce sujet, à savoir une correction de 3,1 %.

Le sentiment qu'on a produit un effort en la faveur de cette seule catégorie est sans fondement lorsqu'on observe les chiffres issus des analyses et démontrant que cet effort de l'autorité n'est que partiel en regard de la réalité de la différence ... qui est plus grande que ce pourcentage finalement débloqué.

En comparaison d'avec la situation des CALog B, la situation des CALog C est bien plus réduite car la différence avec les échelles comparables de la Fonction publique est minime. Mais malgré ce constat, l'autorité ne souhaite pas corriger. Nous espérons vivement que les prochaines négociations sectorielles apporteront une solution pour cette catégorie.

Quant au CALog A, il ressort clairement des analyses que la comparaison est à leur très net avantage. Il semblerait que cette situation favorable vienne d'un accord datant de 2006-2008, l'accord de Diegem. C'est dans le même

accord qu'on trouve le fameux « Boni Santé » - qui lui aussi était très avantageux à l'égard d'une ou l'autre catégorie précise - dont il faut constater qu'il n'a jamais été exécuté et qu'il ne le sera probablement jamais ...

Promotion sociale :

Nous avons constaté que les membres du personnel qui ont déjà construit une certaine ancienneté et qui font promotion sociale ne perçoivent finalement pas d'augmentation barémique. Certains doivent attendre des années avant de voir leur niveau de vie augmenter du fait de cette promotion. C'est pourquoi l'autorité a prévu une mesure particulière en vue de proposer une solution à cette catégorie précise.

Les membres du personnel qui feront promotion sociale pourront dans le futur bénéficier d'une augmentation barémique d'un minimum de 1.000 €/an (montant brut non-indexé).

Les membres du personnel qui ont fait promotion sociale depuis moins de six ans bénéficieront aussi de cette mesure avec effet immédiat à sa date de mise en œuvre au 1er juillet 2019.

Il faut encore mettre au point un dispositif à l'égard de ceux-là qui en plus occupaient une fonction ouvrant le droit à une allocation de fonction ou indemnité FRE en vue d'éviter toute perte de revenu.

Conditions du SLFP-Police

Clause de sauvegarde barémique :

Il faut veiller – prenant en compte le jeu des paliers fiscaux – que personne ne se retrouve avec moins de revenu poche au lendemain de l'opération. Nous considérons qu'il faut prendre le revenu net comme référence, sans tenir compte des éventuelles allocations ou chèques repas.

Arrêtés d'exécution :

Dans le passé, divers protocoles ont déjà été signés dont certains ont vécu des freins terribles à l'exécution, voire un stop définitif.

Le SLFP-Police exige très clairement que toutes les mesures de l'accord sectoriel soient inscrites dans des arrêtés d'exécution, que ces arrêtés soient bien publiés endéans cette législature de manière telle que leur exécution puisse démarrer. Nous n'avons pas oublié Diegem ...

Ainsi, le SLFP-Police ne resterait pas inactif s'il fallait constater que les parutions et l'exécution ne respecteraient pas la philosophie susmentionnée.

Promotion sociale pour les fonctions spécialisées :

Vu la suppression définitive à terme des allocations fonctionnelles et indemnité FRE pour les collègues futurs, il faut qu'un dispositif soit mis en place garantissant aux collègues actuels de pouvoir participer à la promotion sociale sans rien sacrifier de leur revenu poche s'ils souhaitaient revenir dans la fonctionnalité après promotion sociale.

En effet, si rien n'est prévu pour eux, cela signifierait alors qu'après avoir accédé au grade supérieur, perdant le bénéfice de la clause de sauvegarde « allocation », ils feraient un pas en arrière en termes de revenu poche. Pour éviter cela, il faut donc veiller à ce qu'ils puissent revenir aussi vite que possible après promotion sociale dans leur ancienne fonctionnalité (sauf s'ils ne le désirent évidemment pas).

Et il ne faut pas oublier les détachés et les « mis à disposition » dans ces fonctionnalités pour qui un dispositif similaire doit aussi être mis en place.

Chèques repas :

En ce qui concerne l'octroi de chèques repas, il faut tenir compte du nombre d'heures prestées. Vu l'existence au sein de la police intégrée de nombreux régimes de travail, il faut mettre en place un système qui en tienne évidemment compte. En d'autres secteurs, cela existe et le travailleur reçoit un nombre de chèques repas en regard du nombre d'heures prestées par rapport au nombre normal d'heures à prester par la personne référence par journée.

Il est important que ce modèle de calcul soit inscrit dans le statut.

Monitoring et suivi des évolutions barémiques :

L'autorité a pris l'engagement de contrôler tous les deux ans à partir de 2020 (en janvier/février) le résultat de la comparaison des échelles du secteur avec les échelles de la Fonction publique en tenant compte du maximum des chèques repas.

>>>

Il nous semble qu'il faut que l'élément de base d'une telle opération demeure les échelles barométriques. C'est pour le SLFP-Police un principe de base.

Par le passé, nous n'avons pas eu que des expériences heureuses quant aux engagements politiques. C'est pourquoi le SLFP-Police exige que les engagements soient bétonnés dans les arrêtés d'exécution (voyez notre point 3.2.).

Conclusions

Notre deuxième sondage faisant suite à la proposition finale et définitive de l'autorité démontre qu'une très large majorité des collègues approuvent cette proposition.

Mais un certain nombre de membres du personnel ne se retrouvent pas, ou trop peu, dans la proposition. Notre sondage a poussé ces

membres du personnel à nous informer de leurs situations diverses. Le développement porté par ces pages tient compte et résume ces situations diverses.

Il est important de rappeler que dans cette opération, personne ne perdra rien, et que priorité a été donnée aux cadres qui sont le plus désavantagés par rapport aux autres professions comparables de la Fonction publique.

Les membres du personnel sont aussi bien conscients que c'est la première fois depuis dix ans que de véritables propositions quantitatives leur sont faites par l'autorité. Que cette proposition ne serait pas parfaite, c'était une évidence depuis le début de la discussion. Mais vu le contexte budgétaire, ce premier pas de l'autorité est effectivement apprécié pour ce qu'il est.

Le SLFP-Police est aussi convaincu que cet exercice n'est pas encore terminé, mais qu'il s'agit d'une première étape allant dans la bonne direction, faisant au final que le personnel du secteur policier sera enfin rémunéré justement.

Le Ministre et l'autorité de manière générale ne doit cependant pas perdre de vue que l'important est – et ce sera un fameux défi – de faire que le métier de policier soit attractif. Les candidats se font de moins en moins nombreux.

Le message que le SLFP-Police veut transmettre est qu'il faut investir de manière proactive dans le bien-être, ainsi que dans un statut et un revenu attractifs. ■

Vincent Gilles
Vincent Houssin

VOTRE POINT D'INFORMATION

CENTRES DE SERVICES



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

Vous pouvez les contacter du lundi au vendredi

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

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

Centre de services Central
Centre de services de Jumet

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

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

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

LES MAISONS DE JUSTICE

En 1996, l'affaire Dutroux montre un certain nombre de dysfonctionnements de la justice. Suite à ces constats, les maisons de justice sont créées en 1999. Leur objectif : rendre la justice plus compréhensible, plus accessible, plus efficace aussi.



Dans le cadre de la 6^{ème} réforme de l'Etat, les Maisons de justice francophones (MJ) du SPF Justice (autorité fédérale) ont été transférées le 1^{er} juillet 2014 au Gouvernement de la Communauté française dénommée également Fédération Wallonie-Bruxelles (FWB). Le personnel et le budget ont eux été transférés le 1^{er} janvier 2015. A ce moment, l'AGMJ (Administration Générale des Maisons de Justice) comptait 689 collaborateurs dépendant de la Fédération Wallonie-Bruxelles, avec 13 Maisons de Justice et une Administration centrale.

Cette année-là, les Maisons de Justice francophones ont reçu 32.901 nouveaux dossiers dans les matières suivantes:

Les missions

1. Les missions pénales : probations, peines de travail, médiations pénales, mesures alternatives à la détention préventive, libération conditionnelle / à l'essai, surveillance électronique, défense sociale.
2. Les missions civiles : étude sociale dans les familles pour le Tribunal de la Famille.
3. L'accueil des victimes : intervention auprès des victimes d'infractions et de leurs proches pour les soutenir pendant ou après la procédure judiciaire.

4. L'accueil de première ligne : répondre aux questions des citoyens liées aux missions des Maisons de Justice.

Pour exécuter ces missions, de nombreuses organisations sont des partenaires actifs dans les mesures alternatives, l'aide sociale aux détenus, l'aide sociale aux justiciables, les espaces-rencontres et l'aide juridique de première ligne,...

Les faits de société liés au terrorisme de ces derniers temps, ont incité la FWB, à la création d'un Centre d'Aide et de Prises en charges de toutes les personnes concernées par le Radicalisme et les Extrémismes Violents (CAPREV) Celui-ci fait partie de l'AGMJ.

Le personnel

Au sein des Maisons de Justice, outre les directeurs et directeurs adjoints, travaillent des assistants de justice pour le suivi des mandats et quelques assistants administratifs dont les tâches principales sont l'encodage des mandats provenant des autorités mandantes ainsi que s'occuper du secrétariat de la direction (accueil, éconamat, personnel, bâtiments...).

L'action syndicale a permis le maintien des acquis du fédéral. Ainsi, notamment un Protocole d'accord permettant de transférer le "sac à dos". D'autres avantages existant à la FWB ont pu bien heureusement être ajoutés tels que les chèques repas,

La FWB modernise son parc immobilier et en améliore l'impact énergétique. Des déménagements de Maisons de Justice vers des bâtiments neufs ou plus appropriés lui appartenant ont déjà eu lieu et se poursuivent.

Ainsi le groupe de travail " sécurité " s'attèle à essayer d'améliorer la sécurité des agents au vu du contexte sociétal actuel.

L'action syndicale au sein du comité de concertation de base MJ du Secteur XVII a exigé qu'une étude de la charge psychosociale soit effectuée. Cette enquête est en cours. Nous ne pouvons qu'espérer que l'ensemble des membres du personnel y réponde afin qu'il puisse en être tenu compte. De plus le SLFP continue à être attentif à la défense de ses affiliés ainsi qu'au bien être et aux droits de chacun.

(Plusieurs informations contenues dans cet article proviennent de sites internet parlant des MJ et de celui de l'AGMJ)

Anita BONTEMPS, Présidente Secteur XVII

Daniel FALISE, Délégué permanent MJ

Guy CHARLES et ses collègues déléguées de base MJ

EUROPE

SÉMINAIRE DE FORMATION SUR L'UTILISATION DES TIC POUR L'ÉDUCATION INCLUSIVE

Du 25 au 27 avril 2018, le CSEE (Comité syndical européen de l'éducation) a organisé à Lisbonne un séminaire de formation intitulé «Les syndicats de l'éducation promeuvent l'utilisation des TIC (technologies information et communication) pour l'éducation inclusive». Plus de trente participants de syndicats d'enseignants de toute l'Europe ont assisté au séminaire.



Ouvrant la première session du séminaire, la Directrice européenne du CSEE, Susan Flocken, a déclaré: «Les nouvelles technologies offrent d'énormes opportunités et un immense potentiel pour l'éducation. Nous devons également être conscients des défis qu'elles créent, tels que la cyberintimidation, la protection des données et la commercialisation de l'éducation. En tant que syndicats du secteur de l'éducation, nous devons en débattre et soutenir la manière dont les TIC peuvent être utilisées pour l'éducation inclusive. »

Les interventions de plusieurs orateurs (Natalia Amelina (Chef de la Section du perfectionnement professionnel et de la mise en réseau

des enseignants, UNESCO IITE), Yves Punie (Chef adjoint de l'Unité capital humain et emploi, Direction du CCR Innovation et Croissance, Commission européenne), Margarida Videira (Chargée de mission Medida IV, Programa Escolhas), les Professeurs Ana Pedro, Nuno Dorotea et Joao Piedade de l'Institut de l'Éducation de l'Université de Lisbonne, Alexandre Dias (FNE), Joao Paulo Silva (FENPROF), Stéphanie de Vanssay (UNSA) et Petr Pecenka (CMOP PS) nous ont rappelé l'importance de l'utilisation des TIC dans l'éducation : au 21ème siècle, nous ne pouvons plus les ignorer !

L'utilisation de ces nouvelles technologies sont des moyens pour motiver et impliquer les

élèves. Il faut garantir l'accès total aux contenus pour les élèves en difficultés d'apprentissage.

Des plateformes d'apprentissage (e-twinning) sont disponibles gratuitement et permettent de fournir différents moyens d'action aux apprenants ainsi qu'aux enseignants.

Cependant vous comprendrez rapidement que nous sommes face à certains obstacles :

- **La privatisation :**

Nous ne pouvons accepter la commercialisation de l'éducation, en revanche pour faire face au manque de moyens, des partenariats avec des firmes privées peuvent être consentis afin de faciliter l'acquisition de ce matériel.

• Les coûts :

Il faut améliorer l'accès à ces technologies et combattre cette analphabétisation numérique. Il ne faut pas être exclu du monde numérique.

• Le manque de formation des professeurs :

La complexité des compétences numériques implique des compétences de base telles que le maniement et l'utilité de ces outils. La connaissance du codage peut s'avérer également intéressante mais ce ne doit pas être une priorité pour l'utilisation de ces technologies.

Quels sont les facteurs de succès ?

- Des fonds publics doivent être injectés par l'Etat afin de financer ce développement.
- Les installations scolaires doivent être adaptées.
- Les formations initiales et continuées dans le domaine sont essentielles.
- L'enseignant doit être confiant car beaucoup de ces compétences sont liées à la motivation et l'attitude des enseignants face à ces technologies.
- Des laboratoires (Classroom) sont disponibles dans certains pays (il y en aurait un à Bruxelles) afin de permettre aux enseignants de se familiariser avec ces technologies de façon individuelle ou collective.
- Les parents et les familles doivent être impliqués, il est indispensable de créer un partenariat avec ceux-ci.
- Les syndicats doivent être des leaders dans ce monde novateur.

Afin d'aider les enseignants dans un premier temps, des plateformes d'apprentissage (e-twinning) sont disponibles gratuitement et permettent de fournir différents moyens d'actions aux apprenants ainsi qu'aux enseignants.

Dès la rentrée scolaire prochaine, des formations seront organisées, par des professionnels de terrain, au sein de notre organisation afin de venir en aide à nos affiliés en leur apportant des outils directement transférables dans leur pratique de classe.

Je reviendrai également vers vous, dès le mois de septembre, en vous présentant un outil qui aidera les écoles à définir leurs capacités numériques afin de faciliter l'élaboration des futurs « plans numériques » prévus dans le Pacte pour un Enseignement d'excellence. ■

Muriel VIGNERON

Vice-présidente communautaire

FAQ

Je suis en fin de carrière et je souhaite réduire le volume de mes prestations. Quelles sont mes possibilités ?

Plusieurs possibilités s'offrent à vous.

La solution la plus avantageuse, financièrement et en prévision de votre pension, c'est la DPPR partielle. Pour pouvoir en bénéficier, il faut avoir atteint l'âge de 55 ans et avoir assez de mois en réserve précédent le mois ouvrant le droit à votre retraite anticipée ou légale dans votre pot de DPPR. Le contenu de ce pot peut être communiqué sur demande par l'Administration et est calculé sur base de votre ancienneté de service.

La prise d'une DPPR partielle n'a aucun impact sur l'âge de votre retraite anticipée, ni sur le montant de votre future pension. Votre revenu d'attente est composé de votre rémunération (pour les heures effectivement prestées : $\frac{1}{4}$ temps, $\frac{1}{2}$ temps, $\frac{3}{4}$ temps) à laquelle on ajoute une allocation équivalente à la moitié des périodes abandonnées. En d'autres termes, un membre du personnel qui opte pour une DPPR à mi-temps, par exemple, percevra l'équivalent de 75% de son dernier traitement brut.

Interruption partielle

Sous certaines conditions, et si vous n'avez pas encore bénéficié de ce type de congé, vous pouvez opter pour une interruption partielle de la carrière professionnelle. Vous avez droit à 5 années d'interruption avant vos 55 ans, et également à 5 autres années après vos 55 ans. Les interruptions de carrière « simples » (non thématiques, non justifiées par des raisons sociales ou familiales) sont accordées par périodes de 12 mois calendrier et prennent effet le 1er septembre ou le 1er octobre. Pour en bénéficier, il faut introduire la demande auprès de l'Administration avant le 15 juin qui précède. Les interruptions de carrière sont assorties d'allocations de l'ONEM. Pour connaître le montant exact de l'allocation à laquelle vous pourriez prétendre, selon votre situation familiale et en fonction de la fraction de charge que vous abandonnerez, veuillez prendre contact avec le bureau de l'ONEM le plus proche de chez vous.

Attention ! Dans le cadre de la règle générale, il n'est plus possible de faire valoriser les périodes d'interruption de carrière (complètes et/ou partielles) moyennant le paiement d'une cotisation volontaire au SFP.

Il existe une variante intéressante de cette interruption de carrière pour les membres du personnel qui, à l'âge de 50 ans, comptabilisent une ancienneté de carrière de 28 ans au moins. Ils peuvent à cette condition bénéficier d'une interruption de carrière à 1/5 temps jusqu'à l'ouverture du droit à leur pension. Cette formule est particulièrement prisée, car elle ne requiert aucune démarche vis-à-vis du SFP : tous les mois « d'absence » sont validés pour la pension. Cette interruption de carrière peut se prendre de manière réversible (renouvelée d'année en année) ou irréversible (jusqu'à l'âge de la retraite, avec des allocations de l'ONEM doublées).

Info

Pour de plus amples informations sur les interruptions de carrière, vous pouvez vous référer à la circulaire 5753 du 06/06/2016.

Enfin, vous pouvez opter pour une dernière alternative : les congés pour prestations réduites. Ces congés ne sont pas assortis d'une allocation de l'ONEM. Vous ne serez payé(e) « que » pour les heures que vous presterez effectivement. Les congés pour prestations réduites thématiques (raisons sociales ou familiales, pour les membres du personnel âgés de plus de 50 ans, pour les membres du personnel ayant 2 enfants à charge de moins de 14 ans) peuvent s'obtenir à raison de cinq ans maximum sur l'ensemble de la carrière et ne seront pas préjudiciables au montant de votre future pension. Le congé pour prestations réduites pour raison de convenances personnelles peut s'obtenir pour dix années minimum, mais comme il a été imaginé pour les membres du personnel qui souhaitaient développer une activité lucrative en parallèle avec leurs prestations d'enseignants, les absences ne sont absolument pas validées pour la pension. ■

LE PÉCULE DE VACANCES « JEUNES DIPLÔMÉ(E)S »



(Application de l'Arrêté Royal du 10 janvier 1975 relatif à l'octroi d'un pécule de vacances aux agents de l'administration générale du Royaume).

A. Pécule de vacances calculé sur base des prestations effectuées en 2017

Chaque membre du personnel va recevoir, dans le courant du mois de mai 2018, un pécule de vacances calculé au prorata des services rendus durant l'année civile 2017. Il est calculé sur base du traitement en vigueur au mois de mars 2018 et s'établit comme suit :

- Fédération Wallonie – Bruxelles – FWB : 70% du traitement mensuel brut ;
- Communauté Germanophone -CG : 80% (bachelier) et 75% (master) du traitement mensuel brut.

Les diplômé(e)s de juin 2017 ont donc droit à un pécule de vacances calculé au prorata des fonctions temporaires exercées entre le 1er septembre 2017 et le 31 décembre 2017.

B. Complément de pécule de vacances pour les jeunes diplômé(e)s

Un(e) jeune diplômé(e) peut percevoir un pécule de vacances complémentaire couvrant la période allant du 1er janvier 2017 à la veille du jour de la première entrée en fonction, s'il (elle) répond à 4 conditions :

1. Etre âgé(e) de moins de 25 ans au 31 décembre 2017.
2. Avoir suivi les cours de jour comme étudiant(e) du 1er janvier 2017 au dernier jour de classe de l'année scolaire 2016-2017 (fournir un certificat de scolarité pour cette période, obtenu auprès de la Haute Ecole ou de l'Université).
3. Etre entré(e) en fonction dans l'enseignement au plus tard dans les 4 mois qui suivent la fin des études, soit le 31 octobre 2017 si le diplôme a été obtenu en juin.
4. Depuis la fin des études, ne pas avoir travaillé dans un autre contrat d'emploi, les jobs étudiants n'étant pas considérés comme des contrats d'emploi.

Les enseignant(e)s n'ayant obtenu leur diplôme qu'en 2018 en raison d'une seconde session ne pourront bénéficier d'un pécule qu'en juin 2019 en regard des prestations effectuées en 2018.

Si cela n'a pas encore été fait, n'hésitez pas à envoyer une copie certifiée conforme de votre diplôme à la FWB. (Direction déconcentrée ou au Bureau régional qui gère votre carrière d'enseignant(e)).

Comment faire ?

- Envoyez une demande à l'Administration via votre direction d'école en utilisant par exemple ce modèle de lettre :

Objet : Pécule de vacances - Application de l'Arrêté Royal du 10 Janvier 1975

Date

Monsieur le Directeur,

Je soussigné(e), nom prénom, N° matricule, né(e) à... et domicilié(e) (adresse), affirme sur l'honneur qu'entre la date à laquelle ont pris fin mes études de ... et le ..., date du début de ma carrière à l'école (dénomination et adresse), je n'ai exercé aucune fonction en exécution d'un contrat de travail, contrat d'emploi ou tout autre contrat professionnel. J'affirme, en outre, n'avoir exercé aucune profession, ni travail comme indépendant(e). Je suis actuellement en fonction à l'école (dénomination et adresse) en qualité de...(nature des fonctions exercées)

NOM Prénom

Signature

- Si vous n'êtes pas sous contrat en cette période, vous pouvez nous contacter.
- Si vous avez déjà reçu votre pécule de vacances principal, joindre une photocopie de l'extrait de compte portant la mention du montant partiel perçu (réf.extrait de compte : « PECVAC »)