



# argument



**APRÈS LES ÉLECTIONS :  
QUEL AVENIR POUR  
LE SECTEUR PUBLIC ?**



## 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  
Laurence Gastout  
Catherine Henrard  
Nicole Hertoghs  
Marnix Heyndrickx  
Martine Renaux  
Philippe Rigaux  
Patrick Roijens  
Guy Van Cauwenberghe

# CONTENU



## Argument dorénavant tous les deux mois 4

Vous avez en mains un numéro historique d'Argument. C'est le dernier numéro dont la parution est mensuelle. Désormais vous recevrez Argument tous les deux mois.



## Comité A : enfin de bonnes nouvelles 6-7

Ce qu'il est convenu d'appeler les « Congés thématiques » sont rendus plus flexibles, comme dans le secteur privé.



## Henk Clauwaert président du SLFP-Poste 12-13

A la fin de cette année, Henk Clauwaert reprendra le flambeau.



## Nouveau président au SLFP-Défense 14-15

Le groupe Défense a aussi élu un nouveau président. Edwin Lauwereins passe le flambeau à Boris Morenville (photo).



## Signature du protocole d'accord 20

Dans le secteur de l'enseignement, des négociations sectorielles qui ont pour but d'améliorer les conditions de travail ont lieu tous les deux ans.

## Un panier d'avantages



Etes-vous déjà enregistré sur la plateforme avantages du SLFP ? Grâce à notre collaboration avec Merits&Benefits, nous vous offrons les ristournes et les avantages les plus intéressants dans des centaines de commerces, chaînes de magasins, parcs d'attractions et webshops. Bol.com, Carrefour, DECATH-LON... sont quelques exemples.

Au SLFP vous récupérez votre cotisation en un rien de temps, un choix malin ! Enregistrez-vous dès aujourd'hui sur [www.slfp-avantages.be](http://www.slfp-avantages.be)

# ARGUMENT

### Editeur Responsable

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

### Direction et Publicité

Bea Foubert

### Communication

Cindy Willem

### Rédaction finale

Bert Cornelis

### Rédaction Photos

Marc Smits

### Préresse & impression

Creative Plus Production  
& Corelio Printing

Ne paraît pas en juillet et août



# « CRAINTES APRÈS LES ÉLECTIONS DU 26 MAI »

Les élections européennes, fédérales et régionales du 26 mai sont à peine derrière nous. Nous ne pouvons pas dire que les résultats permettent d'apaiser nos craintes. Le président général du SLFP François Fernandez-Corrales : « Nous attendons avec crainte ce qui va se passer pour la fonction publique ».

## « La fonction publique ne semble une priorité pour aucun parti »

### Quel est votre sentiment par rapport aux résultats

« Les élections européennes, fédérales et régionales sont derrière nous. Eh oui, nous ne pouvons pas dire que les résultats permettent d'apaiser nos craintes, loin de là. Voyez les résultats : la Flandre a voté massivement à droite de la droite. La Wallonie s'est portée à gauche et à gauche de la gauche. La question est de savoir ce que nous pouvons en retenir pour l'avenir de la fonction publique. Et là, je me pose beaucoup de questions. Il faut savoir que l'un des partis en Flandre est un partisan affirmé du démantèlement pur et simple des services publics. Je crains donc le pire si ce parti vient au pouvoir. »

### Vous craignez un détricotage de la fonction publique ?

« Je suis impatient de découvrir les propositions de tous les partis quant au fonctionnement de l'autorité et à l'avenir des fonctionnaires. Dans le passé, nous en avons vu de toutes les couleurs, je suis donc sur mes gardes. Il faut évidemment attendre et voir si l'on s'en tiendra aux promesses électorales à propos du refinancement des services publics et du retour de l'âge de la pension à 65 ans. »

### Mais vous n'êtes pas vraiment optimiste ?

« Non, à la lecture des programmes des partis politiques, nous constatons que la fonction publique et son personnel ne constituent pas vraiment une priorité pour aucun parti. Nous y retrouvons quelques grands principes qui ne sont pas réellement approfondis. Toutefois, les positions diffèrent en matière de statut et de pensions. »

### Pouvez-vous citer quelques exemples ?

« Pour Groen et le PVDA, l'emploi statutaire doit rester la règle. Pour le CD&V et le sp.a également, mais le statut doit évoluer. Pour la N-VA, l'emploi contractuel doit devenir la règle et il faut effacer la différence entre les statutaires et les contractuels. Je me réfère au Codex. L'Open Vld veut supprimer purement et simplement le statut, donc contractualiser et effacer la différence entre les secteurs public et privé. C'est la proposition la plus extrême. Pour le cdH, le PS, le MR, Ecolo et le PTB, l'emploi statutaire reste la règle. Mais le MR précise que le statut doit être modernisé. »

### Et que veut le SLFP ?

« Pour le SLFP, l'emploi statutaire doit rester la règle. La fonction publique est régaliennne par essence et ne peut être vidée de sa substance ! Il faut un refinancement complet de nos services publics. A ce sujet, nous renvoyons à notre memorandum. Le SLFP n'a cessé d'attirer l'attention sur le sous-financement des services publics et sur les risques qui y sont liés. Le décès malheureux de Julie Van Espen à Anvers a fait couler beaucoup d'encre, avec un accent mis sur le fonctionnement défectueux de la justice, et ses moyens insuffisants. Les politiques, en pleine campagne électorale, semblaient subitement découvrir que la justice manque cruellement de moyens. Tout le monde en appelait à un refinancement, alors qu'au cours des décennies on n'a fait que procéder à des économies sur nos services publics. De tels drames se produisent aussi en dehors des campagnes électorales, mais elles retiennent malheureu-



François Fernandez-Corrales, Président général du SLFP.

sement moins l'attention. Les politiques ont-ils réellement entendu leurs électeurs ? »

### Que doit-il se passer maintenant selon vous ?

« Nous attendons avec impatience la formation des différents gouvernements. Le SLFP demande aux partis démocratiques qu'ils prennent leurs responsabilités et qu'ils mettent tout en œuvre pour ne pas rendre le pays ingouvernable. La population attend des actions concrètes, et les résultats du scrutin démontrent clairement un rejet des partis traditionnels. Il est grand temps que vienne une politique sauvegardant les services publics sur le long terme. » ■

# ARGUMENT DÉSORMAIS TOUS LES DEUX MOIS, MAIS AVEC ENCORE PLUS DE NOUVELLES

**Vous avez en mains un numéro historique d'Argument. Eh oui, c'est le dernier numéro dont la parution est « mensuelle ».**

**Désormais vous recevrez Argument tous les deux mois.**

**Mais pas de panique. A partir de septembre vous recevrez tous les deux mois autant, si pas plus, de nouvelles de votre syndicat, le SLFP.**

Vous recevrez dorénavant des articles de fond bien documentés sur des sujets généraux et intersectoriels. Vous pouvez suivre l'actualité dans notre newsletter, sur Facebook et notre site web. Avec Argument et ces autres outils de communication, vous resterez totalement informé.

## Ne ratez rien grâce à la newsletter digitale

N'oubliez pas de vous inscrire pour recevoir la newsletter générale sous forme électronique. Ainsi, le SLFP apporte très rapidement jusque chez vous les nouvelles sur les négociations et les dossiers d'actualité comme celui des pensions.

Nos secteurs aussi s'investissent de plus en plus dans la communication digitale. Veillez donc à ce que votre adresse e-mail soit connue dans votre groupe pour ne rater aucune information de ce côté.

## Développement durable

Les lecteurs d'Argument attachent une importance croissante au développement durable. On nous demande souvent que le SLFP y porte l'attention nécessaire. C'est ce que nous faisons maintenant en recherchant un équilibre entre une réduction de l'édition papier d'Argument et les newsletters digitales. Une conversion complète vers un magazine digital n'est aujourd'hui pas à l'ordre du jour.

Mais nous avons encore quelques autres changements en chantier pour notre magazine avec l'accent mis sur le développement durable. Vous en saurez plus en lisant le numéro de septembre.



## En ligne ou dans la boîte aux lettres ?

Certains membres souhaitent lire notre magazine dans sa forme digitale. Vous pouvez le faire via notre site web [www.slfp.eu/magazine](http://www.slfp.eu/magazine). Argument reste toutefois disponible dans sa version papier. Bon nombre de membres préfèrent encore toujours recevoir Argument dans leur boîte aux lettres.

Vous ne souhaitez plus recevoir Argument par la poste ? C'est possible. Envoyez-nous simplement un e-mail à [slfp@slfp.eu](mailto:slfp@slfp.eu) avec la mention « je lis Argument en ligne et je ne souhaite plus recevoir la version papier par la poste ». Nous ferons ce qu'il faut pour vous.

La rédaction



## ABONNEZ-VOUS À LA NEWSLETTER DU SLFP

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

# PRIME SYNDICALE

Introduisez votre demande avant le 1er juillet 2019.



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-slf@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) • 1040 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-slf.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-slf-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



# LES CONGÉS THÉMATIQUES PLUS FLEXIBLES

**Aussi bizarre que cela puisse paraître, nous avons dû attendre que le gouvernement soit en affaires courantes pour pouvoir enfin apporter de bonnes nouvelles venant du comité commun de négociation (Comité A) de la Fonction publique. Ce qu'il est convenu d'appeler les « Congés thématiques » sont rendus plus flexibles, comme dans le secteur privé. Le SLFP a donné son accord !**



## CONGÉ PARENTAL FLEXIBLE

Le congé parental ordinaire sera désormais possible moyennant une réduction de carrière de 1/10 durant 40 mois, pour qui travaille à temps plein et avec l'accord de l'employeur. Ainsi un congé parental pourra être pris chaque mercredi après-midi, ou un jour tous les quinze jours ; intéressant pour les familles recomposées. Jusqu'à présent, le choix était le suivant, sans l'accord de l'employeur : un congé parental à temps plein de 4 mois en une seule fois, un congé parental à mi-temps pendant 8 mois, 1/5 d'interruption pendant 20 mois. Cela reste toujours d'application.

Une autre nouveauté : les parents peuvent opter pour une combinaison de toutes ces interruptions dans une nouvelle flexibilité : le congé parental à temps plein peut être fractionné en périodes plus courtes (une semaine ou un multiple de ce chiffre), à nouveau avec l'accord de l'employeur. Précédemment, ce devait toujours être au minimum un mois. Ceci colle mieux aux nouvelles formes de vie en commun de parentalité partagée. Les parents qui doivent concilier de courtes périodes de vacances peuvent trouver ici une solution. Le congé parental à mi-temps, avec l'accord de l'employeur, est désormais aussi possible à partir d'un mois alors que précédemment il devait être de minimum deux mois. Vous trouverez un tableau récapitulatif sur notre site web.

### Elargissement de la définition de l'enfant souffrant d'un handicap

La définition de l'enfant souffrant d'un handicap est élargie, avec effet rétroactif au 31 décembre 2018. L'enfant âgé de 12 à 21 ans et pour lequel vous voulez obtenir un congé parental doit :

- soit être atteint d'un handicap physique ou mental de minimum 66% ;
- soit être atteint d'une affection ayant pour effet qu'au minimum 4 points soient attribués dans le pilier 1 de l'échelle médico-sociale au sens de la réglementation relative aux allocations familiales ;
- soit être atteint d'une affection ayant pour effet qu'au minimum 9 points soient attribués dans l'ensemble des 3 piliers de l'échelle médico-sociale au sens de la réglementation relative aux allocations familiales.

### CONGÉ FLEXIBLE POUR ASSISTANCE MÉDICALE

Congé à temps plein pour assistance médicale de minimum 1 et maximum 3 mois : ici aussi désormais plus de flexibilité. Il ne doit plus être pris par mois entiers, mais peut dorénavant être pris par 1, 2 ou 3 semaines moyennant l'accord de l'employeur ; voyez tableau récapitulatif sur notre site web.

### PLUS DE CONGÉ POUR SOINS PALLIATIFS

Désormais le congé pour soins palliatifs prolongeable une seule fois d'un mois devient prolongeable deux fois d'un mois. En d'autres termes, le congé pour soins palliatifs passe au total de maximum deux à trois mois. Le SLFP se réjouit de cette mesure.

### A PARTIR DE QUAND POUVEZ-VOUS BÉNÉFICIER DE CES MESURES FLEXIBLES ?

- Pour le secteur privé, pour les administrations communales et provinciales et les services qui en dépendent (CPAS, hôpitaux ou maisons de

repos publics dépendant d'un CPAS, etc.) et entre autres le personnel contractuel des universités communautaires, cette flexibilité est disponible depuis le 1er juin 2019.

- Les membres du personnel des administrations fédérales, régionales et communautaires, les travailleurs des entreprises publiques autonomes, les travailleurs dans l'enseignement et des PMS ...n'ont pas encore accès à cette flexibilité. Il faut attendre la publication au Moniteur belge.

#### Attention :

ces mesures de flexibilité ne constituent pas un droit, l'accord de l'employeur est toujours requis. Les congés thématiques existants continuent d'exister et restent un droit lorsqu'ils constituaient un droit jusqu'à présent.

### D'AUTRES DOSSIERS INTÉRESSANTS AU COMITÉ A

Le comité A a encore négocié trois autres dossiers sur lesquels le SLFP a également donné son accord :

- les stagiaires tomberont aussi sous l'application de la loi sur les accidents du travail à partir du 1er janvier 2020 (petits statuts) ;
- celui qui exerce une activité indépendante complémentaire dans le cadre d'une interruption de carrière, de congés thématiques ou de crédit-temps, peut cumuler les allocations d'interruption à partir du 1er janvier 2019 ;
- nous sommes heureux de la décision de la Cour Constitutionnelle (Arrêt 71/2018 du 7 juin 2018) au sujet de la récupération des allocations d'interruption de carrière indûment versées. L'exigibilité de celles-ci sera désormais limitée aux 150 derniers jours d'indemnisation induite, si la bonne foi est prouvée.

La possibilité persiste aussi d'un effacement partiel ou total par le comité de gestion de l'ONEM en raison d'une situation méritant d'être prise en considération. ■

## La pension à mi-temps repoussée aux calendes grecques



La pension à mi-temps dont l'instauration était prévue à partir du 1er octobre n'aura pas lieu. Lors de la dernière séance plénière de la Chambre avant les élections parlementaires du 26 mai, il n'y a pas eu de vote final sur ce dossier. La formule de travail à mi-temps et de pension à mi-temps est donc reportée aux calendes grecques.

Même si l'idée pouvait paraître séduisante, pour le SLFP cette réglementation renfermait trop d'imprécisions et de pièges. Vous pouvez redécouvrir notre point de vue sur notre site web :

<https://www.slfp.eu/news/negociations-sur-la-pension-a-mi-temps-et-la-pension-pour-inaptitude-physique> ■

# NÉGOCIER L'AVENIR DE L'ENTREPRISE ET DE SES TRAVAILLEURS



Yves Delanoy, Chantal Mulleman, Iris Verschuere et Jean-Claude Philippon (Président du SLFP-Proximus).

**Le SLFP-Proximus a remis à l'entreprise plus de 40 propositions concrètes concernant principalement la croissance de Proximus, des économies à réaliser et l'employabilité dans l'entreprise.**

Proximus a pris le temps d'analyser toutes ces propositions et n'en a retenu qu'un certain nombre. Certaines propositions ont effectivement retenu l'attention du management et, plus particulièrement, celles concernant la création de fonctions "mixtes", l'organisation de compétitions "online", l'insourcing de certaines fonctions techniques, la valorisation de certaines compétences de collaborateurs internes, des augmentations de budgets de formation pour les fonctions à risque, des possibilités de départ pour les volontaires, etc.

Pour le SLFP-Proximus, le temps est venu d'engager des négociations avec le management. La phase d'information/consultation a duré plus ou moins 4 mois. Il est important maintenant de négocier l'avenir de l'entreprise et de ses travailleurs.

Le SLFP a pour but de garantir au personnel statutaire et contractuel des emplois de qualité à court et à long terme au sein d'une entreprise publique. Le SLFP reste fermement opposé à un plan de licenciement collectif, mais nous sommes ouverts à la négociation de l'évolution de l'entreprise au sein d'un marché télécom en plein bouleversement. Oui à l'évolution, non à une révolution.

Au moment de mettre sous presse, la Commission paritaire du 28 mai n'avait pas encore eu lieu. Nous vous tiendrons informés via la newsletter du résultat de celle-ci.



# RECRUTEMENT D'UN COLLABORATEUR ADMINISTRATIF (H/F).

**LE GROUPE AFRC DU SLFP RECRUTE UN COLLABORATEUR ADMINISTRATIF.  
IL N'Y A PAS D'EXIGENCE DE DIPLÔME ET LA CONNAISSANCE DU NÉERLANDAIS EST UN ATOUT.**

## **LE COLLABORATEUR ADMINISTRATIF :**

- doit être membre du SLFP ;
- est amené à travailler au sein du secrétariat national du groupe, situé Boulevard Baudouin 20 à 1000 BRUXELLES (à 10 minutes à pied de la gare du Nord et juste à côté de la station de métro Yser) ;
- doit travailler au sein d'une équipe avec des collègues néerlandophones et francophones ;
- dépend hiérarchiquement directement du président national du groupe et doit organiser son travail de manière autonome en concertation avec ses collègues et le président ;
- doit être actuellement employé par un service public et sera détaché de son administration vers le syndicat. Il continuera à être payé directement par son employeur auprès duquel il conserve tous ses droits actuels ;

## **LES TÂCHES CONFIÉES AU COLLABORATEUR ADMINISTRATIF SONT ENTRE AUTRE :**

- Collecter et gérer les données relatives aux membres ;
- Classement, préparation des salles de réunion ;
- Réception des appels téléphoniques
- Rédiger des notes, dactylographier des rapports et des notes ;
- Mise en page et envoi de lettres et de factures ;
- Entrée/sortie de données ;
- Gestion des membres ;
- Accueil au secrétariat.

## **LES COMPÉTENCES DU COLLABORATEUR ADMINISTRATIF :**

- Connaissance des outils informatiques word, excel et power point ;
- Esprit d'équipe ;
- Précision ;
- Travail axé sur les résultats ;
- Être centré sur le client ;
- Engagement syndical ;
- Discrétion.

La candidature est à adresser au SLFP-AFRC, à l'attention de Monsieur Jos Mermans, Président national, Boulevard Baudouin 20 à 1000 Bruxelles (Jos.Mermans@vsoa-g2.eu - 0478 55 15 96) avec un CV et une lettre de motivation au plus tard **pour le 15 juillet 2019.**



## 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 de base 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 base de la loi sur le bien-être au travail, l'égalité des chances, et la lutte contre la discrimination ... ;
- la connaissance de base 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 : DÈS QUE POSSIBLE**

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](mailto:jos.mermans@vsoa-g2.eu) pour le **12 juillet 2019**.

## FINANCES

## DEMANDER L'APPLICATION DU PROTOCOLE 100

Un protocole est un engagement politique, mais n'a aucune force juridique et est conclu entre l'autorité et les syndicats représentatifs. Le protocole conclu le 13 juin 2017 relatif à diverses dispositions à l'égard du personnel du SPF Finances contient notamment la disposition suivante:

Lorsqu'un service déménage, que ce soit à la suite d'une décision en matière d'implantation des bâtiments ou à la suite d'un regroupement des services, les membres du personnel suivent en principe leur service.

Dans l'éventualité où la nouvelle résidence aurait pour conséquence :

- d'allonger le trajet simple domicile – lieu de travail de plus de 50 km ou ;
- d'augmenter d'1 heure par jour le temps de déplacement du trajet en transports en commun entre le domicile et le lieu de travail ou ;

- un temps de déplacement quotidien du trajet en transports en commun dépassant 3 heures par jour,
- une solution plus adaptée, de préférence au sein de l'Administration générale ou du service d'encadrement concerné, sera préalablement prévue pour les membres du personnel concernés « qui en font la demande ». Le passage vers une autre administration générale ou service d'encadrement peut seulement avoir lieu à condition que des emplois qui conviennent soient disponibles (pas de surquota) et que les deux fonctionnaires dirigeants soient d'accord. En cas de déménagement suite à la diminution de la charge de travail (art. 50, 4° du RO), l'ancienneté sera utilisée comme critère de désignation pour le profil de compétence considéré et ce, pour rester dans le même service et la même localisation et également lorsque d'autres services ou localisations seront proposées.

Si vous répondez aux conditions du protocole, vous pouvez donc demander une résidence administrative différente, plus accessible pour vous.



Andres DE COCK

Vice-Président National néerlandophone  
SLFP-Finances

# QUELLES SANCTIONS DISCIPLINAIRES À L'AVENIR ?

**La direction de HR Rail nous a présenté, en primeur, une nouvelle mouture du Règlement disciplinaire, c'est-à-dire le Fascicule 550 du RGPS. Une négociation paritaire doit encore débiter et aboutir, selon le souhait de HR Rail, à une approbation par la Commission Paritaire Nationale dans la période de juin/juillet.**

Actuellement, une dizaine de types différents de punitions peuvent être infligées, partant du rappel à l'ordre jusqu'à la révocation. Les entités SNCB et Infrabel souhaiteraient durcir ces mesures réglementaires, mais la version que HR Rail aurait élaborée serait plus consensuelle. Cela reste à voir bien entendu ...

L'une des mesures proposées par HR serait, pour la punition la plus grave, de privilégier davantage la démission disciplinaire plutôt que la révocation. La première maintient le droit à la pension « chemins de fer » alors que la révocation convertit les droits à la pension dans le système du privé, ce qui constitue une perte financière considérable.

Entre 2014 et 2018, ce ne sont pas moins de 29 agents qui ont été révoqués. Si l'on y ajoute les 11 cas de démission volontaire pour éviter anticipativement l'inconvénient majeur de cette perte financière, on parle de 8 à 10 agents sous le coup annuellement de la sanction ultime.

Le nouveau Règlement sera aussi simplifié par la diminution du nombre de sanctions possibles. Cela signifie de facto qu'on serait en principe plus rapidement dans les sanctions les plus lourdes et pourrait s'avérer extrêmement pénalisant pour le personnel. Par exemple, la notion de réprimande simple ou sévère disparaîtrait. Le premier coup de semonce serait une réprimande (tout court) pour embrayer tout de suite après sur un retrait de 1/5 de jour. Dans les sanctions considérées du deuxième degré, on aurait d'emblée la suspension de fonctions disciplinaire.

## « La consommation d'alcool plus sévèrement réprimée »

Les mesures sont naturellement plus intransigeantes si l'agent exerce une fonction de sécurité (conducteur ou accompagnateur de train, sous-chef de gare, contrôleur des circulations, etc). Un autre facteur aggravant est bien entendu le taux d'alcool dans le sang. Par exemple, un conducteur pris avec 0,8gr/l serait passible, dans le nouveau règlement, de la démission disciplinaire (au lieu de la révocation actuellement). Par contre, dès le deuxième constat à 0,2gr/l (ce qui admettons-le est très faible), ce conducteur serait aussi à l'avenir passible d'une démission disciplinaire, alors qu'il n'encourt actuellement qu'un retrait de fonctions de 3 mois ! L'agent, qui n'est pas investi d'une fonction de sécurité sera aussi sous le coup d'une démission disciplinaire dès le 3ème contrôle à 0,2gr/l, sur une période d'un an.

Plus que jamais, il faudra être très conscient des risques liés à la consommation d'alcool en service ...

Comme le chapitre XIV (statut disciplinaire) du statut du Personnel devra être fondamentalement remanié pour être conforme au nouveau Fascicule 550, une négociation avec les Organisations représentatives aura lieu et nécessitera un vote à la majorité des 2/3 en séance de la Commission Paritaire Nationale. ■

## FILIÈRE VOIE : LA DIRECTION RECHIGNE À PRENDRE SES RESPONSABILITÉS



Depuis près d'un an, le SLFP-Cheminots participe à un groupe de travail Infrabel de revalorisation de la Filière Voie et des services d'intervention (indemnités de garde).

Des mesures intéressantes ont été mises sur la table, pour les Brigades de Voie, dont les Agents de Maintenance Spécialisés seraient quasiment les seuls bénéficiaires. Les agents de Maintenance se sentent un peu laissés pour compte !

Les techniciens de garde rappelés en service

doivent accepter de lourdes contraintes sur le plan privé et familial. Jusqu'à présent, il semble que la Direction en ait encore sous-estimé l'ampleur. Au moment où nous écrivons ces lignes, une nouvelle réunion avec la direction a dû avoir lieu. Nous avons également invité nos affiliés concernés à venir le 16 mai nous faire part de leurs attentes ou réflexions. Restez à l'affût de nos informations (via notre website et les valves). ■



# HENK CLAUWAERT ÉLU PRÉSIDENT DU SLFP-POSTE

**Le 29 avril 2019, le SLFP-Poste tenait son Assemblée Générale dans le musée de la bande dessinée à Bruxelles dans le but d'assurer la continuité. Le nouveau Président ne prendra pleinement ses fonctions qu'après le départ du président actuel, avant la fin de 2019.**



© Photos : Marc SMITS

## 40 ans d'expérience postale

Le Président actuel, Marc De Mulder, a ouvert l'assemblée par un aperçu de l'évolution de la poste depuis le début de sa carrière. Il a esquissé à l'aide de quelques chiffres et anecdotes les différentes phases de l'évolution de l'entreprise pour qu'elle devienne ce qu'elle est aujourd'hui. Diminution du cadre de plus de 50.000 membres du personnel à environ 25.000 aujourd'hui, soit une réduction de moitié.

A partir de 1974, depuis la crise pétrolière jusqu'à nos jours, nous avons connu plusieurs vagues de réorganisation et d'économies, l'une un peu plus transparente que l'autre. Les unes plutôt linéaires, les autres reposant sur des normes plus pointues !

Les statuts précaires existaient déjà à la fin des années 70 du siècle dernier, et l'ouverture du marché a conduit à la fin de l'ère statutaire, que ce soit à titre temporaire ou non !

## L'importance des fonctionnaires

L'exposé du conférencier Lode Vanoost était parfaitement en ligne avec les thèmes développés dans l'introduction. Il a présenté son livre « De zeven zonden van de ambtenaar doorprikt » (Les sept péchés du fonctionnaire réduits à néant). Une promenade à travers les différents services publics par le biais d'interviews avec des fonctionnaires de tout genre, en route dans le train vers leur lieu de travail ou au retour ! Le regard qu'il jette sur le travail

des fonctionnaires est intéressant et remarquable, tous à votre service ! La lecture de ce livre est un passage obligé pour qui se pose des questions sur l'importance d'un corps de fonctionnaires en bon fonctionnement.

## Du bon sens pour aller aux élections

Le Président Général François Fernandez-Corralles, a ensuite tenu un plaidoyer sur le sens des responsabilités au moment de voter pour le prochain gouvernement. « Le SLFP est en effet libre. Nous ne devons pas décider pour les autres ! Nous sommes persuadés que nous devons laisser la liberté de son choix à chaque individu. Nous sommes d'ailleurs convaincus que nos gens ne doivent pas être tenus par la main

pour qu'ils fassent les bons choix en âme et conscience ! » Il n'empêche qu'ils ont très mal pris le manque de respect du gouvernement précédent à l'égard de la fonction publique.

### Election du Président

Enfin est arrivé le moment où notre Secrétaire Générale Bea Foubert, a dévoilé le résultat de l'élection. Elle est parvenue à porter le suspense à son paroxysme.

Henk Clauwaert s'est vu confier clairement un mandat pour les 6 années à venir. Les deux candidats, Henk Clauwaert et Danny Vanhee ont sacrifié beaucoup de leur temps pour se préparer à aborder la voie de la présidence. Ils ont ainsi montré l'un et l'autre leur attachement au SLFP et l'importance d'une bonne collaboration syndicale.

### Un message clair

Henk Clauwaert devra maintenant mettre la main à la pâte. De son premier discours nous retiendrons particulièrement qu'il plaide en faveur du réalisme et qu'il refuse les fausses promesses. Il veut rester le garant de solides formations pour nos délégués pour un travail de qualité envers nos affiliés. Ce fut d'ailleurs toujours son cheval de bataille. Il veut œuvrer dans l'intérêt des affiliés et de l'entreprise afin de garantir l'emploi de nos membres non seulement à court terme mais aussi à plus long terme. Il connaît les dossiers, c'est un bosseur passionné par le SLFP. Nous lui souhaitons plein succès. Le SLFP-Poste se trouve en de bonnes mains. Allons-y tous ensemble !



Le Président actuel, Marc De Mulder.



Le nouveau Président Henk Clauwaert.



La Secrétaire Générale du SLFP Bea Foubert.



Le Président Général du SLFP François Fernandez-Corrales.



Nouveau président SLFP-Défense :

# « RESPECT ET RECONNAISSANCE POUR LE PERSONNEL ! »

Le mercredi 15 mai était une journée chargée pour le personnel du SLFP-Défense avec un Comité Fédéral Elargi ainsi que l'élection du nouveau président de notre organisation. Le SLFP-Défense remercie le président sortant, Edwin Lauwereins, pour le travail effectué ces dernières années et accueille chaleureusement le nouveau président : Boris Morenville.



Le nouveau Président du SLFP-Défense Boris Morenville.

Une vision jeune, dynamique et professionnelle : voici ma proposition pour cette fin de mandat de président du SLFP-Défense jusqu'en 2021. Après plusieurs années comme délégué permanent en première ligne pour nos membres et pour les aspects collectifs, je suis prêt à relever ce nouveau défi aidé de tous les collaborateurs.

Notre ambition est de faire rimer « respect et reconnaissance du personnel de la Défense » avec chaque décision politique et chaque nouvelle mesure prise par la Défense. Mon énergie et ma motivation seront au service de ce beau projet.

« Il est temps que le personnel soit remis au centre des préoccupations »

Je suis convaincu que les syndicats doivent évoluer et répondre aux nouveaux défis qui s'offrent à eux. Après des décennies de coupes budgétaires et d'annonces démotivantes au sein de la Défense, il est temps que le personnel soit

remis au centre des préoccupations. Pour ce faire, nous prônerons au sein du SLFP-Défense un syndicalisme 2.0.

Concrètement, il est de notre devoir de jouer un rôle de facilitateur envers nos membres et de leur fournir à temps des explications et des informations adéquates sur les changements au sein de la Défense. Qui ne s'est pas déjà posé des questions concernant l'une ou l'autre procédure administrative, un nouveau règlement ou encore concernant des mesures touchant à l'avenir du métier de militaire ou de civil à la Défense ? Bien qu'il vous soit toujours possible d'interpeller vos délégués locaux qui forment le socle de notre organisation, nous voulons aussi être plus proactifs et en phase avec notre temps. C'est pourquoi les médias digitaux joueront un rôle de plus en plus important dans la communication avec nos affiliés. Suivez-nous sur Facebook **VSOA Défense – SLFP Défense** et sur notre site web [www.slfp-defense.be](http://www.slfp-defense.be) pour ne rien rater.

Servir nos membres, c'est aussi les défendre. Individuellement via un accompagnement lors de procédures disciplinaires, de commissions d'évaluation, d'appel ou encore de CMAR. Mais c'est aussi agir au niveau local, de l'état-major Défense et des politiques. Nous voulons ainsi assumer un rôle de correcteur vis-à-vis du monde politique, bien souvent trop peu informé de la réalité du personnel de la Défense. A travers notre présence à tous les niveaux de concertation et de négociation nous défendons vos intérêts collectifs, les statuts du personnel de la Défense et votre bien-être au travail.

Pour réaliser nos objectifs, nous estimons qu'un syndicat se doit d'être un stakeholder, un partenaire incontournable autour de la table. Par la négociation, notre présence et notre détermination,



tion, nous faisons du personnel de la défense une priorité. Nous assumons cette position d'interlocuteur privilégié et voulons rompre avec une certaine forme de syndicalisme qui n'allie pas toujours les actes à la parole. Le travail d'un syndicat s'effectue bien souvent en coulisse, mettant parfois des mois pour aboutir à des concrétisations. Pour nous, le plus important est de défendre nos affiliés sur tous les fronts plutôt que de faire de vaines promesses par une propagande démagogique.

Avec votre appui et la motivation de tous mes collègues délégués, j'ai la conviction que nous réaliserons nos objectifs et que nous porterons haut les valeurs de respect et de reconnaissance pour le personnel de la Défense. ■

**Boris MORENVILLE**  
Président SLFP-Défense



## UNE NOUVELLE VISION POUR LE SLFP-DÉFENSE

**Le SLFP-Défense a développé sa « Vision pour l'horizon 2020-2030 ». Après des décennies d'évolutions sociétales et de profondes transformations au sein de la Défense, il apparaît clair que notre organisation doit s'adapter aux changements et anticiper les challenges de demain. Une nouvelle vision apparaît donc nécessaire pour faire valoir les intérêts du personnel de la Défense dans ce contexte changeant et pas toujours rassurant.**

Les effets d'annonce entre autres en matière de pension, de capital congé maladie et de restructuration ont engendré beaucoup d'inquiétude et de démotivation. Même si sur le papier le statut du militaire n'a pas été modifié, nous savons que le manque de respect et de reconnaissance ressentit au quotidien par le personnel est bien réel.

Afin de lutter contre la démotivation, l'attrition et pour revaloriser le métier, nous proposons au haut-commandement de la Défense ainsi

qu'au monde politique, des mesures concrètes et structurées. Celles-ci sont nécessaires pour redonner un élan positif à l'ensemble du personnel et pour garantir une Défense opérationnelle tant en Belgique qu'à l'étranger.

Toutes les mesures ont été développées sur deux axes : moyen terme et long terme et sont détaillées par thématique : statut pécuniaire, statut administratif, civil à la Défense et bien-être au travail. Une fois la vision présentée à nos partenaires, nous ne manquerons pas de vous informer dans le détail sur nos propositions. L'objectif étant, encore fois, de vous proposer un contenu sérieux et abouti.

### Un nouveau gouvernement ?

Les élections du 26 mai et la formation d'un nouveau gouvernement sont une nouvelle opportunité de faire passer nos messages. Nous serons dès le début de la formation du gouvernement attentifs à ce que les intérêts du personnel soient pris en compte. En effet, notre vision du syndi-

calisme tient plus du marathon que du sprint. Il s'agit d'avoir un objectif conséquent en vue mais de stratégiquement adapter notre façon de travailler pour être sûrs d'atteindre tous les objectifs intermédiaires. Notre travail s'effectue bien souvent en coulisse et c'est notre rôle de vous informer au mieux sur les différentes étapes de concertation et négociation.

Pour cela, une équipe de 12 collaborateurs soutenue par plus de 200 délégués travaillant au plus proche de vous, permet d'assurer au quotidien la défense individuelle et collective du personnel de la Défense !

Afin de vous fournir des informations plus rapidement, nous allons développer nos réseaux sociaux ! Suivez-nous sur Facebook pour ne rien rater !



@VSOA Defensie - SLFP Défense ■

# QUOI DE NEUF ?



## LE DON DE SANG ? DU CHANGEMENT !

L'hôpital militaire n'assure plus le service de « don de sang » comme par le passé. Parallèlement, une directive européenne interdit maintenant toute rémunération ou dispense pour les dons de sang.

La Défense a cependant décidé de maintenir 1 jour de dispense pour don de sang, le jour même du don, s'il se déroule dans un point Croix Rouge agréé, proche de son domicile ou non, et à n'importe quel moment de la journée ce qui permet de ne plus devoir se déplacer uniquement vers HMRA.

Là où certains y voient la perte d'un acquis, le SLFP-Défense préfère voir le verre à moitié plein. En effet, il n'était pas possible pour tous les membres de la Défense de se déplacer vers l'hôpital militaire et ainsi obtenir des dispenses. Avec ce nouveau système, les personnes qui avaient l'habitude de donner leur sang dans un centre Croix Rouge près de chez eux pourront maintenant bénéficier d'un jour de dispense (au lieu de quelques heures de récupération comme par le passé) ! Comme le nom l'indique, le « don » de sang est au départ une démarche désintéressée. ■



## INDEMNITÉ DIGITALE

Comme annoncé par la Défense, les militaires bénéficieront bientôt d'une indemnité digitale de 15 euros par mois afin de leur permettre d'utiliser plus facilement les outils et programmes digitaux mis à leur disposition : demande de congé, commande d'une nouvelle tenue ou tout simplement pour rester informés.

Afin de laisser la liberté au militaire de choisir son opérateur et son système de forfait, les 15 euros seront versés sous la forme d'une indemnité et non d'un abonnement obligatoire.

A noter que cette indemnisation n'entraîne aucune nouvelle obligation pour le militaire ! Pas question donc d'obliger le militaire d'être joignable à toute heure pour des raisons de service.

Vous l'avez peut-être constaté mais cette indemnité de communication digitale n'a pas été versée avec votre traitement d'avril comme initialement annoncé par la Défense. L'arrêté royal n'a pas encore été publié au Moniteur belge ce qui empêche le versement de l'indemnité. A ce jour, il n'est pas certain que le paiement des 15 euros sera effectué avec effet rétroactif. Nous vous tiendrons au courant de l'avancée de ce dossier. ■

## PRIME SYNDICALE

### Rappel :

N'oubliez pas de nous envoyer votre demande de prime syndicale avant le 1er juillet 2019 !

### Comment ?

En envoyant le document original complété et signé à l'adresse Lozenberg 2 à 1932 Zaventem OU en donnant votre document à votre délégué local !

Document perdu ou non reçu ? Demandez un document de déclaration sur l'honneur à votre délégué local ou à notre helpdesk au 02/2235701 – info@slfp-defense.be ■



## Une correction des échelles de traitement B4 et B5

# PREMIÈRES MESURES DE L'ACCORD SECTORIEL À PARTIR DU 1<sup>er</sup> JUILLET 2019

Les échelles de traitement B1, B2 et B3 du cadre de base restent inchangées. La correction concerne uniquement l'échelle de traitement B4 (après 18 ans d'ancienneté) et l'échelle de traitement B5 (après 24 ans d'ancienneté). Cette révision à la hausse se traduit par les montants suivants :

Ancienneté	Échelle actuelle B4	Nouvelle échelle B4	Différence
18	23.600	24.262	662
19	23.847	24.461	614
20	24.095	24.661	566
21	24.343	24.861	518
22	24.591	25.087	496
23	24.939	25.335	396

Ancienneté	Échelle actuelle B5	Nouvelle échelle B5	Différence
24	26.659	27.160	501
25	26.921	27.417	496
26	26.921	27.560	639
27	26.921	27.759	838
28	26.921	27.959	1.038
29	26.921	28.159	1.238

Les montants repris ci-dessus sont des montants bruts non indexés (indice = 1,7069)

### Promotion sociale

Le membre du personnel qui est promu, via la promotion sociale, au cadre ou au niveau supérieur est inséré dans l'échelle de traitement de base lié à son nouveau grade ou niveau qui, compte tenu de son ancienneté pécuniaire, entraîne une augmentation du traitement annuel d'au moins 1000 euros par rapport au traitement annuel dont il bénéficiait avant cette accession au cadre ou au niveau supérieur. Les membres du personnel qui ont fait une promotion sociale moins de 6 ans auparavant bénéficieront également de cette mesure.

### Les 19 allocations et indemnités en extinction

Cette mesure prévoit que les membres du personnel qui touchent actuellement ces allocations ou indemnités en resteront bénéficiaires tant qu'ils occupent cette fonctionnalité, de façon continue.

Les membres du personnel (nommés avant le 1<sup>er</sup> juillet 2019) qui feront mobilité avant le 1<sup>er</sup> novembre 2022 vers un emploi qui, en ce moment, donne toujours droit à une allocation fonctionnelle, toucheront cette allocation liée à leur nouvel emploi.

Une affectation temporaire de moins d'un an, par exemple dans le cadre d'une formation de base, n'entraînera pas la perte de cette allocation. Les allocations fonctionnelles des membres du personnel de DSU et DAFA sont maintenues.

Quelques exemples :

- Un motard qui fait mobilité d'un service de circulation d'une zone de police vers un emploi de motard au sein d'une unité de la WPR, maintient son droit à l'allocation motocycliste ;
- Un inspecteur d'un service d'intervention qui est actuellement bénéficiaire de l'allocation de proximité et qui fait mobilité vers une autre zone de police comme inspecteur de quartier (une fonction qui, en ce moment, ouvre également le droit à l'allocation de proximité) continuera à toucher cette allocation de proximité.

### Liste des 19 allocations et indemnités:

Police de proximité	Collaborateur secrétariat CPPL
Analyste criminel	Soutien à la politique – DALTON
Analyste stratégique	Inspection générale
Polygraphiste	Frais réels d'enquête
Protection de la famille royale	Sélection (brevet de direction)
Personnel roulant WPR	Dirigeant
Police de la navigation	SHAPE
SAT Intérieur	Police milieu militaire
SAT Justice	Transitoire personnel roulant
Formateur (ont dorénavant de nouveau droit aux inconvénients)	

### Le système actuel des inconvénients

Le système actuel des inconvénients et les montants servant de base au calcul des heures de week-end et de nuit ne seront pas affectés..

Nous vous tiendrons informés de toute autre mesure prévue dans la cadre de l'accord sectoriel et qui prendra effet à une date ultérieure (p.ex. l'adaptation des échelles de traitement du cadre moyen et du CALog niveau B). Nous communiquerons sur ces sujets en temps approprié. ■



# MODIFICATION DE LA PROCÉDURE D'APPEL DANS LE CADRE D'UN ACCIDENT DE TRAVAIL

Le 14 janvier 2019, l'arrêté royal du 14 décembre 2008 modifiant l'arrêté royal du 11 avril réorganisant l'Office médico-légal (OML) a été publié au Moniteur belge. Vous connaissez sans doute l'office médico-légal sous le nom de Medex, plus souvent utilisé. Si vous avez déjà été ou serez victime à l'avenir – ce qu'on ne vous souhaite certainement pas –, vous avez reçu ou vous recevrez un courrier de ce service.



## Mettons les choses au clair:

L'OML est l'abréviation de l'Office médico-légal et ce service fait partie du service Evaluation du dommage corporel de Medex.

Medex est la Direction de l'expertise médicale, anciennement dénommé le service de santé administratif. Le service évaluation du dommage corporel est le service au sein de Medex qui traite les dossiers d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

Medex a une mission d'enquête et détermine les aspects médicaux suivants:

- la nature des lésions physiques et psychiques ;
- le lien causal entre les lésions ou le décès et les faits déclarés ;
- le niveau de l'incapacité permanente découlant du dommage corporel et psychique causé par l'accident de travail ;

- la date de consolidation des lésions ;
- l'incapacité de travail temporaire découlant de l'accident.

La victime peut introduire un appel contre la décision rendue en première instance par courrier recommandé adressé à Medex dans les trente jours à compter de l'envoi de la décision médicale. Un rapport médical motivé doit être joint à la demande pour qu'elle soit recevable.

### Le nouvel AR a ajouté les dispositions suivantes :

“En cas d’appel d’une victime tombant sous l’application de l’arrêté royal du 30 mars 2001 portant la position juridique du personnel des services de police, la demande doit être accompagnée d’un rapport médical détaillé motivant l’appel, établi par un médecin au choix du requérant ou l’ayant droit, afin d’être recevable.”

Ce nouvel AR n’a pas été négocié avec les organisations syndicales, bien qu’il s’agisse d’une matière négociable, à notre avis. Pire encore, lorsque nous avons attiré l’attention de l’autorité sur la parution de cet AR, celle-ci a dû avouer qu’elle n’était pas au courant !

Entre-temps, nous avons soumis cette démarche à un avis juridique et cet avis atteste qu’il est possible de réclamer une indemnisation car, non seulement cette matière aurait dû être négociée, mais, de plus, l’obligation de

présenter un rapport médical entraîne des frais supplémentaires. Nous exigeons que ces coûts soient pris en charge par l’autorité, conformément à notre statut, et non pas par le membre du personnel concerné ou son organisation syndicale.

L’article X.II.36 de l’arrêté royal du 30 mars 2001 portant la position juridique du personnel des services de police dit que :

Les frais de procédure administrative, les frais de justice, sauf si la demande est téméraire et vexatoire, et les frais de déplacement tels qu’ils sont déterminés à l’article X.III.36) sont à charge et sont payés à l’intervention de l’autorité qui désigne le service auquel tout accident susceptible d’être considéré comme un accident du travail ou toute maladie susceptible d’être considérée comme une maladie professionnelle doit être déclaré.

Par frais de procédure administrative, il y a

lieu d’entendre notamment les frais des envois recommandés à la poste, **les frais administratifs liés à la rédaction et à la délivrance des rapports médicaux**, à l’impression des formulaires de déclaration des accidents ainsi que les honoraires du médecin qui assiste la victime lors de la parution devant l’office médico-légal. Si avant parution devant l’office médico-légal, le membre du personnel informe le service visé à l’article X.II.7 qu’il fera appel à un médecin qui l’assistera lors de la procédure auprès de l’office médico-légal, les honoraires sont directement payés au médecin concerné par l’autorité dont dépend le service visé à l’article X.III.7. A cette fin, le membre du personnel ou le médecin transmet l’état d’honoraires à l’autorité concernée).

Nous attendons maintenant l’interprétation du service juridique de la Police Fédérale, tel que convenu au comité de négociation pour les services de police du 8 mai 2019. ■

## VOTRE POINT D'INFORMATION

# CENTRES DE SERVICES



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

### **Vous pouvez les contacter du lundi au vendredi**

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

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

**Centre de services Central**  
**Centre de services de Jumet**

Minervastraat 8, 1930 Zaventem  
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](mailto:info@slfp-pol.be).

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

# FORMATION TRONC COMMUN POUR LES ENSEIGNANTS DU MATERNEL

Une formation tronc commun devra être suivie par les enseignants en maternel. Le tronc commun sera mis en œuvre en première, deuxième et troisième année de l'enseignement maternel dès septembre 2020. Une formation obligatoire, organisée par l'IFC (Institut de la formation en cours de carrière) est mise en place pour les membres du personnel de l'enseignement maternel afin qu'ils puissent s'approprier les nouveaux référentiels qui balisent ce que chaque élève devra acquérir comme compétences



Cette formation vise donc les instituteurs/trices et les maîtres de psychomotricité de l'enseignement maternel ordinaire. Elle s'étend sur 12 heures (soit l'équivalent de deux jours de formation en cours de carrière) et est répartie comme suit :

- 3 heures de formation « à distance », donc module en ligne (en dehors des heures de prestation scolaire) ;
  - 6 heures de formation « en présentiel » (pendant le temps scolaire) ;
  - 3 heures de formation « à distance », idem que le premier point mais autre module.
- Une prime de 175 euros par jour de formation sera versée à chaque participant à condition que celui-ci ait participé à l'entièreté de la formation.

## Conclusion

Il nous semblait important de rappeler ces dispositions à chaque enseignant de l'enseignement maternel. Il ne faut pas oublier d'encoder

une adresse courriel de contact via Mon Espace <https://monespace.fw-b.be>

Une adresse [tronccommun-ifc@cfwb.be](mailto:tronccommun-ifc@cfwb.be) a été créée à l'intention des directions et des membres du personnel concernés pour toute question liée à ces formations.

Tout ceci peut être retrouvé dans la circulaire 7119 du 14 mai 2019. ■



## Signature du protocole d'accord

# LE SLFP-ENSEIGNEMENT MARQUE SON ACCORD

Dans le secteur de l'enseignement, des négociations sectorielles qui ont pour but d'améliorer les conditions de travail ont lieu tous les deux ans. Elles débouchent sur la présentation d'un cahier de revendications au gouvernement de la FWB. Après trois mois de négociations, le gouvernement présente un protocole qui est ensuite signé ou pas par toutes les parties.



En ce qui concerne celui de 2019-20, le SLFP a marqué son accord et souligne les efforts du gouvernement en vue de respecter nos revendications. Le protocole ne répond peut-être pas à l'entière des demandes formulées par notre base, mais il en rencontre quand même près de la moitié.

Même si le SLFP regrette que les différents chantiers du Pacte apparaissent en préalable dans le protocole d'accord, pratique qui met encore plus en évidence l'énorme budget qui a été investi dans le Pacte, ce protocole a été signé par l'ensemble des partenaires (organisations syndicales et fédérations de PO) à l'exception de la CGSP-AMIO et de la CSC Services Publics (PAPO).

Il nous semblait judicieux de vous citer quelques exemples significatifs concernant les améliorations des mesures sociales annoncées.

## Promesses du gouvernement

Le gouvernement s'engage notamment à mettre en œuvre les points suivants.

- Faire des groupes de travail chargés de définir un barème intermédiaire entre le 301 et le 501.
- Augmenter le montant fixe de la prime de fin d'année pour atteindre celle des personnels de la fonction publique.
- Assurer à tout enseignant temporaire non prioritaire ou non protégé, ayant presté à temps plein pendant au moins 90 jours durant l'année scolaire, la possibilité de conserver, moyennant l'accord de son PO, une fonction dans l'enseignement jusqu'au terme de l'année scolaire. S'il ne peut plus exercer la fonction qu'il occupait, il sera mis à disposition de son pouvoir organisateur pour effectuer des tâches pédagogiques. Il restera également disponible pour une fonction qui se libérerait dans son PO ou dans un autre PO et pour laquelle il disposerait des titres adéquats.

- Maintenir le mécanisme de DPPR actuel et défendre fermement le maintien des droits acquis des membres du personnel en termes de pensions.
- Supprimer la condition d'âge à 55 ans pour une nomination à titre définitif.
- Mettre en place des groupes de travail avec les organisations syndicales, les pouvoirs organisateurs et les services du cabinet/gouvernement chargés de proposer des mesures permettant notamment l'obtention d'un congé non rémunéré pour les temporaires, l'assouplissement du mi-temps médical et du mi-temps thérapeutique, l'allongement du congé de circonstance pour l'accouchement de la personne avec lequel le membre du personnel vit en couple (20 jours).
- Renforcer la souplesse en ce qui concerne le mi-temps médical et le mi-temps thérapeutique.

Et la liste est encore longue, mais vous pouvez retrouver le protocole d'accord dans son intégralité sur notre site internet : <https://www.slfp-enseignement.be>

## Conclusion

Soyez assurés que le SLFP suivra avec attention ces groupes de travail et espère qu'un calendrier sera établi rapidement pour les mettre en place, afin d'éviter que les discussions ne restent sans suite ou que lesdits groupes ne débutent leurs travaux en toute fin de législature. Les sujets qui doivent y être traités sont importants pour nos affiliés. Dès lors, ne pas les traiter résonnerait comme un manque de considération. ■

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

# ENSEIGNEMENT MATERNEL, PRIMAIRE ET SECONDAIRE : DÉCRET GRATUITÉ

**Il n'est pas toujours facile d'établir la différence entre les frais scolaires, donc pris en charge par la FWB, des frais extraordinaires payés par les parents.**



Voici donc un petit résumé de ce qui est autorisé dans chaque niveau d'enseignement.

## Dans l'enseignement maternel ordinaire ou spécialisé.

Des mesures spécifiques entreront en vigueur dès septembre 2019 pour les premières maternelles.

La FWB soutient la gratuité en finançant les frais se rapportant au fonctionnement, à l'équipement et encadrement, aux traitements des agents. Par conséquent, l'école ne peut pas réclamer ces frais en ce compris les manuels scolaires, le journal de classe ou cahier de communication.

Aucun minerval ni paiement à l'inscription ne peut être demandé.

Seuls les types de frais suivants peuvent être demandés aux parents :

- Les droits d'accès à la piscine
- Les droits d'accès aux activités scolaires, culturelles et sportives
- Les frais liés aux séjours pédagogiques avec nuitée(s)

- Les fournitures scolaires : cartable, plumier, tenues sportives
- Les garderies du matin et du soir ainsi que le temps de midi car ils ne constituent pas des temps scolaires.

Attention, il existe des dispositions transitoires pour les deuxièmes et troisièmes années du maternel durant les années scolaires 2019-20 et 2020-21. Vous pouvez retrouver tout le détail de ceci dans la circulaire 7134 : mise en œuvre de la gratuité scolaire au niveau maternel.

## Dans l'enseignement primaire ordinaire ou spécialisé.

Ce sont les mêmes frais que ceux demandés dans l'enseignement maternel, auxquels on rajoute les frais facultatifs suivants :

- Les achats groupés, par exemple les ressources pédagogiques
- Les frais de participation à des activités facultatives
- Les abonnements à des revues.

Le détail pour le primaire se trouve dans la circulaire 7135 : mise en œuvre de la gratuité scolaire au niveau primaire.

En ce qui concerne l'enseignement maternel ordinaire et spécialisé et l'enseignement primaire ordinaire et spécialisé, le non-paiement des frais ne peut pas être un motif de refus de réinscription ou d'exclusion, ni de sanction de l'élève. Enfin, l'estimation des frais réclamés et ventilés doit être présentée aux parents par écrit. Ils recevront des décomptes périodiques.

## Au secondaire

Les dispositions générales sont similaires à celles proposées dans le fondamental. Il n'est cependant plus question de garderies le matin et le soir. Aucun minerval ne peut être demandé préalablement, au moment et après l'inscription de l'élève.

Seuls les 5 types de frais suivants peuvent être demandés aux parents :

- Les droits d'accès à la piscine.
- Les droits d'accès aux activités scolaires, culturelles et sportives
- Les photocopies distribuées aux élèves
- Le prêt des livres scolaires
- Les frais liés aux séjours pédagogiques avec nuitée(s)

Les frais scolaires autorisés visés ci-dessus ne peuvent en aucun cas être cumulés en vue d'un paiement forfaitaire et unique.

Vous retrouvez tous les détails dans la circulaire 7136 : mise en œuvre de la gratuité scolaire au niveau secondaire

## Conclusion

En résumé, tous frais scolaires autres que ceux repris précédemment sont interdits, tant dans l'enseignement fondamental ordinaire et spécialisé que dans le secondaire, et ne peuvent pas être réclamés aux parents de l'élève mineur ou à l'élève majeur.

# Nouveaux avantages!

Au SLFP, vous récupérez rapidement vos cotisations



Enregistrez-vous au plus vite sur [www.slfp-avantages.be](http://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](http://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](http://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](mailto: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](mailto:info@ombudsman.as).

