



argument

MÉMORANDUM

**PLUS DE RESPECT POUR
LE FONCTIONNAIRE !**

Contact

SECRÉTARIAT GÉNÉRAL

T. 02/549 52 00
E-mail: slfp@slfp.eu
www.slfp.eu

CHEMINOTS

T. 02/213 60 60
E-mail: vsoa-slfp@b-rail.be
www.slfp-rail.be

AFRC : ADMINISTRATIONS FÉDÉRALES, RÉGIONALES ET COMMUNAUTAIRES

T. 02/201 19 77
E-mail: info@slfp-g2.eu
www.slfp-afrc.eu

ALR : ADMINISTRATIONS LOCALES ET RÉGIONALES

T. 02/201 14 00
E-mail: contact@slfpvsoa.be
www.vsoalrb.be

ONDERWIJS

T. 02/529 81 30
E-mail: info@vsoa-onderwijs.be
www.vsoa-onderwijs.be

ENSEIGNEMENT

T. 02/548 00 20
E-mail: secretariat@slfp-enseignement.be
www.slfp-enseignement.be

LA POSTE

T. 02/223 00 20
E-mail: poste@slfp.eu
www.slfp-poste.eu

PROXIMUS

T. 02/245 21 20
E-mail: slfp.proximus@skynet.be
www.slfp-vsoaproximus.be

ORDRE JUDICIAIRE

T. 02/513 05 55
E-mail: info@oj-slfp.be
www.oj-slfp.be

DÉFENSE

T. 02/223 57 01
E-mail: info@slfp-defense.be
www.slfp-defense.be

FINANCES

T. 02/226 41 11
E-mail: info@vsoa-slfp-fin.eu
www.slfp-fin.eu

POLICE

T. 02/660 59 11
E-mail: info@slfp-pol.be
www.slfp-pol.be

Comité de rédaction

Pierre Boquet
Henk Clauwaert
Patricia Chenoy
Henri De Baer
Sandra Deprez
Nicole Hertoghs
Marnix Heyndrickx
Virginie Renquin
Martine Renaux
Philippe Rigaux
Patrick Roijens
Guy Van Cauwenberghe
Heidi Vansteeniste

CONTENU



MÉMORANDUM

4-7

Nous avons le plaisir de vous présenter le Mémoire résumé en dix points.



Une logique managériale chez Proximus ? 10

L'organisation du travail a pour finalité de servir l'entreprise en améliorant l'efficacité et la rentabilité de celle-ci. Il faut donc produire mieux et produire plus dans une logique d'économie de marché.



La prime de reclassement BDL 16

La nouvelle procédure pour les militaires sous statut de carrière à durée limitée (BDL) est parue récemment.



La violence, source du malaise policier 18

Épuisement émotionnel, interrogations sur le fait de rester dans le métier, risque de burn-out, doute sur le système et la place de la police, incompréhension quant à sa stratégie...



Le français, langue d'apprentissage 22

Il était important que le SLFP-Enseignement délègue un représentant au colloque organisé début mars 2019 par le Pôle académique Liège-Luxembourg.



NE TARDEZ PAS À DEMANDER VOTRE PRIME SYNDICALE 2019

Si vous avez déjà reçu une demande, alors complétez sans tarder le formulaire en y indiquant votre numéro de compte bancaire et envoyez-le au secrétariat SLFP de votre secteur d'activités.

Plus de détails sur www.slfp.eu/prime-syndicale ■

ATTENTION AUX MEMBRES DU SLFP-ALR

Une coquille est intervenue dans l'édition du mois d'avril de notre magazine au sujet des primes syndicales. En effet, le code postal du secrétariat national du SLFP-ALR (administrations locales et régionales) est bien 1040 Bruxelles et non 1030. Voici l'adresse complète et correcte :

SLFP-ALR - Rue de la Loi 28 (bte 13) - 1040 BRUXELLES ■

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



« LE GOUVERNEMENT MICHEL A LAISSÉ LES FONCTIONNAIRES DANS LE FROID »

La lutte en vue des élections européennes, fédérales et régionales du 26 mai bat son plein. Le gouvernement Michel a chuté depuis plus de 6 mois, plongeant notre pays en « affaires courantes ». Le temps est venu d'établir un rapport intermédiaire.

« Il faut que nos dirigeants prennent conscience que les services publics sont la colonne vertébrale de notre société »

- **Quelles ont été les réalisations des CD&V, MR, N-VA et Open Vld dans la période de Michel I pour le personnel des services publics ?**

Malheureusement, la vérité a ses droits et je dois bien constater que peu, pour ne pas dire rien n'a été fait en faveur du personnel des services publics sous ce gouvernement Michel. Leur seul fil rouge fut, privatisation, détricotage du statut et des pensions ; et économies à tous vents.

Et finalement, c'est en affaires courantes que le seul dossier attrayant pour le personnel a vu le jour : La pension complémentaire pour le personnel contractuel fédéral.

- **N'est-il pas grand temps que l'Etat devienne un employeur attractif ?**

Il y a du travail à faire. Les dernières augmentations salariales datent de la réforme Copernic, soit il y a presque 20 ans. Le dernier accord intersectoriel date de 12 ans.

Par ailleurs, nous constatons que les services publics sont en manque flagrant d'effectifs. A titre d'exemple : les services de police ont toutes les peines du monde à recruter les 1.400 agents manquants. Nous demandons que le mode de recrutement soit revu. A la Défense, le taux de départs de jeunes recrues est inquiétant.

Le secteur de la santé est également confronté à un déficit, essentiellement à cause du système de rémunération largement inférieur par rapport au secteur privé et également en matière de non reconnaissance de la pénibilité.

Enfin, on constate que beaucoup de jeunes enseignants quittent l'enseignement au bout de 5 années. En cause essentiellement l'insécurité de l'emploi et le peu de respect qui leur est accordé.

Le manque d'attractivité, l'image écornée et l'insécurité grandissante du personnel face aux modifications du statut sont les principales causes de ces situations.

- **Qu'est-ce que le SLFP attend du prochain gouvernement ?**

Il faut que nos dirigeants prennent conscience que les services publics sont la colonne vertébrale de notre société. Ils permettent un traitement impartial et ont un rôle social évident pour garantir une société à visage humain.

Nous demandons urgemment un refinancement des services publics.

Le personnel mérite avant tout du respect et des perspectives d'avenir. Il faut aussi investir dans l'enseignement et la formation du personnel.



François Fernandez-Corrales, Président général du SLFP

Il est grand temps d'anticiper la digitalisation de notre société pour garantir justement des services publics accessibles à tous et de sensibiliser tous les acteurs du danger que représente le TiSa (Trade in Services Agreement, traité international pour la libéralisation du secteur des services ndlr).

C'est pourquoi, le SLFP a rédigé un mémorandum qui reprend nos revendications et attentes pour l'ensemble du personnel des secteurs des services publics. Nous l'adressons aux différents présidents de partis démocratiques. Ce document servira également de base à l'élaboration de nos différents cahiers revendicatifs.

RESPECT ET SERVICE DE QUALITÉ

« Tous les citoyens ont droit à un service à part entière et de qualité de la part de l'autorité. Le personnel des services publics mérite le plus grand respect de la part des responsables politiques. » Voilà le fil rouge du Mé morandum que le SLFP fait circuler à l'occasion des élections européennes, fédérales et régionales du dimanche 26 mai 2019. Les valeurs essentielles du SLFP sont : la liberté, la solidarité, la tolérance et l'intégrité. Nous avons le plaisir de vous présenter le Mé morandum résumé en dix points.

Ce service optimal se situe à plusieurs niveaux : un accès simple au service public, moderne, performant, impartial. La qualité ne peut être affectée par les économies. **Un bon service dépend de la qualification du fonctionnaire.** Au niveau de sa rémunération. Par une bonne formation et une formation continue. Avec de la sécurité quant à son avenir, avec une pension correcte pour qu'une existence convenable reste possible.

1. RESPECT POUR LA FONCTION PUBLIQUE ET FINANCEMENT CORRECT

Le SLFP demande une revalorisation de la fonction publique. Son image gravement atteinte doit être restaurée d'urgence. C'est le seul moyen pour que le respect à l'égard du fonctionnaire renaisse dans la population. De nouvelles personnes peuvent ainsi être motivées à travailler pour l'autorité et bénéficier d'une carrière attrayante.

Dans ce contexte, le SLFP signale les effets néfastes du **TiSA**, le « **Trade in Services Agreement** » (**Accord sur le Commerce des Services**). L'Accord sur le Commerce des Services est un traité commercial international en préparation avec 23 parties concernées, entre autres l'Union Européenne et les Etats-Unis. Le traité vise à une **libéralisation mondiale du secteur des services**, parmi lesquels les banques et le secteur des transports.

Le TiSA constitue un danger mortel pour le service public. Si après l'approbation du traité la Belgique décide de ne pas privatiser n'importe quel secteur public, les entreprises intéressées peuvent déposer plainte en se fondant sur le traité.

L'expérience nous apprend d'ailleurs que la privatisation fait monter les prix et que l'économie escomptée n'est jamais réalisée. La qualité du service est pourtant essentielle au bien-être économique et social de notre pays. Le bon service est sans le moindre doute mis en danger par ce genre de traité.

Le SLFP déplore les tours d'économies successifs opérés dans la fonction publique dans la période gouvernementale écoulée. C'est en contradiction avec la mission de la fonction publique qui revêt un aspect fonction régalien et qui doit pouvoir compter sur le financement nécessaire pour répondre à la réalité quotidienne. **Dans la prochaine période gouvernementale, il faut mettre fin** aux économies, aux tailles dans les budgets et à la réduction des moyens !



2. CONCERTATION SOCIALE ET DIALOGUE

Le SLFP est partisan d'une **concertation sociale adulte**, en dialogue, et non de la confrontation. La concertation sociale est nécessaire si nous voulons faire accepter ou pour le moins défendre les revendications du personnel à différents niveaux (intersectoriel, sectoriel, local...). Nous constatons cependant que certains partis sont opposés au modèle de concertation sociale à la belge et qu'ils veulent le vider autant que possible de sa substance.

Une communication bilatérale et un brin de bonne volonté sont toutefois indispensables pour aboutir à un consensus. En réalité, la circulation se fait trop souvent à sens unique, donnant lieu à une confrontation stérile et aboutissant éventuellement sur une grève comme issue ultime. Le SLFP exige en outre que les accords conclus soient respectés dans leur intégralité et exécutés sans être remis aux calendes grecques.

3. GENRE

Une inégalité de genre règne dans le secteur public entre les contractuels et les statutaires titulaires d'une **nomination définitive**. Parmi les fonctionnaires masculins, les deux tiers (61%) sont nommés définitivement, chez les femmes c'est à peine la moitié (48%). (Source : le rapport sur l'écart salarial 2017, établi par l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes et le SPF ETCS).



Ce sont surtout les femmes qui n'atteignent pas le nombre d'années prescrites requis pour faire valoir le droit à une **pension anticipée**. C'est entre autres dû au fait que les femmes travaillent plus souvent à temps partiel et que le gouvernement a supprimé certaines périodes assimilées. A cela vient s'ajouter la suppression de la bonification pour diplôme obligeant de nombreuses femmes porteuses d'un diplôme à travailler soudain trois, quatre jusqu'à cinq ans de plus. Elles subissent un préjudice

supplémentaire du fait que le diplôme n'est plus gratuit pour le calcul de la pension. Que les femmes au travail n'aient pas toujours eu le vent en poupe dans les pouvoirs publics est prouvé par exemple par les récentes annonces faites dans les médias à propos d'agents féminins et de **comportements transgressifs**. Le SLFP demande avec insistance que des mesures soient prises en ce domaine.

4. TRAVAIL FAISABLE

Pour garantir la qualité du service public, le fonctionnaire doit pouvoir effectuer son travail dans les meilleures conditions. L'autorité doit être attentive aux conditions de travail.

L'absentéisme a diminué pour la première fois depuis 2012. Mais dans son rapport sur 2017, Medex, l'organe chargé entre autres du contrôle de l'absentéisme des fonctionnaires fédéraux, indique ce qui suit : « Les maladies liées au stress sont à nouveau en augmentation et constituent la cause principale de l'absentéisme au sein de la Fonction publique fédérale ».

Le contenu du job et le climat de travail ne sont pas les seuls à devoir jouer. L'autorité doit aussi être attentive à la **charge de travail**. Elle doit recruter suffisamment de personnel pour remplir les tâches. En réalité, pas mal de secteurs sont **confrontés à un sous-effectif** qui fait augmenter énormément la charge de travail, avec les conséquences que l'on sait pour la vie sociale et familiale.

Nous plaçons pour suffisamment de mesures en vue de limiter les déplacements entre le domicile et le lieu de travail (télétravail, bureaux satellites lorsque c'est possible). L'accord sur le travail flexible pour les services publics fédéraux peut servir d'exemple.

L'autorité doit en plus tenir compte de l'évolution des capacités physiques du personnel.

L'augmentation de l'âge de la pension à 67 ans a été instaurée parce qu'il se trouve que l'espérance de vie augmente et que les pensions doivent rester payables. Pourtant 40% des personnes âgées de 65 ans connaissent des problèmes de santé et 10% sont déjà décédés à cet âge. Il est évident que l'autorité ne tient aucun compte de la qualité des années encore à vivre. Le SLFP plaide donc en faveur d'un ancrage des **dispositions de fin de carrière et de départ** dans tous les statuts.

5. MAINTIEN DE L'EMPLOI STATUTAIRE

Le SLFP continue de défendre l'emploi statutaire. L'emploi statutaire doit rester la règle dans le secteur public parce que le statut et l'intérêt général vont de pair. Il est aussi garant de l'indépendance et de l'impartialité dans une exécution correcte de la législation et il prévient l'ingérence politique, les conflits d'intérêts et l'arbitraire. Contractualiser la fonction publique, c'est démanteler l'État de droit. De plus, les recrutements contractuels et le travail intérimaire engendrent des frais supplémentaires. Le SLFP reste attentif.

Le SLFP précise clairement jusqu'en détail son point de vue dans son étude « pourquoi l'emploi statutaire doit rester la règle dans le secteur public – contractualiser la fonction publique, c'est démanteler l'État de droit ».

6. REVALORISATION DE LA CARRIÈRE

Le fonctionnaire doit pouvoir compter sur des formations adaptées et une rémunération conforme au marché de l'emploi. Les travailleurs contractuels au sein du service public fédéral doivent pouvoir être nommés sur la base d'une évaluation favorable et d'une expérience de dix ans.

Le SLFP veut donner au fonctionnaire une rémunération conforme à son travail et il soutient donc **l'instauration immédiate du treizième mois entier** pour tous les membres du personnel. Le **maintien des chèques-repas et des restaurants d'entreprise** est important. De cette manière, les télétravailleurs ne sont pas pénalisés. D'ailleurs, l'autorité fédérale doit veiller à l'installation de la **pension complémentaire pour les contractuels**, à tous les niveaux.

Le SLFP plaide également en faveur de **l'instauration d'une prime linguistique** pour la connaissance de langues, en dehors des langues nationales, le français et le néerlandais. Par exemple pour la connaissance de l'anglais.

Pour le travail à domicile, le SLFP veut une augmentation de l'indemnité. Le SLFP veut aussi une augmentation des indemnités et allocations pour prestations irrégulières.

7. LA SÉCURITÉ, UNE TÂCHE IMPORTANTE DE L'AUTORITÉ

POLICE : Le SLFP veut un **meilleur financement** des services de police, avec une révision créative et adéquate de la norme « KUL » (capacité locale de la police), de même qu'une augmentation des budgets afin de rendre un refinancement complet possible. De plus, le SLFP veut une revalorisation du job de policier.. Le **recrutement et la formation** peuvent se faire de manière plus simple pour qu'un nombre suffisant d'agents puisse être recruté. Le SLFP insiste sur le fait que **la violence à l'égard des policiers doit être lourdement sanctionnée** et que les actes de violence doivent être condamnés sévèrement. Dans la lutte contre cette violence, la police doit recevoir beaucoup plus de soutien de la part des responsables **politiques**.

DEFENSE : le SLFP demande une **attention particulière pour les aspects spécifiques** du métier de militaire, tant au niveau national qu'international. Les militaires sont bien évidemment exposés à des dangers, particulièrement lors de missions à l'étranger. Ces éléments spécifiques doivent aussi être reflétés dans la rémunération, dans la pension et la protection en matière de santé. Un planning de carrière permettant une vie de famille convenable peut augmenter énormément la motivation. Le SLFP demande aussi de l'attention pour la modernisation de l'infrastructure militaire et l'emploi régional.

POMPIERS : Le SLFP est partisan d'une **uniformisation** des zones de secours, du renforcement des services d'inspection devant permettre l'attribution des budgets fédéraux aux différentes zones. Le SLFP demande un soutien explicite provenant des moyens fédéraux pour la **Région Bruxelles**.



8. DES ENTREPRISES PUBLIQUES MODERNES

Des entreprises publiques modernes sont garantes d'un service public de qualité. Bien que le son de cloche soit souvent différent, les entreprises publiques restent des **phares dans le développement économique** de notre pays. Mais les entreprises publiques ont aussi une valeur publique, elles sont présentes pour le citoyen et pour l'intérêt général. Cela signifie qu'il n'est pas possible de les placer tout simplement sur la même ligne que les entreprises privées. L'ardeur de certains politiciens pour **privatiser** les entreprises publiques n'est selon le SLFP pas la voie à suivre.

PROXIMUS : la société de télécom vit une période difficile. La direction de Proximus a annoncé que 1900 personnes devaient quitter l'entreprise, mais que 1250 recrutements étaient prévus. Le SLFP comprend que Proximus doit prévoir l'avenir et doit suivre l'évolution numérique. Mais cela **ne peut se faire au détriment du personnel et du service à la clientèle**. Le SLFP soutient le personnel et défend ses intérêts. C'est ainsi que le SLFP demande un contrôle plus rigoureux de la gestion, que le travail ne soit pas externalisé parce que cela reviendrait soi-disant moins cher ; que la digitalisation soit mise au service de plus de travail ; qu'il soit mis fin à une chasse effrénée à une maximalisation des profits ; que l'Etat reste l'actionnaire majoritaire et qu'il ne puisse y avoir de délocalisation de jobs à l'étranger.



BPOST : Le SLFP **s'oppose à la privatisation de bpost**. Dans l'intérêt du service rendu au public, nous demandons du respect pour le courrier, une garantie pour la distribution des journaux et des bureaux de poste accessibles pour tous. Nous plaçons aussi pour une prolongation du contrat de gestion avec un renforcement du rôle social. De plus, nous demandons d'attribuer à bpost une mission de « last mile ». Elle garantit un service égal pour tous les acteurs sur le marché de l'e-commerce et c'est une bonne chose pour la mobilité et l'environnement. Le SLFP demande un social level playing field comme garantie contre le dumping social.

SNCB : Après avoir tranché dans le budget, on a aussi tranché dans le personnel en annonçant que pour 2020 le nombre d'emplois sera réduit à +/- 9700 équivalents temps plein. Alors que le nombre de voyageurs augmente et continue d'augmenter. C'est inacceptable parce que dans ces conditions, **le service diminuera et la sécurité** sera mise en péril. C'est pourquoi le SLFP exige entre autres le **maintien de l'emploi**, des emplois statutaires et la **fusion d'Infrabel et de la SNCB**.

9. ENSEIGNEMENT PAR DES ENSEIGNANTS MOTIVÉS

Le SLFP insiste sur le fait que l'enseignement est un pilier important du développement de la société. Dès lors, il est essentiel d'améliorer la qualité de cet enseignement, de la formation initiale et continuée des enseignants ainsi que des infrastructures scolaires. Ces améliorations auront pour effet

d'accentuer la reconnaissance du métier d'enseignant. **Le SLFP prend le parti de l'enseignant**. Avec une revalorisation salariale, un plan d'accompagnement pour les jeunes enseignants, des mesures d'accompagnement pour les enseignants plus âgés afin d'éviter les départs prématurés.

10. ADMINISTRATIONS LOCALES ET RÉGIONALES

Le SLFP veut aussi une revalorisation du fonctionnaire local. Le sous-emploi manifeste dans les services publics locaux mène à un affaiblissement du service rendu dans les provinces, villes et communes. C'est ainsi que les barèmes proposés lors des appels à recrutements doivent être revus. Les heures supplémentaires doivent être consignées et programmées, et être limitées pour céder la place à de nouveaux recrutements.

Le fonctionnaire des administrations locales ne peut être abandonné à son sort.

Pour la Région Bruxelloise, le SLFP demande d'être attentif aux **différences avec les barèmes** des autres régions. Ces différences ne sont plus acceptables. Les différences salariales avec les autres régions se situent même entre 18 et 19 pour cent.

Enfin, le SLFP veut plus de **nominations statutaires** à Bruxelles et le financement d'une **pension complémentaire décente pour tout le personnel contractuel**. ■

IL Y A D'AUTRES URGENCES QUE LE CLIMAT

Alors que les avis divergent entre pour et contre les manifestations des jeunes en faveur d'une nouvelle politique climatique, nous devons bien constater que, contrairement à ce que l'on pense, les jeunes sont engagés dans un projet de société. Toutefois, à nos yeux, il y a également d'autres urgences.



Depuis des années, les gouvernements qui se sont succédé ont systématiquement détricoté les services publics. Certes, l'endettement que connaît notre pays est une charge qu'il faut éviter de laisser aux générations suivantes et certaines économies sont nécessaires. Mais pas toujours sur le dos des mêmes et au détriment de services absolument nécessaires au bien-être de la population.

Quelle société ?

Dans un monde où la productivité et les économies ont pris le pas sur l'intérêt collectif, il paraît légitime d'interpeller le monde politique sur le type et la qualité de société qu'il souhaite laisser aux générations montantes. Autrement dit : quel type de société nous prépare-t-on ? Veut-on, par manque de vision à long terme, un enseignement de moindre qualité, des soins au rabais (sauf pour les plus nantis, bien sûr...), une sécurité de plus en plus précaire, une justice lacunaire, une administration d'un autre âge ?

Même s'il est compréhensible que suite aux effets du vieillissement il faille réévaluer et réadapter le système des pensions, imposer des mesures sans prendre en compte la pénibilité des métiers nous paraît inconcevable. En cette période d'élections, il est important de rappeler à ceux qui malheureusement l'oublient un peu trop souvent que la Fonction publique est la colonne vertébrale de toute société civilisée. Or, dans notre pays et depuis plusieurs années, elle est un peu devenue la paria. Raison pour laquelle nous avons lancé une lettre ouverte pour rappeler nos revendications minimales.

Il faut stopper la stigmatisation des fonctionnaires. Au contraire, la Fonction publique doit redevenir attractive pour les jeunes. Ce qui implique évidemment de ne pas faire régresser le statut des fonctionnaires. Mais aussi que les jeunes soient objectivement informés du rôle social irremplaçable du fonctionnaire. Et qu'être au service de la collectivité est une plus-value

morale qui leur permettra de s'épanouir. Parallèlement, nous exigeons que le monde politique cesse de ponctionner systématiquement les revenus des fonctionnaires. Les différentes économies réalisées au cours des dernières années, tant en nombre d'emplois qu'en matériel de travail, ont atteint les limites du supportable. Nous ne sommes pas là pour « faire du chiffre » mais pour répondre aux besoins de nos concitoyens et garantir l'avenir des jeunes, la tranquillité des aînés et la sécurité pour tous. C'est pourquoi nous exigeons que nos droits soient respectés.

Investissements

Au niveau européen, nous demandons la prise de mesures pour garantir à tous des services publics de qualité. Et donc que les investissements nécessaires pour atteindre cet objectif soient consentis. Et, dans ce cadre, que les jeunes soient objectivement informés des carrières qu'offre la Fonction publique et surtout de leur utilité pour le service de tous.

C'est dans cet esprit que nous adhérons au projet européen en collaboration avec EPSU (European Federation of Public Service Unions) visant à ce qu'en 2030 le chômage des moins de 35 ans soit de 0%.

Nous espérons que notre voix sera entendue. ■



Nouria EL HACHLOUFI
Présidente YOUNG-SLFP

LE SLFP ORGANISE DES FORMATIONS POUR LE PERSONNEL DES SERVICES PUBLICS FÉDÉRAUX

Avec les épreuves d'accession au niveau A de Selor en vue, le SLFP organise une formation en préparation à ce screening.

Pour qui ?

Cette journée de formation est destinée aux membres du SLFP de **tous les services publics fédéraux**, qui désirent se préparer aux tests psychotechniques du Selor de niveau A.

La journée est destinée également à tous ceux s'orientant plus en général dans les domaines du testing psychotechnique ou du modèle des compétences souvent évaluées au sein de la fonction publique.

Contenu ?

Préparation aux tests composant l'épreuve générique standard (module 1) du Selor :

- le test de raisonnement abstrait ;
- le test bac à courrier ;
- le test de jugement situationnel.

Quand ?

- Mardi 21 mai 2019 à partir de 9h.
- Vendredi 31 mai 2019 à partir de 9h.



Où ?

Dans les locaux du SLFP-AFRC au Boulevard Baudouin 20-21 à 1000 Bruxelles (2ème étage).

Inscription avant le 20 mai 2019 :

Inscription au préalable par courriel à Wendy.Heyvaert@vsoa-g2.eu avec mention de votre nom, prénom, adresse et votre employeur fédéral.

ALR

ADMINISTRATIONS LOCALES ET RÉGIONALES

L'ÉLECTION DU PRÉSIDENT NATIONAL DU GROUPE ALR AURA LIEU LE MARDI 25 JUIN 2019

Les candidats au mandat de Président National doivent remplir les conditions suivantes :

- Etre membre du Groupe ALR de façon ininterrompue depuis au moins 5 ans précédant immédiatement le jour de l'Assemblée Générale Nationale ;
- Etre en règle de cotisations syndicales ;
- Avoir exercé de manière ininterrompue au moins pendant 3 ans précédant immédiatement le jour

de l'Assemblée Générale Nationale une fonction à responsabilité au sein du Groupe.



Adresser votre candidature accompagnée d'une lettre de motivation, par courrier recommandé au Secrétariat National, à l'attention de Monsieur Serge MEEUWS, rue de la Loi, 28 bte 13 à 1040 Bruxelles, pour le 20 mai au plus tard.

UNE LOGIQUE MANAGÉRIALE CHEZ PROXIMUS ?

L'organisation du travail a pour finalité de servir l'entreprise en améliorant l'efficacité et la rentabilité de celle-ci. Il faut donc produire mieux et produire plus dans une logique d'économie de marché. L'objectif poursuivi étant de générer un profit maximum en diminuant les frais générés par la production, les services rendus, la main-d'œuvre, etc.



Dans une entreprise publique, cette finalité ne peut être le seul but recherché. En effet, l'entreprise publique a également le devoir de fournir des services de qualité à des prix compétitifs ou même gratuitement à ses utilisateurs ainsi que des emplois de qualité à ses employés.

Le profit le seul maître mot

Depuis quelques années, les entreprises publiques belges comme Proximus sont soumises à une logique managériale rigide où le profit devient le seul maître mot, quitte à remplacer des travailleurs qualifiés et expérimentés par de la sous-traitance et du travail intérimaire bon marché.

Les managers en place et les politiques responsables de la participation de

l'État dans ces entreprises publiques ont tous la même réponse lorsque la question de l'employabilité et du profit leur est posée : "L'entreprise est cotée en bourse. L'État ne peut pas intervenir. C'est le conseil d'administration qui prend les décisions".

Or ces administrateurs d'entreprises publiques sont tous expérimentés dans différents domaines économiques, mais souvent n'ont aucune expérience dans le domaine public.

L'Humain au centre

En 2019, alors qu'un grand nombre d'employés des services publics

tombent en 'burn-out', il est important de remettre l'humain au centre de l'organisation du travail. Un travailleur n'est jamais autant productif que lorsqu'il se sent bien dans son job et que l'entreprise lui donne l'occasion d'être en équilibre avec sa vie privée.

La logique marchande des managers doit également prendre en compte le bien-être des employés ainsi que la solidarité. Précisément pour assurer la réussite de l'entreprise publique sur le long terme en solidarissant les revenus des actionnaires avec les revenus des travailleurs et le bien-être des employés sans oublier les utilisateurs de ces services publics.

La transformation de nos entreprises publiques est un fait nécessaire, mais cette transformation ne peut être faite uniquement dans une logique maximisant le profit en oubliant son personnel et ses utilisateurs.

L'entreprise publique a également une responsabilité dans la formation de ses employés et dans la mise en place de la digitalisation dans l'entreprise. Digitalisation qui doit améliorer la performance de l'entreprise tout en améliorant les conditions de travail des employés.

Délocaliser des emplois à l'étranger n'est pas une conséquence de cette digitalisation, mais uniquement une décision managériale visant à réduire le coût de certaines activités. Cette délocalisation a également un coût pour l'État qui perd des revenus dans la sécurité sociale et bien d'autres domaines...

Dualiste

Si nous n'y prenons garde, nous aurons d'ici 5 à 10 ans des entreprises publiques du type "dualiste" : un groupe d'actionnaires et de managers vivant richement du travail d'un groupe d'employés pauvres. Et la qualité du service aux utilisateurs sera de moins en moins bonne, la qualité exigeant des investissements qui seront revus à la baisse pour favoriser un revenu à court terme.

Si nous n'y prenons garde, nos entreprises seront dans quelques années exsangues et vendues pour une croûte de pain à une entreprise étrangère.

Nous demandons à nos responsables politiques de réagir avant qu'il ne soit trop tard et de tenir leur promesse : "Jobs-jobs-jobs". ■



DOSSIER FFP

Suite à la Commission paritaire extraordinaire du 15 avril 2019 demandée par les OSR, le SLFP a, en collaboration avec les deux autres organisations syndicales, fait des propositions concrètes et réalistes concernant :

- 1) la croissance de l'entreprise
- 2) d'éventuelles économies
- 3) des propositions afin de garantir l'employabilité de l'entreprise.

Le SLFP souhaite, par ces propositions, assurer l'emploi existant et rendre aux travailleurs une certaine fierté de travailler pour Proximus.

Ce n'est qu'au travers d'une collaboration fructueuse entre la direction et les OSR que l'avenir de l'entreprise sera assuré pour tous : les membres du personnel, la direction et les actionnaires.

Dans la prochaine édition, nous reviendrons en détail sur les propositions acceptées et refusées (peut-être) par l'entreprise. ■

DÉTACHEMENTS DE POOL POUR DES RAISONS DE MOBILITÉ

La possibilité de les refuser a été supprimée dans la convention collective de travail 2017-2018. Ce qu'il faut savoir ...

Le membre du personnel en reconversion pouvait refuser un détachement de pool si celui-ci prolongeait le trajet domicile-travail au-delà des limites de mobilité applicables aux membres du personnel.

Cette règle est SUPPRIMÉE...

Cette mesure s'accompagne d'une révision des compensations pour la mobilité dans le cadre d'un détachement.

Pour plus d'informations, prenez contact avec vos délégués. ■

Les élections du 26 mai représentent bien plus que simplement un nouveau Gouvernement

UN SERVICE FORT POUR TOUS LES CITOYENS

Ce dimanche 26 mai, nous sommes à la veille d'élections historiques. Ce jour-là, nous sommes attendus dans les bureaux de vote pour élire les représentants du Parlement Régional, Fédéral et Européen. En termes de compétences, cela ne simplifie pas les choses, surtout s'il s'avère que la composition des différents gouvernements différerait considérablement quant à la politique à suivre. Le résultat de ces élections sera en tout cas décisif pour l'avenir.



Pour bpost, l'accent est mis principalement sur les élections Européennes et Fédérales.

Nous attendons du Parlement Européen qu'il travaille enfin davantage sur une politique sociale et qu'il ne prenne pas seulement en compte les intérêts du monde financier et économique. Pas que ce ne soit pas important mais la vie ne se résume pas à l'argent !

Nous attendons du Gouvernement Fédéral qu'il fournisse à ses entre-

prises publiques les ressources et le cadre nécessaires pour qu'elles puissent continuer à garantir le rôle de service public. Une (nouvelle) privatisation des services publics pour combler un déficit budgétaire serait, à long terme, très désastreuse, tant pour tous les salariés des entreprises publiques que pour tous ceux qui les utilisent.

Quoi qu'il en soit, le SLFP-Poste a déjà quelques questions à poser au nouveau gouvernement.

Pas de privatisation de bpost

Lors de la tentative d'acquisition par bpost de l'entreprise postale PostNL, nous avons pu voir comment le Gouvernement Néerlandais a protégé sa propre entreprise postale.

Aux Pays-Bas, le Gouvernement renforce même l'importance des fournisseurs de services traditionnels. Le Gouvernement Néerlandais a autorisé PostNL à racheter le concurrent Sandd, ceci afin de regagner un quasi-monopole sur le marché postal Néerlandais.

Nous demandons au Gouvernement Belge de faire au moins la même chose et certainement pas de prendre d'autres mesures pour privatiser bpost.

Respect de la lettre

Dans un environnement où les volumes de correspondance traditionnelle diminuent, il devient difficile de continuer à distribuer des lettres à un prix démocratique. Et pourtant, la lettre n'est pas dépréciée. Que du contraire. A l'ère du numérique, la lettre reste une certitude. Après tout, une lettre ne peut pas être piratée, une lettre ne peut pas être lue à son insu sans que cela laisse des traces, une lettre ne peut pas être "bricolée". C'est précisément la raison pour laquelle nous considérons qu'il est important que la poste aux lettres soit entre les mains d'un service vérifiable et de haute qualité qui puisse garantir la confidentialité de la lettre.

Distribution quotidienne garantie des journaux

Certains politiciens pensent que la distribution des journaux n'est pas une tâche pour le Gouvernement. C'est en fait une excuse pour ne plus avoir à payer de subventions gouvernementales et, de cette façon, ils pensent qu'on peut tout simplement économiser ce montant net. En soi, bien sûr, il s'agit d'une solution rapide car la suppression des subventions peut avoir des conséquences beaucoup plus importantes qu'on ne le pense à première vue. Après tout, les subventions accordées par le gouvernement se traduisent par l'emploi de milliers de personnes.

Non seulement le travail des facteurs qui distribuent les journaux est sous pression, mais selon toute vraisemblance aussi de nombreux emplois chez les éditeurs de journaux eux-mêmes, les imprimeurs des journaux, les chauffeurs qui transportent les journaux, sans parler de tous ces autres emplois qui sont créés pour entretenir les machines, faire conduire les véhicules, etc. jusqu'à la sandwicherie du coin. Cela échappe probablement à ces politiciens...

Mais la distribution des journaux va plus loin que cela. Elle est et reste une garantie de la liberté de la presse et une garantie pour un canal d'information indépendant et de qualité.

En période de 'fake news', le rôle de la presse écrite indépendante ne peut être ignoré. Pour le SLFP-Poste, le Gouvernement doit continuer à garantir une distribution indépendante des quotidiens dans tout le pays, pour tous les habitants et à un prix démocratique. L'entreprise publique bpost joue un rôle crucial à cet égard. En effet, qui mieux que bpost peut garantir que tous les citoyens de ce pays, où qu'ils vivent, reçoivent leurs journaux dans leur boîte tous les jours ?

Un bureau de poste accessible à tous

Le Gouvernement doit garantir un bureau de poste accessible à tous les habitants du pays et le meilleur moyen d'y parvenir est de maintenir dans chaque commune au moins un bureau de poste accessible à tous où tous ont accès à la fois aux services postaux, à un service bancaire minimum et à d'autres services accessibles via le réseau postal.

Des règles du jeu équitables sur le plan social

Des règles du jeu équitables sont un principe de justice qui garantit que tous les joueurs jouent le jeu selon les mêmes règles. De solides conditions sociales équitables pour le secteur postal constituent une garantie contre le dumping social car elles imposent un minimum de règles sociales à tous ceux qui veulent s'aventurer sur le marché postal. Et c'est plus nécessaire que jamais !

Non seulement le secteur postal, mais tous les secteurs, ont besoin de règles du jeu équitables sur le plan social pour éviter que les travailleurs ne se retrouvent dans la pauvreté. La distribution des journaux, des colis, des lettres doit être effectuée par des employés correctement payés avec un contrat de travail correct et non par des (faux) indépendants ou des tiers, et certainement pas par des enfants.

Contrat de gestion : rôle social et l'environnement

En 2022, un nouveau contrat de gestion devra être conclu entre le Gouvernement Belge et bpost. Dans ce cadre, nous demandons qu'au minimum, les dispositions du contrat de gestion actuel soient rétablies et que la dimension sociale de bpost soit renforcée.

Compte tenu de son caractère social historique, bpost peut jouer un rôle social important, indispensable dans une société où la solitude des personnes isolées et des personnes âgées devient de plus en plus problématique. Nous attendons des hommes politiques qu'ils abordent la société non seulement d'un point de vue financier, mais aussi d'un point de vue social, et qu'ils laissent suffisamment de place à une société humaine dans laquelle une entreprise aux racines sociales a encore sa place.

De plus, nous demandons à bpost d'assigner une mission de 'last mile'.

Dans l'intérêt de l'environnement et de la mobilité globale, le nombre de véhicules sur la route devrait être réduit autant que possible. Ceci s'applique également aux camionnettes de livraison.

Dans ce contexte, il est utile d'attribuer un 'last mile' (la distribution réelle) à bpost, qui se voit confier la tâche de distribuer des colis à la maison. En effet, bpost est la seule entreprise qui peut garantir une livraison quotidienne dans toutes les rues et à toutes les adresses du pays. L'attribution d'un 'last mile' pour les colis à bpost profite également au secteur du E-commerce, en donnant à tous les acteurs du marché du E-commerce des chances égales pour la livraison des colis. De plus, la concentration des paquets peut conduire d'une part à moins de transport 'à vide' et d'autre part à moins de camionnettes de livraison sur les routes.

Single Operational Logistics Level (SOLL)

UNE MANOEUVRE NÉCESSAIRE MAIS IMPROVISÉE ?

Ce n'est un secret pour personne qu'il existe un problème de personnel qui impacte l'appui logistique de la Défense. L'appui logistique va devoir être organisé différemment afin de faire face au défi du manque de personnel et d'apporter l'appui nécessaire le plus efficacement possible. D'où la naissance du projet « Single Operations Logistics Level (SOLL) ». Ce projet influe sur les groupes d'emploi GT (Ground Technics) et SM (Supply Chain & Mobility).



Les unités (personnel concerné) et les organisations syndicales en ont été informées en janvier et février de cette année, tant à Bourg-Léopold qu'à Marche-en-Famenne. Les réactions aussi bien du personnel, de l'autorité locale que des syndicats n'ont pas tardé. Raison pour laquelle, à la demande du SLFP-Défense, une nouvelle réunion d'information a été organisée au niveau national le 13 mars. En effet, les principales inquiétudes résidaient dans l'enquête auprès du personnel le forçant à exprimer des choix quant à sa future affectation sans disposer d'un réel catalogue de postes ! Pour notre organisation, la possibilité pour la majorité de rester dans le même quartier militaire (voire de pouvoir changer à sa demande de lieu de travail) ne doit pas être l'unique argument pour une telle manœuvre aveugle... Bien d'autres paramètres (unité, poste réel de travail,...) jouent un rôle sur le bien-être psychosocial du personnel.

Le projet SOLL : c'est un élément important dans la vision stratégique 2016 du ministre de la Défense de l'époque Steven Vandeput.

Objectif : moins d'entretien et d'appareillage, rationalisation de l'inventaire.

Comment ?

Par la création d'un niveau logistique et l'intégration des O-level (Niveau Unité) et I-level (Intermediate Level). Non seulement au niveau des activités de maintenance, mais aussi pour les activités 'Supply' pour toutes les classes logistiques. Les 5 familles de véhicules seront réparties dans les différents ateliers.

Basé sur les structures opérationnelles : la constitution de modules logistiques au sein des unités avec un BST (Battalion Support Team) et un CST (Company Support Team).

Le BST est un team composé de :

- 2 Sous-Officiers Supply Controle ;
- 1 Sous-Officier et 1 Volontaire Supply Equipement ;
- 2 Sous-Officiers et 1 Volontaire Maintenance Controle ;
- 1 Volontaire Armurier ;
- 1 Sous-Officier et 1 Volontaire Maintenance Recovery .

Le CST est un team composé de :

- 1 Sous-Officier et 1 Volontaire Supply Equipement ;
- 2 Volontaires Supply CLASSE III (Produits POL) ;
- 1 Sous-Officier et 1 Volontaire Maintenance Recovery ;
- 1 Sous-Officier Armurier.

Le Niveau Bataillon Logistique devient SSC (Service Support Company).

Le soutien à l'entraînement, aux opérations et aux exercices, est comparable à la situation actuelle.

Subdivisé en trois types :

- Unités sur plateaux (Bourg-Léopold, Marche-en-Famenne & Heverlee (à partir de 2020)) ;
- Unités dispersées géographiquement (p.ex. : 4Gn, 11Gn, Bn Aie) ;
- Unités ne disposant pas d'un appui logistique organique (celles-ci seront appuyées par des contractants civils).

Planning

2019 : Démarrage du projet SOLL à

Bourg-Léopold et Marche-en-Famenne.

2020 : Constitution d'un détachement logistique à Heverlee. Un groupe de travail est en cours de constitution pour la création d'un processus de consensus tandis que l'intégration complète est prévue pour 2020.

Il est évident que notre organisation continuera à suivre ce projet. ■

COMMUNICATION : NOUVEAU DÉFI, NOUVELLE COLLABORATRICE

Déterminée, motivée et énergique. Ce sont les mots choisis par notre nouvelle responsable du service communication pour se décrire. Arrivée en avril, Laurence Gastout est bien décidée à relever les défis qui s'offrent à elle.



Recrutée comme spécialiste en communication, elle débute au sein de la DG COM comme journaliste. En participant au journal DBriefing, aux reportages photos et vidéos pour le mil.be, elle fait ses armes au contact des différentes unités de la Défense. « J'ai beaucoup appris pendant ces années. Rencontrer les militaires et les civils de la Défense sur le terrain, en Belgique ou en opération, et comprendre les spécificités de leurs métiers, était une expérience unique et enrichissante. Les moments de partage avec le personnel m'ont poussée à changer de voie professionnelle ».

Après son passage à la DG COM et un nouveau master en poche, Laurence prend en effet la direction du département Bien-être de la Défense où elle travaillera comme conseiller en prévention pour les aspects psychosociaux. « *Après avoir voyagé et connu le côté « aventure », j'ai découvert une autre réalité, celle des militaires et des civils en difficulté au travail. En alliant ces deux expériences professionnelles et ces visions différentes, je pense avoir une bonne vue d'ensemble de la Défense ainsi que des défis importants concernant le personnel. M'engager aujourd'hui dans une carrière syndicale me paraît être une suite logique* ».

Après son passage à la DG COM et un nouveau master en poche, Laurence prend en effet la direction du département Bien-être de la Défense où elle travaillera comme conseiller en prévention pour les aspects psychosociaux. « *Après avoir voyagé et connu le côté « aventure », j'ai découvert une autre réalité, celle des militaires et des civils en difficulté au travail. En alliant ces deux expériences professionnelles et ces visions différentes, je pense avoir une bonne vue d'ensemble de la Défense ainsi que des défis importants concernant le personnel. M'engager aujourd'hui dans une carrière syndicale me paraît être une suite logique* ».

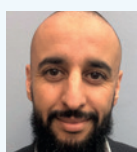
C'est avec ce bagage supplémentaire que Laurence vient rejoindre nos rangs et entend dynamiser la fonction de responsable communication.

Info : Laurence.gastout@slfp-defense.be

NOUVEAUX DÉLÉGUÉS

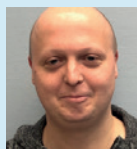
Pour défendre les intérêts de nos membres et les soutenir encore mieux, de nouveaux délégués ont récemment renforcé notre structure.

C'est avec plaisir que nous vous les présentons :



GROBBENDONK

29 Bn Log
Redwan AHMIDOUCHÉ



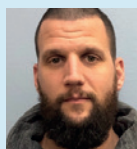
SEMMERZAKE

ATCC
Kris DEBOSSCHERE



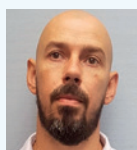
BEAUVECHAIN

1W
Bart KNAPEN



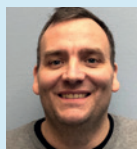
MARCHE-EN-FAMENNE

4 Bn Log
Michael MASSINON



ARLON

Dept MAN
Tim MIERMANS



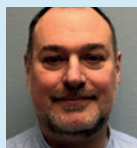
ZEEBRUGGE

F931 Louise-Marie
Jurgen POPPE



PEUTIE

Sp CIS-Adm
David VANRILLAER



BRUSSEL

KMS
Bart VERGOTE

LA PRIME DE RECLASSEMENT BDL

La nouvelle procédure pour les militaires sous statut de carrière à durée limitée (BDL) est parue récemment. Dans cet article, nous voulons clarifier ce qu'est la prime de reclassement. Nous référons au règlement DGHR-SPS-BDL-001 du 12 mars 2019.

Pour qui, comment et combien ?

La prime de reclassement se situe dans le cadre du programme de reconversion professionnelle, instauré pour trouver un emploi sur le marché externe du travail à l'issue de l'engagement, tant dans le secteur privé que le secteur public ou pour entamer une activité d'indépendant. Le militaire BDL perçoit au terme de la période de fin de carrière, après la résiliation de l'engagement, une prime de reclassement :

Elle doit être demandée par le biais de l'ESA local, au moyen d'un Modèle B ayant pour objet « ME-BDL-ELP à la demande » pour les militaires BDL comptant plus de 60 mois de service effectif et souhaitant rompre leur engagement.

Les militaires BDL ayant presté au moins

- 60 mois de service effectif, reçoivent 6 fois le montant de leur dernier salaire mensuel
- 72 mois de service effectif, reçoivent 8 fois le montant de leur dernier salaire mensuel
- 84 mois de service effectif, reçoivent 12 fois le montant de leur dernier salaire mensuel



- 108 mois de service effectif, reçoivent 13 fois le montant de leur dernier salaire mensuel
 - 132 mois de service effectif, reçoivent 14 fois le montant de leur dernier salaire mensuel
- Le salaire pris en compte inclut, le cas échéant, l'allocation de foyer et de résidence. La prime est versée le 1er du mois suivant le mois de la rupture de l'engagement.

NB :

Le processus de reconversion professionnelle comprend une série de mesures d'accompagne-

ment pour lesquelles nous renvoyons à la procédure DGHR-SPS-BDL-001, Chapitre 8, la période de fin de carrière.

Les militaires BDL pour lesquels le processus de remplacement est entamé, en d'autres termes qui passent sous le statut de fonctionnaires de l'Etat ou un statut similaire dans un service public (pour des renseignements à ce propos voir DGHR-SPS-CARR-006) ne peuvent pas demander la prime de reclassement.

Il est important de savoir que dès que la procédure est finalisée et la prime est accordée, le militaire BDL ne peut plus retourner à la Défense comme dans le cas d'une démission ordinaire.

Vous trouverez plus d'informations dans les règlements : DGHR-SPS-BDL-001, DGHR-REG-TRAVAR-001 et DGHR-SPS-CARR-006.

Vous pouvez poser vos questions et demander des renseignements à notre Helpdesk au numéro 02/223.57.01

RÉUNION D'INFORMATION POUR LE PERSONNEL CIVIL



Le SLFP-Défense, comme organisation la plus importante au sein de la Défense, défend non seulement les intérêts des militaires mais aussi ceux du personnel civil.

En 2017 et 2018, notre organisation organisait ses premières réunions d'information destinées aux membres du personnel civil. Une expérience enrichissante pour le SLFP-Défense qui nous a permis d'aller à la rencontre du personnel. Nous souhaitons renouveler cette expérience de manière un peu différente cette fois en organisant une réunion d'information locale et non plus nationale afin d'aller au plus près des préoccupations du personnel.

Quand : 6 juin 2019 de 13h – 15h (session bilingue).

Où : Quartier Reine Astrid - Auditorium de l'Hôpital Militaire Reine Astrid (HMRA).

Programme : Accueil – Sujets d'actualité – Présentation du fonctionnement du SLFP-Défense – Questions et réponses.

Cette réunion d'information a été autorisée par DGHR. Il sera accordé, pour autant que les nécessités de service le permettent, aux civils qui participent à la réunion d'information syndicale, une dispense de service pour la durée de la réunion, trajet y compris.

Nous serons ravis d'accueillir le personnel civil travaillant au sein du Quartier Reine Astrid, affiliés ou non.

Vous n'êtes pas encore inscrit et désirez assister à cette réunion ?

Vous désirez être tenu au courant des prochaines réunions ?

N'hésitez pas à contacter patricia.raiti@slfp-defense.be.

160 MILLIONS D'EUROS POUR LE NOUVEL ATELIER D'ENTRETIEN DE LA SNCB

Le nouvel atelier d'entretien du matériel de la SNCB a été inauguré par l'Administratrice déléguée de la SNCB Sophie

Dutordoir.

C'est à Melle, à quelques encablures de Gand, que s'est implanté, sur une superficie de 30 ha, le tout nouvel « Atelier Polyvalent » d'entretien du matériel roulant de la SNCB. Il est délimité d'un côté par la ligne 50 Gand-Bruxelles, et de l'autre par le ring R4 de Gand. L'atelier est composé en réalité de 2 halls d'activités : l'un pour le matériel de traction doté de 17 voies (dont 6 voies passantes), l'autre comportant 9 voies pour le matériel remorqué (dont 2 voies passantes), les voies passantes permettant d'éviter de nombreuses manœuvres du matériel. Le site comprend aussi 2 faisceaux de réception dotés de quais et d'une installation d'approvisionnement d'une capacité de 150.000 litres pour les trains diesel.

Un bassin de rétention a été aménagé au centre du site afin de parer aux éventuelles inondations. Des zones vertes « tampons » entourent le terrain afin d'amortir les éventuelles nuisances sonores. L'atelier dispose de toutes les certifications et répond à toutes les exigences en matière de sécurité afin d'optimiser les conditions de travail du personnel ainsi qu'en matière environnementale afin que l'atelier s'intègre harmonieusement dans le paysage et soit apprécié par la collectivité. Le site de Melle occupe 300 agents, les postes d'entretien et de dépannage qui en dépendent occupent eux 200 agents.



A partir de mi-avril 2019, la plupart des trains seront entretenus selon une nouvelle méthode de travail (TIM), selon laquelle le strict temps nécessaire est planifié dans les roulements. Actuellement, un train est immobilisé en atelier une fois par mois pendant 24 h. Très prochainement, il le sera tous les 10 jours pendant au maximum 4 heures.

Le SLFP-Cheminots apprécie bien entendu qu'une politique de modernisation des installations soit menée tant que cela participe à l'amélioration de l'environnement de travail sans que cela soit prétexte à augmenter la productivité du personnel. Nous veillerons à ce que l'amélioration de la productivité recherchée par la direction résulte bien des meilleures performances de l'atelier et des équipements.

Le seul atelier « polyvalent »

Melle est le seul atelier à gérer une activité « entretien des wagons », d'où son appellation, avec comme clients Infrabel ou des sociétés privées de fret. D'autres ateliers de traction ont été récemment inaugurés à Stockem et à Kinkempois. La stratégie de la SNCB de modernisation de ses outils de production est donc bien en route, ce qui peut avoir un impact positif sur les conditions de travail du personnel. ■

LE BADGE NOMINATIF EST SUPPRIMÉ

Un nouveau projet de loi est en effet en cours de rédaction, ce dont nous nous réjouissons, bien entendu. Il vise à supprimer le badge nominatif et à le remplacer par un badge indiquant uniquement le numéro de matricule de l'agent.

Lors d'une rencontre le 22 octobre dernier avec le Ministre de la Mobilité Bellot, le SLFP-Cheminots avait exprimé les réticences des agents

inquiets face à la loi instaurant le port obligatoire d'un badge nominatif pour les accompagnateurs de train. Les droits de l'usager-client de la SNCB, dans le contexte d'un constat d'irrégularité, étaient censés être mieux garantis. Comme nous l'avions craint, cette décision n'a fait qu'accroître l'insécurité du personnel d'accompagnement, en témoigne la recrudescence des agressions dans le second semestre 2018. ■



Une sonnette d'alarme !

LA VIOLENCE, SOURCE MAJEURE DU MALAISE POLICIER

Épuisement émotionnel, interrogations sur le fait de rester dans le métier, risque de burn-out, doute sur le système et la place de la police, incompréhension quant à sa stratégie... L'an dernier, en 2018, un audit portant sur la charge psychosociale portée par les policières et policiers a été exécuté. Et les résultats furent alarmants, alors que les préoccupations étaient nombreuses, même lorsqu'était mise entre parenthèses la violence dont ils font l'objet.



Les policières et les policiers, mais aussi pour partie leurs collègues du Cadre administratif et logistique, vivent donc un malaise grandissant au point qu'il met en danger le service policier à la population. Qui pourra les aider et réduire ce malaise ? Les citoyens, les autorités politiques, les membres du cadre de la police intégrée, et les magistrats.

Pour autant, n'oublions pas que la source majeure de ce malaise est évidemment la violence (allant de la menace à l'atteinte parfois mortelle à l'intégrité physique) dont les policiers font l'objet. Je vous entends me rétorquer « Ah oui, et qu'en est-il de la violence dont ils abusent ? ». Je vais y venir.

Une évidence

Depuis 2013 et la première analyse « socio-logique » du phénomène, l'augmentation

constante de la violence à l'encontre des policiers est devenue une évidence. Le nombre de faits est en croissance. Aujourd'hui, on parle de plus de 7 000 faits encodés dans la Banque de données générale policière, tandis que seulement un peu plus de 1 000 arrivent à un jugement réel. Cela, sans oublier qu'un sondage auprès de cinq mille policiers de terrain démontre qu'à peine 40 % de ces derniers rédigent un procès-verbal initial au sujet des faits dont ils sont victimes. Pourquoi seulement 40 % signalent-ils les faits ? Simplement parce que la conviction est « que cela ne sert à rien et que les magistrats ne vont pas suivre. » Le chiffre mentionné des jugements ne contredit malheureusement pas cette conviction.

Aussi peut-on extrapoler : par an, il y a donc quelque 18.000 faits de violence pour 48.000 policiers. C'est énorme, vous en conviendrez !

Face à cette réalité, la réponse en termes d'assistance aux victimes de la part des membres du cadre de la police intégrée aussi bien que des autorités politiques n'est ni satisfaisante ni rassurante pour les policiers qui se disent « Mais s'il m'arrive quelque chose au service de la société, que deviendront les miens ? ».

Pour le moment, hors quelques cas heureux mais isolés, il ne fait pas bon être victime de violence (ou d'un accident du travail) à la police. En gros, on peut résumer la chose à « Débrouille-toi tout seul avec tes propres deniers ou l'aide d'un syndicat. ». Ainsi, des rappels de paiement de facture sont envoyés au domicile des victimes, des huissiers viennent frapper à leur porte, mille tracasseries « juridico-de bonne foi » sont mises en œuvre pour freiner l'avancement positif des dossiers et pour retarder le moment de payer. Car là est le problème : l'employeur doit payer ... et souhaite le faire le moins possible. Les policiers ne sont évidemment pas dupes de cette attitude aussi hypocrite que dédaigneuse de la part de leur institution : ils en parlent entre eux, et ils en parlent à leurs proches. Les conséquences d'une telle situation sont très diverses : découragement, abandon de l'idéal policier, crises d'angoisse, perte de confiance (en soi, en l'institution, en les politiques, en les magistrats, en la société), attitude (de plus en plus) prudente dans les interventions, ... voire, au contraire, un usage de la force exagéré et/ou inadéquat.

Pas un tabou

Ainsi, face à un tel iceberg et ses conséquences, on doit effectivement aussi parler de la violence dont les policiers font preuve. Pour le SLFP-Police, ce n'est pas un tabou : on parle de 100 à 250 cas par an, dont une extrême minorité re-

lève de la violence caractérisée et volontaire, soit 2 à 4 cas ... pour 11 millions d'interventions annuelles.

Notre thèse est qu'il faut effectivement combattre cette partie du phénomène, mais par une lutte réelle et engagée contre l'autre partie qui est bien plus préoccupante : la violence à l'encontre des policiers. C'est parce que la tension autour d'eux et de leurs interventions baissera qu'on réussira à diminuer plus encore l'usage exagéré et inadéquat de la force policière. Ce n'est pas en tout cas en mettant sans cesse cet arbre de la « violence par ... » - qui ne cache pourtant pas la forêt des « violences contre ... » - qu'on y arrivera. C'est démontré depuis des années, les campagnes de « sensibilisation » de certaines associations n'apportent au final rien du tout si ce n'est un écho momentané dans la presse du jour. Mais cet écho qui ne s'attache qu'à une minorité est dénigrant pour l'immense majorité des policiers.

Réalité sociale

Vous l'aurez compris, il ne s'agit pas de vendre ici des revendications sectorielles, quoique le manque d'attractivité de la fonction avec pour corolaire la carence en personnel, le manque d'équipement, ..., ne sont pas étrangers non plus au malaise des membres du secteur policier. Il s'agit plutôt de tirer fortement une sonnette d'alarme.

Les ricanements de certains et le haussement d'épaules d'autres n'y changeront rien : la violence dont les policiers sont victimes est bien une réalité sociale.

Il revient donc à tous les acteurs concernés - les citoyens, les membres du cadre de la police intégrée, les politiques (et c'est aussi bien affaire de gauche, de droite que de centre), les magistrats - d'en prendre conscience, et de faire en sorte par l'action personnelle que cette violence diminue, sous peine de voir le service policier à la population se dégrader plus encore avec tous les aléas que laisse supposer la vacance de pouvoir régalien en cette matière très sensible qu'est la police. ■

Vincent GILLES
Vincent HOUSSIN

KOEN VAN PARYS, NOUVEAU COLLABORATEUR AU SECRÉTARIAT NATIONAL

Koen Van Parys est le successeur de Peter Timmermans au service juridique du SLFP-Police. Peter rejoint son ancienne entité, la computer crime unit à la PJF de Hasselt. Ce 18 mars dernier, Koen a été désigné délégué permanent par le comité national.

Koen (âgé de 38 ans) est père de 4 fils et il a été élevé dans une famille dite « de policiers » : en effet, 6 membres proches de sa famille travaillent au sein de la police intégrée.

Il reprend les tâches de Peter et s'en occupera dans le même esprit. Dans le passé, Peter et Koen ont déjà travaillé très étroitement ensemble suite aux responsabilités de Koen comme défenseur disciplinaire au sein du service juridique. Peter a assuré une reprise efficace de ses tâches en rédigeant un cours accélééré en matière d'accidents du travail, un outil énormément apprécié par son successeur.

Au premier mars de cette année, Koen a terminé avec succès sa formation de commissaire, mais sa vocation pour exercer un mandat syndical l'a emporté. Ces 10 dernières années – abstraction faite d'une brève interruption – il a toujours été actif au plan syndical dans les provinces de Flandre occidentale et orientale. Il a entre autres assuré un mandat comme président de la section structurée de Bruges et comme membre du bureau exécutif en province de Flandre occidentale, où il fonctionnait également comme conseiller de prévention niveau 2.

Ces 18 dernières années, Koen a acquis une énorme expérience du terrain en travaillant dans différentes zones de police passant du grade d'agent auxiliaire au grade d'inspecteur, puis d'inspecteur principal au sein du service



d'intervention. Les sept dernières années précédant sa formation, il était officier de garde à la zone de police de Bruges.

Son expérience en rédaction de mémoires de défense dans divers domaines l'aidera sans doute dans l'évaluation des demandes d'assistance juridique, tant externes qu'internes, sur lesquelles il devra se pencher au sein du service juridique.

De plus, Koen souligne sa ferme intention de se rendre sur le terrain dans le cadre de ses responsabilités comme défenseur disciplinaire. Il est convaincu que les collègues qui opèrent quotidiennement en premières lignes ont besoin d'une assistance juridique adéquate ainsi que d'une défense efficace.

Nous souhaitons, à Koen et à Peter beaucoup de succès dans leurs nouveaux défis. ■

Vincent GILLES
Vincent HOUSSIN



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 toute question 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 en ligne 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 : Minervastraat 8, 1930 Zaventem

Centre de services de Jumet : Chaussée de Bruxelles 151/B21, 6040 Jumet

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

LE LICENCIEMENT ET VOS DROITS

L'audition préalable avant votre licenciement n'est pas encore coulée dans la loi du 3 juillet 1978 relative au contrat de travail mais elle existe sur base des développements récents de la Cour Constitutionnelle.



vous en informer au préalable et, d'autre part, vous auditionner quant à ce sujet.

Droit à l'information

En ce qui concerne le droit à l'information, vous devriez recevoir par écrit les motifs qui fonderaient votre licenciement, c'est-à-dire les griefs formulés à votre rencontre. Ceux-ci doivent être précis tant par rapport à vos manquements professionnels que par rapport à votre attitude qui ne correspondrait pas à la philosophie de votre établissement.

A titre d'exemple, un ouvrier qui sciemment et volontairement calomnierait un, voire plusieurs de ses collègues de travail sur Facebook, serait susceptible d'être proposé au licenciement par sa Direction. Si tel était le cas, votre Direction devrait vous en informer et vous laisser le temps de consulter votre dossier administratif et de vous permettre de recourir à un délégué syndical ou à un avocat afin de vous entretenir des motifs – vrais, partiellement vrais, faux, totalement mensongers- et, ainsi, préparer sérieusement et correctement cette audition préalable à votre éventuel licenciement. ■

Tant lors d'un licenciement dit « classique » (paiement de l'indemnité compensatoire de préavis et droit aux allocations de chômage) que lors d'un licenciement pour faute grave (non-paiement de l'indemnité compensatoire de préavis et absence de droit aux allocations de chômage), votre établissement scolaire, quel qu'il soit, a l'obligation de procéder à votre audition avant de vous licencier.

Ainsi, il s'agit avant toute chose d'une question de respect de votre personne et de celle de votre employeur puisque dans une relation de travail,

les parties se doivent des égards mutuels. A titre d'exemple, un licenciement notifié par l'envoi d'un courrier recommandé, d'un e-mail, d'un « SMS » ou effectué lors de la désactivation de votre badge d'accès, lors d'une discussion à l'arrivée sur votre lieu de travail, ne devraient pas être qualifiés de respectueux par les Juges au regard de l'article 16 de la loi du 3 juillet 1978 et, encore moins, au regard des récents arrêts des 6 juillet 2017 et 22 février 2018 de la Cour Constitutionnelle.

En effet, si votre établissement scolaire devait se séparer de vos services, il devrait d'une part,

MÉMORANDUM 2019

Chers Affiliés,

Vous avez pu déjà prendre connaissance des six points essentiels du mémorandum Enseignement lors de sa parution sur Facebook, à savoir :

1. Valorisation des professions du secteur de l'enseignement (d'un point de vue salarial, au niveau des conditions de travail et de la reconnaissance sociétale).
2. Concertation sociale active à tous les niveaux (nécessité d'une portée contraignante de l'avis des organisations syndicales).
3. Mise en place d'un réel plan d'accompagnement des jeunes enseignants afin de les garder dans le métier.
4. Requalification des membres du personnel dont la fonction est en extinction au sein de l'enseignement (en faveur d'un maintien de l'emploi).
5. Formations initiale et continuée de qualité (transition numérique).

6. Amélioration de l'état des bâtiments scolaires (« enfant et enseignant doivent être accueillis dans un milieu digne »).

Le document complet est maintenant disponible sur notre site internet www.slfp-enseignement.be.

Il a été adressé durant le mois d'avril aux différents partis politiques francophones et membres du Parlement et Gouvernement actuels avant la fin de cette législature.

Vous le recevrez également sous forme de newsletter ou en version papier pour les membres ne possédant pas d'adresse courriel.

Nous vous en souhaitons bonne lecture. ■

Masanka TSHIMANGA
Présidente communautaire

Muriel VIGNERON
Vice-Présidente communautaire

Réforme initiale des enseignants

LE FRANÇAIS, LANGUE D'APPRENTISSAGE

Il était important que le SLFP-Enseignement délègue un représentant au colloque organisé début mars 2019 par le Pôle académique Liège-Luxembourg.

Ce colloque envisageait la question de la formation initiale des futurs enseignants en ce qu'elle comporte une dimension essentielle: la maîtrise du français en tant que langue d'apprentissage.

Double constat

Revenons tout d'abord sur un double constat :

- le français en tant que langue d'apprentissage n'est plus suffisamment maîtrisé par un pourcentage trop important de futurs enseignants ;
- les jeunes enseignants rencontrent plus de difficultés que leurs aînés à construire leur identité professionnelle.

Les deux constats sont-ils liés ?

La réponse à cette interrogation appartient à chacun, mais il faut bien remarquer que la diversité des tâches, des publics et des situations complique grandement le passage nécessaire entre la formation et la pratique en classe.

Parallèlement, il reste extrêmement difficile pour les enseignants du supérieur, dans le temps imparti à la formation, d'envisager complètement le nombre important de situations sur le terrain de l'école.

Dire entre parenthèses que nos voisins en République française font le même constat puisqu'ils s'engagent également dans une réforme identique ne fera que souligner la réalité du problème, si besoin en était encore.

C'est sans doute à ces défis que le Décret du 6 février 2019 définissant la formation initiale des enseignants (FIE) veut répondre.

Plus particulièrement, il s'agit (Art. 17, §1er, 1°) d'assurer « la maîtrise approfondie de la langue française écrite et orale en contexte professionnel, ... »

Comment évaluer cette maîtrise ?

La réponse se trouve à l'article 27, §1er, du même décret : « les étudiants sont admis aux études du premier cycle de la formation ... pour autant qu'ils justifient d'une attestation de participation effective à un test ... portant sur la maîtrise de la langue française ».

Participation ne veut évidemment pas dire réussite et donc le §2 du même article précise que « les étudiants n'ayant pas atteint le seuil de réussite du test visé au § 1er au plus tard à la session de fin de premier quadrimestre du 1er bloc (ndlr : fin janvier de l'année académique) sont tenus d'alléger leur programme d'activités de deuxième quadrimestre. Ce programme est modifié de manière à inclure 5 crédits supplémentaires de renforcement de la maîtrise de la langue française ».

Cela signifie que les étudiants concernés accuseront un retard afin de rattraper le manque de formation en français et donc un retard dans l'obtention de leur certification.

Je me doute que cela suscite chez le lecteur averti que vous êtes une quantité de réflexions parmi lesquelles, pour faire court :

- comment en sommes-nous là puisque ces compétences en français auraient dû être acquises en fin d'études secondaires, sanctionnées par le CESS ? La faute aux enseignants ? Sûrement pas !;
- si lors de l'année académique 2013-14 les sections organisées dans l'enseignement supérieur pour la formation des enseignants inscrivaient plus de 9000 élèves, comment et avec quels crédits le test portant sur la maîtrise de la langue française va-t-il être organisé, puisqu'il doit être le même pour tous au même moment ?;
- que contiendront les 5 crédits de rattrapage ?

Pacte

Rappelons que la réforme de la formation initiale des enseignants s'inscrit dans les travaux entamés dans le cadre du Pacte pour un enseignement d'excellence qui conduit à l'évidence à une actualisation des référentiels des compétences terminales, mais aussi, et c'est notre propos, à un renforcement de l'apprentissage du français au sein du tronc commun.

Ces actualisations successives, ramassées sur un très court laps de temps, sont sujettes à critique :

- cela demande à chaque enseignant affecté dans l'enseignement obligatoire une souplesse exceptionnelle ;
- cela amène et, c'est bien compréhensible, parfois, un relatif découragement.

Dans le passé récent, le SLFP-Enseignement a voulu en évaluer le ressenti chez ses affiliés lors de journées et de séances d'information, mais aussi par sondage.

Cela n'empêche toutefois pas que le déficit de maîtrise du français en tant que langue d'apprentissage parmi élèves et étudiants relève d'un constat alarmant auquel il s'agit de remédier. ■

Daniel VANDEVOIR

Pôle de Recherche, d'Etudes et de Documentation
Coordonnateur



Nouveaux avantages!

Au SLFP, vous récupérez rapidement vos cotisations



The image shows a man and a woman pushing a shopping cart. Above them are several circular icons representing different benefits: a barcode with scissors, two tickets, a gift box, a shopping basket on a smartphone, and a percentage sign. Yellow arrows point from these icons towards the shopping cart. In the bottom right corner, there is a circular inset showing a man holding up a card that says 'Ma carte d'avantages'.

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



Ma liberté, mon syndicat



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 01/05/19 et le 31/07/2019 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.

