



argument



**JOURS DE MALADIE
DÉCISION BOITEUSE
DU GOUVERNEMENT ?**

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



Le nouveau Codex

4

Le Codex, approuvé par le conseil des ministres du 4 avril 2018, n'est pas une modernisation mais une attaque en règle contre la fonction publique.



Temps Libre

16

Interview de Delfine Persoon, inspecteur à temps plein et championne du monde de boxe.



Dossier 'Copernic'

18

La demande des policiers fédéraux et des policiers zonaux concernant le paiement de la prime dite COPERNIC déclarée non-fondée.



La dernière ligne droite !

21

Les premières élections sociales dans le secteur public : à la SNCB, HR Rail et Infrabel. 2 candidats prennent la parole.



ESAHR : Réforme repoussée in extrémis

23

Début juillet nous avons été conviés à une négociation en vue de modifier le décret du 2 juin 1998 organisant l'enseignement artistique à horaire réduit subventionné par la communauté française.

De nouveaux avantages en vue pour les membres



Surveillez bien votre boîte aux lettres, car à partir d'octobre 2018 nous passons à la vitesse supérieure.

Au SLFP, vous récupérez facilement votre cotisation, un choix malin !

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

Prépresse & impression

Creative Plus Production
& Corelio Printing

Ne paraît pas en juillet et août



VERS UNE RENTRÉE TORRIDE



© SMITS

Les mois d'été, qui habituellement sont plus calmes, nous ont réservé cette année des moments on ne peut plus torrides. Tout d'abord, l'épopée des Diables rouges a permis à tout notre pays de communier dans la plus belle des belgitudes, au point de penser que nos problèmes étaient derrière nous.

Ensuite, la canicule a fait transpirer tout le pays et a dramatiquement embrasé le nord de l'Europe et la Grèce.

Enfin, et malheureusement, le contrôle budgétaire 2019 a vite fait fondre tout espoir d'embellie pour les travailleurs, qu'ils soient du privé ou du public.

Parlons-en de cet accord de l'été 2018, affublé du titre racoleur de «Deal pour l'emploi». Dans les faits, il faut lire deal ARCO vs allocataires

sociaux ! Le gouvernement fédéral permet ainsi à chacune de ses composantes de récolter quelques lauriers à utiliser lors des prochaines campagnes électorales. Nos collègues de la CGSLB se sont abondamment épanchés sur les conséquences de ces mesures pour les travailleurs du secteur privé.

L'arrivée d'un 4ème opérateur de téléphonie mobile vise essentiellement à encaisser le montant de la licence, sans mesurer les conséquences réelles sur l'emploi. Le SLFP-Proximus avait déjà dénoncé ce danger. A ce sujet, je vous invite à relire l'édition de juin de notre magazine. Cette décision ne tient pas compte de la saturation du marché actuel. Et l'implantation d'un 4ème opérateur aura des conséquences non négligeables non seulement sur les niveaux

d'investissements des actuels opérateurs télécoms, mais surtout en termes de pertes d'emplois en Belgique.

En matière de Fonction publique, le Gouvernement a été très discret dans sa communication. Mais comme nos ministres font leur propagande en vue des prochaines élections, ils ont néanmoins communiqué sur les points suivants :

- la réglementation pour pension en raison d'invalidité physique sera modifiée.
- toujours en matière de pensions, le gouvernement a marqué son accord en seconde lecture sur le dossier pénibilité. Une troisième lecture est attendue en septembre, après que le Bureau Fédéral du Plan ait rendu son avis.
- enfin, les ministres Jambon et Vandeput se sont laissé aller dans la presse, en annonçant que le capital maladie des fonctionnaires serait supprimé.

Pourtant, le ministre en charge de la Fonction publique fédérale avait affirmé aux organisations syndicales qu'il ne toucherait pas à cette réglementation. D'ailleurs, le CODEX actuellement en négociation n'aborde pas ce dossier. Enfin, ces deux ministres ne font plus mystère de leur volonté de mettre fin au statut des agents de l'Etat. Il va sans dire que, pour le SLFP, il s'agit d'une déclaration de guerre.

La rentrée sera chaude pour ne pas dire torride.

François FERNANDEZ-CORRALES
Président général

LE COMITÉ DIRECTEUR DU SLFP ÉLIT BEA FOUBERT COMME NOUVELLE SECRÉTAIRE GÉNÉRALE



Le Comité Directeur au grand complet a exprimé sa confiance à Bea Foubert en lui confiant le poste de secrétaire générale. Elle succède ainsi à Henk Herman qui part à la retraite après une longue et belle carrière au sein du SLFP.

En tant que nouvelle secrétaire générale, Bea Foubert mènera les négociations au plus haut niveau avec le président général, elle assurera la gestion journalière et elle prendra la direction du personnel du SLFP.

Le Président général François Fernandez est très satisfait ; il parle du couronnement de son engagement et de son dévouement à la cause du SLFP. Bea Foubert était déjà étroitement impliquée dans la concertation sociale en tant que conseillère juridique du SLFP.

Bea Foubert voit dans sa montée au poste de secrétaire générale un défi et une excellente occasion pour un nouvel épanouissement, mais aussi et surtout la possibilité de participer au développement du syndicat, le professionnaliser. ■

LE NOUVEAU CODEX POUR LE STATUT DES FONCTIONNAIRES

Le « codex » pour le statut des fonctionnaires a été approuvé en première lecture au conseil des ministres du Gouvernement fédéral du 4 avril 2018. Ce n'est que le 11 avril que nous avons pu recevoir le document de plus de 500 pages, le codex avec ses annexes. Ce point a été mis à l'ordre du jour du comité B le 18 avril.

Notre indignation fut grande lorsque le chef de cabinet nous annonça joyeusement que les négociations devaient être terminées pour le 30 mai 2018. Le nouveau codex a été préparé pendant des années dans l'ombre, mais la concertation sociale sur ce sujet devait être achevée à un rythme effréné.

L'objectif est clair : mettre les partenaires sociaux hors jeu et les impliquer le moins possible. Heureusement, le SLFP avec les 2 autres organisations représentatives a pu démontrer que notre apport est fondamentalement nécessaire. Nous pouvons ainsi encore faire disparaître quelques mesures négatives. Grâce à une action réussie le 6 juin, au cours de laquelle nos militants accompagnés de ceux des autres syndicats ont envahi la salle des négociations, la date limite a été reculée par le chef de cabinet. La bataille est rude.

Moins de fonctionnaires

Le ministre veut évoluer vers une politique du personnel plus proche de celle appliquée dans le secteur privé. Et selon lui, elle requiert le moins possible de fonctionnaires. Monsieur Vandeput écrivait en effet le 7 avril : « Le statut des fonctionnaires fédéraux avait évolué d'un simple texte de quelques dizaines de pages vers un document énorme et complexe de centaines de pages comportant trop de petites règles et d'exceptions. Sur cette base, il est impossible de mener une politique moderne et efficace du personnel ». L'ancien codex compte 76 pages. En y ajoutant quelques Arrêtés Royaux, on obtient 267 pages. Qu'en est-il maintenant : sans les annexes, le nouveau codex couvre 303 pages. Donc plus de pages. Une partie des anciens textes est tout simplement reprise. Cela s'appelle du « Copier-coller ». Parfois le mot

« fonctionnaire » est simplement remplacé par « membre du personnel ». Vous disiez simplification ? Ce nouveau codex n'a rien d'une modernisation, c'est une attaque en règle contre la fonction publique. On n'hésite pas à y offenser et humilier les fonctionnaires. Les trois organisations représentatives ont négocié sur le statut des fonctionnaires pendant un marathon de 15 journées entières au comité B. Le SLFP est partisan d'un dialogue correct, mais le cabinet du ministre Vandeput ne partage malheureusement pas cette vision des choses. Par conséquent, les négociations se déroulent péniblement et dans un climat de méfiance. A plusieurs reprises nous devons constater que les modifications promises du texte ne sont pas effectuées. Il est de plus en plus clair que ce ministre, en charge de la fonction publique, veut saper les fondements de la fonction publique de toutes les manières possibles.

Contenu médiocre

Le document même est d'une qualité douteuse : en plus des fautes grammaticales et d'orthographe, la numérotation des articles n'est parfois pas correcte ; on retrouve régulièrement des passages en français dans le texte néerlandais et inversement ; la traduction laisse à désirer, le contenu est parfois totalement incompréhensible ; dans l'évaluation du codex quant à sa forme, il mérite largement une mention « insuffisant ».

Les nouvelles mesures sont aussi souvent en contradiction avec la législation en vigueur. Les organisations syndicales doivent à plusieurs reprises attirer l'attention des collaborateurs du cabinet sur ce point. L'harmonisation du statut est toutefois utilisée pour réduire les nominations statutaires au minimum. Dans chaque adaptation, la disposition la moins favorable aux membres du personnel est appliquée. C'est



ainsi que le ministre Vandeput indique qu'il faut en finir avec le nombre de jours de congé. Il va donc les réduire activement. Dans le privé, il y a 20 jours de congé légaux. Les membres du personnel fédéral n'ont donc pas à se plaindre : « 26 jours et maximum 9 jours de récupération pour tout le monde », donc tout au plus 35 jours. Monsieur Vandeput « oublie » que dans le privé on accorde souvent beaucoup plus de jours de congé, même jusque plus de 60 jours par an. Dans la plupart des cas, le système des congés est beaucoup plus avantageux dans le secteur privé que chez les fonctionnaires. Alors pourquoi sabrer dedans ?

Méfiance

La réglementation des cas de maladie crée aussi la méfiance. Elle est en effet mentionnée dans le livre portant sur les mesures transitoires. A notre demande de la placer dans les absences, le chef de cabinet répond qu'il n'a pas de mandat en ce sens. Mais pas de problème : rien n'est changé dans ce domaine. A l'initiative du SLFP, une lettre recommandée a été adressée au ministre chargé de la fonction publique demandant de ne rien changer dans ce domaine pendant la présente législature, comme prétend par le chef de cabinet. Aucune réponse ni du ministre ni des collaborateurs de son cabinet. « La lettre a dû rester accrochée au secrétariat du ministre ». Par la suite nous apprenons pourquoi : la mesure portant sur la suppression des congés de maladie a été reprise dans l'accord d'été, en ignorant les partenaires sociaux.

De nombreux points du codex sont inacceptables pour le SLFP. Nous signalons la contractualisation, la carrière, la rémunération (sans avantages extra-légaux), la limitation des interruptions de carrière, la réglementation des congés et les congés de maladie pour ne citer que les plus importants.

Le SLFP est partisan d'une administration publique moderne et efficace. Composée de fonctionnaires flexibles et motivés dans un environnement de travail attrayant et bénéficiant d'une rémunération attrayante. Il est dommage que l'autorité ne l'entende pas ainsi. La destruction de notre état de droit doit cesser ! Les négociations reprendront le 5 septembre 2018. Avec un partenaire de l'autorité peu fiable et des membres du personnel fédéral accablés. Des actions sont donc inévitables. ■

Marc DE VOS
SLFP-AFRC

APPEL À CANDIDATURE

Le SLFP-AFRC recrute UN DETACHE PERMANENT POUR LA REGION WALLONNE (M/F – Temps plein)

Conditions de participation :

- Membre du personnel statutaire ou contractuel (CDI sans clause résolutoire) de niveau A, B ou C du Service Public de Wallonie ou d'un organisme d'intérêt public repris à l'article 1er du décret du 22 janvier 1998 relatif au statut du personnel de certains organismes d'intérêt public relevant de la Région wallonne ;
- Etre en activité de service ;
- Affilié et en règle de cotisation sans interruption depuis au moins deux ans à la date limite de dépôt des candidatures ;
- Disposer d'un casier judiciaire vierge.

Sont des atouts :

- La connaissance de la structure et des règles de fonctionnement de notre organisation ;
- La connaissance du statut syndical et du Code de la Fonction publique wallonne ;
- La connaissance de la structure du Service Public de Wallonie (SPW), de ses règles de fonctionnement et des matières gérées par les services relevant des comités de concertation concernés ;
- Le fait d'avoir déjà participé à des réunions de comités de concertation, éventuellement de comité de négociation ;
- L'assertivité, la disponibilité, la réactivité, l'esprit d'équipe, le sens des responsabilités et de l'organisation, la faculté de déléguer et d'encadrer des équipes.

Fonction :

- Membre du bureau permanent de l'organisation au niveau de la Région wallonne ;

- Membre (technicien permanent) de la délégation de notre organisation lors des réunions de négociation du comité de secteur XVI et de ses groupes de travail ;
 - Conduire la délégation de notre organisation au sein des comités de concertation dont il (elle) a la charge et y encadrer les délégués et les techniciens ;
- Sous réserve de modification ultérieure décidée par le bureau permanent du SLFP-RW, les comités de concertation suivants du SPW sont concernés :
- ou la DG01 et la DG02 qui sont appelées à fusionner, ou la DG03 ;
 - la DG07 ;
 - Accompagner les affiliés et les défendre en cas de litige, etc.

Pour être recevable, la candidature doit :

- être envoyée par pli normal par la poste (avec copie par mail : jos.mermans@vsoa-g2.eu) à Monsieur Jos Mermans, Président national du SLFP-AFRC, Boulevard Baudouin 20-21 à 1000 Bruxelles ;
- être réceptionnée pour le 19 septembre 2018 au plus tard ;
- comporter une lettre de motivation, un curriculum vitae, la preuve attestant que les conditions de participation sont remplies (copie arrêté de nomination ou copie contrat, les règles d'affiliation étant vérifiées directement par le secrétariat national du groupe) et un extrait de casier judiciaire selon le modèle conforme à l'article 595 du Code d'instruction criminelle destiné à des activités non réglementées. ■



APPEL À CANDIDATURE

Poste de Secrétaire Permanent SLFP-AFRC

Description de fonction

En tant que secrétaire permanent, vous êtes responsable du fonctionnement syndical du SLFP au sein du SPF Justice. Cela signifie que vous défendez les intérêts du personnel, et des affiliés en particulier, en vertu de la vision et les principes du SLFP. Vous n'opérez pas en votre propre nom mais toujours en fonction du et au nom du SLFP.

Missions et responsabilités

- Préparer et participer à toutes les structures de concertation syndicale ;
- Organiser les réunions préparatoires de ces structures de concertation syndicale ;
- Organiser le feedback par rapport à ces structures de concertation syndicale ;
- Communiquer le fonctionnement aux membres ;
- Organiser la newsletter électronique ;
- Fournir régulièrement des articles pour notre magazine mensuel 'Argument' ;
- Organiser des formations ;
- Conserver et archiver tous les documents utiles ;
- Préparer, résoudre et effectuer le suivi de dossiers personnels ;
- Défendre les agents à tous les échelons ;
- Etudier la législation et la réglementation requises ;
- Développer les structures du SLFP ;
- Prêter assistance juridique aux affiliés ;
- Développer une vision et une stratégie relatives au fonctionnement syndical ;
- Créer une image positive du SLFP auprès de tous les acteurs ;
- Réaliser des missions depuis les structures du SLFP ;
- Participer activement au fonctionnement du SLFP en général ;
- Diriger fermement tous les acteurs au sein de vos responsabilités.

Profil de fonction

1) Compétences techniques :

- Vous avez des affinités avec tout ce qui concerne le fonctionnement syndical et le SLFP en particulier ;
- Vous êtes disposé à développer rapidement vos connaissances des lois et réglementations relatives au fonctionnement syndical au sein

de l'Autorité Fédérale ;

- Vous disposez d'une bonne connaissance technique du fonctionnement du Service Public Fédéral ;
- Vous travaillez sur PC, et avec les logiciels concernés ;
- Vous êtes disposé à travailler de façon très flexible, tant au niveau des horaires que de l'organisation du travail ;
- Vous êtes communicatif à tout niveau ;
- Vous disposez du sens de l'organisation requis ;
- Vous souscrivez entièrement les principes et le fonctionnement du SLFP ;
- Vous disposez au moins d'une connaissance passive du néerlandais ; être bon bilingue est un atout.

2) Compétences personnelles :

- En fonction des intérêts du SLFP, vous contribuez à un résultat collectif, aussi lorsque ce n'est pas immédiatement dans votre intérêt personnel ;
- Vous êtes capable de fonctionner sans problèmes au sein des structures du SLFP ;
- Vous respectez vos engagements et assumez vos responsabilités ;
- Vous vous comportez correctement en de façon respectueuse envers votre entourage ;
- Vous reconnaissez les besoins de tous les acteurs et vous y réagissez de façon adéquate ;
- Vous avez beaucoup d'empathie ;
- Vous entreprenez des actions pour trouver des solutions adéquates lorsque les agents ont des problèmes ou des questions, aussi quand celles-ci sont moins évidentes ;
- Vous vous développez continuellement dans votre propre fonction ;
- Vous améliorez continuellement le fonctionnement du SLFP ;
- En cas de nécessité, vous recherchez efficacement des informations complémentaires relevantes ;
- Vous voyez l'essence des problèmes ;

- Vous exprimez votre point de vue et vous en réalisez les conséquences ;
- Vous formulez des hypothèses réalistes et tirez des conclusions logiques sur la base de données disponibles ;
- Vous structurez votre travail et faites les bons choix en cas de problèmes et lors de la réalisation de vos tâches ;
- Vous reconnaissez les chances et les opportunités et proposez et/ou réalisez des actions de votre propre initiative ;
- Vous prenez l'initiative d'initier des actions dans votre domaine d'action ;
- Vous êtes capable de faire preuve en toutes circonstances de la discrétion requise ;
- Vous êtes disposé à vous familiariser très rapidement avec certaines problématiques ;
- Vous êtes capable de travailler de façon indépendante ;
- Vous êtes capable de contribuer et de collaborer au développement d'une stratégie générale pour le SLFP ;
- Vous êtes capable de diriger directement un nombre limité de collaborateurs.

Conditions

Il s'agit d'un emploi à temps plein. Il faut être affilié au SLFP et employé au sein du ministère fédéral de la Justice (SPF Justice). Vous conservez vos droits et devoirs (statutaires) du SPF Justice, tout comme votre rémunération. Vous n'êtes plus soumis à la hiérarchie du SPF Justice. Une période d'essai est prévue. Une procédure de sélection objective et comparative sera organisée. Etes-vous intéressé et pensez-vous répondre au profil de la fonction ? Si oui, introduisez votre candidature !

Comment solliciter ?

Les candidatures doivent être accompagnées d'un curriculum vitae et être introduites au plus tard le 28 septembre 2018 à l'adresse suivante : SLFP-AFRC, à l'attention de Jos Mermans, Président National, Boulevard Baudouin 20-21, 1000 Bruxelles.

Pour de plus amples informations, vous pouvez également vous adresser au président du SLFP-AFRC via le numéro de téléphone ou l'adresse e-mail ci-après : 02.201.19.77, j.mermans@vsoa-g2.eu.



FONDS SOCIAL DOCTEUR WARRANT

1968 - 2018

Cette année, nous avons fêté les 50 ans d'existence de notre asbl. A cette occasion, une excursion particulière a été organisée pour les affiliés et leur partenaire. Le séjour à Koksijde s'est déroulé durant le week-end du 4 au 6 mai. Après un accueil convivial et le mot de bienvenue du président, un repas a été servi aux participants.



Samedi matin, la faculté était offerte, à tous, de visiter le musée Paul Delvaux et l'abbaye «Ten Duinen» dans l'après-midi.

En soirée, un souper gastronomique était au menu. A cette occasion, les membres fidèles de-

puis de très longues années ont été mis à l'honneur et ont reçu un cadeau.

Egalement, chaque membre présent a reçu un souvenir. Pour les absents, il leur a été envoyé par courrier.

Le président a donné un bref aperçu de l'histoire de l'association. Durant la soirée, la bonne entente était au rendez-vous et beaucoup de souvenirs ont été rappelés et/ou ont refait surface.

Dimanche après un copieux petit-déjeuner, l'opportunité était offerte à chacun de profiter d'autres découvertes de la côte belge avec un temps très ensoleillé, avant leur retour à domicile. Une présentation « Powerpoint » reprenant de nombreuses photos de ce merveilleux week-end a été réalisé grâce à plusieurs personnes.

Merci à eux. Cela a été envoyé, par mail, à ceux dont nous connaissions leurs coordonnées.

Le Bureau permanent du Fds Social Dr. Warrant remercie tous les membres pour leur fidélité et leur confiance envers notre association.

Récemment, une demande de reconnaissance royale a été introduite, par le secrétaire, auprès du Cabinet de Sa Majesté le Roi, à Bruxelles.

Nous espérons, vivement, recevoir une réponse favorable dans les prochains mois. Le comité vous tiendra au courant de la suite qui y a été réservée.

Au nom du Bureau permanent,

Willy DIERICKX
Président



ESPÉRONS UNE MEILLEURE FIN D'ANNÉE CHEZ BPOST

La fin de l'année chez bpost sera placée sous le signe des négociations. Négociations sur le difficile dossier concernant l'externalisation des activités de nettoyage et de catering, une restructuration des « contact center » et une discussion à propos du Job Mobility Center. De plus, des négociations doivent se tenir pour une nouvelle CCT, car la CCT actuelle vient à échéance le 31 décembre 2018.



Espérons que ces négociations se dérouleront de manière plus conciliante, car le début d'année a été fastidieux chez bpost. Le déroulement du dialogue social a été laborieux. Bpost ne s'est pas manifestée sous son aspect le plus social. Elle a eu à plusieurs reprises un écho dans la presse, mais hélas pas toujours de manière positive.

Zone de confort

L'annonce par bpost d'externaliser les services de nettoyage et le catering pour 2020 et d'une restructuration avec pertes d'emplois dans les Contact Centers a fait l'effet d'une douche froide. Les collaborateurs concernés se sentent abandonnés par une entreprise pour laquelle ils se sont dévoués pendant des années.

Le CEO Koen Van Gerven en a remis une couche en nous demandant de sortir de notre « zone de confort ». Quelle zone de confort ? S'il en est qui se sont tournés les pouces, ce n'est assurément pas parmi le personnel de bpost.

Au cours des dernières décennies, à La Régie des Postes / La Poste / bpost nous n'avons connu que restructurations et réorganisations. Elles vont chaque fois de pair avec une sortie de la « zone de confort ». Elles ont fait de bpost une entreprise lucrative cotée en bourse, jusque dans le Bel 20. L'entreprise a déjà fait savoir que les limites des gains de productivité ont été atteintes et que l'on ne peut plus demander des efforts supplémentaires de la part du personnel. Mais ce que nous craignons lors de l'entrée en bourse de bpost s'est avéré jour après jour : ce n'est jamais assez. Un rendement de 5 % - 7% - 10% : il faudra toujours faire mieux.

N'attendez aucune reconnaissance de la part de la bourse : voyez ce qui s'est passé avec l'action de bpost. Une seule reprise à l'étranger qui pose question et la valeur de l'action est réduite de moitié jusqu'en dessous du prix initial de souscription. Et puis, le personnel doit sauver les meubles en sortant de la « zone de confort » ...

Service à la clientèle

Les citoyens n'ont pas non plus été épargnés. Le CEO Van Gerven suggère en effet de ne plus distribuer le courrier tous les jours. Mr Van Gerven s'est inspiré de ce qui se passe à l'étranger, plus particulièrement au Danemark que nous connaissons si bien. On y pratique deux tarifs : un service de qualité pour ceux qui paient beaucoup plus et un service standard pour ... le reste.

Le CEO de bpost plaide ainsi pour une inégalité de traitement : celui qui peut se le permettre est mieux servi. Dans le « service universel », nous avons compris tout autre chose. D'ailleurs aujourd'hui celui-ci prévoit encore toujours que le courrier soit levé et distribué au moins cinq fois par semaine.

Les boîtes aux lettres pour l'expédition du courrier passent également à la trappe à bpost. Cette fois, l'inspiration vient des Pays-Bas, où il y a beaucoup moins de boîtes aux lettres en fonction du nombre d'habitants, et donc bpost veut supprimer 1 boîte sur 3.

De plus, bpost a décidé de ne plus organiser de levée par collect le samedi.

Bpost a fait marche-arrière sous la pression des indépendants et des PME en indiquant qu'elle poursuivrait l'enlèvement et le traitement des colis le samedi, si le bureau de poste n'était pas déjà fermé le samedi par suite d'un manque de personnel.

Avant l'été déjà, le SLFP a attiré l'attention du management sur les occupations en personnel devenant problématiques, entre autre parce que Retail ne veut plus accorder de contrat de durée indéterminée et a vu partir de bons collaborateurs. Il est choquant d'entendre ensuite l'annonce que l'entreprise est contrainte de fermer de petits bureaux le samedi parce que les recrutements prévus « ne se déroulent pas si aisément ». Ne serait-il pas préférable pour bpost qu'elle essaie au maximum de garder les collaborateurs qu'elle a déjà à bord ? Cela suscite en tout cas beaucoup de questions parmi les collaborateurs. Et aussi des réactions des citoyens devant la porte close du bureau de poste disant « que c'est tout de même quelque chose chez bpost ».

Audition

Fin juin, le CEO Koen Van Gerven était invité à la Commission de l'Infrastructure de la Chambre pour y être entendu sur sa politique et ses projets pour bpost.

Koen Van Gerven a indiqué que les tendances actuelles de diminution du courrier et d'augmentation des paquets mettent le service classique fourni par bpost en péril. Précédemment il avait qualifié cette situation de « a burning platform »*.

[Cette expression est issue de l'histoire d'un travailleur qui se trouve au bord d'une plateforme pétrolière en feu. Pour se sauver, il prend une décision très risquée : il plonge d'une hauteur de 30 mètres dans une eau glaciale où ses chances de survie sont très minimes à moins qu'il ne soit



CEO BPost Koen Van Gerven

© SMITS

récupéré à temps dans une barque de sauvetage, et c'est ce qui se passe finalement.]

Ne rien faire n'est pas le bon choix selon le CEO « parce qu'il faut réparer le toit quand le soleil brille. » Il a donc décidé de procéder à des reprises, entre autres celle de Radial spécialisé dans l'E-commerce.

Cette reprise de l'américain Radial soulève toutefois beaucoup de questions et cela ne plaît pas aux actionnaires. Mr Van Gerven continue de défendre sa reprise. Selon lui, Radial deviendra une source de revenus mais « il reste encore à faire ». A la question de savoir si bpost voudrait encore acheter Radial, Mr Van Gerven a répondu sans hésiter par l'affirmative. Mais le ferait-il encore au même prix c'est semble-t-il une autre paire de manches...

Les réactions du monde politique étaient plutôt partagées. Certains plaidaient pour une évaluation de la charge de travail, investir en formation, dans le rôle social du facteur, dans plus d'ergonomie pour le personnel, pour plus de contrôle de la qualité du service, bref : pour une meilleure entreprise postale.

D'autres y voient une occasion manquée de réduire la participation de l'Etat lorsque l'action avait encore une valeur élevée et avant que bpost s'engage dans d'autres voies.

En langage populaire : d'abord prendre tout le lait de la vache, puis la mener à l'abattoir.

Les problèmes persistent

Les problèmes bien connus chez bpost persistent. Les volumes croissants des colis sont trop souvent balayés par la diminution du courrier traditionnel. Ce n'est pas réaliste et des solutions structurelles s'imposent.

Les manques de personnel alimentent le cercle vicieux du manque de formation, de l'imposition d'heures supplémentaires, du travail 6 jours sur 7, de la redistribution du travail, ...

L'augmentation de la charge de travail engendre l'absentéisme, le départ de collaborateurs et une trop grande rotation du personnel. Selon bpost, le turnover a baissé de 40 % à 25 %, mais il reste malgré tout élevé. D'une part, bpost ne parvient pas à combler les emplois vacants, alors que d'autre part elle laisse partir trop facilement les collaborateurs.

Les fiches de salaire et surtout les régularisations restent une épine dans le pied de bon nombre de membres du personnel. Bpost ne cesse de demander de la flexibilité de la part du personnel et qu'il sorte de la zone de confort, mais elle ne parvient pas à rémunérer correctement ces mêmes collaborateurs ; ce qui ne fait que provoquer davantage de frustrations.

La problématique du traitement des demandes de congé et la prise de congé et de repos restent aussi un point sensible. Il reste donc pas mal de pain sur la planche pour cette fin d'année. ■

UNE JOURNÉE DE LA VIE D'UN JOINTEUR

Un jointeur chez Proximus connecte le cuivre ou les conducteurs de fibres optiques dans les câbles. Il s'occupe également de la détection et de la résolution des pannes de câble et de fibre.



Au matin il contrôle son portable et visionne les ordres de travail pour les missions à exécuter.

Il réalise également une étude préliminaire de ses tâches, tel que regarder ses plans et demander des situations techniques via ABR (documentation technique des câbles).

D'abord le jointeur se dirige vers l'entrepôt pour charger la signalisation. Une demi-heure avant d'arriver chez le client, celui-ci est contacté via la plateforme « J'appelle le client ».

Chaque situation est différente ; donc à cet égard, le jointeur a un travail très varié. Il s'arrête à la borne (KVD) pour effectuer quelques tests et se rend après sur le lieu du rendez-vous.

Après que les mesures ont été effectuées, des informations complémentaires sont deman-

dées via SMS et l'administration nécessaire est faite avant le début des travaux d'excavation. Dans certains cas, le problème est vite résolu, mais généralement il faut plusieurs heures avant de pouvoir tout régler et de quitter le lieu des travaux avec comme résultat un client satisfait.

Les jointeurs sont souvent confrontés à des situations dangereuses sur la voie publique. Ils sont, ainsi que l'utilisateur de la route, souvent exposés aux conditions dangereuses de la circulation. Il est donc très important de porter une attention particulière à la signalisation et aux équipements de protection individuelle.

Le SLFP-Proximus a des délégués siégeant auprès de la commission locale de prévention et de protection qui défendent les intérêts de leurs membres. Leurs interventions

concernent souvent des questions liées à la sécurité et des conditions de travail tel que des décisions concernant les vêtements de travail pour les techniciens sur le terrain, des températures extrêmes de chaleur ou de froid, etc.

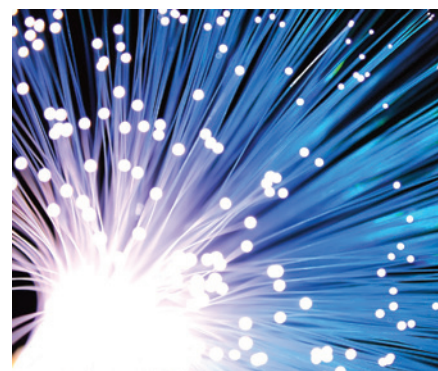
Jusqu'au 30 juin dernier, il y avait au niveau régional par district la CPL - commission paritaire locale - et la CPLP - commission paritaire locale de prévention et de protection.

A partir du 1 septembre 2018 ces deux comités ont été fusionnés sous le nom de CPLSB - commission paritaire locale sociale et bien-être - et aura lieu comme précédemment sur une base mensuelle.

Ce Comité continuera à prendre les décisions concernant les vêtements de travail, les moyens de protection individuelle et les conditions de travail pour les techniciens sur le terrain.

Si vous avez des remarques ou questions relatives à ce sujet, prenez contact avec votre chef de délégation ou d'un délégué de votre district.

Ils sont là pour vous. ■



LES PRIX À LA CONSOMMATION AUGMENTENT ! ET LES SALAIRES ?

Les négociations au comité C de la Région de Bruxelles Capitale reprendront le 20 septembre prochain, les 3 organisations syndicales représentatives ont décidé de faire une action commune pour une revalorisation des salaires pour l'ensemble des travailleurs des Communes, CPAS et des Chapitre XII.

Le coût de la vie augmente, chaque jour, depuis janvier 2018 l'augmentation serait de 1.4 %. Cette hausse de l'inflation proviendrait d'une accélération des prix des services à la consommation et de l'énergie.

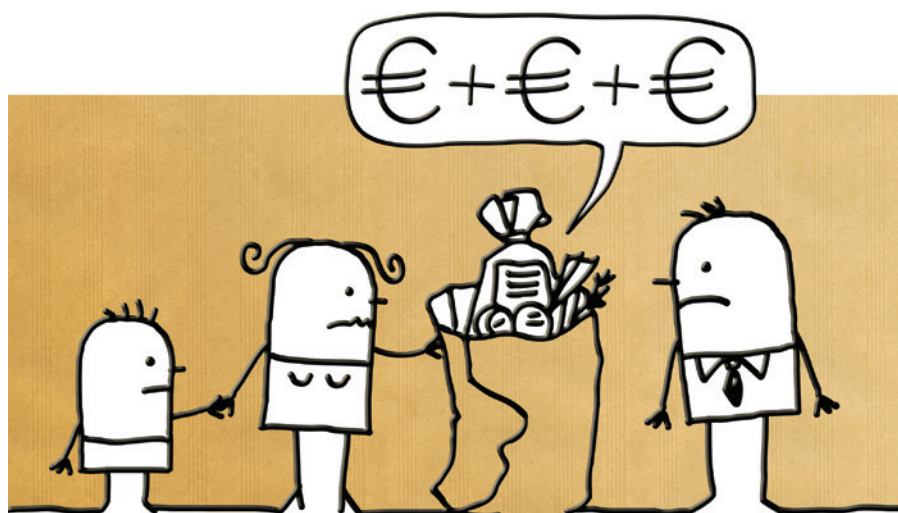
Et les salaires nous direz-vous, où en sont-ils ?

Au plus bas vis-à-vis des deux autres régions, comme d'habitude la Région Bruxelloise est le parent pauvre en cette matière. Le prix des logements, des denrées alimentaires ainsi que tous les produits de la vie quotidienne sont trop élevés par rapport aux salaires.

Nous voulons que nos instances prennent conscience des difficultés des travailleurs, qui pour certains peinent à boucler les fins de mois et sont à la limite du seuil de pauvreté. Pour les niveaux supérieurs, une valorisation exacte de leurs compétences s'impose.

Actuellement, on constate malheureusement une désertification de ces postes par de multiples démissions, les compétences s'enfuient vers des employeurs extérieurs où les salaires sont supérieurs.

N'oublions pas que les agents des Com-



munes, CPAS et Chapitre XII sont au service de la population, la qualité, ni même l'exécution ne peut être remise en cause par une politique de l'autruche de nos mandataires au sein du gouvernement de la Région Bruxelloise.

Nos actions débiteront par une pétition signée par tous les travailleurs concernés,

cette pétition sera remise par les 3 organisations syndicales en date du 20 septembre prochain lors du Comité C. D'autres actions seront prévues durant les prochains mois si nos revendications ne sont pas entendues. ■

Brigitte COLLIN

Président SLFP-ALR-Bruxelles

TOUT AUGMENTE SAUF NOS SALAIRES ... CA SUFFIT !

Nous, travailleurs des communes, des CPAS et des associations Chapitre XII de Bruxelles, demandons à nos autorités d'ouvrir avec nos organisations syndicales de réelles négociations concernant nos barèmes et nos salaires. Nous pensons qu'il est plus que temps de s'y atteler de manière sérieuse et c'est pourquoi nous soutenons nos organisations syndicales pour obtenir :

- Une augmentation de tous les barèmes de 10% avec priorité aux bas salaires.
- La réduction collective du temps de travail sans perte de salaire et avec embauches compensatoires.
- L'amélioration de nos conditions de travail en engageant suffisamment de personnel pour assurer un service de qualité à la population et le bien-être du personnel.
- Statutarisation de tout le personnel !

Des membres sous le feu des projecteurs

ALESSIO ET SA BIÈRE KOMPEL

Le SLFP-Défense n'existe que grâce aux militaires et aux civils de la Défense qui croient en nous. Nos affiliés sont bien plus que des gens que nous côtoyons jour après jour au travail. C'est pourquoi nous allons dès à présent à la recherche de l'être humain qui se cache derrière le boulot.



Tout comme ses collègues des Carabiniers-Grenadiers de Bourg-Léopold, Alessio Di Pietro porte l'uniforme kaki. Ce trentenaire limbourgeois a déjà inscrit pas mal d'exercices et de participations à l'opération Vigilant Guardian (OVG) à son palmarès. Il a encore été engagé récemment dans la Mission d'entraînement européenne au Mali. Dans les coulisses de sa carrière militaire, il est devenu copropriétaire de Kompel en 2017. Une histoire d'amitié, de passion et de motivation.

Les mineurs sont appelés des « kompels » (au Limbourg). En allemand, « Kumpel » signifie « ami » ou « camarade ». C'est aussi le nom d'une série de bières régionales de Maasmechelen. Deux habitants de Eisden, dont les grands-parents avaient encore travaillé dans la mine, ont mis en 2015 la Kompel Bovengronds et la Kompel Ondergronds sur le marché. Depuis lors, l'entreprise a le vent en poupe. Pas moins de quatre bières figurent à la carte. Les brassins d'Alessio, Sandro et Frederic ont remporté des médailles d'or en 2017 et 2018 dans des concours internationaux.

« Un hobby envahissant »

Alessio parle de son entreprise avec des étoiles dans les yeux : « Je crois en Kompel et j'en vois tout le potentiel. Nous sommes en constante évolution. En plus de nos bières, nous avons aussi un fromage à la bière, un pâté à la bière, un sorbet aux cerises et il y a même des croquettes au fromage façonnées avec notre bière. Nous brassons des bières de qualité. Mais notre histoire interpelle aussi les gens. Nous le remarquons lors des événements sur lesquels nous sommes présents avec notre « biertruck »,

sur les foires à la bière et lors des dégustations chez les marchands de bière. J'ai opté il y a peu pour un job moins opérationnel à la caserne. Après mon travail quotidien à la Défense, j'entame mon activité pour Kompel, qui prend aussi pas mal de temps. C'est un hobby envahissant. Ce qui au début ne prenait que quelques heures par semaine est devenu un deuxième job à temps plein. Arrivé à un certain âge, il faut faire des choix. Il semble que je fais un pas en arrière, mais en réalité je progresse de deux pas. »

Jusqu'à présent, les bières Kompel ne sont pas brassées en régie propre. Le trio établit cependant des plans pour installer sa propre brasserie, qui devrait être opérationnelle d'ici un à deux ans. « Le site de la mine de Maasmechelen se prête parfaitement à notre objectif. », nous raconte Alessio : « Notre histoire est indissociablement liée au passé minier, même si notre bière est vendue et consommée dans toute la Belgique. A l'avenir nous ciblerons les provinces minières à l'étranger, où notre histoire pourrait aussi avoir du succès. »

Alessio jongle encore provisoirement avec ses deux passions : « Mes patrons et mes collègues savent ce que je fais et ils me soutiennent. Lorsque j'ai fait ma demande de travailler dans l'horeca, ils n'ont pas fait d'obstacle. Pourrai-je continuer à combiner les deux jobs à terme ? Qui le dira... »

*Vous voulez en savoir plus sur Alessio et sa passion ?
Visitez le site de Kompel sur www.kompel-bier.be.*

JE SUIS EN PVE...ET PUIS QUOI ?

En ces temps où le dossier des pensions est plus que jamais dans l'actualité, on en oublierait presque que certaines personnes choisissent de continuer à travailler au-delà de la date de leur pension. En 2018, pas moins de 400 militaires ont introduit une demande auprès de la Direction Générale des Ressources Humaines (DGRH). Tout le monde n'attend donc pas de pouvoir partir à la pension !

Que vous ayez encore des enfants aux études, que vous veuillez gagner un sou de plus que le montant de votre pension, ou que vous n'ayez simplement pas envie de « profiter de vos vieux jours » ... la prestation volontaire d'encadrement ou PVE vous offre la possibilité de continuer à travailler après votre mise à la pension d'office. Si vous voulez prolonger votre carrière, vous introduisez une demande de PVE volontaire par le biais d'un modèle B. La demande est traitée selon les procédures et règles existantes ; informez-vous auprès de votre service du personnel.

Ma PVE est approuvée, et pour la suite ?

Vous n'êtes pas encore au bout de vos peines. Si votre demande est approuvée et vous restez au travail après la date de votre pension, il est préférable d'en aviser votre organisation syndicale. Nous ne recevons pas automatiquement l'information en raison des règles sur la protection de la vie privée. A partir de la date de votre pension, votre cotisation syndicale diminue et vous avez droit à une prime de fidélité calculée par année d'affiliation. Il est malgré tout avantageux de nous faire savoir que vous restez actif à la Défense. Si vous poursuivez le paiement de votre cotisation syndicale en tant que militaire actif, vous pouvez épargner 10 euros

par an pour une prime de fidélité plus importante. De plus, vous avez dans ce cas encore toujours droit chaque année à votre prime syndicale, qui est normalement supprimée à partir de la date de votre mise à la pension.

Vous avez donc tout intérêt à nous informer de votre PVE, mais aussi lorsque vous quittez effectivement la Défense. Vous pouvez le faire via info@slfp-defense.be ou par téléphone à notre service d'administration des membres au 02/250.36.51.



© Daniel Orban



UN NOUVEAU COLLABORATEUR

Il y a beaucoup de chances que vous entendiez une voix féminine enjouée au téléphone si vous appelez le numéro général du SLFP-Défense depuis le début du mois de juin. Heidi, avec un enthousiasme contagieux, vous donne toute l'in-

formation possible ou elle recherche au sein de l'organisation la bonne personne de contact pour votre dossier. Pourtant, au début de sa vie à l'armée, elle poursuivait un tout autre objectif. Elle est entrée dans les années 90 comme candidat mécanicien sur hélicoptère. « Je suis plutôt douée techniquement et j'aime me retrousse les manches » nous dit Heidi, « mais j'ai été rapidement victime d'un accident pendant ma formation et la Défense m'a réorientée vers la logistique, ce qui en fait ne m'intéressait pas. En tant que jeune militaire, on est surtout conscient de ses devoirs et beaucoup moins de ses droits ; j'ai donc fait ce qui m'était demandé ». Après une jeune carrière plutôt turbulente, au cours de laquelle elle a fait à ponctuellement appel à l'assistance du SLFP-Défense, elle s'est recyclée à 28 ans pour devenir infirmière. A partir de là, elle a travaillé - d'abord en tant qu'infirmière au bloc opératoire pour devenir ensuite responsable de la logistique - à Neder-Over-Heembeek, où elle est aussi devenue déléguée syndicale après

quelque temps. Ayant constaté que sa fonction dans la logistique ne lui apportait plus de nouveaux défis, elle a posé sa candidature pour devenir déléguée permanente en notre siège à Zaventem.

« Ici je me sens à nouveau utile, parce que je peux à nouveau aider des gens dans des problèmes très concrets. »

« Lorsque quelqu'un contacte le SLFP-Défense pour soumettre une question ou un problème, il aboutit d'abord chez moi. Je peux souvent déjà proposer une solution à cette personne. Cela peut aller d'une explication sur certains règlements, que faire en cas de harcèlement, comment demander une indemnité vélo ou quels sont les temps de conduite et de repos, jusqu'à donner de l'information sur un dossier de demande de pension de réparation. Si je n'ai pas immédiatement la réponse, je fais une recherche. Depuis que je travaille ici, j'en ai appris beaucoup. C'est un job varié. Le matin, je ne sais jamais ce qui va arriver pendant la journée. Le téléphone n'arrête pas de sonner, des gens viennent nous voir avec leurs questions et pendant ce temps des e-mails entrent aussi. J'ai vraiment le sentiment que je peux aider les gens dans ce job ».

QUE FAIRE... POUR OBTENIR UNE PENSION DE RÉPARATION ?

Vous souffrez d'une lésion ou d'un traumatisme provoqués pendant et par le service, vous avez été victime d'un accident sur le chemin du travail, d'un traumatisme, d'un accident sportif ou d'une maladie professionnelle, un problème de santé a surgi suite à votre carrière militaire ? Vous pouvez demander une pension de réparation. A votre demande, le SLFP-Défense vous assistera dans la procédure de demande.



Etape 1 : demande

La demande est complète à partir du moment où vous pouvez produire les documents **originaux** suivants :

- le formulaire de demande (http://pdos.be/pdos/forms/forms_1030);
 - un modèle 150, le rapport d'accident indiquant le lien avec le service et le certificat médical contenant la description des lésions.
- Il est également utile de joindre les documents suivants à votre demande :
- une déclaration de votre main en tant que victime ;
 - deux ou plusieurs déclarations de témoins.

Important : vos problèmes doivent être vérifiables d'un point de vue médical. Veillez à ce que le mal ou les maux soient décrits de manière aussi correcte et étendue que possible par votre médecin. Vous-même, en tant que demandeur, devez prouver de toutes les manières possibles que vos problèmes ont été provoqués pendant et par le service. Ce n'est que moyennant cela que votre demande peut être approuvée.

Sur chaque document non médical, vous inscrivez : « Je déclare sur l'honneur que la présente déclaration est sincère et complète ». Vous-même, en tant que demandeur, **signez et datez** chaque pièce du dossier. Mentionnez avec précision chaque lésion indiquée dans les do-

cuments médicaux. N'oubliez pas de tirer deux copies de tout le dossier : une pour vous-même et une pour le SLFP-Défense si nous vous assistons.

Vous êtes certain que toutes les pièces mentionnées ci-dessus figurent dans votre demande ? Vous envoyez la demande **sous pli recommandé** à :

Service fédéral des Pensions (SFP) • Pensions des fonctionnaires

Centre de contact • Tour du Midi • 1060 Bruxelles

Si vous voulez que l'indemnisation prenne cours au jour de l'événement, la demande doit parvenir à l'adresse précitée **au plus tard trois mois après cette date.**

Etape 2 : examen à l'Office médico-légal (OML)

A la réception de votre demande, le Service Fédéral des Pensions vous envoie un questionnaire. Reprenez-y les remarques formulées dans votre demande dans les réponses. Nous vous déconseillons de vous étendre sur plus de détails dans le questionnaire. Vous serez ensuite convoqué à un examen à l'Office médico-légal. Et puis, dès que vous recevez un courrier de l'OML, vous pouvez demander une copie des résultats. Si nous vous assistons dans la procédure, vous fournissez les résultats dès que possible au gestionnaire de votre dossier au SLFP-Défense.

Etape 3 : indemnisation

Si votre dossier est approuvé, vous recevez une indemnité forfaitaire unique couvrant les dommages corporels, matériels et moraux. Si vous êtes en invalidité permanente d'au moins 10%, vous percevez une indemnité forfaitaire mensuelle qui s'arrête dès que votre degré d'inva-

lidité est inférieur à 10%. Votre demande a été transmise en temps voulu au Service fédéral des Pensions ? Vous pouvez recevoir une indemnité forfaitaire correspondant au pourcentage d'invalidité **temporaire**. Cette pension de réparation temporaire est calculée au moyen de l'échelle temporaire progressive ou dégressive (EPD) d'invalidité, et dépend de la nature de la lésion pendant votre Absence pour Motif de Santé (AMS).

Etape 4 : et pour la suite ?

La commission a décidé que vous avez subi un dommage corporel pendant et par le service ? Votre mal s'est-il aggravé depuis lors ou y a-t-il des complications en lien direct avec votre problème d'ordre médical ? Vous pouvez demander un nouvel examen.

Les pensions de réparation sont versées temporairement dans la plupart des cas. Ce n'est que dans le cas de cécité ou d'amputation, que vous percevez une indemnité permanente. Dans tous les autres cas, votre dossier est revu après cinq ans. A ce moment, le montant de votre indemnité peut être augmenté ou diminué, ou votre indemnité peut être supprimée si vous n'atteignez plus le seuil minimum de 10% d'invalidité.

Etape 5 : appel

Après la décision de la commission, vous avez 60 jours afin d'aller en appel.

Vous souhaitez de l'aide pour établir votre demande ou vous avez des questions à propos de votre dossier en cours ?

Contactez votre délégué local ou le siège du SLFP-Défense

via info@slfp-defense.be ou par téléphone au numéro 02/223 57 01.

LA DIRECTION DE LA SÉCURISATION : TOP OU FLOP ?

Fin 2015, le gouvernement décidait de regrouper certains services et corps de sécurité pour constituer une nouvelle Direction de la Sécurisation (DAB). Cette nouvelle direction, en fin de compte un corps de sécurité composé de 1.660 personnes, sera chargée de certaines tâches de police et de sécurité. Les premières sélections ont été organisées cette année. Le SLFP-Défense jette un œil critique sur les chiffres.

De plus en plus de militaires quittent l'armée pour rejoindre la police. Les incertitudes qui ont marqué les dernières années à propos du plan de restructuration, la réforme des pensions et l'engagement prolongé dans l'opération Homeland ont une influence certaine, mais aussi la différence de rémunération et d'indemnité entre la police et les militaires. Suite à la récente fermeture de casernes dans tout le pays, dans la police la probabilité est plus grande d'avoir un travail près de chez soi qu'à la Défense. De plus, les futurs agents de sécurité de la DAB pourront tenter leur chance après deux ans pour bénéficier d'une promotion sociale au grade d'inspecteur de la Police Fédérale. Le SLFP-Défense craignait donc que les postes vacants à la DAB provoquent un véritable exode parmi les militaires entrant dans les conditions requises. Il semble que ce ne soit vraiment pas le cas...

Vous êtes volontaire et vous comptez vingt ans de service ? Vous pouvez vous porter candidat pour le corps de sécurité. A partir de 2019, les militaires sous statut de durée limitée (BDL) pourront s'inscrire après cinq ans de service. Les tests d'admission ne sont cependant pas piqués des hannetons. En dehors d'un test sportif (qui tombe si vous avez réussi les tests sportifs militaires statutaires l'année précédente), des épreuves de personnalité, une sélection médicale, une enquête de moralité effectuée par la zone de police locale et une commission de sélection figurent aussi au programme. Pour le premier tour de sélection, au début de cette année, 73 militaires ont tenté leur chance. Seuls seize candidats ont réussi les tests. Les résultats des autres ne sont pas encore connus ou ils ont échoué.

« Aussi longtemps que la DAB n'est pas active, nos militaires continuent d'apporter leur appui à la police sur les sites sensibles. »

Le SLFP-Défense estime qu'avec un pourcentage actuel de réussite de quelque 50%, bien supérieur au score dans le recrutement civil de la police (5%), environ 45 militaires entreranno en 2018 dans le nouveau corps de sécurité. Ce chiffre est largement inférieur aux cent-cinquante espérés par la police. De plus, l'entrée du nouvel agent ne signifie pas qu'il soit immédiatement opérationnel. Il suit une formation de base d'environ six mois dans l'une des quatre écoles de la police fédérale (Anvers, Gand, Jumelet ou Vottem) avant de recevoir sa première

affectation. « Le groupe-cible étant limité, la Défense contribue actuellement très peu à la constitution de la DAB, avec un impact direct sur la prolongation de notre engagement dans l'opération Homeland » nous dit notre délégué permanent Boris Morenville dans un soupir : « Aussi longtemps que la DAB n'est pas active, nos militaires continueront d'apporter leur appui à la police sur les sites sensibles. »

Les raisons pour lesquelles le passage à la DAB a aussi peu de succès sont diverses. Il est flagrant que la limitation du groupe-cible aux volontaires ayant plus de vingt années de service actif a une grande influence sur le nombre réduit de candidats. Les quelques volontaires sous statut de durée limitée, qui entrent l'année prochaine dans les conditions ne seront sans doute pas d'un grand apport supplémentaire pour pouvoir satisfaire aux attentes de la Police Fédérale. ■



© Pierre Bogaert

TEMPS LIBRE

DELFINÉ PERSOON: COLLÈGUE ET CHAMPIONNE DU MONDE DE BOXE

Durant une journée de vacances ensoleillée nous prenons la route vers Bruges pour un agréable entretien avec notre collègue, Delfine Persoon (âgée de 33 ans), championne du monde des poids légers. Sportive de haut niveau, championne du monde et inspecteur à temps plein ? Nous sommes impatients d'en savoir plus.



Nous avons pris rendez-vous sur son lieu de travail actuel, qui est le service de coordination et d'appui (SCA) de Flandre occidentale. Son accueil est chaleureux et son attitude terre à terre nous frappe tout de suite.

Delfine a terminé sa formation de base en 2007 pour ensuite rejoindre, directement, la police des chemins de fer. Le travail à horaires irréguliers et les services de nuit, combinés avec ses entraînements quotidiens la poussaient jusqu'aux limites de ses forces physiques. Épuisée, elle avait du mal sur la route du retour à l'issue de son service. Heureusement, une opportunité s'est présentée au service de coordination et d'appui où elle travaille actuellement s'occupant principalement de l'organisation de formations et en-

traînements de recyclage dans le domaine de la maîtrise de la violence. Et on la trouve encore assez souvent sur le terrain avec ses collègues du corps d'intervention.

La Belgique n'est pas un pays de boxe

Il est surprenant de constater que le titre mondial de Delfine ne saute pas directement aux yeux en consultant le site web du World Boxing Council (WBC), la principale fédération de boxe. Une recherche plus approfondie révèle tout de même une toute petite publication ne comptant pas plus de cinq phrases. "La Belgique n'est pas un pays de boxe" dit Delfine. "Le World Boxing Council s'oriente principalement vers l'Amérique du Sud, où se trouve son siège principal. Par ailleurs, j'ai

battu une boxeuse argentine en défendant mon titre au championnat du monde. J'ai assisté à plusieurs réunions de la Convention du World Boxing Council et il est vrai qu'à ces événements les gens me reconnaissent et j'y perçois des gestes d'appréciation. La boxe est un sport qui est beaucoup plus vivement présent dans ces pays-là. L'organisation d'un concours de boxe en Belgique reste un vrai défi financier.

Par exemple, nous devons nous-mêmes contribuer aux frais des émissions télévisées, ce qui est impensable pour les autres sports."

Argument : Comment concilier un travail à temps plein et le sport de haut niveau ?

Delfine Persoon : “J’essaie de mettre des heures de côté pour ensuite les utiliser pour mes entraînements, surtout à l’approche d’un concours. Je prends souvent part aux actions qui ont lieu les week-ends et pendant le mois de juillet, par exemple, je ne prends aucun jour de congé. Pendant les six semaines précédant un concours, j’essaie d’obtenir un horaire alternant un jour de travail avec un jour libre. Pendant mes jours libres, je fais deux entraînements par jour. Lors d’un jour de travail, je n’ai qu’un seul entraînement, mais je compense en courant jusqu’à la salle d’entraînement (10 km)”.

“Six semaines avant un concours, il faut que ma condition de base soit déjà bonne. A partir de là, je la développe davantage jusqu’au niveau nécessaire pour le combat. Aussi dans l’intérêt d’une bonne récupération il est essentiel d’avoir une bonne condition de base.”

En rentrant chez toi tout à l’heure, quel est ton programme de soirée ? “Actuellement, je me trouve dans une période sans concours, donc l’objectif principal est de maintenir ma condition de base. Je cours, je fais du vélo et des entraînements de musculation, entre autres, et cela au moins six jours par mois. A l’approche d’un concours je m’entraîne quotidiennement. A ces moments, je considère une session de course à pied comme une activité de récupération. Je préfère aller courir plutôt que de faire du vélo. Par contre, j’aime bien faire du vélo tout terrain, puisque cela constitue un bon entraînement par intervalles”.

« L’essentiel est que tu le fasses par plaisir. »

“L’essentiel est que tu le fasses par plaisir. Dès le moment où ça devient une obligation, il est sûr que ce ne sera pas une histoire de succès. Je regarde rarement la télé. De temps en temps je regarde un film le samedi soir ou je regarde le journal télévisé de fin de soirée au lit.” “La police me permet d’avoir un travail et un salaire réguliers. Malheureusement, il n’est pas possible de vivre uniquement de la boxe. Le temps qui me reste après mon travail comme policière et les entraînements, je le consacre en grande partie à notre club sportif. Une équipe de bénévoles est là pour m’épauler à le garder ouvert car nous n’avons pas les moyens de recruter du personnel. Je m’occupe également des tâches comptables et administratives, ce qui prend pas mal de temps. Il faut que quelqu’un se sacrifie Mon compagnon est lui aussi dans

le milieu de la boxe, ce qui crée une entente mutuelle, indispensable au succès de notre couple car je ne suis jamais à la maison. Les collègues de travail me demandent parfois si j’ai vu tel ou tel programme à la télé la veille ou si je connais la nouvelle chanson d’un certain artiste. Très souvent, je ne sais pas de quoi ou de qui ils parlent (rit).”

Reste-t-il du temps pour d’autres hobbies?

“Il me reste très peu de temps libre. Parfois, je donne un cours supplémentaire de fitboxing au club pour pouvoir joindre les deux bouts. Pour ce faire, il faut par ailleurs que je laisse tomber moi-même quelques heures d’entraînement. Organiser un combat dans le cadre d’un championnat du monde coûte énormément d’argent. A chaque fois, il faut aller à la recherche des moyens nécessaires pour supporter tous les frais et financer tous les aspects de l’événement.”

Tu pars en vacances cette année ?

“Mes jours de congé servent principalement à m’entraîner. Ça fait déjà trois ans que je ne suis plus partie en vacances. Mes dernières vacances à l’étranger je les ai passées tout près d’un club de boxe. En fait, c’était plutôt un stage (rit). J’avais pensé partir quelques jours à Barcelone cette année parce que je n’y suis jamais allée et il me paraît super de découvrir la ville à vélo, mais nous devons trouver une nouvelle salle d’entraînement pour notre club et nous venons de lancer un nouveau projet. Barcelone devra donc attendre encore une année.”

Comment vois-tu l’avenir de la boxe ?

“Je suis réaliste et je me rends bien compte que je ne pourrai pas maintenir ce niveau de boxe encore des années. J’ai un diplôme en éducation physique et j’adore travailler avec des jeunes. C’est ce que je fais déjà aujourd’hui dans notre club et j’aimerais y consacrer plus de temps à l’avenir. »

Le sport de haut niveau exige une alimentation saine. Tu manges parfois au resto ?

“Franchement, je préfère manger chez moi plutôt qu’au resto. Par contre, je ne suis pas une grande cuisinière. Manger sainement est important, mais je prends des shakes de protéines tous les jours. Le temps me manque pour faire mes repas moi-même. Toutefois, à l’approche d’un combat je cuisine moi-même les jours où je ne dois pas travailler. Ces repas sont très simples, du style poulet au riz. De l’autre côté une bière sucrée sur une terrasse me plaît bien de temps en temps. C’est la seule boissons alcoolisée qui peut me séduire. Dire non aux bonbons, c’est un défi plus difficile. Résister au chocolat au lait ou aux chips me coûte beaucoup plus d’effort. De là ma stratégie : placards vides.”

As-tu encore des projets à la police ?

“Et ben... ça fait deux ans que je travaille ici et ce boulot me plaît du fait de la diversité des activités. Il se peut qu’à l’avenir je postule pour un emploi comme agent de quartier. A un certain moment j’ai envisagé de passer cadre moyen, mais le fait que cela signifie neuf mois à l’école m’a rebuté. Ma carrière professionnelle est ma priorité numéro 1. C’est comme ça que j’ai été élevée par mes parents. Le sport vient après. S’il était possible de vivre de la boxe, ce serait peut-être autrement, mais en Belgique on ne peut qu’en rêver. »



© foto@helga

Interview: Patrick ROIJENS

DOSSIER 'COPERNIC'

Comme vous le savez, le 29 juin dernier, la 21ème Chambre néerlandophone du Tribunal de première Instance de Bruxelles a, conformément à la jurisprudence établie aujourd'hui par la Cour d'Appel de Bruxelles en ce dossier, déclaré la demande des policiers fédéraux et des policiers zonaux concernant le paiement de la prime dite COPERNIC, non-fondée.



Cette décision est conforme à la jurisprudence établie maintenant par la Cour d'Appel de Bruxelles dans une procédure introduite par un autre syndicat de policiers et a été confirmée par diverses juridictions, de premier degré ou d'appel du pays, saisies des mêmes demandes. Après avoir analysé la situation, tenant compte de la jurisprudence unanime des juridictions de première instance, des Cours d'Appel et plus spécialement de la Cour d'Appel de Bruxelles, le Comité national du SLFP-Police a décidé d'acquiescer à cette décision et de ne pas prendre en charge les frais et honoraires d'une procédure d'appel à l'encontre du jugement rendu le 29 juin 2018 par la 21ème Chambre néerlandophone du Tribunal de première Instance de Bruxelles. Cette décision a également été motivée par le risque, en cas de procédure d'appel, de condamnation des policiers à des indemnités de procédure.

Dans l'hypothèse où des membres de notre syndicat souhaiteraient néanmoins, à titre personnel, interjeter appel de la décision rendue le 29 juin dernier par la 21ème Chambre néerlandophone du Tribunal de première Instance de Bruxelles, il leur incombe d'agir personnellement.

En date du 20 août 2018, aucune des parties adverses n'a signifié le jugement intervenu au cabinet VANCROMBREUCQ - FREROTTE & Associés (domicile élu).

Les membres désireux d'interjeter appel de la décision intervenue peuvent le faire d'ores et déjà à leurs frais et devront, pour ce faire, prendre contact directement avec les parties adverses ainsi que leurs conseils, et introduire une requête d'appel.

La copie du jugement rendu le 29 juin 2018 par la 21ème Chambre néerlandophone du Tribunal

de première Instance de Bruxelles - dont le numéro de rôle est « 2011/53/A » - reprenant les coordonnées complètes des parties adverses et de leurs conseils est disponible au greffe du Tribunal de première Instance de Bruxelles.

Pour sa part, le SLFP-Police avise d'ores et déjà les conseils des parties adverses qu'il ne poursuivra pas une procédure d'appel du jugement rendu le 29 juin 2018 par la 21ème Chambre néerlandophone du Tribunal de première Instance de Bruxelles et qu'il appartient à ses membres désireux d'interjeter appel de la décision de le faire à titre personnel et à leurs frais.

Le SLFP-Police attire l'attention de ses membres sur le fait que, si un membre désire interjeter appel de la décision rendue le 29 juin dernier par la 21ème Chambre néerlandophone du Tribunal de première Instance de Bruxelles, il disposera pour ce faire d'un délai d'un mois à dater de la signification dudit jugement. ■

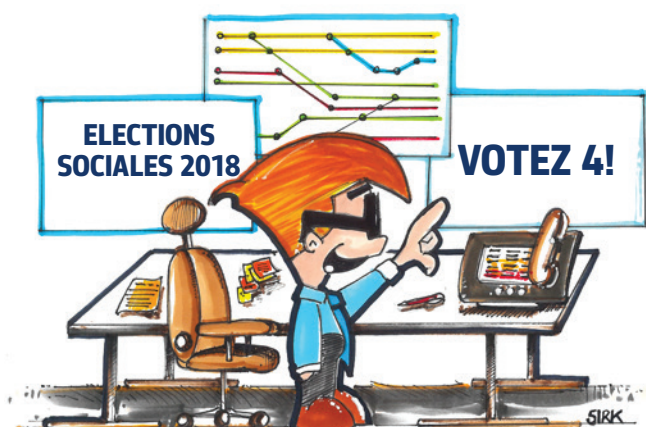
Élections sociales

LA DERNIÈRE LIGNE DROITE !

Les premières Elections sociales dans le secteur public auront lieu entre le 3 et 7 décembre à la SNCB et HR Rail et du 4 au 6 décembre chez Infrabel.

Cette rentrée de septembre pourrait donc bien prendre des allures inédites : quelques points d'organisation doivent encore être réglés avec HR Rail. Mais c'est aussi la période à partir de laquelle la campagne bat son plein pour chaque organisation syndicale.

Souhaitons à chaque cheminot, de voir dans ces Elections, l'opportunité de faire entendre ou de défendre son point de vue, ses objectifs ou ses attentes, dans le respect et la convivialité pour tous.



Et si vous étiez vous-même candidat ?

Il vous reste **4 petites semaines pour vous inscrire** sur nos listes ! Si vous êtes élu, vous siégerez dans la Commission Paritaire Régionale ou dans un Comité pour la Prévention et la Protection au Travail, dont votre siège de travail dépend.

Il ne faut s'imaginer qu'un mandat exige une grande disponibilité, ou une totale abnégation ... il faut juste avoir un peu de motivation. Mais vous bénéficierez de dispenses de service pour participer aux réunions des organes pour lesquels vous serez élu.

Et si vous n'êtes pas élu, vos voix permettront peut-être à un autre candidat de la liste de décrocher un siège. Alors n'hésitez pas ! Consultez notre site Internet, suivez notre **mascotte Victor** et remplissez notre formulaire de candidature. ■



Sophie Dutordoir, CEO de la SNCB, en visite à l'Atelier Central de Malines en compagnie d'une délégation syndicale, dont le Président de la Régionale Nord-Est Peter Cools (à droite).

Élections sociales : Témoignages de candidats SLFP-Cheminots

NATHALIE GEEROMS



Nathalie travaille depuis 2009 chez Infrabel en tant que technicien électromécanicien au service signalisation de Zottegem-Geraardsbergen. Elle est la seule femme du service.

Avec ses collègues, elle veille à l'entretien des passages à niveau, des signaux et des appareils ferroviaires tels que les aiguillages, les circuits de voie ... Ils effectuent aussi des services de

garde pour le service d'intervention rapide (SIR) qui intervient en cas de dérangement. Ils sont ainsi en contact étroit avec d'autres services au sein d'Infrabel tels que les cabines de signalisation et d'autres services opérationnels. « Les conditions météorologiques, l'inégalité du sol sur lequel nous devons nous déplacer régulièrement, solutionner des dérangements en provoquant le moins possible de retards, l'intervention lors de certains accidents, font que notre job nous apporte chaque jour de nouveaux défis à relever. »

Safety First

Nathalie est candidate au comité pour la prévention et la protection au travail Nord-ouest (PPT). Elle est en effet confrontée quotidiennement à la sécurité dans l'exécution de son travail, tant celle de ses collègues, que celle des voyageurs et de la circulation. « Safety First » est d'ailleurs l'un des slogans d'Infrabel et est pour elle aussi la priorité numéro 1.

« Non seulement ma propre sécurité mais aussi celle de mes collègues font partie de nos tâches quotidiennes. Je transmets volontiers d'éventuelles remarques et/ou propositions d'améliorations

de mes collègues et de moi-même aux dirigeants pour rechercher ensemble des solutions. Je présume que chaque collègue aime rentrer sain et sauf chez lui après sa journée de travail et que pour cela il remplit son job avec les meilleures intentions pour mener les voyageurs sains et saufs à leur destination finale. »

Nathalie n'est pas une novice dans le domaine des élections sociales. Elle était candidate sur la liste de la CGSLB chez VW en 2000.

Une vraie volonté de dialogue

« Au SLFP on défend des points de vue, mais nous sommes aussi prêts à écouter la partie adverse. Nous sommes de plus ouverts aux différences d'opinion sans esquiver les discussions. L'objectif est finalement d'aboutir à un accord acceptable pour les deux parties. Nous ne passerons à la grève qu'en tout dernier ressort, parce qu'elle constitue une perte pour beaucoup de monde (perte de salaire pour les collègues, voyageurs pris au piège...). »

« Nous informons nos affiliés sur des faits avec de vraies informations. Donc pas de « fake news » pour exciter la base et se rendre ainsi populaire. Peut-être sommes-nous perçus comme moins agressifs et comme le syndicat des patrons, mais je puis vous assurer que nous ne tolérons aucune ingérence de la part de n'importe quelle direction et que nous ne cesserons de nous y opposer. Notre nom parle de lui-même, nous sommes le syndicat « libre » de la fonction publique, et non libéral ou quoi que ce soit. »

Le SLFP-Cheminots est encore dans une phase de croissance. Il est important que nous puissions faire connaître notre vision des choses non seulement dans les organes paritaires nationaux mais aussi dans les organes locaux. Pour la première fois dans l'histoire, le personnel peut élire ses délégués lui-même et démocratiquement. C'est donc l'occasion pour nous de faire entendre notre voix et de faire connaître notre vision des choses. ■

Interview par Cindy WILLEM
Responsable de la Communication SLFP



LUDOVIC FOUBERT



portants, car c'est pendant leurs réunions mensuelles que des points importants se discutent, comme les accidents du travail, les problèmes vis-à-vis de la sécurité, bien-être... Et cela permet également d'avoir un dialogue direct avec les managers et conseillers en prévention pour trouver dans l'immédiat des solutions, ainsi que d'avoir un suivi continu du bien-être de nos agents au sein des divers environnements de travail. »

« Notre devise : écouter, dialoguer et agir ! Nous nous distinguons des autres organisations syndicales par le fait que nous ne mettons pas la grève au premier plan, pour nous le dialogue prime, et ensuite la grève comme ultime moyen de pression. »

« La proximité avec les délégués et l'approche personnelle m'ont attiré au SLFP. Je me présente en tant que délégué engagé comme candidat aux élections sociales pour encore défendre mieux les intérêts de nos affiliés. » ■



Interview par Cindy WILLEM
Responsable de la Communication SLFP

Le service topographie d'Infrabel est le point de départ pour tout projet. Sans celui-ci aucune étude ne peut être entreprise pour une future réalisation. Ludovic Foubert y travaille depuis 2009. Il mesure quotidiennement suivant les demandes des ingénieurs, les infrastructures, leurs abords pour l'élaboration des plans d'études de projets notamment des plans d'implantation de la voie, des aiguillages du réseau classique et des 4 lignes à grande vitesse.

« Mais aussi, je prends des mesures dans le cadre du renouvellement d'ouvrages d'art, pour le placement de nouveaux poteaux caténaires, et j'interviens aussi pour redéfinir suivant les plans du patrimoine ferroviaire les limites du domaine d'INFRABEL. »

Le danger est partout

Ludovic travaille quotidiennement dans les voies qui restent en service durant ses prestations. « La sécurité du personnel est très importante vu que je dois prévoir pour chaque prestation, des agents que l'on appelle des

« factionnaires » qui veilleront à ma sécurité durant ma présence dans les voies en me signalant par un coup de klaxon l'arrivée d'un train. » N'oublions pas que sur le domaine ferroviaire, que ça soit au sol avec les obstacles dans les pistes le long des voies, avec également la circulation des trains, et au-dessus des voies avec la caténaire, le danger est partout.

« En tant que délégué, nous veillons à ce que la réglementation en vigueur soit appliquée, et que tous les Equipements de Protection Individuelle (EPI) soient correctement distribués en temps et en heure à chaque agent suivant la nuisance du travail à réaliser.

Pour le SLFP-Cheminots et moi-même, la sécurité est un des piliers importants pour le bien-être au travail de l'ensemble des agents d'Infrabel, de la SNCB et de HR-Rail. Donc Safety First !

Des solutions dans l'immédiat

« Les comités pour la prévention et la protection au travail (PPT) sont à mes yeux très im-

POSEZ AUSSI VOTRE CANDIDATURE

Vous avez une oreille attentive pour vos collègues, vous n'évitez pas les discussions et vous souhaitez transmettre les frustrations, problèmes et questions de vos collègues et de vous-même d'une manière humaine à votre hiérarchie ? Posez donc votre candidature sur l'une de nos listes et devenez co-délégué du SLFP-Cheminots.

Convaincu ?

Contactez le secrétariat du SLFP-Cheminots par e-mail à : vsoa-slf@b-rail.be ou aux numéros 02 213 60 60 ou 911/46408. ■

Edito septembre 2018

DU NEUF À LA RENTRÉE AU SLFP-ENSEIGNEMENT !

Le 16 mars dernier, lors de l'élection à notre second mandat, nous vous avons encore certifié que la proximité était essentielle pour nous. Afin de la renforcer et d'augmenter l'efficacité de notre service, trois permanents régionaux supplémentaires sont sur le terrain dès le mois de septembre.

Monsieur Stany Fays s'occupe des affiliés en fonction dans l'enseignement officiel subventionné sur les trois zones de la province de Liège et sur la zone de Namur. Monsieur Fabian Diels est le relais dans les établissements de l'enseignement subventionné sur les trois zones du Hainaut et sur le Brabant wallon.

Monsieur Nourraddine Amraoui, déjà en charge des personnels administratifs et ouvriers dans les établissements bruxellois organisés par la Fédération Wallonie Bruxelles, élargit sa mission en se tournant également vers l'enseignement WBE de Bruxelles.

Les permanents régionaux qui travaillaient déjà sur le terrain l'année scolaire passée seront principalement en charge du réseau WBE.

Nous vous transmettons sur cette page toutes leurs coordonnées. Si vous les croisez dans votre école, n'hésitez pas à vous tourner vers eux. Nous vous souhaitons une excellente rentrée et une merveilleuse année scolaire.

Ne nous voilons pas la face, cette année devrait être mouvementée au vu des différentes mises en œuvre du Pacte pour un enseignement d'excellence. Les plans de pilotage sont lancés dans certains établissements, c'est pourquoi nous organisons une information sur ce sujet à Wépion le 13 septembre à la Marlagne - Chemin des Marronniers 26. Elle est ouverte à tous les affiliés. Les invitations vous seront adressées par newsletter, mais priorité sera donnée aux délégués et représentants Cocoba et Capaloc PE.

La charge de travail des enseignants est toujours sur la table des discussions. Nous remercions tous les signataires de la pétition que le front commun syndical a mise en ligne au mois de juin. Nous avons récolté plus de 7304 signatures. Nous vous informerons des avancées sur ce dossier via notre page Facebook ou par newsletter. ■

Masanka TSHIMANGA
Muriel VIGNERON



P.E. – WBE - Brabant wallon et Namur

Régine CERFONTAINE
0472/86.18.21
rc@slfp-enseignement.be



P.E. – WBE - Huy-Waremme-Verviers-Liège

Geoffrey ANTHIERENS
0472/55.22.74
ga@slfp-enseignement.be



P.E. – OS – WBE - Luxembourg

Véronique NICOLAS
0493/99.31.49
vn@slfp-enseignement.be



P.E. – WBE - Hainaut

Nathalie ARQUIN
0492/25.80.17
na@slfp-enseignement.be



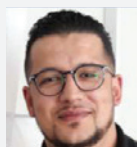
P.E. – OS - Huy-Waremme-Verviers-Liège-Namur

Stany FAYS
0492/46.24.85
pr104@slfp-enseignement.be



P.E. – OS – Hainaut – Brabant Wallon

Fabian DIELS
0492/46.24.86
pr109@slfp-enseignement.be



P.E. – WBE – Bruxelles & PAPO Bruxelles

Nourraddine AMRAOUI
0487/70.67.54
papo2@slfp-enseignement.be



PAPO Wallonie

Alain DISTEXHE
0496/76.66.68
ad@slfp-enseignement.be

ESAHR

RÉFORME REPOUSSÉE IN EXTREMIS

Début juillet nous avons été conviés à une négociation en vue de modifier le décret du 2 juin 1998 organisant l'enseignement artistique à horaire réduit subventionné par la Communauté française.



Au menu, de belles avancées telles que la mise en place de programmes interréseaux auxquels pourraient adhérer les Pouvoirs organisateurs s'ils le souhaitent, la possibilité d'être nommé dès que 2 périodes sont déclarées vacantes au lieu de 3 actuellement, le diplôme d'AESI en musique enfin ajouté aux titres d'aptitude pédagogique reconnus pour enseigner en ESAHR, ...

Cependant, la proposition d'établir la dotation annuelle des établissements sur base d'une moyenne du nombre d'élèves réguliers sur les trois années précédentes ne nous a pas séduits. Les tableaux de simulation qui nous ont été remis ne démontrent pas les avantages de ce système de manière transcendante. Les établissements augmentant leur nombre d'élèves devront patienter plusieurs années pour atteindre le nombre d'heures nécessaires à une organisation optimale tandis que les établissements qui perdent des élèves bénéficieront d'une diminution de leur dotation amortie. Nous avons malgré tout obtenu que ce principe de lissage des dotations soit évalué chaque année par le conseil de perfectionnement (qui sera renommé « conseil général ») afin de vérifier la pertinence de ce nouveau système, ce qui n'était pas prévu dans le projet de texte.

Un autre point qui nous a particulièrement contrariés est une mini réforme des titres et fonctions dans le domaine de la musique. Terminé le regroupement de certains instruments tels que, par exemple, saxophone et clarinette. Désormais les cours liés à un instrument ne pourront être

dispensés que par des personnes diplômées dans la pratique de l'instrument. Si cela peut paraître très logique au premier abord, cette décision entraînera à long terme la fermeture de certains cours dans les académies qui devront choisir d'organiser l'apprentissage d'un instrument en fonction des nominations des enseignants. Et pour remplacer un professeur nommé dans deux disciplines, il faudra faire appel à deux enseignants distincts. Ajoutons à cela que les mesures transitoires prévues dans le cadre de cette réforme en vue des « basculements de nominations actuelles » ne nous ont pas du tout satisfaits. Il nous a semblé que pour l'élaboration de cette réforme, aucun enseignement n'a été tiré de la réforme des titres et fonctions qu'a connue l'enseignement obligatoire. Faut-il rappeler dans quelles situations ont été plongés enseignants, élèves et établissements lors de la mise en œuvre de cette réforme ?

Heureusement, le texte proposé à la négociation devra être largement revu et ne pourra être d'application avant la rentrée 2019. Ce qui nous laisse une année pour l'adapter au mieux.

Nous ne pouvons accepter une telle réforme alors que les problématiques de barème des enseignants diplômés des conservatoires et celle de la reconnaissance des diplômes des hautes écoles de danse sont toujours au point mort.

Stephan SEYNAEVE

25^e Salon EDUC

Tous les outils pédagogiques
et l'équipement pour l'éducation



03 - 07 octobre 2018
Brussels Expo

www.saloneduc.be

