



argument

ÉLECTIONS SOCIALES AUX CHEMINS DE FER



VOTEZ LISTE 4

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
Lieve Deduytschaever
Christel Demerlier
Sandra Deprez
Marnix Heyndrickx
Ben Nederstigt
Virginie Renquin
Philippe Rigaux
Patrick Roijens
Iris Verschueren
Roger Willems

CONTENU



Jeunes et concernés

4

La rentrée fut riche en mouvements sociaux. La cellule YOUNG se devait d'être présente à ces rassemblements.



Le ministre fait la sourde oreille

4

Quelques jours après que des milliers de sympathisants aient manifesté à Bruxelles, les syndicats ont été reçus le 2 octobre par le ministre Vandeput.



Bpost est-elle prête pour la fin de l'année

6-7

Arrêt de travail à Leuven Mail, grève pendant 3 jours à Mont-St-Guibert, etc... Les congés sont refusés suite à... un manque de personnel !



Harcèlement au travail

8

Nous passons la majorité de notre vie d'adulte au travail. Parfois les choses tournent mal. Celui qui est harcelé au travail vit souvent un véritable enfer.

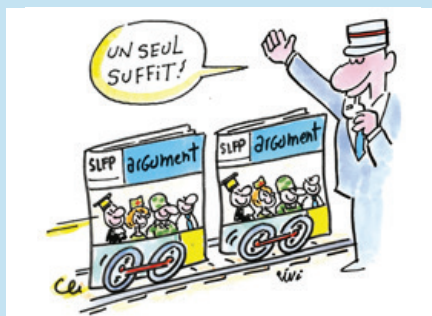


Une gifle pour les policiers

20

Libération conditionnelle de l'assassin de Kitty Van Nieuwenhuysen : une gifle pour les policiers ! C'est évidemment incompréhensible pour la famille de Kitty tout autant que pour tous les collègues policiers.

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



FAKE NEWS



© SMITS

« La manière dont notre gouvernement fédéral présente les choses est en réalité une volonté de diaboliser la fonction publique. »

La fièvre électoraliste des communales s'estompé lentement. Il est temps, pour nos responsables politiques, de se soucier réellement de la fonction publique et en corolaire du service à la population. Malheureusement, nos huiles semblent empêtrées dans une vision doctrinale de tout au privé et le minimum au public.

Le dossier relatif à l'absence pour maladie illustre cette vision, si on peut toutefois parler de vision. Il est reproché aux agents du fédéral de « profiter » des jours de maladies pour ac-

céder à la pension 2 ans avant l'âge légal. Ce temps-là n'existe plus depuis longtemps, c'est une fake news. Il nous faut recadrer ce dossier dans son juste contexte.

Les 21 jours de maladie octroyés par années de service ne constituent nullement un privilège. Il s'agit d'une assurance de type « perte de revenus » comme on en connaît dans le secteur privé et chez les indépendants.

Et si l'on pousse plus loin la réflexion, il s'agit en tout état de cause d'un élément de notre rémunération.

Par ailleurs, les chiffres communiqués par le Medex confirment que le taux d'absentéisme des fonctionnaires n'est pas plus élevé que dans le secteur privé, au contraire.

Enfin, le gouvernement fédéral a décidé, que ce dossier complexe serait déposé au Conseil des Ministres, en première lecture, en même temps que celui afférent aux travailleurs du secteur fédéral et les corps spéciaux. Ces textes devraient d'abord être agendés dans les comités de négociations ad hoc et nous être communiqués, ce qui n'est pas encore le cas.

L'autre sujet qui est régulièrement avancé par certains politiques et repris par des journalistes, sans en vérifier l'exactitude, est le montant de la pension payée aux fonctionnaires.

Nous avons encore pu lire dernièrement, que le montant de la pension des fonctionnaires s'élevait à 2.600 euros nets. Le SLFP se doit de répondre à cette fake news par deux éléments. Premièrement, pour bénéficier d'une pension complète, impliquant une rémunération maximale, 45 années de carrière effective sont nécessaires.

Deuxièmement, le montant de la pension est, depuis 2012, calculé sur la base des dix dernières années. Le montant relatif est égal aux $\frac{3}{4}$ du traitement qui sert de base au calcul de la pension. Ce qui est vrai et que nous dénonçons depuis toujours, est que le montant de la pension des salariés est problématique. Nous revendiquons une pension qui permette de vivre dignement et non juste au-dessus du seuil de pauvreté pour la plupart de nos concitoyens.

La manière dont notre gouvernement fédéral présente les choses est en réalité une volonté de diaboliser la fonction publique en général et la fonction publique fédérale en particulier.

Pour la petite histoire, le Ministre de la Fonction publique quittera ses fonctions en janvier pour accéder au mayorat de sa commune. Il souhaite absolument clôturer ces dossiers avant son départ mais c'est sans compter sur le SLFP !

François FERNANDEZ-CORRALES
Président général

JEUNES ET CONCERNÉS

Ce début d'année fut riche en mouvements sociaux, suite aux différentes réformes auxquelles la fonction publique est confrontée. C'est pour cela que la cellule YOUNG se devait d'être présente à ces rassemblements car les jeunes aussi sont touchés par les réformes.

Le vendredi 28 septembre a eu lieu la manifestation concernant la réforme du calcul des jours de maladie et le 2 octobre la manifestation pour les pensions.

Lors de ces deux événements les Young ont crié leur slogan « jeunes et concernés ». Les réformes prises aujourd'hui affectent non seulement les fonctionnaires déjà en fonction mais également toutes les générations futures. La fonction publique est déjà confrontée à un

manque de jeunes, alors avec toutes ces mesures prises, la fonction publique sera encore plus touchée car elle sera moins attractive que le privé.

C'est pour cela que notre présence était importante lors des deux événements car c'est l'avenir de toute la fonction publique qui est en jeu. ■

Nouria EL HACHLOUFI
Présidente Mouvement des jeunes Young



LE MINISTRE FAIT LA SOURDE OREILLE

A peine quelques jours après que des milliers de sympathisants aient manifesté à Bruxelles contre les projets de réforme du statut des fonctionnaires, les trois syndicats de la fonction publique ont été reçus le 2 octobre par le ministre compétent, Steven Vandeput.



Eh bien, - nous serons brefs – ce fut un dialogue de sourds. Le ministre était porteur d'une seule mission et d'un message très clairs : « Ce gouvernement a l'intention de supprimer le capital maladie à partir du 1er janvier 2019. Je m'en tiens à cette intention. De même,

toutes les autres mesures qui y sont liées doivent être clarifiées pour le 1er janvier 2019. »

Un langage qui a le mérite d'être clair, mais grande est la déception du SLFP. Très concrètement, cela signifie pour les fonctionnaires fédéraux :

- pas de réglementation pour les maladies de longue durée ;
- pas de réglementation pour les maladies chroniques ;
- pas de réglementation pour les maladies graves ;
- pas de précision quant à la réintégration ;
- pas de réglementation pour la perte de salaire ;
- pas de politique préventive du bien-être.

Donc pas de volonté de concertation ou de débat et surtout pas d'approche préventive de l'absentéisme dû à la maladie. Malgré la main tendue par les organisations syndicales, le ministre persiste dans « La politique du fait accompli ». ■

LE BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL CHEZ PROXIMUS

La loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail indique que le Roi peut imposer aux employeurs et aux travailleurs toutes les mesures nécessaires au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.



Le bien-être est recherché par des mesures qui ont trait à :

la sécurité du travail ;
la protection de la santé du travailleur au travail ;
les aspects psychosociaux du travail ;
l'ergonomie;
l'hygiène au travail ;
l'embellissement des lieux de travail ;
les mesures prises par l'entreprise en matière d'environnement.

Les aspects psychosociaux représentent un élément de plus en plus important du bien-être au travail.

Stress ? Harcèlement ? Violence ... vous n'êtes pas seul ...

Dès que vous souffrez de stress, dès que vous pensez être harcelé (moralement, physiquement, etc...) si vous êtes victime de violence au travail Faites appel à votre délégué syndical du SLFP.

Celui-ci vous accompagnera dans les diverses démarches (entretien chez SUN avec un assistant social, rencontre avec le conseiller en prévention de l'entreprise, plainte formelle ou informelle, ...).

**Ne restez pas seul face à
ce type de problème !
Nous sommes là pour
vous soutenir et vous
accompagner.**

Il se peut également que l'ensemble de votre équipe soit mis en difficulté (stress dû aux objectifs, malaise général dû à une mauvaise gestion de problèmes récurrents, mauvaise communication, etc...).

Si vous le souhaitez, votre délégué du SLFP peut soumettre le cas à la CPLSB (la Commission Paritaire Locale de négociation Sociale et Bien-être au travail) qui après concertation peut proposer une analyse de risque dans votre service. Le but de cette analyse est de fixer les problèmes et au moyen d'un plan d'action, de solutionner ceux-ci pour le bien-être de chacun.

Le bien-être au travail nous concerne tous et l'entreprise a une obligation légale d'y veiller.

Vous n'êtes pas seul, faites appel à nous en cas de besoin. ■



BPOST EST-ELLE PRÊTE POUR LA FIN DE L'ANNÉE?

Arrêt de travail à Leuven Mail, grève à Oudenaarde, grève pendant 3 jours à Mont-St-Guibert, etc... Des services sont répartis ou non assurés dans tout le pays. Les congés sont refusés aussi bien chez Mail que Retail suite à.... un manque de personnel !



Il y a en Belgique environ 300 postes vacants comme facteur. Tant que ces places ne seront pas remplies, les services ne pourront être assurés.

Nous ne trouvons personne

Chez Retail toutes les places ne sont pas occupées. Beaucoup de contractuels à durée déterminée partent dès qu'ils décrochent un contrat à durée indéterminée ailleurs.

Pour de nombreuses places en Mail et Retail, nous ne trouvons personne. De plus, les congés légaux et extra-légaux doivent être apurés pour la fin de l'année.

Bpost s'attend à une augmentation significative des paquets à la fin de l'année ce qui aura

un impact aussi bien pour Mail que Retail. En effet, durant cette période, plus de clients vont déposer ou récupérer leurs colis au bureau de poste. Comment bpost va-t-elle organiser cela ? Les membres du personnel sont proches de la noyade.

L'entreprise trouvera-t-elle suffisamment de personnel pour faire face à l'augmentation de la charge de travail ou donnera-t-elle des contrats à durée indéterminée au personnel de Retail ?

Il est de toute façon clair que les contrats à durée déterminée et les intérimaires soulageront temporairement mais ce n'est pas une solution à long terme.

Bpost suit cette politique depuis un certain temps mais avec quel résultat ? Il reste encore

de nombreuses places libres et dans de nombreux endroits, bpost ne parvient pas à trouver du personnel.

Des efforts supplémentaires sont déployés, il ne faut pas le nier, comme par exemple l'organisation de "jobday" sur le plan local, la simplification de la procédure de sélection via Startpeople, la formation des nouvelles recrues.

Cependant, cela reste insuffisant. La politique de recrutement a déjà été dénoncée par nos soins (voir article dans l'Argument d'octobre 2018). Bpost ne doit pas uniquement engager mais aussi faire le nécessaire pour garder son personnel.

Nous constatons que la plupart des nouveaux recrutés suivent bien une formation à leur

entrée en service mais sont ensuite livrés à eux-mêmes. Il devrait y avoir quelques changements également ici. Il faudrait que les membres du personnel fassent la promotion pour venir travailler chez bpost et non l'inverse, déconseiller de venir travailler chez bpost.

Les conditions de travail doivent être améliorées

People@core a été créé afin d'améliorer les conditions de travail chez Mail. Beaucoup d'entre vous ont pourtant l'impression que c'est peine perdue. Sur le terrain, les effets de people@core ne se sont pas encore fait sentir.

Dans beaucoup de bureaux et plateformes on parvient à contourner les rendez-vous de manière très inventive. Tant que cela se produira, les conditions de travail ne changeront pas.

Et nous ne devons pas nous faire d'illusion, il y aura toujours la créativité nécessaire, chez l'employé comme chez l'employeur, mais l'entreprise doit tout de même minimiser cela pour que les règles soient respectées par tous.

De plus, certains membres du management créent aussi des attentes qui ne sont pas satisfaites. Il suffit de penser au repos qui a été payé à la fin de la période de référence (fin septembre), indépendamment des promesses faites par certains. Ca ne devrait pas être un problème de prendre leurs heures de repos, mais non !

Le problème chez bpost va donc bien au-delà de la simple recherche de personnel.

Il est vrai que si le recrutement n'est pas suffisant, chaque place ne peut être occupée, mais si rien n'est fait pour améliorer les conditions de travail, le personnel ira voir ailleurs. Ce qui créera à nouveau des places vides !

Si une entreprise ne prévoit pas la charge de travail attendue (par exemple une augmentation significative des volumes), même si toutes les places sont occupées, le travail ne sera pas accompli.

Si bpost veut être prête pour la fin de l'année, elle devra encore faire beaucoup d'efforts. Pour l'instant, le manque de personnel perdure, ce qui provoque un retard dans le travail et, de ce fait, les congés ne peuvent être pris. Les conditions de travail laissent souvent à désirer... Il y a donc encore beaucoup de chemin à faire !

Congé: attention !

Qu'en est-il du report de congé légal et extra-légal ?

Les jours de congé légaux ne peuvent être reportés à l'année prochaine.

Toutefois, s'il vous reste un quota de jours de congés légaux, ils seront payés à condition qu'au cours des 3 derniers mois de l'année précédente, vous ayez été absent plus de 20 jours suite à :



- repos de maternité ;
- maladie ou accident en dehors du travail ;
- accident de travail ou accident sur le chemin du travail .

Vous êtes tenus d'apurer tous vos congés extra-légaux de l'année calendrier en cours. Si toutefois il vous en reste au 31/12, vous pourrez en reporter maximum 4 jusqu'au 31/03/2019. ■

Excursion des membres pensionnés du "Cornet Bleu"



Les membres pensionnés du SLFP-Poste « Le Cornet Bleu » sont actifs !

A la fin de la belle saison d'été, en septembre, les membres accompagnés de leur partenaire, se sont rassemblés à la gare de Halle. Une très belle journée s'annonçait, avec un magnifique soleil. Plein soleil qui a stimulé l'enthousiasme des participants.

Depuis la gare de Halle, le trajet s'est effectué en bus jusqu'à Strépy-Thieu, où le bateau attendait les participants pour les emmener dans l'ascenseur de Strépy-Thieu (avec un énorme retard car les bateaux de commerce ont priorité), et naviguer vers Ronquières et les écluses d'Ittre et Lembeek.

En chemin, les participants ont eu le temps de prendre un bon repas. La journée a été plus longue que prévu. Au retour, les participants se sont précipités vers la gare de Halle. Le Conseil d'Administration remercie tous les participants pour cette belle journée et donne déjà rendez-vous à tous début janvier 2019. ■

HARCÈLEMENT AU TRAVAIL

Nous passons la majorité de notre vie d'adulte au travail. Un jour de semaine, nous sommes plus longtemps en présence de nos collègues que de notre partenaire ou de notre famille. Hélas, parfois les choses tournent mal. Celui qui est harcelé au travail vit souvent un véritable enfer.



Dans le rapport annuel du Service Interne de Prévention et de Protection au travail, nous lisons qu'en 2017, respectivement 202 et 26 interventions psychosociales ont été demandées aux personnes de confiance et aux conseillers en prévention aspects psychosociaux. Étant donné que de nombreuses victimes sont réticentes à entamer des démarches officielles à l'encontre de leur(s) harceleur(s), nous craignons que ceci ne soit que la partie visible de l'iceberg.

Selon le Bulletin d'Information de l'Agence Européenne pour la Sécurité et la Santé au Travail : «le harcèlement au travail est un comportement répété et déraisonnable dirigé contre un travailleur ou un groupe de travailleurs et comportant un risque pour la santé et la sécurité.»

Le harcèlement va souvent de pair avec un abus de pouvoir contre lequel la victime peut difficilement se défendre. Le comportement déraisonnable peut revenir à dénigrer, humilier ou menacer et constitue un risque pour la santé mentale et physique. Même si de plus en

plus d'attention est portée aux dommages psychiques qu'une victime peut encourir, la gravité et l'ampleur en sont toutefois souvent sous-estimées. Plus le problème perdure, plus grands sont les dommages et plus difficile il sera de rompre le schéma.

Il est donc important qu'en tant que victime ou témoin de harcèlement vous que réagissiez rapidement et par le canal adéquat. Si vous êtes la cible de violence ou de harcèlement au travail, contactez dès que possible la personne de confiance ou le conseiller en prévention aspects psychosociaux. A partir de là, différentes possibilités sont ouvertes :

1. Procédure informelle

En premier lieu, la personne de confiance entame une procédure informelle. Après un entretien introductif, la personne de confiance tentera de réconcilier les parties, ou elle optera pour une intervention auprès d'un supérieur hiérarchique. Dans le meilleur des cas, le problème

est ainsi solutionné. Si les deux tentatives échouent, une procédure formelle peut être entamée à la demande de la victime.

2. Procédure formelle

Lorsque la victime fait appel à une procédure formelle, elle a droit dans les huit jours à un entretien avec le conseiller en prévention aspects psychosociaux, qui rédige la plainte. Dès ce moment, le plaignant est légalement protégé d'un licenciement ou d'une modification unilatérale des conditions de travail. La protection est valable pendant douze mois à compter du dépôt de la plainte ou de l'enregistrement d'un témoignage, et jusque trois mois après une éventuelle décision judiciaire. ACOS Well-Being, le chef de corps et la Direction Générale des Ressources Humaines (DGHR) sont mis au courant de la plainte et le conseiller en prévention aspects sociaux entame une enquête impartiale.

Lorsque son enquête est clôturée, le conseiller en prévention aspects sociaux adresse son avis par écrit à ACOS WB et au chef de corps. Celui-ci établit un plan d'action contenant des mesures concrètes et il fait connaître les mesures individuelles et collectives à tous les intéressés. Un exemplaire de son plan d'action est transmis à ACOS WB et au conseiller en prévention aspects sociaux.

Si les problèmes sont ainsi résolus, le dossier est clôturé. Si malgré l'intervention du conseiller en prévention aspects sociaux et du chef de corps il n'y a pas de solution, la victime peut encore opter pour une procédure externe.

3. Procédure externe

Différentes possibilités se présentent dans une procédure externe. Si les faits perdurent après une procédure formelle ou si la chaîne hiérarchique ne prend pas de mesures ou prend des mesures insuffisantes, la victime peut s'adresser à l'inspection du travail (ILE – Inspectorate for Labour & Environment). Celle-ci peut éven-



tuellement imposer des mesures au supérieur hiérarchique du plaignant, qui doivent être exécutées dans un certain délai.

La victime peut aussi entamer une procédure devant le tribunal du travail. Elle peut exiger en référé qu'il soit mis fin au harcèlement, demander que des mesures provisoires soient prises à l'encontre de ses supérieurs, ou il peut exiger d'être indemnisé par ses supérieurs ou le harceleur.

Une procédure pénale devant le tribunal correctionnel fait également partie des possibilités. La victime peut entamer cette procédure à la police ou auprès du juge d'instruction. Dans un cas comme dans l'autre, la police ou l'inspection du travail mènera une enquête qui indiquera si l'affaire doit passer devant le tribunal correctionnel.

Enfin, il y a encore la procédure administrative. Le tribunal du travail traite les conflits portant sur le comportement indésirable des fonctionnaires, sauf lorsqu'il s'agit de la suspension ou de l'annulation d'un acte juridique administratif unilatéral qui est le motif ou la conséquence du comportement indésirable. Le Conseil d'État statue sur l'annulation ou la suspension d'une décision administrative. C'est ainsi qu'un acte juridique administratif unilatéral constituant un acte de harcèlement peut être contesté devant le Conseil d'État par la victime.

Vous êtes la cible de harcèlement au travail ? Ne restez pas sans rien faire, signalez-le dès que possible, afin qu'une solution soit recherchée. Vous ne voyez plus la forêt derrière l'arbre et vous souhaitez notre soutien ? Contactez votre délégué local ou le siège du SLFP-Défense via info@slfp-defense.be ou par téléphone au numéro 02/223 57 01.

UN NOUVEAU COLLABORATEUR

Du sang neuf dans notre bureau de Zaventem. Après une carrière militaire complète, Gérald Finet vient renforcer notre équipe à temps partiel après un départ à la pension bien mérité. Sa longue expérience à la Direction Générale des Ressources Humaines (DGHR) apporte au SLFP-Défense un trésor inestimable de connaissance et de savoir-faire, que le nouveau collaborateur mettra au service de nos affiliés.

Gérald a passé ses premières années au Premier Régiment de Lanciers à Marche-en-Famenne. Il a exercé différentes fonctions pendant quinze années au sein des troupes blindées, de chef de peloton à commandant en second du bataillon. Durant cette période il a aussi participé à une opération au Kosovo, une mission qu'il se remémore avec plaisir.

Après avoir obtenu le Brevet d'Administrateur Militaire (BAM), Gérald a travaillé pendant quinze ans à la DGHR. Il a notamment contribué à la première révision des pensions et à la révision du statut syndical. Gérald a aussi joué un rôle important lors de la mise en place de la structure bien-être actuelle. « Il y a dix ans, je suis passé à la Task Force Mobilité Externe, un service dont j'ai finalement assuré le commandement au cours des dernières années de ma carrière » nous confie Gérald. « J'ai aussi exercé pendant plus de dix ans la fonction de président de la Commission Médicale d'Aptitude et de Réforme (CMAR), je m'occupais aussi des pensions de réparation et je siégeais dans plusieurs autres commissions au sein de la DGHR. »

« Je suis ici à ma place »

Ces expériences font de lui un spécialiste d'envergure du statut social et lui confèrent une base plus que solide pour son nouveau job.



© Lieve Deduytschaever

Lorsqu'on lui pose la question de savoir s'il ne préfère pas profiter tranquillement de sa pension bien méritée, Gérald répond : « Pendant toutes ces années à la DGHR j'étais au service du personnel. Je ne pouvais pas laisser passer la chance de travailler au sein du SLFP-Défense après mon départ à la pension et continuer à venir en aide aux gens. » Son regard s'éclaire lorsqu'il dit : « Je suis ici à ma place. En tant que militaire pensionné je n'ai plus rien à prouver, mais j'apporterai avec plaisir toute mon expertise pour porter assistance à nos affiliés. »

ÉVOLUTION ET MODERNISATION DU CADRE DE RÉSERVE : NOTRE VISION

En septembre '17, Kattrin Jadin et Damien Thiéry, membres de la Chambre des Représentants siégeant à la Commission de la Défense Nationale, ont déposé une résolution portant sur « l'évolution et la modernisation du cadre de réserve des Forces Armées ». Cet été, le point de vue des organisations syndicales représentatives a été demandé sur ce dossier.



© Daniel Orban

Nous nous réjouissons que la commission parlementaire de la Défense Nationale veuille entamer un débat constructif sur ce sujet. Le cadre de réserve actuel est vidé de sa substance et n'est maintenant constitué essentiellement que de spécialistes dans différents domaines qui sont déployés lorsque l'opérationnalité de la Défense est compromise. Nous estimons toutefois que la Défense doit pourvoir à tous les aspects des opérations militaires au sein du cadre professionnel. Le cadre de réserve vient en soutien mais non pour « combler des vides ».

Nous ne discernons pas immédiatement la plus-value d'un cadre de réserve fortement structuré. Aujourd'hui, la Défense éprouve des difficultés pour engager de jeunes recrues, et pour les retenir lorsqu'elles veulent quitter l'armée. Cela ne favorise pas les ambitions de la Défense. La constitution d'une armée de réserve ne peut qu'attiser l'inquiétude parmi les militaires d'active et renforcera peut-être encore l'exode. Un militaire d'active veut partici-

per à des opérations et non se faire remplacer par des militaires de réserve.

Nous ne pouvons nier la menace qui pèse sur la sécurité de notre territoire. Au cours des dernières années, nous avons vécu différents attentats terroristes. Nous avons des doutes quant à la rapidité de réaction d'une armée de réserve. Les militaires d'active sont très rapidement et efficacement mobilisables. Ce sont tous des soldats bien entraînés et bien formés, capables de réagir de manière adéquate à n'importe quelle menace grâce à leur entraînement. Nous craignons qu'une armée de réserve ne puisse disposer de ces compétences en raison du manque d'entraînement continu.

Le militaire de réserve doit satisfaire aux mêmes critères rigoureux que le militaire d'active dans les domaines de l'habilitation de sécurité, de l'aptitude médicale et physique. Après les jours d'entraînement aura-t-il la possibilité de maintenir sa condition à niveau ? Le militaire de réserve peut-il compter sur le même soutien médical,

non seulement pendant le rappel mais aussi après ? Si un réserviste est blessé pendant son entraînement et ne demande pas immédiatement des soins médicaux, qui s'avèrent nécessaires par la suite... a-t-il alors les mêmes droits aux soins médicaux qu'un militaire d'active ?

L'instauration et l'exploitation d'une armée de réserve active ont aussi un coût important. Sans aucun doute pour ce qui concerne les investissements nécessaires en infrastructure, matériel, transport, systèmes d'armement et équipement. De plus, peu de moyens sont actuellement budgétisés pour une armée de réserve. En dehors de quelques investissements plus importants, le budget de la Défense reste stable pour les prochaines années. Le Service Public Fédéral de l'Intérieur supportera-t-il les frais d'un déploiement sur le territoire national, par exemple lors de catastrophes naturelles ? Plus de réservistes représentent peut-être une amélioration du bien-être de l'Etat mais n'est pas nécessairement à l'avantage des militaires de carrière.

Pour le SLFP-Défense, la réflexion n'est pas bien orientée. Nous soutenons l'idée d'une modernisation du cadre de réserve mais après que l'on ait œuvré effectivement au bon fonctionnement d'une armée professionnelle. Une Défense équipée de systèmes d'armement modernes, avec des militaires bien formés, entraînés, déployables et motivés. Des militaires dont la carrière est estimée à sa juste valeur selon une rémunération et un régime d'indemnisation conformes au marché. Dès que ce sera réalisé, on pourra constituer directement à partir du groupe de militaires un cadre de réserve moderne, solide et crédible. Les militaires sous statut BDL en seront la source la plus importante. De cette manière se crée un cadre de réserve constitué de réservistes motivés que le gouvernement, si nécessaire, pourra utiliser encore longtemps.

PARCE QUE LA MALADIE N'EST PAS UN CHOIX

10.000 manifestants ont fait entendre leur voix le 28 septembre dans le centre de notre capitale. Parmi eux quelques milliers de militaires et de fonctionnaires de la Défense, qui ont exprimé clairement leur mécontentement à la suite de la énième gifle qu'ils ont dû encaisser.



© Lieve Deduytschaever

Les restructurations s'accumulent depuis plus de 25 ans. Mais au cours des 4 dernières années, nous avons battu tous les records d'incertitude. La fermeture des quartiers, l'externalisation de tâches non spécifiquement militaires vers le secteur privé, le relèvement de l'âge de la pension d'au moins 7 années... Et comme si cela ne suffisait pas, nous encaissons maintenant une réforme du système d'Absence pour Motif de Santé (AMS). Un militaire atteint d'une maladie de longue durée verra son revenu réduit de pas moins de 40 %.

Les militaires sont confrontés tous les jours aux risques de sécurité liés à notre métier spécifique. Des risques qu'un militaire est disposé à prendre en âme et conscience pour défendre les valeurs de notre démocratie en Belgique mais aussi à l'étranger. Mais qu'advient-il si cette mesure devait être adoptée ? Un para sera-t-il encore prêt à sauter d'un avion ? Les troupes d'infanterie voudront-elles encore s'exercer sur

le parcours d'obstacles ? Les pilotes voudront-ils encore affronter les forces gravitationnelles extrêmes dans un avion de combat ? Un marin osera-t-il encore embarquer sur une frégate ? Qui voudra encore prendre des risques si les conséquences financières d'un accident ou d'une maladie (professionnelle) sont tellement lourdes à supporter ?

Nous ne pouvons pas le permettre, nous ne le permettrons pas !

Le ministre Vandeput et l'état-major de la Défense nous ont assuré que cette mesure ne sera pas d'application en cas d'accidents en service, de maladie professionnelle et de longue ou lourde maladie. Mais qu'est-ce qu'un accident en service ? Les conséquences

des lourdes épreuves physiques qu'un jeune militaire subit ne se manifesteront peut-être qu'à un âge plus avancé. Comment prouver qu'une intervention chirurgicale sur un genou est la conséquence d'une usure professionnelle sur plusieurs années ?

Un militaire doit satisfaire annuellement à des exigences physiques spécifiques. S'il échoue dans les épreuves sportives, il risque de perdre son job. Selon les règlements en vigueur, un militaire peut maintenir sa condition physique à niveau en s'entraînant pendant les heures de service. En raison de la charge élevée de travail, de l'engagement opérationnel, des multiples cumuls de fonctions, de nombreux militaires s'entraînent surtout en dehors des heures de service.

Un accident survenu à ce moment est-il aussi considéré comme un accident en service ? Il faut souvent des mois, des années pour qu'un incident soit reconnu comme un accident en service. Suite à la lenteur de la procédure, le militaire en question devra supporter pendant des mois une perte de revenus de 40 % ?

Ce gouvernement avide d'économies veut amener son budget à l'équilibre sur le dos des fonctionnaires en ce compris les corps spéciaux comme la Police, les Pompiers et la Défense, sans penser aux conséquences. Votre présence en masse à la manifestation du 28 septembre signalait clairement que la limite de la patience est dépassée. Merci à vous d'avoir été présents pour donner ce signal ! Il est évident que l'équipe du SLFP-Défense poursuivra dans la voie que nous avons choisie avec vous. Nous ne pouvons pas le permettre, nous ne le permettrons pas ! Nous vous ferons bientôt savoir ce qu'il en est de la suite. ■

Edwin LAUWEREINS
Président SLFP-Défense

ASSEMBLÉE GÉNÉRALE ANNUELLE DU SLFP-FINANCES

L'Assemblée générale annuelle réunira les membres du Groupe Finances le vendredi 1er février 2019 à la Tour du Midi.



© SMITS

C'est une tradition vieille de plus de 20 ans déjà, les membres du Groupe Finances se réunissent en Assemblée générale le 1er vendredi du mois de février. **L'AG aura donc lieu le vendredi 1er février 2019 au SPF Pensions, à la Tour du Midi.**

Outre les discours d'usage, l'Assemblée générale permet aux membres de rencontrer et de parler avec les responsables permanents du groupe, de les interpeler quant aux réformes en cours et d'exposer les problèmes rencontrés. C'est aussi l'occasion pour certains de rencontrer des membres d'autres régionales ou des secteurs et de faire connaissance avec les membres du groupe.

C'est également tout simplement l'occasion de boire le verre de l'amitié entre collègues et anciens.

Une invitation à participer à cette Assemblée générale sera envoyée ultérieurement aux membres par courriel. L'inscription est obligatoire pour pouvoir participer à cette AG.

Le Président national et toute l'équipe du SLFP groupe Finances se réjouissent de vous rencontrer le 1er février 2019 ! ■

Pierre BOQUET
Secrétaire permanent



Le Président national Stefaan Slaghmuylder

© SMITS

A LA RECHERCHE DE DÉLÉGUÉS POUR LE SLFP-ORDRE JUDICIAIRE

En cette période de fortes pressions sur la fonction publique, il est important que notre organisation soit suffisamment représentée sur le terrain. C'est seulement ainsi que nous pourrons continuer à informer nos membres rapidement et de manière adéquate.



travail et pour les communiquer au secrétariat. Vous êtes également l'aide de première ligne pour les membres.

Le SLFP-Ordre Judiciaire agit en faveur de tous les agencements du personnel, de quelque niveau que ce soit.

Nous avons besoin de vous et ne soyez pas rebutés par votre hiérarchie si vous décidez de faire le pas et que vous prenez la responsabilité de défendre le bien-être et l'avenir de vos collègues.

N'attendez pas et prenez l'initiative de renforcer notre équipe aujourd'hui même.

Des questions ? Contactez-nous, nous sommes à votre disposition. ■

En tant que délégué, vous continuerez à faire partie du personnel des greffes et parquets.

Cela implique que vous êtes idéalement placé pour identifier les problèmes sur le lieu de

Guy VAN CAUWENBERGHE
Président SLFP-Ordre Judiciaire

COTISATIONS DES MEMBRES 2019

À compter du 1er janvier 2019, les cotisations de nos membres seront ajustées dans le cadre d'une uniformisation des cotisations entre les différents groupes du SLFP.

Néanmoins, nos cotisations restent bien inférieures à celles que demandent les autres organisations syndicales.

De plus, vous pouvez profiter des nombreux avantages offerts par le SLFP grâce à son partenariat avec Merits & Benefits.

Cotisations à partir du 1er janvier 2019:

- Temps plein et 4/5: 14,00 € ;
- Mi-temps (50 % et moins): 8,50 € ;
- Retraités: 5,00 €.



LA MALADIE N'EST PAS UN CHOIX (BIS)

Pour donner suite à la manifestation des fonctionnaires et des corps spéciaux de ce vendredi 28 septembre 2018 contre la suppression du cumul des jours de maladie, le SLFP secteur zones de secours (sapeurs-pompiers) regrette les incidents entre les manifestants et la police. Certains journaux ont titré « incidents entre les pompiers et la police » ce qui n'est pas tout à fait exact car le policier blessé l'a été par le jet de l'arroseuse de la police fédérale.



Photos : Freddy Priem & Didier Seghin

Cette manifestation et l'attitude de nos responsables politiques qui étaient aux abonnés absents - car les délégations ont été reçues par des collaborateurs du ministre Jan Jambon qui avaient reçu la veille de la manifestation un texte précisant certaines mesures relatives à la suppression du cumul des jours de maladie - témoignent du manque de respect de nos autorités envers leurs fonctionnaires et du peu de sérieux qu'accordent nos ministres à la préparation des mesures agressives qu'ils prennent envers les travailleurs.

Ce qui a fait également réagir le SLFP (sans nous étonner), c'est la méconnaissance pro-

fonde de nos interlocuteurs relative aux risques encourus par les pompiers, les policiers et les militaires tout au long de leurs carrières. Pour ce qui est des pompiers, ils ignoraient même le fait qu'aucune ou très peu de maladies graves sont reconnues comme maladie professionnelle contrairement à d'autres pays qui reconnaissent sous certaines conditions, depuis 2016, sept cancers chez les pompiers à temps plein et à temps partiel, comme maladies professionnelles.

Rappelons que les fumées libérées lors d'incendies d'habitations peuvent contenir pas moins de 200 gaz toxiques.

Risques énormes

Les effets de l'exposition à certaines substances peuvent être différés dans le temps, car certaines maladies, telles que les cancers, sont caractérisées par un long temps de latence. Les autres risques auxquels sont exposés les pompiers sont ceux qui résultent de la chaleur, ceux qui émanent des caractéristiques physiques des lieux concernés et ceux qui procèdent de la charge psychosociale de l'activité.

Les symptômes de l'épuisement à la chaleur sont nombreux : augmentation du rythme cardiaque, maux de tête, nausées, étourdissements ou vertiges, vomissements et même évanouissement.

Il ne faut pas oublier les risques psychosociaux associés aux missions dévolues aux pompiers. Le stress au travail n'épargne pas les pompiers. Les symptômes peuvent être d'ordre somatique (troubles cardiaques, hypertension artérielle), psychosomatique ou psychologique (dépression, burn-out).

Les drames auxquels sont confrontés les pompiers causent souvent un choc émotionnel ou traumatique important qui est susceptible de provoquer un syndrome de stress posttraumatique.

Malgré tous ces risques, aucune maladie chez les pompiers en Belgique n'est reconnue comme maladie professionnelle. Pire encore, les accidents survenus pendant l'exercice de nos fonctions sont de plus en plus difficiles à faire reconnaître comme accident du travail. Nous sommes donc, par suite d'un accident sur le chemin du travail ou au travail, de plus en plus considérés comme en arrêt maladie.

Sans bonne raison

Les comparaisons effectuées avec d'autres travailleurs comme ceux du privé qui tombent malade, et qui au bout du premier mois ne touchent plus que 60 % de leur salaire alors que dans la fonction publique, il est possible d'épargner les jours de congé de maladie, doivent également préciser que le fonctionnaire en disponibilité peut, à tout moment, être convoqué à la commission des pensions et être pensionné pour incapacité physique. Le montant de cette pension sera parfois ridicule.

Si ce Gouvernement s'entête à attaquer le statut des fonctionnaires sans aucune raison légitime et en portant un faux débat - car le fait d'annoncer que les fonctionnaires cumulent leurs jours de maladies pour partir plus tôt à la pension ne repose sur aucun critère objectif ; l'employeur a la possibilité de faire procéder au contrôle de la réalité de l'incapacité de travail par un médecin-contrôleur de son choix qui remplit les conditions légales requises et le travailleur est tenu de se soumettre à ce contrôle -, il se pourrait fort bien que le pays soit paralysé par ces mêmes fonctionnaires qui sont continuellement traités de profiteurs et de fainéants par leurs « patrons ».

Le SLFP-Zones de secours rappellera à nos ministres que, tout au long de leur carrière, les sapeurs-pompiers doivent faire preuve de créativité et d'une imagination débordante pour se sortir indemnes de certaines

situations et que nous pouvons faire preuve de ces « dons » pour mettre en place d'autres actions que simplement manifester sur un boulevard ! ■



Eric LABOURDETTE
Dirigeant responsable
SLFP-Secteur zones de secours

CORPS DE SÉCURITÉ

Dans l'accord du 22 décembre 2015, le gouvernement fédéral a décidé de la création d'un nouveau "corps" au sein de la police. Suite à cette décision, le Corps de Sécurité sera transféré vers un nouveau service « DAB », au sein de la police fédérale.

Et ceci à partir du 1 janvier 2019. Le service DAB a besoin de 1600 équivalents temps plein dont 440 agents venant du Corps de Sécurité. Le transfert du Corps de Sécurité vers la DAB est obligatoire. Des négociations sont en cours depuis 2016 concernant les conditions de ce transfert.

Le personnel a toujours beaucoup de questions concernant le salaire, les perspectives d'avenir, le lieu de travail, etc. L'autorité a déjà fait quelques efforts mais les promotions posent un réel problème, car elles ne sont pas d'application pour certains membres du personnel. Le récent préavis de grève déposé en front commun, est la suite logique du mécontentement et de l'incertitude régnant sur le terrain. Nous avons travaillé en 2 phases, un groupe a été promu avec effet rétroactif depuis 2017 et un autre groupe depuis 2018 mais entre-temps il y a des personnes qui sont dans les conditions pour obtenir une promotion s'ils passent un examen avec succès. Depuis des mois, les organisations syndicales se plaignent de ce problème mais l'autorité refuse jusqu'à présent d'organiser ces examens.

En prétextant un "manque de temps".

La frustration du personnel vient de l'OBLIGATION du transfert vers la police fédérale, ils sont mis devant le fait accompli. Cette mutation va avoir un impact sur leur situation familiale, sociale et financière, en sachant qu'une grosse partie de ces personnes viennent de la Défense, des prisons et d'autres services avec des pauses continues mais sans heures irrégulières, prestations de week-ends, etc.

La mutation des personnes concernées vers le DAB va complètement changer leur situation. Ils n'ont plus le choix et l'autorité refuse fermement d'exécuter les promesses faites.

Nous donnons toujours la priorité aux négociations mais nous allons continuer à nous battre pour que l'autorité tienne ses promesses. ■

Jimmy VERLEZ
SLFP-AFRC Corps de Sécurité

Une première, des élections sociales à la SNCB

« REDONNER AU CHEMINOT LA FIERTÉ QU'IL A PERDUE »

Entre le 3 et le 7 décembre 2018 pour la SNCB et HR-RAIL, et du 4 au 6 décembre 2018 pour Infrabel, des élections sociales auront lieu pour la toute première fois aux chemins de fer belges. Le président fédéral du SLFP-Cheminots Philippe Delhalle envisage ces élections comme un grand défi pour son groupe. « Nous devons redonner au personnel la fierté qu'il a perdue aux chemins de fer. »



Et ce sera nécessaire, car les chemins de fer belges, et plus particulièrement la SNCB, souffrent d'une mauvaise image auprès du grand public. Les trains en retard, le manque d'information, une entreprise vétuste avec à sa tête des dirigeants vieillissants. Voilà des remarques que nous entendons fréquemment à propos de nos chemins de fer.

« La stratégie de la direction obéit trop souvent à une logique purement financière », dit le président Delhalle. « Le plan stratégique table sur une diminution de l'effectif du personnel d'environ 1.900 agents, soit 10 pour cent entre 2018 et 2023. Ce type de message est extrêmement démotivant pour le personnel. Il faut de plus être plutôt audacieux pour demander au personnel de s'investir davantage et en même temps procéder à des économies sur son dos. Cette façon d'agir doit cesser. »

C'est pourquoi le SLFP, à l'approche des élec-

tions, continuera de défendre les cheminots avec force. Philippe Delhalle : « Le personnel mérite une revalorisation pour qu'il puisse retrouver la fierté de son job aux chemins de fer. Il ne faut pas penser uniquement à l'image de l'entreprise ; il faut aussi penser à la motivation du personnel. »

Quels sont les points les plus importants que le SLFP entend défendre dans son programme en vue des élections sociales ?

Bien-être au travail : ce n'est pas une utopie

L'accent est mis trop souvent sur la communication externe et stratégique pour dépoussiérer l'image de l'entreprise, et non sur la communication interne vers le personnel. Les développements technologiques ont fait que les chefs directs ne sont plus considérés comme des personnes de confiance. Confiance, respect et humanité doivent à nouveau être le credo des

dirigeants.

Motiver le personnel

Les membres du personnel doivent adopter une attitude positive lorsqu'ils parlent de leur travail. C'est loin d'être le cas aux chemins de fer. Une évaluation de la fierté s'impose. Par exemple, qui voudrait s'afficher en public en portant un logo d'entreprise ? Une telle évaluation pourrait aiguïser la fierté. Les sanctions systématiques selon des codes ou des règlements du passé sont contre-productives. Des projets sont déjà en cours dans certaines filières. Ils méritent d'être soutenus par le SLFP-Cheminots.

Le but poursuivi par les nombreux tests, contrôles et questionnaires n'est pas toujours clair. L'évaluation des fonctions de cadre est loin d'être efficace. Les mérites doivent être récompensés de manière objective et transparente. Ce serait un investissement intelligent.

Des attentes légitimes

Il n'y a plus eu de révision des barèmes depuis dix ans. L'effectif a diminué de 19 pour cent. Mais depuis 2014, l'autorité fédérale demande des efforts en vue d'augmenter la productivité de 4 pour cent. Il devient difficile de recruter du nouveau personnel en raison d'une rémunération médiocre qui est soumise à une énorme concurrence de la part du secteur privé.

De plus, certaines formations politiques veulent réduire les avantages dont bénéficie le personnel. Dans le cadre de la privatisation. « Nous continuerons à réclamer le maintien des acquis fondamentaux du personnel. Je songe à la caisse des soins de santé, à la solidarité sociale, au régime des pensions et à certaines catégories professionnelles exerçant un métier pénible », nous dit le président Delhalle.

Modernisation

Le SLFP-Cheminots ne doute pas des bonnes intentions de l'administrateur délégué de la SNCB de moderniser l'entreprise et de lui donner une image positive, avec des clients satisfaits. Mais



dans ce cas, le personnel doit être reconnu pour ses efforts en ce domaine. Le personnel est en quelque sorte le maillon artisanal du plan stratégique. « Mettre une telle pression sur le dos du personnel n'est pas la bonne manière de le persuader », dit Philippe Delhalle. Force est d'ailleurs de constater que certains règlements différent lorsqu'il s'agit de la SNCB, HR-Rail ou

Infrabel. Cela crée des disparités et du mécontentement.

Sécurité d'abord

Enfin, le SLFP-Cheminots met fortement l'accent sur la sécurité. Elle a en effet une influence importante sur la vie des membres du personnel. Il faut se demander s'il y a plus ou moins de sécurité aux chemins de fer.

Il faut reconnaître que l'entreprise a beaucoup investi dans la sécurité. Mais il a fallu des drames pour en arriver à intervenir. Ce qui est déplorable.

La sécurité est en premier lieu liée aux moyens. C'est ainsi que les sous-chefs quai sont toujours équipés des vieux « trunk » et les accompagnateurs de train d'un GSM classique, dont la couverture de réseau est insuffisante.

Pour conclure, nous devons signaler qu'une véritable culture de la sécurité a vu le jour aux chemins de fer. Songez aussi à la simplification des procédures de départ. Mais cette culture n'est pas visible et perceptible à tous les niveaux. Cela aussi doit changer. ■

AGENDA CHARGÉ DEPUIS SEPTEMBRE

De nouvelles agressions ont eu lieu en septembre à l'encontre du personnel d'accompagnement des trains ainsi que du personnel Securail. La SNCB a réagi assez rapidement en décidant de faire accompagner, par des équipes Securail, une vingtaine de trains supplémentaires, dans la plage-horaire de 18h à 2h du matin.

Nous estimons toutefois que « ces mesurées » ne sont pas suffisantes. Nous en appelons à une prise de conscience de la SNCB et du Gouvernement, puisqu'il s'agit d'un phénomène de société qui dépasse largement le cadre ferroviaire. Il faudrait pouvoir reconsidérer les limites de compétence du personnel Securail, notamment pour ce qui des délais de maintien d'un contrevenant avant l'arrivée de la Police.

On réorganise à tour de bras

Plusieurs études ou projets de réorganisation sont en cours actuellement et impactent une grande partie du personnel. Sous prétexte

d'améliorer le travail ou le service à la clientèle, il y a à l'évidence un fil rouge au travers de tous ces projets, celui de procéder à des économies. De quoi donner du grain à moudre aux organisations syndicales ...

Dans le cadre de la revalorisation du métier de conducteur, la SNCB s'était engagée à étudier plusieurs problématiques et à revenir en discuter avec les Organisations représentatives. Des propositions ont été faites à propos d'un projet de formation continue liée à la recertification, d'un projet de nouveau livret HLT et d'une plus grande humanisation des prestations. Tous ces projets doivent être finalisés et a posteriori avalisés par la Commission paritaire nationale.

Dans le courant de l'année 2019, les premiers conducteurs seront dotés d'une nouvelle tablette (qui remplacera l'IDA) plus souple d'utilisation et d'une connectivité plus rapide.

Un autre groupe de travail a démarré à SNCB-Transport et réclame toute notre vigilance tant il pourrait bien pénaliser les agents

Info-Trafic. Côté Infrabel, l'avenir n'est pas rose, non plus. Il est encore question de regrouper des cabines de signalisation ou d'imposer aux agents des cabines des prestations de 12h. D'un strict point de vue de la sécurité, on ne parvient déjà pas à comprendre que la direction puisse concevoir une telle mesure. Que dire alors sur le plan humain ...

Au sein de B-Marketing&Sales, nous avons les plus grandes inquiétudes à propos d'un projet qui consisterait à mettre drastiquement à contribution, le personnel de vente, dont on demanderait au jour le jour, une très grande mobilité. La logique est là, encore une fois, d'ordre économique, puisque le Management ne s'est pas soucié de la faisabilité sur le plan de la vie privée : quelles sont les garanties d'octroi des congés ? Quelle est la distance maximale domicile-travail ? Le personnel pourra-t-il choisir d'intégrer ou non une brigade volante ?

Nous suivrons minutieusement toutes ces études. ■

ÉLECTIONS SOCIALES : NOUS SOMMES DANS LE MONEY TIME !

Un mois... c'est ce qui nous sépare exactement des premières Elections sociales dans les Chemins de fer belges. Et traditionnellement, jusque dans les tous derniers jours qui précèdent des élections (politiques ou autres), il y a toujours une part importante d'électeurs indécis.

Une dernière visite sur le terrain pourrait du coup s'avérer très fructueuse. Bien sûr, le vote ne sera pas obligatoire, mais les cheminots auraient bien tort de se priver d'un moyen démocratique qui leur est donné de désigner leurs représentants dans les organes paritaires face à l'employeur.

Cette manière de désigner les représentants du personnel rompt avec les pratiques du passé et correspond aux valeurs que nous défendons. Ces 4 semaines vous donneront encore l'occasion que le vote est secret et anonyme, que dans l'isolement, chacun est seul avec sa conscience et n'a, a posteriori, aucun compte à rendre à qui que ce soit. Nous entendons régulièrement que nombre de

cheminots sont favorables à notre organisation mais n'osent, ou ne veulent pas l'exprimer pour des motifs divers et variés. Gageons que le vote secret et anonyme sera pour nous un gros atout pour le développement du SLFP Cheminots.

Nous avons pu négocier avec HR Rail que tous les candidats puissent bénéficier, encore en novembre, d'une dispense de service pour mener les dernières activités de la campagne électorale. Cette dispense tombe à point nommé puisque le Secrétariat fédéral organise du 30/10 au 30/11 un roadshow, à Bruxelles, en Flandre et en Wallonie où nous irons sur le terrain une dernière fois avec les candidats locaux. Ce sont bien sûr les candidats que nous voulons mettre en lumière



par cette action en leur procurant un maximum de contacts et de visibilité. Les membres de la cellule « Young » du SLFP nous ont assurés de leur présence dans tous nos déplacements lors de ce roadshow. ■

BEERSEL LE 27 SEPTEMBRE : UNE JOURNÉE EXQUISE À PLUS D'UN TITRE ...

Après une campagne sur le terrain, pendant laquelle les candidats aux Elections sociales sont allés à la rencontre des électeurs, le Secrétariat a souhaité les remercier en leur offrant une journée de détente. Nous avons choisi un cadre de verdure idyllique à Beersel, à deux pas de Bruxelles pour la facilité des candidats du Nord et du Sud du pays.

La journée a démarré sur le coup de 11h avec un rapide survol par le Président fédéral des différentes actions qui ont émaillé notre campagne électorale : les journées de promotion sociale, les visites sur le terrain avec nos gadgets, nos brochures et surtout nos arguments et notre très grande motivation. De l'aveu-même de nombreux cheminots rencontrés, notre attitude tranchait avec les visites par le passé d'autres organisations syndicales ...

Nous avons été gratifiés en plus de la plus belle journée ensoleillée de la fin septembre, ce qui nous a permis, à tous, de profiter au bord de l'étang des petits plats gastronomiques que le traiteur du lieu nous avait concoctés : le paradis sur terre !

La journée s'est terminée, vers 18h, par un jeu qui consistait à élaborer ensemble une structure composée d'objets très hétéroclites, mis à disposition par le concepteur du jeu. La structure, devant au final, s'articuler sur le principe des dominos.

Ce jeu, appelé « Réaction en chaîne » fait appel à la communication et l'entraide entre les participants, et s'est avéré être le type d'activité idéal pour booster le teamspirit de nos candidats ! ■

QUE SE PASSE-T-IL AU SEIN DES ALR RÉGION BRUXELLES ?



Belle réussite ce 20 septembre, les 3 organisations syndicales ont manifesté avec leurs affiliés devant les fenêtres du cabinet du ministre-président du gouvernement bruxellois Rudi Vervoort.

Nous réclamons une augmentation de 10 % des barèmes et une amélioration des conditions de travail pour les travailleurs des 19 communes, des CPAS et des hôpitaux du réseau Iris.

A cette occasion, les pétitions « Tout augmente sauf nos salaires : ça suffit ! » comportant plus de 10.000 signatures ont été déposées. Les revendications ont été longuement débattues et le ministre a pris les engagements ci-dessous :

- Le ministre le dit clairement, les communes devront aussi participer financièrement aux augmentations barémiques.

- Le ministre soutient fermement la statutarisation, les administrations récalcitrantes ou laïcistes seront interpellées.
- L'abonnement STIB pour tous les travailleurs est pérennisé à 100 %.
- Le ministre est favorable au passage des niveaux E vers le niveau D. Il souhaite l'inscrire dans l'accord du prochain Gouvernement Régional.
- Le ministre entend l'appel pour l'allongement barémique des carrières puisqu'il faut aujourd'hui travailler jusqu'à 67 ans.
- Trouver une solution pour concrétiser la réforme des Agents Contractuels Subventionnés.
- Mise en place du 2ème pilier de pension.



DES ACTIONS ONT EU LIEU AU NIVEAU DES ADMINISTRATIONS LOCALES AFIN DE SENSIBILISER LES AUTORITÉS.

INSTITUT ROYAL DES ÉLITES DU TRAVAIL

Peu de personnes connaissent cette fondation d'utilité publique, elle a été fondée en 1954 par Sa Majesté la Reine Elisabeth. Sa mission : mettre à l'honneur et promouvoir les connaissances et mérites professionnels des élites du travail du pays. Elle permet de reconnaître et promouvoir les talents par l'attribution d'une distinction honorifique et un label.

Le 15 décembre prochain, le personnel des Communes, ainsi que des intercommunales de l'ensemble du pays sera à l'honneur.

158 personnes seront décorées concernant les labels suivants :

- Accueil-Ecoute-Respect ;
- Qualité des services et bien-être au travail ;
- Force d'entraînement et de changement ;
- Acquisition et partage des compétences ;
- Engagement social et promotion des valeurs du service public.

Il y aura également 2 Doyens d'honneur, 1 Doyen d'honneur Émérite et 1 Promoteur.

L'IRET collabore avec les organisations d'employeurs, les associations professionnelles, les organisations représentatives des travailleurs et les autorités administratives.

Les délégués dont le SLFP fait partie siègent au sein de Comités organisateurs, représentant les différents secteurs d'activité et organisent, au moins tous les cinq ans, une procédure de sélection de candidats à l'obtention du titre de Lauréat du Travail dans leur secteur professionnel, sans distinction de niveau ou de statut.

Dans notre société où l'excellence au travail est généralement peu mise en lumière, cette fondation met l'accent sur les valeurs qui fondent le service public tant décrié à l'heure actuelle. Fierté d'être au service du public, signe de qualités du travail, on souligne le talent, l'engagement au service de la profession ce qui constitue un atout pour l'évolution de la carrière au sein de nos institutions.

Ce n'est pas seulement un honneur personnel que l'on reçoit, c'est tout le travail des collègues et de l'institution que l'on met aussi en évidence. La nomination sera ratifiée par arrêté royal et l'insigne sera remis lors de l'événement national.

Pour plus d'information : info@iret-kiea.be

Brigitte COLLIN

L'Assassin de Kitty Van Nieuwenhuysen libéré sous condition

UNE GIFLE POUR LES POLICIERS

Libération conditionnelle de l'assassin de Kitty Van Nieuwenhuysen : une gifle pour les policiers !



En 2007, notre collègue Kitty Van Nieuwenhuysen était assassinée en service à Lot, dans le Brabant Flamand. L'auteur, Nouredine Cheikhni, a été condamné à 30 ans, et a fait le premier tiers de sa peine. Dès lors, il pouvait présenter un dossier au Tribunal d'Application des Peines pour une libération conditionnelle ... qu'il a obtenue, devant porter un bracelet électronique.

C'est évidemment incompréhensible pour la famille de Kitty tout autant que pour tous les collègues policiers. C'est un très mauvais signal de la Justice !

Nous déplorons que, parce qu'il tombait sous l'ancienne législation, l'auteur pouvait donc introduire sa demande au tiers de sa peine. Cette législation a été changée en 2013 avec la conséquence - s'il avait été concerné par ce changement - que l'homme aurait dû attendre 15 ans avant d'introduire la demande. Il est donc à souligner que les différents porteurs du portefeuille de la Justice, relevant de partis politiques différents, emportent à cet égard une écrasante responsabilité.

Ces dernières semaines, nous avons rencontré plusieurs fois le ministre de la Justice et les Procureurs Généraux. Soyez assuré(e)s que le SLFP-Police a frappé sur la table à ces occasions. Nous avons ainsi exigé une nouvelle fois que les auteurs de faits de violence contre les policiers soient frappés de manière automatique de la sanction maximale en fonction de l'infraction pénale retenue, sans réduction possible. Le ministre a avoué ne pas pouvoir porter une telle idée car les magistrats la considéreraient comme une réduction de leur pouvoir.

Pourtant, le Code d'Instruction Criminelle mentionne qu'un auteur peut

être libéré conditionnellement. Nous soulignons : PEUT ... Il ne s'agit donc pas d'une obligation. Il est particulièrement douloureux de constater qu'apparemment, le contexte des faits n'entre pas en ligne de compte dans la décision du TAP. Et la conséquence est qu'une corporation de plus de 50.000 familles prend légitimement cette décision comme une marque de mépris !

« Imposer la sanction maximale est la bonne solution »

Entretemps et s'inspirant partiellement de notre revendication, le Cabinet a mis au point un projet visant à augmenter les maxima pour les faits de violence contre les policiers ... et bien d'autres fonctions. Pour sa part, le SLFP-Police dit que ce n'est pas la réponse adaptée : imposer la sanction maximale EST la bonne solution.

C'est pourquoi nous avons organisé un moment de protestation le 26 septembre 2018 sur les marches des Palais de Justice (accompagnés des collègues du SNPS). Notre appel n'est pas passé inaperçu. Des délégués, des membres et mêmes des passants ont rejoint notre groupe. L'attention médiatique tant nationale que régionale était particulièrement importante.

Une chose est sûre : notre signal a clairement été entendu ! Mais cela reste la responsabilité des représentants au Parlement Fédéral de modifier les lois de façon telle que la violence envers les policiers (et autres services d'intervention) soit automatiquement sévèrement sanctionnée de la sanction maximale en fonction de l'infraction pénale retenue !

UN NOUVEAU PRÉSIDENT POUR LA SECTION PROVINCIALE D'ANVERS

Le 13 septembre 2018 a eu lieu l'élection du nouveau président de la province d'Anvers. Dirk Vervaeke – qui a dirigé la section provinciale depuis la réforme des polices, il y a 17 ans – quitte notre organisation pour une retraite bien méritée.

La section a élu Chris Bosmans – qui était le seul candidat à la fonction – comme nouveau président, à l'unanimité des voix.

A l'âge de 54 ans, Chris, policier, s'engage à exercer le mandat de président après la démission obligatoire de Dirk Vervaeke, qui a atteint l'âge de la retraite. "Ce ne sera pas une mission facile", avoue-t-il.

"Ça fait déjà pas mal de temps que je cumule la fonction de policier avec celle de délégué du SLFP-Police, d'abord à la ZP Malines et ensuite à la PJF d'Anvers." Il a vécu de tout près l'intégration des trois services de police, entre autres en participant à plusieurs actions pendant la période de la réforme des polices. "Il y a cinq ans à peu près, j'ai accepté un mandat au sein de la section provinciale dans le souci de bien suivre les modifications apportées à notre statut. Dans un deuxième temps, j'ai exercé la fonction de responsable d'assistance judiciaire".

Chris est également actif comme entraîneur de foot de l'équipe première d'une division locale. Dans sa jeunesse, il a joué dans l'équipe des jeunes de KV Mechelen et il est titulaire du diplôme UEFA A Elite Youth. Le temps qui lui reste – s'il en reste – il le passe en 'quality time' avec son épouse et il l'utilise pour profiter de la vie, trop courte ...

Dans sa nouvelle fonction Chris s'attend à un défi de taille, compte tenu du nombre croissant de membres. Il tient encore à remercier Dirk Vervaeke pour son travail syndical dans la province d'Anvers. Dirk, pour sa part, souligne qu'il restera à la disposition du nouveau président. ■



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 Jumelet

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

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 DE L'ÉDUCATION 2018

Comme chaque année, le SLFP-Enseignement était présent au Salon de l'Éducation qui se déroulait pour la première fois sur le site de Brussels Expo au Heysel.



Jeudi matin, la Ministre est venue s'entretenir avec les directions d'établissement. Elle a rappelé les objectifs du tronc commun qui consiste en un bagage commun, étendu, solide et ambitieux. Pour ce faire, de nouveaux référentiels ont été rédigés par des groupes de travail et relus par des comités de lecture composés d'enseignants toujours dans leur classe aujourd'hui et donc, proches de la réalité de terrain. La ministre Schyns a également fait part de la création d'une plateforme constituée d'outils pédagogiques qui verra le jour début 2019. Des enseignants aidés de chercheurs ont recensé des bonnes pratiques qui seront présentées sous forme de fiches outils.

Nous remercions les affiliés qui sont venus nous rendre une petite visite au salon.

Muriel VIGNERON

VOS QUESTIONS - NOS RÉPONSES

MOTS CLÉS : CONGÉ POUR PRESTATIONS RÉDUITES À DES FINS THÉRAPEUTIQUES ET MALADIE LIÉE À LA GROSSESSE

QUESTION

Un MDP nommé est en congé pour prestations réduites pour cause de maladie ou d'infirmité à des fins thérapeutiques. Durant ce congé, ce MDP est en congé pour maladie liée à la grossesse.

Ce dernier congé suspend-il le congé thérapeutique et, par conséquent, le MDP bénéficie-t-il de son traitement à 100 % durant cette période de maladie liée à la grossesse ?

RÉPONSE

Un MDP nommé en congé pour maladie liée à la grossesse durant son congé pour prestations réduites à des fins thérapeutiques et qui revient travailler avant la fin de son congé pour prestations réduites à des fins thérapeutiques reste payé à 80 % de son dernier traitement d'activité pour les heures non prestées et à

100 % pour les heures prestées. Toutefois, les jours de congé pour maladie liée à la grossesse ne sont pas décomptés de son pot de maladie. Le MDP ne bénéficie donc pas d'un traitement à 100 % durant cette période de maladie liée à la grossesse.

Le congé pour prestations réduites à des fins thérapeutiques n'est pas non plus prolongé de la durée de son absence pour maladie liée à la grossesse.

Cependant, il est à noter qu'à tout moment un MDP peut éventuellement mettre fin anticipativement à son congé pour prestations réduites à des fins thérapeutiques et retrouver ainsi une rémunération à 100 % correspondant à son dernier traitement d'activité. Ceci dans le cas, par exemple, où le MDP se retrouve en congé pour maladie liée à la grossesse pour une longue durée (au-delà de la date de fin du congé pour prestations réduites à des fins thérapeutiques).

MOTS CLÉS : CONGÉ DE MATERNITÉ

QUESTION

Une enseignante enceinte est en mi-temps médical dans les 6 semaines qui précèdent son accouchement. Ces 6 semaines peuvent-elles être reportées à l'issue des 9 semaines de congé de maternité à dater de cet accouchement ?

RÉPONSE

Oui, car on peut considérer qu'elle a presté réellement un mi-temps. Par contre, si elle a obtenu des jours de congé de maladie pendant son mi-temps médical, ceux-ci ne pourront être reportés.

Vincent PETIT

Ce qui se dit au Parlement de la Fédération Wallonie-Bruxelles

EXTRAIT DE LA SÉANCE DE LA COMMISSION DE L'ÉDUCATION DU 25 SEPTEMBRE 2018

Question de M. Laurent Henquet à Mme Marie-Martine Schyns, ministre de l'Éducation, intitulée « Article 11bis »



Marie-Martine Schyns, Ministre de l'Enseignement et de Promotion sociale

Mme Marie-Martine Schyns, ministre de l'Éducation.—L'article 11bis du décret-programme du 12 juillet 2001 portant diverses mesures concernant les fonds budgétaires, l'enseignement, les centres de vacances et l'inspection médicale scolaire a été modifié récemment par le décret-programme du 11 juillet 2018 portant diverses mesures relatives aux infrastructures hospitalières universitaires, à l'enseignement supérieur, aux infrastructures scolaires, aux Fonds budgétaires, aux Affaires générales, à la Culture, aux Écoles de devoir, au subventionnement de l'emploi dans les secteurs socioculturels. L'objectif était de préciser les modalités d'application de cet article 11bis. Le groupe de travail mis en place se charge actuellement d'analyser les différents dossiers, les dossiers prescrits et les dossiers répondant aux trois conditions suivantes : la bonne foi, l'erreur de l'administration et les circonstances exceptionnelles.

Les dossiers prescrits et ceux qui répondent aux trois conditions seront transmis en priorité au gouvernement, qui les traitera en premier lieu. Les autres dossiers seront analysés par le groupe de travail au cas par cas. Celui-ci établira sa propre jurisprudence sur les critères d'application de cet article, avec l'aide du centre d'expertise juridique de l'administration. Actuellement, un service spécialisé gérant tous les dossiers ainsi que le passif global n'est pas à l'ordre du jour, mais nous envisagerons la faisabilité de ce service en fonction des premiers résultats du groupe de travail.

M. Laurent Henquet (MR). : Je note que nous sommes sur la bonne voie.

M. Laurent Henquet (MR). — Lors de mon interpellation du jeudi 3 mai dernier, je vous ai notamment questionnée sur la problématique de l'article 11 bis. À cette occasion, vous aviez reconnu la légitimité de questionnement et évoqué l'idée d'apporter une solution pérenne à ce dossier complexe. L'urgence me semble être de mise, car j'ai encore été interpellé à ce propos récemment. Trop souvent, des membres de la Fédération Wallonie-Bruxelles font l'objet d'une récupération d'indus, situation souvent très pénible, voire dramatique dans certains cas. Je soulève toutefois un point positif : selon vos dires, un groupe de travail a été mis sur pied et il aurait émis des propositions et tiré des conclusions.

Est-ce que de réels éclaircissements ont été apportés quant à la manière de gérer les dossiers 11bis ? Auparavant, la Fédération Wallonie-Bruxelles ne récupérait pas les indus.

Aujourd'hui, c'est de plus en plus fréquent ; or, ce paiement d'indus n'est pas la faute des enseignants, mais bien de l'administration. Les modalités d'application de cette disposition décrétable seront-elles enfin définies ?

Si oui, quelles sont-elles ? Dans la négative, pourquoi n'est-ce pas le cas ? Un service spécialisé gérant tous les dossiers et le passif global pourrait-il être mis en place, comme le préconise le médiateur dans son rapport 2016 ?

Masanka TSHIMANGA

Un nouveau partenaire, des avantages intéressants



En plus d'un excellent service et de la défense professionnelle de vos intérêts, vous bénéficiez d'un vaste éventail d'avantages.

Pour ce faire, le SLFP a fait appel à Merits & Benefits. Depuis 10 ans déjà, Merits & Benefits procure des avantages imbattables aux membres de personnels par le biais d'une plateforme en ligne. Leur mission rejoint l'une de nos priorités pour nos affiliés : augmenter le pouvoir d'achat et créer les conditions pour mieux profiter de la vie !

Grâce à notre collaboration, le SLFP offre désormais à ses affiliés les réductions et les avantages les plus intéressants dans des centaines de commerces, chaînes de magasins, parcs de loisirs et boutiques en ligne. Consultez régulièrement www.slfp-avantages.be pour les découvrir.

Comment bénéficier des réductions ?

Rendez-vous sur www.slfp-avantages.be pour un aperçu des réductions. Elles peuvent se présenter sous différentes formes. Découvrez-les toutes et profitez des avantages :



achetez **un coupon** et faites votre shopping à prix réduit. Cumulable avec d'autres réductions ;



rendez-vous sur le **webshop** d'un commerçant ou d'un magasin et profitez directement des réductions en ligne ;



imprimez les **bons de réduction** ou montrez-les à l'écran de votre smartphone ;



présentez votre **carte avantages SLFP** (le verso de votre carte d'affiliation) ou affichez-la à l'écran de votre smartphone via le site web. Le commerçant peut alors scanner le code barre et vous accorder la réduction ;



achetez vos **tickets** pour les parcs d'attractions, cinémas, etc. à un prix avantageux.

Coupons

- Commandez vos coupons et mettez-les dans votre panier.
- Ils peuvent être cumulés avec d'autres réductions et promotions, donc aussi pendant les soldes.
- Une fois votre commande traitée, vous recevrez un mail de Merits & Benefits. Vos coupons sont alors disponibles dans votre profil. Utilisez-les comme moyen de paiement dans un magasin et/ou en ligne.
- Pas besoin de les imprimer, vous avez accès à votre profil et aux coupons depuis votre smartphone. Il suffit de les afficher à l'écran et de les scanner à la caisse.
- Envoi de la preuve de paiement avant 16 h par mail à helpdesk@meritsandbenefits.be = coupons disponibles le jour même dans votre profil !



Mais avant tout ... enregistrez-vous sur
www.slfp-avantages.be