



argument



DIGITALISATION. DANGER OU DEFI ?

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
Philippe Rigaux
Patrick Roijens
Heidi Vansteenkiste

CONTENU



Prime syndicale 2019

4

Chaque année, l'employeur fournit à chaque membre du personnel statutaire ou contractuel des services publics une 'demande de prime syndicale' au cours du premier trimestre de l'année.



C'est toujours le citoyen qui trinque

6-7-8

Le énième verdict pour encore mieux vider nos poches ! En réalité, le gouvernement flamand estime que nous devons payer plus pour pouvoir aller travailler.



2018, l'année de non-réalisations

12-13-14

Au niveau des négociations, 2018 a été l'année de non-réalisations importantes et dans une certaine mesure aussi l'année de l'immobilisme.



Métier en vue : gardien de prison

20

Par respect pour les femmes et les hommes qui se donnent tous les jours à fond dans ce job, et afin de donner une image claire de la véritable nature de cette fonction, c'est un honneur de mettre ce métier en vue.



Allongement du tronc commun

22

Comme nous vous l'avions annoncé dans un des numéros précédents, le Pacte donnera également le jour au Code de l'Enseignement, recueil de textes législatifs en plusieurs livres axés sur différents thèmes.



ABONNEZ-VOUS À LA NEWSLETTER DU SLFP

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

ARGUMENT

Editeur Responsable

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

Direction et Publicité

Bea Foubert

Communication

Cindy Willem

Rédaction finale

Bert Cornelis

Rédaction Photos

Marc Smits

Préresse & impression

Creative Plus Production
& Corelio Printing

Ne paraît pas en juillet et août



LE SLFP FINALISE LE MÉMORANDUM POUR LES DIFFÉRENTS PARTIS AVANT LES ÉLECTIONS DE MAI PROCHAIN

L'appel à la grève générale du secteur privé que nous avons soutenu, a été largement entendu.

En effet, le 13 février dernier, le pays était complètement paralysé. Cette action, dénoncée par tous les employeurs au sens large et par le gouvernement, a immédiatement payé : tous les acteurs se sont remis autour de la table dès le lendemain de cette grève ! Et, après recalculs, il semblerait que la marge salariale soit passée de 0,8 à au-delà de 1%. Ce doit être l'effet de la Saint Valentin...

En ce qui concerne les services publics, rien à l'horizon. Nos demandes de régler le second pilier de pension pour les contractuels et le gel de la diminution des tantièmes préférentiels semblent se perdre dans les méandres de la (non) gestion d'un gouvernement en affaires courantes. Pour ce qui est d'un éventuel accord intersectoriel, n'en parlons même pas. Silence radio ! Les services publics sont les éternels grands perdants du grand jeu de dupes, initié lors de la Saint Nicolas.

Seuls les dossiers fétiches sont exécutés. En voici un exemple type.

Le conseil des ministres du vendredi 15 février a décidé d'introduire à la Chambre des représentants l'avant-projet de loi relative à la pension à mi-temps entre-autre dans le secteur public. Pour rappel, les 3 organisations syndicales avaient marqué leur désaccord, notamment en raison du risque de ne pas maintenir les mesures de fins de carrières existantes, qu'elles ne soient pas un droit automatique et surtout qu'elles soient discriminatoires pour une majorité de femmes.

Entre-temps, les partis politiques sont en pleine campagne électorale et nous sommes curieux de voir ce qu'ils envisagent en matière de service public et de service au public.

Nous serons, comme à l'accoutumée, critiques sur le contenu.

De notre côté, le SLFP ne baisse pas les bras, loin de là. Nous profitons de la relative accalmie du moment pour finaliser le mémorandum que nous remettrons aux différents présidents de partis avant les élections de mai prochain.



© SMITS

« La digitalisation est une opportunité, mais il ne faut pas occulter le côté pervers pour l'emploi »

Une attention toute particulière sera portée à la digitalisation et à la robotisation de la société en général et des services publics en particulier. La digitalisation et la robotisation peuvent-être considérées comme des opportunités en matière d'économies d'échelle à réaliser au sein de la Fonction publique et d'amélioration du service au public.

Mais il ne faut cependant pas occulter le côté pervers, conduisant à la suppression de nombreux emplois devenus obsolètes. Réussir la transition vers la digitalisation de la société est un challenge qui se prépare. Nous avons plus que l'impression que les aspects liés au personnel ne sont pas suffisamment pris en considération. Le dossier Proximus nous conforte dans cette analyse et montre à quel massacre social peut conduire une transition technologique trop brutale.

François FERNANDEZ-CORRALES

Président général

PAIEMENT UNIQUE PENSION

En juillet de l'année dernière, la Chambre des Représentants a approuvé la loi instaurant le paiement unique des pensions.

Désormais chaque retraité recevra l'ensemble des pensions dues par le Service Fédéral des Pensions (SPF) à la même date, quel que soit le régime de pension (fonctionnaires, salariés ou indépendants).

Depuis le 1er janvier, le Service des Pensions a lancé le paiement unique des pensions.

Le paiement unique ne concerne que les pensionnés qui :

- perçoivent une ou plusieurs pensions de fonctionnaire en combinaison

avec une ou plusieurs pensions dans d'autres régimes. A partir du 1er janvier 2019, ils percevront au même moment toutes les pensions que le Service des Pensions leur verse ;

- perçoivent une seule pension de fonctionnaire à la fin du mois. A partir du 1er janvier 2019, leur pension sera versée autour du 24 du mois.

Dans le calendrier des paiements vous trouverez les dates de paiement de votre/vos pension(s) en 2019. Le calendrier tient compte des modifications dans les dates de paiement à la suite du lancement du paiement unique en 2019. <https://pdos-sdpsp.fgov.be/fr/pay/pay>
<https://www.onprvp.fgov.be/fr/pension/pages/onepayment>

PRIME SYNDICALE 2019



Chaque année, l'employeur fournit à chaque membre du personnel statutaire ou contractuel des services publics une 'demande de prime syndicale' au cours du premier trimestre de l'année.

Que dois-je en faire ? Où dois-je adresser le formulaire ?

Vérifiez l'exactitude de vos données dans la partie A. Dans la négative, corrigez-les et complétez la partie B. Indiquez votre numéro de compte IBAN dans la partie C. N'oubliez pas de signer !

Envoyez le formulaire 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 votre secrétariat dans la colonne ci-à-côté.

Vous versez votre cotisation à 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 entrent en ligne de compte. Cela signifie : pas de duplicata, photocopies, ou documents faxés, scannés, ou transmis par e-mail.

Vous pouvez aussi toujours vous adresser à votre délégué SLFP ou au secrétariat de votre groupe SLFP. (Voir encadré ci-contre)

Que faire si vous ne recevez pas le formulaire de demande ?

Si vous ne recevez pas la demande ou si vous l'égarez, vous signez une déclaration sur l'honneur. Envoyez la déclaration signée au secrétariat de votre groupe SLFP.

Quel est le montant de la prime ?

Le paiement de la prime se fait selon des règles strictes qui doivent être suivies scrupuleusement. Le paiement ne peut donc se faire que si vous étiez affilié au cours de l'année de référence et que vous ayez payé une cotisation minimum. La prime maximum s'élève à 90 euros pour ceux qui ont payé une cotisation minimum de 157,61 euros au cours de l'année de référence 2018. Ceux qui ont payé une cotisation d'un montant inférieur reçoivent une prime réduite suivant le tableau ci-dessous. ■

COTISATION MINIMALE ANNÉE DE RÉFÉRENCE 2018	PRIME SYNDICALE 2019
€ 157,61	€ 90,00
€ 118,21	€ 67,50
€ 78,81	€ 45,00
€ 39,40	€ 22,50

SLFP-CHEMINOTS

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

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 RÉGIONALES

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

SLFP-POSTE

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

SLFP-PROXIMUS

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

SLFP-ORDRE JUDICIAIRE

Galerie du Centre, Bloc 2 (4e étage)
Rue des Fripiers 15-17 • 1000 BRUXELLES
Tél 02/513.05.55 • info@oj-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
Tél 02/529.81.30 • info@vsoa-onderwijs.be

‘TOT UW DIENST’, DE ZEVEN ZONDEN VAN DE AMBTENAAR DOORPRIKT

C'est le titre du livre de Lode Vanoost. Dans cet ouvrage écrit dans un style fluide et avec ses tripes, Lode donne la parole à pas moins de 67 travailleurs du secteur public qui brisent les clichés à charge des fonctionnaires. Ils réfutent spontanément par leur récit et leur enthousiasme les contre-vérités devenant bientôt indestructibles quant à ceux qui s'investissent de manière quasiment désintéressée au profit de l'intérêt général.



Le livre a été officiellement présenté le 6 février avec le soutien des trois syndicats de la fonction publique, le SLFP, la CSC et la CGSP. Il a été mis en vente en librairie. Vous pouvez aussi l'acheter en ligne via boektotuwdienst.be. Au prix de 20 euros.

Bea Foubert, notre secrétaire général, a préfacé ce livre. A juste titre : le SLFP est engagé dans la défense de la fonction publique, dans notre vision de la responsabilité.

« Tot uw dienst » n'est pas seulement truffé de témoignages passionnants émanant du secteur, c'est aussi un plaidoyer vigoureux et à contre-courant pour plus et non pas moins de service public. Nous y découvrons aussi le vécu personnel des fonctionnaires quant aux économies accrues qui

rendent leur travail plus difficile et plus stressant, et leurs craintes quant à la privatisation. Malgré tout, les éboueurs, le personnel soignant et infirmier, les enseignants, les militaires, les policiers, les gardiens de prison, ... restent motivés et au service du citoyen.

Sans eux, pas de société organisée. Sans eux, pas de démocratie. Sans eux, pas d'état de droit. L'intérêt général est le moteur.

L'auteur met en garde contre le Trade in Services Agreement, en abrégé le traité TiSA, dont personne ne parle mais qui est suspendu comme une épée de Damoclès au-dessus de la tête des états : une privatisation mondiale, structurelle et irrévocable des services publics nous menace et se rapproche.

Le livre a été édité provisoirement uniquement en néerlandais, mais le SLFP apportera son aide à l'auteur pour en réaliser une version en français. C'est encore à l'état de projet. ■

Cindy Willem

Lode Vanoost a 65 ans. Il est retraité depuis septembre 2018, mais il reste membre à titre bénévole de la rédaction du www.dewereldmorgen.be, où il se consacre à ses sujets favoris, l'actualité étrangère et la critique des médias.

Il porte aussi son attention sur les services publics, et plus particulièrement sur le transport public, qui est un de ses sujets préférés et dont il est un utilisateur assidu. ■



© Cindy Willem

Taxe kilométrique intelligente ?

C'EST TOUJOURS LE CITOYEN QUI TRINQUE

La énième décision pour encore plus vider nos poches ! En réalité, le gouvernement flamand estime que nous devons payer plus pour pouvoir aller travailler. Bruxelles et la Wallonie sont aussi en train de développer de nouvelles taxes lorsqu'on circule en voiture sur leur territoire. Autrement dit, nous ne devons pas payer une mais trois fois pour nous déplacer dans notre pays pour aller travailler. C'est aussi un problème pour le tourisme. Ceux qui aujourd'hui plaident encore en faveur du confédéralisme plaident pour la ruine de notre pays et pour la pauvreté de la population.

Déjà réglé la TMC, la taxe de circulation et la taxe au kilomètre?

Rien à voir!

Vous roulez, donc vous polluez, donc vous payez!



Mesdames et Messieurs les Ministres,
Vos citoyens paient déjà aujourd'hui la taxe kilométrique intelligente !

La taxe kilométrique pour les poids lourds : 686 millions d'euros en une années pour le trésor de la Flandre.

Les frais de transport sont devenus plus chers, à la suite de quoi les produits transportés ont également subi une augmentation. En d'autres termes, le surcoût de la taxe kilométrique intelligente a déjà été mis à charge du consommateur qui (par la taxe supplémentaire imposée par le gouvernement flamand aux sociétés de transport) paie un prix plus élevé pour ses produits. En d'autres termes, la taxe imposée par le gouvernement flamand est payée par les citoyens du pays tout entier.

« Quelle que soit la décision prise par le gouvernement à propos de qui ou de quoi que ce soit, c'est toujours le citoyen qui trinque »

Jobs jobs jobs ! Le Citoyen n'est pas le seul à rencontrer des problèmes du fait que le gouvernement puise sans vergogne dans ses poches. Renta se pose aussi de sérieuses questions quant à la taxe kilométrique intelligente. Renta est la Fédération Belge des Loueurs de Véhicules. Son directeur F. Van Gool affirme :

« Les taxes automobiles (TMC+ taxe de circulation annuelle) rapportent 1,3 milliards d'euros

au trésor flamand. Sur un total de quelque 3,5 millions de voitures automobiles immatriculées en Flandre cela représente une rentrée moyenne de 370 euros par véhicule par an. Le gouvernement dit qu'il veut encaisser autant qu'avant. Une voiture parcourt en moyenne 15.000 km par an dans notre pays. En supposant que chaque rue, chaussée ou autoroute devienne payante, nous devons compter sur un tarif moyen de 0,025 euro par kilomètre. Pour rendre les choses plus claires : pour 1 euro on pourrait parcourir 40 kilomètres. La distance moyenne du domicile au lieu de travail d'un automobiliste se situe autour de 25 km, donc 50 km A/R. Coût par jour : 1,25 euro. Personne ne peut toutefois définir aujourd'hui la composition des files : combien s'y trouvent de déplacements uniquement du domicile au lieu de travail. »

Jobs jobs! jobs

Que payons-nous aujourd'hui pour pouvoir aller travailler ?

Sur notre traitement, nous payons déjà presque 50% d'impôts et sur le montant net qui nous reste nous devons supporter en plus les frais suivants pour pouvoir aller travailler.

La situation que nous décrivons à propos des personnes isolées ne concerne pas que quelques cas individuels. En Flandre, nous parlons de 185.000 mères célibataires et de 35.000 pères célibataires. Pour 2030 on prévoit que nous évoluerons vers un million de personnes isolées.

Prenons pour exemple une mère célibataire avec un enfant et un revenu de 1.500 euros net pour un mois de travail à plein temps.

La maman conduit son enfant à la crèche où elle paie en moyenne 15 euros par jour :

- ou 300 euros par mois, ce qui signifie sur une base annuelle de 200 jours ouvrables 3.000 euros auxquels peuvent s'ajouter encore 600 euros sur base annuelle pour les repas chauds de l'enfant ;
- certaines administrations en Flandre privatisent la garde d'enfants de sorte que le citoyen paiera encore davantage dans les années à venir.

La même maman se dirige alors vers la gare pour y prendre le train et se rendre à son travail. En tant que voyageuse ferroviaire, elle bénéficie d'un tarif de parking réduit et elle paie 8 euros par jour. Convertis en un abonnement annuel de 483,40 euros par an.

La maman isolée ayant un revenu de 1.500 euros dispose de 50 euros par jour pour vivre pendant un mois et pour s'acquitter de tous les frais inhérents à la vie. Loyer, crédit, gaz, électricité, nourriture pour elle-même et son enfant...

En réalité, elle a des frais fixes de 15 euros pour la crèche + 8 euros de frais de parking = 23 euros qui doivent être déduits quotidiennement du montant net de ses revenus, que la citoyenne isolée paie pour pouvoir aller travailler.

Merci Messieurs les Ministres, merci Monsieur le Premier Ministre. Veuillez surtout à bien vous occuper de vous-mêmes.

Indemnités politiques

Nous pouvons lire dans le rapport annuel de Proximus 2017 que **des indemnités politiques de 186.244 euros brut par an sont versées à l'ex-ministre Stefaan De Clercq en tant que président de Proximus pour assister à 8 réunions**



du Conseil d'Administration et 11 réunions de comités. Cela représente 9.802 euros par réunion. Monsieur le Premier Ministre, les citoyens seraient disposés à payer un peu plus pour un tel traitement ou indemnité. Monsieur le Ministre Philippe De Backer, trouvez-vous cela normal que vos citoyens soient poussés vers la pauvreté ?

Jobs jobs jobs Monsieur le Premier Ministre = 1900 licenciements.

L'objectif politique est le suivant : « plus il y a de jobs, plus on peut les plumer ! »

Qui réglera la facture de la taxe kilométrique intelligente pour les véhicules de société ?

Si les employeurs sont en charge des surcoûts de la taxe kilométrique intelligente pour les véhicules de société, ils représentent des dépenses supplémentaires pour les entreprises ou les institutions. 5,7 millions de voitures circulent actuellement dans notre pays dont 650.000 seraient des véhicules de société. En d'autres termes, nous pouvons nous attendre à ce que ces surcoûts des entreprises soient répercutés dans les prix de vente plus élevés de leurs services ou produits, avec pour conséquence que le consommateur, en plus de la taxe kilométrique sur le transport et de sa propre taxe kilométrique paiera aussi la taxe kilométrique des véhicules de société.

Devient-il impayable d'aller travailler pour le citoyen ?

Nous dirigeons-nous vers une politique où aller travailler devient impayable ? Comme nous l'indiquions dans une édition précédente, nous retournons à l'époque du Prêtre Daens. Ne

semble-t-il pas que la politique est tout doucement en train d'obliger les gens bénéficiant d'un bas revenu à opter pour le système d'antan de la « Mère au foyer » ? Avec ce que l'on gagne, les retenues que nous payons déjà maintenant, les frais supplémentaires que l'on crée pour pouvoir aller travailler, l'augmentation des accises sur le diesel et maintenant en plus la taxe kilométrique intelligente ? Dans ces conditions, le citoyen va travailler pour survivre et plus pour pouvoir vivre normalement.

Et on plaide sans vergogne pour la flexibilité.

A la longue, nous devrions tout de même croire que nous devons être nombreux à travailler, jobs jobs jobs, pour pouvoir être capables d'encore financer notre démocratie. Nous voulons dire : pour pouvoir être encore capables de payer les plus de 44.000 mandats politiques au moyen de l'argent du contribuable.

Monsieur le Premier Ministre, Monsieur le Ministre Bourgeois, Madame la Ministre Schauvliege,

avez-vous aussi l'intention d'imposer une taxe kilométrique intelligente aux grands pollueurs ? Ou cela incombe-t-il aussi au citoyen ?

Enormes émissions de dioxyde de soufre

Les dix-sept porte-conteneurs les plus grands émettent ensemble autant de dioxyde de soufre que toutes les voitures qui circulent dans le monde entier. La navigation maritime est responsable d'environ 3 pour cent de l'émission de CO₂ dans le monde entier. C'est néfaste pour la qualité de l'air. La plupart des bateaux consomment du combustible de source bon marché. C'est un fuel lourd résiduel après le raffinage des carburants destinés aux automobiles.



« C'est en fait un carburant issu de la déchetterie des raffineries », selon Bernice Notenboom, la journaliste néerlandaise spécialiste du climat. Le combustible de soufre bon marché pollue gravement : par litre, il peut contenir jusqu'à 2.000 fois plus de soufre que le diesel normal.

Les avions et les bateaux sont de grands pollueurs, mais ils ne font pas partie de l'accord de Paris sur le climat. Ed Nijpels (VVD Nederland), lors d'un symposium récent de la banque Triodos, a exprimé son étonnement à ce sujet. L'ancien ministre de l'environnement tient un rôle central dans les négociations en cours devant conduire à réduire de moitié l'émission de gaz à effet de serre aux Pays-Bas. Pour illustrer la pollution due surtout aux navires de mer il disait : « Le transport maritime émet autant de pollution que toutes les voitures circulant dans le monde entier. »

Conclusion

Prétendre que les navires de mer émettent autant de pollution que l'ensemble des voitures est partiellement exact. Lorsqu'il s'agit de soufre et d'azote, la pollution émise par les bateaux est plus importante. Les voitures émettent toutefois deux à quatre fois plus de gaz à effet de serre CO₂. Nous estimons donc que l'affirmation est partiellement exacte.

Le caractère opaque et non réglementé du transport maritime est étroitement lié à la mesure dans laquelle cette industrie est polluante ; c'est pourquoi elle mérite autant d'attention. La moitié des 6.000 porte-conteneurs sont enregistrés dans un pays différent de leur pays d'origine. La plupart (33 pour cent) sont enregistrés au Panama. Tandis que ni le propriétaire, l'équipage, la route ou le chargement n'ont quelque chose à voir avec le Panama.

Comment c'est possible ? Après une simple procédure d'enregistrement, les bateaux peuvent naviguer sous pavillon d'états comme la Mongolie, un pays qui n'a pas de côtes mais possède malgré tout une flotte. Les « flags of convenience » ou « enregistrement ouvert », offrent toutes sortes d'avantages : peu d'impôts, main-d'œuvre bon marché (pas de syndicats) et pas de contrôles de l'entretien. L'avantage le plus important : les « états pavillon » vous laissent en paix.

Monsieur le Premier Ministre, Monsieur le Ministre Bourgeois, vous en faites payer la note par la population belge !

Il est un fait que nous avons besoin du transport maritime pour faire tourner l'industrie. Là nous sommes d'accord. « Mais » n'oubliez surtout pas une chose, sans les ouvriers qui fabriquent les produits transportés par les bateaux, le transport maritime devient superflu. Pouvez-vous justifier que l'ouvrier se voie imposer des suppléments d'impôts au moyen d'une taxe kilométrique ou une vignette pour ÊTRE AUTORISÉ à travailler ? Vos citoyens, principalement la classe ouvrière, subissent une surcharge d'impôts pour permettre à l'industrie de réaliser de plantureux bénéfices.

Nous ne nions pas que la qualité de l'air pose problème, soyons clairs. Mais, messieurs et mesdames les politiciens, vous dupez vos citoyens lorsque vous prétendez résoudre un problème mondial en leur imposant des taxes supplémentaires.

Aussi longtemps que ce problème, en général, n'est pas saisi au minimum au niveau européen, ou même au niveau mondial, il n'y a aucun sens à s'en prendre aux citoyens belges en leur imposant des charges supplémentaires. C'est mener une politique téméraire que les Belges ne méritent pas.

Arrêtez-vous un instant à ce qui suit :

- vous travaillez et payez environ 50% d'impôts sur vos prestations ;
- avec les 50% restant que vous avez épargnés vous achetez une voiture, des meubles, etc. Sur ces 50% d'épargne restant de votre traitement, vous payez encore 21% de TVA lors de l'achat d'un produit.

En d'autres termes, par 1.000 euros brut que vous gagnez pour les prestations que vous avez fournies, vous percevez +/- 500 euros net et sur ces 500 euros net vous payez encore 21% de TVA. Combien vous reste-t-il réellement de vos 1.000 euros bien mérités ? 395 euros.

Retirez-en les frais de crèche et de stationnement de votre voiture près de la gare, comme indiqué plus haut, l'augmentation des accises, un emprunt ou un loyer, vous ne pouvez plus respirer et les gouvernements redondants poussent les personnes isolées vers la pauvreté.

Les politiciens affirment dans les mathématiques politiques que l'ouvrier garde 50% de son traitement ou salaire et que les impôts sont trop élevés. Les simples mathématiques que nous avons apprises à l'école indiquent que sur 1.000 euros que nous gagnons, il nous reste 39,5%. Cela s'appelle la réalité ! Les affirmations selon lesquelles la situation de chacun s'améliore grâce à la politique fédérale et flamande tiennent purement du non-sens.

Monsieur le Premier Ministre, Le libéralisme a toujours eu pour objectif de vouloir le bien de toute la société, et non le bien limité à un certain groupement d'intérêt. C'est ce que les utilitaristes anglais voulaient dire dans leur idée du « le plus grand bonheur possible pour le plus grand nombre possible de personnes ».

N'êtes-vous pas le Premier Ministre de tous les Belges ? Vous ne devez pas chercher très loin pour économiser 3% sur votre PNB (Produit National Brut) sans faire mal à un citoyen qui n'est pas investi d'un mandat politique.

Voici une matière à réflexion, Monsieur le Premier Ministre. « Revenez à un seul gouvernement et maintenez l'unité de notre pays. » Cessez de verser notre pays dans un chaos politique et de le rendre encore moins gouvernable. ■

Serge MEEUWS
Président National SLFP-ALR

Une première pour le SLFP-Cheminots

NÉGOCIER LE NOUVEAU PROTOCOLE D'ACCORD SOCIAL

Les négociations pour le nouveau Protocole d'accord social 2019-2021 ont débuté en ce mois de février au sein du Comité de Pilotage qui réunit les Organisations représentatives et les dirigeants des 3 entités ferroviaires. Pour la première fois, le SLFP-Cheminots est à la table des négociations.

Un planning a été établi jusqu'en juillet prochain pour traiter des différentes matières du nouveau projet : l'emploi, les carrières, la réorientation professionnelle, les salaires, les relations sociales, etc.

L'emploi est notre première préoccupation. En dépit du précédent protocole d'accord, l'effectif du personnel a diminué de près de 8 % de 2016 à 2018. Nous voulons que la direction s'engage

à garantir l'emploi au niveau de la barre fatidique des 30.000 agents. Parce qu'en même temps elle entend augmenter toujours la performance et la productivité, augmenter le nombre de voyageurs, les recettes et les bénéfices. A force de vouloir toujours faire plus avec moins, il n'est pas réaliste d'arriver en plus à ce que le personnel soit motivé et s'investisse davantage pour redresser l'image des entreprises. Sans

compter que sur le plan de la sécurité on est, pour certaines fonctions, sur la corde raide ...

N'hésitez pas à nous faire part de vos suggestions, ou de vos attentes légitimes, (par mail : vsoa-slfp@rail.be ou par téléphone 02/213 60 60 – 911/46408 en interne), si vous estimez que nombre de cheminots pourraient être concernés par l'une ou l'autre d'entre elles.

DES NÉGOCIATIONS TOUJOURS EN COURS AVEC LA DIRECTION D'INFRABEL POUR LA FILIÈRE VOIE



© Benjamin Broet - Infrabel

Un groupe de travail paritaire examine les pistes envisageables pour revaloriser la filière Voie. Les trois organisations représentatives négocient depuis 7 mois avec la direction d'Infrabel de nouvelles conditions de travail pour le personnel des brigades de voie.

Infrabel envisageait d'appliquer un régime de travail irrégulier, avec tous les aléas liés à ce type de travail. La dernière proposition serait un régime de travail régulier mais pour les régimes spéciaux comme le prévoient les articles 41 et 42 du Fascicule 541. Cela permettrait de prévoir des prestations plus longues et de réduire autant que possible la durée des déplacements, tout en respectant la moyenne de 40h/semaine, avec octroi des CCP réglementaires.

Infrabel propose une revalorisation des fonctions et des salaires. Les montants annoncés des augmentations de salaire iraient de 749 euros à 4.000 euros nets par an (selon les fonctions).

Pour les agents appelés à assurer un service de garde, les indemnités seront également revues à la hausse.

DES ATTENTES LÉGITIMES DANS LES ATELIERS

Tant en Flandre qu'en Wallonie, le personnel des ateliers souffre d'un manque de prise en compte, par leur hiérarchie, des difficultés vécues à pied d'œuvre : les horaires de travail, la précarité de leur emploi, les primes de productivité à la baisse malgré le travail fourni, etc. On déplore aussi le manque de dialogue entre

le personnel et la hiérarchie, lorsqu'il s'agit notamment de procéder à des investissements. Une concertation serait pourtant profitable à l'entreprise. On est très loin du bien-être que le personnel est en droit d'attendre au vu des lois qui le prescrivent ... Une délégation du SLFP-Cheminots a été reçue le mercredi 30 janvier, par Gerd

De Vos, Directeur général de SNCB-Technics à la SNCB. La réunion s'est déroulée de manière assez constructive. Gerd De Vos s'est engagé à apporter des améliorations dans le sens où nous l'avons souhaité notamment sur le plan de l'organisation du travail dans les ateliers et s'est disposé à revaloriser les primes d'équipe.

ETUDE SUR LES BESOINS RÉELS DES UTILISATEURS DES SERVICES POSTAUX

La Commission européenne demande régulièrement à son "bureau d'études permanent", WIK Consult, des études pour adapter la législation européenne existante.



Par exemple, une étude est en cours sur la nécessité d'une réglementation en matière de commerce électronique transfrontalier (colis au sein de l'Union européenne). Cette étude sera achevée au cours du premier trimestre de 2019. Dès que les résultats seront officiels, d'autres informations suivront.

À la demande de la Commission, avec l'adaptation ou la non-adaptation de la directive postale existante, une étude sur les besoins postaux de l'utilisateur est lancée par WIK Consult. Il s'agit de ce qui est réellement nécessaire et non de ce que l'utilisateur souhaite. C'est un monde de différence, par exemple pour une personne dont le seul contact avec le monde extérieur est l'arrivée du facteur, il est nécessaire de lui rendre visite régulièrement. Je commande un colis avant 22h et je veux qu'il soit livré le lendemain, c'est dans la plupart des cas un souhait mais pas une nécessité.

L'équipe de chercheurs se compose d'un chef de projet et de 5 membres d'équipe. Le champ d'application géographique comprend les pays de l'Union européenne (UE)/Espace économique européen (EEE) et la Suisse. Les pays de l'EEE sont la Belgique, la Bulgarie, Chypre, la République tchèque, le Danemark, l'Estonie, la Finlande, la France, l'Allemagne, la Grèce, la Hongrie, l'Irlande, l'Islande, l'Italie, la Croatie, la Lettonie, le Liechtenstein, la Lituanie, le Luxembourg, Malte, les Pays-Bas, la Norvège, l'Autriche, la Pologne, le Portugal, la Roumanie, la Slovaquie, la Slovénie, l'Espagne, la Suède et le Royaume-Uni (Angleterre, Ecosse, pays de Galles, Irlande du Nord).

(Les conséquences du Brexit sur le statut du Royaume-Uni ne sont pas encore connues au moment de la rédaction du présent article)

Pourquoi voulons-nous adapter la directive postale ?

La directive postale actuelle date de 1997 et a été modifiée en 2002. Entre-temps, le mar-

ché postal a changé radicalement et un certain nombre de pays ont déjà mis en place des mesures législatives internes qui ont un impact sur le service universel.

Quelques exemples :

- au Danemark, le facteur ne visite plus la boîte aux lettres 5 fois par semaine, mais seulement une fois par semaine ;
- en Italie, la règle générale est "livraison 5 fois par semaine", mais de nombreuses exceptions sont prévues. Dans les zones rurales de moins de 200 habitants/m², il n'y a pas de distribution 5 fois par semaine, mais une semaine 3 jours et l'autre semaine 2 jours ;
- aux Pays-Bas, il n'y a pas de présentation le lundi, à l'exception des annonces de décès et des échantillons médicaux qui sont présentés le lundi.

Ce ne sont là que quelques exemples des raisons pour lesquelles la Commission européenne estime nécessaire de réaliser une étude.

L'étude identifiera les besoins des utilisateurs, évaluera la directive postale actuelle et fera des recommandations.

Qu'est-ce que l'étude va faire exactement ?

En premier lieu, l'étude vise à identifier les différents groupes d'utilisateurs (expéditeurs, destinataires, petites entreprises, etc.) et à déterminer de quels services ils ont besoin et dans quel but. Cela peut aller de la réception physique de la correspondance à la numérisation.

Le deuxième objectif est d'identifier l'utilisateur vulnérable. L'étude devra montrer qui sont les utilisateurs vulnérables, mais voici quelques exemples : lieu de résidence (une personne vivant dans des régions éloignées ou en montagne peut appartenir au groupe vulnérable, mobilité réduite, handicap, faible revenu, âge,...).

Dans ce contexte, nous examinerons également

si les besoins postaux changent si l'utilisateur vulnérable a accès à Internet.

Le champ d'application de l'étude est donc large et, s'il apparaît que la directive doit être adaptée, cela peut avoir des conséquences considérables sur les activités actuelles de Bpost et des autres opérateurs postaux.

Service universel : lignes directrices

Nous devons d'abord déterminer ce qu'est le marché postal :

Où le marché offre-t-il les services nécessaires à l'utilisateur ?

Dans quels cas le marché ne répond-il pas aux besoins des utilisateurs ?

Le champ d'application du service universel est alors déterminé. Il examine l'impact de l'absence de service universel et ce que devraient être les services de base d'un futur service universel.

Enfin, on peut déterminer quels changements du service universel sont nécessaires pour refléter les besoins des utilisateurs.

Évaluation de la législation

L'application de la directive postale n'est pas la même partout. Par conséquent, l'étude se concentre également sur la législation nationale et l'impact du développement du marché au sein de l'UE.

Méthodologie : comment WIK s'y prendra-t-il ?
L'équipe WIK utilisera les données déjà disponibles (p. ex. études de marché, législation, statistiques, examen d'études existantes, etc.). En outre, elle s'entretiendra avec les parties prenantes du secteur postal et organisera un atelier ouvert à toutes les parties prenantes afin de procéder à une évaluation par la suite.

Wik attend 400 réactions des parties prenantes, ce qui, à mon avis, est très peu. La zone UE/EEE comprend 28 pays.

Les parties prenantes sont les ministères responsables des affaires postales, les organismes

nationaux de réglementation (Institut belge des services postaux et des télécommunications, en abrégé IBPT pour la Belgique), les organismes nationaux de concurrence, les associations nationales de consommateurs, les opérateurs postaux de colis et express, les associations professionnelles, les expéditeurs commerciaux et privés, les associations de commerce électronique, les éditeurs.

Si l'on considère le large éventail de parties prenantes, 400 c'est peu, sauf si l'on s'attend à 400 réactions par pays, mais cela n'a pas été très clair lors de la présentation de l'étude.

Il y aura 120 entretiens, ce qui, dans le cas du SLFP, est également peu. L'évaluation et les recommandations suivent.

Les recommandations possibles sont les suivantes :

- statu quo, cela signifie que rien ne devrait changer à propos de la directive postale ;
- des mesures réglementaires (législatives) sont nécessaires ;
- des actions non réglementaires sont nécessaires.

Brochure d'informations 2019 SLFP-Poste

Le SLFP-Poste publie à nouveau un pli d'informations avec les réglementations les plus courantes en petit format. La brochure a été adaptée à la nouvelle CCT 2019-2020.

Les informations sont mis sur base des réglementations qui sont en vigueur au moment de l'édition et sont sous réserve des adaptations.

Vous trouverez votre pli dans cette Argument.



Calendrier

- Identification des services universels, des besoins des utilisateurs et des utilisateurs vulnérables : février à avril 2019
- Entrevues : avril à juin 2019
- Ateliers publics : juin et septembre 2019
- Rapport final : septembre 2019
- Le rapport devrait être publié en octobre 2019.

Appel !

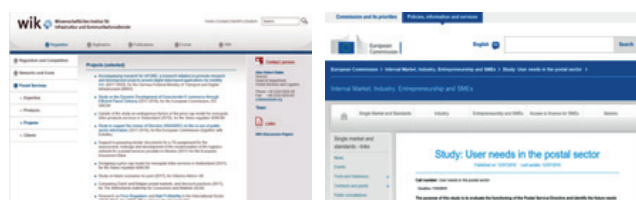
Le résultat de cette étude peut avoir un impact énorme sur notre entreprise. C'est pourquoi il est important d'avoir une image correcte des besoins de l'utilisateur en général et des besoins de l'utilisateur vulnérable en particulier.

Si vous êtes membre d'une association d'utilisateurs, de groupes vulnérables ou si vous connaissez des personnes qui sont membres de cette association ou qui dirigent une telle association, invitez-les à participer à l'étude. Les coordonnées de WIK peuvent être trouvées via le lien suivant <https://www.wik.org/index.php?id=33&L=1>

Le nom officiel de l'étude est " User Needs in the Postal Sector " / « Besoins des utilisateurs dans le secteur postal ».

D'autre part, SLFP assurera également le suivi de cette étude et participera à l'atelier.

Nous ne pouvons pas prédire quels seront les résultats de l'étude. Cependant, quel que soit le résultat, nous pensons qu'il est important que le résultat et ses conséquences soient basés sur une étude correcte et représentative. Ce n'est qu'à ce moment-là que l'on pourra tirer des conclusions correctes.



PRIME SYNDICALE 2019 - BPOST

Bpost envoie les formulaires pour l'obtention d'une prime syndicale. Les cotisations syndicales que vous avez payées par le biais de votre traitement (régime "source") ne sont plus renseignées dans votre formulaire de demande, mais dans la lettre d'accompagnement que vous recevez de bpost.

Attention: les cotisations que vous avez payées d'une autre manière (par domiciliation, virement bancaire, ...) ne sont pas renseignées dans cette annexe.

Vous trouverez plus d'informations concernant les formalités à compléter à la page 4 de cette édition.

Afin de pouvoir régler le versement, votre formulaire doit nous parvenir au plus tard le 30 juin 2019. Vous pouvez remettre votre formulaire original, avec la lettre d'accompagnement dans laquelle figurent les cotisations que vous avez payées, complété et signé à votre délégué, ou l'envoyer à l'adresse de notre secrétariat:

SLFP-Poste
Service primes syndicales
Galerie du Centre bloc 2 n° 244 - 1000 Bruxelles

Si vous n'avez pas reçu de formulaire, prenez contact en appelant le 02/223 00 20 ou par courriel à poste@slfp.eu.

2018, L'ANNÉE DE NON-RÉALISATIONS IMPORTANTES

Au niveau des négociations, 2018 a été l'année de non-réalisations importantes et dans une certaine mesure aussi l'année de l'immobilisme.



© SMITS

Code(x) de la fonction publique fédérale

Les négociations de 2018 ont été dominées par le code(x). L'ambition du code de la fonction publique fédérale était de réunir toutes les réglementations en un texte réglementaire applicable aussi bien aux contractuels qu'aux statutaires. Le statut actuel serait simplifié et modernisé.

L'accent aurait été mis également sur la suppression des différences entre contractuels et statutaires. L'approche du cabinet Vandeput consistait principalement à enlever des droits aux statutaires plutôt que d'octroyer des droits supplémentaires aux contractuels.

Du côté syndical, nous avons vu une solution beaucoup plus simple : fait de tous les contractuels des statutaires et les différences sont supprimées.

La première version que nous avons reçue était une catastrophe. Un texte de quelques centaines de pages pleines de fautes et d'anomalies.

Il y a eu, entre le 18 avril et le 5 décembre, pas moins de 21 réunions officielles avec le cabinet Vandeput sans oublier un nombre respectable de contacts informels au cours desquels on a intensément débattu sur les modifications propo-

sées et les alternatives possibles. Les réunions étaient par moment stressantes et chaotiques. Plus d'une fois nous avons constaté que les réponses données par le cabinet furent corrigées lors d'une réunion ultérieure ou furent nuancées quant aux principes.

Les points de départ pris par le ministre Vandeput témoignaient de peu de respect envers la fonction publique et les tâches accomplies par les membres du personnel fédéral.

Au cours de cet intense trajet, le SLFP a toujours adopté une attitude constructive et a finalement réussi, de concert avec nos confrères, à améliorer les textes de manière significative. Certaines parties, par exemple le livre concernant les évaluations et la partie sur la réintégration, ont été complètement réécrites selon nos indications et constituaient une grande amélioration.

On est resté sur notre faim pour d'autres parties dont la problématique des recrutements et des promotions et qui aurait mené à une fonction publique qui n'est plus attrayante.

De plus, il y avait des points conflictuels importants et insurmontables que le cabinet Vandeput-Loones voulait absolument faire passer. L'un d'entre eux était la limitation des récupérations à

9 jours au maximum.

Le 6 décembre le ministre Loones a arrêté unilatéralement les négociations et il nous fut demandé de prendre une position officielle dans les 15 jours ouvrables.

Le 9 décembre, la N-VA quittait le gouvernement suite au pacte migratoire.

Nous découvrons un nouveau ministre, madame Sophie Wimès : un nouveau style. On nous a enfin écouté attentivement et avec beaucoup de respect.

Depuis, le gouvernement a démissionné et avec un gouvernement en affaires courantes le codex n'aboutira pas.

Le codex portait sur la contractualisation de la fonction publique

L'accord d'été 2017 annonçait déjà que la législation serait adaptée en vue de donner la priorité aux contractuels lors de l'engagement de nouveaux membres du personnel afin de rendre le secteur public plus efficace et plus flexible. Apparemment, le gouvernement est convaincu que la nomination statutaire est un obstacle à une politique flexible du personnel. Au SPF Finances, nous avons pu faire l'expérience du contraire lors des basculements.

Contrairement aux employés contractuels, il n'existe pas de contrat de travail pour les statutaires. Le statut est imposé d'en haut et l'autorité peut unilatéralement décider de le modifier. Une politique flexible du personnel est au contraire plus simple avec des statutaires qu'avec des contractuels. Pour des contractuels, un accord réciproque est requis pour changer individuellement chaque contrat de travail.

Le problème est qu'en Belgique les contractuels de la fonction publique sont approchés unilatéralement, comme s'ils étaient statutaires.

Exception faite des fonctions régaliennes, seuls des contractuels seraient recrutés. Les statutaires actuels qui prendraient une fonction



Michel Schleyen, Vice-président

contractuelle risquent de devoir faire un choix après 4 ans maximum et de perdre leur nomination en tant que statutaire.

De nombreuses dispositions dans le code étaient axées sur la contractualisation et entraînent de ce fait en conflit avec la loi du 22 juillet 1993, loi qui impose comme règle le recrutement de statutaires et n'autorise l'engagement de contractuels que dans certains cas exceptionnels.

Le Conseil d'Etat a jugé entretemps que la piste de la contractualisation est inconstitutionnelle. Cela n'est donc pas à l'ordre du jour pour l'instant.

Si ces plans devaient toutefois être réalisés dans le futur, alors la voie serait ouverte à la privatisation de toutes les tâches de l'autorité publique à propos desquelles le gouvernement estime qu'elles ne font pas partie des tâches essentielles d'une autorité publique.

Le traité commercial international TiSA (Trade in Services Agreement), dont vous avez pu lire un article dans Argument de février 2018, sera certainement utile pour réaliser un tel scénario.

Le SLFP veut coopérer à une modernisation du Statut. Cependant, une contractualisation de la fonction publique n'est pas la solution pour le SLFP.

Fin du crédit de maladie ?

Le crédit maladie est un système qui permet au fonctionnaire d'économiser au cours de sa carrière chaque année un certain nombre de jours et de se constituer ainsi un crédit.

Lorsque le fonctionnaire est malade, le crédit est diminué du nombre de jours de maladie.

Tant que le crédit n'est pas épuisé, le fonctionnaire reçoit 100 % de sa rémunération pendant la période de maladie. Une fois le crédit épuisé, la maladie entraîne une diminution à 60 % du salaire, ce qu'on appelle la mise en disponibilité.

En fait, ce système est une sorte d'assurance contre la perte de revenus.

Dans le projet du codex, les dispositions existantes sur le crédit de maladie étaient reprises dans les mesures transitoires. Au début il a été nié sur tous les tons que ce système serait supprimé dans le futur.

Les notes budgétaires du 26 juillet 2018 ont apporté de la clarté quant aux véritables plans du ministre Vandeput. Le crédit de maladie disparaîtrait à partir du 1er janvier 2019 pour tous les fonctionnaires fédéraux et pour les corps particuliers.

Nous étions plus de 10.000 à la manifestation du 28 septembre, un signal clair !

Le ministre Vandeput ne nous a véritablement pas donné l'impression de vouloir écouter. Du temps pouvait être gagné parce que les projets de



Stefaan Slaghmuylder, Président National

textes tant pour la fonction publique fédérale que pour les corps particuliers devaient être discutés ensemble au conseil des ministres.

Le temps fait son œuvre et entretemps, les acteurs politiques ont de plus en plus pris conscience que cette assurance contre la perte de revenus est une partie essentielle de notre rémunération qui ne peut être supprimée de la sorte.

AR Fonctions à mandat

L'AR Fonctions à mandat incluait entre autre une limitation à trois du nombre de fonctions à mandat pour les services d'encadrement : un pour service d'encadrement P&O Organisation, un pour service d'encadrement ICT et un pour service d'encadrement Budget et Contrôle de la Gestion.

Le SLFP a argumenté que le maintien d'un Service d'Encadrement Logistique séparé relève certainement du bon sens, pour un grand SPF ayant de nombreuses résidences administratives en dehors de Bruxelles.

Avant que cet AR ne soit publié, le SPF Finances a agi pro-activement et notre service d'encadrement logistique a été supprimé.

Entretemps, il est clair que la publication de l'AR Fonctions à mandat ne se fera pas dans un avenir proche. Le Conseil d'Etat a donné en effet une liste interminable de remarques sur le projet.

Le SPF Finances a agi prématurément. Le service d'encadrement logistique n'existe plus. Les services facilitaires ont été placés sous le service d'encadrement Budget et Contrôle de la Gestion et ils subiront une restructuration en 2019.

Métiers lourds

En mai 2018, une liste des métiers lourds a été rédigée pour l'autorité fédérale.

La nouvelle réglementation serait liée à la suppression des tantièmes préférentiels qui sont remplacés par des coefficients.

Quatre critères généraux qui définissent ce qu'est un métier lourd ont été retenus :

Travail pénible physiquement (par ex. le travail à l'extérieur par tous les temps) ; organisation du travail pénible (par ex. horaires irréguliers et shifts) ; risques accrus pour la sécurité (par ex. services armés) et enfin la charge émotionnelle ou mentale. On ne tient compte du dernier critère que si un autre critère s'applique.

Dépendant du nombre de critères un coefficient de 1,05; 1,10 ou 1,15 a été attribué aux métiers lourds.

Le SPF Finances a rédigé pour les D&A, en collaboration avec les syndicats représentatifs, un dossier motivé et proactif qui démontre qu'un groupe limité de douaniers répond aux quatre critères. Le ministre des Pensions n'a retenu que deux critères seulement. Incompréhensible, surtout lorsque l'on fait la comparaison avec la pondération d'autres professions au sein du secteur public.

Il n'y a toujours pas de projet de loi définitif sur les nouvelles pensions.

En raison d'une baisse progressive des coefficients introduite par le gouvernement Di Rupo, toutes les personnes concernées risquent de ne conserver qu'un coefficient de 1,05 d'ici 2022.

Augmentation des crédits de personnel en vue du Brexit

Le SPF Finances a perdu beaucoup de personnel ces dernières années. Non seulement à cause des restrictions budgétaires et du remplacement limité du personnel parti en pension, mais aussi à cause du transfert de certaines matières fiscales du fédéral vers les régions. La nouvelle mouture de la fonction publique venait en sus de transferts vers d'autres SPF. Nous sommes maintenant moins de 22 000 ETP, soit une diminution de plus que 1/3 par rapport à il y a 10 ans.

Ces dernières années, les plans de personnel ne sont pas basés sur les besoins réels, mais sur des économies budgétaires linéaires applicables dans toute la fonction publique. Le remplacement limité de ceux qui sont partis à la pension a au SPF Finances un impact supérieur à la moyenne en raison d'un personnel vieillissant.

Il en résulte un effectif en personnel qui devient de plus en plus réduit, ce qui engendre des situations critiques dans les services opérationnels.

Ces pénuries de personnel sont en partie compensées par un « downgrading » des tâches. Ce qui équivaut à des économies budgétaires supplémentaires sur le dos du personnel.

Nous avons reçu en 2018 un crédit de dépenses supplémentaire destiné au remplacement de 1 par 1 pour les fonctions de contrôle. Ce crédit est cependant totalement insuffisant et n'est qu'une goutte d'eau dans le désert.

Aucun moyen supplémentaire n'a été attribué en 2018 à l'AG D&A pour maintenir à niveau les shifters et aussi pour les membres du personnel



© SMITS

nécessaires au Brexit, l'AG D&A n'a reçu aucun moyen supplémentaire dans le plan de personnel 2018.

Toutes ces fonctions auraient dû être remplies avec l'enveloppe de personnel existante ce qui aurait entraîné des recrutements et des remplacements au détriment d'autres services douaniers et le fonctionnement de ces services aurait inévitablement encore été davantage diminué.

Mais il y eut une bonne nouvelle : le conseil des ministres a finalement décidé le 18 janvier 2019 que normalement la totalité du budget supplémentaire nécessaire pour les 386 membres du personnel supplémentaire est prévu pour 2020. Je le sais, cela semble plutôt incertain, mais avec des promesses politiques une certaine prudence est requise.

Dans une entreprise commerciale, un bon manager ne regarde pas uniquement du côté des dépenses de son bilan, mais porte tout d'abord son attention au côté des recettes.

Le politique ferait mieux de prendre conscience que le SPF Finances est l'un des services publics importants qui assure et veille à ce que des recettes arrivent au Trésor. Les budgets du personnel ont été réduits, de sorte que l'effet risque d'être senti dans le sens négatif plus qu'inversement proportionnel du côté des recettes.

2019 s'annonce comme l'année du Redéploiement

Le basculement au SPF Finances a été contrecarré par la suppression des formations certifiées et par une nouvelle carrière pour l'ensemble de la fonction publique.

La correction des anomalies pour les A23 peut être ajoutée à la liste de non-réalisations de 2018. Les intéressés ont enfin reçu en janvier 2019 le paiement de leurs arriérés.

Au sein du SPF Finances, les basculements n'ont pas fait basculer que les membres du personnel, le SPF lui-même vacille toujours sur la corde raide.

Pour bon nombre de membres du personnel, la charge de travail est d'autant plus élevée qu'ils

ne basculent pas, mais qu'ils tournent comme des fous. D'autres se plaignent qu'ils doivent se tourner les pouces parce que les programmes sont inaccessibles pour la énième fois, ou tout simplement parce qu'ils ne reçoivent pas assez de travail. Le redéploiement semble être la solution miraculeuse.

Sous couvert de digitalisation et sur la base de notes vagues sur une mesure de la charge de travail établie sur des critères imprécis, l'autorité conclut qu'il y a trop de personnel dans un certain nombre de services.

On recherche dès lors des volontaires pour muter dans d'autres services dans une autre fonction. L'AG Trésorerie et l'AG Documentation patrimoniale ont déjà été passées en revue.

Dans une administration, les volontaires ont été désignés ou au moins soumis à une forte pression : un exemple classique de la manière dont cela ne doit pas se faire.

Dans l'autre administration, le management semble vouloir utiliser un pragmatisme global afin de trouver une solution acceptable pour tous les membres du personnel.

L'AG Fiscalité peut être la suivante. Une étude démontrerait qu'il n'y a pas moins de 600 membres du personnel en trop dans certains départements. On voudrait en déplacer 400 vers d'autres services.

Les services fiscaux seraient totalement digitalisés d'ici 2025 et devraient fonctionner sans papier. Selon Hans d'Hondt un saut quantique s'avère nécessaire pour numériser complètement. D'un côté, nous retenons notre souffle et de l'autre nous sommes confiants qu'avec le manager public de l'année cela sera mené à bien et que les préoccupations du personnel seront prises en compte.

Nous n'osons pas douter non plus que l'ICT veillera à ce que les programmes tournent effectivement.

On verra, ... disait l'aveugle ...

Stefaan SLAGHMUYLDER
Président national SLFP-Finances



NICOLE HERTOOGHS, LE NOUVEAU PERMANENT NATIONAL

Début novembre 2018, nous avons organisé la sélection d'un nouveau permanent national, Nicole Hertoghs. Son prédécesseur, Luc Vincent, qui a consacré de nombreuses années de sa vie au SLFP, a en effet pris une retraite bien méritée.

Mais qui est donc Nicole Hertoghs ?

Le 1er décembre 1993, Nicole est entrée à Belgacom comme traductrice-interprète. Elle a pu interpréter directement en français pour le Conseil d'Administration et traduisait en priorité pour le Comité de Direction vers le néerlandais, alors que le diplôme décroché était celui d'interprète francophone !

Après avoir passé quelques années au sein de Group Communications, elle a demandé son transfert au service de traduction de Belgacom. Cette équipe placée sous la direction de Laurent Libert travaillait à ce moment-là dans la rue des Palais.

Plume et papier

Nicole : "Nous traduisions encore sur papier ! Mais

cela n'a plus duré très longtemps. Nos feuilles de papier ont très vite été remplacées par des ordinateurs. C'était un grand changement pour les traducteurs les plus anciens qui n'avaient jamais traduit autrement que sur papier. Belgacom a alors mis en place le plan PTS, ce qui leur a permis de quitter l'entreprise de manière honorable, en bénéficiant de conditions avantageuses. Bon nombre de traducteurs plus anciens éprouvaient en effet des difficultés à traduire sur ordinateur."

En tant qu'interprète, Nicole a également eu l'occasion de suivre les négociations au sein du groupe de travail SOC. Les négociateurs qui représentaient le SLFP à l'époque étaient Luc Vincent et notre regretté Luc Volkaerts. "C'était un plaisir de travailler avec eux" se souvient-elle.

En 1997, Luc Vincent a affilié Nicole au SLFP. En juillet 2010, Nicole a répondu favorablement à un appel du SLFP pour devenir délégué. En qualité d'assesseur à la Chambre de Recours, elle a ainsi pu défendre des membres du personnel dans le cadre de leur dossier d'évaluation, de demande de 4/5e, etc.

Quelques années plus tard, Nicole est devenue déléguée principale. Elle est alors intervenue comme observatrice au Job Center et a représenté notre syndicat aux Welcome Days.

En 2016, elle est élue secrétaire adjointe francophone du District 3 et, le 8 octobre dernier, secrétaire francophone du District 3, de manière effective cette fois-ci, pour une période de 6 ans.

Nouvelle orientation

Nicole : "Fin octobre 2018, le Secrétariat national était à la recherche d'un nouveau permanent national, une fonction à laquelle j'ai postulé. Après avoir passé 25 ans au service de traduction, je me suis dit que le moment était venu de donner une nouvelle orientation à ma carrière. Le choix n'a pas été facile, car je quitte de très chouettes collègues et j'aime toujours beaucoup traduire, mais m'investir davantage dans le syndicat pour défendre les intérêts de nos affiliés m'attire aussi énormément.

En tant qu'interprète au groupe de travail SOC, je n'avais jamais le temps de lire les dossiers dans leur intégralité et encore moins de les analyser et étudier. À partir de maintenant, tout cela va changer. Je me réjouis non seulement d'avoir plus de temps pour défendre les intérêts de nos affiliés, mais aussi de les rencontrer personnellement lors de réunions et de déplacements."

Nous souhaitons beaucoup de succès à Nicole dans sa nouvelle fonction. ■

PASCALE VOLKAERTS, RENFORCER LE SECRÉTARIAT

Par la même occasion, nous souhaitons mettre une autre collègue à l'honneur : Pascale Volkaerts. Pascale Volkaerts, déléguée principale depuis des années dans le district de Bruxelles, a accepté un défi de taille. Elle est désormais détachée afin de renforcer notre secrétariat national.

Voici quelques informations concernant la carrière et les ambitions de Pascale :

"Je suis entrée à Belgacom comme V6 dans l'équipe Winback. J'ai ensuite revêtu la fonction de V5 au sein du NCC sous CBU (FOS pour les gros clients), après quoi j'ai travaillé comme 2A au sein de l'Enterprise Care Team (ECAT) dans la division EBU.

Au sein du SLFP, je suis secrétaire néerlandophone depuis plus de 7 ans pour le district 3. Je suis également membre effectif de la CPLSB (Commission Paritaire Locale de négociation Sociale et Bien-être au travail) et titulaire du Job Center. À présent, en qualité de déléguée principale per-

manente, je pourrai encore mieux défendre les intérêts des collaborateurs de Proximus, répondre à leurs questions, tenter de résoudre leurs problèmes, etc.

Je conserverai mes tâches actuelles au sein du SLFP et assisterai le syndicat au niveau national. Je viendrai également en aide à Ariane Goyens, permanente régionale dans le cadre de dossiers, d'évaluations, etc. J'aurai également plus de temps pour affilier de nouveaux membres.

Je suis très heureuse de pouvoir m'investir à 100% pour défendre les intérêts des membres du SLFP.

Nous souhaitons aussi beaucoup de succès à Pascale dans sa nouvelle fonction. ■



DES MEMBRES SOUS LE FEU DES PROJECTEURS

Dans notre mensuel de ce mois-ci et du mois prochain, nous mettons à l'honneur deux membres du personnel civil récemment pensionnés, chacun avec un parcours de carrière très différent au sein de la Défense et tous deux délégués locaux actifs de notre organisation depuis plusieurs années.

Sous les feux des projecteurs ce mois-ci, Jan Kerkhofs, pensionné depuis le 1er décembre 2018 qui a marché sur les traces de son papa. Son envie d'intégrer la Défense lui vint de son père à l'époque, lui-même, employé au sein de la Défense.

Sa carrière

Un retour en arrière sur 37 années de service au sein de la Défense faites de diverses mutations et promotions, une carrière exemplaire. Jan a en effet débuté sa carrière comme contre-maître 3ème classe (niveau D actuel) le 13 novembre 1978 au sein de l'OCASC pour terminer celle-ci fin 2018 comme niveau A3.

Son passage à l'OCASC sera bref puisque 6 semaines plus tard, Jan intégrera l'Institut Géographique National.

En 1980, il participe et réussit des examens pour devenir niveau C. Il doit alors quitter la Défense car un emploi statutaire lui est proposé mais au sein du Ministère de l'éducation à Bruxelles. Après 6 mois de stage et un examen réussi, Jan est nommé et introduit aussitôt une demande de mutation vers la Défense. « J'ai toujours souhaité travailler à la Défense comme mon père, je connaissais ses collègues, et lui-même a toujours été très content de travailler pour la Défense. »

Il arrive alors à Evere et un mois après obtient une mutation vers Saffraanberg (Saint-Trond). Il travaillera au sein du bureau discipline (notre bureau CSM d'aujourd'hui) jusqu'en 1998.

En 1984, Jan se prépare pour l'examen de sous-chef de bureau. « Cet examen n'était pas si simple, j'ai dû apprendre les principes de la constitution et du droit ainsi que le statut Camu du 2 octobre 1937 ». Il réussit l'examen et re-



çoit sa première véritable promotion le 1er mars 1985. « J'étais le plus jeune sous-chef de bureau à Saffraanberg et avec ce nouveau grade, j'avais accès désormais au mess Officier », se souvient Jan avec beaucoup d'humour.

Pendant plusieurs années, Jan met entre parenthèse sa carrière pour s'occuper de sa famille et pour aider son épouse à lancer son activité comme indépendante.

Plus tard, il décide de participer aux examens de niveau A. Son père va essayer de l'en dissuader mais rien ne l'arrêtera. Il réussira sans problème la partie théorique mais échouera à la partie orale. Déçu de cet échec, ce n'est que 6 ans après qu'il tentera à nouveau sa chance et cette fois est la bonne pour Jan qui devient niveau A le 1er avril 1998.

En raison de sa nomination comme conseiller adjoint (grade attaché actuel), Jan fait mutation vers Evere. A cette époque, le personnel civil travaillait sous l'administration générale civile et Jan va y occuper le même poste que son papa avait occupé 20 ans plus tôt.

« Il fait un constat surprenant : rien n'a changé dans ce service depuis 20 ans. »

C'est véritablement à partir de ce moment-là que Jan va traiter essentiellement les questions concernant le personnel civil. Un renouveau était nécessaire, selon Jan, et il participera activement à celui-ci en proposant de nouvelles choses en réorganisant le service afin que chacun puisse être plus polyvalent.

Ce renouveau se fera également d'une part à travers la réforme Copernic initiée par le ministre de la Fonction publique Luc Vandenbossche et d'autre part avec l'arrivée de la structure unique du ministre Flahaut au sein de la Défense en 2002, nombreux seront alors les changements pour le personnel de la Fonction publique et donc pour le personnel civil de la Défense.

L'administration générale civile gérée de manière totalement indépendante par rapport aux militaires disparaît pour faire place à un nouveau service HRG/Civ (HRB/Civ aujourd'hui) sous une direction commune militaire/civile, la DGHR et c'est en son sein que Jan poursuivra sa carrière jusqu'en 2009.

En 2009, il obtient une mutation vers Saffraanberg où il occupera la fonction de Commandant en second du département appui et où il sera le supérieur hiérarchique pour tout le personnel civil de la province du Limburg et quelques civils travaillant à Rocourt et à Beauvechain.

Son activité comme délégué

C'est en 2008 que Jan est devenu délégué local au sein de notre organisation.

Il fut sollicité par nos collègues lors d'une concertation sur le règlement A12/1 en vue de son application pour le personnel civil également.

"La raison de mon engagement en tant que délégué au sein du SLFP-Défense était la défense du personnel" se souvient Jan.

Son futur

« Je souhaite profiter pleinement de la vie et de ma famille ». Jan s'occupe maintenant énormément de ses petits-enfants avec son épouse, un boulot presque à plein temps qu'il exerce avec beaucoup de satisfaction.

Le mot de la fin

« Je suis très heureux de ma carrière au sein de la Défense même si cela a été le fruit de beaucoup de travail. J'apprécie énormément le fait que la Défense m'a donné l'opportunité d'évoluer » souligne Jan reconnaissant. Il craint néanmoins qu'avec l'arrivée du Codex de telles opportunités de carrière ne soient plus possibles à l'avenir. ■



Des changements ? N'oubliez pas le SLFP-Défense !

Avez-vous déménagé, avez-vous un nouveau compte bancaire, un enfant est-il né, avez-vous fait mutation ou votre adresse électronique a-t-elle changé ?

Tenez-nous informés via admin@slfp-defense.be de votre situation actuelle.

Nous pourrions ainsi continuer à vous garantir un service optimal. ■

INDEMNITÉ DE DATACOM NICE TO KNOW

Récemment, le comité de négociation militaire s'est réuni afin d'octroyer une nouvelle indemnité de télécommunication. Celle-ci est équivalente à 15.00 € net d'impôt.



Dans quel but ?

Dans le but d'optimiser la communication interne ainsi que la gestion administrative de la Défense, il est conseillé que chaque militaire dispose de son propre smartphone. Chaque militaire, indépendamment des circonstances dans lesquelles il se trouve, pourra de la sorte profiter au mieux des différents canaux d'informations digitalisées, ainsi que faire usage des différentes applications informatiques développées par la Défense dans le cadre de son propre fonctionnement. Ce smartphone peut donc être utilisé par le militaire pour introduire des demandes de congé, pour commander une nouvelle tenue, pour recevoir l'information diffusée au sein de la Défense,...

Quel est l'impact quant à l'intrusion dans la vie privée et la « contactabilité » que celle-ci pourrait entraîner ?

À cette crainte, le pilote concepteur du

dossier ainsi que le Directeur général des ressources humaines (DGHR) ont directement réagi par la négative. Cette initiative n'implique en aucune manière d'obligations supplémentaires telle qu'une contactabilité permanente sans être repris sur un rôle spécifique.

NB : Il n'y pas d'obligation de détenir un smartphone et/ou un abonnement.

Mise en application : L'entrée en vigueur est à priori prévue pour le 01 avril 2019 et l'indemnité serait donc payée avec le traitement de fin avril.

Nous saluons l'initiative de la DGHR qui montre la volonté d'aller de l'avant pour le personnel de la Défense mais désirons que de telles initiatives soient également élargies au personnel civil du Département. ■

Boris MORENVILLE

PROGRESSION DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX AU TRAVAIL

La problématique des risques psychosociaux (RPS) est d'actualité. Ces dernières années, on observe une progression de ces risques. Cette hausse semble correspondre à une transformation importante de l'organisation du travail. En effet, plus les contraintes liées à l'organisation du travail augmentent, plus le ressenti des travailleurs par rapport à leur travail est défavorable.

Les risques psychosociaux sont toutefois complexes à identifier. Leurs origines sont multiples et variées, les dangers se situent à tous les niveaux de l'organisation.

Une analyse des risques psychosociaux effectuée récemment parmi le personnel de la Police Fédérale a cependant dévoilé quelques lacunes. De même, à la Police Locale, plusieurs zones ont déjà soumis leur corps à une pareille analyse des risques ou ont fait effectuer une enquête de satisfaction auprès des collaborateurs (ESC). Nous conseillons à nos membres de toujours participer à ces enquêtes et de répondre aux questions de la manière la plus honnête possible. Les résultats de ces analyses nous aideront, en tant que membres du comité pour la prévention et la protection au travail, à formuler des avis bien fondés.

Les risques psychosociaux, c'est quoi?

Les risques psychosociaux (RPS) sont définis comme la probabilité qu'un ou plusieurs travailleurs subissent un dommage psychique qui peut également s'accompagner d'un dommage physique suite à l'exposition à une situation de travail comportant un danger. Cette situation de travail «dangereuse» peut faire référence à l'organisation du travail, aux conditions de travail, aux conditions de vie au travail, au contenu du travail ou aux relations interpersonnelles au travail.

Les conséquences et les effets

Les risques psychosociaux sont néfastes à la fois pour le travailleur (maux de tête, troubles du sommeil, hypertension, dépression, etc.) et pour l'entreprise (absentéisme, baisse de la productivité, de la qualité du travail, etc.). Ils induisent au final un coût élevé pour la santé et

la sécurité des travailleurs, pour l'entreprise et pour la société en général.

Les conséquences pour le travailleur

Les RPS peuvent se manifester par des symptômes émotionnels, comportementaux et/ou physiques, tels que des troubles somatiques, de l'abus d'alcool ou de drogues, des maux de dos, des migraines, des dépressions, des conflits, du burnout, de la violence, du harcèlement, des suicides, etc. Des études ont également montré l'existence d'un lien avéré entre certaines pathologies physiques, comme l'hypertension, et l'exposition aux RPS.

Quelques exemples :

- symptômes émotionnels: stress, burnout, dépression, sentiment de mal-être ou de souffrance, Crises de nerfs ou de larmes sur le lieu de travail ;
- symptômes comportementaux: conflits graves, violence, harcèlement moral, harcèlement sexuel, abus d'alcool et de drogues, consommation de médicaments psychoactifs, suicide ;
- symptômes physiques: douleurs (musculaires ou articulaires, maux de tête), troubles musculosquelettiques (TMS), troubles du sommeil, symptômes digestifs, infections à répétition, hypertension, maladies cardiovasculaires ;

Ces conséquences peuvent apparaître différemment chez des travailleurs confrontés à des situations identiques, ou peuvent s'exprimer à des moments différents chez un même travailleur. Le fait d'être exposé à une organisation du travail comportant un danger peut également avoir des conséquences:

- au niveau social: relations familiales difficiles, dégradation des contacts avec autrui, etc.;
- au niveau professionnel: incapacité de travail, démotivation, etc.

Les conséquences

Les conséquences pour la zone de police ou l'unité de la police fédérale peuvent se manifester au niveau du collectif de travail et se traduisent alors par la détérioration du climat de travail, des conflits, des accidents, de l'absentéisme, du présentéisme, un taux élevé de turnover, une diminution de la qualité du travail, etc.

Les principales sources de risques

Les principales sources de risques sont comprises dans:

- l'organisation du travail : notamment la structure d'organisation (horizontale-verticale), la manière dont sont réparties les tâches, les procédures de travail, les outils de gestion, le style de management, les politiques générales menées dans l'entreprise...;
- le contenu du travail : la tâche du travailleur en tant que telle: la complexité et la variation des tâches, les exigences émotionnelles (relation au public, contact avec la souffrance, devoir cacher ses émotions...), la charge mentale, la charge physique, la clarté des tâches...;
- les conditions de travail : les modalités d'exécution de la relation de travail: les types de contrat et d'horaires (le travail de nuit, le travail posté, les horaires atypiques...), les possibilités d'apprentissage, la gestion des carrières, les procédures d'évaluation...;
- les conditions de vie au travail : l'environnement physique dans lequel le travail est ef-

fectué: l'aménagement des lieux de travail, les équipements de travail, le bruit, l'éclairage, les substances utilisées, les positions de travail;

- les relations interpersonnelles au travail : cela regroupe les relations internes (entre travailleurs, avec le chef direct, la ligne hiérarchique...), mais également les relations avec les tiers, les possibilités de contact, la communication, la qualité des relations (coopération, intégration...)....

Agir sur les sources de risques présentes dans l'organisation du travail permet de réduire l'exposition des travailleurs aux RPS!

L'interaction avec les facteurs de risques

Les facteurs de risque sont l'ensemble des éléments de nature organisationnelle, collective ou individuelle qui interfèrent de telle façon sur le danger qu'ils augmentent ou réduisent la probabilité de survenance des effets néfastes ainsi que leur ampleur. Quels que soient les dangers auxquels est soumis le travailleur, les effets sont différents en fonction des facteurs propres à l'individu. Par exemple, un travailleur expérimenté risque moins de souffrir de stress face à une nouvelle situation qu'un travailleur jeune et débutant.

Ou encore, un travailleur ayant de bonnes relations avec ses collègues fera mieux face à une situation difficile qu'un travailleur dans un groupe où les relations de travail sont mauvaises. Certaines situations personnelles peuvent également interagir avec les facteurs de risques. Par exemple, un travailleur vivant une situation familiale difficile aura moins de ressources durant cette période pour faire face au stress lié au travail.

À l'inverse, les problèmes rencontrés au travail peuvent envahir la vie privée d'une personne. Par exemple, avoir des horaires variables ou imprévisibles peut rendre l'organisation familiale très compliquée. Ou encore, le fait d'être harcelé moralement au travail peut contaminer la vie sociale et familiale de l'individu. C'est pourquoi il est important d'avoir une vision globale et de prendre en considération l'ensemble de la situation. C'est d'ailleurs le sens même du principe de gestion dynamique des risques prévu dans la loi relative au bien-être des travailleurs.

En termes organisationnels, les ressources mises à la disposition du travailleur peuvent jouer un rôle. Ces ressources permettent de faciliter la tâche du travailleur et donc de réduire les risques psychosociaux. C'est le cas de la formation ou de la reconnaissance, par exemple.

Les ressources peuvent aussi être individuelles (personnalité, vie privée du travailleur, etc.) ou collectives (soutien social des collègues, de la hiérarchie, etc.).

Attention! Si certains travailleurs sont plus vulnérables en raison d'événements liés à leur vie privée, cela ne dispense pas l'entreprise de sa responsabilité et de son obligation de prévention des risques professionnels. Il ne s'agit pas d'interférer dans la vie privée du travailleur. ■

Source : SPF Emploi, Travail et Concertation sociale.

PASCAL COLLARD: PASSAGE DE TÉMOIN AU SEIN DU SLFP-POLICE

Jean-Pierre Harmegnies, récemment admis à la retraite après de nombreuses et fructueuses années passées au service des affiliés et délégués du groupe « Police » du SLFP, a, après sa désignation par le comité national du SLFP-Police, accompagné les premiers pas de son successeur Pascal Collard dans sa nouvelle fonction.

Agé de 50 ans et père de deux filles, Pascal tient tout d'abord à remercier et féliciter chaleureusement son prédécesseur pour son engagement sans faille ainsi que pour sa disponibilité lors des quelques semaines durant lesquelles ils ont eu l'occasion de travailler ensemble.



En outre, il entend bien suivre la voie tracée par Jean-Pierre et se mettre au service de tous en s'appuyant sur ses connaissances dans le domaine statutaire et pécuniaire.

À ce sujet, il ne fait aucun doute que sa précédente fonction de responsable du Contactcenter de la Police Fédérale lui sera d'une grande utilité.

Ancien militaire transféré à la Gendarmerie, ayant opté pour le statut Calog à l'occasion de la réforme de 2001, Pascal a une expérience syndicale de plus de 20 années.

Après avoir été délégué et délégué permanent au sein d'une autre organisation syndicale durant 10 ans, il a ensuite été membre des sections DGR et CG (dont il a été jusqu'à récemment le secrétaire) du SLFP-Police avant donc d'être désigné pour relever ce challenge.

Outre le fait d'apporter des réponses aux questions statutaires qui se posent, il sera également chargé de co-animer le groupe de travail Calog national en collaboration avec Marc Dommange.

D'autre part, tenant particulièrement aux aspects sociaux qu'il estime devoir mettre en avant au sein de la police Intégrée, il a été par le passé un des membres fondateurs du service social de la police, le SSD.

Il s'apprête d'ailleurs en ce moment à quitter la vice-présidence tournante du SSD mais en reste l'un des administrateurs.

Nous lui souhaitons beaucoup de succès dans ce nouveau défi. ■

Vincent GILLES
Vincent HOUSSIN

Métier en vue

GARDIEN DE PRISON, UN MÉTIER QUI MÉRITE LE RESPECT

Dans les histoires de Lucky Luke, les gardiens de prison d'antan – appelés de nos jours les « assistants de surveillance pénitentiaire » (ASP) – sont ceux qui surveillaient les hors-la-loi attachés à une grosse chaîne munie d'un boulet de bagnard.

C'est temps-là appartiennent toutefois définitivement au passé. La fonction actuelle requiert de multiples aptitudes et une grande portion de connaissance, confiance en soi, ténacité, etc... Par respect pour les femmes et les hommes qui se donnent tous les jours à fond dans ce job, et afin de donner une image claire de la véritable nature de cette fonction, c'est un honneur de mettre ce métier en vue.

Charge sociale

Travailler comme ASP, c'est choisir pour une fonction en service ininterrompu, donc dans un système d'équipes où il faut travailler certains weekends, en moyenne 2 sur 4. Le planning implique que l'ASP passe parfois d'un service tôt à un service tard, ou qu'il fasse sur une journée un service tôt et une nuit. Une telle organisation de travail est très épuisante et complique la vie sociale. S'y ajoutent le manque de personnel, l'impossibilité de prendre ses congés et le surpeuplement des prisons, ce qui rend le métier extra pénible. Des services en journée sont également d'application, ils sont généralement liés à des postes ou services spécifiques et appuient souvent le fonctionnement du service tôt et tard.

Aptitudes multiples

Comme déjà mentionné, ce métier exige diverses aptitudes et beaucoup de connaissances, indépendamment de la partie du job qu'on exerce. Outre celle requise pour les postes spécifiques, il faut être fin psychologue, avoir des réactions rapides et pouvoir estimer une situation rapidement et entièrement. Mais le métier requiert aussi d'autres ingrédients comme l'humanité et la bienveillance.

La tâche que doit accomplir l'ASP dépend du poste assigné. Chaque institution a ses propres activités quotidiennes et il est quasi impossible



d'en donner un aperçu détaillé parce qu'elles diffèrent d'une institution à l'autre.

On attend en premier lieu de l'ASP qu'il garantisse la sécurité, tant au sein de l'institution que vis-à-vis du monde extérieur. Il doit aussi connaître les aspects administratifs, les procédures et les règles internes et externes et faire preuve de psychologie. L'ASP est celui qui maintient l'ordre parmi les détenus, qui les accompagne au sein de l'institution, qui les écoute, qui rapporte les problèmes et qui intervient, qui surveille les mouvements, qui inspecte les cellules et qui assure le contact entre le monde extérieur et la prison. Ses missions sont tellement diverses et variées que les énumérer nous mènerait trop loin.

Problèmes

Comme il y a régulièrement des grèves dans les prisons, les gens concluent vite que « les gardiens sont fainéants et qu'ils ne veulent pas travailler ». La liste des tâches énumérées ci-avant et la combinaison avec le service ininterrompu démontrent toutefois rapidement que ce n'est pas le cas. Le métier d'ASP n'est pas seulement physiquement pénible mais aussi souvent émotionnellement. Il est vrai que les grèves sont de tous les temps mais dans ce groupe-ci, ce sont

souvent les mêmes problèmes qui donnent lieu à des interruptions de travail. En premier lieu, il y a le manque de personnel qui empêche la prise de congé ou de repos compensatoire, ce qui fait que les gens tombent malades, en burn-out, etc... Lorsqu'il est impossible de remplacer le personnel absent, on attend quand-même que les activités pour les détenus aient lieu, donc plus de travail pour moins de personnel, avec tous les dangers pour la sécurité personnelle que cela implique.

De plus, il y a l'état critique des bâtiments : comment peut-on garantir la sécurité quand il faut travailler dans des installations vétustes où le matériel est défaillant, les caméras ne fonctionnent pas ou les portes ne ferment pas. D'autre part, il y a de plus en plus de gadgets sur le marché qui compliquent la tâche du gardien, comme des petits téléphones mobiles qui sont de plus en plus difficiles à tracer.

« Les détenus sont de plus en plus agressifs ! »

Un autre problème, c'est que les détenus deviennent de plus en plus agressifs. Le temps où le chef avait de l'autorité est révolu et les détenus ont de plus en plus de droits. N'oublions pas non plus que l'ASP n'est pas armé, son outil de travail c'est la clé pour ouvrir et fermer les portes des cellules. Ajoutez-y le problème de la surpopulation qui met en péril la sécurité générale et personnelle et qui souvent excite encore plus les esprits entre les détenus, et les problèmes généraux relatifs aux statut des fonctionnaires et vous avez le bouillon de culture idéal pour des actions de grève. ■

Eddy DE SMEDT

Secrétaire permanent SLFP-Prisons Nord

APPEL A CANDIDATURE : 2 DÉTACHÉS PERMANENTS

Le SLFP-AFRC-Région wallonne recrute 2 détachés permanents (M/F – Temps plein)

l'organisation, la faculté de déléguer et d'encadrer des délégués et techniciens.

aux valves, gestionnaire des formations organisées par le SLFP-AFRC-RW.

Conditions de participation :

- être membre du personnel statutaire ou contractuel (CDI sans clause résolutoire) de niveau A, B ou C du Service Public de Wallonie ou d'un organisme d'intérêt public relevant du Comité de secteur XVI ;
- être en activité de service ;
- être affilié et en règle de cotisation sans interruption depuis au moins deux ans à la date limite de dépôt des candidatures ;
- disposer d'un casier judiciaire vierge.

Sont des atouts :

- la connaissance de la structure et des règles de fonctionnement du SLFP ;
- la connaissance du Statut syndical et du Code de la Fonction publique wallonne ;
- la connaissance de la structure et des règles de fonctionnement des OIP concernés par l'appel et du Service Public de Wallonie (SPW) ;
- le fait d'avoir déjà participé à des visites des lieux de travail (VLT) et à des réunions de comité de concertation ;
- l'assertivité, la disponibilité, la réactivité, l'esprit d'équipe, le sens des responsabilités et de

Fonction :

- membre du bureau permanent du SLFP-AFRC-Région wallonne ;
- technicien permanent de la délégation du SLFP-AFRC-RW auprès du comité de secteur XVI, du CSC et du CIC du SPW ;
- conduire la délégation du SLFP-AFRC-RW au sein des CCB dont il a la charge et y encadrer les délégués et les techniciens. Accompagner les affiliés et les défendre en cas de litige, etc. Sous réserve de modification ultérieure, les CCB suivants seront répartis entre les 2 détachés permanents et la candidature précisera le groupe postulé :
 1. Groupe1 : la DG07 du SPW et l'APAQW et l'EAP ;
 2. Groupe 2 : la DG05 du SPW et l'AWEX et le CRA et WBI.
- Autres tâches :
 1. Groupe1 : coordination de toutes les VLT pour l'ensemble du SPW, adjoint au gestionnaire de la base de données propre au SLFP-AFRC-RW ;
 2. Groupe 2 : gestionnaire des brochures SLFP personnalisées par CCB et pour affichage

Pour être recevable, la candidature doit :

- être envoyée par pli normal par la poste (avec copie par mail : jos.mermans@vsoa-g2.eu) à Monsieur Jos Mermans, Président national du SLFP-AFRC, Boulevard Baudouin 20-21 à 1000 Bruxelles ;
- être réceptionnée pour le 12 mars 2019 au plus tard ;
- sous peine de nullité, préciser le groupe postulé (1 ou 2) ;
- comporter une lettre de motivation, un curriculum vitae, la preuve attestant que les conditions de participation sont remplies (copie arrêté de nomination ou copie contrat, les règles d'affiliation étant vérifiées directement par le secrétariat national du groupe) et un extrait récent de casier judiciaire selon le modèle conforme à l'article 595 du Code d'instruction criminelle destiné à des activités non réglementées.

Renseignements disponibles auprès de Pierre Gengoux, Président a.i. SLFP-AFRC-RW, pierre.gengoux@slfp-g2.eu, 0476/24.25.25
Namur, le 7 février 2019. ■

COLLABORATEUR ADMINISTRATIF (M/F)

Le groupe AFRC du SLFP recrute un collaborateur administratif francophone.

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 – AFRC – Région wallonne ;
- est destiné 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 ;
- 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 (statutaire ou sous contrat à durée indéterminée sans clause résolutoire) par le SPW ou un OIP qui relève du comité de secteur XVI (Région Wallonne) et sera détaché de son administration vers le syndicat. Il continuera à être payé directement par son employeur chez qui 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.

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 12 mars 2019. ■

PACTE POUR UN ENSEIGNEMENT D'EXCELLENCE

ALLONGEMENT DU TRONC COMMUN

Comme nous vous l'avions annoncé dans un des numéros précédents, le Pacte donnera également le jour au Code de l'Enseignement, recueil de textes législatifs en plusieurs livres axés sur différents thèmes.



Début janvier, les livres I et II ont été soumis à la négociation sous forme d'avant-projet de décret.

Le livre I

Le livre I se consacre aux dispositions générales, de droit constant telles que les définitions des termes utilisés dans les textes propres au secteur de l'enseignement, les missions de l'enseignement fondamental et secondaire, l'autonomie des écoles, le pilotage, la participation, la gouvernance, les droits et devoirs des élèves et de leurs parents, l'emploi des langues en matière d'enseignement ainsi que le nombre de jours de classe. Il s'agit donc des principes fondamentaux de l'enseignement obligatoire tous réseaux confondus. L'enseignement supérieur, de promotion sociale et artistique à horaire réduit ne sont pas concernés.

Le livre II

Le livre II établit avec plus de précisions l'allongement du futur tronc commun et sa consistance. Les dispositions qui s'y trouvent sont exclusivement applicables au tronc commun.

Le tronc commun proposé tend à redéfinir et

à moderniser les contenus de l'enseignement mais redéfinit également le parcours de l'élève de la 1^{ère} maternelle à la 3^e secondaire. L'implémentation sera donc progressive en travaillant par cohortes.

Afin de lutter contre les résultats médiocres de la Communauté française, notamment aux études PISA, le gouvernement veut s'aligner sur la norme des pays européens pratiquant déjà cet allongement jusqu'à 16 ans (17 sur 30 pays) et qui apparaissent comme champions de ces tests. On parle dans ces pays « d'école du fondement », de « collège unique », ... Il est apparu également que la FWB investissait moins dans le maternel que la moyenne des pays de l'OCDE alors que les apprentissages en maternel sont fondamentaux pour le reste du cursus scolaire.

Vivre ensemble

Après ces constats, que met en avant le texte de négociation ? Globalement « il vise à la fois une plus grande maîtrise par tous des aptitudes disciplinaires de base et l'acquisition d'un bagage commun de connaissances pour penser le monde et favoriser la construction d'un vivre ensemble reposant sur des valeurs et des références partagées. Il vise également à faire

acquérir aux élèves un ensemble de savoirs et de compétences essentiels au développement de la citoyenneté active, émancipée et critique, créative, ouverte sur le monde et solidaire, en ce compris des générations futures. Cette réforme veut contribuer à renforcer le plaisir d'apprendre des élèves, par l'accès à des apprentissages et à des rythmes d'apprentissage variés et adaptés à chacun. »

L'horaire des élèves

Rien ne change à ce niveau. Il sera obligatoire de bien rythmer les périodes d'apprentissage et les pauses (récréation de 15 minutes en matinée et arrêt d'1h le midi). En règle générale, dans l'enseignement fondamental, les élèves auront 28 périodes hebdomadaires de cours et d'activités pédagogiques. Des possibilités de dérogation peuvent être accordées dans les communes à régime spécial ou bilingues de la région Bruxelles-Capitale, qui prévoit un horaire hebdomadaire de 29 périodes à partir de la 3^e primaire jusqu'à un maximum de 31 périodes après avis du Conseil de participation.

La grille horaire est de la responsabilité du pouvoir organisateur et doit rencontrer les attendus annuels définis dans les référentiels mais elle

ne sera pas précise, à l'exception des activités effectuées par les maîtres.

Une période d'éveil aux langues fera obligatoirement partie de la grille horaire de la première maternelle jusqu'en fin de 2e primaire.

En ce qui concerne l'enseignement secondaire inférieur, la grille horaire de base comprend 32 périodes de 50 minutes réparties dans les domaines repris par le référentiel tronc commun (domaine « français, arts et culture », domaine « langues modernes », domaine « mathématiques, sciences et techniques », domaine « sciences humaines et cours philosophiques », domaine « éducation physique, bien-être et santé »).

Un accompagnement personnalisé est prévu pour 2 périodes hebdomadaires pouvant être réparties au sein des différentes disciplines ou sur l'ensemble des disciplines, assurées tout au long de l'année ou regroupées à des moments spécifiques. Cet accompagnement personnalisé peut par exemple s'organiser en activités en demi-groupes, par deux enseignants dans la même classe, par des activités de remédiation, ...

Trois grilles horaires sont proposées au choix du pouvoir organisateur ou du chef d'établissement :

- une semaine comptant 34 périodes de 45 minutes regroupées le plus possible en blocs de 90 minutes (diminution de 70 minutes d'apprentissage par semaine pour les élèves mais avec possibilité de récupération des jours blancs de décembre ;
- une semaine comptant 32 périodes de 50 minutes et deux périodes d'accompagnement personnalisé dans la grille telles que la grille indicative ;
- une semaine de 30 périodes de 50 minutes avec deux périodes d'accompagnement personnalisé dans la grille et des demi-journées d'apprentissage concentré au choix des écoles (soit 18 matinées ou apm consacrées aux périodes non organisées dans les semaines classiques) .

Le but est que le volume annuel soit identique dans les 3 options proposées.

La différenciation des apprentissages

Cette pratique est coulée dans le texte et devra donc être appliquée notamment dans le cadre de l'accompagnement personnalisé de l'élève. Des moyens supplémentaires pourront être dédiés par le pouvoir organisateur en toute auto-

nomie. De nouvelles pratiques seront mises en avant telles que le tutorat, les plans de travail ou encore le coenseignement.

Le parcours de l'élève

L'interdiction du redoublement telle qu'annoncée dans l'avis n°3 n'est pas maintenue. Il devra cependant être exceptionnel et ne pourra se décider que de façon collégiale par le Conseil de classe qui devra suivre les balises claires d'un processus. Cette décision ne pourra se prendre qu'au terme de plusieurs concertations des membres de l'équipe éducative et en ayant épuisé tous les dispositifs d'accompagnement de l'élève (dans la classe – dans la grille horaire et en dehors de la grille horaire).

Toutes ces dispositions seront définies dans les plans de pilotage qui auront été mis en œuvre en début de l'année par l'équipe éducative. Les procédés mis en place apparaîtront également dans le Dacce. Une évaluation de l'élève aura lieu du 1er septembre au 31 octobre au plus tard, pour repérer si celui-ci présente des difficultés ou non et voir quels dispositifs mettre en place. Pour les élèves présentant des difficultés plus sévères, le CPMS sera associé à la réflexion en vue d'une évaluation au 31 janvier au plus tard. Le saut de classe reste quant à lui toujours possible.

Le CEB

Il est maintenu en fin de 6e primaire et aux dernières nouvelles, il sera à nouveau certifiant.

Le CTC (certificat tronc commun)

Il sanctionne la réussite au degré inférieur. Il s'agit d'une épreuve externe commune pour tous les élèves inscrits en 3e secondaire sur l'ensemble des domaines du tronc commun. Il peut également être octroyé par un jury. Le Gouvernement en fixera toutes les modalités. Le conseil de classe délivrera la réussite ou non de l'épreuve sur la base de la maîtrise des contenus du référentiel.

Le changement d'école

Il sera rendu plus difficile par cet avant-projet de décret.

Le travail à domicile : Les règles seront uniformisées et concerneront le fondamental et le secondaire inférieur. Il doit pouvoir être réalisé sans l'aide d'un adulte. Sa durée est limitée dans le temps (ex : 20 minutes pour les 3e et 4e primaires). Ce travail ne pourra faire l'objet que d'une évaluation formative.

Entrée en vigueur du décret le 1er septembre 2019

Les trois années du maternel et les deux premières années du primaire organiseront le tronc commun dès septembre 2020.

Le secondaire inférieur verra l'instauration du tronc commun lors de l'année scolaire 2025-2026 pour la première, 2026-2027 pour la deuxième et 2027-2028 pour la troisième.

Position du SLFP

Notre organisation syndicale a rendu un avis réservé. Pourquoi ?

Le texte proposé lorsqu'il vous avait été soumis à la consultation lors de la présentation de l'avis n°3 a considérablement évolué. Les points d'opposition, comme l'interdiction du redoublement, ont été adaptés.

Le choix des 3 grilles permet une liberté de choix de l'établissement, liberté chère aux idéologies de notre syndicat. Une évaluation du processus du tronc commun est prévue, ce qui permettra d'avoir une vision scientifique des résultats. L'intégration des langues dès la maternelle est une réelle avancée. Certes, l'allongement est prévu et coulé dans ce texte, ce qui ne nous réjouit, pas mais cet avant-projet est un bon compromis par rapport à ce qui nous avait été annoncé. ■

Muriel VIGNERON

Vice-Présidente communautaire

Pour info à venir donc

- le livre 3 : enseignement fondamental ;
- le livre 4 : enseignement secondaire ;
- le livre 5 : enseignement spécialisé ;
- le livre 6 : dispositifs transversaux (CPMS, PSE, e-learning, prévention de la violence, accompagnement, dispositifs d'accueil des primo-arrivants, ...) ;
- le livre 7 : financement de l'enseignement en ce compris les bâtiments scolaires, les avantages sociaux et les sanctions financières en cas de non-respect des règles ;
- le livre 8 : dispositions finales en matière d'expériences pilotes ou d'autres dispositions inclassables .

En supplément de ces livres, un Code reprenant les règles relatives aux statuts et à la concertation sociale sera rédigé en collaboration avec les organisations syndicales. ■

INFORMATION HAUTES ECOLES & ECOLES SUPERIEURES DES ARTS (ESA)

Avis à tous ceux qui souhaitent occuper un emploi d'enseignant ou d'agent administratif en Hautes Ecoles (HE) ou dans les Ecoles supérieures des Arts (ESA) du réseau WBE lors de l'année académique 2019-2020 (étudiants futurs diplômés, contractuels, temporaires ou définitifs) ainsi que dans les Hautes Ecoles et ESA du réseau officiel subventionné par la Communauté française*!



Dans l'enseignement supérieur, le premier mars sont traditionnellement publiés :

1. l'appel aux candidatures pour les emplois vacants des fonctions de rang 1 du personnel enseignant à pourvoir dans les HE organisées par la FWB et dans certaines HE de l'officiel subventionné (Communes et Provinces);
2. l'appel aux candidatures pour les emplois vacants des fonctions du personnel enseignant à pourvoir dans les ESA organisées par la FWB et dans certaines ESA de l'officiel subventionné (Communes et Provinces) ;
3. l'appel aux candidatures pour les emplois du personnel administratif à pourvoir dans les HE organisées par la FWB et dans certaines HE de l'officiel subventionné (Communes et Provinces) ;
4. l'appel aux candidatures pour les emplois du personnel administratif à pourvoir dans les ESA organisées par la FWB et dans certaines ESA de l'officiel subventionné (Communes et Provinces).

Quels documents devez-vous consulter, compléter ? A qui les renvoyer et selon quelles modalités?

Pour les emplois PE et PA des HE et des ESA, l'appel paraîtra au Moniteur belge du **1er mars 2019**.

La durée de validité des appels sera de 15 jours à dater de la publication au M.B. soit le **16 mars 2019** cachet de la poste faisant foi !

Publication des appels au Moniteur Belge	1er mars 2019
Durée de validité des appels	15 jours calendrier à dater de la publication au M.B
Clôture du dépôt des candidatures	Le 16 mars 2019 (date de la poste faisant foi)

Les candidats devront compléter le formulaire ad hoc repris en annexe de l'appel (et de la circulaire qui devrait paraître fin février) et le renvoyer par voie recommandée à l'administration générale (acte(s) de candidature(s) et titre(s) de capacité (diplôme(s), expérience utile,...), ainsi que dans la Haute Ecole ou l'ESA concernée par l'emploi.

Pour tout renseignement complémentaire, n'hésitez pas à contacter le représentant SLFP de l'établissement ou Michel Popijn, permanent syndical en charge du Secteur enseignement supérieur (mp@slfp-enseignement.be – 02/548.00.21 – Gsm : 0492/612.588

** Pour les HE et ESA du réseau officiel subventionné, les appels se font entre le 1er mars et le 1er mai au plus tard.*