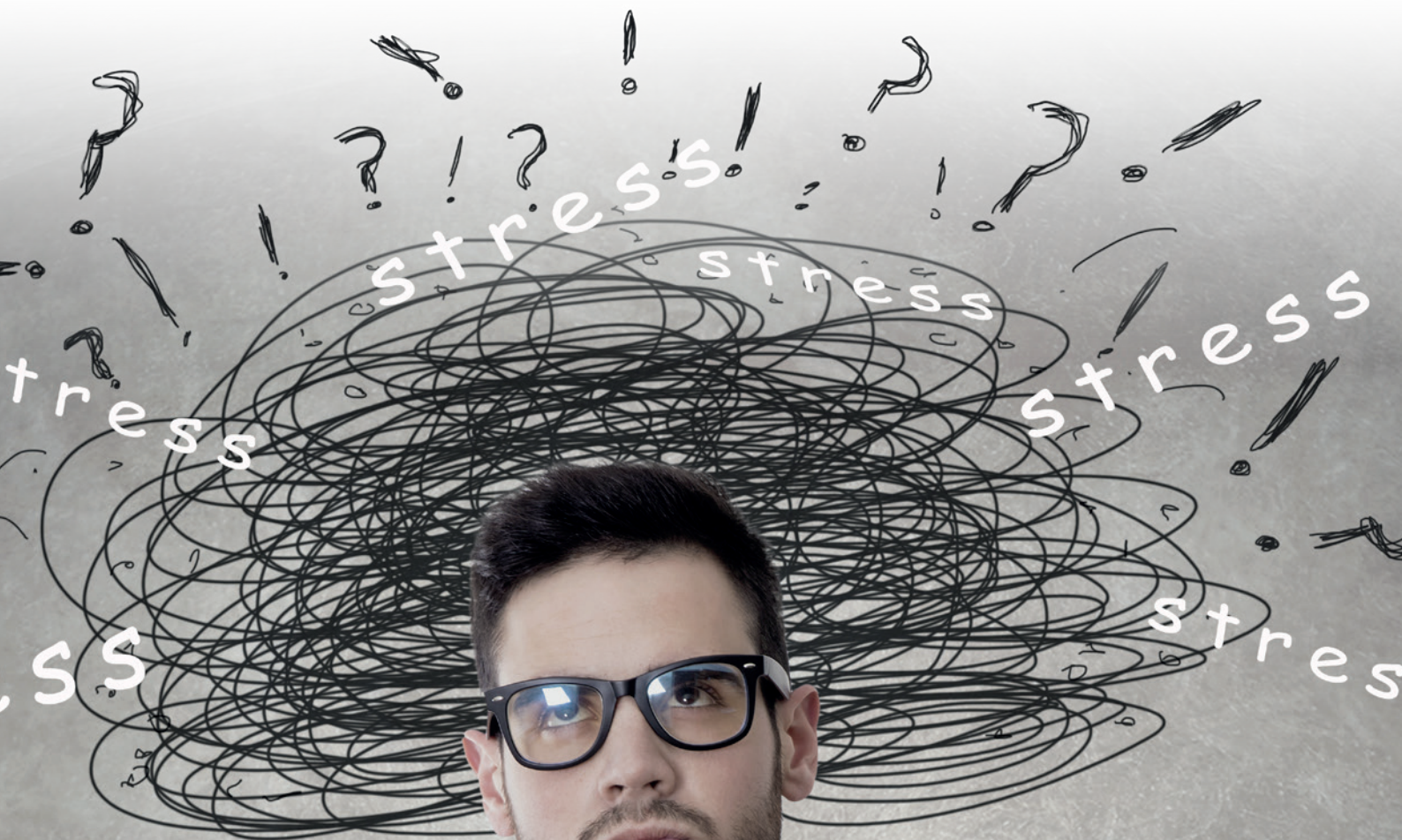




argument



LES EFFETS DU STRESS

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.vsoa-lrb.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
Sandra Deprez
Nicole Hertoghs
Marnix Heyndrickx
Virginie Renquin
Philippe Rigaux
Patrick Roijens
Guy Van Cauwenberghe
Heidi Vansteenckiste

CONTENU



Diminution de la cotisation de solidarité sur les pensions

4

La diminution de la cotisation de solidarité pour les pensions les plus basses est entrée en vigueur le 1er mars 2019 et doit améliorer le pouvoir d'achat.



Travailler comme étudiant chez bpost

10

Des étudiants jobistes sont recrutés afin de garantir le bon fonctionnement dans les bureaux durant la période des congés de rôle.



Le 1900 ne répond plus

14

N'appellez plus, le 1900 ne répond plus chez Proximus ! Ce n'est pas un numéro à 4 chiffres, mais le nombre d'emplois que Proximus veut supprimer. Où en sommes-nous ?



N'oubliez jamais : le 22 mars 2016

16

Parce que nous ne pouvons jamais l'oublier : ce qui semblait tellement éloigné est soudain devenu une dure réalité.



La lombalgie, maladie professionnelle?

20

Depuis plusieurs années, je constate une augmentation significative des lombalgies chez les policiers.



Lisez Argument en ligne

Vous voulez feuilleter la dernière édition d'Argument en ligne ? Vous pouvez le faire grâce à notre version numérique.

www.slfp.eu/magazine

Vous ne voulez plus recevoir Argument dans votre boîte aux lettres, mais vous voulez le lire en version digitale. C'est possible. Envoyez-nous un e-mail à slfp@slfp.eu avec la mention « je lis Argument en ligne et je ne souhaite plus recevoir la version papier ».

ARGUMENT

Editeur Responsable

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

Direction et Publicité

Bea Foubert

Communication

Cindy Willem

Rédaction finale

Bert Cornelis

Rédaction Photos

Marc Smits

Préresse & impression

Creative Plus Production
& Corelio Printing

Ne paraît pas en juillet et août



LES EFFETS DU STRESS AU TRAVAIL



© SWITS

« Le SLFP soutient les actions de l'enseignement. Le manque de personnel est criant. Cela provoque une surcharge »

A moins d'un mois des élections européennes, fédérales et régionales, les partis sont concentrés sur leurs campagnes et vantent chacun leurs programmes. Le SLFP est attentif à leurs contenus et les mesurera à l'aune de notre mémorandum.

Un dossier assez préoccupant à nos yeux et qui devrait retenir toute l'attention de nos futurs dirigeants est le stress au travail et ses conséquences.

Un rapport de l'Agence Européenne pour la Sécurité et la Santé au travail est éloquent et montre les pertes économiques et sociales que génère ce véritable fléau. On peut y lire : "Le stress est à l'origine de 50 à 60 % de l'absentéisme au travail". Et de poursuivre en soulignant que cela a entraîné une perte de 1% de PIB. Chiffre qui semble inférieur à la réalité. Certains analystes parlant même du double. En Belgique, dans le secteur privé, on constate une augmentation de l'absentéisme de longue durée.

C'est ainsi qu'en 2001, la part d'absences de longue durée s'élevait à 25% du pourcentage de maladie total. En 2018, ce chiffre s'élevait à 41%, rien que pour le premier semestre. Bien que les plus de 50 ans soient principalement concernés, on constate une augmentation proportionnellement plus forte pour les moins de 30 ans. L'explication de cette évolution n'est donc pas uniquement à chercher du côté du vieillissement de la population. Et c'est dans les entreprises comptant plus de 1.000 travailleurs que la progression est la plus forte.

Dans la Fonction publique fédérale, pour la première fois depuis 2012, l'absentéisme est en baisse.

Toutefois, dans son rapport pour l'année 2017, Medex, organe qui est notamment en charge du contrôle de l'absentéisme des fonctionnaires fédéraux, constate que «les maladies liées au stress sont à nouveau en augmentation et constituent la principale cause d'absentéisme dans la Fonction publique fédérale».

Qu'en conclure ? Si ce n'est que les perpétuels bouleversements dans le monde du travail,

notamment la digitalisation, et l'instabilité du marché du travail et des carrières personnelles nous conduisent à constater que ce début du XXI^e siècle a produit une épidémie mondiale de stress.

Le stress, l'absentéisme, le manque de moyens pour préparer le monde de demain ont conduit nos collègues de l'enseignement de la Communauté flamande à débayer le mercredi 20 mars 2019.

C'est la première fois en dix ans qu'une grève d'une telle ampleur en front commun a eu lieu. Le VSOA-Onderwijs demande au futur gouvernement flamand d'arrêter de faire des économies sur le dos de l'enseignement mais au contraire de faire de ce dernier la priorité de la future législature, en y mettant les moyens nécessaires. Tant dans l'enseignement flamand que dans l'enseignement francophone, le manque de personnel est criant. Ce qui implique une surcharge pour les professeurs et des cours non dispensés pour les élèves. Est-ce ainsi que l'on veut préparer les jeunes à s'insérer demain dans le monde du travail ?

François FERNANDEZ-CORRALES
Président général

DIMINUTION DE LA COTISATION DE SOLIDARITÉ SUR LES PENSIONS

La diminution de la cotisation de solidarité pour les pensions les plus basses est entrée en vigueur le 1er mars 2019.

Cette mesure doit améliorer le pouvoir d'achat.

En 1994, le gouvernement Dehaene a instauré cette cotisation comme un impôt de crise. Elle faisait partie du plan d'assainissement pour pouvoir accéder à la zone euro.

La retenue varie entre 0,5 et 2 % du montant de la pension, en fonction du montant total brut des pensions, rentes et autres avantages complémentaires et la charge de famille. Cette mesure majore les seuils de cette cotisation.

Concrètement, la loi prévoit la majoration des seuils bruts mensuels, reprenant la pension

légale et la pension complémentaire, au-delà desquels la cotisation de solidarité est due :

- pour un pensionné isolé, le seuil actuel est fixé à 2.358,33 euros. Il sera porté à 2.594,45 euros ;
- pour un pensionné ayant une charge de famille, le seuil est actuellement fixé à 2.726,52 euros. Il sera porté à 2.999,51 euros.

Grâce à cette mesure, plus de 90.000 pensionnés seront totalement exonérés du paiement de cette cotisation de solidarité et quelque 100.000 pensionnés bénéficieront d'une ré-

duction de la cotisation de solidarité. Seules les pensions les plus élevées seront encore soumises à cette retenue.

Initialement, cette mesure aurait dû entrer en vigueur à partir du 1er janvier 2019. La date de prise d'effet a toutefois été reportée au 1er mars 2019 pour laisser au Service Fédéral des Pensions le temps nécessaire à l'adaptation de ses programmes.

Source : loi du 17 février 2019. (Moniteur belge du 28 février 2019)



PRIME SYNDICALE 2019

L'employeur fournit avant le 31 mars un formulaire de demande de prime syndicale à tous les membres du personnel statutaire ou contractuel mis au travail dans un service public en 2018.



Nous vous conseillons de vérifier l'exactitude de vos données dans la partie A. Dans la négative, vous pouvez les corriger et les compléter dans la partie B. Indiquez votre numéro de compte IBAN dans la partie C et n'oubliez pas de signer !

Envoyez le formulaire dès que possible au secrétariat de votre groupe SLFP.

Celui-ci est basé dans le service/secteur où vous êtes employé dans les services publics. Vous trouverez l'adresse de correspondance de votre secrétariat dans la colonne ci-contre.

Vous versez votre cotisation via la CGSLB ? Envoyez votre demande complétée et signée au secrétariat de la CGSLB.

Faites-le avant le 1er juillet 2019. Nos services se chargent du paiement. Nous l'effectuons le plus rapidement possible et mettons tout en œuvre pour que la dernière prime soit payée au plus tard le 31 décembre 2019. Attention : seuls les formulaires originaux sont pris en compte. Cela signifie : pas de duplicata, photocopies, ou documents faxés, scannés, ou transmis par e-mail. ■

Vous avez déménagé ? Vous avez changé de numéro de compte bancaire ? Un nouvel employeur ?

Vous avez déménagé récemment ou vous avez un nouvel employeur, informez-en votre secrétariat SLFP.

Il est important que les données figurant dans notre banque de données des affiliés soient correctes.

Merci pour votre collaboration ! ■

SLFP-CHEMINOTS

Cantersteen 16 • 1000 BRUXELLES
Tél 02/213.60.60 • vsoa-slfp@b-rail.be

SLFP-AFRC : ADMINISTRATIONS FÉDÉRALES, RÉGIONALES ET COMMUNAUTAIRES

Boulevard Baudouin, 20-21 • 1000 BRUXELLES
Tél 02/201.19.77 • info@slfp-g2.eu

SLFP-ENSEIGNEMENT

Rue du Commerce, 20 • 1000 BRUXELLES
Tél 02/548.00.20 • secretariat@slfp-enseignement.be

SLFP-ALR : ADMINISTRATIONS LOCALES ET REGIONALES

Rue de la Loi 28 (bte 13) • 1030 BRUXELLES
Tél 02/201.14.00 • contact@slfpvsoa.be

SLFP-POSTE

Galerie du Centre, 244 • Bloc 2 (3e étage) • 1000 BRUXELLES
Tél 02/223.00.20 • poste@slfp.eu

SLFP-PROXIMUS

Place Princesse Elisabeth, 12 • 1030 BRUXELLES
Tél 02/245.21.20 • 02/245.21.70 • slfp.proximus@skynet.be

SLFP-ORDRE JUDICIAIRE

Galerie du Centre, Bloc 2 (4e étage)
Rue des Fripiers 15-17 • 1000 BRUXELLES
Tél 02/513.05.55 • info@oj-slfp.be

SLFP-DÉFENSE

Lozenberg, 2 • 1932 ZAVENTEM
Tél 02/223.57.01 • info@slfp-defense.be

SLFP-FINANCES

Galerie du Centre - Bloc 2 (4e étage)
Rue des Fripiers 15-17 • 1000 BRUXELLES
Tél 02/226.41.11 • info@vsoa-slfp-fin.eu

SLFP-POLICE

Minervastraat, 8 • 1930 ZAVENTEM
Tél 02/660.59.11 • info@slfp-pol.be

VSOA-ONDERWIJS

Boudewijnlaan 20-21 • 1000 BRUSSEL
Tel 02/529.81.30 • info@vsoa-onderwijs.be

Jugement révolutionnaire pour le fonctionnement de votre syndicat

DROITS DES DÉLÉGUÉS PERMANENTS GARANTIS



Maintien du traitement et des avantages

Le délégué permanent conserve son traitement et ses avantages. Dans ce cas concret, il s'agissait du maintien ou non des chèques-repas et de la prime d'opérationnalité et de prestations irrégulières d'un pompier devenu délégué permanent pour le SLFP. Son employeur avait mis fin au versement de cette prime dès que le SLFP l'avait détaché.

Gagné

Le SLFP a porté l'affaire devant le tribunal et a obtenu gain de cause. Le tribunal du travail francophone de Bruxelles a jugé le 28 novembre 2018 que les délégués permanents de syndicats du secteur public tels que le SLFP, peuvent faire valoir leurs droits sans restriction en ce compris les autres avantages, autres que leur traitement annuel. Ce jugement est entre-

temps devenu définitif ; il n'est plus susceptible d'appel.

Jugement révolutionnaire

Ce jugement révolutionnaire interprète le statut syndical en matière de prestations effectives. En l'occurrence, le tribunal doit porter un jugement quant au contenu de la notion de « prestations effectives » : celui qui preste effectivement bénéficie en effet des avantages (la prime précitée et également les chèques-repas). Le tribunal ne trouve aucune définition dans le statut en question du pompier mais il trouve la solution dans le statut syndical, articles 71 3° (délégué permanent) et 77 § 1 de l'AR du 28 septembre 1984 portant exécution de la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités.

Ce jugement contient une valeur bien supérieure à celle d'une simple affaire entre ce délégué permanent et son employeur juridique. Il constitue un précédent. C'est un jugement révolutionnaire qui interprète le statut syndical et sécurise le fonctionnement de l'organisation syndicale. Le tribunal conclut que le délégué permanent a droit non seulement à son traitement, mais aussi aux autres avantages, tels que les chèques-repas et les primes dont il bénéficie en tant que simple membre du personnel. Un jugement différent serait discriminatoire.

Importance des droits personnels

Le tribunal analyse par ailleurs l'article 77 § 1 : les droits personnels sont importants. Sur notre site web vous pouvez découvrir en détail la manière dont le tribunal procède à l'examen

de l'article 77 § 1. Être en activité de service garantit le maintien du traitement, mais n'a aucun lien avec les « prestations effectives ».

En revanche, les droits personnels peuvent aussi englober d'autres droits et avantages, comme entre autres les chèques-repas et la prime d'opérationnalité et de prestations irrégulières.

Le membre du personnel détaché au SLFP ne travaille plus sous l'autorité hiérarchique de son employeur juridique. Ce ne peut être un motif de discrimination par rapport à ceux détachés vers d'autres organisations, en maintenant cette autorité et le droit aux primes et aux chèques-repas. C'est précisément l'absence du lien d'autorité qui protège le mandat syndical.

Prestations effectives

L'article 71 3° donne une description des tâches du délégué permanent. Les activités

de l'intéressé en tant que délégué permanent pour le SLFP ne sont en effet plus celles du pompier qu'il exerçait précédemment. Désormais, il travaille comme délégué permanent qui « défend de façon régulière et continue les intérêts professionnels du personnel ». Le tribunal conclut que les prestations actuelles du pompier en tant que délégué permanent pour le SLFP sont équivalentes à l'exécution de prestations effectives comme pour son employeur juridique !

Discrimination indirecte interdite

Pour terminer, le tribunal indique que le non-paiement de cette prime à un délégué permanent constituerait une discrimination indirecte basée sur la conviction syndicale, ce qui est interdit par la Loi du 10 mai 2007. Les syndicats du secteur public remboursent d'ailleurs les traitements et les avantages dont bénéficient les délégués permanents confor-

mément à l'article 78 de l'AR du 28 septembre 1984, afin que de telles pressions financières ne puissent être exercées sur les délégués syndicaux.

Conclusion

Travailler comme délégué permanent détaché auprès d'une organisation syndicale est équivalent à effectuer des prestations effectives dans un emploi normal auprès de l'employeur du service public. C'est pourquoi les délégués permanents ont en principe les mêmes droits pécuniaires que les autres membres du personnel dans la même situation.

Dans le cas présent il s'agit des chèques-repas et de la prime d'opérationnalité et de prestations irrégulières d'un pompier. Le juge sauvegarde les droits de votre syndicat. ■

Bea FOUBERT
Secrétaire général

ANALYSE DE RISQUE PSYCHOSOCIALE AU SPF JUSTICE



Après des années de confusion et de méconnaissance des recommandations du SPF ETCS, le SPF Justice va enfin se mettre en ordre avec les obligations légales et fera une analyse de risque psychosociale en 2019.

Cette enquête se déroulera parmi tous les membres du personnel du SPF Justice (OJ inclus), mais à l'exception de l'INCC et la Sûreté de l'État. Ces derniers auront une analyse individuelle.

Pour l'exécution de l'analyse, le SPF Justice travaillera avec la firme IDEWE, qui est spécialisée dans ce genre d'analyses.

L'analyse s'effectuera en deux parties avec une liste de questions. Pour la première liste il s'agira de questions clés fixes. La deuxième liste sera une sélection de différents sujets qui seront déterminés par la suite.

Dans les semaines à venir vous allez recevoir une demande de participation à l'analyse, soit par courrier, soit par mail. Remplir cette liste ne vous prendra pas beaucoup de temps.

Il est d'une importance primordiale qu'un maximum de membres du personnel participent à ce questionnaire pour avoir assez de réponses pour analyser la situation au mieux. Ceci permettra de prendre des mesures pour améliorer le bien-être du personnel.

Sans votre participation ce travail ne sert à rien! ■



LICENCIEMENTS SUSPECTS DANS UNE ADMINISTRATION BRUXELLOISE

2018 fut pour les fonctionnaires bruxellois une année paradoxale. En matière de négociations, force est de reconnaître objectivement qu'elles ont été honnêtes et constructives permettant d'enregistrer des améliorations sensibles pour le personnel régional. Mais il y a eu aussi des licenciements suspects dans l'administration.

© Stéphane Corbiers



Ce climat favorable nous a quelque peu permis de gommer les dégâts occasionnés dans le courant de la législature précédente par l'ancien secrétaire d'État Monsieur Bruno De Lille (Groen-Ecolo). On peut citer comme exemple de ces améliorations la parution en avril du nouveau statut 3.0 nettement plus équitable que le 2.0. Mais aussi et surtout l'accord sectoriel 2017-2018, qui vient d'être finalisé et signé.

Cynisme

Le revers de la médaille furent nos relations plus que tendues avec différentes administrations régionales bruxelloises qui ont fait preuve d'un cynisme, d'un manque d'humanité, d'une absence de loyauté jamais égalés jusqu'à présent. A titre d'exemple : les procédures brutales de licenciement pour faute grave au sein d'une direction du ministère. Et qui étaient basées es-

sentiellement sur le témoignage d'un collègue malveillant et crédité par l'autorité. Sans aucune autre forme de procès. En poussant même le cynisme jusqu'à reprendre les motifs sur les C4, avec toutes les conséquences que vous imaginez au niveau des sanctions de l'ONEM en matière d'allocation de chômage.

L'une des premières démarches des avocats du SLFP fut d'intervenir en urgence afin de préserver les droits à l'allocation de chômage.

Plus grave encore

Et en novembre rebelote : la même directrice licencie deux autres agents de manière tout aussi arbitraire. Il est important de souligner que ces agents étaient des témoins de première ligne à décharge des deux premiers licenciements. Malheureusement, cette malveillance et cette

violence ne sont pas restées limitées au ministère : le management de **Bruxelles-environnement** s'est aussi manifesté de la même manière en licenciant brutalement un agent de plus de 50 ans. Il s'agissait pourtant d'un expert dans son domaine. On lui reprochait essentiellement un excès de conscience professionnelle. La brutalité de la procédure de licenciement a suscité un vif émoi de la part du personnel, à la suite duquel le SLFP a déposé un préavis d'actions.

Chez **Actiris**, la direction s'évertue à jouer les apprentis sorciers en instaurant pour les conseillers-emplois un nouveau système de tout-sur-rendez-vous. Les 3 syndicats ont contesté vigoureusement cette organisation du travail au comité de concertation. D'ailleurs à juste titre, car ce nouveau système est truffé de dysfonctionnements. ■

LE SLFP-AFRC RECHERCHE UN(E) DÉLÉGUÉ(E) PERMANENT(E) POUR LA RÉGION DE BRUXELLES-CAPITALE (M/F/X - TEMPS PLEIN) - LIEU DE TRAVAIL : BRUXELLES

CONDITIONS DE PARTICIPATION :

Membre du personnel statutaire ou contractuel (CDI) de niveau A, B ou C d'un organisme public de la Région de Bruxelles-Capitale (SPRB et OIP, Cocof et OIP, CoCom et OIP).

Affilié depuis trois ans au moins et être en règle de cotisations et avoir assumé la représentation du SLFP en comité de concertation de base.

SONT UN ATOUT :

La connaissance d'un des statuts de la Région de Bruxelles-Capitale et d'un arrêté administratif et pécuniaire (contractuel), de la loi sur le contrat de travail ;

la connaissance de la loi sur le bien-être au travail, l'égalité des chances, et la lutte contre la discrimination ... ;

la connaissance du statut syndical (loi et AR) ;

la connaissance de la deuxième langue régionale (français / néerlandais) ,

l'assertivité, la disponibilité, l'esprit d'équipe, le sens des responsabilités, la réactivité.

FONCTION :

Travailler en étroite collaboration avec les permanents syndicaux ;

Assurer la représentation de notre organisation dans différentes institutions bruxelloises, la défense des dossiers lors des réunions de concertation et négociation du secteur XV ;

Accompagnement des comités et des affiliés et défenses collectives et individuelles, etc.

PRISE DE FONCTION AU 1^{ER} JUIN 2019

Les candidatures doivent être adressées au Président national Monsieur Jos Mermans par lettre à l'adresse suivante : SLFP-AFRC boulevard Baudouin, 20-21 à 1000 Bruxelles et/ou par mail jos.mermans@vsoa-g2.eu pour le 26 avril 2019.



TRAVAILLER COMME ÉTUDIANT JOBISTE CHEZ BPOST

Des étudiants jobistes sont recrutés afin de garantir le bon fonctionnement dans les bureaux durant la période des congés de rôle. Ils peuvent également être utilisés en dehors des vacances scolaires, par exemple le samedi. On peut travailler comme étudiant jobiste chez bpost comme agent des postes et collaborateur commercial.

Conditions

Les candidats à un emploi d'étudiant jobiste chez bpost doivent réunir les conditions suivantes :

- avoir atteint l'âge de 17 ans le jour du recrutement ;
- avoir 18 ans le jour du recrutement pour un emploi :
 - en vacation de nuit dans un centre de tri ;
 - pour la distribution qui commence avant 6 heures du matin ;
 - un emploi de collaborateur commercial.
- être de conduite irréprochable ;
- être encore aux études (enseignement secondaire, supérieur ou universitaire) ;
- avoir la possibilité de travailler durant les périodes fixées dans les bureaux sur lesquels ils ont porté leur choix ;
- pour certains services, posséder un permis de conduire B ou savoir rouler à vélo ;
- être en possession d'un diplôme de secondaire supérieur pour un job de collaborateur commercial ;
- lors d'une utilisation précédente, avoir reçu une évaluation positive dans le job exercé.

Les étudiants jobistes sont recrutés pour exercer les fonctions suivantes :

- Service général – distributeur ;
- Service général agent des postes centre de tri ;
- Agent Logistique – Division Transport ;
- Collaborateur commercial ;
- Trieur envois internationaux BPI-Brucargo Zaventem ;
- Magasinier - Dépôt Jemelle.

Règles de priorité

Afin de pouvoir bénéficier des règles de priorité, les candidatures doivent être rentrées online.

Les règles de priorité suivantes sont d'application :

1. enfants de membres du personnel de bpost qui se sont inscrits comme candidat avant le 15/03/2019 ;
2. les candidatures peuvent encore être introduites après le 15/03/2019 mais les règles de priorité ne s'appliquent plus.

Les règles de priorité ne s'appliquent plus à toutes les candidatures introduites après cette date. Dans chaque catégorie on donne, par

périodicité, la priorité au candidat qui a déjà travaillé les années précédentes chez bpost. Les collaborateurs en Job Mobility Center sont prioritaires aux étudiants pour tous les emplois proposés dans les 'Services Centraux' à Bruxelles.

Exclusions

Les candidats qui utilisent frauduleusement le matricule d'un membre du personnel autre que celui du père ou de la mère, ne pourront jamais être occupés comme étudiants.

Pour les services motorisés, toutes les prescriptions de sécurité seront strictement appliquées. En tout cas, il est exclu que les étudiants jobistes soient utilisés dans les services motorisés s'ils ne disposent pas des documents officiels adéquats (permis de conduire/attestations).

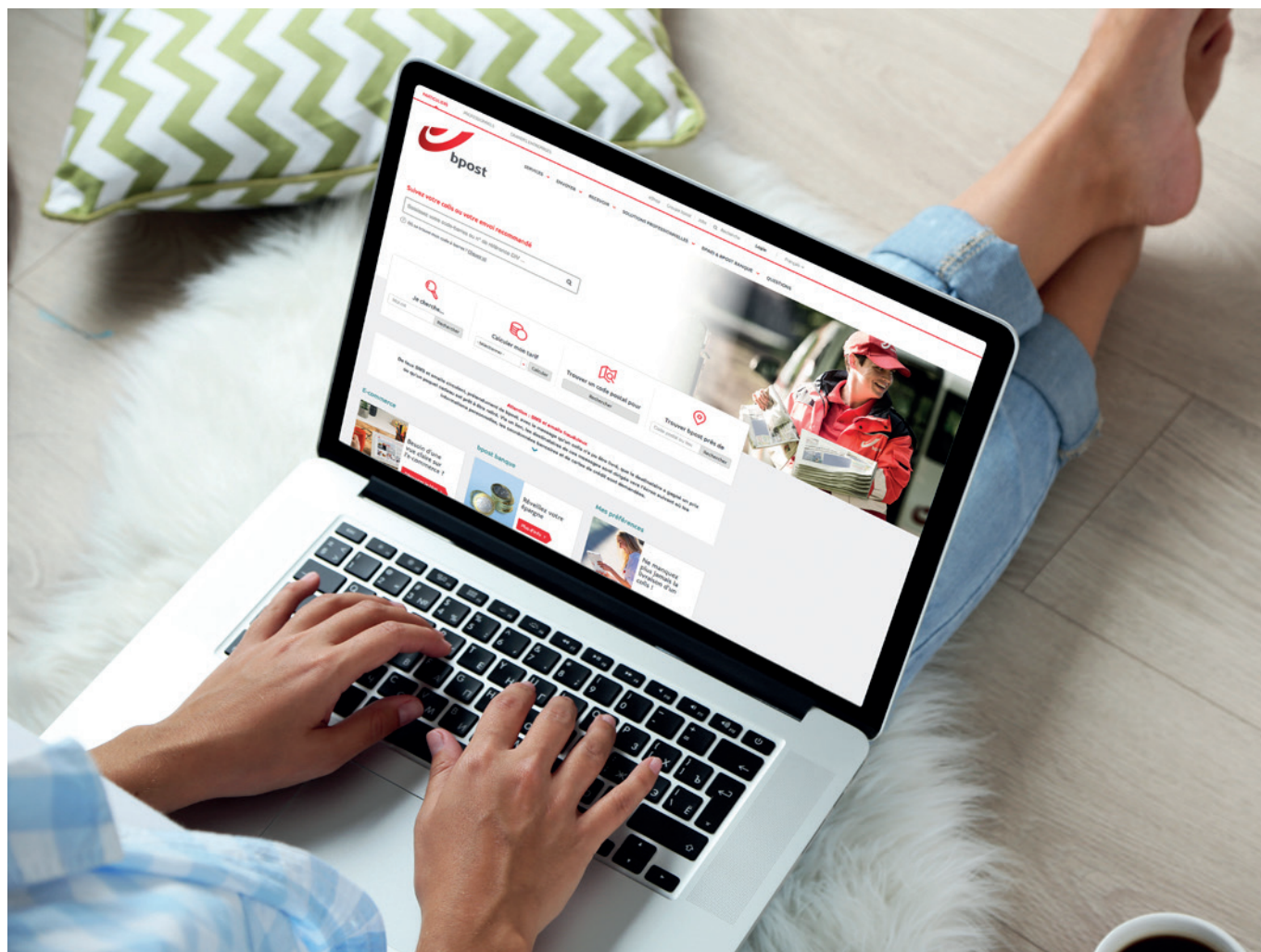
Les étudiants jobistes affectés sur une fonction de collaborateur commercial seront uniquement utilisés dans les bureaux sélectionnés par les Regio Managers. Les étudiants jobistes de M&R Retail ne travailleront jamais seuls aux guichets et seront toujours soutenus par un collègue au minimum. Ils ne peuvent pas être employés dans le même bureau que leurs parents.

Si toutes les préférences de lieu et/ou périodes de travail se révèlent impossibles, la candidature concernée sera classée sans suite.

Formation

Les étudiants jobistes doivent suivre la formation suivante :

- utilisation en service général distributeur :
 - avec expérience: 3 jours sur le lieu de travail ;
 - sans expérience: 5 jours sur le lieu de travail. L'étudiant devra également passer un test de compétence de conduite au centre de formation du FRAC. Il devra réussir celui-ci avant de commencer à travailler chez bpost.
- utilisation en service général agent des postes centre de tri ou agent des postes logistique ou magasinier :
 - 1 jour sur le lieu de travail.
- utilisation comme collaborateur commercial :
 - avec expérience: 3 jours sur le lieu de travail ;
 - sans expérience: 1 jour à bpost Academy et 2 jours sur le lieu de travail.



Pour les collaborateurs chez bpost : comment inscrire votre enfant comme étudiant jobiste

Veillez à avoir sous la main les documents et renseignements suivants:

- la carte d'identité (numéro de registre national) ;
- le cas échéant, le matricule et bureau d'utilisation (BUT) de papa et/ou maman ;
- le numéro de compte (bancaire) de l'étudiant ;
- le cas échéant, le numéro du permis de conduire de l'étudiant et sa date de délivrance ;
- les lieux et périodes de travail souhaités.

Complétez le formulaire d'inscription pour étudiants jobistes disponibles sur l'intranet et www.bpost.be.

Demandez à votre N+1 responsable de compléter le formulaire d'inscription si vous n'avez pas d'accès à intranet ni internet.

Demandez-lui d'imprimer le document complété.

Attendez la réaction du bureau d'intérim.

Attention: Les formulaires d'inscription papier ne seront pas pris en compte. Seules les inscriptions 'online' sont retenues.

Bpost collabore avec les bureaux d'interim ?

Les bureaux d'intérim START PEOPLE exécutent les tâches suivantes :

- traitement et enregistrement de toutes les candidatures ;
- application des priorités convenues ;
- prise de contact avec les candidats sélectionnés ;
- planification de l'emploi individuel selon les nécessités des businesses concernés ;
- remplacement des éventuels candidats absents.

Combien un étudiant peut-il travailler ?

Un étudiant peut être utilisé durant max 475 heures de travail par an, en ce compris les jours fériés éventuels. L'utilisation effective chez bpost sera déterminée par les besoins organisationnels.

Infos : www.cgsib.be/fr/travail-etudiant et www.studentatwork.be



LA CLASSIFICATION DE FONCTIONS UN DANGER POUR LE PERSONNEL DES ADMINISTRATIONS LOCALES

Nous sommes régulièrement confrontés à des discussions portant sur l'éventuelle application d'une classification des fonctions ou autrement dit une espèce de pondération des fonctions. Du côté politique et dans le monde des entreprises on estime que c'est un très bon système parce qu'il permet de rémunérer les gens conformément aux prestations qu'ils fournissent. En soi, il n'y aurait rien à y redire. Mais ... il y a bien plus que ça.

« Fin d'un revenu fixe pour les fonctionnaires. Fin d'une politique salariale transparente. Fin de la garantie d'une pension valable »

La classification des fonctions est développée par des entreprises qui se spécialisent dans ce domaine. Ce qui signifie que pour l'instauration, le suivi et l'entretien il faut envisager un coût non négligeable.

Aujourd'hui, l'administration a une charge de personnel globale. Salaires, traitements, pé-
cunes de vacances, indemnités, etc.

Lorsqu'une entreprise est désignée pour exé-
cuter la pondération des fonctions, des accords financiers sont passés entre le commettant et l'exécuteur quant au résultat à obtenir.

Le danger?

Il convient de faire une distinction entre le sec-
teur privé et le secteur public. Les politiques comparent souvent les deux secteurs, il faudrait pourtant savoir, et il est grand temps que les politiques en prennent conscience, qu'ils ne sont pas comparables. Les deux secteurs pour-
suivent des objectifs différents. Le secteur privé cherche à faire des bénéfices, le secteur public doit simplement veiller à fournir un bon ser-
vice à un coût financier acceptable. En d'autres

termes, le secteur public n'est pas soumis à la
chasse aux bénéfices.

La pondération des fonctions ou classification
des fonctions devrait pouvoir se faire de ma-
nière objective et c'est là que le bât blesse.

Pour ce qui concerne le secteur local, les in-
fluences politiques sont très grandes. Les coa-
litions peuvent changer tous les six ans. Le
politique dirige la gestion du personnel, raison
pour laquelle il n'est presque jamais possible de
mettre en place une politique objective de pon-
dération des fonctions. Inutile de rappeler que
l'arbitraire reste le maître du jeu dans le secteur
local.

L'équipe de management au sein des admi-
nistrations locales était à l'origine totalement
indépendante. Dans une phase ultérieure, le
Gouvernement flamand a de nouveau autorisé
l'autorité politique au sein de l'équipe de mana-
gement. Ce qui veut dire que l'équipe de mana-
gement travaille sous influence politique. Il n'est
plus question d'objectivité.

Nos échelles salariales actuelles montrent
une évolution transparente des traitements
sur toute la carrière. Les échelles salariales
actuelles vous permettent de calculer plus ou
moins le montant de la pension que vous perce-
vrez dans un nombre X d'années. Ces garanties
disparaissent avec la pondération des fonctions.
Il devient impossible d'encore faire un calcul
ou une estimation pour l'avenir, pour demain
et après-demain. De plus, vous n'avez aucune
sécurité quant à vos revenus au sein de votre

carrière. Les fonctions sont repondérées à cer-
tains moments, cela peut se faire tous les trois
ans, et le poids de votre fonction peut diminuer
ou augmenter. Si la fonction diminue en valeur,
vous gagnerez de toute façon moins par mois et
par an dans les années à venir. Ceci aura de plus
un effet négatif sur votre pension.

L'évolution au sein de notre société, la poli-
tique économique et la modernisation peuvent
provoquer une forte diminution de la valeur de
certaines fonctions existantes. Voyez le sort ré-
servé à 1200 collaborateurs chez Proximus.

Aujourd'hui nous parlons encore de la conclu-
sion d'une CCT pour qu'une augmentation
linéaire des traitements puisse être mise en
œuvre. Parlons-nous encore de ces possibilités
dans le système de pondération des fonctions
ou avec l'IFIC ?

On peut aussi avoir recours à la pondération des
fonctions pour résoudre des problèmes sala-
riaux. Si l'administration ou l'entreprise donne
l'ordre à l'institution qui gère la pondération des
fonctions de réaliser une économie de 2%, vous
subirez aussi une diminution de 2% sans que
vous ayez voix au chapitre.

Pas voix au chapitre ?

Lors du lancement, on veillera à ce que presque
chacun voie pratiquement quelque amélioration
dans sa situation financière. Si vous adhérez à
la nouvelle politique salariale, vous serez tenu
de signer un document dans lequel vous mar-
quez votre accord sur les règles du système.



Ces règles recèlent le danger pour votre carrière future, de même que pour votre future pension.

Le meilleur exemple que nous puissions citer est celui de l'UZ Gent. L'hôpital était aussi confronté à des problèmes liés à une erreur grave dans sa politique salariale. On avait sous-payé des centaines de membres du personnel pendant des années et on voulait rectifier les choses au moyen d'une classification des fonctions.

Notre organisation a cité l'administration en justice et l'UZ Gent a été condamnée tant en Première Instance que par la Cour d'Appel pour avoir commis un délit. En d'autres termes, l'administration a tenté de couvrir le délit d'un voile pudique au moyen d'une pondération des fonctions.

Les membres du personnel affiliés au SLFP-ALR ont eu la possibilité d'entamer une action en justice contre l'UZ Gent pour défendre leurs droits. Ils ont obtenu un ajustement financier par le biais du tribunal. Pour certains il s'élève jusqu'à 70.000€ d'arriérés de traitement.

C'est l'illustration par excellence d'une utilité possible d'une pondération des fonctions.

Le danger pour la pension ?

Si la valeur de votre fonction diminue, elle a automatiquement pour effet que vous percevrez une pension moindre.

Pour le personnel statutaire, l'impact négatif peut être doublé. En effet, si le poids de la fonction est réduit cinq ou dix ans avant votre âge de la pension, ces dernières années pèsent doublement dans le calcul de votre pension.

Conclusion : ni vous ni les syndicats n'ont encore une prise sur le statut pécuniaire.

Quel est le rôle du syndicat dans pareils systèmes de pondération des fonctions ?

Dans la plupart des cas, on essaie d'y impliquer les syndicats. Il est de la responsabilité de chaque syndicat de décider dans quelle mesure il se laisse entraîner dans de tels projets. Nous lisons dans plusieurs règlements qu'une inter-

diction générale de communiquer y figure. Qui-conque siège dans une commission d'accompagnement doit s'abstenir de commentaires vers la base. En d'autres termes, tout doit rester à huis clos. On n'obtient le droit de parler que lorsque tout est décidé.

En résumé, la pondération des fonctions n'offre aucune garantie :

- d'un revenu stable tout au long de votre carrière ;
- d'une politique salariale transparente ;
- d'une pension valable.

Votre statut pécuniaire détermine aujourd'hui ce que votre employeur doit vous payer annuellement tout au long de votre carrière.

Par la pondération des fonctions, l'employeur détermine ce qu'il veut vous payer annuellement tout au long de votre carrière. ■

Serge MEEUWS
Président National SLFP-ALR

OÙ EN SOMMES-NOUS AVEC LE DOSSIER ?

N'appellez 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 supprimer. Où en sommes-nous ?



Deux mois se sont écoulés et nous sommes toujours dans la phase d'information et de consultation. La direction de Proximus ne nous facilite pas la tâche. On nous a présenté plus de 600 slides abstraits, pour lesquels nous obtenons rarement des réponses précises à nos questions. Outre la réduction des effectifs, la direction souhaite également apporter des modifications drastiques à la réglementation HR (politique de rémunération et conditions de travail), ce qui rend les discussions encore plus difficiles. À notre demande de scinder les dossiers, nous avons reçu une réponse négative. Nous ne pouvons toujours pas donner d'informations concrètes au personnel, car la directive européenne (2002/14/CE du 11/03/2002) nous l'interdit.

Nous comprenons que la digitalisation, par ailleurs largement entamée, constitue une nécessité, mais celle-ci PEUT et DOIT avoir des effets positifs sur l'emploi et la qualité de l'emploi. Une digitalisation de l'entreprise ne servant que la maximisation du profit met non seulement en danger tous les employés de cette entreprise, mais aussi l'avenir de celle-ci. Que la direction nous présente son plan beaucoup trop tard n'est

pas la responsabilité du personnel, mais bien celle du management !

Le SLFP est convaincu que Proximus se sert de la digitalisation comme prétexte pour mettre en œuvre un pur et simple plan d'économies. Dans le courant des mois de mars et d'avril, le SLFP formulera des propositions concrètes afin d'éviter des licenciements secs et de prouver qu'il est également possible de procéder autrement. Espérons que par la suite, dans le courant du mois d'avril, nous pourrons entamer les négociations.

Entre-temps, nous attendons toujours un signal positif du CEO de l'entreprise. Après deux jours

de grève organisée, auxquels les membres du personnel ont participé en masse et bon nombre d'actions spontanées et locales, la direction reste sourde face à nos revendications. Madame Leroy continue à parler dans les médias de licenciements secs et à tenir des propos négatifs concernant les membres du personnel. Les beaux résultats financiers nous prouvent pourtant le contraire : ces résultats sont le fruit des efforts du personnel ! En guise de remerciements, madame Leroy a prévu une vague de licenciements collectifs !

Alors que 12.000 employés demeurent dans l'incertitude, le Conseil d'Administration et madame Leroy prennent soin de leur propre avenir. Le 17 avril 2019, l'avenir de madame Leroy sera assuré : le Conseil d'Administration lui octroiera, après avis des membres de l'assemblée générale des actionnaires, un mandat d'administrateur jusqu'en 2023. De manière prématurée, puisque son mandat actuel ne se terminera qu'à la fin de cette année.

Il est manifestement plus important pour madame Leroy d'assurer son propre avenir que de se préoccuper du sort de 12.000 employés qui risquent de perdre leur travail du jour au lendemain, alors qu'ils donnent chaque jour le meilleur d'eux-mêmes. ■



DÉPART DE "PAILLE"

Bon nombre de collègues vont quitter "Paille", un fascinant édifice de style néo-Renaissance situé dans le centre de Bruxelles à proximité du Sablon et riche d'une longue histoire. Proximus garde toutefois une petite partie du complexe immobilier de 7.000 m² pour son infrastructure télécom, mais la plus grande partie sera transformée en habitations.



© SMITS

In memoriam Pierre Mottoulle

Le 22 février dernier, Pierre Mottoulle - "Pierrot" pour les intimes - nous a quittés. Pierre Mottoulle a été Président du SLFP-Proximus pendant plus de 25 ans.

Il s'est investi corps et âme dans le syndicat et la défense de ses affiliés pendant toutes ces années. Après un long combat contre la maladie, il s'est éteint le 22 février dernier à l'âge de 62 ans. Le SLFP-Proximus tient à lui rendre hommage pour son dévouement et le travail accompli et souhaite beaucoup de courage à son épouse, ses enfants et ses petits-enfants.

Pierrot, tu restes dans nos cœurs ! ■



© SMITS

Il va de soi que ce déménagement représente un grand changement pour nos collègues de Paille.

La plupart se retrouveront dans un environnement Flex pour la première fois.

Le principe Flex est un concept de bureau innovant reposant sur des postes de travail communs. En d'autres termes, vous n'êtes plus lié à un bureau fixe, mais vous prenez place quelque part à proximité des membres de votre équipe.

L'environnement Flex favorise, ce faisant, la collaboration, rend le travail plus mobile et moins dépendant du lieu.

Nous avons contacté notre collègue, Mikael qui déménagera dans les Towers dès le 1er avril prochain :

Mikael : "Je travaille dans le bâtiment de Paille depuis sa rénovation aux alentours de 2008. Auparavant, je travaillais à TGX. Notre

déménagement vers les Tours est prévu pour le 1er avril 2019 (et non, ce n'est pas un poisson d'avril ! ;-). J'ai toujours connu des bâtiments plus petits que les Tours et y apprécie le côté convivial. J'espère retrouver aux Tours ce même côté convivial. Les brefs passages que j'y ai effectués lors de réunions ne me confortent pas vraiment dans cette idée... Je pense néanmoins que le Pavillon le sera. Après tout, ce seront des employés de Paille qui y travailleront. J'y retrouverai les collègues qui y ont déjà déménagé ainsi que ceux que je n'ai pas vus depuis un bon moment. Ce déménagement nous rapprochera et nous permettra également de faire de nouvelles rencontres. Nous pourrions également tirer profit des facilités qu'offrent les Tours et mon trajet au quotidien sera également écourté d'une gare. Regardons le côté positif des choses !"

Accueillons chaleureusement Mikael et ses collègues de Paille dans les Tours Proximus !

N'OUBLIEZ JAMAIS : LE 22 MARS 2016

Parce que nous ne pouvons jamais l'oublier : ce qui semblait tellement éloigné est soudain devenu une dure réalité.



© HMRA

En mémoire de toutes les victimes, des nombreux blessés, des personnes décédées. En remerciement à chaque instance, service de secours, personne qui a signifié la moindre chose dans cette période. Nous nous arrêtons un instant au rôle de l'Hôpital Militaire Reine Astrid (HMRA) à Neder-over-Heembeek.

A 7h58 une première explosion à Zaventem, à 9h11 un deuxième attentat dans la station de métro Maelbeek. Des centaines de blessés, une trentaine de victimes décédées. Parce qu'il était question d'une troisième bombe qui n'avait pas explosé dans l'aéroport, on a fait appel entre autres à l'HMRA pour faire le tri, prodiguer des soins et hospitaliser les victimes. En un minimum de temps, tout l'hôpital est transformé de manière méconnaissable.

Pour pouvoir faire face à une catastrophe, le hall d'entrée est transformé en zone de triage. Cinquante-trois lits en trois zones différentes selon la gravité des blessures ou du degré d'urgence. Le service d'urgence devient l'entrée, l'entrée principale devient la sortie. La pharmacie amène plusieurs chariots chargés de matériel médical. Des chambres sont préparées, le quartier opératoire fonctionne à plein régime jusqu'à ce que le dernier patient soit traité. La centrale des lits est transformée en espace de travail pour le Disaster Victim Identification-team (DVI). Des zones sont délimitées, des locaux sont aménagés pour accueillir les proches en collaboration avec la Croix-Rouge.

Ce qui semble être un chaos est en réalité une machine bien huilée, efficace et bien organisée.

8h10 ce matin-là, l'équipe catastrophe est mobilisée. Ce sont des volontaires qui doivent combiner les nombreux exercices et permanences avec leur job au quotidien. Vingt-huit minutes plus tard tout était installé. Toutes les personnes disponibles étaient engagées pour aider l'équipe catastrophe partout où c'était nécessaire. Enregistrer et accompagner les

patients, prévoir du matériel pour le traitement des blessés, la sécurité... Exactement une heure plus tard, les premiers patients arrivaient en ambulance, bus, par hélicoptère ou même en taxi. Ils portaient une odeur de brûlé, ils étaient en état de choc, ils avaient des problèmes de surdité, des brûlures et/ou des lacérations (dues à la projection de ferrailles ou à des bombes à clous). Certains avaient perdu un membre.

Les blessures ressemblaient à des blessures de guerre, auxquelles de nombreux militaires étaient familiarisés par leur entraînement ou leur déploiement dans des missions à l'étranger.

« L'HMRA est comme une assurance, vous n'en avez jamais besoin, jusqu'au jour où il se produit quelque chose »

Ce jour près de cent patients ont été amenés. Dix-huit d'entre eux ont été hospitalisés, les autres ont été transférés dans d'autres hôpitaux ou ont pu rentrer chez eux après avoir reçu les premiers soins. Les victimes mortelles de l'attentat au Maelbeek ont été déposées à la morgue.

Toutes les victimes ont été identifiées dans les quatre jours par le DVI. Les volontaires de l'équipe de catastrophe et d'autres personnes ont assisté le DVI aussi longtemps que nécessaire. Après chaque fin de service, des conversations de groupe étaient organisées par la cellule de psychologie de crise de l'HMRA.

La cellule de crise est installée en même temps, joignable 24/7, le lien de coordination avec les différentes instances : Défense, Police, Parquet, Croix-Rouge, DVI, l'Intérieur, les Affaires Étrangères, les différentes ambassades... Dès que ce fut possible, les familles des victimes ont été mises au courant et accompagnées.

Une telle journée, on espère ne plus jamais la revivre.

De nombreuses leçons en ont été tirées. C'est ainsi que la collaboration avec les différentes instances civiles a encore été améliorée et la délimitation des différentes responsabilités a encore été affinée.

Plus il y a de collaboration avec ces instances, d'entraînement, au mieux les acteurs clés sont connus, au mieux l'ensemble peut fonctionner.

Récemment, le vingt-cinq janvier 2019, un exercice a été à nouveau organisé avec le DVI, la Protection Civile, la Croix-Rouge.... et l'équipe d'intervention en cas de catastrophe. L'objectif était d'organiser l'ensemble de manière plus efficace pour que les victimes décédées puissent être identifiées encore plus rapidement.

Le 22 mars 2016, l'Hôpital Militaire Reine Astrid et son personnel ont prouvé leur force et leur efficacité. N'oublions jamais ce jour-là, ne perdons jamais l'espoir et gardons confiance en notre avenir.

*Avec nos remerciements au Capitaine Isabelle Dewit
et au Premier Sergent-Major Kevin Lauwers
pour leur aide dans la rédaction de cet article.*



ASSURANCE-VIE PERSONNELLE

**Parce qu'être militaire est un métier spécifique
comportant des risques spécifiques, nous désirons vous
sensibiliser quant à l'attention suffisante à accorder
lors de la souscription d'une assurance-vie ou d'une
assurance solde restant dû.**



Il ne suffit pas d'indiquer simplement « militaire » lors de la souscription d'une assurance-vie. Les activités à risque, dans l'exercice de la profession ou dans la sphère privée, telles que la plongée, l'affectation au SEDEE ou chez les para-commandos, doivent également être signalées. La couverture est aussi liée à la participation aux missions à l'étranger.

Les assureurs procèdent à une évaluation du risque en vue d'accorder ou non une couverture. Cette évaluation se fait sur base de listes de classes de risque en fonction de la zone d'opération mise à disposition par la Défense.

L'agent d'assurance doit pouvoir vous dire si la police d'assurance couvre ces activités à risque.

Tout(e) règlement, modification de règlement doit être confirmé(e) par écrit. S'il y a des changements de poste ou de fonction impliquant des activités à risque pendant la durée du contrat, ce dernier doit être vérifié en détail et il faudra le cas échéant demander une couverture complémentaire.

Avant un départ en mission à l'étranger, l'assureur doit en être informé. Celui-ci a l'obligation à son tour d'informer le militaire avec précision sur la couverture ; ceci peut éventuellement se faire contre le paiement d'une surprime.

La Défense a conclu une convention avec Assuralia parce que pour les militaires, il n'était pas clair si leur assurance-vie les couvrirait pendant les missions à l'étranger.

Cette convention est actuellement évaluée par la DG JUR. N'hésitez pas à signaler les problèmes ou les irrégularités concernant le contrat d'assurance via : AssuraliaEvaluation@mil.be

Des membres sous le feu des projecteurs

JEAN-MARC ZADWORNÝ PENSIONNÉ « J'AI PU ÊTRE UN INTERLOCUTEUR CRÉDIBLE »

Comme mentionné dans notre mensuel, nous mettons à l'honneur deux membres du personnel civil récemment pensionnés. C'est au tour de Jean-Marc Zadworný d'être sous le feu des projecteurs. Jean-Marc a été délégué local pour notre organisation de janvier 2003 à mars 2018. Il est retraité depuis le 1er avril 2018.



Sa carrière

Retour en arrière sur la longue carrière professionnelle de Jean-Marc qui a débuté en février 1979 en tant que soldat volontaire. Son premier souhait aurait été de faire carrière comme pilote de chasse mais le destin en a décidé autrement, ce n'est pas pour autant que Jean-Marc n'a pas eu une carrière riche et atypique au sein du ministère de la Défense. L'armée a permis à Jean-Marc d'exercer di-

verses fonctions telles que chauffeur de char, analyste-programmeur mais aussi de suivre différentes formations. Il a terminé sa carrière militaire comme officier S3 Travaux en janvier 1988.

Parallèlement à son métier de militaire et vu son statut de temporaire, Jean-Marc a tout doucement pensé à sa reconversion en passant divers examens pour la police judiciaire, la sûreté de l'Etat et le Ministère de la Dé-

fense. C'est ainsi qu'au 1er février 1988 grâce à la réussite d'un examen, il est engagé au ministère de la Défense mais cette fois comme membre du personnel civil dans une fonction d'inspecteur de niveau B. Il intègre alors le SDRA qui est à l'époque le Service de Sécurité Militaire.

De 1988 à 1996, Jean-Marc fait partie d'une équipe spéciale de surveillance et d'enquête.

En 1996, il rejoint l'équipe d'enquête de contre-ingérence de Namur.

En 1997, il travaillera au sein de l'Etat Major à Evere où il prendra en charge le développement d'une base de données intégrée pour le service général du renseignement en tant qu'Officier opérations.

A partir de cette période, Jean-Marc effectuera également un grand nombre de missions à l'étranger. Il se rendra successivement en Croatie, en Bosnie, au Kosovo, en Afghanistan, au Liban, en Lituanie ainsi qu'en Estonie. Après un petit calcul, Jean-Marc nous fait part du fait que sur l'ensemble de sa carrière, missions et exercices confondus, il aura passé près de 7 années à l'étranger.

« J'estime avoir eu beaucoup de chance d'avoir participé à autant de missions et exercices. Cela m'a permis de rencontrer énormément de personnes de cultures différentes »

C'était un travail avec beaucoup de liberté d'action mais il fallait des résultats à la clé, nous raconte Jean-Marc avec beaucoup d'enthousiasme. Il se souvient aussi de la quantité abondante de rapports à rédiger autrefois sur une bonne vieille « Olympia ».

Il terminera sa carrière à la tête du détachement CI de la province du Luxembourg à Marche-en-Famenne.

Activité comme délégué

A côté de ses activités professionnelles, Jean-Marc a également été un membre actif de notre organisation depuis 2003. « J'ai toujours fait

en sorte d'améliorer la situation, d'avoir une discussion positive avec la hiérarchie. Grâce aux formations dispensées par le SLFP-Défense et à la bonne connaissance notamment des statuts des agents civils du SGRS, j'ai pu être un interlocuteur crédible auprès de la hiérarchie », nous confie Jean-Marc au sujet de son travail en tant que délégué. Avant d'être délégué au sein du SLFP Défense, en tant que membre du personnel civil, Jean-Marc était délégué auprès du groupe 2 du SLFP alors en charge du personnel civil de la Défense.

Par la suite, les membres du personnel civil ont été rattachés au groupe SLFP Défense, une réelle plus-value selon Jean-Marc en raison de la collaboration étroite du SLFP Défense avec le ministère de la Défense. Enfin, d'un point de vue syndicalisme, Jean-Marc nous précise qu'un des grands défis pour l'avenir sera une nouvelle révision du statut de certains agents civils du département d'état-major renseignement et sécurité des forces armées, ceci en tenant compte des spécificités propres à leur métier.

Son futur

Fauteuil et savates ne seront pas les maîtres mots de son quotidien. Jean-Marc est quelqu'un d'actif et passionné qui aime l'aventure. Il se dédie maintenant à ses nombreuses activités. Jean-Marc est instructeur en premiers soins, moniteur de plongée, l'une de ses passions avec le parapente et le paramoteur. Il participe également activement à l'organisation d'activités sociales et sportives au sein de sa commune, sans oublier une dernière activité et pas des moindres, Jean-Marc a également la joie de s'occuper de ses petits-enfants.

Le mot de la fin

Jean-Marc conclut l'entretien par cette note positive : « je souhaite à tout le monde de pouvoir jouir d'une carrière aussi enrichissante que le fut la mienne. » ■

DES MEMBRES SOUS LE FEU DES PROJECTEURS



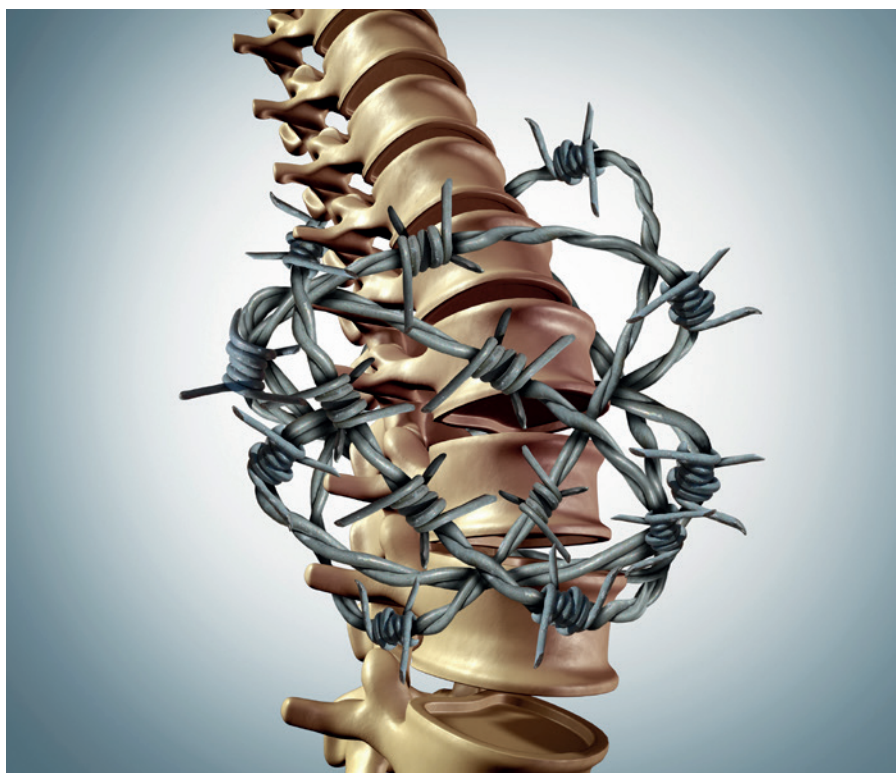
Le SLFP-Défense n'existe que grâce aux militaires et aux civils de la Défense qui croient en nous. Nos affiliés sont bien plus que des gens que nous côtoyons jour après jour au travail. C'est pourquoi nous allons à la recherche de l'être humain qui se cache derrière le militaire.

Vous avez un hobby particulier, une collection, une passion, un revenu complémentaire officiel ? Faites-le nous

savoir via info@defense.be, nous parlerons peut-être de vous dans un prochain numéro d'Argument. ■

LA LOMBALGIE PEUT-ELLE ÊTRE RECONNUE COMME MALADIE PROFESSIONNELLE?

En tant que médecin-expert de recours, je défends bon nombre de policiers victimes d'accidents de travail et d'agressions. Depuis plusieurs années, je constate une augmentation significative des lombalgies chez les policiers. Ils considèrent que ces problèmes sont liés à leurs conditions de travail mais ils ignorent si ceux-ci peuvent être reconnus comme maladie professionnelle ! Il est donc nécessaire de faire le point sur le sujet.



La lombalgie consomme la moitié des dépenses dédiées aux TMS, 5 à 20% des personnes ayant expérimenté un épisode aigu ou subaigu de lombalgie vont passer à un état chronique. La qualité de vie de personnes souffrant de lombalgie chronique est comparable à celle de personnes souffrant de dépression majeure ou de cancer.

Qu'en est-il chez les policiers?

Plusieurs facteurs ergonomiques et psychosociaux augmentent le risque d'apparition de

lombalgie chez les policiers : conduite prolongée du véhicule, habitacle et sièges non conçus pour l'équipement utilisé par le policier, équipement encombrant et lourd (ceinturon, gilet pare-balles), postures et mouvements contraignants pour le bas du dos (torsion), travail sédentaire entrecoupé de situations d'alerte, stress.

Récemment, une étude ergonomique a été réalisée à la demande de la société PRODEMOS (société spécialisée dans la défense des intérêts médico-légaux des travailleurs) afin de

déterminer l'influence du port du gilet pare-balles sur la lombalgie. Aucune étude ne s'est penchée sur l'impact de la lombalgie ou sur la lombalgie chronique.

Quel est le cadre législatif ?

Il s'agit de la loi du 3 juillet 1967, loi sur la prévention ou la réparation des dommages résultant des accidents du travail, des accidents survenus sur le chemin du travail et des maladies professionnelles dans le secteur public. Cette loi est applicable aux membres du secteur public appartenant à la police fédérale, les corps de police locale et les zones de secours. La loi précise qu'il y a deux possibilités pour les policiers d'obtenir la reconnaissance de leur pathologie lombaire.

L'exposition au risque

La loi-cadre ne définit pas le risque professionnel de la maladie comme le font, pour le secteur privé, les lois coordonnées qui énoncent que l'exposition à l'influence nocive doit être inhérente à l'exercice de la profession et que cette influence nocive doit être nettement plus grande que celle subie par la population en général.

Dès lors dans le secteur public, seule l'exposition au risque suffit, même si l'on peut raisonnablement considérer que l'exposition au risque doit être tout simplement plus grande que celle subie par la population en général.

La présomption de l'exposition au risque

Les différents arrêtés royaux précisent que la réparation du dommage résultant d'une mala-

die professionnelle est due, lorsqu'un membre du personnel, victime d'une maladie professionnelle, a été exposé au risque professionnel de ladite maladie pendant toute la période ou pendant une partie de celle-ci au cours de laquelle il appartient à l'une des catégories de bénéficiaires des dispositions de ces AR.

En ce qui concerne l'exposition au risque, la situation des policiers diffère donc de celle des travailleurs du secteur privé. En effet la loi précise que « Est présumé, jusqu'à preuve du contraire, avoir exposé la victime au risque visé à l'alinéa 1er, tout travail effectué dans les administrations, services, organismes et établissements ».

La présomption est établie « jusqu'à preuve du contraire ». Cela signifie qu'il appartient à l'employeur de démontrer que l'agent n'a pas été exposé au risque de la maladie.

L'article 30bis

Cette présomption d'exposition s'applique-t-elle aussi pour la maladie lombaire qui n'est pas reprise dans la liste des maladies professionnelles (lombarthrose et TMS) ?

Rappelons que l'article 30bis précise que « la preuve du lien de causalité entre la maladie et l'exposition au risque professionnel de cette maladie est à charge de la victime ».

Les textes des AR établissant la présomption générale d'exposition au risque semblent ne pas faire de distinction. Il ressort de la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass., 4 avril 2016, n° S.14.0039F) que la présomption d'exposition s'applique également aux maladies hors liste. Dès lors que la maladie est établie et qu'elle est en lien de causalité avec ladite exposition. La Cour du travail de Mons, dans un arrêt récent (28 mars 2018) a confirmé cette jurisprudence.

En résumé :

Un policier souhaitant obtenir la reconnaissance de sa maladie lombaire sous le code pathologique 1.605.03 (« sciatique ») doit :

- prouver l'existence de sa maladie par des documents médicaux (radiographie, scanner, IRM, et EMG) ;
- prouver que son exposition au risque de présenter cette maladie est plus grande que celle subie par la population en général. En fait, il appartient à l'employeur de démontrer que l'agent n'a pas été exposé au risque de la maladie.

Un policier souhaitant obtenir la reconnaissance d'une pathologie lom-

baire n'appartenant pas à la liste (lombarthrose, TMS) doit en plus :

- établir un lien de causalité entre sa maladie et l'exposition au risque de la dite maladie. Il doit prouver que sa maladie trouve sa cause déterminante et directe dans l'exercice de sa profession. La Cour de cassation a rendu un arrêt d'importance sur cette notion de « lien direct et déterminant ».

Il y a donc causalité lorsque la maladie ne serait pas survenue ou aurait été moins grave sans l'exercice de la profession, peu importe que coexistent d'autres causes, étrangères à l'exercice de la profession. Dès lors que la victime établit ce lien entre la maladie et l'exercice de sa profession, elle n'est pas tenue de prouver l'importance de l'influence des autres causes potentielles de celle-ci. ■

Docteur Philippe BONFOND

Médecin expert de recours

Prodemos (www.prodemos.be) Tel. 02/318.63.74



Enquête nationale

Face à cette obligation, pour les policiers, de prouver que l'exposition au risque de présenter une pathologie lombaire est plus grande chez eux que dans la population en général, la société PRODEMOS a mis en ligne, sur son site internet, une étude observationnelle transversale. Il s'agit d'un sondage en ligne destiné aux policiers en exercice, visant à mesurer la prévalence (fréquence) de la lombalgie et sa chronicité chez les policiers. L'hypothèse est que la prévalence de la lombalgie chez les policiers est supérieure à celle de la population en général.

Si cette hypothèse est confirmée par cette étude, il s'agirait d'un élément déterminant pour faire admettre que les policiers victimes d'une pathologie lombaire (liste ou hors liste) ont bien été exposés au risque professionnel de ladite maladie pendant leur carrière. Ce qui légitimerait incontestablement la demande de reconnaissance de la lombalgie comme maladie professionnelle chez les policiers ! ■

PROJET DE DÉCRET RELATIF AU STATUT DU PERSONNEL TECHNIQUE DES CPMS

Un Projet de Décret relatif au statut du personnel technique des CPMS est en préparation. Il prévoit la possibilité pour un CPMS d'engager un auxiliaire logopédique qui aura pour mission de soutenir spécifiquement le personnel enseignant en maternel.



Concrètement, le CPMS qui assure la guidance d'au moins 479 élèves de l'enseignement maternel pourra engager un auxiliaire logopédique à mi-temps. Les normes sont évolutives et dépendent directement du nombre d'élèves de l'enseignement maternel dans le ressort du CPMS. Les CPMS qui assurent la guidance de moins de 480 élèves peuvent se regrouper pour atteindre ensemble la norme minimale.

Au niveau des missions, le texte prévoit que les logopèdes doivent soutenir la détection, non généralisée, des difficultés des élèves en collaborant avec les équipes éducatives.

Une enveloppe de 8 millions d'euros est réservée pour l'engagement de 168 équivalents temps plein (ETP) auxiliaires logopèdes à partir du 1er septembre 2019. C'est un cadre complémentaire qui est fixé annuellement pour la période du 1er septembre au 31 août.

Lors d'une réunion de concertation syndicale, le SLFP- Enseignement a demandé que l'on tienne compte du chantier en cours concernant la réforme des CPMS. Cette réforme s'élabore pour l'instant en enveloppe fermée et il ne faudrait pas que ce nouveau recrutement porte préjudice à l'évolution statutaire des membres du personnel temporaires prioritaires. Le SLFP-Enseignement s'est également inquiété du parcours de formation qui sera proposé aux futurs logopèdes ainsi qu'à leurs directions respectives. Enfin, il a rappelé qu'il était indispensable que l'auxiliaire logopédique endosse lui aussi les missions du CPMS et qu'il s'investisse dans le travail multidisciplinaire. ■

CONSEILLERS EN PRÉVENTION – CPMS

Le Gouvernement a pris la décision de dégager des moyens financiers permettant d'engager des conseillers en prévention dans les établissements scolaires.

Ce financement sera octroyé aux zones d'enseignement pour l'enseignement organisé et aux pouvoirs organisateurs pour l'enseignement subventionné. Les centres PMS sont également concernés par cette mesure puisque un montant forfaitaire de 2148 euros par centre a été prévu par le Décret. Ce dernier prévoit également la possibilité de globaliser les moyens obtenus en établissant une convention entre les différents partenaires.

Attention, l'article 4bis de la Loi du 1er avril 1960 relative aux CPMS est abrogé. Cet article précisait que chaque centre bénéficiait d'une période complémentaire destinée à l'exercice du mandat de conseiller en prévention.

Des informations plus précises devraient nous arriver prochainement. ■

Texte de référence : Décret programme du 12 décembre 2018 portant diverses mesures relatives à l'organisation du Budget et de la comptabilité, aux Fonds budgétaires, à l'Enseignement supérieur et à la Recherche, à l'Enfance, à l'Enseignement obligatoire et de promotion sociale, aux Bâtiments scolaires, au financement des Infrastructures destinées à accueillir la Cité des métiers de Charleroi, à la mise en œuvre de la réforme de la formation initiale des enseignants.

Secteur des CPMS

LE PÉCULE DE VACANCES « JEUNES DIPLÔMÉ(E)S »



Pécule de vacances calculé sur base des prestations effectuées en 2018

Chaque membre du personnel va recevoir, dans le courant du mois de Mai 2019, un pécule de vacances calculé au prorata des services rendus durant l'année civile 2018. Il est calculé sur base du traitement en vigueur au mois de mars 2019 et s'établit comme suit :

- Fédération Wallonie – Bruxelles – FWB : 70% du traitement mensuel brut ;
- Communauté Germanophone -CG : 80% (bachelier) et 75% (master) du traitement mensuel brut.

Les diplômé(e)s de juin 2018 ont donc droit à un pécule de vacances calculé au prorata des fonctions temporaires exercées entre le 1er septembre 2018 et le 31 décembre 2018.

Complément de pécule de vacances pour les jeunes diplômé(e)s

Un(e) jeune diplômé(e) peut percevoir un pé-

culé de vacances complémentaire couvrant la période allant du 1er janvier 2018 à la veille du jour de la première entrée en fonction, s'il (elle) répond à 4 conditions :

1. Etre âgé(e) de moins de 25 ans au 31 décembre 2018 ;
2. Avoir suivi les cours de jour comme étudiant(e) du 1er janvier 2018 au dernier jour de classe de l'année scolaire 2017-2018 (fournir un certificat de scolarité pour cette période, obtenu auprès de la Haute Ecole ou de l'Université) ;
3. Etre entré(e) en fonction dans l'enseignement au plus tard dans les 4 mois qui suivent la fin des études, soit le 31 octobre 2018 si le diplôme a été obtenu en juin ;
4. Depuis la fin des études, ne pas avoir travaillé dans un autre contrat d'emploi, les jobs étudiants n'étant pas considérés comme des contrats d'emploi.

Les enseignant(e)s n'ayant obtenu leur di-

plôme qu'en 2019 en raison d'une seconde session ne pourront bénéficier d'un pécule qu'en juin 2020 en regard des prestations effectuées en 2019.

Si cela n'a pas encore été fait, n'hésitez pas à envoyer une copie certifiée conforme de votre diplôme à la FWB. (Direction déconcentrée ou au Bureau régional qui gère votre carrière d'enseignant(e)).

Comment faire ?

- Envoyer une demande à l'Administration via votre direction d'école en utilisant par exemple ce modèle de lettre :

Objet : Pécule de vacances – Application de l'Arrêté Royal du 10 Janvier 1975

Date

Monsieur le Directeur,

Je soussigné(e), nom prénom, N° matricule, né(e) à... et domicilié(e) (adresse), affirme sur l'honneur qu'entre la date à laquelle ont pris fin mes études de ... et le ..., date du début de ma carrière à l'école (dénomination et adresse), je n'ai exercé aucune fonction en exécution d'un contrat de travail, contrat d'emploi ou tout autre contrat professionnel. J'affirme, en outre, n'avoir exercé aucune profession, ni travail comme indépendant(e).

Je suis actuellement en fonction à l'école (dénomination et adresse) en qualité de...(nature des fonctions exercées)

NOM Prénom

Signature

- Si vous n'êtes pas sous contrat à cette période, vous pouvez nous contacter.
- Si vous avez déjà reçu votre pécule de vacances principal, joindre une photocopie de l'extrait de compte portant la mention du montant partiel perçu (réf.extrait de compte : « PECVAC »).

Vincent PETIT

(Application de l'Arrêté Royal du 10 janvier 1975 relatif à l'octroi d'un pécule de vacances aux agents de l'administration générale du Royaume).

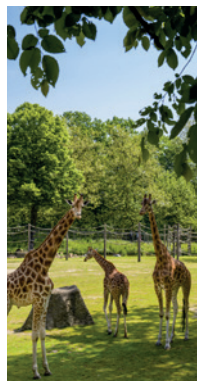
daquitstappen - excursions



 <p>€ 26,50 in plaats van au lieu de € 36,50</p>	 <p>€ 14,99 in plaats van au lieu de € 19,99</p>	 <p>€ 29,00 in plaats van au lieu de € 33,00</p>	 <p>€ 38,00 in plaats van au lieu de € 49,50</p>
 <p>€ 15,99 in plaats van au lieu de € 25,99</p>	 <p>€ 18,99 in plaats van au lieu de € 32,99</p>	 <p>€ 37,00 in plaats van au lieu de € 42,00</p>	 <p>€ 16,20 in plaats van au lieu de € 18,00</p>
 <p>€ 14,99 in plaats van au lieu de € 19,99</p>	 <p>€ 20,00 in plaats van au lieu de € 36,50</p>	 <p>€ 29,50 in plaats van au lieu de € 41,00</p>	 <p>€ 41,00 in plaats van au lieu de € 51,00</p>



 <p>€ 14,99 in plaats van au lieu de € 19,99</p>	 <p>€ 16,00 in plaats van au lieu de € 22,00</p>	 <p>€ 12,50 in plaats van au lieu de € 19,95</p>	 <p>€ 10,50 in plaats van au lieu de € 17,50</p>
 <p>€ 8,50 in plaats van au lieu de € 11,25</p>	 <p>€ 7,35 in plaats van au lieu de € 10,30</p>	 <p>€ 6,50 in plaats van au lieu de € 8,00</p>	 <p>€ 15,90 in plaats van au lieu de € 21,50</p>



 <p>€ 22,68 in plaats van au lieu de € 28,00</p>	 <p>€ 27,00 in plaats van au lieu de € 33,00</p>	 <p>€ 15,50 in plaats van au lieu de € 27,00</p>	 <p>€ 14,50 in plaats van au lieu de € 16,50</p>
 <p>€ 22,68 in plaats van au lieu de € 28,00</p>	 <p>€ 16,80 in plaats van au lieu de € 21,00</p>	 <p>€ 32,50 in plaats van au lieu de € 36,00</p>	 <p>€ 21,70 in plaats van au lieu de € 31,00</p>

Weet je je gegevens niet meer of ben je nog niet geregistreerd? Vraag ze dan via helpdesk@meritsandbenefits.be.
Vous avez oublié vos données de connexion ou vous n'êtes pas encore inscrit(e) ? Dans ce cas, demandez-les via helpdesk@meritsandbenefits.be.

Ontdek het volledige aanbod
voordelen, tickets, wedstrijden,... op:

WWW.VSOA-VOORDELEN.BE

Découvrez l'offre complète
d'avantages, billets, concours,... sur :

WWW.SLFP-AVANTAGES.BE

powered by

