



argument

POLITICIENS ET CITOYENS



POINT DE RUPTURE ?

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

CONTENU



Interview

4 à 7

Bea Foubert a succédé en tant que secrétaire général du SLFP à Henk Herman, un monument dans les structures du SLFP. Un face à face !



Emploi vacant de collaborateur au Secrétariat Général SLFP

8



#respectpourlemilitaire

10

Avec sa campagne #respectpourlemilitaire, le SLFP-Défense lance toute ses forces dans la bataille pour parer aux multiples attaques sur notre statut.



Lettre ouverte du Groupe ALR

14

Le groupe ALR-LRB a jugé nécessaire de transmettre une lettre adressée au Premier, aux Ministres-Présidents, aux Ministres et aux Députés



Propositions pour une nouvelle CCT chez bpost

16

En front commun, les organisations syndicales de bpost ont déposé le 25 octobre un préavis de grève nationale. Début novembre ce préavis a résulté à diverses actions syndicales.



ARGUMENT

Editeur Responsable

François Fernandez-Corrales
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

TROP IS TE VEEL

Il n'est pas dans nos habitudes de commenter l'actualité politico-politicienne, mais ici, «trop is te veel» !

Depuis le début de la législature, nous vivons des psychodrames savamment orchestrés par les partenaires du gouvernement fédéral. Le paroxysme a été atteint le 4 décembre dernier, lorsqu'une crise ou pseudo crise a secoué le gouvernement fédéral au point de parler de chute, avec in fine la sortie d'un partenaire du gouvernement le samedi 8 décembre.

La population et les services publics en sont les victimes directes.

Dès lors, comment s'étonner encore que le fossé entre la population et les politiques s'élargisse au point d'en arriver presque à un point de non-retour. Nos concitoyens sont demandeurs d'une politique soucieuse de leur réalité au quotidien, consciente de leurs difficultés économiques et intéressée par le défi lié à la transition énergétique.

« La Belgique doit rester un État de droit qui garantit la liberté de tous nos concitoyens. »

Le SLFP soutient que la fonction publique est le ciment de notre société et le lien entre toutes les couches de la société. La fonction publique est, par excellence, ce qui permet à « la lasagne belge » de rester un État de droit qui garantit la liberté de tous nos concitoyens.

Comment en est-on arrivé à donner au seul parti nationaliste et séparatiste tous les rênes de ce qui lie l'État fédéral? Uniquement par rapport aux résultats des élections? Par l'habileté de certains à revendiquer et obtenir la privatisation de la Fonction publique? Il ne faut dès lors pas s'étonner que ces ministres en charge des fonctions régaliennes de l'État que sont la fonction publique, l'armée, la police et les finances s'activent à tout démanteler. Et pour y parvenir : rien de plus simple ! Ecrire dans un accord de gouvernement, amendé été après été, l'intention de privatiser et contractualiser la fonction publique, d'augmenter l'âge de départ à la pension et de désorganiser les autres piliers régaliens de l'État. Le 4 décembre, crise avez-vous dit ? Le 8 décembre les jeux étaient faits, fin de partie ? Hélas non, ce parti annonce que bien qu'ayant quitté le gouvernement fédéral, il continuera peut-être à soutenir de l'extérieur les dossiers qu'il a portés. Pourquoi nous direz-vous ? A notre sens, pour achever son œuvre de destruction.

Le SLFP réclame que le monde politique se réveille et qu'une véritable concertation avec les représentants des différents secteurs de la fonction publique ait enfin lieu.

Pour rappel, cela fait maintenant 12 années que nous n'avons plus eu d'accord intersectoriel signé. Peu se soucient des agents de l'État. Ce n'est que lors de catastrophes, de crises politiques ou de drames que nos hommes politiques se rappellent de l'importance de ces femmes et hommes de l'ombre qui chaque jour œuvrent pour le bien de tous.

Le SLFP est de plus en plus inquiet pour l'avenir de notre société. Nous sommes arrivés à un point de rupture qui requiert l'avènement d'un nouveau contrat social. Nous insistons pour que le gouvernement arrête une fois pour toutes ses attaques frontales qui fragilisent le service public et par voie de conséquence, l'État de droit.

Mesdames, Messieurs les responsables, il n'est pas trop tard, mais il est plus que temps. ■

François FERNANDEZ-CORRALES

Président général

NOTRE SPÉCIALISTE DE L'INDEX MET LA CLEF SOUS LA PORTE

Lors de la dernière réunion du comité de rédaction d'Argument, nous avons pris congé comme il se doit de Roger Willems. En présence du président François Fernandez, du secrétaire général Bea Foubert et de l'ancien secrétaire général Henk Herman, Roger s'est vu gratifié pour sa longue collaboration au magazine de louanges, de cadeaux et d'un drink sympathique.

Roger agrémentait chaque réunion du comité de rédaction de ses analyses approfondies de l'index, vous savez, ce système compliqué de l'indice des prix à la consommation, qui tient compte de l'évo-

lution des prix de tous les biens et services. Roger parvenait comme personne à rendre les choses compréhensibles pour nos lecteurs.

Roger a connu une carrière bien remplie au syndicat. Il s'est affilié le 1er juillet 1961 et il a suivi pendant des années tout ce qui avait trait aux affaires sociales au sein du groupe AFRC. Même après son départ à la pension il apportait sa présence agréable à toutes les activités du SLFP et il rédigeait fidèlement son article sur l'index. Au nom du comité de rédaction nous souhaitons plein de bonnes choses à Roger. Et nous surveillerons l'index pour lui. ■



Bea Foubert (Secrétaire général du SLFP), Roger Willems et François Fernandez-Corrales (Président général du SLFP)

© SMITS

**Henk Herman et Bea Foubert, l'ancien et le nouveau secrétaire général
à propos de l'avenir du SLFP :**

« LES SYNDICATS SONT INDISPENSABLES DANS NOTRE DÉMOCRATIE »

En juin, Bea Foubert a été installée comme le nouveau secrétaire général du SLFP. Henk Herman, un monument dans les structures du SLFP, a pris sa pension après 21 ans. Avec Bea Foubert, c'est la première femme qui accède aux hautes sphères du SLFP depuis la création du syndicat libéral de la fonction publique en 1974. L'occasion d'un tête-à-tête.



© SMITS

Qui sont nos deux interlocuteurs ?

Après ses études universitaires, le Gantois Henk Herman a débuté assez rapidement dans un poste de secrétaire d'administration à la Loterie Nationale.

Henk Herman : « Après 2 ans, le président du SLFP-Finances de l'époque est venu me voir en me demandant si je voulais m'engager syndicalement. J'ai dit « oui ». Et puis, à la fin des années nonante, le secrétaire général du SLFP, à l'époque Guy De Witte, est venu me trouver. Il m'a demandé si je voulais me porter candidat à la fonction de secrétaire général. J'ai été retenu et je m'y suis consacré corps et âme pendant 21 ans. Vous devez savoir que je n'étais pas directement destiné à une carrière syndicale. »

A l'époque où Henk Herman est entré en service, le SLFP n'était pas représentatif ; comprenez : le syndicat n'était pas admis à la table des négociations.

Henk Herman : « J'ai donc conçu le projet d'obtenir cette représentativité. Et cela a réussi entre autres grâce à l'appui du gouvernement Verhofstadt de l'époque. Le syndicat était alors une composante de la société civile libérale, mais il n'y avait absolument aucune collaboration. Le syndicat était toujours le parent pauvre de la famille libérale. Après la représentativité, mon deuxième défi a été de faire coller le SLFP au vécu de la société. J'y suis arrivé en grande partie, mais ce restera un défi permanent pour mon successeur. »

Ce successeur est **Bea Foubert** : « J'ai entamé ma carrière en 1988, après mes études d'histoire et de droit, auprès du Service Belge pour le Commerce Extérieur. J'y travaillais au service juridique, le service de réglementation, je donnais des avis à l'exportation à des entreprises... Suite à la régionalisation je me suis retrouvée en Flandre. Ce transfert ne s'est pas déroulé de manière tout à fait correcte. J'ai entamé en 2004 une action en justice dans laquelle je n'ai obtenu gain de cause que tout récemment. En marge de l'affaire, j'ai rencontré quelqu'un du SLFP. « Venez chez nous, nous avons besoin d'un juriste ». J'étais réticente au début. J'ai un tempérament plutôt académique. Mais j'ai tout de même dit oui. Je dois dire que ce fut un bouleversement

dans ma carrière. Je me suis retrouvée au SLFP-
AFRC avec comme président François Fernandez
(l'actuel Président Général du SLFP) et Jos Mer-
mans, à l'époque président de l'aile flamande. Je
me suis vue confier les mandats pour négocier et
je traitais des procédures au Conseil d'Etat et des
procédures disciplinaires. J'ai toujours apprécié
pouvoir aider les gens concrètement.

Ensuite est venue la demande du SLFP-ALR de
m'occuper de l'hôpital Jan Palfijn. En 2011, on
recherchait un conseiller juridique pour le se-
crétariat général du SLFP. Henk, le secrétaire
général, m'a donné un week-end pour réfléchir...
Eh bien, je n'ai pas dû réfléchir, j'ai accepté im-
médiatement. On ne laisse pas passer une telle
occasion. Et puis Henk Herman a eu 65 ans ! Une
opportunité de me porter candidate comme se-
crétaire général. Le comité directeur m'a élue à
l'unanimité. Ce qui a été une grande marque de
confiance pour me lancer. »



© SMITS

Et c'était une femme, un atout ?

Henk Herman : « Oui, c'est une plus-value, mais
ce n'est pas l'essentiel. Bea est capable d'effec-
tuer de bonnes analyses et elle a une vision sur
les affaires différente de la mienne, en tant que
politologue. Elle envisage en effet les choses
d'un point de vue juridique, mais elle possède le
potentiel pour progresser. De plus, il s'agit d'une
première pour le SLFP. Aucune femme n'avait
atteint les niveaux supérieurs de notre syndicat.
Depuis 1974, la naissance du SLFP, elle n'est
d'ailleurs que le troisième secrétaire général. »

Henk Herman : « Il est heureux que des femmes apportent de plus en plus aux organisations telles que les syndicats. »

**Tout comme en politique, le monde syndical
est resté longtemps un bastion réservé aux
hommes, où régnait un certain machisme.
Quelle est la vision du nouveau secrétaire
général, en tant que femme ?**

Bea Foubert : « Au comité exécutif, il n'y a qu'une
seule femme en dehors de moi. Au comité di-
recteur, on retrouve plusieurs femmes. Les pré-
sidents des groupes sont majoritairement des
hommes. Je ne vois pas les hommes comme un
problème. » (éclat de rire).

Henk Herman : « Nous sommes loin de l'époque
où Louis Major (secrétaire général de la FGVB et
ministre socialiste, B.C.) disait : « Les femmes ne
doivent pas trop faire de leur nez... » Il est heureux
que des femmes soient plus présentes dans les or-
ganisations telles que les syndicats. Je suis plein
d'espoir parce que les femmes ont une vue rafraî-
chissante sur la vie syndicale. Elles m'inspirent le
respect car d'une manière ou d'une autre, il faut
combinaison ce genre de job avec la vie de famille.
J'espère qu'avec Bea le SLFP sera stimulé à ame-
ner encore plus de femmes au sommet. »

**Comment envisagez-vous l'accomplissement
de votre tâche en tant que secrétaire général ?**

Bea Foubert : « Je suis partisan de la continuité
qui est aussi incluse dans le statut. Je travaillerai
en étroite collaboration avec le Président Général,
François Fernandez. Je suis partisan d'une poli-
tique ouverte, également pour le personnel, pour
que règne la confiance. Chacun travaille dans une
équipe et va dans la même direction. Ce doit être
un moteur qui va de l'avant. De plus j'espère une
collaboration plus forte à tous les niveaux. Je rêve
que nous soyons physiquement tous réunis dans
un même bâtiment. »

**Et que fera Henk Herman après son départ à la
retraite ?**

Henk Herman : « Eh bien, je ne sais pas encore ». (rire) « Je suis père et grand-père. Je vais peut-être retourner à l'université. Ou je prendrai un job où je pourrais encore me rendre utile. En tout cas, je ne resterai pas sans rien faire... »

**Une simple question à tous les deux : pourquoi
encore s'affilier aujourd'hui à un syndicat ?**

Henk Herman : « Nous différons des autres syn-
dicats de la fonction publique particulièrement
dans notre approche personnalisée. Par une
communication orientée personnellement. Le
SLFP est en bonne voie de devenir une orga-
nisation moderne qui s'accorde aux nouveaux
développements sociétaux et aux outils de com-
munication dans les médias sociaux. Pour nous
les affiliés ne sont pas des numéros, mais des
individus dont nous prenons les intérêts à cœur.
Un service large et dirigé, voilà l'avenir. Grâce à
notre organisation décentralisée par le biais des
groupes, nous sommes proches des lieux de
travail, avec comme ciment le Président Général
et le Secrétaire Général. De plus, nous sommes
indépendants, particulièrement du monde poli-
tique. C'est une grande différence par rapport aux
autres syndicats. Mais je suis favorable à un dia-
logue constructif entre politique et société civile.
Les syndicats sont un élément essentiel dans
notre démocratie. »

Bea Foubert : « En supprimant le statut des fonctionnaires, on met notre État de droit en péril. »



© SMITS

Bea Foubert : « Le terme « syndicat » a bien sûr
toujours eu une certaine charge. Les syndicats
sont encore toujours associés à des manifesta-
tions de rue et à des grèves. Surtout par les mé-



© Cindy WILLEM

dias. A tort. Nous sommes fortement engagés dans le bien-être au travail, ce qui n'est peut-être pas directement perçu comme une tâche d'un syndicat par le monde extérieur. Il n'est pas facile de se défaire de cette image négative. S'il n'y avait pas de syndicats, et si on exécutait sans plus par exemple l'accord fédéral d'été de l'année dernière, il n'y aurait plus d'emploi statuaire dans le secteur public. Le SLFP a réalisé une étude dont il ressort qu'en supprimant le statut on met l'État de droit en péril. Notre rôle porte bien plus loin que la protection de droits acquis. Nous voyons plus loin et nous sommes prêts à suivre les évolutions modernes. Ceci implique une plus grande professionnalisation de notre organisation, en particulier de la communication, avec des personnes compétentes, ayant la formation nécessaire. »

Les syndicats essuient quelquefois la critique selon laquelle ils ne seraient pas suffisamment

connectés aux nouvelles évolutions sociétales. Les syndicats ont à peine réagi au phénomène de protestation des gilets jaunes contre les prix élevés des carburants ? De plus, la population proteste de manière croissante contre les manifestations et les grèves.

Bea Foubert : « La protestation des gilets jaunes porte sur le pouvoir d'achat. Notre panier de revendications porte sur nos droits et sur la manière de les préserver à l'avenir. Les préoccupations souvent justifiées des gilets jaunes se situent quelque peu en dehors de notre core business. La suspension temporaire de l'embargo des États-Unis à l'encontre de l'Iran fera d'ailleurs baisser les prix des carburants. La conjoncture solutionnera partiellement le problème immédiat des prix élevés du diesel. En tant que SLFP, nous ne sommes pas très favorables aux actions violentes que nous voyons maintenant. Nous sommes partisans du dialogue. D'abord

parler pour obtenir quelque chose. Si le résultat souhaité n'est pas atteint, nous pouvons passer à des actions. »

Henk Herman : « Le SLFP n'est pas un syndicat de la grève. D'abord la concertation, l'argumentation et la formation professionnelle. Sommes-nous donc les « mauviettes » parmi les trois syndicats ? Faire grève et manifester, c'est l'échec de la concertation. De plus, les grèves dans la fonction publique affectent le citoyen moyen, par exemple dans sa mobilité. Ce n'est pas une bonne chose. Mais je ne veux pas dire par là que l'arme de la grève ne peut jamais être utilisée. Je pense à la grève récente chez bpost. Il était apparu que la direction ne se préoccupait nullement du sort des facteurs, mais qu'elle n'était intéressée qu'à verser de plantureux dividendes ; il fallait bien passer à l'action. C'est un point de rupture et le signe qu'il faut réagir vigoureusement. »

Poursuivons sur la place du syndicat dans la société. Il y a une montée de l'individualisme, du racisme, du populisme. On ne peut nier une droitisation. Ce n'est pas un bon terreau pour un syndicat. Comment considérez-vous cette évolution ?

Henk Herman : « La tendance droitiste ne se manifeste pas que chez nous. C'est devenu un phénomène général en Europe, pour ne pas parler des États-Unis. Le discours « Nous sommes contre... » est aux antipodes de la philosophie des syndicats où la solidarité doit régner. Dans une telle société, c'est bien sûr le syndicat qui trinque. Certains milieux politiques cultivent certains mythes à propos des syndicats. »

Bea Foubert : « Au vu des questions parlementaires, les attaques proviennent principalement du côté du Vlaams Belang et de la N-VA. On veut nous faire acquérir la personnalité juridique grâce à laquelle nous pourrions être cités devant un tribunal. Nous remarquons aussi l'aversion des excellences de la N-VA dans la concertation. On est très méprisant à l'égard des syndicats et de la fonction publique. Cela nous pose un grand problème. En tant qu'organisation syndicale, nous réagissons en nous profilant de manière professionnelle. »

Henk Herman : « Leur mépris est choquant. « Ils sont trop nombreux, ils ne font rien », etc. Et en même temps on demande de la flexibilité dans le recrutement, la carrière, le mode de licenciement, et le congé de maladie. On veut engager qui l'on veut, où l'on veut, définir la carrière selon des critères non objectifs et pouvoir licencier quelqu'un lorsqu'il n'est plus utilisable.

La fonction statutaire est précisément la garantie d'une fonction publique neutre. La fonction publique n'est pas très sexy pour les politiciens. »

Bea Foubert : « Le ministre Vandeput en charge de la Fonction Publique a commencé par dire qu'il n'était pas fonctionnaire. J'ai trouvé cela très choquant. »

Bea Foubert : « J'ai rencontré une seule fois l'ancien ministre de la Fonction Publique, Vandeput. Il a commencé par dire qu'il n'était pas fonctionnaire. C'est suffisamment éloquent de ce qu'il voulait dire : « je ne fais pas partie de ce club... ». J'ai trouvé ce discours extrêmement choquant de la part d'un ministre de la Fonction Publique. »

Quels thèmes se trouvent encore sur la table ?

Bea Foubert : « Le codex de la fonction publique est notre principale préoccupation : le statut Camus est mis au rebut. C'est une évolution sans précédent dans la fonction publique. Le thème épineux des jours de crédit-maladie crée aussi beaucoup d'émoi et annonce encore des temps difficiles. Et le dossier des métiers pénibles, où il est dit qu'il n'y a pas de métiers pénibles dans la fonction publique. Mais ils sont bien présents, songez au secteur des soins, la police ou le ramassage des immondices. Nous nous en tenons aux accords. »

Et il y a encore le démontage systématique des pensions et d'autres droits ?

Bea Foubert : « Il y a une constante : au cours des huit dernières années, les gouvernements successifs ont systématiquement détricoté les droits des fonctionnaires. On fait des économies de manière de plus en plus brutale. L'âge de la pension passe de 65 à 66 ans en 2025, et à 67 en 2030. Cette mesure n'était reprise dans le programme d'aucun parti. L'abandon de la prise en compte des années contractuelles précédant la nomination constitue une économie drastique. Et le gouvernement veut un nivellement par le bas, de sorte que le secteur public et le secteur privé connaissent des conditions de travail égales mais minimales. Il y a encore la problématique des fins de carrière, dans laquelle nous vou-



© Didier SEGHLIN

lons maintenir des régimes spécifiques propres à certains secteurs. »

Henk Herman :
« Ce qui me déçoit, c'est que les partis libéraux au gouvernement s'intéressent aux chiffres et pas du tout aux gens. Avec une telle réduction de la réalité à l'économie on court derrière la N-VA. »

Et tout cela avec des libéraux au gouvernement fédéral. Le gouvernement Michel vous déçoit-il ?

Henk Herman : « Nous avons toujours pu parler avec le ministre des Pensions Bacquelaine (MR). Il était disposé à écouter. Mais ce qui me déçoit, c'est que les partis libéraux au gouvernement s'intéressent aux chiffres et pas du tout aux gens. »

Avec une telle réduction de la réalité à l'économie on court derrière la N-VA. Et en cela ce parti ne se différencie pas tellement de l'Open Vld. Ce parti plaide ouvertement en faveur d'une contractualisation de la fonction publique. »

Il y a eu pour la première fois des élections sociales aux Chemins de fer belges.

Est-ce annonciateur d'élections sociales généralisées dans le secteur public ?

Bea Foubert : « On parle aussi de bpost, mais ces élections-là sont reportées. Selon la loi sur les entreprises publiques, il peut y avoir des élections. Ces entreprises remplissent des tâches de service public et du secteur privé. Nous voulons mener une action syndicale spécifique dans les entreprises publiques. Car il y a des intérêts communs. Nous n'avons pas l'expérience d'élections sociales dans le secteur public, mais nous pouvons heureusement compter sur l'appui de la CGSLB. Nous nous trouvons sur un terrain inexploré dans lequel nous devons nous investir. La concurrence avec les autres syndicats jouera à son plein. Là aussi, il n'y a qu'une voie à suivre : se professionnaliser. »

Une dernière question : comment le SLFP attirera-t-il les jeunes vers le syndicalisme à l'avenir ?

Bea Foubert : « Je vois notre nouvelle carte d'avantages, qui est aussi la carte d'affiliation, avoir du succès auprès des jeunes. C'est logique, car en début de carrière un petit coup de pouce financier est le bienvenu. Il est nécessaire que nous puissions montrer aux jeunes que leur cotisation peut même leur rapporter. Nous demandons aussi une majoration de la prime syndicale. Je veux insister sur les avantages, par exemple les maisons de vacances à prix modique. Notre cellule YOUNG est renforcée par la présence d'un nouveau président. Ils sont déjà très présents aux bourses. J'espère qu'ils se profileront encore davantage. Et nous devons être novateurs, dans notre communication et dans la construction de notre image. »

Bert CORNELIS

EMPLOI VACANT DE COLLABORATEUR CADRE SECRÉTARIAT GÉNÉRAL SLFP

FONCTION DE CONFIANCE

Collaboration intensive avec le Président général, le Secrétaire général et le service de communication

CONTENU DE L'EMPLOI

Juridique

- dossiers généraux SLFP
- conseils écrits et oraux
- rédaction, modification, interprétation de la réglementation du SLFP
- procédures

Suivi du comité A

Rédaction

- de textes pour le site et le magazine Argument
- études

Organisation interne

- participation aux réunions des organes politiques du SLFP
- abonnements et suivi

Donner des formations

PROFIL

Exigences au niveau des connaissances

- connaissances approfondies de la fonction publique, de la politique du personnel en général et du droit administratif en particulier
- bonnes connaissances écrites et orales de la seconde langue nationale

Compétences

- bonnes capacités rédactionnelles
- sachant fonctionner en équipe
- sens des responsabilités – goût pour l'initiative – détermination – respect des timings indiqués
- flexibilité
- intégrité / objectivité / fiabilité
- grande capacité d'empathie
- développement de la propre fonction
- sens de la structure et des priorités

Capacités de raisonnement

- analyse et synthèse
- capacités de raisonnement abstrait
- faculté de raisonnement verbal

Capacités techniques

- bonnes connaissances PC et logiciels, multimédias

CONDITIONS

- vous êtes membre du SLFP
- vous êtes en service actif au sein d'une administration publique
- vous avez de l'expérience en matière juridique et/ou affaires du personnel

Vous conservez vos droits et devoirs auprès de votre administration publique, ainsi que votre salaire. Vous êtes mis en congé pour mission syndicale. Vous n'êtes plus soumis à la hiérarchie de votre administration. Si vous avez de l'intérêt pour la fonction en question et pensez satisfaire au profil de fonction. Posez donc votre candidature !

COMMENT POSTULER ?

Posez votre candidature pour le lundi 14 janvier 2019 par courrier recommandé, avec votre curriculum vitae détaillé à l'attention du Président général du SLFP, M. François Fernandez-Corrales, secrétariat général du SLFP, Rue Longue Vie 27-29 1050 Bruxelles. La date de l'envoi recommandé fera foi.

La sélection se fera par le Président général et le Secrétaire général, sur la base d'une entrevue.

PLUS D'INFORMATIONS ?

Prenez contact avec le Président général par e-mail : francois.fernandez@slfp.eu
ou avec le Secrétaire général par e-mail : bea.foubert@vsoa.eu



VOS PACKS AMBASSADOR SONT ARRIVÉS !

Le plan Ambassador pour les collaborateurs actifs de Proximus propose différents packs à des prix très intéressants.



Les packs:

Tuttimus Ambassador (Familus Ambassador + Mobile (+ autres mobiles de la famille))
Familus Ambassador (ligne fixe + internet + Proximus TV)
Internet + ligne fixe Ambassador
Internet + ligne fixe + Mobile Ambassador

En fonction de vos besoins, vous choisissez vos produits et services conformément à l'offre pour nos clients.

Si vous êtes un collaborateur statutaire qui quitte l'entreprise dans le cadre du plan de départ, vous bénéficiez encore pendant les 6 premiers mois (après votre départ) du pack avec réduction.

Ensuite, vos services sont automatiquement transformés en "standalone" avec la réduction pour les membres du personnel.

Les collaborateurs contractuels non actifs peuvent également bénéficier des packs avec une réduction de 20 %.

Au moment où vous quittez l'entreprise, votre plan Ambassador Mobile est transformé en Mobilus S.

Vous avez ensuite le choix d'adapter votre abonnement selon vos besoins. Cette règle est valable tant pour les statutaires que pour les contractuels.

Vous avez d'autres questions ?

N'hésitez pas à prendre contact avec notre service clientèle au numéro 0800 33 800.

Les collègues du call center se feront un plaisir de vous aider. ■

60% DE SON TRAITEMENT APRÈS UN MOIS D'ABSENCE POUR MOTIF DE SANTÉ

Avec sa campagne #respectpourlemilitaire, le SLFP-Défense lance toutes ses forces dans la bataille pour parer aux multiples attaques sur notre statut. Afin d'illustrer l'impact d'un éventuel nouveau système de maladie, nous avons donné la parole à cinq militaires en fin d'année dernière. Courageux dans leur témoignage, ils nous expliquent les conséquences d'un accident ou d'une maladie professionnelle sur leur existence.



© Carlo ROUSEN

L'harmonisation de la fonction publique fait pendre le changement de notre système de maladie comme une épée de Damoclès au-dessus de nos têtes. Le gouvernement a décidé mi-2018 de supprimer le capital maladie pour la fonction publique fédérale et les régimes similaires pour les corps spéciaux. Les militaires seraient également touchés par cette décision : le revenu du militaire retomberait à 60% de son traitement à partir du 31e jour d'absence pour motif de santé (AMS). La procédure actuelle s'étend souvent sur un an, un délai trop long pour décider d'un lien éventuel entre un accident ou une maladie et le service, pendant ou en-dehors des heures de service.

Cinq témoins

Dans une série de vidéos sur Facebook, Heidi, Cédric, Istvan, Benoit et Kristof racontent ce qui leur est arrivé et l'influence sur leur vie aujourd'hui. Des récits poignants, qui ne laissent personne indifférent. Heidi a été victime à dix-sept ans d'un accident sur la piste d'obstacles, le début de problèmes aux genoux pendant toute sa vie. Après onze opérations, elle doit maintenant recevoir deux prothèses du genou, mais elle postpose cette intervention aussi longtemps que possible. Cédric s'est brisé le dos lors d'une activité internationale de cohésion en Afghanistan, à la suite de quoi il ne peut même plus soulever son petit garçon. Istvan a sau-

vé son coéquipier de la noyade en mettant sa propre vie en danger. Il était resté presque complètement paralysé; après une longue période de révalidation il a pu reprendre le travail, mais il supporte encore tous les jours les séquelles de ce sauvetage. Benoit a reçu une balle croate dans la jambe pendant un moment d'inattention en Afghanistan, qui a mis fin à sa carrière militaire. Sa jambe est paralysée et il doit encore toujours endurer des douleurs infernales.

De tout son cœur et de toute son âme

Chaque vidéo rapporte le récit d'un militaire qui remplit plus que son devoir de tout son cœur et de toute son âme, et qui à un certain moment ou

après toute une période doit faire face à des problèmes médicaux. Leurs expériences ne sont que quelques exemples de problèmes médicaux auxquels un militaire, par la nature de son métier, peut être confronté. Depuis la restructuration, un nombre de plus en plus réduit de militaires doit supporter une charge de travail de plus en plus lourde. Nombreux sont ceux sur qui cela pèse lourdement au niveau mental. Une maladie, un accident, un crash mental... cela peut aussi vous arriver !

Par cette série nous ne voulons pas susciter la pitié, ni jouer sur l'émotion du spectateur. Nous voulons démontrer la spécificité du métier de militaire, faire découvrir au spectateur l'être humain qui se cache derrière le militaire et nous ne demandons que ce à quoi cet être humain a droit : #respectpourlemilitaire.

En savoir plus sur notre campagne ? www.respectpourlemilitaire.be ■
Lieve DEDUYTSCHAEVER



© Carlo ROOSEN

Le SLFP-Défense vous remercie

LE NOMBRE D'AFFILIÉS CIVILS EN AUGMENTATION EN 2018

En 2018, le nombre d'affiliés civils a augmenté d'un peu plus de 30%. En choisissant le SLFP-Défense, vous avez opté non seulement pour le plus grand syndicat de la Défense mais aussi un syndicat qui se veut proche de ses affiliés et qui ne compte pas moins de 200 délégués motivés et prêts à vous aider.



Chaque jour, nous œuvrons pour le bien-être du personnel afin que leurs droits soient respectés et préservés. Même si le combat n'est pas toujours facile, nous continuerons toujours à œuvrer dans ce sens.

La solidarité est primordiale et vous nous avez témoigné en 2018 votre confiance, nous vous en remercions. Pour 2019, nous souhaitons des affiliés heureux et vous pouvez compter sur nous pour faire encore mieux.

Surfez sur notre site web : www.slfp-defense.be, une nouvelle page avec des informations concernant plus spécifiquement nos affiliés civils vous y attend. Rejoignez-nous sur Facebook et restez informés de nos actions en continu.

Il ne nous reste plus qu'à vous souhaiter ainsi qu'à vos proches une très belle et heureuse année 2019. ■

Patricia RAITI

LE SLFP-DÉFENSE À LA COMMISSION DÉFENSE NATIONALE

Mercredi 12 décembre '18 : une date importante pour notre pilier Bien-être. Ce jour-là, Dimitry Modaert s'est adressé à la commission Défense nationale à propos du suivi psychosocial du personnel de la Défense avant, pendant et après ses missions. Un sujet qui nous tient à cœur.

Sur la table de la commission Défense nationale se trouve une proposition de résolution qui vise à la mise en place d'« un véritable suivi psychosocial des militaires belges avant, pendant et après leurs missions ». Le personnel civil de la Défense est trop souvent oublié... Au début de notre exposé, nous avons donc demandé d'élargir la proposition à tout le personnel en opérations.

Du chef de corps au chef de la Défense, l'employeur ou risk owner est légalement responsable de la prévention (psychosociale). Ils travaillent en étroite collaboration avec le service interne de prévention et protection au travail (SIPPT). Pour le SLFP-Défense, le suivi psychosocial doit être lié à une gestion dynamique des risques. Les analyses des risques psychosociaux sont uniques pour chaque théâtre d'opération, le type d'opération et la composition du contingent. C'est pourquoi le SLFP-Défense veut impliquer le SIPPT, représenté par les conseillers psychosociaux (PSA), dès la phase de planification.

« La présence de conseillers ne serait-elle plus une priorité ? »

Des restrictions budgétaires et des priorités opérationnelles engendrent malheureusement moins de soutien au personnel. Précédemment, les Conseillers en Opérationnalité Mentale – qui deviendront à moyen terme des PSA – accompagnaient les détachements avant, pendant et après les missions. L'appui est réalisé maintenant par des contact teams. Après la mission, du fait du niveau d'activité de l'unité, le personnel est souvent indisponible. Nous constatons que la présence des conseillers n'est plus une priorité.



© Lieve DEDUYTSCHAEVER

Les analyses de risque offrent la possibilité de soumettre des mesures de prévention à l'employeur. Ceci peut se faire à travers des outils psychosociaux tels que la détection lors du Dossier Médical Opérationnel Individuel, le travail en groupe voire individuel ou une enquête. Le risk owner opère une sélection dans les mesures de prévention recommandées, selon les risques auxquels le personnel est exposé. Bien que dans ce domaine il n'y ait actuellement pas de concertation entre l'autorité et les organisations syndicales, nous avons bien droit à l'information qui est très importante pour un nouvel engagement opérationnel.

Malgré toutes les mesures de prévention, une prise en charge curative est parfois inévitable : les cas de dépressions, burn-out voire d'alcoolisme qui ont découlé de certaines missions sont souvent bien plus nombreux que ceux de syndrome de stress post-traumatique. La plateforme psychosociale de la Défense est importante pour le bien-être des travailleurs et de leur entourage. Le SLFP-Défense défend les droits des travailleurs. Dans le cas d'une lésion psychologique, la charge de la preuve en matière de pension

de réparation et de lien avec le service est très importante. D'où l'importance d'un bon suivi pour éviter les risques ou détecter les lésions et les soigner.

Notre conclusion

A nos yeux, le suivi psychosocial pour les missions ne sera efficace qu'avec une gestion dynamique des risques, liée à la culture d'entreprise, suffisamment de personnel et un budget suffisant pour le SIPPT et la plateforme psychosociale. Faute de concertation avec les syndicats, les décisions prises sur la base des recommandations doivent être assurées d'un suivi. Nous plaçons aussi en faveur d'une capacité curative suffisante et décentralisée au sein de la Défense.

Vous avez des soucis d'ordre psychosocial, avant, pendant ou après la mission ? Contactez votre délégué local ou envoyez un e-mail à info@slfp-defense.be. Nous vous contactons dès que possible !

CARLO ROOSEN & DIMITRY MODAERT

Service Bien-être

L'AVENIR RESTE INCERTAIN POUR LA DÉFENSE ET LE PERSONNEL

2018 a été une fois encore une année fort agitée pour la Défense et le personnel. L'avant-projet de loi sur les pensions (sur lequel le SLFP-Défense n'a pas marqué son accord), la liste des métiers pénibles (à propos de laquelle il n'y a toujours pas de clarté au moment de la mise sous presse d'Argument), la réforme de l'Absence pour Motif de Santé (AMS) et la pension pour incapacité physique ont complètement sapé la motivation du personnel de la Défense.



© SMITS

un mécanisme durable, rétroactif et sur base forfaitaire, par lequel le militaire a le choix de mettre fin à sa carrière active à 58 ans.

De plus, rien n'empêche le ministre de préparer quelques dossiers importants avec les partenaires sociaux en vue du nouveau gouvernement qui sera élu en mai.

Ces efforts pourraient relancer la motivation du personnel de la Défense, enrayer l'attrition et restaurer la confiance dans les décideurs politiques. Nous espérons de tout cœur que l'avenir de notre Défense soit clarifié. Le SLFP ne demande que #respectpourlemilitaire et le personnel civil.

« Le SLFP ne demande que #respectpourlemilitaire et le personnel civil »

Notre respect va aux membres du personnel de la Défense qui en cette période en Belgique et à l'étranger défendent notre sécurité et nos valeurs et sont privés de leur famille et de leurs amis. Notre cœur va aux familles privées de leur présence.

Il me reste, au nom de tous les collaborateurs et de tous les délégués, à vous présenter nos meilleurs vœux à vous-même et à ceux qui vous sont chers. ■

Edwin LAUWEREINS
Président

Le ministre Vandeput a quitté le navire en plein naufrage en l'abandonnant en piteux état. Oui, il a récolté les grands investissements indispensables, comme les nouveaux avions de combat, les navires pour la marine, les véhicules blindés et même un tout nouvel hôpital de campagne. Mais que faire de tous ces systèmes si vous n'avez pas les gens pour les faire fonctionner ? Après un bref passage dans l'histoire avec San der Loones dans le rôle principal, nous concen-

trons maintenant notre espoir sur son successeur, Didier Reynders.

Attentes

A quoi pouvons-nous nous attendre cette année ?

Dans son court laps de temps en tant que MOD, Reynders pourrait cependant donner une tournure positive à un dossier très important : les mesures de fin de carrière. Nous plaçons pour

Lettre ouverte ALR-LRB à tous les partis du gouvernement

NOUS REVENONS À "L'ÈRE DU PRÊTRE DAENS"

Le groupe ALR-LRB a adressé une lettre adressée au Premier Ministre, aux Ministres-Présidents, aux Ministres et aux Députés étant donné qu'on constate que les citoyens sont traités de manière inégale et que dans le chef des médias une désinformation est diffusée provenant du côté politique.



La lettre est la suivante:

Il est incompréhensible pour nous qu'au niveau politique l'on continue de prétendre, du moins les partis majoritaires, que le citoyen (les gens qui travaillent) voit sa situation améliorée avec la politique de ce gouvernement. En dépit de toutes les contributions du peuple belge, de la hausse des factures de TVA, de l'augmentation drastique des accises sur le diesel, le citoyen lambda se retrouve dans une situation où les personnes ne parviennent plus à joindre les deux bouts avec leur salaire. Pour le citoyen, il est clair que l'on poursuit une politique qui sape la classe moyenne qui doit ainsi disparaître. Nous revenons à "l'ère du Prêtre Daens". (*)

Payer toujours plus

Pour donner une illustration de ce qu'un travailleur perçoit pour une prestation au sein de la semaine de 38 heures, il gagne 1.350 € par mois à temps plein dans le niveau E, un niveau D perçoit 1.430 et un niveau C perçoit 1.500 €. Soustrayez de ce montant un prêt ou le loyer, la facture d'électricité, de gaz et d'eau (les personnes qui travaillent et qui ont des jeunes enfants, paient également rubis sur ongle les frais de garde.) En ce qui concerne la garde des enfants, voilà la nouvelle politique de l'actuel gouvernement flamand qui pénalise financièrement les travailleuses et les travailleurs. Que c'est chouette alors de crier partout « Jobs, jobs, jobs ». Toutes ces factures sont également répercutées sur les isolés qui doivent vivre avec un revenu moyen de 1.350 € à 1.500 € par mois + les coûts supplémentaires des droits d'accise.

Pour les camions, la redevance kilométrique intelligente a été mise en place, ce qui signifie que le transport va devenir plus cher et que, de ce fait, le consommateur deviendra également le dindon de la farce.

A propos, la majorité des particules fines proviennent de l'étranger et le transport lourd est le plus gros pollueur. Il est indiscutable que les politiciens abusent de cette situation pour forcer le citoyen à payer plus.

AUTOGIDS a fait paraître les recherches suivantes (source AutoGids)

Diesel ou essence : quel carburant pollue le plus ?

En raison de notre conscience écologique, nous ne savons plus quel type de voiture nous devrions acheter maintenant : diesel ou essence ? Quel carburant est le plus propre - ou le moins polluant ? Nous avons poursuivi des recherches pour faire la lumière cette affaire.

Notre verdict :

Il n'est donc pas possible de déterminer qui est le plus gros pollueur, le moteur à essence ou le diesel. Le système est trop complexe, il y a trop d'inconnues et la pollution est simplement de nature différente. Le diesel est intrinsèquement plus polluant que l'essence, mais les gaz d'échappement des diesels sont post-traités depuis des années.

Cependant, le moteur à essence suit la même route. En gros, dans la plupart des cas, le moteur à essence produit moins d'oxydes d'azote (Nox), mais davantage de CO, d'hydrocarbures et (dans le cas d'une injection directe) de poussières fines, alors qu'il contribue davantage au réchauffement climatique. Un diesel émet moins de particules mais davantage d'oxydes d'azote, même avec un catalyseur de nox. Il n'y a donc pas de gagnant. Que devrions-nous faire alors ?

Choisir consciemment et en toute connaissance de cause : un hybride pour les navetteurs, un carburant (avec filtre depuis septembre 2018) pour le voyage en ville et un diesel pour ceux qui conduisent beaucoup. Mais selon notre vaste enquête AutoGid's, seuls 6% des Belges déclarent parcourir plus de 30 000 kilomètres par an.

'De Standaard' publie la vision de l'expert en mobilité Kris Peeters. (source De Standaard).



D'où vient ce courant ?

La voiture électrique est-elle vraiment si bonne pour l'environnement et la santé ?

"D'où provient cette électricité ?", s'interroge Kris Peeters, expert en mobilité. Il ne soutient pas l'engouement concernant la voiture électrique. "Si nous ne pouvons pas nous passer des centrales nucléaires aujourd'hui, que ferons-nous si tout le monde conduit une voiture électrique. D'un côté, on réduit l'émission des gaz d'échappement, et de l'autre, on augmente la pollution par la cheminée d'une centrale au charbon.

L'extraction du cobalt et du lithium est un lourd fardeau environnemental ! Et cette batterie polluante des zones de conflit ?

Au cœur de la voiture électrique, des questions sont également posées : la batterie. Elle est remplie avec des matériaux qui doivent être extraits, tels que le lithium et le cobalt. Les critiques soutiennent que leur processus de production consomme tellement d'énergie que le caractère écologique de la voiture électrique est inexistant.

Mesdames et messieurs les politiciens,

N'est-il pas clair que les politiciens abusent de cette situation pour permettre au citoyen de payer plus inutilement ? Le citoyen qui travaille dur et qui a besoin de son véhicule chaque jour pour se déplacer est supplémentaiement sanctionné par le gouvernement. Ensuite, on crie "Jobs, jobs, jobs". Le seul objectif du gouvernement est de travailler plus, pour payer plus d'impôts. Afin d'être clair et d'éviter toutes

confusions, nous ne sommes pas contre les emplois supplémentaires à temps plein.

Les particules fines existent, mais les voitures diesel, dans notre pays, n'en sont qu'une très petite cause.

Nous avons quatre ministres de l'Energie et malgré cette grande équipe, nous pouvons tomber sans électricité cet hiver. Ceci n'est plus à expliquer au citoyen. Sans parler de la forte augmentation des coûts de la facture d'électricité, la conduite est encore plus chère. Conclusion : tournée vers l'avenir, seule la personne riche sera en mesure de s'offrir un véhicule.

Vous déclarez que les revenus les plus bas gagneront 146 € en plus via un tax shift. Pour d'autres, c'est beaucoup moins. Comme son nom l'indique, un tax shift est un **glissement des impôts**. Pour les charges sur le travail, il faut des recettes, faute de quoi, le budget ne sera pas en équilibre. Ces recettes sont générées par des impôts qui perturbent moins la croissance économique, telles que des taxes sur la pollution de l'environnement ou des produits malsains et les impôts sur les biens de consommation. En d'autres termes, le travailleur lui-même paie ses revenus majorés par le biais des mesures susmentionnées.

Qui est gagnant dans l'histoire ? Ce n'est précisément pas le travailleur.

Politiquement au-dessus de nos moyens

Même la FEB écrit dans son rapport autre chose que ce que prétendent les partis du gouvernement.

Pourquoi ne communiquez-vous pas cela au citoyen ?

La FEB confirme que la part salariale dans notre pays a diminué ces dernières années ... (chiffres 2017 : 60,5%).

Vous prétendez au niveau politique que les chiffres scientifiques donnent un meilleur résultat que ce que nous prétendons. Il est possible de tout prouver avec des chiffres, mais il y a une chose qui ne peut pas être contournée, pas même par le monde politique, cela s'appelle « la réalité ».

La classe ouvrière reçoit moins dans son portefeuille. Dans le passé, les gens travaillaient pour vivre, aujourd'hui, ils travaillent pour survivre.

Puis nous entendons un politicien éminent dire **"nous vivons au-dessus de nos moyens"**.

La réponse du citoyen aujourd'hui est "nous vivons politiquement au-dessus de nos moyens" .

Petite illustration : notre pays compte quatre ministres de l'Énergie et le risque est réel qu'il y ait des pannes de courant cet hiver ;

Le coût de notre démocratie est évalué à 7% du PNB et ce pour un pays de 30.000km² et 11.000.000 d'habitants mais qui compte 6 parlements, 500 parlementaires et 60 ministres.

La politique elle-même a rendu notre pays ingouvernable et le citoyen paie aujourd'hui la note. Il est grand temps que les politiciens réalisent dans quel chaos notre pays a été lancé et les gens ne doivent pas payer les pots cassés.



© SMITS

Serge MEEUWS
Président national ALR-LRB

(*) Augustine Adolphus (Adolf) Daens (Alost, le 18 décembre 1839 - le 14 juin 1907) était un prêtre et un homme politique belge qui, avec son frère Pieter, donna son nom au 'Daensisme', un mouvement social qui travaillait pour des droits sociaux pour les travailleurs à un moment où ces droits n'existaient presque pas)

PROPOSITIONS POUR UNE NOUVELLE CCT CHEZ BPOST

En front commun, les organisations syndicales de bpost ont déposé le 25 octobre un préavis de grève nationale. Début novembre ce préavis a résulté en diverses actions syndicales. Bien vite, l'entreprise a indiqué avoir compris le signal du personnel et le management a invité les organisations syndicales à commencer des négociations.

Les parties se sont concertées au sujet des engagements de la direction en matière de charge de travail et de restauration de la confiance, et des propositions pour une nouvelle CCT 2019-2020.

Ci-après vous trouverez les propositions connues au moment de la parution de cet article.

Propositions pour la CCT 2019-2020

Champ d'application : pour tous les statutaires (à l'exception des mandataires), tous les contractuels barémiques et tous les auxiliaires ; pour une durée de 2 ans du 01/01/2019 jusqu'au 31/12/2020.

Pouvoir d'achat :

- 1) évolution du barème DA avec + 1% après 4 ans, + 1% après 8 ans, +1% après 12 ans. Les barèmes à 100% pour les auxiliaires seront comme ci-dessous, selon l'ancienneté d'entreprise :
 - 0 ans = 12.878,95 €
 - 2 ans = 13.007,73 €
 - 4 ans = 13.137,82 €
 - 8 ans = 13.269,90 €
 - 12 ans = 13.401,89 €
- 2) augmentation de l'indemnité RGPT avec +25% pour tous les bénéficiaires.
- 3) 2 jours de vacances extra-légales pour tous les agents auxiliaires.
- 4) jours de vacances extra-légales liés au travail du samedi :
 - a) 2 jours pour les agents qui travaillent systématiquement le samedi (LS) ou les gens des équipes Planning ou Intervention chez MRS.
 - b) 1 jour pour les agents qui travaillent occasionnellement le samedi chez Mail et Parcels & Logistics.
 - c) 1/2 jour pour les autres agents qui travaillent occasionnellement le samedi.

Le nombre de ces jours de vacances est octroyé annuellement sur base des prestations du samedi de l'année précédente.
- 5) Augmentation de la prime de fin d'année :
 - a) vers un « 13ème mois » pour les agents auxiliaires.
 - b) de 75,00 € brut pour les autres agents, en ce compris les mandataires.
- 6) Eco-chèques : à partir du 1er janvier 2019 tous les agents (dans le champ d'application) recevront un montant annuel de max. 240,00 €.
- 7) Bonus non-récurrent : on prévoit à nouveau un bonus non-récurrent selon des conditions et modalités fixées.
- 8) Index : les barèmes pour les agents auxiliaires seront indexés selon la formule en vigueur durant la durée de cette CCT.

Les points 1 à 6 sont pour une durée indéterminée.

Fin de carrière

Les régimes actuels (mi-temps – cct) seront prolongés selon les mêmes modalités et conditions, et sont étendus aux agents auxiliaires.

Bank holidays

5 jours d'inactivité seront organisés, inspirés des « bank holidays », au sein de bpost pour tous les Membres du Personnel en ce compris les mandataires, à l'exception des centres de tri et de ceux qui sont ces jours-là directement impliqués dans la distribution des journaux et des paquets.

Les jours d'inactivité sont organisés par la non-planification, les repos ou les congés extra-légaux. Aucun jour de vacances légales ne sera imposé dans le cadre de cette mesure ! La mise en œuvre de jours d'inactivité, à mettre au point en Commission Stratégique, se base sur du volontariat :

- s'il y a trop de volontaires pour travailler: la priorité (à travailler) est déterminée par le nombre de jours de congés annuels (moins il y a de jours plus la priorité à travailler est haute), par la connaissance de la tournée journaux et par le solde des compteurs opérationnel et repos.
- s'il n'y a pas assez de volontaires pour travailler : la priorité (à travailler) est donnée aux Membres du Personnel dont le compteur opérationnel ou repos est en négatif (journées entières), ensuite il est fait appel aux intérimaires, aux étudiants ou à des tiers pour les paquets.

Lorsqu'un service n'est pas assuré pour des raisons de « banking holidays », l'entreprise s'engage, à définir un processus de limitation et/ou de compensation de la surcharge de travail.

Réseau retail

A partir du 1er janvier 2019 les guichetiers seront recrutés sous contrat de travail à durée indéterminée aux conditions suivantes :

- a) une condition résolutoire sera introduite dans le contrat de travail selon laquelle le contrat prendra fin automatiquement sans préavis ni indemnité si l'agent ne réussit pas dans un délai fixé les examens imposés par la législation bancaire et des assurances.
- b) si non-renouvellement du contrat de gestion avec l'Etat ou si les missions confiées à bpost en vertu de ce contrat devaient être réduites, ça peut mener aux licenciements. Ce point fera l'objet d'une concertation avec les organisations syndicales.



Les agents sous contrat de travail à durée déterminée intégreront, sur base d'une évaluation positive, un contrat à durée indéterminée dès la fin du contrat à durée déterminée, avec reprise d'ancienneté d'entreprise (ce n'est pas d'application pour les renforts).

Contrôle médical

Si un agent absent pour cause de maladie n'est pas en règle avec le contrôle médical et/ou n'est pas en règle avec le certificat médical, l'agent disposera d'un délai d'un mois après la date d'envoi d'un avertissement écrit par lettre ordinaire pour se régulariser.

A défaut de justification valable et/ou de certificat médical dans le délai d'un mois, l'absence sera considérée irrégulière et la rémunération sera récupérée pour la période marquée par l'irrégularité (et plus directement sans avertissement comme c'est le cas maintenant).

Charge de travail et confiance

Les organisations syndicales prennent acte des engagements pris par la direction de bpost pour remédier à la charge de travail et restaurer la confiance.

Plan à long terme :

- à long terme bpost prévoit la réforme du modèle opérationnel du courrier. Cette réforme peut se dérouler sur base de l'attrition naturelle – personne ne doit craindre pour son emploi. Bpost s'engage à garantir des services équitables et faisables pour l'ensemble du personnel, surtout pour les agents en fin de carrière. Dans l'attente de la mise en place des mesures pour soulager la charge du travail, les réorganisations prévues selon la méthode actuelle sont suspendues.
- pour le réseau Retail, la direction donne l'attention maximale au prolongement des contrats de gestion avec l'Etat et le contrat Bpost Bank. Pour les paquets c'est le choix du client qui a la priorité. En l'absence d'une préférence par le client la priorité sera donné au bureau de poste.

Si l'avisage n'est pas possible dans un bureau de poste, les points Kari-boo ! seront utilisés pour l'avisage. La fusion des communes n'affectera pas le nombre de bureaux de poste dans le cadre du contrat de gestion en cours.

- pour Mail et Parcels & Logistics, les maximums des paquets (env 80%) seront distribués par nos distributeurs conjointement au courrier. Si cela n'est pas possible, les paquets seront distribués par les Parcel Centers. A terme, le réseau des Parcels Center sera constitué par 5 sites de préparation (à Bruxelles et dans les centres de tri de Anvers, Charleroi, Gand et Liège), et 15 à 20 sites intégrés prioritairement dans un Mail Center.
- pour les centres de tri, l'emploi du personnel actuel des centres de tri est assuré. Dans le cas échéant le BAT sera adapté.
- bpost s'engage à faire appel prioritairement à du personnel sous contrat bpost. Il sera uniquement fait appel aux externes si ce n'est pas possible autrement. Le suivi est assuré de manière mensuelle au niveau national.

Protection contre le licenciement

Bpost s'engage à ne pas procéder à des licenciements secs pour la durée de la CCT.

INDEMNITÉ DE GRÈVE

Si vous avez participé aux actions syndicales chez bpost, et si vous payez votre cotisation via votre banque (domiciliation ou virement), alors vous devez nous faire parvenir une copie de votre fiche de salaire + état des prestations sur lequel le jour de grève est indiqué, afin que nous puissions payer votre indemnité de grève.

(Ce n'est pas nécessaire si vous payez votre cotisation via votre salaire (« source ») . Dans ce cas le paiement sera effectué d'office par nos services).

ENGAGEMENTS DE LA DIRECTION : CHARGE DE TRAVAIL ET CONFIANCE

Services lourds et volumes pics de fin d'année

Un nombre d'environ 400 services ont déjà été identifiés comme service lourd. Par ailleurs, la période de fin d'année génère une surcharge liée aux pics de volumes. Afin de trouver des solutions concrètes, l'entreprise prévoit des réunions en concertation avec les organisations syndicales, et un budget de 1000 FTE (recrutements) est prévu.

Accompagnement de service

L'entreprise s'engage à réactualiser le processus d'accompagnement de service et à dégager les ressources nécessaires pour pouvoir les réaliser.

Le profil d'arrivée de produit

Le profil d'arrivée de produit (séquencement, volumes paquets) sera concerté dans les comités de concertation avec les organisations syndicales.

Le travail complémentaire

L'entreprise met tout en œuvre pour assurer tous les services. Lorsqu'un service ne peut être assuré pour des raisons de congé, de maladie ou autres, l'entreprise s'engage, à définir un processus de limitation et/ou de compensation de la surcharge de travail.

- Le travail complémentaire résultant d'une absence imprévue se fait sur base du principe de répartition du travail en circonstance spécifique.
- Le travail complémentaire résultant d'une absence prévue se fait sur base volontaire.

L'entreprise s'engage à tout mettre en œuvre pour permettre aux Membres du Personnel de prendre leur repos compensatoire. A cette fin, un plan d'actions concret sera mis en œuvre localement et présenté lors des comités de concertation dès la reprise du dialogue social (avec les organisations syndicales).

Charge de travail : ressources complémentaires

Une enveloppe budgétaire en FTE pourra être prévue pour le besoin de recrutement par bureau pour les services lourds, pour les problèmes d'organisation, pour les renforts fin d'année et pour les besoins de recrutement pour compenser l'attrition. Ça sera discuté avec les organisations syndicales.

Les mesures people@core sur la formation des nouvelles recrues (10 jours de formation et limitation des services à effectuer les 50 premiers jours) seront mieux suivies. Là où il est nécessaire la formation sera prolongée.

Réorganisations

Dans l'attente des recrutements nécessaires et de la mise en place des mesures pour soulager la charge du travail, les réorganisations prévues

selon la méthode actuelle sont suspendues. La manière de réorganiser sera fondamentalement revue. Un nouveau modèle organisationnel sera concerté avec les organisations syndicales.

Comités suivi

Le suivi de toutes les mesures citées sera assuré via des comités de suivi organisés au niveau régional et national.

Recrutements - SPRINT

Un processus de sélection qui permettra d'augmenter le nombre de candidats potentiels sera mis en place dans la région nord. En résumé, celui-ci consistera en la présélection des candidats potentiels (pré-screening, tests ...) et l'organisation de journées de sélection, comprenant les entretiens de lignes, les tests d'aptitude à la conduite et le contrôle médical.

L'objectif de cette journée est double :

- offrir immédiatement un contrat à durée indéterminée aux candidats dont les compétences correspondent à l'exécution du métier de Distributeur.
- offrir aux candidats qui ne possèdent pas l'ensemble des compétences requises l'équivalent d'un contrat d'apprentissage modulaire et interne à bpost (en collaboration avec les différentes agences pour l'emploi) qui portera sur le contenu du métier, la langue, l'aptitude à la conduite, ...). Une fois l'ensemble des compétences acquises, un contrat de travail à durée indéterminée sera proposé (modalités concrètes à déterminer et à discuter avec les partenaires sociaux).

Planning people at core

En vue de formaliser les accords people@core en matière d'approbation de congés dans les 7 jours, suivant la demande par le Membre du Personnel, l'entreprise traduira cet engagement par l'adaptation du règlement des congés. En ce qui concerne les unités de planification chez Retail, l'entreprise s'engage à :

- évaluer le système lors de la réunion de la Sous-Commission Paritaire Retail de décembre.
- adapter les critères de planification en fonction des conclusions de l'évaluation précitée.
- permettre aux Membres du Personnel qui le souhaitent de modifier leur planning en fonction des critères adaptés.
- assurer une communication claire et complète vers toutes les personnes concernées.

Call Centers et Services Centraux

L'entreprise mettra tout en œuvre pour créer des conditions de travail faisables et respecter la concertation sociale. L'entreprise s'engage, dans la mesure du possible, à offrir un contrat de travail à durée déterminée aux travailleurs intérimaires au sein des call centers. ■

LE TRANSFERT DES AGENTS DU CORPS DE SÉCURITÉ VERS LA DIRECTION DE LA SÉCURISATION DE LA POLICE FÉDÉRALE

La décision de créer la Direction de la Sécurisation (DAB) tire son origine de l'accord de gouvernement du 9 octobre 2014

qui prévoyait, entre autres, que "les missions-clés dont les services de police doivent s'occuper doivent être déterminées".

Ceci a entraîné un débat sur les tâches-clés de la police. Le 22 décembre 2015, le Kern a pris la décision de créer la Direction de la Sécurisation (DAB). Le climat de terreur lié aux événements tragiques survenus à Paris en 2015 et les attentats de mars 2016 en Belgique sont venus renforcer l'urgence et la nécessité de la mise en œuvre de cette nouvelle unité. Une équipe de projet a alors vu le jour, travaillant d'arrache-pied jusqu'à la mise en place effective de la nouvelle Direction de la sécurisation au sein de la Direction générale de la police administrative de la Police Fédérale par la loi du 12 novembre 2017.

Les principales missions

Les principales missions de la DAB sont au nombre de six, à savoir la sécurisation de l'ensemble des sites nucléaires de classe 1 que compte notre pays, la sécurisation de l'aéroport de Bruxelles-National, la police des cours et tribunaux et le transfèrement de détenus, la sécurisation de diverses institutions critiques nationales, internationales et européennes, la sécurisation des infrastructures des domaines et palais royaux et du SHAPE et l'exécution d'escortes protocolaires et de missions ponctuelles et subsidiaires de sécurisation de dispositifs policiers. L'objectif est d'optimiser la capacité opérationnelle. Pour ce faire, la loi a principalement créé un grade spécifique, celui d'agent de sécurisation de police (BAGP), un grade intermédiaire entre les grades d'agent de police et d'inspecteur. Ces agents de sécurisation suivent une formation de six mois et jouissent de compétences d'agents de police administrative. Ils seront principalement ame-

nés à remplacer les militaires afin de sécuriser les sites critiques. Ils seront donc porteurs d'une arme (et même souvent d'une arme collective) et d'un uniforme. Tous cadres confondus, l'effectif de la DAB sera composé d'environ 1 600 personnes. Parmi ceux-ci, 60 % seront affectés à la police des cours et tribunaux, qui constitue le gros morceau. En 2019, les fonctionnaires du Corps de sécurité du SPF Justice seront transférés vers la nouvelle Direction de la Sécurisation (DAB) au sein de la Direction générale de la Police administrative de la police fédérale. Le gouvernement fédéral a mis sur papier les règles de base à suivre lors de cette procédure de transfert.

Tous les agents de sécurité en service actif du Corps de sécurité du SPF Justice seront transférés vers la nouvelle Direction de la Sécurisation le 1er janvier 2019. Les membres du personnel en non-activité, en disponibilité, en interruption de carrière complète ou qui sont suspendus seront seulement transférés lorsqu'ils sont à nouveau en activité de service.

Pas facultatif

Le transfert n'est donc pas facultatif, contrairement aux militaires (sous-officiers et volontaires) des Forces armées et aux membres du personnel de la Direction générale de la Sécurité civile (brigadiers et collaborateurs opérationnels), qui peuvent choisir s'ils veulent faire partie de la nouvelle Direction de la Sécurisation.

Les fonctionnaires transférés du Corps de sécurité du SPF Justice sont tenus de suivre une session d'information sur l'organisation et le fonctionnement de la police intégrée.

Nous souhaitons beaucoup de succès à nos nouveaux collègues.. ■

Source: Arrêté royal du 11 novembre 2018 organisant le transfert des fonctionnaires du corps de sécurité vers le cadre d'assistants de sécurisation de police et le cadre de coordonnateurs de sécurisation de police de la police fédérale. (MB 27 novembre 2018)

REPORT EN 2019 DU SOLDE DES CONGÉS 2018

Comme les deux années passées, le report du solde des congés 2018 est possible jusqu'à fin décembre 2019.

En 2019, il y a deux jours de congé de remplacement pour jour férié tombant un week-end. Ces deux jours de pont sont arrêtés aux 31 mai 2019 et 27 décembre 2019. ■



ÉLECTIONS SOCIALES CHEMINOTS

DEUX COMMISSIONS PARITAIRES RÉGIONALES POUR LE SLFP

On vous a annoncé à plusieurs reprises, depuis 18 mois, l'organisation des toutes premières élections sociales au sein du secteur public. Cette fois, les résultats sont connus, et ils ont été communiqués officiellement par HR Rail en décembre.

Mais nous souhaitons, avant tout, remercier chaleureusement tous nos candidats, quels que soient leurs résultats respectifs. Ils se sont investis en fonction de leurs disponibilités mais y ont tous mis leur cœur avec aussi beaucoup de motivation. Nous voulons aussi remercier tous nos affiliés qui se sont mobilisés pour soutenir leur organisation.

Enfin, que tous les cheminots ayant voté, et quelle que soit la destination de leur vote, soient également remerciés, parce qu'ils ont été sensibles à l'importance de faire usage d'un droit démocratique qui leur était donné pour la première fois au sein des Chemins de fer belges. Quels que soient les résultats, la désignation des représentants du personnel aura lieu, désormais et à jamais, de manière transparente et démocratique.

Décodons maintenant ces chiffres, et en particulier ceux qui concernent notre organisation. Le taux de participation au vote est de 54 %. Pour une première organisation des élections,

on aurait pu espérer un engouement et une participation un peu plus importante.

7 mandats

7 représentants du SLFP Cheminots siègeront dans l'un des 85 organes paritaires. Un résultat bien en-deçà de nos attentes. Dans les 2 Commissions Paritaires Régionales du Sud-Est et Nord-Est, nous serons représentés respectivement par Benoit Demain et Peter Cools. Nous avons aussi 3 élus dans les Comités PPT de la SNCB et 2 élus dans les Comités ou sous-Comités PPT d'Infrabel.

Nous n'avions jusqu'à présent aucun mandat au niveau régional. Cela n'est assurément pas une raison pour nous contenter des résultats obtenus. Nous avons bien entendu de plus grandes ambitions !

Nous avons axé notre campagne sur l'un de nos thèmes les plus chers, celui de privilégier le dialogue dans la concertation sociale. Nous ne changerons pas cette approche mais nous

devrons analyser dans le détail les raisons pour lesquelles nous n'avons pas été suffisamment entendus.

Soyons de bons comptes et reconnaissons une victoire nette à la CGSP et à CSC Transcom qui se voient attribuer respectivement 58 et 36% des sièges.

Une nouvelle étape

Dès à présent, une nouvelle étape de l'activité syndicale commence pour nos candidats élus et qui siègeront dans un organe paritaire régional. On sait effectivement que l'exercice d'un mandat dans un organe paritaire exige une préparation, minutieuse et consciencieuse, en amont des réunions. Que nos candidats soient tout à fait rassurés : les dispenses de service réglementaires leur seront acquises afin de se préparer au mieux à cette responsabilité. Au niveau du secrétariat, des briefings seront organisés afin de s'assurer que les mêmes positions et arguments soient véhiculés et défendus. ■

DAVANTAGE DE SÉCURITÉ À BORD DES TRAINS

La direction de la SNCB nous a invités, ce lundi 10 décembre dernier, à prendre connaissance de la réorganisation qui est en cours, au sein de Securail, et qui a pour but de sécuriser davantage de trains après 18h.

Cette mesure résulte d'une décision du Comité de direction de la SNCB à la suite de la vague d'agressions à l'encontre du personnel d'accompagnement des trains, qui a eu lieu dans le courant du mois de septembre.

Pour ce faire, les 11 zones seront renforcées d'une personne (un Equivalent Temps Plein) au détriment de la présence dans les gares. «

Il s'agit d'un choix de gestion », nous a-t-on dit. Entretemps, le personnel Securail des ateliers de Salzinnes et Malines, partant à la pension, ne sera pas remplacé. A l'horizon 2022, un effectif de 13 hommes pourra ainsi être récupéré. Depuis septembre, pour assurer une présence Securail accrue à bord des trains, une prestation 18h/2h est utilisée. Elle est prévue dans la réglementation depuis longtemps, mais n'était pas souvent « alignée ». Il est question d'utiliser aussi la prestation 4/12h et de créer une nouvelle prestation 16-24h, mesure qui nécessitera d'être approuvée par les Commissions

Paritaires Régionales.

Le personnel peut faire entendre (sur le plan pratique ... et pas idéologique !) ses incompatibilités horaires par rapport à une prestation de ce type qui lui est demandée. Selon les dirigeants de Securail, la très grande majorité du personnel s'en accommode pour l'avantage pécuniaire que ce type de prestation constitue. Un roadshow sera organisé entre janvier et février 2019 (2 présentations à Bruxelles, 2 en Wallonie, 2 en Flandre) afin de sensibiliser, au moins 70 % du personnel concerné, au bien-fondé de cette réorganisation. ■

VOËUX 2019



Chers affiliés,

Toute notre équipe vous présente ses meilleurs vœux pour 2019.

Nous entamons les négociations sectorielles dès le 9 janvier sur base du cahier de revendications qui a été avalisé par vos sections et secteurs. Notre cahier afférent aux fonctions d'enseignant et assimilés a été élaboré en front commun syndical. Ces documents sont consultables sur notre site internet www.sflp-enseignement.be.

Les négociations sectorielles ont lieu tous les deux ans et se concentrent particulièrement sur l'amélioration des conditions de travail.

Les groupes de travail seront mis en place jusqu'à fin mars et nous vous tiendrons au courant des avancées en ces matières.

Le cahier PAPO a, quant à lui, été déposé en solo. En voici les points essentiels :

1. Concertation sociale

- Regroupement des commissions d'affectation en un seul et même jour.

- Mise en place, comme le prévoit le décret du 12 mai 2004, d'une commission pour la désignation des fonctions de promotion pour les ouvriers et les cuisiniers.
- Bilan du travail effectué en Comité Supérieur de Concertation.

2. Carrière du PAPO

- Mise en place d'une réelle politique de promotion de la carrière.
- Valorisation de la carrière via l'accès à des formations adaptées à la fonction comme il en existe pour les autres catégories de personnel
- Création d'un réel dispositif d'aménagement de fin de carrière pour les personnels, semblable à celui appliqué au personnel enseignant et assimilé.
- Communication obligatoire et simultanée des classements des agents à toutes les organisations syndicales
- Mise en place des fonctions de promotion de premier ouvrier qualifié chef d'équipe et du premier cuisinier chef d'équipe conformément au décret du 12 mai 2004.

- Augmentation du pécule de vacances à 100%.
- Augmentation de la dotation des écoles qui n'ont plus d'ouvrier ayant la charge de la conduite d'un bus afin de former un ouvrier pour le passage d'un permis D.
- Mesures transitoires en faveur de la nomination de comptables en place depuis plus de 7 ans.

3. Qualité de vie au travail

- Partenariat avec l'AVIQ pour l'adaptation du travail des personnes en situation de handicap, explications via une circulaire de la FWB. Négociation par la Fédération Wallonie Bruxelles afin que l'AVIQ continue à verser les aides financières aux établissements après la nomination de l'agent et pour que le travail soit toujours adapté à la personne en situation de handicap.
- Limitation des plages horaires de 6h à 18h30 pour le personnel ouvrier d'entretien, à l'exception des agents ayant en charge la conduite d'un bus dans un établissement ayant un internat.
- Suppression des horaires coupés, excepté à la demande de l'agent et en accord avec la direction.
- Création d'une plateforme de remplacement (équipe itinérante par zone composée d'agents de toutes les fonctions PAPO) afin de parer aux difficultés des écoles en manque d'agents.

Pour toutes questions, n'hésitez pas à revenir vers le secteur concerné via l'adresse courriel secteur.papo@slfp-enseignement.be



Masanka TSHIMANGA, Présidente communautaire
Muriel VIGNERON, Vice-Présidente communautaire

GARANTIR LA STABILITÉ DE L'EMPLOI DES JEUNES ENSEIGNANTS PAR LES PLATEFORMES LOCALES D'ENSEIGNANTS

22% des enseignants débutants quittent la profession au terme de leur première année dans le métier. Une des raisons principales à ces sorties est l'instabilité des premiers contrats. Tous n'ont pas la chance de décrocher un emploi à temps plein pour toute une année scolaire. Beaucoup alternent intérim et périodes sans emploi, ce qui est loin d'être une entrée idéale dans la vie active.



Un projet d'expérience pilote visant à lutter contre ces sorties du métier nous a été présenté et nous a véritablement séduits : la mise en place de plateformes locales d'enseignants. L'expérience pourrait démarrer dès la rentrée prochaine.

De quoi s'agit-il ?

D'un pool d'une centaine d'enseignants débutants qui seraient disponibles pour assurer les remplacements dans les différentes écoles de la zone. En adhérant à cette plateforme, l'enseignant débutant percevra, quoi qu'il arrive, un traitement mensuel d'octobre à juin. Par ailleurs il s'engage à honorer tous les emplois qui lui sont proposés via cette plateforme. Ces emplois seront obligatoirement à temps plein. L'emploi du temps de l'adhérent à la plateforme sera composé de périodes d'activité dans divers établissements et de travail personnel de pré-

paration de séquences pédagogiques. S'il décroche un contrat qui lui assure un emploi jusqu'au 30 juin, l'enseignant débutant démissionnera de la plateforme, y libérant ainsi une place, ce qui permettra d'y laisser entrer un nouvel adhérent.

Il reste quelques points pratiques et juridiques importants à éclaircir en vue de la mise en œuvre de ces plateformes, ce qui rend certaines fédérations de Pouvoirs organisateurs très opposées à ce projet. Mais nous sommes persuadés que des solutions existent. Par ailleurs, rien n'obligera une direction qui est à la recherche d'un enseignant pour assurer un remplacement de faire appel à la plateforme de sa zone. Cette expérience, si tout est en ordre côté juridique, serait tentée dans un premier temps à Bruxelles dans l'enseignement fondamental et ce dès octobre 2019. Si elle est concluante, elle

serait ensuite étendue à toutes les autres zones et à d'autres niveaux.

Réflexions

Toujours si l'expérience est concluante, les plateformes seraient rapidement accessibles aux enseignants nommés à titre définitif qui, via un congé pour mission, pourraient mettre leur expérience à la disposition d'autres établissements. Le projet tel qu'il nous a été présenté nous semble vraiment très intéressant. N'hésitez pas à nous communiquer vos réflexions ou à nous poser des questions par courriel à l'adresse info@slfp-enseignement.be sur ce sujet. Nous vous tiendrons bien évidemment informés par tous nos canaux d'information des avancées dans ce dossier. ■

Stephan SEYNAEVE
Christine GENOT

ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR : SOYONS VIGILANTS !

Nous profitons de ce début d'année pour faire le point des prochaines revendications dans le cadre de la Négociation sectorielle 2019-2020.

Plusieurs sujets font débat actuellement, des affiliés nous ayant soumis des cas particuliers de discrimination qui nécessitent que le Gouvernement prenne d'urgence des mesures décrets ou émette des circulaires pour y mettre fin. Nous aborderons ici un point qui intéresse le PA des Hautes Ecoles, des Ecoles Supérieures des Arts, mais aussi de l'enseignement obligatoire du réseau FWB.

Voici une situation concrète qui vous permettra de mieux appréhender le problème : un agent administratif a été engagé comme niveau 2, dans une HE dans une fonction de graphiste. Il a travaillé précédemment pendant 10 ans comme graphiste dans le privé. Il possède un titre de bachelier en techniques graphiques spécifique à l'enseignement de promotion sociale. Ce diplôme obtenu en Promotion sociale n'étant pas reconnu comme équivalent au diplôme de bachelier de plein exercice, il n'a pas pu être engagé comme niveau 2+.

Existe-t-il une possibilité de notoriété professionnelle pour compenser l'absence du titre

requis étant donné qu'il a exercé plus de 10 ans dans un domaine où le titre requis est celui d'un bachelier de plein exercice ? Non !

Ni le décret du 12 mai 2004 fixant le statut des membres du personnel administratif, du personnel de maîtrise, gens de métier et de service des établissements d'enseignement organisé par la Communauté française (v. article 17), ni le décret du 20 juin 2008 relatif aux membres du personnel administratif des Hautes Ecoles organisées ou subventionnées par la Communauté française (v. article 3) ne comportent de dispositions permettant au Gouvernement d'accepter une notoriété professionnelle en relation avec les fonctions que peuvent exercer les membres du personnel administratif.

Cette possibilité d'user de la notoriété pour suppléer au titre requis en vue d'exercer une fonction existe pourtant pour le personnel enseignant (article 4§3 du décret du 8 février 1999 relatif aux fonctions et titres du personnel enseignant des HE organisées ou subventionnées par la CF) et pour le personnel ouvrier (article 181 du décret du 12 mai 2004 fixant le

statut des membres du personnel administratif, du personnel de maîtrise, gens de métier et de service des établissements d'enseignement organisé par la Communauté française).

Le SLFP revendiquera donc la possibilité pour le personnel administratif ressortissant du décret du 12 mai 2004 fixant le statut des membres du personnel administratif, du personnel de maîtrise, gens de métier et de service des établissements d'enseignement organisé par la Communauté française, ainsi que pour le personnel administratif soumis au statut du décret du 20 juin 2008 relatif aux membres du personnel administratif des Hautes Ecoles organisées ou subventionnées par la Communauté française, de bénéficier d'une procédure permettant au Gouvernement d'accepter une notoriété professionnelle.

Nous restons vigilants. N'hésitez donc pas à nous rapporter toute situation qui vous semble inique pour alimenter notre combat syndical. ■

Michel POIJJN

VOS QUESTIONS - NOS RÉPONSES

Mots clés : Rachat des années d'études

Question

Qu'en est-il de l'encodage Capello et des renseignements à donner aux agents qui souhaiteraient racheter leurs années d'études ?

Réponse

L'encodage des carrières des membres du personnel susceptibles de racheter leurs années d'études fait l'objet d'une priorisation. Compte tenu du fait que les objectifs d'encodage ne connaissent pas une égale vitesse de progression au niveau des directions, les membres du person-

nel qui n'auraient pas l'information complète via My Pension peuvent contacter les responsables suivants :

- **Pour la zone de Bruxelles et Brabant wallon :** Madame Nawaal CHERKAOUI, Attachée nawaal.cherkaoui@cfwb.be
- **Pour la zone du Hainaut :** Monsieur Guillaume MARICHAL, Attaché guillaume.marichal@cfwb.be
- **Pour la zone Namur-Luxembourg :** Madame Anne-Sophie BOURDON, Attachée anne-sophie.bourdon@cfwb.be
- **Pour la zone de Liège :** Madame Patricia VELLA, Attachée patricia.vella@cfwb.be ■

Vincent PETIT

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

