



argument



LA MALADIE N'EST PAS UN CHOIX

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
Virginie Renquin
Philippe Rigaux
Patrick Roijens
Roger Willems

CONTENU



La fonction publique sous la ligne de feu ! 4-5

Le nouveau « Code de la fonction publique fédérale » (CODEX) ne rénove pas le statut mais le détruit !



Pourquoi menons-nous des actions ? 6

Le SLFP veille à vos intérêts et tient la barre très haut dans les négociations. Mais la lutte est rude et difficile !



Des membres sous le feu des projecteurs 8-9

Frederik Van Lierde : militaire et sportif de haut niveau.



Politique de recrutement chez bpost 14-15

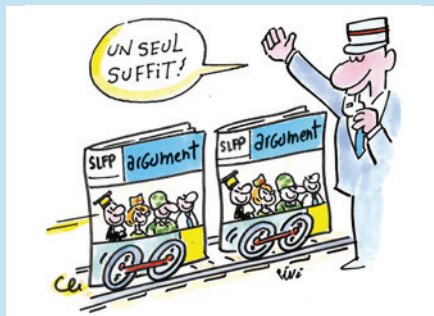
Des collaborateurs ne parviennent pas à obtenir un contrat de durée indéterminée, tandis que bpost est constamment à la recherche de personnel.



Enseignement : plan de pilotage 21

Vous étiez une centaine à assister à notre séance d'information sur les plans de pilotage qui devront être rédigés par tous les établissements scolaires puisque ce dispositif figure maintenant à l'article 67 du décret « missions ».

Évitez un double abonnement à ARGUMENT!



Votre conjoint et vous-même recevez chacun Argument dans votre boîte aux lettres? Un seul exemplaire vous suffit?

Faites-le-nous savoir, comme bien d'autres lecteurs d'Argument, à l'adresse slfp@slfp.eu. Nous veillerons à ce que les deux envois n'en deviennent plus qu'un !

ARGUMENT

Editeur Responsable

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

Direction et Publicité

Bea Foubert

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



COMME PRÉVU : UN AUTOMNE CHAUD!



Nous voici en automne et comme je vous le prédisais le mois dernier, la rentrée a été torride. La fonction publique est réellement dans le colimateur du gouvernement fédéral et régional flamand. Les décisions purement idéologiques de ces deux gouvernements conduisent à la fin du statut et, par voie de conséquence, à la fin d'une fonction publique impartiale. Rappelons pourtant que lors de la crise politique, qui a duré plus de 500 jours au fédéral, l'Etat a continué à fonctionner.

« Supprimer le crédit maladie : la goutte d'eau qui fait déborder le vase ».

Après la modification des congés, l'introduction du travail intérimaire et la fin de la nomination statutaire, la volonté du gouvernement est de supprimer le crédit maladie. Cette mesure est la goutte d'eau qui fait déborder le vase.

Dans les faits, les membres du personnel qui « abusent » des congés de maladies, c'est-à-dire une toute petite minorité, profiteront de cette réforme. La majorité, quant à elle sera victime de cette chasse aux sorcières. C'est pourquoi les fonctionnaires se sont mobilisés fin septembre.

Les menaces, les 21 et 24 septembre, de grève générale des fonctionnaires de la Vlaamse Overheid, ainsi que la grève au port d'Anvers ont obligé la ministre flamande Homans à entamer un vrai dialogue avec les organisations syndicales. Les organisations syndicales ont donc décidé de suspendre leurs actions.

Enfin, le 28 septembre, les fonctionnaires fédéraux, rejoints par les corps spéciaux, ont manifesté leur colère contre ces réformes qui visent les agents des services publics. Le gouvernement fédéral et le gouvernement flamand entendent démanteler complètement leur fonction publique, sous prétexte de les rendre plus flexibles et plus performants.

Le SLFP prône en priorité le dialogue social et la concertation. Mais ici, nous constatons que la ligne rouge a été franchie. Il était essentiel de réagir de manière forte afin de défendre vos intérêts.

Une bonne nouvelle à présent.

Accompagnant ce numéro, vous trouverez un courrier avec la nouvelle carte « Avantage », qui vous permettra de récupérer largement le coût de votre cotisation. Je vous invite à vous inscrire sur notre plateforme pour bénéficier des nombreuses offres que nous avons sélectionnées pour vous.

Vous découvrez également à partir de ce mois, notre slogan « Ma liberté, mon syndicat ! ». Ce slogan résume notre action qui est de vous défendre en tout temps. ■

François FERNANDEZ-CORRALES
Président général

LA FONCTION PUBLIQUE SOUS LA LIGNE DE FEU !

Par ses récentes décisions, le gouvernement fédéral supprime des pans du Statut des fonctionnaires. Le nouveau « Code de la fonction publique fédérale » (CODEX) ne rénove pas le statut mais le détruit ! Argument met en évidence quelques modifications importantes.

Au printemps 2018, les syndicats sont parvenus par une intervention commune à convaincre le ministre compétent Vandeput à entamer les négociations sur le CODEX. La première intention du ministre était de faire passer ses projets sans plus. Les négociations sont laborieuses et chaotiques. Non seulement parce que les documents fournis sont désordonnés, confus et incomplets, mais surtout parce que le gouvernement fédéral change constamment son fusil d'épaule et procède avec des agendas cachés.

Par son Accord d'été 2018, le gouvernement fédéral a décidé de supprimer le crédit-maladie au 1er janvier 2019. Dans le projet de nouveau CODEX, qui entrera en vigueur le 1er janvier 2019, il est indiqué que le crédit-maladie n'est pas modifié. Les négociateurs du côté de l'autorité ont fait savoir tout naturellement à la réunion du Comité B qu'ils ne sont pas mandatés pour né-

gocier sur ce point ; mais rien que sur le CODEX. Les syndicats ont précisé que les modifications proposées font intégralement partie du CODEX et qu'elles doivent donc être incluses dans les négociations.

Crédit-maladie

Le ministre Vandeput veut modifier le crédit-maladie comme suit, pour le niveau fédéral (parmi lesquels les corps spéciaux et les entreprises publiques autonomes) :

- pendant la maladie, le fonctionnaire fédéral perçoit pendant les 30 premiers jours calendrier son traitement garanti à 100% ;
- il baissera ensuite à 60% du traitement ;
- ce n'est qu'après une rechute après 14 jours qu'un traitement à 100% est à nouveau garanti ;
- le capital-maladie acquis à la date de l'entrée en vigueur resterait acquis.

Il y aura un contrôle renforcé sur les absences pour maladie, des mesures seront prises pour combattre l'absentéisme et des projets de réintégration seront lancés. Voilà pour les modifications tenues « en dehors » du CODEX.

Recrutement

Lors d'un recrutement, il faut d'abord faire appel au recrutement interne. Le recrutement directement en externe pourra se faire exceptionnellement. Mais il sera la plupart du temps limité à des engagements contractuels sous contrats de maximum un an. Le recrutement de nouveaux membres du personnel est donc rendu particulièrement difficile. Il n'y a pas un mot à propos de l'Arrêté Royal selon lequel seules les fonctions régaliennes entreraient en ligne de compte pour des nominations statutaires. Tous les autres recrutements se feront sur base contractuelle et de préférence sous des contrats à durée déterminée. L'objectif est-il d'étrangler lentement l'autorité fédérale ? Cela y ressemble très fort.

Rémunération, allocations et indemnités

La possibilité de passer de manière accélérée à l'échelon salarial supérieur est supprimée ; mais l'effet retardant d'évaluations défavorables continue d'exister.

Les membres du personnel affectés temporairement dans une classe ou un grade inférieur sont rémunérés selon l'échelle salariale y correspondant. Ceci a évidemment des conséquences sur la prime de fin d'année, le pécule de vacances et plus tard sur la pension.

Les allocations et les indemnités sont généralement limitées à un minimum. C'est ainsi que l'indemnité pour les frais du télétravail s'élève à maximum 20 euros par mois. Cette indemnité couvre les frais des connexions et des communi-





cations. Tandis que l'utilisation de l'appareillage nécessaire est imposée fiscalement. Cela s'appelle un avantage en nature.

L'autorité se fait forte de souhaiter traiter le marché du travail public-privé de la même manière, mais elle y échoue totalement. Les rares avantages extralégaux des membres du personnel fédéral leur ont été retirés l'un après l'autre, alors que le marché privé du travail fait largement usage de ces avantages. Les membres du personnel sont une fois de plus désavantagés.

Congés et absences

Pour ce qui concerne les interruptions de carrière, les organisations syndicales ont refusé de négocier au comité B sur la limitation des interruptions de carrière étant donné qu'elles tombent sous les compétences du comité A.

Le ministre Vandeput sabre dans le nombre de jours de congé. Initialement, il voulait aussi limiter le nombre de jours complémentaires liés à l'âge, mais suite aux protestations des organisations syndicales il a opéré une courbe rentrante avec pour résultat qu'ils restent inchangés. Il n'y aura cependant pas de jours complémentaires liés à l'âge par le fait qu'il faudra travailler plus longtemps jusqu'à 66 et 67 ans. Ce n'est d'ail-

leurs pas nécessaire maintenant, disent les membres du cabinet. Suppression du deux novembre qui devient un jour ouvrable normal. Le nombre de jours de pont est limité à maximum deux. Les jours de pont ne sont cependant pas repris dans le codex, ce qui rend incertain leur octroi à l'avenir. Le nombre de jours de repos compensatoire est limité à maximum 9. C'est ce que le ministre entend par la prolifération des systèmes de congés chez les fonctionnaires fédéraux. Il veut évoluer vers un seul système uniforme dans lequel les soi-disant « excès » doivent être extirpés. Un aperçu auprès de la plupart des services fédéraux nous apprend toutefois que 18 jours ou 12 jours sont les plus courants. Et non neuf jours ! Une nouvelle preuve de méconnaissance de son personnel pourtant motivé.

Apparemment rien n'a été changé dans les congés de circonstances. Mais c'est là que surgit le hic. Le membre du personnel bénéficie d'un jour de congé de circonstance pour par exemple la communion solennelle ou pour la fête de la jeunesse laïque de son enfant, mais uniquement le jour de la cérémonie ou de la fête. Vu qu'il s'agit généralement d'un dimanche, on ne reçoit donc absolument rien. Une (fine) plaisanterie du ministre ?

Dispositions modificatives et abrogatoires

Les livres XII (Dispositions modificatives et abrogatoires) et XIII (Dispositions transitoires et finales) annulent et modifient toute une série d'arrêts existants n'ayant plus de raison d'exister après l'entrée en vigueur du CODEX. Certaines dispositions permettent la transition vers le nouveau statut. Pour citer un exemple, l'accession du niveau C vers le niveau A n'existera plus dans le CODEX. Mesure transitoire : les agents des niveaux B et C, qui, à la date d'entrée en vigueur du CODEX, ont réussi à la fois la première série d'épreuves d'accession au niveau A et au moins une des quatre épreuves de la deuxième série, disposent jusqu'au 28 février 2022 pour réussir les autres épreuves.

Nous remarquons que d'autres administrations publiques (p.ex. le gouvernement flamand) veulent apporter des changements comparables dans le statut de leur personnel. Nous sommes donc doublement attentifs aux modifications décrites ci-dessus. ■

Ben NEDERSTIGT
Marc DE VOS
SLFP-AFRIC

POURQUOI MENONS-NOUS DES ACTIONS ?

Nous notons une seule constante sur les huit années écoulées : les gouvernements successifs déconstruisent systématiquement les droits de leur personnel. Le SLFP veille à vos intérêts et tient la barre très haut dans les négociations. Mais la lutte est rude et difficile : le gouvernement fait de plus en plus d'économies et d'une manière de plus en plus odieuse en s'en prenant aux plus faibles dans la société pour faire moins saigner son budget – c'est chez nous (aussi) que le sang coule, surtout pour ce qui concerne nos pensions.

Voyons quelques-unes de ces mesures :

- **l'âge de la pension anticipée** passe de 60 ans moyennant 5 années de service en 2011 à 62 ans moyennant 40 années de service en 2016, à 63 ans moyennant 41 années de service en 2018, à 63 ans moyennant 42 années de services à partir de 2019 (exception pour les longues carrières : en 2018 43 années pensionné à 60 ans, 42 années pensionné à 61 ans, à partir de 2019 44 années pensionné à 60 ans, 43 années pensionné à 61 ans) ;
- le **traitement moyen** prend comme base de calcul pour la pension depuis 2012 les dix dernières années au lieu des 5 dernières années ;
- un **coefficient de majoration** a été conçu pour les bénéficiaires d'un tantième : pour le calcul de la pension, il s'agit d'une **diminution** graduelle et significative de la pension et la **carrière** même diminue simultanément : un tantième de 1/50 qui en 2016 connaît une conversion à 1,20 n'est réduit qu'à 1,05 pour 2022 ; un tantième de 1/55 connaît en 2016 une conversion à 1,09 pour ne plus s'élever qu'à 1,05 en 2022. L'effet positif des tantièmes disparaît déjà rien que par cette décision prise par le gouvernement précédent ;
- **les tantièmes plus avantageux que 1/48 ont été réduits en 2012** à minimum 1/48, à la suite de quoi le montant de la pension diminue et la durée de carrière s'allonge ;
- la simple **interruption de carrière** est soumise à des conditions de plus en plus strictes et complexes pour encore entrer en ligne de compte pour l'ouverture du droit à la pension et pour le calcul de celle-ci ;
- le **bonus de pension** a été supprimé en 2015 ;
- le **diplôme** ne compte plus depuis 2016 : ni pour le calcul de la pension ni pour ce qui concerne les années d'études pour pouvoir prendre une pension anticipée. Pour le calcul, elles ont été remplacées par un rachat coûteux du diplôme (il y a bien des mesures transitoires – déconstruction graduelle) ;
- **l'âge de la pension** passe de 65 à 66 ans en 2025, et à 67 ans en 2030 ; cette mesure n'était reprise dans aucun programme de parti ;
- le fait de **ne plus prendre en compte les années contractuelles pré-alables à la nomination** constitue une économie drastique. Cette mesure défavorable allait de pair avec un avantage : un deuxième pilier de pension pour les contractuels fédéraux. C'est une des rares mesures positives prises au cours des dernières années.

Le gouvernement actuel passe encore à une vitesse supérieure en faisant tout pour opérer un nivellement par le bas, afin que les secteurs public et privé connaissent des conditions de travail égales mais minimales.

Nous en avons vu un signe avant-coureur dans la fusion des divers services de pensions : l'ancien Office National des Pensions (ONP) pour les pensions des travailleurs et l'ancien Service des Pensions du Secteur Public (SdPSP) ont été fusionnés en Service Fédéral des Pensions (SFP). Le travail intérimaire fait son entrée.

Mais beaucoup n'est pas assez !

Sont encore en chantier pour l'automne 2018 qui s'annonce chaud :

- la **suppression complète des tantièmes avantageux moyennant** une faible compensation sous la forme des « **métiers pénibles** », tant dans le secteur privé que dans le secteur public ;
- on met fin à la priorité au recrutement statutaire au profit de la **contractualisation** de la fonction publique sous la devise populiste à peine voilée « c'en est fini des paresseux fonctionnaires » ;
- le **nouveau Codex** de la fonction publique fédérale accélère les procédures de licenciement, durcit les évaluations et les procédures disciplinaires, supprime l'accélération de la carrière et ne connaît plus que des ralentisseurs de carrière, les jours de congé, les jours de pont et les jours de récupération sont réduits, bref le « statut Camu » agonise lentement, et s'annonce le « dernier des fonctionnaires » ;
- et comme la goutte qui fait complètement déborder la coupe, le gouvernement remet en cause le **capital maladie** par son accord estival ! Nous avons mené une action en front commun le 28.09.2018 contre la déconstruction de nos droits.

La seule mesure qui n'atteindra probablement pas la ligne d'arrivée de la présente législature est la **pension à points**, mais ce n'est que partie remise. Cette réforme réduira nos pensions à une véritable loterie, parce que ce n'est que dans l'année de la mise à la pension que l'on connaîtra le coefficient multiplicateur de la pension, qui dépend entre autres de la conjoncture. ■

Bea FOUBERT
Secrétaire général

Nouveaux avantages!

Au SLFP, vous récupérez rapidement vos cotisations



Enregistrez-vous au plus vite sur www.slfp-avantages.be et découvrez notre toute nouvelle offre d'avantages!



Ma liberté, mon syndicat



Des membres sous le feu des projecteurs

FREDERIK VAN LIERDE

MILITAIRE ET SPORTIF DE HAUT NIVEAU : À BON VIN POINT D'ENSEIGNE

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 à la recherche de l'être humain qui se cache derrière le militaire.



© Jurgen Braekvelt

Par le statut de sportif d'élite, la Défense offre aux athlètes l'encadrement professionnel qui leur convient dans leur quête de médailles tant convoitées. Aujourd'hui, pas moins de dix-huit athlètes de haut niveau pratiquent leur discipline sous le logo de l'armée. L'un des premiers entrés à l'armée en 2004 sous ce statut est le triathlonien Frederik Van Lierde.

A bon vin point d'enseigne. Frederik a inscrit un grand nombre de belles victoires à son palmarès. Il jette un regard rétrospectif satisfait sur sa carrière : «Ma victoire en 2013 au Championnat

du monde Ironman à Hawaii constitue le point culminant. En dehors de cela, j'ai remporté cette année pour la cinquième fois l'Ironman de Nice, un classique. Je le partage encore avec un Espagnol, mais je veux que ce record figure à mon palmarès.» En parcourant les épreuves auxquelles il a participé, on constate que Van Lierde remporte chaque année plusieurs victoires : « Je suis fier d'être depuis si longtemps au top. J'ai remporté chaque année quelque trois grandes victoires ; tout le monde n'est pas aussi régulier».

Et pourtant, il aurait pu en être tout autrement. « En 2006 je ne parvenais pas à atteindre mes objectifs dans le triathlon de courte distance et je me suis vu infliger un carton « rouge. Le SLFP-Défense (Ndlr : à l'époque encore le SLFP Syndic) m'a assisté dans la procédure de recours et la Commission du Sport de Haut Niveau m'a laissé une deuxième chance parce que je voulais passer à la longue distance. J'ai pu rester une année de plus. Ce choix a orienté ma carrière dans la bonne direction. » En 2007, il devenait champion d'Europe ; le reste appartient à l'his-

toire. « Ma carrière a pendu à un fil. Dans les deux derniers kilomètres du Championnat du monde Ironman à Hawaï, lorsque je me suis rendu compte que j'allais devenir champion du monde, j'ai eu un éclair : en 2006 ma carrière était presque terminée ! »

« Arrêter au sommet de ma carrière ».

Même si Van Lierde continue d'engranger jusqu'à maintenant des succès dans des épreuves importantes, il envisage tout doucement la fin de sa carrière sportive : « Je veux arrêter au sommet de ma carrière. 2020 sera ma dernière saison. Un point final précis est important du point de vue mental. C'est une sérieuse motivation, car je sais qu'il n'y a plus grand-chose à venir. Je dois saisir chaque opportunité de remporter une grande victoire. Cela apporte aussi la tranquillité. Dans les prochaines années, je ne choisirai que les épreuves qui me conviennent. Remporter encore une fois Hawaï serait super. L'« Embrunman » figure aussi parmi mes projets. La plupart du temps, le vainqueur remporte un Ironman en quelque huit heures ; mais ici il faut compter un peu moins de dix heures. Avec ses trois cols, le parcours est vraiment très éprouvant mais je me sens bien dans les parcours montagneux ».

Et après 2020 ? « Il me semble intéressant de travailler dans la section Sport de Haut Niveau de la Défense. Dans cette fonction, je pourrais partager mon expérience avec la jeune génération de militaires sportifs de haut niveau. Mon régentat en Education physique me viendrait bien à point. Je ne sais pas si j'obtiendrais ce job. Je devrais en tout cas d'abord passer sous-officier et suivre pendant deux mois une formation à l'Institut Royal Militaire d'Education Physique à Eupen. C'est un projet magnifique, le Sport de Haut Niveau à la Défense. »

Le 13 octobre, Frederik sera à nouveau au départ du Championnat du monde Ironman à Hawaï. Nous lui souhaitons plein succès en croisant les doigts pour la deuxième victoire dont il rêve. ■



NOUVEAUX DÉLÉGUÉS

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



TOURNAI

CC Sp Dept Log

Vincent RAMPIGNON

GSM: 0497 18 89 06

vincent.rampignon@slfp-defense.be

vincent.rampignon@mil.be



ZEEBRUGGE

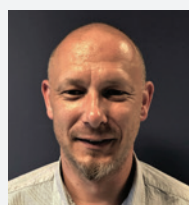
F930 Leopold I

Yves PEEL

GSM: 0473 62 58 60

yves.peel@slfp-defense.be

yves.peel@mil.be



SCHAFFEN

TrgC Para

Youry SCHOLLEN

GSM: 0486/ 89 54 87

youry.schollen@slfp-defense.be

youry.schollen@mil.be



GROBBENDONK

29 Bn Log

Gert VANBRUSSELT

GSM: 0497 91 32 87

Gert.vanbrusselt@slfp-defense.be

Gert.vanbrusselt@mil.be



EVERE - rectification

CC Infra

DE SCHRYVER Marc

GSM: 0486 44 12 51

marc.deschryver@slfp-defense.be

marc.deschryver@mil.be

Adieu

Il y a une fin à tout ... Certains délégués ont pris leur retraite et d'autres ont démissionné de la Défense pour tenter leur chance ailleurs. Nous aimerions remercier les collègues suivants pour leur engagement envers nos membres et le SLFP Défense.

Luc DE BECKER de la section locale Schaffen

Rudi DE PRE de la section locale Evere

Renzo DUBUS de la section locale Evere

Vincent EUGENE-OLEFFE de la section locale Neder-Over-Heembeek

Claude GILLES de la section locale Beauvechain

Bernard MARCHAL de la section locale Marche-les-Dames ■

POURQUOI ENCORE ÊTRE AFFILIÉ AU SYNDICAT ?

En ces temps de restructurations et de grande incertitude quant à la carrière militaire, au moment où l'âge de la pension se trouve sous tension et que beaucoup de civils et de militaires au sein de la Défense sont mécontents, on entend de plus en plus souvent la question : «Qu'est-ce que le syndicat peut encore faire pour nous et pourquoi devrais-je encore m'affilier ou maintenir mon affiliation?».



Défense des intérêts collectifs

Qu'on le veuille ou non, un groupe de travailleurs au sein d'une organisation syndicale est plus fort qu'un individu isolé. Le SLFP-Défense défend vos intérêts auprès de la Défense et de l'autorité, comme la Direction Générale des Ressources Humaines (DGHR) ou le cabinet du Ministre de la Défense. Plus nous avons de membres, plus nous avons de capacité d'action et plus nous avons de chances d'obtenir quelque chose. Nous sommes présents à tous les niveaux de concertation et de négociation pour les lois, les Arrêtés Royaux et Ministériels (AR et AM), les règlements et le bien-être au travail du personnel. Par le passé, bon nombre de droits sociaux ont été acquis de cette manière. Ce n'est que lorsque le syndicat a une capacité suffisante que nous pouvons continuer à défendre ces droits acquis aussi bien que possible et continuer à lutter pour obtenir de nouveaux droits. Les syndicats représentatifs ont la pos-

sibilité par le biais d'interventions individuelles ou collectives auprès des autorités précitées de corriger des situations posant problème.

Défense des intérêts individuels

Le SLFP-Défense offre aussi un soutien personnel. A la Défense, on vous fait souvent entendre quels sont vos devoirs ; quant à vos droits, ils sont beaucoup moins évidents. Le SLFP-Défense possède une large connaissance de la législation et des règlements militaires : il peut vous informer sur ces sujets.

Vous avez un problème au travail ou vous êtes en conflit avec votre hiérarchie ? Vos délégués syndicaux sont dans ce cas vos premiers interlocuteurs. Ils vous informent sur vos droits et devoirs et vous apportent éventuellement leur aide. Le SLFP-Défense dispose d'un réseau de deux cents délégués permanents et locaux bien formés. Notre organisation a aussi quelques spécialistes à son service, comme par exemple

un juriste qui peut vous conseiller tant dans le domaine professionnel que privé. À propos, sachiez-vous que vous pouvez vous faire aider par le biais de notre organisation pour remplir votre déclaration fiscale ?

Vous avez droit à une pension de réparation, vous devez comparaître devant une commission, vous avez besoin d'aide pour remplir un modèle B, il y a un problème dans votre procédure d'évaluation, vous voulez demander une preuve de carrière à la Direction Générale des Ressources Humaines (DG HR), vous êtes susceptible d'être muté, vous voulez passer du statut BDL au corps de sécurisation de la police, vous avez un problème disciplinaire ou de promotion, il est question de harcèlement ou vous souhaitez une simulation du montant de votre pension ? Dans toutes ces questions et bien d'autres encore le SLFP-Défense peut vous conseiller et vous assister.

Bien-être au travail

Le syndicat assume aussi la défense de vos droits ; pour nous, votre bien-être vient en premier lieu. C'est pourquoi vos conditions de travail sont l'une de nos priorités. Cela va de la sécurité au travail, à la protection de votre santé, aux aspects psychosociaux du travail, à l'ergonomie, à l'hygiène du travail et bien d'autres choses encore. Des délégués permanents et locaux du SLFP-Défense sont formés et suivent une formation continue en tant que conseillers en prévention.

Avantages sociaux

Même si tout se passe bien pour vous, un certain nombre d'avantages est lié à votre affiliation. A la fin de votre carrière, nous vous versons une prime de fidélité de 10 euros par année d'affilia-

tion, avec un minimum de 60 et un maximum de 250 euros. Pour votre mariage, votre cohabitation légale ou à la naissance ou l'adoption de vos enfants, vous recevez un joli montant de notre part.

D'ailleurs, saviez-vous que grâce à votre affiliation vous bénéficiez d'une série d'avantages dans votre vie privée ? Vous profitez de prix avantageux pour voyager, aller au restaurant ou acheter de chouettes magazines. Vous recevez des réductions dans des magasins, sur vos assurances, etc. Last but not least, vous recevez une grande partie de votre cotisation en retour sous la forme d'une prime syndicale de 90 euros par an. Alors, dites-le vous-même : pourquoi ne pas être membre du syndicat ?

Si à la suite de cet article vous avez des questions ou vous voulez faire appel à notre assistance, contactez votre délégué local ou le siège du SLFP-Défense via info@slfp-defense.be ou par téléphone au numéro 02/223 57 01.



© Lieve Deduytschaever

PAS DE MÉDAILLE POUR LES MILITAIRES SAUVEURS DE VIES



© Daniel Orban

Les attentats de Zaventem et Maelbeek en 2016 et ceux de Bruxelles en 2017 occupent une page noire dans les livres d'histoire de la Belgique. Les militaires qui sont intervenus lors des attentats ne reçoivent pas de médaille pour leur courage et leur dévouement, ni de la Défense, ni du Carnegie Hero Fund. Le SLFP-Défense a assisté les militaires dans la procédure de demande. Il éprouve des difficultés à comprendre la décision.

Pour la Défense : « Nous voulons éviter de créer un 'culte du héros' dans nos rangs. Le travail fourni ce jour-là a été exceptionnel, mais tous les militaires auraient agi de la

même manière. » A nos yeux, les militaires concernés sont déçus à juste titre. Leur tâche consistait à patrouiller et assister la police, mais immédiatement après l'attentat ils ont pénétré au péril de leur vie dans le hall des départs lourdement endommagé, contre le flux des gens qui s'enfuyaient. Ils ont soigné des blessés et porté leur aide où ils le pouvaient jusqu'à ce que les services de secours puissent entrer en pleine action. Ils ont sauvé d'innombrables vies. Sans l'intervention de nos militaires et de leurs collègues de la police et des services d'incendie, le nombre de morts aurait été beaucoup plus élevé.

Tout de suite après les attentats, les militaires des Bataillons des Chasseurs Ardennais, ISTAR et Carabiniers Prince Baudouin-Grenadiers ont été submergés de félicitations et de louanges par les politiciens pour leur courage et leur professionnalisme. Pour le SLFP-Défense, il est indispensable que cette appréciation prenne une forme concrète. Dans la culture militaire, on attache beaucoup d'importance aux signes extérieurs de reconnaissance. Chaque militaire attache beaucoup d'importance à son uniforme. Réunissez quelques militaires en service dress et vous pouvez être certain que les médailles accrochées à leur tenue deviendront rapidement un sujet de conversation. En tant que militaire, on reçoit des médailles pour des missions en Belgique et à l'étranger, pour des performances sportives, pour les années de service passées et pour bien d'autres circonstances.

Nous nous demandons ce qu'un militaire devrait faire pour recevoir une distinction lorsqu'il va au-delà des tâches qui lui sont assignées. Pour la Défense, que signifie « courage et dévouement » ? Le militaire doit-il y laisser la vie pour recevoir une médaille à titre posthume ? Il est grand temps que la Défense distingue nos gens dans des circonstances exceptionnelles.

OUTSOURCING : IL EST TEMPS DE FAIRE LE MÉNAGE !

Suite au renouvellement des contrats de nettoyage il y a deux ans, les critiques pleuvaient quant à la qualité des prestations aux quatre coins des quartiers militaires. Alors qu'il était demandé au personnel de signaler tous les manquements au niveau des fonctionnaires dirigeants, il était clair que ni les techniciens de surface, ni le gestionnaire de matériel étaient la réelle cause de ceux-ci.



La politique de diminution des budgets octroyés en la matière lancée depuis plusieurs années ainsi que l'adjudication auprès de sociétés incapables de fournir le service arrivaient à leur paroxysme ! Raison pour laquelle le SLFP-Défense avait seul à l'époque interpellé le Haut Comité de Concertation bien-être pour mettre fin à cette situation qui représente un réel risque pour l'hygiène du personnel et l'état de l'infrastructure.

« En peu de temps, la situation sur les lieux de travail est devenue problématique ».

Notre délégué local à Berlaar, Chris Davidson, a constaté avec une grande consternation comment l'outsourcing a été négatif pour l'hygiène

dans le quartier : « Quand une nouvelle entreprise est apparue il y a deux ans, elle a repris la plus grande partie du personnel de nettoyage dans le nouveau contrat. Les mêmes personnes ont fait les mêmes tâches qu'auparavant, mais elles ont reçu trop peu de matériel pour bien faire leur travail. Elles étaient également en sous-effectif. En peu de temps, la situation sur les lieux de travail est devenue problématique ».

Depuis novembre 2017, le plateau Berlaar qui comprend la majorité des quartiers de la province d'Anvers est le sujet d'un test case par un avenant au contrat avec non seulement un contrôle dorénavant du haut vers le bas mais également une augmentation budgétaire de 30% !

Depuis, la qualité des prestations a clairement évolué positivement afin de permettre à la Direction Générale des Ressources Matérielles

(DGMR) d'envisager une généralisation progressive pour l'ensemble de la Défense. Les prochains plateaux prioritaires (car problématiques) seront Bruges/Ypres, Beauvechain & Bourg-Léopold pour finalement s'étendre aux cinq autres derniers plateaux. Dans l'attente, il est essentiel que toutes les plaintes soient remontées vers les fonctionnaires dirigeants des différents quartiers afin qu'ils puissent intervenir. La société travaillant sur Kleine-Brogel en a récemment fait les frais avec € 35.000 d'amendes sur un mois pour les non-conformités !

Cette problématique démontre une fois de plus l'attention qui doit être portée sur un outsourcing généralisé avec non seulement certaines entreprises malheureusement sans scrupules pour leurs clients et leur personnel mais également des budgets inadaptés pour parfois tenter de démontrer que... c'est moins cher via le secteur privé que par du personnel de la Défense !

Le SLFP-Défense restera également attentif au fait que nos décideurs politiques doivent assumer leur politique et que notre personnel ne doit pas être utilisé sporadiquement afin de pallier - voire camoufler - des lacunes dans des secteurs externalisés comme entre autres le nettoyage, l'entretien des zones vertes, l'horeca, la garde, le facility management et la gestion des camps.

Remarquez-vous des problèmes d'hygiène dans votre environnement de travail ? Contactez votre responsable de bloc ou votre délégué local (une liste complète de nos délégués se trouve sur www.slfp-defense.be), il informera le fonctionnaire dirigeant de la situation ! ■

PLANIFICATION DES CONGÉS DE VACANCES ET JOURS FÉRIÉS EN 2019

La fin de l'année 2018 arrive à grands pas et il est bon de pouvoir planifier à heure et à temps vos congés pour 2019. Afin de vous y aider au mieux, vous retrouverez ci-dessous les jours fériés légaux et extralégaux ainsi que le planning pour les demandes de congé pendant les périodes des vacances scolaires. Au moment de la mise sous presse, la commission paritaire du 20 septembre 2018 n'avait pas encore eu lieu. Il s'agit donc des dates convenues.

Planification des congés de vacances

Les dates des congés scolaires et les dates à respecter dans le cadre de la planification des congés de vacances en vertu du règlement des absences sont les suivantes:

Congés scolaires de courte durée (à l'exclusion du congé de Noël)						
Congé de:	Carnaval		Pâques		Toussaint	
Périodes:	04/03/2019	10/03/2019	08/04/2019	22/04/2019	28/10/2019	03/11/2019
Introduction des demandes avant le:	04/12/2018		08/01/2019		28/07/2019	
Réponse avant le:	11/12/2018		15/01/2019		04/08/2019	

Congés scolaires d'été du 01/07 au 31/08/2019	
Introduction des demandes avant le:	01/02/2019
Réponse avant le:	15/02/2019

Planification des congés du 16/10 au 31/12/2019	
Introduction des demandes avant le:	01/10/2019
Réponse avant le:	15/10/2019

Jours fériés légaux et jours fériés à compenser

Jour de l'An	Mardi	1 ^{er} janvier
Lundi de Pâques	Lundi	22 avril
Fête du travail	Mercredi	1 ^{er} mai
Ascension	Jeudi	30 mai
Lundi de Pentecôte	Lundi	10 juin
Fête Nationale	Dimanche	21 juillet
Assomption	Jeudi	15 août
Toussaint	Vendredi	1 ^{er} novembre
Armistice	Lundi	11 novembre
Noël	Mercredi	25 décembre

La Fête Nationale tombe un jour d'inactivité. Conformément à la loi du 4 janvier 1974 relative aux jours fériés, ce jour doit être remplacé par un jour d'activité. Ce jour de compensation sera ajouté au congé de vacances.

Jours fériés extralégaux

22 juillet (après-midi)	Lundi
2 novembre	Samedi
15 novembre	Vendredi
26 décembre	Jeudi

Les deux jours et demi de compensation pour l'après-midi du 22 juillet, le 2 novembre et le 15 novembre seront ajoutés au congé de vacances.

Le 26 décembre tombe un jeudi et sera dès lors accordé le jour même.

Les jours de compensation pour les jours fériés extralégaux sont accordés selon le choix du membre du personnel dans le respect des exigences du service et comme le prévoit le règlement des absences. ■

Un 4e opérateur télécom en Belgique ?

Le gouvernement dit « oui » ! Oui aux pertes d'emploi de qualité dans le secteur télécom, oui aux emplois précaires, oui à la diminution des investissements dans les réseaux télécom en Belgique.

Mais le SLFP dit non à la délocalisation de votre emploi à l'étranger, non à la diminution de la qualité de votre emploi et non au 4e opérateur. Rejoignez-nous, ensemble nous serons plus forts et ensemble nous résisterons. ■

Politique de recrutement chez bpost

TOUT LE MONDE SUR LE PONT

Il se passe des choses bizarres chez bpost : d'un côté les collaborateurs ne parviennent pas à obtenir un contrat de durée indéterminée ou ils sont congédiés, tandis que de l'autre, bpost est constamment à la recherche de personnel.

The screenshot shows the startpeople website interface. At the top, there's a navigation bar with links like 'Se connecter', 'Créer un compte', and 'Candidature spontanée'. Below this, a banner for 'Chauffeur CE? Alors vous devez aller chez bpost!' is visible. A search bar indicates 'Chercher dans nos 4 084 JOBS:'. Below the search bar, there are three job listings under the heading 'JOBS À LA UNE':

- Chauffeurs CE h/f avec possibilité de contrat fixe**: Accompanied by a red truck icon.
- bpost - Etudiants h/f**: Accompanied by the bpost logo.
- Jobs chez Wanty**: Accompanied by the Wanty logo.

Essayez d'expliquer cela à quelqu'un de l'extérieur. Chez bpost on place ses espoirs dans des bureaux d'intérim et on pense qu'un nouvel instrument de recrutement fera avancer les choses. A lui seul il n'apportera certes pas la solution. Chez Mail on bouche un trou et on en fait un autre. Tous les jours on nous signale que des bureaux travaillent en sous-effectifs. Le nombre de tournées non effectuées augmente même : des situations de -9 services sur 36, ce sont un quart des tournées qui ne peuvent être assurées en raison d'un manque de personnel ! Afin que tout le produit soit distribué, les membres du personnel présents sont chargés de se répartir le travail et le middle management est même aussi envoyé dans la rue pour assurer la distribution. Non pas une fois ni deux, mais presque tous les jours. Cela finit par se

répercuter dans les chiffres d'absentéisme des bureaux

L'Absentéisme

Le problème de l'absentéisme est un cercle vicieux : on ne peut en sortir qu'en le rompant. C'est-à-dire : veiller chaque jour à ce que tous les sièges soient occupés et que toutes les tournées soient assurées. De façon à ce que chacun puisse effectuer son travail normalement. Un point, c'est tout. Chez Retail bpost veut aussi optimiser la politique de recrutement, comprenne qui pourra. On n'accorde plus de contrat de durée indéterminée dans l'attente de « plus de certitude » quant au réseau. Cela revient à attendre Godot (attendre en vain quelque chose qui n'arrivera pas).

Entretemps, les collègues et le middle management sur le terrain voient de plus en plus de bons collaborateurs quitter bpost, alors qu'on a besoin de ces gens. D'autre part, il faut mettre tout le monde sur le pont et on demande à ces mêmes collègues et au middle management de fournir les noms de personnes qui veulent venir travailler chez bpost ... sous contrat temporaire. Ne serait-il pas préférable d'investir dans la possibilité que de bons collaborateurs puissent rester chez Retail au lieu de devoir être constamment à la recherche de nouveaux collaborateurs et de devoir parcourir à nouveau tout le processus.

Des pions

Bpost ne peut d'ailleurs se permettre le luxe de jouer avec les collaborateurs comme si c'étaient



des pions sur un échiquier. Il est de plus en plus difficile de trouver de bons collaborateurs qui soient motivés. Gardons autant que possible les collaborateurs qui veulent travailler chez bpost à notre bord. Bpost a besoin de ces collaborateurs. Le réseau est preneur d'une certaine stabilité. Ce serait un mieux pour les collègues et le management local, car les collaborateurs expérimentés peuvent plus facilement et mieux être intégrés que de nouveaux collaborateurs qui doivent, et cela se comprend, encore tout apprendre et qui dans bien des cas ne peuvent pas encore travailler seuls.

StartPeople fait-il bien ce qu'il faut ?

Les recrutements chez bpost se déroulent via l'agence d'intérim StartPeople.

Précédemment, bpost se chargeait elle-même de recruter, et cela fonctionnait bien. Une entreprise comme bpost a d'ailleurs une taille suffisante pour posséder son propre service de recrutement – elle pourrait même avoir son propre bureau d'intérim – et dans le temps bpost avait dans ses propres rangs les « connaissances et compétences » nécessaires.

Ces connaissances et compétences sont probablement encore présentes, mais il se trouve que bpost ne souhaite pas profiter pleinement de toute l'expérience de tous les collaborateurs. Dommage, mais c'est comme ça. Aujourd'hui, les recrutements se font en premier lieu par StartPeople, mais cela ne marche pas toujours sur des roulettes.

C'est ainsi que plusieurs postes sont vacants depuis belle lurette dans un certain bureau. StartPeople n'a envoyé qu'une seule personne à bpost pendant tout ce temps.

Selon les dires des collaborateurs concernés du bureau, plusieurs noms de personnes intéressées par un job chez bpost ont cependant été communiqués.

Ces personnes ont sollicité par les canaux prévus mais elles n'ont pas eu de nouvelles. Ni de StartPeople ni de bpost. A qui la faute ?

D'autres personnes qui voulaient solliciter se sont entendu dire qu'il n'y avait pas d'emplois vacants chez bpost (?). D'autres encore ont reçu un message selon lequel elles devaient téléphoner à un numéro national, mais elles n'ont pas eu de réponse à ce numéro.

Formation et suivi

Dans l'espoir de pouvoir recruter plus de monde, bpost organise de plus en plus souvent des « jobdays ». C'est en soi une bonne initiative pour pouvoir recruter du monde mais il faut plus que cela. Il s'agit surtout de garder les bons collaborateurs chez bpost. Pour cela, il faut bien plus que des jobdays. Des accords ont été conclus en ce sens dans le cadre de people@core. Il est de la plus haute importance que les nouveaux arrivants soient bien accueillis, qu'ils suivent une bonne formation et qu'ils soient suivis par la suite. Bpost ne doit pas seulement se concentrer sur l'engagement de nouveaux collaborateurs, elle doit surtout investir dans le maintien de ces collaborateurs afin qu'il y ait à nouveau de la stabilité dans le réseau. Car sans fondations stables, aucun bâtiment ne reste debout. C'est là que bpost reste en défaut. La politique en matière de personnel des dernières années fait apparaître son revers.

D'une part, bpost augmente systématiquement la charge de travail, tandis que d'autre part elle a recours à des types de contrats de travail de plus en plus précaires.

Contrairement à ce qui a été convenu lors de l'instauration de la classification de fonctions, des contrats barémiques fixes ont été remplacés par des contrats moins attrayants d'aide-postier, et de surcroît bpost fait de plus en plus souvent appel à des contrats d'intérim temporaires et à des contrats de durée déterminée.

Rotation de personnel

Ceci a conduit à une rotation plus grande de personnel : trop grande pour donner suffisamment de stabilité au réseau. Et on le ressent. Les collaborateurs dans les fonctions exécutives ne sont pas les seuls à quitter l'entreprise, dans le middle management nous voyons une tendance semblable de gens qui pensent à quitter l'entreprise. Pour eux aussi il faut chaque jour à nouveau pomper ou se noyer, à cela personne ne peut résister. Bpost doit changer de cap et s'efforcer davantage à offrir des perspectives d'avenir aux collaborateurs et garder ainsi les gens plus longtemps dans l'entreprise. ■

ÉLECTIONS SOCIALES 2018

NOTRE CAMPAGNE ÉLECTORALE EST BIEN ACCUEILLIE



En août et en septembre, le Secrétariat Fédéral a accompagné, sur le terrain, les candidats aux Elections sociales de chaque région. Ces visites ont été appréciées au-delà de toutes nos espérances.

Nous avons été principalement en contact, à cette occasion, avec les dépôts de conducteurs et d'accompagnateurs de train, personnel des cabines de signalisation, et du personnel du mouvement dans les gares. Nos prochaines visites cibleront principalement les ateliers centraux et les ateliers de traction.

Nous avons pu constater que de nombreux cheminots ignoraient tout de l'organisation en décembre 2018 des premières Elections sociales du secteur public en Belgique.

Vote secret et anonyme

Cela a donc été opportun de répondre à toutes les questions et d'insister aussi sur l'essentiel : le vote est secret et anonyme, chacun pouvant ainsi voter pour qui bon lui semble.

Nous n'avions encore qu'assez peu rencontré, dans le cadre de notre campagne électorale, le personnel de l'administration centrale à

Bruxelles des 3 entités HR Rail, SNCB et Infrabel. Une fois autorisés à passer les portillons de sécurité, nous avons été accueillis très chaleureusement par tout le monde avec nos petits gadgets. Nous pensons avoir été bien inspirés, puisque beaucoup d'agents nous confiaient que peu de syndicalistes, faisant campagne, s'aventuraient dans les couloirs de l'administration centrale.

Devenir candidat

Au moment où vous recevez cette édition d'Argument, vous pouvez encore poser votre candidature aux Elections sociales.

Mais si cela vous tente, il n'y a plus à tergiverser : vous avez jusqu'au 5 octobre inclus pour nous l'envoyer par mail : vsoa-slfp@b-rail.be





JOURNÉE DE FORMATION POUR CONVAINCRE DES ÉLECTEURS

En juin et en septembre, nous avons organisé 10 journées de formation pour nos candidats aux Elections sociales. Dans la bonne humeur et la convivialité, nous avons proposé à tous les participants les quelques « trucs ou ficelles » du parfait candidat. Il était important aussi de leur faire part des objectifs et des axes de revendication du SLFP-Cheminots.

Les échanges ont été fructueux et ont aussi permis, au fil des réunions, d'enrichir le contenu de ces formations. Nous leur avons aussi fourni du matériel (mallette, documents) et quelques gadgets pour leur faciliter leur prospection.

Merci à tous ces participants. ■

RÉDUCTION DES CABINES DE SIGNALISATION

Plus vigilants que jamais

Nous avons participé le 27 août dernier à la première réunion d'un groupe de travail portant sur la réorganisation de SNCB-Transport. La SNCB entend s'adapter à la réduction par Infrabel du nombre de cabines de signalisation. En première analyse, les Agents Info Trafic (AIT) se-

raient particulièrement impactés par cette réorganisation, dont certains seraient amenés à changer de siège de travail. Il va de soi que nous serons particulièrement vigilants et revendicatifs sur les conditions de travail qui vont nous être proposées par la direction TR en attente d'un transfert pour ces catégories de personnel. ■

MANIFESTATION DE SOUTIEN ZONE DE POLICE BRABANT WALLON EST

Lorsqu'un délégué syndical est l'objet d'une (proposition de) mobilité qu'il n'a pas souhaitée – quelle qu'en soit la forme –, nous avons le devoir d'activer l'article 62 de l'AR exécutant la loi syndicale. Cette activation endéans les cinq jours ouvrables a deux conséquences : la suspension de la procédure de mobilité ET l'obligation pour l'autorité de réunir le CCB en urgence pour aborder les motivations de la mesure critiquée.



Un de nos délégués de la zone de police Brabant Wallon Est est – au moment où nous écrivons ces lignes – l'attention de son autorité (c'est un des risques de l'engagement syndical et les membres/collègues en sont bien trop peu conscients).

Nous avons donc activé l'article 62 et le jour de la réunion, plus d'une quarantaine de délégués étaient présents dans le calme mais la détermination ... détermination que le Président de Collège n'a pas manqué de remarquer. La décision finale de l'autorité politique n'est pas

encore connue au moment d'écrire ces lignes, mais il est évident que cette solidarité affichée sans aucune agressivité a fortement ébranlé les décideurs.

Un tout grand merci aux délégué(e)s présents. ■

LE CUMUL

A la demande des organisations syndicales, une proposition de réforme du régime des incompatibilités applicable aux membres du personnel opérationnel des services de police a été mise sur la table du comité de négociation pour les services de police. Cette initiative fait suite, notamment, au transfert des assistants de protection de la Sûreté de l'Etat vers la police fédérale qui ont pu continuer à exercer leurs activités accessoires même après leur transfert.

A côté de quelques incompatibilités absolues (être membre opérationnel d'un service de secours ou être ambulancier, en tant que membre du personnel dirigeant ou enseignant d'une école de conduite agréée à donner des cours

pratiques de conduite de véhicules si cet enseignement est dispensé en tout ou en partie sur la voie publique et l'exercice de la fonction de garde champêtre particulier), le membre du personnel devra dorénavant uniquement communiquer à son autorité l'activité accessoire qu'il entend exercer.

L'autorité disposera ensuite d'un délai de 45 jours calendrier endéans lequel l'exercice de cette occupation pourra être refusé ou soumis à certaines conditions. Cette appréciation consistera toujours à un examen individuel et ad hoc, vu l'introduction par la loi d'une autorisation par principe à exercer une autre occupation. A défaut de réponse de l'autorité endéans ce délai, l'activité pourra être exercée.

Le ministre de l'Intérieur peut donner des directives relatives aux décisions de refus, avec pour finalité l'unité dans la jurisprudence et l'uniformité dans l'application du statut au sein de la police intégrée. Ces directives ministérielles ne visent donc d'aucune façon la détermination d'incompatibilités supplémentaires.

Il va de soi que les membres du personnel du cadre opérationnel qui ont déjà obtenu une dérogation aux incompatibilités professionnelles avant l'entrée en vigueur des présents projets de dispositions, peuvent continuer à exercer l'activité accordée, le cas échéant, selon les conditions y liées. ■

Référence : exposé des motifs

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 Jume

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

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

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

SALON



TOUTE LA RICHESSE ET
LA DIVERSITÉ DU

LIVRE JEUNESSE

www.livrejeunesse.be



**BRUSSELS
EXPO**

HEYSEL - PALAIS 4

3 > 7 OCTOBRE 2018



Plan de pilotage :

POUR QUELLE DESTINATION ?

Vous étiez une centaine à assister le 13 septembre dernier à Wépion à notre séance d'information sur les plans de pilotage qui devront être rédigés par tous les établissements scolaires puisque ce dispositif figure maintenant à l'article 67 du décret « missions ».

Le plan de pilotage est un outil stratégique élaboré avec l'équipe éducative et en phase avec les réalités de l'établissement. Pour le rédiger, il faudra partir de l'état des lieux et d'un diagnostic réalisés localement (TABOR, questionnaires miroirs, résultats des épreuves externes,...) pour tenter d'atteindre les 7 objectifs d'améliorations définis par le Pouvoir Régulateur (c'est-à-dire : tous réseaux confondus) en fixant des objectifs spécifiques propres à chaque établissement. Pour s'assurer du bon suivi des objectifs, un corps de 88 "délégués aux contrats d'objectifs (DCO)" sera créé. Répartis sur tout le territoire de la Fédération Wallonie-Bruxelles, ceux-ci s'occuperont chacun d'une trentaine d'écoles au total. Ils travailleront sous l'autorité directe de neuf directeurs de zone (DZ).

Objectifs

Les DCO veilleront demain à ce que les écoles atteignent leurs objectifs.

Les écoles qui n'arriveront pas à les rencontrer feront alors l'objet d'un suivi rapproché, qui pourra déboucher sur la désignation d'un manager de crise.

Ce document sera valable pour une période de 6 ans mais fera l'objet, au cours de la troisième année, d'une évaluation intermédiaire qui permettra d'analyser la progression vers l'atteinte des objectifs fixés et qui pourrait entraîner une modification du plan de pilotage. Quand devrez-vous participer à ce travail ?

Tous les établissements scolaires ont dû se porter « volontaires » en trois groupes répartis en trois vagues :

- **Première vague :** inscriptions pour septembre 2017
début des travaux en équipe février 2018



- **Deuxième vague :** inscriptions pour septembre 2018
début des travaux en équipe septembre 2019
- **Troisième vague :** inscriptions pour septembre 2019
début des travaux en équipe septembre 2020.

Au moment où sont écrites ces lignes, le décret instaurant ce plan de pilotage a été adopté par le monde politique en commission de l'Education du Parlement de la Fédération Wallonie Bruxelles à la majorité contre opposition.

Nous restons à votre disposition pour de plus amples informations sur le sujet. ■

L'équipe du SLFP-Enseignement



Nouvelle fonction de sélection :

COORDONNATEUR CTA

Un Centre de Technologies Avancées (CTA) est une infrastructure installée dans un établissement d'enseignement secondaire qualifiant mettant des équipements de pointe à disposition des élèves, des étudiants et des enseignants des enseignements secondaire, supérieur et de promotion sociale, quels que soient le réseau et le caractère d'enseignement, ainsi que des formateurs de l'IFAPME/Espace Formation PME, des demandeurs d'emploi et des travailleurs.

Ils sont également accessibles aux élèves du primaire dans une optique de découverte des métiers.

Offre de formation

Les CTA sont développés en priorité pour les secteurs professionnels porteurs afin de fournir une offre de formation encore plus pointue que celle fournie dans les filières techniques et professionnelles et répondre ainsi aux besoins des secteurs concernés (métiers en pénurie).

Le réseau des CTA compte 30 centres au total, 23 en Région wallonne et 7 en Région bruxelloise. Pour en assurer la gestion, une nouvelle fonction de sélection de coordonnateur CTA vient d'être mise en place. Jusqu'ici la gestion de ces infrastructures était confiée, à part plus ou moins égale, à des enseignants pour qui il fallait dégager des heures NTPP et à du personnel sous contrat ACS/APE.

Chaque année, le comité de pilotage CTA nous présente le rapport d'activités de ces différents centres et le constat est à chaque fois identique. Si dans l'ensemble la fréquentation des CTA est satisfaisante, les objectifs fixés pourraient être plus facilement rencontrés s'ils étaient accessibles pendant les périodes de congés scolaires et si les centres étaient gérés par des coordonnateurs disposant d'un véritable statut.

C'est à présent chose faite et nous verrons prochainement apparaître des appels à candidats de coordonnateurs CTA. Ces appels sont originaux en comparaison de ceux destinés aux autres fonctions de sélection. S'ils s'adressent au personnel enseignant en ordre de titres des cours techniques et de pratique professionnelle relatifs au domaine du CTA, pourront y répondre également les personnes titulaires d'une fonc-



tion de sélection ou de promotion mais aussi les professeurs de cours généraux qui peuvent démontrer une expérience utile dans le domaine du CTA.

En effet, les appels seront lancés simultanément en interne à destination des professeurs de CT & PP et en externe à destination de tout un chacun. Les appels externes permettront aux personnes qui ont géré les CTA sous contrat ACS/APE de tenter d'intégrer définitivement la fonction de coordonnateur mais permettront également à des personnes qui ne prestent pas pour l'instant dans l'enseignement de postuler ces emplois ou aux enseignants de cours généraux qui pourront se prévaloir d'une expérience utile de tenter leur chance également. Les candidatures seront examinées par le comité d'accompagnement du CTA concerné.

Particularité de cette fonction : le régime de congés annuels. Les CTA devant être accessibles également lors des périodes de vacances scolaires, le coordonnateur CTA sera en vacances durant les vacances d'hiver, du 15 juillet au 15 août et disposera de 10 jours à placer au cours de l'année.

Un nouveau défi

Si vous souhaitez relever un nouveau défi, occuper une fonction permettant de rester à la pointe des technologies, d'être en contact avec le monde enseignant et le monde socio-économique, de promouvoir un domaine technique qui vous est cher, de valoriser l'enseignement qualifiant, soyez vigilants aux appels qui sortiront prochainement. La circulaire 6781 vous permettra de vous faire une idée des objectifs et du fonctionnement d'un CTA.

LES TRAVAUX DU PACTE POUR UN ENSEIGNEMENT D'EXCELLENCE

Nous voici dans la dernière ligne droite de cette mandature. Le Pacte est une réforme à long terme qui devrait perdurer après ce gouvernement, que la majorité actuelle soit la même ou non.



D'énormes chantiers sont lancés.

Dans les 6 mois à venir, seront traités des dossiers tels que le plan de pilotage, qui est développé dans l'article qui précède.

Réforme du service

La réforme du service général d'inspection a été négociée officiellement fin août. Nous avons remis un avis réservé. Les inspecteurs devront jouer un triple rôle.

Ils seront des experts pédagogiques. Ils mèneront à ce titre des missions d'audits au sein des établissements pour apporter une vision objective sur la situation.

Ils seront les informateurs et les conseillers des ministres et du gouvernement car ils évalueront les divers aspects pédagogiques de l'enseignement francophone et relayeront au gouvernement une information sur l'état du système.

Ils auront une mission de contrôle lorsqu'un problème sera repéré.

La carrière des inspecteurs reste donc dans le cadre de la carrière de l'enseignement.

Cinq services :

- Un service de l'Inspection de l'Enseignement du continuum pédagogique, dirigé par un inspecteur général assisté de cinq inspecteurs coordonnateurs ;
- Un service de l'inspection de l'enseignement secondaire de transition et de qualification, dirigé par un inspecteur général assisté de deux

inspecteurs coordonnateurs ;

- Un service de l'inspection de l'enseignement de promotion sociale et de l'enseignement à distance en e-learning, dirigé par un inspecteur coordonnateur ;
- Un service de l'inspection de l'Enseignement artistique, dirigé par un inspecteur coordonnateur ;
- Un service de l'inspection des centres PMS, dirigé par un inspecteur coordonnateur.

Afin de favoriser l'inclusion, il n'y aura pas de service spécifique à l'enseignement spécialisé.

Formation

Une formation de 130 heures, suivie d'une épreuve de certification, donnera l'accès à la fonction d'inspecteur. Sous certaines conditions, des membres du personnel temporaires pourront suivre la formation, mais ils ne pourraient entrer en stage après réussite de leur certification avant la date de leur nomination.

Si besoin, des inspecteurs pourront encore être désignés à titre transitoire mais pour une durée de moins de trois ans.

La mise en place des DCO, déjà négociée (avis réservé des organisations syndicales) et adoptée par le politique en commission de l'éducation du Parlement de la Fédération Wallonie Bruxelles, le 4 septembre dernier, est en cours. Les 53 premiers DCO, et les quatre premiers DZ, devraient être désignés le 18 février prochain. Ils entreront

théoriquement en fonction dans le courant du mois d'avril pour examiner les premiers plans de pilotage.

La gratuité dans l'enseignement maternel est en première lecture au gouvernement. En janvier-février, ce sera au Parlement d'examiner le projet en vue de son application à la rentrée prochaine. L'allongement du tronc commun sera l'un des dossiers cruciaux du Pacte. Il devra entrer en vigueur en 2020 dans l'enseignement maternel et les deux premières années du primaire (cycle 5-8). Le gouvernement doit donc le recevoir en première lecture dès ce mois d'octobre.

La charge de l'enseignant devrait être présentée en janvier 2019 au Parlement. Elle reprend 5 composantes : le travail en classe, le travail pour la classe, le service à l'école et aux élèves, la formation en cours de carrière et le travail collaboratif comptant 60 périodes de prestations annuelles. Elle est toujours en négociation avec les acteurs du Pacte.

La séparation du pouvoir régulateur et du pouvoir organisateur du réseau WBE est en discussion depuis cet été. Elle requiert une majorité des deux tiers lors du vote.

Un projet de codification des textes légaux propres à l'enseignement verra le jour prochainement : le « **code de l'enseignement** ». Il sera subdivisé en neuf livres (livre 1 sur les dispositions générales – décret missions -, livre 2 sur le tronc commun, livre 3 sur l'enseignement fondamental, livre 4 sur l'enseignement secondaire ordinaire, livre 5 sur l'enseignement spécialisé, livre 6 sur le CPMS, DASPA et autres sujets transversaux, livre 7 sur les statuts et la concertation, livre 8 sur le financement, les bâtiments scolaires, etc. et le livre 9 sur les dispositions finales).

Dans les mois à venir, nous vous informerons donc plus en profondeur et nous reviendrons vers vous pour obtenir votre avis une fois que les textes soumis à la négociation officielle nous seront transmis. ■

ALL INCLUSIVE. VOUS AVEZ TOUT COMPRIS.

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

IL COMPREND :

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

Vous en bénéficiez si vous souscrivez à un contrat Responsabilité Civile
et à un contrat MINI ou MAXI Omnium entre le **01/10/2018** et le **31/11/2018**.

ACTION TEMPORAIRE !

POUR PLUS D'INFOS OU RECEVOIR UNE OFFRE GRATUITE :

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

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

