



argument



D'IMPORTANTES DOSSIERS BLOQUÉS

Contact

SECRETARIAT 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
Henri De Baer
Lieve Deduytschaever
Christel Demerlier
Sandra Deprez
Marnix Heyndrickx
Virginie Renquin
Philippe Rigaux
Patrick Roijens
Iris Verschueren

CONTENU



Les pompiers insuffisamment protégés 6

Durant la nuit du nouvel an les pompiers ont été assaillis par des fauteurs de troubles. Que faire à l'avenir ?



Le 1900 ne répond plus chez Proximus ! 9

Non, ce n'est pas un numéro d'appel à 4 chiffres, mais le nombre d'emplois que Proximus veut "liquider".



Le rôle social d'un directeur de prison 15

Hans Claus, le directeur de la prison d'Audenarde plaide depuis longtemps pour moins de barreaux et plus d'humanité.



Filmer et insulter des fonctionnaires de police n'est pas autorisé 16

Ces derniers temps, les médias publient régulièrement des articles sur des policiers qui sont filmés lors de leurs interventions.



Le contrôle des arrêts de maladie des fonctionnaires est inutile et superflu 19

Lorsqu'un membre du personnel est malade et n'est pas en état de se rendre à son travail, son absence est justifiée par un certificat médical.



ABONNEZ-VOUS À LA NEWSLETTER DU SLFP

Inscrivez-vous via
<https://www.slfp.eu/newsletter>

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

SHUTDOWN À LA BELGE

« Bien sûr, les administrations tournent, les salaires des fonctionnaires sont payés, les impôts sont enrôlés »

Quelle étrange période que celle que nous vivons. Le gouvernement fédéral étant démissionnaire, les affaires tournent au ralenti. On a l'impression, toute proportion gardée, que nous sommes, comme aux Etats-Unis, en plein *shutdown*.

Bien sûr, les administrations tournent, les salaires des fonctionnaires sont heureusement payés, les impôts sont enrôlés. Mais il n'empêche que, pour les dossiers qui nous concernent, là, tout est bloqué.

Enfin, tout c'est beaucoup dire. C'est ainsi que, dans le *Moniteur belge* du 14 janvier 2019 est paru l'arrêté royal qui établit le cadre réglementaire de l'introduction du travail intérimaire dans certains services fédéraux, dans les entreprises publiques ainsi qu'à HR Rail. Et ce à partir du 1er février 2019.

Nous ne redirons pas ici tout le mal que nous pensons de cette possibilité qui précarise un peu plus le travail au sein des services publics au sens le plus large du terme.

Par contre, l'octroi du second pilier de pension pour nos collègues contractuels, lui est bel et bien bloqué. Le gouvernement sortant n'osant pas mettre à exécution cet accord, sous prétexte d'affaires courantes et bien qu'il ait légalement le droit de demander l'aval au Parlement à ce sujet. Ce qui permettrait de faire progresser ce dossier important. Hélas, il n'en est rien.

Nous perdons donc, comme ce fut le cas en 2018, le budget de 32 millions d'euros qui y était affecté.

Un autre dossier sur lequel le gouvernement devrait prendre ses responsabilités, en demandant éventuellement le soutien du Parlement,



© SMITS

est le dossier pénibilité et, pour être tout à fait exact, en particulier sur celui de la problématique des tantièmes préférentiels.

En effet, le dossier pénibilité étant bloqué, les régimes spéciaux restent en vigueur tant que le nouveau régime de pensions n'est pas mis en œuvre. Toutefois, dans le régime des tantièmes préférentiels, ce n'est pas le cas. La réforme précédente de 2012 (gouvernement Di Rupo) a mis en œuvre un mécanisme de réduction progressive des tantièmes pour atteindre, en 2022, le coefficient de seulement 1,05. Ceci veut dire que le tantième préférentiel donnera à peine une réduction de la durée de la carrière.

La seule solution pour éviter cette diminution, en attendant un nouveau régime réglant la pénibilité dans la Fonction publique, est la publication d'un arrêté royal gelant cette diminution et garantissant un coefficient maximum de 1,12.

Enfin, les discussions relatives à un accord interprofessionnel dans le privé sont bloquées. En effet, la marge salariale reste limitée à une augmentation maximale de 0,8% pour les deux ans à venir.

Ce n'est pas cette marge qui aidera à augmenter

le pouvoir d'achat des travailleurs. Au contraire, il stagne s'il ne baisse pas. Alors que les dividendes payés aux actionnaires augmentent chaque année et que les salaires des hauts dirigeants sont totalement libres. Plus de flexibilité pour les travailleurs sans compensation salariale, le fossé s'élargit.

Face à cette situation injuste, le SLFP soutiendra ses collègues de la CGSLB lors de la grève de la Saint Valentin du 13 février.

Pour rappel, voici plus de 12 ans qu'aucun accord intersectoriel n'a été enregistré au sein de la Fonction publique.

Et nos revalorisations salariales se limitent à l'index, quand celui-ci n'est pas supprimé, réduisant encore notre pouvoir d'achat.

Nos collègues de Proximus sont également profondément touchés par l'annonce de la disparition de 1900 emplois. Pour eux il s'agit véritablement d'un *shutdown*. Le SLFP-Proximus met tout en œuvre pour limiter la casse et trouver des solutions pour aider nos membres. ■

François FERNANDEZ-CORRALES
Président général

TiSA, UN MISSILE BRAQUÉ SUR LE CŒUR DU SERVICE PUBLIC

Les acronymes TTIP et CETA résonnent encore à nos oreilles, mais TiSA (avec i minuscule) ? Inconnu ! Le 'Trade in Services Agreement' (Accord sur le Commerce des Services) constitue un danger mortel pour le service public.



Lode VANOOST

L'Organisation de Coopération et de Développement Economiques (OCDE) négocie sur le TiSA avec la Commission Européenne, les États membres de l'UE et avec les USA, le Canada, la Nouvelle-Zélande, l'Australie, le Chili, la Colombie, le Costa Rica, le Mexique, Panama, le Pérou, Israël, Taiwan, Hongkong et le Pakistan.

Le TiSA veut ouvrir tous les services publics au « marché libre », en fait pour qu'ils soient repris par des multinationales. Les textes soumis à discussion restent secrets pour vous et

moi, mais pas pour les multinationales et leurs experts qui participent à leur rédaction. Des parties du texte ont été révélées grâce à WikiLeaks. Les négociateurs veulent insérer dans le traité des articles ayant pour but de rendre toute résistance à la privatisation impossible.

Secret : des parties entières du TiSA restent confidentielles cinq ans après leur approbation, officiellement pour protéger des secrets d'État /commerciaux ?. En réalité le traité vise à établir des faits accomplis sur lesquels les

pays concernés ne peuvent revenir sans de lourdes conséquences financières.

Tout : les traités mentionnent traditionnellement les secteurs ou activités tombant sous leur application. Ce qui n'est pas mentionné reste en dehors. Le TiSA inverse le procédé. Seuls les secteurs mentionnés comme « non repris dans l'application » restent en dehors du traité. Ne rien dire sur par exemple les soins de santé ou l'enseignement suffit à utiliser le traité en vue de privatiser ces deux secteurs.

Pas de jurisprudence propre : les partisans du TiSA avancent l'argument selon lequel chaque pays garde la liberté dans le choix en faveur ou contre la privatisation. C'est une fiction qui ne tient pas compte des véritables rapports de force économiques. Si après l'approbation du traité la Belgique décide de ne pas privatiser un secteur public quelconque, les entreprises intéressées peuvent déposer plainte sur la base du traité. Ces plaintes ne peuvent pas être traitées par les tribunaux de commerce nationaux, mais elles doivent être présentées à un panel international d'experts. Ce panel statue exclusivement sur la base du texte du traité et ne tient aucun compte des lois belges. La pratique des traités existants révèle que ces panels se prononcent toujours en faveur des entreprises et imposent d'énormes amendes pour « la perte de bénéfices futurs ». Les gouvernements n'iront plus à l'encontre du traité par crainte d'amendes gigantesques.

Pas de renationalisation : un pays ne pourrait-il donc pas renationaliser les soins aux seniors ou les prisons s'il le souhaite ? Le TiSA l'interdit ! Chaque secteur privatisé ne peut être remplacé après banqueroute que par un nouveau secteur privé soutenu par d'autres investisseurs.

Délai de résiliation plus long qu'un mandat de gouvernement : chaque pays peut tout de même décider de sortir du traité ? Le TiSA im-

pose un préavis à la résiliation de sept ans, qui est plus long que le délai entre deux élections. Si une nouvelle majorité politique décide de sortir du traité pour nationaliser à nouveau certains secteurs, elle ne pourra rien changer pendant sa première période de gouvernement. Entretemps, les entreprises concernées et leurs alliés politiques peuvent mener une opposition pendant cinq ans, tandis que la privatisation se poursuit. Le préavis à la résiliation de sept ans revient à ce que les élections ne peuvent plus changer la politique économique.

Le TiSA veut, tout comme le TTIP et le CETA, rendre irréversible la politique antisociale des décennies passées sans tenir compte des intentions de vote de la population, mais cela peut être stoppé. D'où cette information, passez à l'action. C'est possible, car par le passé déjà de grands traités ont été évacués à la suite d'actions de protestation. Dans les années 1990, les États membres de l'Organisation Mondiale du Commerce des Nations-Unies avaient négocié en secret pendant sept ans sur un 'Multilateral Investment Agreement'. Lorsque le traité fut rendu public en 1997 pour sa signature et ratification, des activistes et des organisations ont lu les textes et se sont organisés. Ils ont diffusé l'information sur les conséquences catastrophiques du point de vue social et écologique. Aucun parlement n'a osé le ratifier, grâce à une protestation engagée et de masse, malgré certains politiciens et les grands organes d'information qui continuaient de défendre le traité et que l'Internet et les médias sociaux en étaient encore à leurs premiers balbutiements. La Belgique (comme le Paraguay et l'Uruguay l'ont déjà fait) doit se retirer de ces négociations. ■

Lode VANOOST

Lode Vanoost

Tot uw dienst



De zeven zonden van de ambtenaar doorprikt



Lode Vanoost a écrit un ouvrage « Tot Uw Dienst – De zeven zonden van de ambtenaar doorprikt », avec 67 témoins issus du secteur public. (EPO, Antwerpen, 20 euros).

En vente en librairie. Vanoost est disponible pour des conférences et des activités de formation.

Contactez lode@dewereldmorgen.be. ■

AUGMENTATION DES PENSIONS DES FONCTIONNAIRES EN 2019



Nos pensions suivent l'évolution des rémunérations des fonctionnaires encore en service. C'est ce que nous appelons la « péréquation ». Depuis 2009, cette adaptation biennale est effectuée sur la base de paniers de péréquation sur la base des différents secteurs des services publics. En 2019 aussi l'augmentation est plutôt réduite, à savoir en moyenne 0.5%. Il s'agit d'une mesure collective et automatique. Le pensionné ne doit donc rien faire.

Les pourcentages varient d'un secteur à l'autre et sont fixés par panier sur la base des augmentations :

- des maxima des échelles salariales ;
- de certaines allocations salariales ;
- du pécule de vacances ;
- de la prime de fin d'année.

Pourcentages de péréquation		
N°	Corbeille	Augmentation
1	Autorité fédérale	0,00%
2	Région Bruxelles Capitale	4,34%
3	Communauté Flamande	0,00%
4	Région Wallonne	0,00%
5	Communauté Française	1,38%
6	Communauté Germanophone	0,96%
7	Enseignement Communautaire Flamand	0,67%
8	Enseignement Communauté Française	0,00%
9	Autorités Locales Région Flamande	0,03%
10	Autorités Locales Région Wallonne	0,05%
11	Autorités Locales Bruxelles Capitale	0,04%
12	Forces Armées	0,02%
13	Police intégrée	0,00%
14	Entreprises publiques autonomes	0,47%
15	SNCB	0,00%

LES POMPIERS : EN SOUS-EFFECTIFS ET INSUFFISAMMENT PROTÉGÉS

Des sondages d'opinion font apparaître que les pompiers appartiennent aux catégories professionnelles les mieux appréciées. Pourtant durant la nuit du Nouvel An peu de reconnaissance était décelable ; dans différentes communes bruxelloises, les pompiers ont été assaillis par des fauteurs de troubles. Que faire à l'avenir ?



© SMITS

Notre syndicaliste Eric Labourdette a réagi vivement : « Les pompiers de Bruxelles et d'autres grandes villes en ont marre d'être attaqués pendant leur travail. Des mesures insuffisantes avaient été prises pour garantir notre sécurité. » Les politiques se sont alors montrés réciproquement du doigt. Le ministre compétent de l'Intérieur Pieter De Crem indiquait par-dessus le marché que les services de police avaient commis une erreur d'appréciation. On est par contre resté muet sur le rôle du bourgmestre en matière de police administrative et d'ordre public.

Après les incidents, le SLFP a envoyé un courrier aux bourgmestres des communes où l'agitation avait été la plus grande, à savoir Saint-Josse-ten-Noode, Molenbeek, Anderlecht, Evere, sans oublier la ville de Bruxelles. Eric Labourdette leur a rappelé leurs responsabilités et a demandé les textes et explications sur les mesures prises, mais aussi sur les initiatives qui s'imposent. Les courriers sont restés lettre morte.

Fin janvier les syndicats ont rencontré le ministre De Crem. Les incidents de la nuit de Nouvel An ont été évoqués. Pouvait-il en être autrement ? Mais le ministre De Crem n'a mis aucune véritable solution ou proposition sur la table.

Une réforme sans fin

Le corps des pompiers belges compte environ 5000 professionnels et 12.500 volontaires.

Est-ce suffisant ? Les journaux titrent trop souvent : « Les zones de secours manquent cruellement de volontaires ». Engager des professionnels est également urgent, mais, demande un effort financier de la part des communes.

La réforme des services d'incendie et la création de 34 zones sont intervenues après la catastrophe de Ghislenghien de 2004 : 24 personnes y ont perdu la vie à la suite de l'explosion d'une conduite de gaz et du grand incendie qui s'en est suivi.

La réforme était-elle une bonne idée ? En soi, la réforme lancée en 2007 est bonne selon Eric Labourdette, mais, il reste beaucoup à faire.

Des arrêtés d'exécution ont suivi la loi-cadre. Ils ont été publiés en vitesse à la fin du précédent gouvernement et ont déjà fait l'objet de plusieurs rectifications.

De plus, le gouvernement n'a pas respecté ses engagements. Bien qu'il ait eu l'intention de renforcer les services d'inspection, rien de tel n'est visible jusqu'à ce jour. Bien au contraire, il y a trop peu de contrôleurs disponibles pour effectuer les inspections dans les 34 zones. Il est cependant important de vérifier par le biais de ces contrôles s'il y a suffisamment d'effectifs, si le matériel est « up to date » ... Une chose est certaine : la Belgique dispose de trop peu de pompiers.

15 ans après Ghislenghien et plus d'une poignée de gouvernements plus tard, la réforme des services d'incendie reste inachevée. Le prochain gouvernement devra continuer le travail. Ou bien il débarquera avec de nouvelles idées, car chaque gouvernement et chaque ministre aime laisser son empreinte, avec trop souvent une perte de continuité et de stabilité.

Quoi qu'il en soit, le SLFP reprendra les recommandations nécessaires dans son Mémoire adressé aux partis politiques en prévision des élections fédérales de mai. ■

Cindy WILLEM

Responsable de la communication



© SMITS

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



LE SLFP APPROUVE LA CCT 2019-2020

La CCT 2019-2020 a été approuvée par la Commission Paritaire du 20 décembre 2018. Le SLFP a donné son approbation et est resté fidèle à ses principes visant à améliorer la situation du personnel sans affecter les droits acquis. Le SLFP comprend que les conditions de travail actuelles sont difficiles, mais cette CCT n'est certainement pas une boîte vide.

Les propositions comme publiées dans le dernier Argument sont élargies avec les points suivants :

- Les barèmes pour les auxiliaires seront augmentés comme suit :
 - 0j = 12.878,95 € (1.831,92 € brut/mois)
 - 2j = 13.007,74 € (1.850,24 € brut/mois)
 - 4j = 13.137,82 € (1.868,74 € brut/mois)
 - 8j = 13.269,20 € (1.887,43 € brut/mois)
 - 12j = 13.401,89 € (1.906,31 € brut/mois)

Après 16 ans =	barème D2 / 1an	= 13.595,99 € (1.933,92 € brut/mois)
	ou barème D3 / 1an	= 13.598,50 € (1.934,27 € brut/mois)
Après 17 ans =	barème D2 / 2ans	= 13.705,50 € (1.949,46 € brut/mois)
	ou barème D3 / 2ans	= 13.706,67 € (1.949,66 € brut/mois)

- L'allocation de connaissance produits (Retail) sera augmentée de 4%, soit un montant annuel brut de 110 € pour un membre du personnel à temps plein.
- Les jours de "Banking Holidays" avec inactivité certains jours de pont seront testés d'abord et évalués immédiatement .
- Pour les contrôles médicaux / attestations médicales, une copie de l'avertissement sera transmise au chef immédiat du membre du personnel.
- Pour le plan à long terme, un point sur le titulariat est ajouté, dans lequel l'entreprise s'engage à faire les adaptations administratives nécessaires afin d'appliquer les mêmes règles de titulariat à l'ensemble des catégories de personnel concerné.

Après de nombreuses discussions et réflexions, notre base a conclu que, malgré la situation difficile qui prévaut actuellement, ces propositions de CCT sont néanmoins valables et offrent au moins la certitude d'une augmentation maximale du pouvoir d'achat, en tenant compte des restrictions imposées par le gouvernement. Pour toutes ces raisons, le SLFP a finalement dit "oui" à cette CCT.

Si vous souhaitez plus d'information, vous pouvez contacter nos services / nos représentants.

Les écochèques :

c'est quoi et que pouvez-vous acheter avec vos écochèques ?

A partir de 2019, la nouvelle CCT prévoit des écochèques pour tous les membres du personnel – sauf les mandataires et les non-barémiques.

(Les écochèques ne sont plus liés aux prestations systématiques ou occasionnelles le samedi, car ces prestations seront compensées avec le congé extra légal complémentaire).



Les écochèques sont une augmentation du pouvoir d'achat, exonérée de charges sociales et taxes. Le montant maximal chez bpost est de 240 € par an (pour un collaborateur à temps plein). Les écochèques seront chargés sur la même carte Sodexo que pour les chèques repas, en principe le dernier jour du mois de janvier. Ils restent valables pendant 24 mois. Les écochèques ont plus ou moins les mêmes principes que les chèques repas, mais au lieu d'acheter des produits de nutrition, les gens peuvent acheter des produits et services écologiques. Les écochèques sont donc destinés à l'achat de produits et services respectueux de l'environnement.

Que pouvez-vous acheter avec vos écochèques ?

Vous avez une gamme bien élargie de produits et services que vous pouvez acheter avec vos écochèques. Voici quelques exemples dans différentes catégories :

- énergie**
 - Électroménager avec label A
 - Chaudière, économiseur d'eau
 - Isolation
 - Panneaux solaires
- mobilité durable**
 - Vélos / accessoires pour vélo
 - Transport en commun (train, autocar)
- gestion déchets**
 - Piles rechargeables
 - Fût de compostage
 - Papeterie avec écolabel
- ecodesign**
 - Meubles (de jardin) en bois
 - Peinture avec écolabel
- attention pour l'environnement / jardinage**
 - Plantes d'extérieur, bulbes, terreau
 - Outils manuels
- divers Bio & Eco**
 - Aliments BIO
 - Produits d'entretien avec écolabel
 - Produits de soins et beauté avec écolabel

Pour plus d'info, vous pouvez consulter le site web de sodexo : www.sodexo.be

N'APPELEZ PLUS, LE 1900 NE RÉPOND PLUS CHEZ PROXIMUS !

Non, ce n'est pas un numéro d'appel à 4 chiffres, mais le nombre d'emplois que Proximus veut "liquider".



© Didier SEGHNIN

Le mardi 8 janvier en fin de journée, différents journaux ont communiqué une information concernant une éventuelle suppression de 2000 emplois chez l'opérateur historique. Le jeudi matin 10 janvier, l'entreprise a organisé en toute urgence une Commission paritaire extraordinaire ! Résultat de cette Commission paritaire : 240 millions d'économies en 3 ans, suppression de 1 900 emplois en 3 ans et engagement de 1 250 employés (750 dans une filiale IT et 500 spécialistes de la digitalisation dans Proximus SA).

Une volonté certaine de se débarrasser des "vieux" (!) et un manque total de respect envers le personnel qui, en moins de 25 ans, a connu plus de 4 grosses restructurations avec des départs volontaires, de longs parcours de formations pour les employés et une flexibilité accrue.



Notre point de vue

À ce stade, le SLFP a fait part de son mécontentement concernant la manière dont le personnel a été informé de cette mauvaise nouvelle et nous avons organisé une journée de grève et de rassemblement à Bruxelles le mardi 15/01/2019.

En 25 ans, l'entreprise a réduit le personnel de plus de 10 000 personnes. Ces 5 dernières années, l'entreprise a versé en moyenne 500 millions de dividendes par an, c.-à-d. 2,5 milliards en 5 ans et, maintenant, ce serait le personnel qui devrait payer le plan de 240 millions ? NON, NON et NON ! Telle est notre réponse et nous n'accepterons pas de licenciement sec ! Nous invitons tous les employés de Proximus à faire front. ■

En vous remerciant de votre fidélité,
Votre équipe du SLFP-Proximus

FORMATION « MINDFUL WARRIOR » À LA DÉFENSE

« Acceptez-vous d'entamer la conversation par un exercice ? » Le commandant Didier Anthonis entre immédiatement dans le vif du sujet lorsque je le rencontre à Bourg-Léopold, sa base d'affectation. En effet : les cinq minutes de répit me permettent d'échapper à la course folle à l'extérieur de son bureau et à me concentrer totalement sur l'interview.

Mindfulness sonne pour beaucoup plutôt bizarrement à l'oreille. Et pourtant vous obtenez pas mal d'effets positifs par ce type de méditation. Vous recherchez une perception consciente de votre vécu et vous portez votre attention sur ce qui se passe ici et maintenant en partant d'une attitude neutre, sans préjugés. Par la perception de vos idées, émotions et sensations corporelles sans préjugés, les perturbateurs intérieurs perdent de leur impact. L'exercice quotidien augmente la résistance psychique. Vous vivez de manière plus consciente et vous vous libérez des émotions et des schémas de pensée négatifs. L'origine se trouve dans le bouddhisme, mais le fondateur Jon Kabat-Zinn a adapté le mindfulness à notre culture. Le contexte détermine aussi le type d'entraînement. Pour son programme à la Défense, Didier a cherché l'inspiration entre autres chez nos voisins du nord pour trouver la formule idéale pour les militaires. La deuxième formation « Mindful Warrior » démarre en février à Bourg-Léopold. Didier met tous les outils entre les mains des participants pour qu'ils se concentrent sur ce qui se passe ici et maintenant en quatre sessions réparties sur huit semaines.

Plus productif avec l'esprit tranquille

Avec le mindfulness vous trouvez un meilleur équilibre travail-vie et vous êtes plus résistant au stress, nous raconte Didier. « Il est évidemment impossible d'écarter totalement le stress, mais si vous êtes mindful dans la vie, vous l'appréhendez autrement. Vous récupérez beaucoup plus rapidement votre niveau de base. » Une formation en mindfulness vous aide donc à aborder plus tranquillement les problèmes quotidiens. La Défense en tant qu'employeur en retire aussi les avantages si les militaires sont formés. « Les gens fonctionnent mieux, que ce soit sur pied de paix à la caserne ou en mission à l'étranger. Vous



© Lieve DEDUYTSCHAEVER

êtes beaucoup plus productif lorsque vous avez l'esprit tranquille. La diversion disparaît et vous êtes plus concentré » nous dit Didier.

« Les gens fonctionnent mieux, que ce soit sur pied de paix à la caserne ou en mission à l'étranger »

Didier est passionné par son sujet, pourtant il a comme la plupart d'entre nous un passé purement militaire. Il a débuté dans les blindés et n'a abouti dans le milieu de la formation que des années plus tard. « Dans mon job de formateur à la Défense, mon intérêt était centré sur les techniques de méditation. Je suis sorti de la simple réflexion pour obtenir une meilleure perception de moi-même. A un certain moment, j'ai eu la chance de pouvoir suivre un post-graduat en coaching à la « Instituut voor aandacht en mindfulness » à Gand et il est apparu que j'étais encore trop dans

ma tête, que j'avais trop peu de ressenti. J'ai décidé de suivre une formation en mindfulness de huit semaines et cela m'a fait du bien. Je voulais y sensibiliser aussi d'autres personnes. En 2013, j'ai entamé une formation de formateur en mindfulness. » Il a été contacté quelques années plus tard par la Direction Générale Health & Well Being et les choses se sont mises en route. Quelques formations ont été données entre-temps, adaptées chaque fois au public-cible. Les jeunes médecins en formation peuvent suivre le programme « Mindful Medics », dans le deuxième cycle Didier aborde le « Mindful Leader » et ce mois débute une deuxième formation « Mindful Warrior » à Bourg-Léopold, accessible pour tous. Didier espère pouvoir élargir son public petit à petit : « Les personnes qui suivent actuellement le programme mindfulness sont généralement au courant et intéressées par le sujet. Il serait bien que des militaires issus des unités de combat prévoient également de participer à la formation, car je suis convaincu qu'ils peuvent aussi en retirer un bénéfice. Ils sont souvent en mission, ce qui pèse parfois lourdement sur

leur vie de famille. C'est un élément qu'ils emportent avec eux au travail ; ils sont de ce fait moins concentrés sur la mission. Quel est le patron qui ne veut pas que ses gens gardent leur sang-froid pendant la mission, quoi qu'il se joue dans leur vie ? Un militaire dont les pensées sont en Belgique pendant une mission de garde n'est pas productif à 100%. Grâce à mindfulness, le militaire apprend à écarter ces idées pendant la mission, et il peut se concentrer sur son job. S'il a le temps entre les shifts d'y réfléchir, il le fera plus tranquillement et sans préjugés. »

L'histoire ne s'arrête pas après la formation

Le militaire doit-il chaque fois s'asseoir pour se livrer à une méditation, pour appréhender tranquillement les problèmes et le stress ? Didier compare mindfulness et fitness : "Si je pars en patrouille sur un théâtre de guerre, je ne fais pas du sport. Ma condition physique sera cependant meilleure si je m'entraîne régulièrement, et j'en retire aussi les fruits dans l'exercice de mes tâches quotidiennes. Si je m'entraîne régulièrement à méditer, je resterai plus facilement concentré sur mon job. Celui qui est mindful dans la vie est plus concentré, peut réfléchir avec des idées plus claires et prend des décisions plus réfléchies, ses émotions sont maîtrisées, il agit moins sur pilote automatique, est plus heureux, plus aimable et en meilleure santé. Mais tout comme dans le sport, on perd les effets positifs du mindfulness dès que l'on cesse de s'exercer. » Vivre mindful commence par la formation, mais l'histoire ne s'arrête pas là. « La première formation a constitué notre scénario de test. Nous avons interrogé les participants à trois moments : avant, une semaine et cinq mois après le cours. Nous avons constaté que les valeurs en matière de concentration, attention et de ressenti au moment même par rapport au premier questionnement avaient augmenté. Après cinq mois, l'effet reste perceptible, mais le score dépend du nombre d'exercices encore pratiqués par les gens. Pendant l'entraînement, nous demandons aux participants qu'ils s'exercent pendant 45 minutes, mais si par la suite on pratique le mindfulness pendant un quart d'heure par jour, ce sera suffisant pour maintenir une attitude mindful. »

Etes-vous intéressé par une formation mindfulness ? Contactez le commandant Didier Anthonis via didier.anthonis@mil.be, il vous donnera volontiers plus d'information. ■

Lieve DEDUYTSCHAEVER

LU ET APPROUVÉ : DE MUTS (LE BÉRET)

Le 2 décembre 1985, Peter Dejaegher monte dans le train pour Marche-les-Dames. Ce jour-là, carrément contre l'avis de sa mère, débute son service militaire chez les para-commandos. Plus de trente ans plus tard, Peter écrit un roman narrant ses expériences et basé sur une intrigue fictive : De Muts (Le Béret). Un premier roman d'une qualité exceptionnelle !

Le récit se déroule dans les années quatre-vingt. Marc Gillis, le personnage principal, entame son service militaire comme candidat para-commando par la formation de base de cinq mois. Fraîchement diplômé en sociologie, il débarque comme un corps étranger dans un monde qui lui est totalement inconnu et y découvre la rudesse physique et mentale de la vie de para-commando. Marc est confronté à une discipline de fer, à l'humiliation et à l'épuisement, mais aussi à l'amitié qui dans de telles circonstances éprouvantes naît rapidement entre des candidats qui poursuivent tous le même but : le béret amarante ou vert tant convoité. Au fur et à mesure de l'avancement de la formation, les tensions augmentent entre les recrues. Le harcèlement, la pression exercée par le groupe et une affaire de drogue débouchent sur un accident tragique en Ecosse. Est-ce bien une balle perdue qui a tué l'un des amis ?

Quelques personnages racontent l'histoire ; chacun avec sa propre perception de la formation et de la vie de para-commando. Leurs caractères sont analysés en détail et leurs récits sont conformes à la réalité. Quelques événements politiques se déroulent en arrière-plan, rappelant l'atmosphère des années 80. Si vous connaissez le milieu militaire de l'intérieur, ce roman ravivera certainement vos souvenirs. ■



Par le style de narration et les différents narrateurs, ce roman se lit presque d'un trait. Vous aimez les romans bien équilibrés entre la fiction et la réalité ? Vous avez des bases militaires ou vous voulez découvrir l'ambiance militaire ? De Muts (Le Béret) est fait pour vous !

Plus d'info sur le livre : De Muts par Peter Dejaegher, ISBN : 9789402175769, 356 pages, édité par Brave New Books - <https://peterdejaegher.com> ■

INFORMATION SUR LE CUMUL D'EMPLOI

Suite à l'arrivée du « flexi-job », aux questions habituelles que nous recevons mais aussi au suivi plus régulier de la part de l'autorité sur le sujet, il nous semble opportun de rappeler certaines règles ou consignes afin d'éviter tout malentendu, problème de discipline, voire des problèmes financiers que vous pourriez rencontrer.



- Pour le personnel civil contractuel ou statutaire, une demande doit être également introduite et devra être étudiée en vue de donner l'autorisation ou le refus d'exercer une activité de cumul.
- En principe, les candidats ne peuvent exercer de cumul pendant toute leur période de formation sauf cas exceptionnel qui sera motivé sur le mod B de demande de cumul et qui sera ou non accepté par le DGHR.
- En ce qui concerne les militaires du cadre actif, vous devez demander un cumul si vous souhaitez exercer une activité supplémentaire en dehors des heures de service, lorsque cette activité vous fait gagner de l'argent ou en fait gagner à une tierce personne. (Flexi-job, associé, mandataire sauf politique, société, institution ...) Ceci signifie que les Mil du cadre actif ne peuvent exercer ni pour eux-mêmes ni par personnes interposées d'autres emplois, professions ou occupations publics ou privés, sauf à titre gratuit. Ils ne peuvent en outre accepter aucun mandat ni prêter aucun service, même gratuit, dans les entreprises à but lucratif. Quelques exemples :
 - il m'est interdit de travailler ou d'aider dans le café de mon frère lors du carnaval ou d'une soirée ou toute autre circonstance

qui pourrait se présenter, même si cela part d'une bonne intention. En effet, même si je ne me fais pas payer, je fais gagner de l'argent à une tierce personne ;

- j'ai un peu d'argent de côté (ce qui n'arrive pas à tous et tout le temps), je veux aider un membre de ma famille ou un ami en contribuant à un investissement sous forme de parts dans sa société ou entreprise et celui-ci m'invite à être membre ou associé dans celle-ci, il me faudra demander un cumul auprès du Dir Gen HR.
- Il convient tout de même de préciser qu'une « activité complémentaire » est accordée au personnel médical afin de s'entraîner, maintenir et développer leur spécialisation médicale, celle-ci est imposée et organisée par l'autorité militaire et se déroule pendant ou en dehors des heures de service, avec un nombre d'heures imposé pour le maintien du brevet ; si le même membre du personnel médical veut exercer un cumul en tant que « volontaire ambulancier civil », il devra demander un cumul.
- Il est possible que pendant votre carrière, vous souhaitiez prendre un retrait temporaire de quelques mois. L'obligation de demander le cumul dépend alors du type de retrait.

- Dans le cas d'un RTECP, le retrait temporaire pour convenance personnelle, il ne faut pas de demande de cumul.
- Dans le cas d'un RTEIC, un retrait temporaire pour interruption de carrière, le militaire pourra travailler comme indépendant ou, comme employé, devra avoir introduit une demande de cumul trois mois avant le début de son RTEIC (interruption de carrière). Dans ce dernier cas, en tant qu'employé, il ne pourra exercer que le nombre d'heures et le cumul qui lui ont été accordés à ce moment-là. A défaut, son RTEIC sera transformé en RTECP.
- Pour le RTERF, retrait temporaire d'emploi pour raison familiale, une demande de cumul est imposée. Celle-ci peut être introduite avant ou au cours du RTERF. Pendant le RTERF, quelle que soit l'activité, indépendant ou employé, aucune limite de temps n'est imposée.
- Hélas pour nous mais nous devons aussi en parler, en cas de maladie, que celle-ci soit de longue durée ou non (AMS, RTEMS) que nous ne souhaitons à personne, le cumul doit s'arrêter de la propre initiative de la personne en le signalant à son commandement. (ASE165 si RTEMS). Il va de soi que si vous êtes malade pour votre job principal de militaire, vous êtes également malade pour votre activité en cumul et que vous ne pouvez pas travailler sous certificat médical. Votre certificat vaut pour les deux activités professionnelles. A défaut, vous pourrez être sanctionné disciplinairement et la période d'AMS pourra être considérée comme une période d'absence illégale.
- Une dernière question qui nous revient fréquemment ou un point que l'on oublie souvent d'inscrire sur son mod B, concerne le nombre d'AMS et le pourquoi de ces AMS. Bien que cela ressorte du « secret médical » et qu'il se pourrait que vous préfériez le garder pour vous, vous courrez le risque de voir automatiquement votre demande de cumul

refusée dans le cas où vous dépasseriez 25 jours de maladie sur l'année de la demande ainsi que pour une des trois années précédentes, ou que vous dépasseriez 60 jours de maladie cumulées sur les trois dernières années. Dans le cas où votre autorité locale émet un avis défavorable, vous devez établir un mémoire en expliquant si les AMS sont dues au service ou pas (les AMS dues au service ne comptent pas), suite à une seule maladie ou accident et si vous êtes complètement rétabli, (de préférence avec une attestation médicale) afin que le Dir Gen HR soit en possession de tous les éléments lui permettant de prendre une décision en pleine connaissance de cause. Il a alors la possibilité d'accorder le cumul sans limite de temps, de le refuser ou de l'accorder éventuellement pour une période limitée d'un an renouvelable (période d'essai).

Ceci ne reprend que les grandes lignes de la directive, car il existe des exceptions ou cas particuliers. Toutefois ce petit rappel éliminera une majorité de doutes et de questions. Il est toujours possible de se diriger vers votre délégué syndical en cas d'incertitude sur la nécessité d'avoir ou non une autorisation de cumuler. Votre métier principal est celui de militaire ou personnel travaillant au sein de la Défense. C'est votre job principal et premier, le cumul sera donc votre activité d'appoint ou secondaire et ne pourra jamais porter préjudice au bon fonctionnement du métier de militaire et aux besoins du service opérationnel. Plus d'infos ? DGHR-GID-cumul-001 annexe B. ■

PASCAL CORRIAT

Défense des intérêts individuels

Personnel civil au sein de la Défense

PLANS DU PERSONNEL 2019 : AVIS DÉFAVORABLE POUR LE SLFP-DÉFENSE

Chaque année, des plans du personnel nous sont soumis pour avis dans différents comités de concertation où nous siégeons et qui ne concernent que le personnel civil. Ces plans sont des prévisions du personnel en termes de recrutements, promotions au niveau A et accessions au niveau supérieur.

Des concertations ont été réalisées fin de l'année dernière spécifiquement pour le personnel de l'Office Central d'Action Sociale et Culturelle de la Défense (OCASC) ainsi qu'au sein du ministère de la Défense pour le personnel civil. Les plans du personnel du War Heritage Institute (WHI) et de l'Institut Géographique National (IGN) n'ont pas encore été soumis à la concertation.

Au sein de l'OCASC, nous constatons avec regret qu'aucune promotion n'est prévue dans le niveau A et que très peu d'accessions seront prévues dans les autres niveaux en 2019. Ce plan du personnel est trop peu ambitieux selon notre organisation et ce même constat peut être également fait au sein de la Défense avec une remarque supplémentaire concernant le recrutement. En effet, même si la Défense a effectué un plus grand nombre de recrutements ces 3 dernières années par rapport aux années antérieures, elle n'a pas honoré tous les recrutements possibles prévus dans les 3 derniers plans du personnel, des occasions manquées selon nous !

Ces 2 plans du personnel nous ont été présentés dans une période de grande incertitude pour le personnel de la fonction publique. En effet, parallèlement à ces concertations, le SLFP négociait le Codex au sein du comité B, l'organe de négociation pour la fonction publique. Le Codex est une réforme du statut pour les agents de l'Etat, un code rassemblant la législation pour tout le personnel de la fonction publique. Début décembre, le ministre Sander Loones, alors nouveau ministre en charge de la fonction publique,

interrompait de manière unilatérale les négociations en cours sur le Codex avec un texte non abouti et présentant d'énormes incertitudes pour l'avenir du personnel. Des incertitudes qui portent notamment sur les futurs recrutements et promotions des membres du personnel.

« Nous avons mis nos arguments sur la table et donné un avis négatif »

Dès lors, le SLFP-Défense ne pouvait accepter des plans du personnel offrant des perspectives de carrière aussi limitées et ne tenant pas compte des enjeux actuels. Y aurait-il encore des promotions pour les membres du personnel à l'avenir ? Pas si sûr avec l'entrée en vigueur du Codex et à quelles conditions pour le personnel ?

Il était primordial pour notre organisation de faire prendre conscience des enjeux futurs aux dirigeants présents à la table des négociations en argumentant notre point de vue avant de remettre cet avis négatif. Fin décembre, une lueur d'espoir est née avec l'arrivée d'une nouvelle ministre pour la fonction publique, la ministre Sophie Wilmès qui s'est montrée ouverte envers les organisations syndicales et qui a décidé de suspendre le délai initié par son prédécesseur mettant fin aux négociations sur le Codex. Entre-temps, nous sommes maintenant dirigés par un gouvernement chargé des affaires courantes et dans l'attente en ce qui concerne l'évolution du dossier Codex.

Le SLFP-Défense suivra la situation de près et défendra coûte que coûte vos intérêts, nous vous tiendrons informés. ■

BEN NEDERSTIGT À LA RETRAITE AU VDAB



Ben Nederstigt entama sa carrière professionnelle aux Pays-Bas, où il gravit les échelons pour devenir spécialiste en software financier. Après son déménagement en Belgique, il entre en 1996 au service du VDAB comme instructeur en programmes Office. Il travaille ensuite quelque temps au service commercial du VDAB pour devenir ensuite instructeur en Techniques

de communication. Puis il travaille pendant 3 ans comme médiateur dans la Mobilité inter-régionale ayant pour but de faire mettre des demandeurs d'emploi wallons au travail en Flandre. Entretemps il est devenu délégué au VSOA-VDAB. Le 1er septembre 2010 il devient le dispensé SLFP au VDAB, succédant à Herman Bombeek qui nous a malheureusement quittés beaucoup trop tôt.

En tant que dispensé, Ben se révèle comme un brillant exemple pour tous les affiliés délégués, dispensés et secrétaires du VSOA-Vlaamse overheid (SLFP-Autorité flamande). Compte tenu de sa légendaire connaissance des dossiers, il devient le point de contact général en matière syndicale au sein du VDAB, même pour les dispensés des autres syndicats. Il s'acquitte infatigablement de ses tâches pen-

dant des années, il scrute minutieusement tous les textes de la direction, qu'il adapte continuellement quant à leur contenu et à la langue.

Il constitue avec les délégués du VSOA-VDAB une véritable équipe, qu'il emmène jusqu'à la journée sportive. Il aime fraterniser avec nous tous après les réunions, réceptions et célébrations. Il représente le SLFP-AFRC au comité de rédaction d'« Argument », toujours conscient de ses devoirs et loyal. Le 1er février 2019, Ben partira à la pension. Ben, nous te souhaitons prospérité et bonheur dans ta vie à venir. Tu nous manqueras en tant que collègue, mais aussi pour beaucoup comme compagnon de route et pour certains même comme ami. ■

Francis VAN LINDT

Président VSOA-Vlaamse overheid

ARMIN BOX, NOUVEAU DISPENSÉ VDAB

Un Tongrien de souche et encore toujours un fier habitant de la première et plus ancienne ville du pays. Je cohabite avec Sabine et je suis le papa de ma fille Alixe et le « papa plus » de Charlotte et Céline.

Après mes années étudiantes à Bruxelles, j'ai commencé comme agent ALE à Tongres, où en fin 2004 j'ai participé à la naissance de la société de titres services PWA/TODO (120 aides ménagères). Dans ma fonction de responsable de bureau/conseiller en prévention, le bien-être des collaborateurs et une concertation sociale constructive occupaient une position centrale et constituaient pour moi une priorité

dans la politique à mener au sein de l'organe de concertation Comité pour la Prévention et la Protection au travail (SIPPT).

Suite à la 6e réforme de l'Etat, je suis passé le 1er janvier 2017 au VDAB ; d'abord en tant que médiateur au sein du centre de formation du secteur de la Construction et puis comme médiateur « Wijk-werken voor de Wijk-werkorganisatie Zuid-Oost-Limburg (Bilzen/Hoeselt/Riemst/Voeren), Maasland (Lanaken) en Tongeren. » Après ce transfert je suis devenu un membre actif du SLFP en tant que délégué provincial pour le Limbourg et comme membre du comité VSOA-VDAB.

Me basant sur mes contacts en tant que délé-



gué provincial, je suis persuadé qu'à partir du 1er janvier 2019 je pourrai avoir un apport positif dans les missions et responsabilités que l'on attend d'un dispensé syndical – à savoir prendre à cœur les intérêts du personnel du VDAB en général et des membres du SLFP en particulier. ■

APPEL À CANDIDATS

Le SLFP-AFRC constitue une réserve de recrutement pour un secrétaire permanent (H/F) pour la commission communautaire française et son OIP (Bruxelles formation) Masculin/féminin - Temps plein - lieu de travail : Bruxelles

Les candidatures doivent être envoyées au SLFP-AFRC à l'attention de Monsieur Jos Mermans, Président National, boulevard Baudouin 20-21, 1000 Bruxelles et lui parvenir au plus tard le 14 février 2019.

Conditions de participation : membre du personnel statutaire ou contractuel (CDI) affilié(e) au SLFP Cocof ou Bruxelles Formation.

La connaissance des statuts Cocof et des réglementations (bien-être au travail, égalité des chances, discrimination, ...) ainsi que la participation aux réunions des Secteur XV, des CCB ou CCBET sont un atout ainsi que l'assertivité, la disponibilité, l'esprit d'équipe, le sens des responsabilités, la réactivité, la polyvalence.

Fonction : Assurer la représentation du SLFP et la défense des affiliés. ■

LE RÔLE SOCIAL D'UN DIRECTEUR DE PRISON

Hans Claus, le directeur de la prison d'Audenarde qui est à la fois poète, peintre et sculpteur, plaide depuis longtemps pour moins de barreaux et plus d'humanité.



En 1986, juste après avoir terminé mes études de criminologie, j'ai réussi un examen qui m'a permis d'être engagé comme directeur-adjoint à la prison de Gand. J'avais 23 ans. Les prisons n'étaient pas encore surpeuplées. A l'époque déjà, les criminologues et avec eux beaucoup de magistrats, policiers, avocats, ne croyaient plus, et depuis bien longtemps, qu'une peine de prison était la réponse adéquate à toutes les formes de criminalité. De nombreuses études avaient démontré qu'une peine adaptée à l'individu était plus indiquée qu'une peine standardisée.

Dès lors, la mission que je m'étais fixée était de lancer autant de trajets individuels avec les détenus que possible au sein de la prison.

Pas simple

Cela n'a pas été simple. Heureusement, la 'Nieuwe wandeling' (nouvelle promenade) était une prison "progressiste". Elle venait d'être rénovée, avec beaucoup d'attention pour la lumière, les couleurs et la communication, ce qui créait une tout autre ambiance que celle d'une prison classique et im-pitoyable. Néanmoins, même à Gand il y avait une grande résistance face à "des activités de dehors". L'enseignement, la culture et l'assistance individuelle ont eu difficile à y prendre pied. Même au sein de la 'Nieuwe Wandeling', la tendance est à la stagnation, l'ordre, la discipline et un minimum de "mouvement".

A la fin des années 80 lorsque le surpeuplement frappait de plein fouet, cet espace devenait encore plus petit. Dès lors, l'application de la 'Loi de principes concernant l'administration pénitentiaire ainsi que le statut juridique des détenus', votée en 2005, devenait très difficile. Cela explique entre autres pourquoi le plan de détention individuelle, une pièce maîtresse de cette loi, n'existe toujours pas.

Imaginez-vous que la peine de privation de liberté soit mise en œuvre dans une multitude de maisons de détention où on travaille à petite échelle avec les détenus. On pourrait concentrer intelligemment les efforts relatifs à l'ordre et la sécurité là où il le faut et rentabiliser beaucoup mieux les efforts relatifs à

l'accompagnement et le traitement que dans des grandes prisons. On pourrait réduire le seuil pour tout ce que notre société moderne peut offrir et qui pourrait être récupéré utilement sur le temps de détention. De plus, la détention pourrait aussi devenir utile pour son environnement immédiat en donnant à ces maisons un rôle économique, social, écologique ou culturel (par exemple comme atelier de réparation, atelier vélo, restaurant social, ...).

Un tel mode de détention pourrait être la réponse aux nombreuses critiques actuelles vis-à-vis du système de prisons.

Devoir humanitaire

Ne me comprenez pas mal. Aussi longtemps qu'on enferme des gens dans des prisons, nous avons le devoir humanitaire de charger du personnel bien formé, dans des formes organisationnelles adaptées, de l'exécution de programmes bénéficiant aux auteurs, victimes et à la société. Et il est certainement un fait qu'en Belgique nous faisons beaucoup trop peu. Mais ajouter un nombre de bonnes pratiques à un concept d'emprisonnement pour le reste énormément problématique ne peut pas être une solution durable. En effet, beaucoup d'énergie et d'argent seront perdus pour ne réaliser que des petites différences qui seront quasi certainement partiellement réduites à néant par l'impact négatif du reste du système. Combien de gens n'ai-je pas vu jeter l'éponge parce que la prison ne leur permettait pas de faire leur travail ? Si l'on veut vraiment réduire les récidives et les coûts, il faut oser penser plus loin.

A.s.b.l. Les maisons (Vzw De Huizen)

Après l'annonce de la construction de nouvelles prisons, je décidais donc de développer ce rêve de maisons de détention en de le faire mettre à l'ordre du jour politique. On créa l'a.s.b.l. les Maisons et depuis la machine est en marche. Michel I a été un premier pas. Bientôt des maisons de transition (une forme de maisons de détention pour des détenus en dernière phase de détention) miseront sur des trajets de réinsertion intensifs. Le prochain gouvernement doit s'atteler urgemment aux "maisons de passage"

pour les détenus entre 18 et 25 ans. En effet, le fait d'abandonner ces jeunes à leur sort dans des grandes prisons est une cause majeure de la récidive tant dénoncée. C'est facile à imaginer. C'est aussi ce groupe-là qui est si sensible à la radicalisation. Il est plus sage de leur faire subir leur détention dans un environnement correct qui permet le travail sur mesure, qui construit des ponts et qui reconstruit la confiance.

Chaque modèle de civilisation a sa peine "préférée". Après l'Ancien Régime, la peine corporelle a été remplacée par la peine de prison. Cette peine correspondait à une société qui partait du principe de la liberté du citoyen individuel. Une société comme la nôtre qui imposera le respect des frontières écologiques et sociales développera une forme de punition qui associera l'environnement à la peine. C'est une évolution logique qui, en dehors du remède ultime de la privation de liberté, est en fait déjà en cours. Nous connaissons déjà les travaux d'intérêt général, le bracelet électronique et la probation.

Une étape importante

Une étape importante sera l'abandon de la privation de liberté qui isole de l'environnement et qui est axée sur soi-même. Les maisons de détention donnent corps à la privation de liberté dans leur sein et rejoignent ainsi les valeurs actuelles. Il faudra s'y habituer mais tout ne doit pas se faire d'un seul coup. Cela peut se faire progressivement, un groupe-cible après l'autre, tout comme les alternatives pour la détention se sont développées.

L'a.s.b.l. les Maisons plaide donc pour que les maisons de détention prennent le relais des prisons.

Depuis, j'ai deux missions personnelles. Une à court terme à la prison où je suis responsable et une à long terme pour créer un meilleur environnement pour les choses que nous voulons faire avec les détenus. En effet, un fonctionnaire qui poursuit l'intérêt général ne se cache pas derrière la hiérarchie mais utilise ses libertés fondamentales, son droit de parole et la liberté d'association afin que la pratique s'accorde mieux à la loi.

Hans CLAUS

« FILMER ET INSULTER DES FONCTIONNAIRES DE POLICE » NON AUTORISÉ

Ces derniers temps, les médias publient régulièrement des articles sur des policiers qui sont filmés lors de leurs interventions et la diffusion de ces images dans les médias sociaux, accompagnées de commentaires dénigrants dans certains cas. Des actions judiciaires lancées dans ce cadre sont également commentées dans la presse. Récemment, le 10 janvier 2018, la treizième chambre correctionnelle de la cour d'appel de Bruxelles a encore rendu un arrêt dans une telle affaire.

A juste titre, nos membres se demandent donc s'ils doivent rester les bras croisés vis-à-vis de cette évolution. Quels sont les principes à respecter ? Les fonctionnaires de police sur le terrain doivent-ils accepter sans plus d'être filmés et/ou photographiés par n'importe qui ? Et doivent-ils tout simplement accepter que ces images, parfois accompagnées de commentaires insultants, soient diffusées dans les médias sociaux ?

Nous avons soumis toutes ces questions à l'avis de maître Peter Crispyn. Ils nous a affirmé que « non » et expose les raisons ci-dessous. Précisons qu'il ne s'agit ici que d'une synthèse sommaire des éléments principaux alors que de longues dissertations juridiques pourraient être consacrées à ce sujet.

La législation sur la protection de la vie privée

A ce jour, plus personne n'ignore l'existence d'une législation sur la protection de la vie privée. Jusqu'il y a peu, tous les aspects y ayant trait étaient réglés par la loi du 8 décembre 1992 relative à la protection de la vie privée à l'égard des traitements de données à caractère personnel. A l'heure actuelle, cette loi n'est plus d'application, mais les principes pertinents sont repris dans le Règlement Général sur la Protection des Données (2016/679) et la loi-cadre relative à la protection des personnes physiques à l'égard des traitements de données à caractère personnel (les articles 4,1°-2° et 8° du R.G. sur la Protection des Données, l'article 5 du R.G.

sur la Protection des Données et divers articles de la loi du 30 juillet 2018). Il faut d'ailleurs encore ajouter que les sanctions prévues par la loi du 30 juillet 2018 sont plus sévères que celles prévues, auparavant, par la loi du 8 décembre 1992.

Dans le cadre de la protection de la vie privée, les photos et les extraits filmés sont considérés comme des données à caractère personnel dès que l'individu est identifiable personnellement sur ces photos ou extraits filmés. Le traitement de données à caractère personnel est soumis à des conditions très spécifiques.

Par exemple, ces données doivent être traitées de manière « licite, loyale et transparente » (auparavant, la loi de 1992 utilisait les termes « loyal et licite »), leur traitement est limité à des finalités explicitement déterminées, la collecte de ces données doit se faire de manière légitime et les données ne peuvent être traitées ultérieurement de manière incompatible avec ces finalités.

Le traitement n'est licite que sous certaines conditions, telles que le recueillement du consentement de la personne concernée dont le responsable de traitement doit pouvoir fournir la preuve.

Lorsque vous n'avez pas donné votre consentement pour être filmé et/ou photographié, il peut être argumenté que la collecte, et surtout la diffusion (« le traitement »), sont illicites puisque la finalité est inconnue.

De plus, certains renseignements doivent être fournis dans le but d'assurer le traitement adéquat et transparent, ce qui s'avère ne pas être le cas dans la plupart des exemples avancés.

La cour d'appel de Bruxelles a jugé, dans son arrêt cité ci-dessus, que des photos (et également des images vidéo) sur lesquelles des inspecteurs peuvent être identifiés, tombent sous le champ d'application de l'(ancienne) loi relative au traitement des données à caractère personnel (loi relative à la protection de la vie privée). Ensuite, la cour a souligné que la publication d'une photo sur Facebook doit être considérée comme un traitement de données à caractère personnel et que le prévenu n'avait pas reçu le consentement pour prendre la photo concernée, ni pour la publication de celle-ci.

De plus, la cour a constaté que le traitement n'est aucunement fondé sur des finalités explicites ou déterminées.

Le traitement n'a pas non plus eu lieu à des fins personnelles ou domestiques puisque les photos ont été publiées sur internet. Pour cet argument, la cour réfère à l'arrêt rendu par la Cour de justice en date du 06.11.2003.

Par conséquent, le prévenu a été condamné à une peine d'emprisonnement effective pour des infractions à l'ancienne loi du 8 décembre 1992 - la loi relative à la protection de la vie privée à l'égard des traitements de données à caractère personnel. Une application de la réglementation actuellement en vigueur, c'est-à-dire du Rè-



© Marc SMITS

glement Général sur la Protection des Données et de la loi-cadre précitée, donnera d'ailleurs un résultat identique. De plus, plusieurs juridictions ont également déjà rendu des jugements dans ce sens. Par exemple, le tribunal correctionnel de Flandre occidentale, section Bruges, 18^{ième} chambre, a rendu un tel jugement en date du 8 novembre 2016.

Cela confirme qu'un policier en intervention sur le terrain ne doit pas être considéré comme un personnage public. Cela implique que l'inspecteur concerné doit donner son consentement à la prise de photos et/ou à l'enregistrement d'un film vidéo ainsi qu'à leur publication, vu ses droits à l'image. Le tribunal correctionnel a ensuite jugé que la publication des images implique que la personne concernée n'a pas effectué ses activités à des fins personnelles ou domestiques.

Le tribunal correctionnel a également confirmé que la diffusion du film constitue un traitement de données à caractère personnel des inspecteurs concernés, que ce traitement était déloyal et illicite puisque les inspecteurs en question

n'avaient pas donné leur consentement à la publication du film, et que le traitement de ces données ne peut être justifié par une aucune finalité légitime.

Infraction au droit à l'image

Eventuellement, un fondement légal alternatif peut être fourni par le Code de droit économique, notamment une infraction au droit à l'image.

Au-delà de la loi relative à la protection de la vie privée, tout individu dispose d'un droit à l'image. Ce droit constitue un droit de la personnalité. Le droit à l'image est réglé par la loi du 30 juin 1994 relative au droit d'auteur et aux droits voisins et ces principes ont été intégrés dans le Code de droit économique (l'article XI.174 du Code de droit économique).

Ainsi, l'article XI.174 du Code de droit économique (auparavant, l'article 10 de la loi du 30 juin 1994) stipule que :

"Ni l'auteur, ni le propriétaire d'un portrait, ni tout autre possesseur ou détenteur d'un portrait n'a le droit de le reproduire ou de le commu-

niquer au public sans l'assentiment de la personne représentée ou celui de ses ayants-droit pendant vingt ans à partir de son décès."

Le droit à l'image s'applique également à des photos et des films.

Cela veut dire que la personne qui fait un film vidéo et/ou qui prend une photo n'a pas le droit de publier votre portrait reconnaissable sur ces images, sans votre propre consentement. De ce fait, la publication d'images dans les médias sociaux peut être considérée comme une communication au public.

Certes, sur un plan technico-juridique, on pourrait discuter du fait s'il s'agit d'un délit eu égard au libellé de l'article XI.293 du Code de droit économique puisque celui-ci traite du délit de contrefaçon, mais il peut y avoir suffisamment de fondement juridique pour introduire une demande au civil, tant dans le cas où on vise une indemnisation que dans le cas où le juge des référés est saisi dans le but de prononcer des mesures conservatoires. On pourrait ici citer l'exemple de l'enlèvement du matériel litigieux

des médias sociaux – sous peine d’astreinte ou non.

Cependant, le cas du « portrait » a également été traité au niveau pénal dans une affaire traitée devant la 8^{ème} chambre correctionnelle de la cour d’appel de Gand. Dans son arrêt la cour a affirmé que certaines images vidéo publiées dans les médias sociaux montrant des policiers en service ne constituent pas d’atteinte à la vie privée puisque ces images étaient d’importance secondaire et qu’aucune des personnes concernées n’est identifiable individuellement.

Il est évident qu’il y a une différence manifeste entre, d’une part, cibler directement des policiers et, d’autre part, publier des images dans lesquelles des policiers apparaissent plutôt en arrière-plan.

Au-delà de la question clé de savoir s’il est autorisé de filmer des policiers, voire diffuser ces images via les médias sociaux, l’arrêt précité de la cour de Bruxelles est également intéressant quant à la problématique des insultes qui sont souvent exprimées envers des policiers. En

effet, il n’est pas rare qu’un citoyen vigilant, en plus de se sentir appelé pour produire de l’art audiovisuel, ressente également le besoin d’exprimer de l’art littéraire en ajoutant des commentaires dénigrants.

Texte digital

A ce sujet, la cour à Bruxelles a jugé, conformément à la jurisprudence constante, que la diffusion d’un texte par voie digitale, notamment via les médias sociaux, doit être considérée comme faisant usage de la presse, de sorte que l’article 150 de la Constitution est d’application, pour autant que le commentaire formulé soit l’expression d’un avis ou d’une opinion. En d’autres termes, cette diffusion constitue donc un délit de presse, dont seule la cour d’assises peut être saisie.

Vous pouvez donc vous imaginer qu’il n’est pas très probable qu’une procédure en assises soit lancée pour un tel conflit. Peut-être le législateur pourrait-il à l’avenir s’adapter à la réalité de cette époque moderne et actualiser la réglementation en la matière.

Des actions en dommages et intérêts sont néanmoins intentées au civil.

La simple publication d’un fait ou la simple diffusion d’une image ne peut être assimilée à l’expression d’une opinion ou d’une idée, de sorte que le prévenu dans l’affaire traitée par la cour de Bruxelles n’a pas été condamné pour les commentaires qu’il avait émis, mais uniquement pour la diffusion de ses images vidéo.

La 8^{ème} chambre correctionnelle de la cour de Gand a jugé de la même manière dans son arrêt du 19 septembre 2018 et le tribunal correctionnel de Flandre occidentale, section Bruges, avait également jugé ainsi antérieurement.

Bref, le bon sens et la raison nous mènent à conclure que la tolérance est une attitude adéquate pour les policiers sur le terrain, mais ils ne doivent pas non plus accepter que des tiers attirent toute l’attention sur eux au dépens de leur vie privée. ■

Peter CRISPYN
Avocat

VOTRE POINT D'INFORMATION

CENTRES DE SERVICES



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

Vous pouvez les contacter du lundi au vendredi

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

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

Centre de services Central
Centre de services de Jume

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

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

[Posez votre question online - info@slfp-pol.be](mailto:info@slfp-pol.be) ■

LE CONTRÔLE DES ARRÊTS DE MALADIE DES FONCTIONNAIRES EST INUTILE ET SUPERFLU

Il est nécessaire d'investir dans un système de réintégration correct !



Lorsqu'un membre du personnel est malade et n'est pas en état de se rendre à son travail, son absence est justifiée par un certificat médical.

Un médecin agréé, généraliste ou spécialiste, décide, professionnellement, en âme et conscience si les plaintes d'ordre médical ou l'état médical du patient est suffisamment grave pour attester d'une incapacité de travail.

Les administrations publiques doivent néanmoins s'affilier à des services ayant des médecins-contrôleurs à leur service. Ces médecins rendent visite au même patient qui vient d'être examiné par son médecin généraliste ou spécialiste. Ils vérifient l'exactitude du diagnostic posé par le médecin généraliste ou spécialiste. Dans la plupart des cas, le médecin-contrôleur confirme le diagnostic posé initialement, et de ce fait l'administration a exposé inutilement des frais qu'elle pourrait mieux utiliser à l'établissement d'un système de réintégration correct et efficace. Il semble d'ailleurs que le système de

réintégration actuel soit en réalité resté lettre morte.

« Un fonctionnaire ne peut jamais être déclaré illégalement absent si son absence est justifiée par un certificat médical »

Un fonctionnaire ne peut jamais être déclaré illégalement absent si son absence est justifiée par un certificat médical.

Si l'autorité estime que les fonctionnaires abusent d'absences sans être réellement malades, cela ne peut se faire qu'avec le consentement du médecin généraliste ou spécialiste. Si jamais cela devait se produire, le problème se situerait au niveau du médecin qui, à ce moment, produirait indûment un certificat de maladie.

Nous sommes convaincus que les médecins généralistes et spécialistes font correctement leur travail, que les médecins-contrôleurs sont superflus, et que les administrations locales pourraient donc faire de belles économies. Si malgré tout on constatait qu'un fonctionnaire a obtenu un certificat de maladie sans être malade, le problème se situerait à ce moment au niveau du médecin qui l'aurait prescrit. L'Ordre des Médecins doit alors assumer ses responsabilités.

En d'autres termes, l'argent du contribuable peut être mieux et plus utilement utilisé en supprimant les contrôles des arrêts de maladie et en veillant à un système de réintégration correct, objectif et surtout effectif, afin que les travailleurs puissent rester au travail ! Dans la plupart des administrations, la réintégration est hélas restée lettre morte. ■

Serge MEEUWS
Président National du SLFP-ALR

LE SLFP-ALR OFFRE AU MONDE SYNDICAL BELGE LA PLUS BELLE DES ÉTRENNES

Le SLFP-ALR vous offre, en ce début d'année, ce qu'il sait faire de mieux : défendre ses membres et ses collaborateurs à travers des actions justes et essentielles. Le SLFP-ALR a remporté un combat juridique qui fera date dans la reconnaissance du travail syndical. La volonté et la pugnacité de votre syndicat à défendre vos droits ainsi que ceux des représentants du personnel ont été récompensées.



Le 28 novembre 2018, la troisième Chambre du Tribunal du travail de Bruxelles a rendu un jugement en faveur d'un de nos représentants syndicaux. Ce jugement servira à coup sûr de référence pour l'ensemble des dossiers qui nieraient les droits des travailleurs qui veulent s'impliquer dans la défense de leurs collègues à travers l'action syndicale.

Le jugement confirme qu'un agent de la fonction publique qui exerce une activité syndicale conserve l'ensemble des acquis, rémunérations ou « avantages » liés à son emploi dans l'administration. Les primes éventuelles liées à une activité de service sont, elles aussi, intégralement dues lorsque cet agent effectue ses missions syndicales car celles-ci sont assimilées à du temps de travail au grade et au poste occupé.

Dans le cas précis, un membre d'une Zone de Secours, détaché pour mission syndicale s'est vu amputé de sa prime d'opérationnalité car l'employeur estimait que celui-ci n'y avait plus droit. Le jugement casse complètement l'argumentaire de la Zone de Secours et condamne celle-ci à payer la totalité du salaire de cet agent, prime comprise.

Avec ce jugement, la loi de 1974 sort renforcée et l'action en justice initiée par le SLFP-ALR donne une « arme » à l'ensemble des syndicats du pays. Par notre action, les délégués en place mais aussi nos membres désireux de nous rejoindre afin de représenter leurs collègues sont assurés que leurs droits et leurs rémunérations seront garantis. C'est une victoire éclatante à l'heure où certains manœuvrent afin d'essayer de détruire la solidarité entre les travailleurs et leurs représentants les plus efficaces.

En ce début d'année 2019, le SLFP-ALR vous démontre une fois de plus, que votre organisation syndicale mène des combats d'importance, que le SLFP-ALR est derrière chacun de ses membres afin de faire respecter les droits des travailleurs. Vous avez choisi le SLFP-ALR pour porter votre voix dans votre administration ? Vous avez fait le meilleur choix. ■

François ROOSENS
Président région Wallonne - ALR

LES RITUELS "BONS VOÛX" DE FIN ET DÉBUT D'ANNÉE

En décembre dernier, la SNCB a informé les organisations représentatives de la réorganisation de la direction Transport au 1er janvier 2019, en la scindant en deux, l'une pour l'opérationnel, l'autre pour les activités en rapport avec la clientèle.



La logique, qui consistait en 2014 à rassembler, dans une même direction, tout le personnel impliqué d'une manière ou d'une autre dans le trafic ferroviaire, n'a plus la cote aujourd'hui. Rien ne dit, pour autant, que tout ira mieux, ... bien au contraire ! Par exemple, les conducteurs et les accompagnateurs de train n'ont plus depuis ce 1er janvier le même dirigeant. Pas sûr que cela puisse améliorer la ponctualité ou la satisfaction du client, bien que ce soit le but annoncé.

On nous a annoncé aussi que pour la majorité du personnel, cette réorganisation n'allait rien changer. Déjà, on ne comprend pas bien dès lors le bénéfice de l'opération. Ensuite, la direction admet que B-TR5 pose un problème qui doit être géré distinctement des autres services, parce que le personnel de B-TR5 travaille soit pour l'une soit pour l'autre nouvelle direction. Pour B-TR5, la réorganisation ne s'appliquerait donc qu'au 1er mars, le temps de déterminer quels agents vont aller d'un côté et de l'autre et comment vont-ils collaborer.

A Kinkempois, la coupe est pleine

Au Poste d'Entretien de Liers, les délégués du SLFP-Cheminots nous ont informés des pénibles conditions de travail qui impactent tant la productivité que le bien-être du personnel.

Les sous-chefs de B-TR5 sont hébergés au service de cour (donc B-Technics) de l'atelier de Kinkempois. La collaboration entre B-TC et B-TR est loin d'être optimale, ce qui laisse à penser que la réorganisation de B-TR5 ne pourrait, dans le meilleur des cas, résoudre qu'une partie des problèmes.

Ce manque de collaboration fait perdre beaucoup de temps et d'énergie.

De plus, les sous-chefs de B-TR5 n'ont aucune vue sur leur faisceau dont ils sont très éloignés. Aucun conducteur n'est prévu avec le temps nécessaire pour former les trains. A titre d'exemple, depuis l'application du nouveau Plan de Transport (9 décembre), aucun train de la série 1700 (Liège/Bruxelles/Quiévrain)

n'a pu partir de Liers avec sa composition complète !!

Les agents de triage B-TC n'étant pas encore formés pour aller chercher ou déposer du matériel dans le faisceau A, doivent être accompagnés par du personnel B-TR 5 pour effectuer tous types de manœuvres. Cela prend du temps au détriment du travail initialement prévu. Il est anormal également que B-TC valide les demandes de Bulletins de circulation concernant le faisceau A, qu'il ne gère absolument pas.

Il y a aussi bien des choses à déplorer également au niveau du bien-être : peu d'équipements informatiques valables, manque d'écrans PC, manque d'ergonomie également, et ce malgré le rapport de la médecine du travail. Certains agents n'ont pas d'armoire-vestiaire. En cas de pluie, les agents de triage n'ont aucune possibilité de faire sécher leurs vêtements de travail. Et cette énumération de manquements à la réglementation est loin d'être exhaustive ...

Nos délégués à Liers nous ont alertés de cette extrême tension de l'entière responsabilité du personnel de B-TR5. Nous avons répercuté ces doléances, entre Noël et Nouvel-An, auprès de la hiérarchie de SNCB-Transport. Le chef de service de B-TR5 s'est engagé à faire des propositions constructives dans la première quinzaine de janvier. Espérons qu'au moment de lire ces lignes, des solutions concrètes et acceptables auront déjà pu être mises en œuvre.

Et ailleurs ?

On aimerait penser que Liers est un cas isolé et que partout ailleurs il n'y a aucun problème. Puisque la réorganisation de B-TR5 n'entrerait en application qu'au 1er mars (au plus tôt, oserions-nous dire), nous comptons sur tous nos affiliés travaillant à B-TR5 pour nous faire part très rapidement de leurs difficultés éventuelles dans les faisceaux de formation des trains. ■

LUTTE CONTRE LA PÉNURIE D'ENSEIGNANTS

Tout d'abord nous tenons à préciser que le projet de plateformes locales d'enseignants qui a fait l'objet d'un article dans notre numéro d'Argument du mois de janvier a été abandonné par l'équipe du Cabinet de la Ministre. Ce projet avait également pour objectif de lutter contre la pénurie. Malheureusement, l'abandon de ce projet a été décidé alors que notre mensuel était déjà sous presse.

Les représentants des organisations syndicales, les représentants de pouvoirs organisateurs et les chargés de mission auprès de la Ministre continuent à travailler pour pouvoir proposer rapidement un nouveau projet qui permettrait de garantir une stabilité d'emploi chez les jeunes enseignants.

Par contre, dans le courant du mois de mars, les parlementaires devraient voter un décret visant à lutter contre la pénurie d'enseignants avec des dispositions bien plus simples à mettre en place immédiatement.

Ce décret reprend des dispositions que nous avons estimées très intéressantes pour les membres du personnel et d'autres pour lesquelles nous sommes plus réticents. C'est pourquoi nous avons remis un avis réservé lors de cette négociation.

Parmi les aspects positifs de ce décret, notons les points suivants :

1. Des perspectives de carrière pour les titres de pénurie non listés (TPnL).

Les TPnL sans restriction/limitation de la chambre de pénurie seront assimilés à des TP après 300 jours d'exercice d'une fonction sur minimum 2 années scolaires au cours de 3 années consécutives à condition d'avoir :

- obtenu une fois une dérogation sans limitation ;
- une composante pédagogique pour les fonctions enseignantes ;
- l'EU du métier si celle-ci est exigée par la fiche titre.

Ceci ouvre aux TPnL assimilés à TP les mêmes possibilités d'assimilation à TS que celles ouvertes aux membres du personnel « directement listés TP ». Il est à noter que pour les membres du personnel d'abord assimilés de TPnL à TP, les conditions de jours et d'années

pour l'assimilation à TS ne sont comptabilisées qu'à partir de l'assimilation à TP.

Les démarches d'assimilation sont à effectuer par le membre du personnel. Ce ne sont pas les secrétariats de direction qui iront à la rencontre des personnes qui pourraient bénéficier d'une assimilation.

2. La valorisation pécuniaire de l'expérience du métier (max 10 ans) dans les fonctions CG tout comme pour les fonctions CT et PP.

Par exemple, un régent en français qui aurait travaillé dans une maison d'édition et qui se décide à entrer dans l'enseignement.

Cette valorisation sera également possible pour les personnes prestant actuellement.

Cette mesure intéressera particulièrement les titulaires d'une fonction CG sciences-économiques.

3. Le rétablissement dans leurs droits de donner certains cours pour des enseignants du réseau WBE qui avaient acquis des droits dans des cours alors qu'ils étaient réputés n'en avoir acquis que dans des fonctions. Les circulaires à ce sujet sont déjà parues, les démarches administratives devaient être effectuées au plus tard le 15 janvier. L'équipe du SLFP a largement communiqué vers ses affiliés concernés.

Vient ensuite un point plutôt anecdotique dans ce décret mais qui pourrait intéresser quelques personnes en DPPR partielle.

4. La possibilité, pour les membres du personnel qui exercent une fonction en pénurie, de poursuivre, dans le respect du « pot DPPR », la DPPR au-delà de la « date P » et jusqu'au maximum l'âge légal de la pension.

Enfin, les points pour lesquels notre organisation syndicale n'est pas favorable, estimant que ces mesures ne sont là que pour encadrer des élèves

sans pour autant assurer au mieux les apprentissages :

5. la possibilité d'ouvrir provisoirement, - lorsqu'une fonction ne peut être pourvue ni par un TR, TS, TP, TPnL sans limitation, ni même par un TPnL avec restriction/limitation -, une fonction d'encadrement pédagogique non statutaire plus facile à pourvoir que les fonctions existantes.

Ex : On ne trouve personne pour remplacer un instituteur absent quelques semaines dans une école primaire. On pourrait alors engager une personne considérée comme TR, TS ou TP dans une autre fonction (p.ex. TR pour PP installation sanitaire DS) sans emploi pour encadrer les élèves pendant l'absence du titulaire. Cette personne sera payée sur base de la fiche titre de l'éducateur, autrement dit au barème 301 – 2 annales ;

6. considérer dès le 1er octobre de l'année scolaire en cours que pour les fonctions en pénurie (classées par zone) dont le degré de pénurie est élevé, le fait d'être à ce point en pénurie vaut PV de carence, pour les remplacements en cours d'année. Donc, uniquement pour ces fonctions et dans ce contexte, TR = TS = TP.

Cet avant-projet modifie encore quelques points du décret Titres et fonctions, notamment en prolongeant d'une semaine la possibilité de rémunération du professeur pour lequel la dérogation est refusée une seconde fois par la chambre de pénurie. Ceci donne un peu de temps au PO pour rechercher un autre enseignant poste pour poste ou pour se tourner vers la possibilité d'ouvrir une fonction générique d'encadrement pédagogique.

Pour toute information complémentaire, n'hésitez pas à prendre contact avec notre équipe. ■

Stephan SEYNAEVE

LE COMITÉ SYNDICAL EUROPÉEN DE L'ÉDUCATION (CSEE)

J'ai l'honneur d'avoir été désignée par notre Président général pour représenter le SLFP et participer aux différents travaux de ce Comité. Le fait d'entendre les représentants d'autres pays nous permet de relativiser et de réfléchir aux problèmes qui touchent les professionnels de l'enseignement.

Le Comité syndical européen de l'éducation (CSEE) est le partenaire social représentant les enseignants au niveau européen et le défenseur des intérêts des enseignants auprès de la Commission européenne. Le CSEE a été fondé en 1977.

En novembre 2010, une nouvelle structure européenne a été adoptée par la Conférence régionale / Assemblée générale extraordinaire, au cours de laquelle le CSEE est devenu une partie intégrante de l'Internationale de l'Éducation, l'IE. Le CSEE est désormais la structure régionale de l'IE pour l'Europe.

Selon la nouvelle structure, le CSEE représente 132 syndicats de l'enseignement dans 51 pays. Au total, le CSEE représente 11 millions de membres de tous les pays d'Europe.

Le CSEE est composé de syndicats nationaux d'enseignants et de personnels de l'éducation dans les secteurs de l'enseignement général, l'éducation de la petite enfance, l'enseignement secondaire, l'enseignement supérieur et la recherche. Le CSEE est également une fédération syndicale européenne de la Confédération européenne des syndicats (CES).

Il poursuit les objectifs suivants :

- promouvoir et mettre en œuvre les buts de l'Internationale de l'Éducation (IE) dans la Région européenne ;
- conseiller le Bureau exécutif de l'IE sur les politiques et activités à entreprendre par l'IE dans la Région européenne, y compris la formulation de réponses aux propositions et aux politiques émanant d'autres organismes internationaux, tels que l'OCDE et l'UNESCO ;
- développer et maintenir des relations positives avec des organisations en Europe dont les buts et les objectifs sont similaires, notamment la CES et le CRPE/CSI ;
- définir et promouvoir des politiques en rap-



- port avec le Conseil de l'Europe et tout autre organisme intergouvernemental européen chargé de traiter des matières qui relèvent des syndicats d'enseignants ;
- promouvoir le développement de syndicats d'enseignants qui se veulent forts, indépendants et démocratiques dans l'ensemble de la Région européenne ;
- définir et promouvoir des politiques en rapport avec des sujets propres à l'Union européenne (UE) et à l'AELE ;
- représenter les organisations membres auprès des organes consultatifs de l'UE et aux réunions de l'UE ;
- apporter des réponses aux propositions, aux politiques et aux décisions de l'UE ayant une incidence sur les membres des syndicats d'enseignants en Europe ;
- développer et mettre en œuvre des projets et des programmes destinés à promouvoir les intérêts des syndicats d'enseignants dans la Région européenne et, en particulier, dans les États membres de l'UE/AELE ;
- être le partenaire social des travailleurs du

- secteur de l'éducation dans le processus de dialogue social de l'UE ;
- Être la fédération syndicale représentant les syndicats d'enseignants auprès des structures de la CES.

Les travaux sont organisés selon différents thèmes :

- éducation et formation ;
- professionnels de l'éducation ;
- commerce et gouvernance économique ;
- égalité des chances ;
- innovation et éducation ;
- santé et sécurité des enseignants ;
- éducation et citoyenneté démocratique ;
- éducation à la paix.

Il vous est loisible de vous connecter au site internet du CSEE (www.csee-etu.org) afin de prendre connaissance de nos travaux. Des informations sont également placées sur notre page Facebook. ■

Muriel VIGNERON
Vice-Présidente communautaire

EXCLUSIVEMENT POUR LES MEMBRES DU SLFP



UNE PROMOTION INTÉRESSANTE SUR VOTRE ASSURANCE AUTO. PAS BESOIN DE MANIF POUR ÇA.

ACTION TEMPORAIRE

20% DE RÉDUCTION LA PREMIÈRE ANNÉE SUR :

- ✓ LA RESPONSABILITÉ CIVILE
- ✓ LA MINI OMNIUM
- ✓ LA MAXI OMNIUM

RECEVEZ 20% DE RÉDUCTION SUR LA PRIME DE 3 GARANTIES PENDANT UN AN !

Souscrivez un contrat entre le 01/01/19 et le 30/04/2019 inclus et payez la Responsabilité Civile, la Mini Omnium et/ou la Maxi Omnium 20% moins cher !

DÉCOUVREZ ÉGALEMENT NOS DIFFÉRENTS AVANTAGES ET RÉDUCTIONS.

Primes avantageuses, assistance rapide 24h/24 et 7j/7 via l'application Actel Assist, réduction en fonction du kilométrage, réductions spécifiques si vous disposez d'un garage, d'un carport ou d'un système d'aide à la conduite, ...

VOUS SOUHAITEZ PLUS D'INFOS OU UNE OFFRE SANS ENGAGEMENT ?

Appelez gratuitement le contact center au **0800/23 240**

ou surfez sur www.actelaffinity.be/slfp/action

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

