



argument



**Pour une année
pleine d'espoir**

Contact

SECRETARIAT GÉNÉRAL

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

CHEMINOTS

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

AFRC : ADMINISTRATIONS FÉDÉRALES, RÉGIONALES ET COMMUNAUTAIRES

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

ALR : ADMINISTRATIONS LOCALES ET RÉGIONALES

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

ONDERWIJS

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

ENSEIGNEMENT

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

LA POSTE

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

PROXIMUS

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

ORDRE JUDICIAIRE

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

DÉFENSE

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

FINANCES

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

POLICE

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

Contenu



L'Etat de droit belge en crise

4

Les plus hautes juridictions de notre pays dénoncent le manque de personnel et de moyens dans un Mémoire public.



Pension complémentaire

8

Le conseil des ministres a enfin approuvé la proposition visant à accorder une pension complémentaire au personnel contractuel fédéral.



Le plan social Proximus

13

Suite à la digitalisation du travail, Proximus a lancé un grand plan de restructuration causant la suppression de 1300 emplois. Grâce à la concertation sociale un plan social a été mis sur pied.



La bodycam à la Police

18

Le SLFP-Police insiste pour qu'une directive uniforme soit rédigée, s'appliquant à l'ensemble des corps de police utilisant des bodycams.



Réintégration à l'enseignement

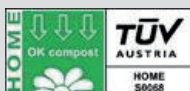
23

La surveillance de la santé des membres du personnel est obligatoire et vise à promouvoir et à préserver la santé des travailleurs par la prévention des risques liés au travail.

Retirez plus de votre carte d'affilié SLFP



En tant que membre du SLFP vous obtenez des réductions dans plus de 200 commerces, mais songez-vous toujours à utiliser votre carte d'affilié ? L'app AskOLI vous facilite les choses. Vous êtes averti automatiquement dès que vous visitez un site web sur lequel nous (et 40 autres organisations) offrons des ristournes. Vous récupérez ainsi votre cotisation, sans trop devoir chercher. Surfez sur askoli.net/fr/partner/vsoaslfp pour plus d'information. <https://www.askoli.net/fr/app-vsoaslfp-avantages-membres>



Le film de ce magazine est biodégradable et 100% compostable.



Papier portant le label FSC : marque de qualité pour une gestion durable des forêts.

Colophon

Editeur Responsable
Membres de la rédaction

François Fernandez-Corrales, Rue Longue Vie 27-29, 1050 Bruxelles
Pierre Boquet, Patricia Chenoy, Koen De Backer, Henri De Baer,
Sandra Deprez, Laurence Gastout, Catherine Henrard, Nicole Hertoghs,
Marnix Heyndrickx, Martine Renaux, Patrick Roijens, Guy Van Cauwen-
berghe, Nancy Van Quekelberghe et Patrick Waumans

Rédaction finale
Communication
Direction et Publicité
Préresse
Impression

Bert Cornelis
Cindy Willem
Bea Foubert
Creative Plus Production
Hoorens Printing



Merci pour votre confiance

Depuis plusieurs années, nous dénonçons le sous-financement des services publics.

La solution préconisée par certains politiques est de privatiser des pans entiers de la fonction publique, voire toute son entièreté.

Nous les renvoyons constamment à notre étude de 2017, qui explique pourquoi cela n'est pas possible si on veut garantir un État de droit. Nous avons l'impression de crier dans le désert.

Aujourd'hui, le 3 des juridictions les plus importantes de notre pays tirent la sonnette d'alarme. En effet, la Cour Constitutionnelle, le Conseil d'Etat et le Comité P viennent de rédiger un mémorandum pour le prochain gouvernement dans lequel ils demandent plus de moyens pour remplir leurs missions (voir article page 4).

Ce qui est étonnant dans cette démarche, c'est que cela démontre le peu d'écoute et de considération dont font preuve leurs ministres de tutelle, qui devraient veiller au bon fonctionnement de ces juridictions dans l'intérêt des citoyens.

Il est vrai, que depuis quelques années, nous

constatons que les administrations rédigent ce genre de document pour être certaines que leurs ministres ne les oublient pas.

C'est vraiment la panique à tous les étages de l'Etat. Au rayon des bonnes nouvelles, il y a la mise en place du second pilier de pension pour le personnel contractuel fédéral (voir article page 8).

Enfin, après plus de 12 années, notre revendication est réalisée, en tout cas pour le fédéral. C'est un pas dans la bonne direction, nous espérons que toutes les autres autorités fédérées emboîteront le pas. Nous avons demandé à l'ensemble de nos représentants d'inclure cette demande dans les cahiers de revendications sectoriels.

Nous profitons de cet édito pour vous remercier de votre confiance tout au long de l'année et vous souhaiter, au nom de l'ensemble de nos collaborateurs, une très belle année 2020 pour vous et tous ceux qui vous sont proches.

**“Bonne nouvelle !
La mise en place du
second pilier de pension
pour le personnel
contractuel fédéral”**



François Fernandez-Corrales, Président général du SLFP.

Les maladies psychiques sont la principale cause médicale de l'absentéisme

Chaque année, Medex publie son étude relative à l'absentéisme au fédéral. Le SLFP constate que cette étude bat en brèche certaines idées reçues sur l'absentéisme des fonctionnaires.

Les fonctionnaires, et les statutaires en tête, ont un taux d'absentéisme et un nombre de jours de congés maladie moyen inférieur aux travailleurs du secteur privé. Mais les mêmes tendances à la hausse (explosion

des burnouts...) sont constatées tant dans le secteur public que privé, et les perspectives n'annoncent pas d'amélioration (services en sous-effectif...).

Si cette étude est intéressante, le SLFP nuance. Consultez notre position et nos conclusions sur notre site web www.slf.eu.



ABONNEZ-VOUS À LA NEWSLETTER DU SLFP

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

SUIVEZ-NOUS SUR INSTAGRAM

Vous pouvez dorénavant aussi suivre le SLFP sur Instagram : www.instagram.com/slf.syndicat



L'État de droit belge en crise



« La Cour Constitutionnelle, la Cour de Cassation et le Conseil d'État s'unissent pour dénoncer le manque de personnel et de moyens dans un Mémoire public adressé aux responsables politiques »

Nos plus hautes juridictions, la Cour de Cassation, le Conseil d'État et la Cour Constitutionnelle ont diffusé publiquement le jour de la Saint-Nicolas une déclaration politique sans équivoque sur leur site web. Elles demandent à juste titre que l'on fasse moins d'économies sur les personnes et les moyens pour maintenir le niveau de qualité requis, afin qu'elles puissent continuer de garantir l'État de droit en Belgique.

Quel mauvais signe si les magistrats des juridictions suprêmes commencent à se comporter comme des syndicats ! Ils ne sont en effet pas représentés par les organisations syndicales représentatives ordinaires telles que le SLFP.

Néfastes

Ce sont le plus souvent des syndicats, comme le SLFP, ou d'autres organisations issues de la société civile – voyez les récentes manifestations dans le secteur culturel – qui diffusent des mémoires et des communiqués de presse afin

d'attirer l'attention des décideurs sur une politique néfaste basée sur des restrictions.

Que nos plus hautes juridictions, qui veillent au droit et à l'État de droit, avertissent que suite aux restrictions budgétaires elles ne sont plus en état de garantir les droits et libertés inscrits dans la Constitution, les lois et les traités internationaux est un signe de mauvais augure.

L'arriéré et la prolongation des délais pour le prononcé des jugements ne sont acceptables ni pour les justiciables ni pour les différents législateurs du pays. Les instances judiciaires ne peuvent plus réaliser les objectifs qui leur sont imposés légalement. Cela donne de l'insécurité juridique pour les citoyens. C'est une atteinte à l'intérêt général et qui va à l'encontre de l'ordre public.

Alliés

Même les plus hautes juridictions doivent faire des économies, tout comme les autres institutions publiques. Les restrictions linéaires de 2% par an pendant la législature 2014-2019 ont eu

un impact très important. Des pensionnés ne sont plus remplacés, les restrictions sur les moyens de fonctionnement ont réduit l'efficacité de la gestion tandis que le volume et la complexité des nouveaux dossiers augmentaient de manière significative. Les investissements en informatique doivent être faits de toute urgence. Les autres institutions publiques ont d'ailleurs subi le même sort. Le SLFP l'a dénoncé systématiquement et à juste titre. Nous trouvons maintenant un allié dans la magistrature.

Où êtes-vous maintenant, ministres qui avez ces instances sous votre tutelle? ■

Bea FOUBERT
Secrétaire général

Consultez les mémoires via
<http://www.raadvst-consetat.be/?page=news-&lang=fr&newsitem=564>
<https://www.const-court.be/fr/common/home.html>

Le Président général du SLFP-Poste Marc De Mulder est parti à la pension

« J'ai toujours recherché l'équilibre »

Qui peut être plus postier que celui qui est né dans un bureau de poste ? A l'école maternelle, on l'avait baptisé « Marc Post ». Son grand-père et sa grand-tante Irma étaient percepteurs postaux. Et puis vint Marc, qui a parachevé la tradition familiale. Le 1er décembre, Marc De Mulder est parti à la pension. C'est plus de trente ans au SLFP, 14 années de présidence du groupe SLFP-Poste que Marc laisse derrière lui. Un nouveau défi lui sourit : un bed-and-breakfast dans les Ardennes, accessible aussi aux vacanciers à mobilité réduite. Une maison sans entraves, comme son syndicat.



Marc De Mulder et ses troupes lors d'une des nombreuses actions du SLFP-Poste.

En tant que syndicaliste, vous avez toujours entretenu de bonnes relations avec la direction de bpost. Quel était votre secret ?

« J'ai toujours recherché le bon équilibre. Vous devez savoir que bpost a toujours dû faire face à une très forte concurrence européenne. La porte restait toujours entrouverte pour de faux indépendants et autres statuts précaires. Bpost est une entreprise qui peut offrir des emplois de qualité. Imaginons que bpost disparaisse demain, tous ces travailleurs ayant de nombreuses capacités disparaîtraient dans des statuts défavorables. C'est pourquoi il faut chercher le meilleur parti, trouver toujours des solutions, et donc entretenir une bonne collaboration avec

la direction de l'entreprise, pour le maintien de l'emploi. Sans mettre l'entreprise en difficultés. Et si les choses tournaient mal, la faute n'en revenait pas toujours à l'entreprise, mais aux responsables politiques qui n'élaboraient pas les règles adéquates. »

« Si on veut que bpost survive, il faut se préoccuper de l'emploi. C'est la meilleure garantie pour l'entreprise »

Vous avez été amené à négocier avec des poids lourds tels que Johnny Thijs. Ce n'était tout de même pas simple ?

« Son prédécesseur, Frans Rombouts, avait entamé la vente de certaines composantes de la Poste. Mes discussions avec Thijs peuvent être résumées au manque d'effectifs et au manque de moyens. C'était naturellement une manière de faire des économies. Les actionnaires ont toujours été bien pouponnés, mais le facteur se retrouvait au propre comme au figuré dans la froidure. Je me suis heurté l'une ou l'autre fois à Thijs. Il m'a dit une fois : « Je respecte votre opinion, mais je dois faire ce que je fais. » Un jour il a débarqué avec l'idée de faire distribuer



© SMITS

Marc De Mulder avec l'ancien CEO de bpost Johnny Thijs: "J'ai toujours bien pu travailler avec la direction de bpost."



© SMITS

2013: un grand moment dans la carrière de Marc De Mulder: la découverte sous le papier-peint d'un des bureaux du SLFP-Poste d'œuvres originales de Franquin (Spirou) et Peyo (Les Schtroumpfs). Elles sont désormais restaurées et visibles.

le courrier par des étudiants et des ménagères. C'était une espèce de facteurs de seconde zone. Là je me suis vraiment cabré pour aboutir à un compromis acceptable. »

Avez-vous organisé des grèves ?

« L'année dernière nous avons pris part à la grève générale de novembre. Il y avait une importante rupture de confiance entre le personnel et la direction. La charge de travail n'était plus acceptable. Et puis il y a bien eu quelques petites grèves au cours des années. Si c'était possible, nous les menions en front commun. Nous avons même, avec les syndicats et l'entreprise, mené la lutte contre l'ouverture trop rapide du marché postal en Belgique. Le combat pour un « social level playing field » pour les opérateurs postaux a résulté en une série d'actions qui nous ont permis d'être encore là aujourd'hui ! Nos voisins du nord, tant les Néerlandais que les Danois, ont dû encaisser bien d'autres chocs que nous ! Et tout le mérite revient au front commun en collaboration avec la direction de l'entreprise de l'époque ! »

A quoi votre successeur à la présidence du groupe Poste sera-t-il confronté ?

« Le dossier portant sur la réduction du nombre de jours de distribution du courrier par semaine est en route. La distinction entre le courrier urgent et non urgent. Les lettres qui doivent être distribuées le lendemain deviendront plus chères. On enverra donc plus de lettres à distribuer à une date plus tardive, plus d'un jour. Bpost se prépare à cette évolution. Au Danemark, le facteur ne passe qu'une fois par semaine. Si on veut que bpost survive, il faut se préoccuper de l'emploi. C'est la meilleure garantie pour l'entreprise. Bpost doit poursuivre son travail sur la distribution des colis. Nous devons convaincre le personnel de travailler dur pour ce service. C'est l'avenir. La distribution des lettres continuera de diminuer, il faut donc se focaliser sur d'autres marchés. Dans les meilleures conditions de travail. Le danger réside dans l'arrivée d'un second circuit, il en sera alors fini de la Poste. Il y a effectivement une concurrence venant de l'étranger dans le marché des colis, mais le syndicat doit exiger les bonnes conditions de l'emploi au niveau européen pour toutes les entreprises. Mais il y a un nouvel élément : le climat ! Bpost pourrait être un innovateur de la distribution écologiquement responsable du courrier. Voyez ce qui se passe en Autriche : toutes les entreprises déposent leurs colis destinés aux villes à un centre de répartition en dehors de la ville. La Poste procure les paquets aux destinataires à partir de là. »

N'y aurait-il pas trop de facteurs ? La situation est-elle comparable à celle de Proximus ?

« On ne peut enrayer la digitalisation. Bpost doit envisager cette évolution avec réalisme et penser à l'avenir. Le-commerce connaît un développement énorme. Voilà de nouveaux défis pour bpost. Je ne pense pas directement à des scénarios comme celui que l'on vit chez Proximus. De plus, il faudra toujours maintenir une distribution manuelle du courrier. Oui, la digitalisation. Je n'y suis pas vraiment favorable. J'ai visité récemment une vieille bibliothèque à Vienne, tous ces magnifiques livres anciens. Les écrits restent. Un album de photos jaunit peut-être, mais les photos restent. Aujourd'hui nous prenons des photos digitales, mais auront-elles une vie aussi longue que ces images jaunies ? Il est plus facile de transmettre du papier à la génération suivante, et il échappe aux hackers »

Vous avez toujours été particulièrement attentif à la Communauté Germanophone de notre pays. Comment cela se fait-il ?

« Chacun dans notre pays doit avoir les mêmes droits et bénéficier des mêmes services, où qu'il habite. Ces mêmes droits n'existaient pas pour nos amis germanophones. S'ils voulaient participer à un examen, ils devaient le faire en français. Car ils sont considérés comme des franco-phones. Pour moi ce n'était vraiment pas possible. L'allemand est également une langue officielle. C'est la raison pour laquelle je me suis toujours efforcé de défendre leurs droits. J'ai eu l'occasion de créer une antenne SLFP à Eupen, comme à Roeselare. C'est à mes yeux l'une de mes plus importantes réalisations. »

Si vous deviez rédiger une lettre, à qui l'adresseriez-vous et quel en serait le contenu ?

« Aïe, c'est une question difficile. J'écris pour le moment un livre sur ma vie dans le syndicat. Ce serait une lettre un peu plus longue, qui pourrait être lue par beaucoup plus de monde. Vous devez savoir que je viens d'une

vraie famille de postiers. Mon grand-père, ancien combattant de la Première Guerre Mondiale, a commencé à travailler à la Poste après la guerre. Ma grand-tante travaillait aussi à la Poste. Je suis né dans un bureau de poste et à l'école maternelle on m'appelait « Marc Post ». En tant que percepneur, mon grand-père habitait au-dessus de son bureau de poste à Wavre-Sainte-Catherine et mes parents occupaient la deuxième moitié de l'immeuble. C'étaient d'autres temps. Mon grand-père avait à côté de son lit une trappe qui lui permettait de garder un œil sur le coffre-fort de son bureau en dessous de chez lui. Il dormait toujours avec une arme de service, un revolver, à côté de son lit. A cette époque, le bureau de poste était le centre du village. Il y avait souvent des files de gens devant notre porte, qui venaient déposer une lettre, chercher leur pension ou qui venaient effectuer des paiements ou déposer leur épargne. »

Vous avez débuté au SLFP en 1988 comme délégué de secteur pour le Brabant Flamand. Comment êtes-vous arrivé au SLFP ?

« Je suis arrivé tout à fait par hasard au SLFP, grâce à la haute qualité de leurs cours préparatoires aux examens de promotion. J'ai commencé comme guichetier à Wavre-Sainte-Catherine. Après quelques pérégrinations - j'ai même été percepneur à Wavre-Sainte-Catherine, comme mon grand-père - j'ai abouti à Schepdaal. J'y ai été appelé au téléphone par Jan Eyndels, mon prédécesseur à la présidence du groupe Poste du SLFP. Il m'a demandé de succéder au délégué Achiel Six. J'ai accepté. Bien heureusement, car j'ai pu effectuer un très beau parcours au sein du SLFP. »

« Il y avait toujours quelque chose à défendre. Mais j'avais une solide équipe autour de moi. Des gens formidables auxquels je resterai éternellement reconnaissant »

Et puis vous êtes devenu le président du groupe Poste ?

« Au moment où la Poste s'est trouvée à un tournant important, Jan Eyndels est devenu le troisième président. Mais dès que, quelques années plus tard, la tourmente causée par le passage de Frans Rombouts à Johnny Thijs à la tête de la Poste s'était apaisée, il a eu l'opportunité de passer à un échelon supérieur et il est devenu le président général. C'est à ce moment qu'il m'a demandé de reprendre le flambeau au groupe Poste. Même si ce n'était pas vraiment un cadeau, la Poste puis bpost a rarement navigué dans des eaux tranquilles au cours de ces années, il y avait toujours quelque chose à défendre. Mais j'avais une solide équipe autour de moi. Des gens formidables auxquels je resterai éternellement reconnaissant. »

Vous avez aussi été le moteur de l'association des pensionnés du SLFP-Poste, le Cornet Bleu ?

« L'association existe depuis dix ans. Ils font deux sorties par an et bien sûr nous organisons une réception de Nouvel An avec un orateur qui traite d'un sujet à propos de la vie de retraité. Vous seriez étonné de savoir combien de pensionnés sont encore confrontés à la problématique des pensions. Je songe par exemple au système de péréquation. Mon collaborateur Henk Clauwaert, un véritable matheux, était arrivé à la constatation



Marc De Mulder s'est toujours entouré d'une équipe efficace.



Le fan-club de Marc De Mulder le jour du départ.

qu'une erreur avait été commise dans les calculs de la péréquation. Grâce au SLFP, une correction positive a été apportée dans les pensions. Ceci pour vous montrer que le syndicat peut aussi être utile aux pensionnés. L'association est surtout un moyen de garder l'implication des membres même après leur mise à la pension. »

Et quid de la pension ?

« Nous avons l'intention d'installer une maison de vacances en Wallonie, un bed-and-breakfast accessible aussi aux hôtes à mobilité réduite. L'habitation sera adaptée pour les utilisateurs de chaise roulante, avec une salle de bains et des toilettes adaptées, une maison de vacances sans entraves. Il y a beaucoup de demande. De plus, ma compagne Veerle est issue du secteur des soins de santé. Nous sommes tout à fait complémentaires. Nous sommes en train de transformer une maison au bord de la Semois. C'est pour nous un rêve qui se réalise. »

Beaucoup de succès dans les Ardennes !

Interview : Bert CORNELIS

Enfin !

Désormais, une pension complémentaire pour le personnel contractuel fédéral

Le 29 novembre 2019, le conseil des ministres a approuvé la proposition visant à accorder une pension complémentaire (deuxième pilier de pensions) au personnel contractuel fédéral. Le conseil des ministres a attribué le contrat de gestion à AXA par la même occasion.



Le SLFP se réjouit de la réalisation de l'une de nos plus importantes revendications. Une réalisation il est vrai très partielle, car réservée au personnel contractuel fédéral. Depuis plus de 12 ans déjà nous reprenons ce point dans notre cahier de revendications ! Nous luttons depuis des années pour une pension digne en faveur des membres du personnel contractuel du secteur public. Nous sommes satisfaits, mais nous constatons en même temps que le budget annuel de 32 millions d'euros réservé par l'autorité était insuffisant pour l'exécution en 2019. Parce que cette mesure est rétroactive au 1er janvier 2017 (voir plus loin), un budget supplémentaire doit être prévu en 2019. Le gouvernement a purement et simplement repris, sans concertation et même

sans avis préalable aux organisations syndicales, le budget de 13 millions d'euros destiné à « l'Accord Interprofessionnel » purement et simplement dans le budget de ce deuxième pilier des pensions. C'est un élément important que la communication officielle du conseil des ministres ne mentionne pas.

Bref, l'ensemble des organisations syndicales participe donc - même indirectement - à la possibilité de financer cette louable initiative. L'objectif est maintenant que ce bon exemple soit suivi par les autres autorités.

Nous donnons ci-dessous au lecteur des morceaux choisis de ce qui a été publié par le ministre des pensions sur son site web, en y ajoutant des commentaires et en le retravaillant.

Préalablement ?

La loi du 30 mars 2018 « d'adaptation de la réglementation en matière de pensions complémentaires » a ouvert la voie vers cette pension complémentaire en faveur des membres du personnel contractuel de l'autorité fédérale. C'était déjà inclus dans l'accord de gouvernement fédéral. Le statut pécuniaire prévoit ce 2e pilier comme un nouvel avantage pécuniaire pour le personnel contractuel fédéral.

Des membres du personnel contractuel de la fonction publique locale en bénéficiaient déjà auparavant (...). Tous les salariés du secteur privé et les indépendants pourraient entretemps se constituer une pension complémentaire.

Combien et comment ?

La plupart des agents contractuels fédéraux porteurs d'un contrat de travail au 1er juillet 2019, reçoivent automatiquement une pension complémentaire par le biais d'une assurance dont la prime annuelle est égale à 3% de leur salaire brut annuel et est destinée à la constitution de la pension complémentaire. Certains (voir plus loin) porteurs d'un contrat de travail au 1er janvier 2020, la reçoivent également. Le travailleur ne paie pas de cotisation, seul l'employeur public est amené à payer. Cela se fait donc automatiquement sans que le membre du personnel contractuel doive prendre une quelconque initiative.

Selon le site du ministre des Pensions Bacquelaïne, un ensemble de 19.793 membres du personnel contractuel fédéral bénéficie désormais d'une pension complémentaire.

Pour qui est porteur d'un contrat de travail au 1er juillet 2019 ?

Tous les membres du personnel contractuel de la fonction publique fédérale reçoivent une

pension complémentaire par le biais d'une assurance dont la prime annuelle est égale à 3% de leur salaire brut annuel et est destinée à la constitution de la pension complémentaire, soit

- les services publics fédéraux (=SPF) ;
- le personnel civil du Ministère de la Défense ;
- les Institutions publiques de Sécurité Sociale (=IPSS) telle que l'ONEM, l'INASTI, le SFP;
- les organismes d'intérêt public fédéraux tels que l'AFSCA , la Régie des Bâtiments, Fedasil, l'IBPT;
- les greffes et parquets (le personnel contractuel de l'Ordre judiciaire, pas les magistrats);)
- la police fédérale et locale ;
- les cabinets ministériels au niveau fédéral, lorsque ce personnel a été directement engagé par ce cabinet ministériel.

Pour qui est porteur d'un contrat de travail au 1er janvier 2020 ?

Le même conseil des ministres du 29 novembre a décidé d'étendre le système au personnel contractuel porteur d'un contrat de travail au 1er janvier 2020 de quelques organismes fédéraux supplémentaires.

Il s'agit entre autres du personnel du Conseil National du Travail, de l'Orchestre National, d'UNIA et de MYRIA.

Eux aussi reçoivent une pension complémentaire par le biais d'une assurance dont la prime annuelle est égale à 3% de leur salaire brut annuel et est destinée à la constitution de la pension complémentaire.

Effet rétroactif au 1er janvier 2017 ou « back service » ?

Les syndicats et l'autorité ont négocié sur ce projet depuis 2017 au Comité A. Le SLFP a veillé à ce que le gouvernement fédéral s'engage à instaurer le 2e pilier dès le 1er janvier 2017. Cela s'appelle le « back service ».

Tous les membres du personnel identifiés comme contractuels au 1er juillet 2019 et qui étaient en service en 2018 et 2017 bénéficient d'un effet de rattrapage (un « back service ») à partir de janvier 2017.

Pour les membres du personnel des quelques institutions ajoutées par le conseil des ministres du 29 novembre 2019 (UNIA etc.), le même principe est d'application mais avec comme date de référence le 1er janvier 2020, avec le même back service pour les années 2017-2018-2019.

A combien s'élève le back service 2017-2018-2019 ?

Dans les deux cas, le back service correspond à 1% de leur salaire pour 2017 ; 1,5% de leur salaire pour 2018 et 3% à partir de 2019.

Capital ou rente ?

La pension complémentaire est versée sous la forme d'un capital, mais celui-ci peut aussi être converti en une rente mensuelle. Chaque cas diffère en raison de son parcours, son salaire, sa situation familiale, sa situation fiscale, etc. Ci-après quelques exemples fournis par le cabinet de la fonction publique :

Exemple 1

Sur un salaire brut annuel de 36.000 euros, une prime de 3% permet à un agent contractuel ayant une carrière complète (45 ans) de se constituer

un capital de 97.538,07 euros, ce qui représente une rente annuelle de 5.285,03 euros.

Exemple 2

Sur un salaire brut annuel de 50.000 euros, une prime de 3% permet à un agent contractuel ayant une carrière complète (45 ans) de se constituer un capital de 135.469,55 euros ce qui représente une rente annuelle de 7.340,32 euros.

Quel sera le régime fiscal lors de la liquidation ?

Les capitaux versés dans le cadre de cette pension complémentaire seront taxés au taux d'imposition de 16,5% voire au taux de 10% :

- s'ils sont liquidés au plus tôt à l'âge légal de la pension (65 ans) de l'agent contractuel qui est resté effectivement actif au moins jusqu'à cet âge ou ;
- s'ils sont liquidés au plus tôt à l'âge auquel les conditions d'une carrière complète (45 ans) sont remplies, selon la législation applicable en matière de pensions, par l'agent contractuel qui est resté effectivement actif au moins jusqu'à cet âge.

Le SPF BOSA répond à vos questions et gère le budget

Le SPF Bosa est le gestionnaire officiel du budget. Il est chargé des versements à la compagnie d'assurances AXA. Il répond à toutes les questions que les membres du personnel contractuel fédéral lui posent. Des moyens budgétaires complémentaires ont été accordés en vue de renforcer son personnel.

Contact : SPF Stratégie et Appui Boulevard Simon Bolivar 30 WTC III 1000 Bruxelles ; info@bosa.fgov.be, 02/740.74.74.74

Quel en est le coût annuel ?

Un budget annuel récurrent de 32 millions d'euros a été débloqué par le gouvernement pour financer la mesure. Pour le financement de l'effet rétroactif un budget supplémentaire a dû être octroyé pour l'année 2019. Cela coûte au total 51,15 millions d'euros. Comme indiqué dans l'introduction, 13 millions d'euros y sont repris du budget de l'Accord Interprofessionnel, sans concertation avec les syndicats.

Conclusion : les autres autorités doivent suivre !

Pour conclure, le SLFP espère que la chancellerie du Premier ministre tiendra sa promesse : l'installation d'un comité de monitoring avec les organisations syndicales pour assurer le suivi et, après la désignation de l'assureur AXA par le conseil des ministres, qui a eu lieu récemment, et d'au moins une réunion avec les organisations syndicales. Nous sommes donc en attente..

Le SLFP insiste sur le fait que notre revendication d'un deuxième pilier de pensions en faveur du personnel contractuel de la fonction publique n'est exaucée que partiellement. Le SLFP lutte pour l'instauration d'un deuxième pilier de 3 % en faveur de la totalité du personnel contractuel du secteur public, et pas seulement pour celui du niveau fédéral ! L'autorité flamande a entretemps déjà suivi ce bon exemple. Nous avons demandé à tous nos responsables de reprendre cette revendication dans les cahiers de revendications sectoriels respectifs. ■

Les conseils de ESET INTERNET SECURITY

La protection de vos droits est une tâche importante du SLFP. Non seulement la protection de vos droits du travail est importante aujourd'hui, mais aussi d'autres droits relatifs à votre vie privée doivent être protégés. La société européenne ESET développe depuis plus de 30 ans des technologies avancées de sécurité informatique pour les particuliers et les entreprises et vous propose quelques conseils précieux.



Votre maison n'est plus simplement composée de briques. Elle est désormais un réseau technologique connecté. Chaque nouvel « objet » intelligent qu'on introduit dans nos maisons – allant du simple périphérique à Alexa d'Amazon – augmente le nombre d'appareils connectés via notre routeur Internet et ainsi, multiplie les occasions pour les pirates informatiques d'accéder à votre domicile..






Protéger les bases – votre routeur

Améliorer la sécurité de votre routeur Internet constitue l'une des mesures les plus simples à mettre en œuvre pour sécuriser votre maison et les technologies que vous y conservez. Le routeur constitue essentiellement la base de la maison connectée. Cette année, dans le cadre du Mois européen de la cybersécurité (ECSM), prenez le temps de suivre ces quatre conseils faciles à appliquer :

- **Investissez dans le bon routeur :** Consultez les comparatifs en ligne des modèles de routeurs avant l'achat et recherchez les fonctions de sécurité simple à utiliser. Le chiffrement WEP a été percé depuis longtemps, et les attaques récentes contre le chiffrement WPA2 connues sous le nom KRACK montrent que celui-ci pourrait aussi être vulnérable. Bien que peu de routeurs aient eu besoin d'une mise à jour suite à cette attaque, ces mises à jour étaient néanmoins nécessaires pour certains d'entre eux.

- **Mettez toujours votre système d'exploitation à jour :** C'est facile d'oublier de vérifier les mises à jour de sécurité de votre routeur. Prenez en compte les possibilités d'actualisation au moment d'opter pour un routeur, alors que les prochaines vulnérabilités de WPA2 pourraient exiger une mise à jour. Songez à l'importance de votre routeur dans la protection de votre domicile ; débourser 20€-30€ de plus maintenant pour un routeur de qualité, qui continuera de vous transmettre les mises à jour nécessaires dans quelques années est un choix plus rentable que d'opter pour un appareil de moindre valeur que vous devrez remplacer pour faire face à la prochaine vulnérabilité.
- **Désactivez l'Universal Plug and Play (UPnP) sur votre routeur :** La majorité des gens n'ont pas besoin d'utiliser un routeur UPnP; dans ce cas pensez à désactiver cette option dans les paramètres de votre routeur. Cette fonctionnalité permet aux gens d'accéder à votre réseau sans s'authentifier. Il vaut donc mieux la désactiver quand c'est possible.
- **Éteignez le contrôle à distance (remote management) :** Afin d'éviter que des hackers ne parviennent à modifier les paramètres de votre routeur via un accès à distance, éteignez le contrôle à distance sans fil. Ceci implique un accès physique au routeur afin de pouvoir apporter des changements à ses réglages.

Alors que nous continuons d'augmenter le nombre d'appareils dans nos foyers, nous devons garder la sécurité en tête. Au fond, vous ajoutez des fenêtres et des portes supplémentaires par lesquelles les cybercriminels peuvent s'introduire dans votre maison. Vous devez vous assurer de barrer ces accès virtuels comme vous le faites avec la porte d'entrée. La sécurité est toujours essentielle, notamment celle de nos routeurs, et nous devons prendre les mesures qui s'imposent pour éviter que l'Internet des Objets ne devienne le Ransomware des Objets. Pour faire face aux risques que représente le commerce électronique moderne, où les achats en ligne sont devenus extrêmement pratiques et faciles, ESET a compilé cinq conseils simples et faciles à retenir : soyez des NERDS.

	<p>N – Les codes NIP ou les mots de passe des services bancaires en ligne ne doivent jamais être demandés ou divulgués lorsque vous effectuez un paiement en ligne. Votre NIP ne devrait être utilisé qu'aux guichets automatiques et aux terminaux physiques des points de vente, comme les caisses des supermarchés.</p>
	<p>E – Examinez la marchandise attentivement si vous en avez l'occasion (et n'hésitez pas à poser des questions et demander des précisions). Rappelez-vous qu'il incombe à l'acheteur de s'assurer que la qualité des biens achetés est conforme aux normes qu'il accepte de payer.</p>
	<p>R – La réputation joue un grand rôle dans les achats en ligne. La crédibilité du site Web devrait toujours constituer une considération clé dans vos décisions d'achats en ligne.</p>
	<p>D – Demandez-vous, demandez à vos amis, à votre famille, à qui que ce soit, une deuxième opinion. Pourquoi ce produit est-il vendu à un prix si bas ? Pouvez-vous trouver d'autres plateformes ou des détaillants qui le vendent aussi bon marché ? En fin de compte, plus vous remettez en question l'achat sans vous précipiter, meilleur sera le résultat.</p>
	<p>S – En sécurité. Avant de commencer à saisir vos informations de paiement sur un site Web, vous devez d'abord vous assurer que le site Web utilise le chiffrement. Recherchez un petit symbole de cadenas dans la barre d'adresse et une adresse Web commençant par https://.</p>

En fin de compte, au-delà de l'acronyme NERDS, détaillant les bonnes habitudes de magasinage en ligne, la chose essentielle à retenir de cet article se résume à la sagesse populaire : « Si c'est trop beau pour être vrai, c'est probablement le cas. » Réfléchissez à deux fois avant de passer à la caisse et protégez votre porte-monnaie de tous les pickpockets, même numériques. ■

ESET, une entreprise européenne



ENJOY SAFER
TECHNOLOGY™



Depuis plus de 30 ans, ESET développe des technologies de sécurité IT de pointe, destinées aux particuliers comme aux entreprises.

Profondément européenne dans sa démarche de combat contre la cybercriminalité, ESET est aujourd'hui devenue la plus grande société de sécurité informatique de l'Union Européenne.

L'entreprise est à l'origine de la découverte de nombreuses nouvelles menaces, comme le malware LightNeuron, Industroyer, ou encore du premier espioniciel (spyware) connu à s'être infiltré dans Google Play, et construit sur les bases du malware AhMyth. C'est également la seule entreprise de sécurité informatique à avoir découvert le Rootkit UEFI, LoJax, lors d'une cyber-attaque sur quelques organisations gouvernementales des Balkans. Depuis Novembre 2019 ESET est devenu l'un des membres fondateurs de l'App Defense Alliance de Google. La marque protégera désormais proactivement les applis mobiles sur Google Play Store.

ESET propose des solutions parmi les plus efficaces sur le marché, et qui assurent une utilisation minimale des ressources de vos appareils. Travaillez, jouez et naviguez sur Internet sans ralentissements.

Protégez vos ordinateurs et vos périphériques mobiles avec la technologie multicouche d'ESET, et préservez vos données personnelles des spywares, ransomwares et autres types de malwares. Les produits conviviaux et hautement performants d'ESET sont en plus faciles à installer !

Surfez en toute tranquillité avec ESET. ■

Consultez la plateforme www.slfp-avantages.be et découvrez l'offre ESET aux membres SLFP.

La CGSLB continue à chercher des candidats pour la liste 1

Une petite main innocente a attribué le n°1 à la CGSLB pour les prochaines élections sociales dans les entreprises du secteur privé. Il est encore temps de poser sa candidature. La période de protection des candidats débutera entre le 12 et le 25 janvier 2020, les listes devront être déposées entre le 17 et le 30 mars.



La CGSLB continue à chercher des candidats dans les entreprises qui doivent organiser des élections sociales en vue du scrutin qui se tiendra entre le 11 et le 24 mai 2020. Toutes nos listes ne sont pas complètes et nous sommes encore absents de quelques entreprises. Donc, si vous connaissez des amis, des membres de votre famille, des voisins... qui travaillent dans une entreprise du secteur privé, demandez-leur s'ils ou elles n'ont pas envie de devenir représentants ou représentantes du personnel. Les élections sociales n'ont lieu que tous les quatre ans, c'est l'occasion de décrocher un mandat en Comité pour la Prévention et la Protection au Travail (CPPT à partir de 50 travailleurs) ou en Conseil d'Entreprise (CE à partir de 100 travailleurs) et parfois en Délégation syndicale pour agir tout de suite.

Concertation

Le succès de la CGSLB aux élections sociales bénéficie directement au SLFP, d'abord en renforçant une vision différente de l'action syndicale qui donne la priorité à la négociation sur l'affrontement. Ensuite, il est important de se rendre compte que du rapport de force entre les trois syndicats dépend la répartition des mandats dans de nombreux organes de la concertation sociale comme, par exemple, dans les comités de gestion des secteurs de la sécurité sociale. Le grand public a parfois l'impression que les syndicats n'existent que pendant les grèves et les manifestations. Nous savons que l'essentiel de notre mission réside dans la prévention des conflits et la proposition de solutions. D'où l'importance de pouvoir

compter sur les meilleurs délégués et mandataires, capables de garder leur sang-froid jusqu'à ce que des actions plus fermes s'imposent par l'absence de volonté de l'autre partie d'aboutir à une solution raisonnable.

Go for 50/50

La CGSLB s'est fixé, en plus de faire élire un plus grand nombre de candidats, l'objectif ambitieux de tendre vers la parité homme/femme. Pas sur chaque liste dans chaque entreprise, bien sûr, mais globalement. Pas maintenant en 2020, mais le plus rapidement possible. Si les femmes veulent que les problématiques qui les touchent plus particulièrement (comme l'équilibre vie de famille/carrière professionnelle) soient mieux prises en compte dans l'entreprise, elles doivent siéger au CE, au CPPT ou en Délégation syndicale.



Plus largement, la liste est censée refléter la diversité du personnel (métiers, bâtiments, niveaux de hiérarchie, origines ethniques, âges...).

Les délégués et les déléguées ont le pouvoir de mettre leur grain sel dans la cuisine de l'entreprise dans de nombreux domaines pour améliorer l'emploi et la qualité de vie au travail.

Conseil d'Entreprise

- donner son avis ou formuler des propositions concernant l'organisation du travail
- recevoir les informations économiques et financières
- élaborer et modifier le règlement de travail
- examiner les critères à appliquer, en cas de licenciement et d'embauche
- gérer des œuvres sociales
- fixer les dates des vacances annuelles et établir, si nécessaire, un roulement pour le personnel ...

Comité pour la Prévention et la Protection au Travail

- promouvoir activement toute action assurant le bien-être des travailleurs
- formuler des propositions sur la politique de prévention des accidents et des maladies professionnelles
- réduire la charge psychosociale occasionnée par le travail,
- promouvoir les mesures prises par l'entreprise en matière d'environnement...

Pour nous contacter, passez par le site web www.devenezcandidats.be ou www.devenezcandidate.be

Le SLFP surveille strictement la mise en œuvre du plan social

Le 9 décembre 2019 a eu lieu une Commission paritaire extraordinaire qui a approuvé avec 15 voix sur 18 le plan proposé par l'entreprise et négocié avec le management de l'entreprise.

C'était la première semaine de janvier 2019 que le personnel avait pris connaissance via la presse d'un plan de restructuration portant sur la suppression de 1900 emplois au sein de l'entreprise "publique". Raison invoquée par le management : la digitalisation du travail dans un grand nombre de domaines allait causer la perte de centaines de métiers exercés par des collaborateurs de qualité.

Pendant de longs mois, nous avons dû assister à des présentations de centaines de slides expliquant la situation dans chaque service de l'entreprise... Et dès le mois de juin, un planning des négociations a été établi.

Aucune des propositions (plus de 40) formulées par le personnel pour réaliser des économies au lieu de supprimer des emplois et relayées par les organisations syndicales n'ont été prises en compte par le management.

Vu la rigidité des représentants du management pendant les premières séances de négociation, nous avons été contraints, pour la première fois dans l'histoire du dialogue social au sein de l'entreprise, de faire appel au SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, qui a désigné un conciliateur social. Le rôle de ce conciliateur consistait principalement à restaurer et à faciliter le dialogue entre le management et les organisations syndicales.

Grâce à l'action de ce conciliateur, de véritables négociations ont pu être engagées dans le courant du mois de septembre et se sont terminées le 18 novembre 2019, lorsqu'une des 3 OSRs a quitté la table des négociations. Pendant ces mois, le SLFP a mis la priorité sur le nombre de licenciements qui étaient inacceptables et sur les formations futures pour les employés qui restaient au sein de l'entreprise.



Les Proximus-Towers à Bruxelles

En novembre 2019, le SLFP-Proximus a demandé à ses membres de voter pour ou contre le plan. Le résultat était de 65 % pour et 35 % contre (vote électronique pour permettre à chacun de faire entendre sa voix). En définitive, sur les 1300 emplois supprimés, certains collaborateurs partiront de façon volontaire avec une prime supplémentaire, d'autres pourront recourir au plan 58+, un plan de départ anticipé existant déjà depuis quatre ans dans l'entreprise pour les collaborateurs ayant au moins 58 ans. Hélas, un nombre indéterminé de travailleurs devront nous quitter obligatoirement en 2020 et 2021.

En raison de l'obtention des 2/3 des voix à la Commission paritaire, le Conseil d'administration n'aura pas recours à l'article 35 de la loi de 1991. Il n'y aura donc pas de précédent susceptible d'être utilisé dans d'autres entreprises publiques.

En tous les cas, nous suivrons de très près l'application de ce plan, afin qu'il soit appliqué tel que négocié.

Nous souhaitons beaucoup de courage à l'ensemble du personnel de Proximus !

C'est NON pour le SLFP-Cheminots

Le SLFP-Cheminots a rejeté le Protocole d'Accord Social lors du Comité de Pilotage du 21 novembre 2019.

Le texte proposé par la direction est à des années lumières de l'attente des cheminots.

Le personnel devrait autofinancer l'augmentation de son pouvoir d'achat par une nouvelle hausse de sa productivité. L'évolution de l'emploi au sein des chemins de fer prévue pour 2020, dépendra de plusieurs facteurs qui augurent de sombres desseins.

Ce Protocole est donc totalement inacceptable dans la mesure où le personnel a déjà été lourdement pénalisé par une augmentation de la productivité et ce depuis plusieurs années. Les cheminots sont déjà sur la corde raide en termes de conditions de travail ou d'effectif.

On n'est plus très loin d'une démotivation qui serait très préjudiciable tant pour la direction que pour les agents eux-mêmes.

Le SLFP-Cheminots est donc plus que jamais déterminé. Le message que nous avons donné ne laisse aucune ambiguïté sur notre détermination à faire entendre les demandes légitimes des Cheminots. ■



La Caisse des soins de santé

Le SLFP-Cheminots a défendu la mutuelle des chemins de fer à la Chambre des Représentants.

La proposition de loi déposée par Valerie Van Peel (N-VA) concernant la suppression de la caisse des soins de santé inquiète plus que jamais tous les Cheminots.

La caisse des soins de santé est une obligation en matière de soins de santé avec une cotisation légale. La caisse de solidarité sociale faisant partie du fonds des œuvres sociales octroie divers avantages sociaux et intervient de manière complémentaire aux remboursements légaux en matière d'assurance obliga-

toire. Elle intervient dans les indemnités en cas d'incapacité de travail, funérailles, ...via la caisse des indemnités.

Le SLFP-Cheminots a rappelé que l'argument de loi sur le libre choix au niveau de son assurance-maladie ne tient pas la route compte tenu des nombreux avantages complémentaires dont bénéficient les membres du personnel et les pensionnés en tant que bénéficiaires du fonds des œuvres sociales. L'affiliation obligatoire à la caisse des soins de santé, telle qu'elle est prévue par l'article 118. L'alinéa 2 de la loi coordonnée du 14 juillet 1994, n'est pas contraire aux articles 10 et 11 de la constitution.

L'arrêt de la Cour constitutionnelle du 21 octobre 2008 justifie la non-violation des articles 10 et 11 de la constitution.

L'article 27 de la constitution « droit d'association » n'est pas applicable à la CSS en tant qu'institution de droit public.

Une mutuelle a pour devoir d'intervenir dans les remboursements afin de permettre à tous l'accès aux soins de santé. Nous sommes donc convaincus que l'on ne peut pas reprocher à notre système d'être performant et de maintenir un bon niveau de santé auprès des cheminots. ■

Facilités de circulation « Billets Benelux »

Nous portons à votre connaissance qu'à partir du 1 janvier 2020, le nombre de billets Benelux gratuits accordés sera diminué de 12 unités par bénéficiaire.

Cette décision fait suite à une enquête menée par l'inspection sociale. Nous reviendrons ainsi à la situation connue avant l'avis 94 H-HR/2006. ■

Le service social de Belspo offre une aide pour tous

Anne Mahieu est depuis quelques années déjà notre déléguée SLFP à la Bibliothèque Royale de Belgique. Elle est aussi membre du Conseil d'administration du service social de Belspo.



frais d'abonnements sportifs et/ou culturels ainsi qu'aux frais de garderie et/ou stages de vacances pour les enfants, ou encore, d'une prime de naissance ou d'adoption, d'une intervention dans la médecine préventive ou de services aux pensionnés. »

Quels sont les bénéficiaires du service social ?

« Le service social s'adresse aux membres du personnel de la Politique scientifique fédérale, aux membres du personnel des 10 Etablissements scientifiques fédéraux relevant du ministre de la Politique scientifique, aux membres du personnel pensionnés qui, au moment de leur retraite, appartenaient à l'une de ces deux catégories, aux veuves, veufs et orphelins dont l'époux, l'épouse, le parent appartenait au moment du décès aux deux premières catégories, aux membres de la famille des agents des trois premières catégories qui font partie du même ménage ou qui vivent sous le même toit. » Quel que soit le problème rencontré par les personnes qui travaillent dans un établissement scientifique fédéral ou au SPP, elles ne doivent pas hésiter à demander de l'aide. Le service social de Belspo est là pour elles ! ■

Martine RENAUX

Qu'est précisément Belspo ?

Anne Mahieu : « Belspo, c'est l'acronyme du Service Public de Programmation de la Politique Scientifique Fédérale (SPP), qui est l'autorité de tutelle pour les dix établissements scientifiques fédéraux (Archives générales du Royaume, Bibliothèque royale, Musée royal de l'Afrique centrale, Institut royal d'Aéronomie spatiale, Institut royal météorologique, Observatoire royal, Institut royal des Sciences naturelles, Musées royaux des Beaux-Arts, Musée royal du Patrimoine artistique, Musées royaux d'Art et d'Histoire). »

Quel est l'objet du service social de Belspo ?

« Venir en aide au personnel des établissements scientifiques fédéraux. En apportant une aide individuelle et/ou collective. C'est-à-dire une aide sociale individuelle telle qu'une aide psychosociale, juridique ou financière, ou le recours à un assistant social. »

Et que représente une aide collective ?

« C'est une aide sociale sous la forme d'une assurance hospitalisation, d'une intervention dans les frais médicaux, l'achat de lunettes ou lentilles, l'accès à la carte Collishop pro, à la fête de Saint-Nicolas, une intervention dans les

Comment introduire une demande au service social de Belspo ?

Par courrier postal adressé au Service social de BELSPO ASBL, WTC III, Boulevard Simon Bolivar 30 à 1000 Bruxelles.

Par fax au 02/238 36 52.

Par e-mail au Secrétariat : secr.soc@belspo.be ou aux assistants sociaux : assistant.social@belspo.be

Pour plus d'information consulter simplement le site : http://www.belspo.be/soc/general_task_fr.stm ■

Réglementation régime de temps de travail du personnel judiciaire

Le SLFP-OJ est depuis des années l'un des pionniers dans la rédaction et la mise en œuvre d'un régime de temps de travail pour "tout" le personnel des Cours et Tribunaux. À ce jour, il existe en effet trop d'aménagements différents du temps de travail. Cela conduit parfois à une surenchère entre différentes entités juridiques.

En 2016, un groupe de travail a été créé au sein du service d'assistance des Cours et Tribunaux pour préparer un premier projet. Ceci avait été proposé pour la première fois lors de la concertation syndicale en juillet 2017. Cette première note était inacceptable pour les organisations syndicales et le service d'assistance a été prié de refaire ses devoirs. Entre-temps, à des moments réguliers, différentes versions ont commencé à circuler et à mener une vie propre. Comme c'est souvent le cas, les dirigeants ont jugé nécessaire de les considérer partiellement ou entièrement comme définitives et de les utiliser dans leur service. Ceci au grand dépit des organisations syndicales. Nous nous sommes plaints à plusieurs reprises



aux autorités que de nouveaux règlements aient été introduits sans tenir compte des règles de la concertation sociale.

Fin octobre 2018, le nouveau texte a été présenté au Collège du Ministère Public. Deux mois plus tard (décembre 2018), celui-ci est soumis au collège des Cours et Tribunaux. Ils ont ensuite pris presque un an pour discuter et débattre de sa conception.

Enfin, un projet fut proposé lors de la concertation syndicale du 18 novembre 2019.

Le projet actuel, qui a été largement approuvé par le SLFP ROJ, sera à présent affiné dans les prochaines négociations, sur la base des remarques des organisations syndicales.

Le SLFP-OJ espère en tout cas pouvoir finaliser le projet à court terme. ■

Guy VAN CAUWENBERGHE

Président SLFP-OJ

DGOJ - Direction des infrastructures 'New Infra'

Le 1er janvier 2020, 'New Infra' sera lancé au sein de l'ordre judiciaire.

Le projet a pour objectif de mettre en place une politique intégrée reposant sur deux piliers, qui s'appuiera sur un modèle décentralisé: politique de sécurité professionnelle et cohérente; optimiser l'infrastructure et la technologie.

De cette manière, l'ordre judiciaire sera allégé par le transfert de certaines tâches.

À l'avenir, les collaborateurs 'Surveillance et Gestion' seront hébergés par le 'Service Safety et Security', ce qui signifie, qu'ils ne seront plus sous la responsabilité de l'OJ, mais qu'ils seront dirigés localement par un chef d'équipe.

Beaucoup de choses changent également en ce qui concerne l'entretien des bâtiments. Les pouvoirs entre OJ et la Régie des Bâtiments seront mieux et plus clairement définis. Le service 'Facility' jouera un rôle important ici au niveau local.

Entre-temps, les recrutements nécessaires ont été lancés pour permettre à 'New Infra' de commencer le travail à la date proposée.

En tant qu'organisation syndicale, nous avons naturellement encore quelques réserves sur ces changements. Cela semble être une bonne chose que les collaborateurs 'Surveillance et Gestion' aient été transférés à 'New Infra'. Néanmoins, nous estimons que pour deux

autres catégories de personnel, les agents d'accueil et le personnel de nettoyage, qui restent à l'OJ, c'est une occasion manquée de ne pas les inclure dans la nouvelle structure.

On peut bien sûr deviner qui s'y est opposé..... Un dernier point non négligeable dans cette nouvelle configuration est bien entendu quel budget sera affecté à cette nouvelle infrastructure? S'il s'avère insuffisant, nous craignons que l'enthousiasme des nouveaux membres du personnel recrutés ne se transforme rapidement en indolence. ■

Guy VAN CAUWENBERGHE

Président SLFP-OJ

Travailleurs des administrations locales bruxelloises participent en grand nombre à la grève de novembre

Sur base de notre cahier de revendications établis en front commun après de multiples débats avec les instances de terrain (conférence des secrétaires, des bourgmestres, Brulocalis, membres des cabinets compétents...) et remis sous forme de mémorandum en date du 20 septembre 2018, nous avons dû constater, et nos affiliés également, que la note de politique générale proposée par le gouvernement Vervoort III ne pipait mot de nos propositions afin de revaloriser les agents des communes, des CPAS, des chapitres 12 et du secteur des hôpitaux publics.

Cela a entraîné une colère énorme de nos membres et des agents des pouvoirs locaux en général qui se sont sentis une nouvelle fois considérés comme oubliés par rapport aux agents des 2 autres régions et de ceux qui travaillent dans l'entité propre de la Région Bruxelloise.

Cette colère s'est exprimée au sein de plusieurs secteurs avec un mot d'ordre : « Solidarité ». Avec en filigrane, comme slogan : « Stop aux bas salaires, on ne lâche rien ! ».

Il est évident qu'il y a toujours moins bien loti que soi ou que nous, mais ça ne doit pas être une raison pour ne pas nous battre ou prétendre à de meilleures conditions barémiques et salariales, d'avancement dans notre carrière, d'obtention d'avantages tels que des chèques repas là où il n'y en a pas, d'obtention d'une harmonisation dans la prise en charge de certains modes de transports, d'obtention de meilleures conditions de bien-être au travail (amélioration des locaux, des matériels mis à notre disposition...).

Ces états d'esprit ont été relayés ce 12 novembre 2019 lors de notre rencontre avec le ministre-président Vervoort ainsi que les ministres Clerfayt et Maron qui nous ont indiqué que nos revendications étaient légitimes et qu'ils étaient prêts à chercher des marges budgétaires, mais qu'il faudrait prioriser les choses sur l'ensemble de la législature.

Nous avons pris contact avec certains de nos affiliés pour savoir ce qui les avait fait participer à la grève :



Ricardo Luis Felipe

Ce responsable de crèche communale, nous a exprimé en son nom et celui de son équipe que le secteur de la petite enfance est un domaine important pour la société d'aujourd'hui et que dès lors pour eux c'était une nécessité de lutter ensemble afin de pouvoir être entendus à court,

moyen voire long terme sur les revendications suivantes :

- augmentation des barèmes (revalorisation des agents de niveau E vers le niveau D, tenter au maximum de tendre vers 10% de hausse salariale dans l'avenir) ;

- statutarisation automatique du personnel après un laps de temps défini d'ancienneté (carrière plane) ;
- réduction du temps de travail à 4 jours/semaine à partir de la cinquantaine ceci face au stress et aux exigences quotidiennes de leur fonction.

Par ailleurs, nous avons également recueilli l'avis d'un service infrastructure-travaux au sein d'un CPAS bruxellois et ceci étant donné qu'on demande toujours plus dans ce type de département alors que les moyens en hommes et en matériels n'évoluent pas suffisamment pour y faire face. En plus de ce qui est précité, les agents ont rejoint le mouvement de grève sur base des éléments suivants :

- peu ou pas de propositions pour améliorer l'attractivité de certaines fonctions techniques ce qui entraîne une grosse problématique de fidélisation des agents en place ou de recrutement, car ce type de profil multiple préfère exercer ses compétences dans le secteur privé ou dans des domaines plus rémunérateurs (exemple : technicien ingénieur de niveau B) ;
- un cadre qui ne reflète plus la réalité de terrain et où il y a un manque de visibilité par rapport aux fonctions en somme qui fait quoi, où, comment, sous quelle responsabilité, etc...



Laurie Martine Detilleux

Nous allons donc poursuivre la lutte et continuer à nous faire entendre dans les prochaines semaines ou mois pour que les agents des communes, des CPAS, des hôpitaux bruxellois ne restent pas encore et toujours les parents pauvres de la fonction publique.

Soyons prêts à rester mobilisés selon les possibilités et moyens de chacun !

Brigitte COLLIN

Présidente de la région bruxelloise – groupe ALR

La bodycam à la police

On dit souvent du SLFP-Police que nous ne sommes jamais d'accord parce que, par définition, nous sommes contraires.

Ainsi, le bruit court que nous sommes contre l'utilisation d'armes à impulsions électriques, contre l'utilisation de bodycams et que nous essayons de bloquer l'achat de gilets pare-balles plus confortables.



Certains soutiennent même qu'être opposé est caractéristique d'une organisation syndicale. Cependant, ce genre d'affirmation est complètement à côté de la plaque. En réalité, c'est l'autorité qui ne respecte pas strictement les lois et règlements ou qui, du moins, omet de prévoir un cadre solide ou des directives uniformes; c'est là où le bât blesse réellement. Elle fait d'ailleurs preuve de la même négligence lorsqu'il s'agit d'offrir des formations adéquates à son propre personnel. Prenons la bodycam comme exemple. Pas mal de membres du personnel nous affirment qu'ils sont convaincus que la bodycam peut être un outil en appui sur le terrain, notamment pour démontrer que leurs interventions ne violent aucune disposi-

tion légale. Bien que nous déplorions qu'il serait a priori nécessaire de fournir la preuve de la légalité de l'intervention d'un agent assermenté à l'aide d'images enregistrées, nous craignons que le cadre légal pour l'utilisation d'une bodycam soit contestable.

Pas prévoir de cadre légal spécifique

Le cadre légal pour le port d'une bodycam a été fixé dans la Loi sur la Fonction de police de 2018. La notion d'utilisation comprend notamment l'enregistrement d'images. Par contre, rien n'est dit sur l'enregistrement sonore. En fait, dans l'exposé des motifs il est renvoyé à l'article 259 du Code pénal. Cet article stipule que toute personne qui prend part à une com-

munication peut enregistrer cette communication. Par contre, si l'on ne prend pas part à la communication et que l'on l'enregistre ou la fait enregistrer, il est question d'un délit.

Le législateur a estimé qu'il ne fallait pas prévoir de cadre légal spécifique pour les enregistrements sonores puisque c'est le membre du personnel lui-même qui lance l'enregistrement vidéo et que celui-ci est tenu d'en avertir préalablement ses interlocuteurs (et qu'il prend donc lui-même part à la communication).

Le problème qui en découle est que chaque zone de police fait maintenant sa propre interprétation de la législation en vigueur. Beaucoup de zones utilisent des appareils équipés d'une

fonction d'enregistrement pré-événement. La bodycam enregistre continuellement de sorte que, lorsqu'on appuie sur « le bouton » les 30 à 90 secondes précédant l'événement, sont également enregistrées par l'appareil. Tant les images que le son peuvent être enregistrés. A notre avis, cela va trop loin. Il s'agit là d'enregistrements de communications privées ce qui constitue, à notre avis, une infraction à l'article 259bis du Code pénal étant donné que la personne qui lance l'enregistrement ou demande de faire l'enregistrement - dans le cas concret, l'employeur - ne prend pas part à la communication.

Dans certaines zones, il semblerait même que l'officier de garde a le droit de demander, à distance, au policier équipé d'une bodycam, de faire un enregistrement. Ces zones se réfèrent à l'article 25/5, §1 de la loi sur la Fonction de police : *“L'utilisation de caméras a lieu sur décision et sous la responsabilité du fonctionnaire de police visé aux articles 7 à 7/3, lequel veille au respect des principes de proportionnalité et de subsidiarité.*

Cela semble ne pas être cohérent avec les dispositions et conditions relatives à l'enregistrement de communications.

Nous ne sommes pas d'accord avec de telles pratiques tant qu'il n'y a pas de cadre légal clair qui détermine explicitement que ces chefs ne sont pas tenus de respecter l'article 259 du Code pénal.

Une directive uniforme

Nous insistons pour qu'une directive uniforme soit rédigée, s'appliquant à l'ensemble des corps de police utilisant des bodycams.

Nous avons soumis cette problématique à l'Organe de contrôle de l'information policière, qui a annoncé qu'une analyse serait faite. De plus, nous avons demandé l'avis du service juridique de la Police fédérale par rapport au refus de porter une bodycam. Nous ne pouvons diffuser en externe la réponse reçue, mais nous avons déjà informé nos délégués que seul un ordre manifestement illégal peut être refusé. Le simple port d'une bodycam est couvert au niveau légal. ■

Koen VAN PARYS

Délégué permanent du SLFP-Police

Session d'information avec le Procureur général

Le SLFP-Police organisait une session d'information à Ciney. Faisant suite à une tentative d'homicide sur un jeune policier en date du 27 juillet 2019 à Matagne-La-Grande, un échange avec le Procureur général De Valkeener était intervenu aboutissant à sa volonté de participer aussi à cette session d'information. De ce fait, il nous paraît que ce fut un événement qu'on peut qualifier d'historique : le plus haut magistrat du pays (il est aussi le Président du Collège des Procureurs généraux pour le moment) venait à la rencontre des policiers pour leur expliquer sans tabou ni langue de bois le contenu de la circulaire COL PG 10/2017.

Et cette explication par lui-même, mais aussi par l'Avocat général Maréchal et par le Procureur du Roi Macq (car ces deux autres autorités judiciaires étaient aussi présentes, rendez-vous compte !) a été riche d'enseignements de part et d'autre. Les explications et questions-réponses durèrent plus d'une heure et demie, ce qui était bien au-delà de ce qui était prévu et démontre l'intérêt porté au sujet par tout le monde présent.

Vous devez aller lire cette circulaire COL PG 10/2017 (<https://www.om-mp.be/fr/savoir-plus/circulaires>). Par rapport au contenu et aux explications liées à celui-ci, que faut-il retenir d'essentiel pour le/la policier(ière) victime de violence par tiers :

- Que la personne concernée ne doit pas se limiter au procès-verbal initial mais doit aussi déposer une DECLARATION DE PERSONNE LESEE (car par défaut de ce document, elle restera totalement ignorante des suites données à l'affaire, ce qui provoque une double victimisation et la croyance nocive « que les magistrats ne font rien et ne soutiennent pas les policiers ») ;
- Qu'il faut au sein des corps de police une note interne développant les actions à mener, et surtout qui doit les mener et comment elles doivent être menées, note



© belgaimage

interne parallèle au contenu de la circulaire (et par exemple, qu'une personne se charge de la rédaction nécessaire au registre « violence par tiers » qui devrait exister dans toutes les zones de police ... ou plus simplement contrôler que la case à cocher dans l'ISLP est bien cochée) ;

Et que faut-il retenir d'essentiel pour le/la policier(ière) ayant usé de violence entraînant la mort ou une atteinte grave à l'intégrité physique ?

Que la personne concernée a le droit dans l'immédiat après action à opérer une décharge émotionnelle sans être auditionnée (par le Comité P par exemple, même sous la forme d'une entrevue informelle), ni interrogée en Salduz 3 avant 24 heures ;

Combat contre la violence est prioritaire

Dans le cadre du combat contre la violence dont les policiers sont victimes, le SLFP-Police travaille depuis 2010 sur ce phénomène antisocial. Nous le faisons certes différemment des partenaires syndicaux, et sans aucun doute de manière moins visible, mais certainement pas moins efficace : pour preuve, ce déplacement de trois hauts magistrats.

Et les points qui ont été relevés durant les échanges vont faire eux-aussi l'objet d'un travail de fond de la part du SLFP-Police. Lisez nos communiqués et vous serez informés du résultat de ce travail. ■

Retour sur une année de travail syndical

Mais au fait : qu'est-ce qu'on fait ?

En ce début d'année 2020, il est utile d'effectuer un petit retour en arrière. Le travail syndical est plus que jamais important dans un marché du travail toujours plus instable et moins sécuritaire pour les travailleurs. Vous le savez, la Défense n'a pas été épargnée par les incertitudes concernant la pension, le manque de personnel et les investissements insuffisants. L'heure est donc au bilan de nos actions de 2019. Vous y retrouverez un aperçu de notre travail au quotidien, des grosses négociations avec les ressources humaines en passant par des aspects plus méconnus de notre travail !



Aide individuelle

Pour beaucoup d'entre vous, s'affilier à un syndicat se compare à prendre une assurance pour le « moment où on en aurait besoin » : problème au travail, procédure disciplinaire, évaluations, commissions diverses ou encore aide pour une mutation. De fait, notre pilier individuel est sur tous les fronts, aidé également par de nombreux délégués locaux qui travaillent à leur niveau dans les unités.

Pour vous donner une idée du travail réalisé par ce pilier en 2019, c'est plus de 600 dossiers de mutation, 30 dossiers de harcèlement et intimidation ou encore une centaine de dossiers concernant des procédures disciplinaires qui ont été traités. Personne n'est en effet à l'abri de rencontrer un souci dans sa carrière ! Nos membres

peuvent donc compter sur notre pilier individuel en cas de problème statutaire et peuvent même se faire assister pour la rédaction d'un mémoire de défense contre les mesures avancées.

Dans certaines circonstances, il faut parfois faire appel à notre soutien juridique. En effet, Les membres qui s'estiment lésés par une décision de l'autorité les concernant peuvent compter sur le SLFP-Défense pour demander la suspension et/ou l'annulation de cette décision par le Conseil d'Etat.

De la défense individuelle à l'aide collective

Ce que certains d'entre vous ne savent peut-être pas, c'est qu'une grande partie du travail syndical est réalisée au profit du plus grand nombre. Chaque avant-projet de loi et projet d'arrêté royal

ou ministériel ainsi que chaque modification du règlement est soumis à la négociation ou la concertation avec le cabinet du ministre et les autorités de la Défense. Notre travail : analyser ces projets et évaluer l'impact, positif ou négatif, sur les membres du personnel. Bien souvent, nous proposons des adaptations profondes à ces textes afin d'en améliorer l'issue pour le militaire et le civil.

Négociation et concertation, la différence ?

Les avant-projets de loi et projets d'arrêtés royaux ou ministériels sont soumis à la négociation lors des « CONEGO » organisés presque tous les vendredis à Evere et qui rassemblent les quatre organisations syndicales représentatives, les représentants de la DG HR et du Cabinet du Ministre de la Défense. Boris Morenville, respon-

sable du pilier collectif et président du SLFP-Défense explique : « *Négociation signifie qu'en tant que délégation syndicale nous avons l'opportunité de négocier et de marquer notre accord ou non sur ces textes. Nous apportons alors les changements que nous jugeons nécessaires.* »

La concertation sur les règlements de la Défense se déroule, quant à elle, lors des Hauts Comités de Concertation. Lors de ceux-ci, nous sommes invités à donner notre « avis » et non notre « accord ». « *Cette différence est de taille, car cela signifie que la DG HR peut « passer en force » certains dossiers. Néanmoins ces cas de figure sont rares et notre approche vise clairement la collaboration dans l'intérêt de tous !* » précise Boris Morenville.

Rien qu'en 2019 et bien que le gouvernement était en affaires courantes, plus de 80 dossiers ont été concertés ou négociés avec l'état-major de la Défense ainsi que le cabinet du ministre de la Défense. On retrouve notamment la mise à jour de l'allocation de bilinguisme conformément aux montants de la Fonction Publique ; l'octroi d'une allocation pour les volontaires exerçant des fonctions dans des catégories supérieures ou encore le système d'épargne-temps (dispense de service Flex) permettant de bénéficier d'une pause dans la carrière et ce sans perte financière.

Bien-être : au cœur de notre travail

100% de présence aux 104 Comités de concertation de base de la Défense et de ses parastataux, voilà qui résume notre engagement dans les matières de bien-être du personnel de la Défense. Les comités de concertation de base sont des réunions cruciales où se rencontrent autorité militaire et délégations syndicales.



© Daniel ORBAN

« *Nous sommes un des rares syndicats, si pas le seul, à avoir assuré 100% de présence aux Comités de Concertation de Base ainsi qu'aux Hauts Comités de Concertation de la Défense* », affirme Dimitry Modaert du pilier bien-être. « *Cette présence est pour nous fondamentale car il en va du bien-être de nos membres et du personnel dans son ensemble. Bien sûr il est parfois question de plus « petits » dossiers mais on y discute surtout des matières qui impactent le quotidien des militaires !* »

En dehors de ces réunions capitales, il y a aussi les réunions techniques préparatoires ainsi que les visites des lieux de travail. « *Il est de notre ressort de veiller à ce que la Défense applique les législations en matière de bien-être au travail.* »

« *Et il est impossible de réaliser cela sans une présence sur le terrain !* » précise Dimitry Modaert. Nos deux délégués permanents spécialistes du bien-être peuvent évidemment compter sur le réseau des délégués locaux. Pour ce faire, ils dispensent chaque année des formations et recyclages au sein du SLFP-Défense.

« *En 2019, nous avons été surtout occupés par les questions de pollutions atmosphériques en Opérations ainsi que la problématique du Chrome VI* » explique Dimitry. « *Pour 2020, nous insisterons encore sur les points de notre vision, à savoir le respect et l'adaptation de la législation et des directives ainsi que le maintien du service interne de prévention et protection au travail (SIPPT)* ». ■

Nos membres pensionnés : pas oubliés !

Une partie non-négligeable de nos membres est pensionnée et au vu de la pyramide des âges au sein de la Défense, des milliers de militaires partiront à la pension endéans les 5 prochaines années. Si c'est votre cas, voici pourquoi il est intéressant de rester membre, même lorsque vous ne travaillez plus !

Tout d'abord, et c'est unique en son genre, nous disposons d'un service Pensionorama. Ce service est dirigé par des pensionnés, spécialistes dans les matières pensions. Vous avez des questions sur votre pension ou une éventuelle pension de réparation ? Vous voulez travailler tout

en étant pensionné ? Il y a des règles à respecter pour ne pas perdre certains droits ! Nos spécialistes sont disponibles pour des calculs de pension ou pour une assistance pour compléter les dossiers concernant les pensions de retraite, de réparation ou de survie.

De plus, en tant que pensionné, vous continuez de bénéficier des avantages Merits & Benefits du SLFP, même si vous n'avez plus accès à ceux de la Défense. Avec 5% de réduction par exemple chez Carrefour, Décathlon ou Ikea, votre cotisation mensuelle est rapidement remboursée ! Plus d'informations sur www.slfp-avantages.be. ■

Entretien avec notre déléguée permanente civile Patricia Raiti

« Les civils de la Défense : notre préoccupation ! »

Pour le SLFP-Défense, les civils de la Défense sont des membres du personnel à part entière ! Nous avons compris que leurs besoins et leurs carrières sont parfois différents de ceux de leurs collègues militaires. C'est pourquoi nous disposons d'un réseau de 13 délégués locaux civils ainsi qu'une déléguée permanente civile en charge de ces matières au sein de notre siège. Rencontre avec Patricia Raiti.

Pouvez-vous résumer rapidement votre fonction au sein du SLFP-Défense ?

« Je suis en charge du pilier civil, ce qui signifie concrètement que je siége dans différents comités de négociation et de concertation, que je m'occupe de la défense individuelle de certains membres, que je rédige des interventions auprès des autorités de la Défense et puis bien sûr, que je suis l'actualité des dossiers qui peuvent impacter les membres civils de la Défense. »

« Les membres civils de la Défense ne sont pas des travailleurs de seconde classe »

Vous parlez de négociation et de concertation, mais de quoi s'agit-il exactement ?

« Chaque année dans le cadre du Comité Sec-teur XIV, nous donnons nos recommandations sur le plan de personnel de l'année suivante. On y retrouve les recrutements ainsi que les promotions prévues pour la nouvelle année. Nous veillons alors à ce qu'il y ait un certain équilibre et suffisamment de perspectives d'avenir pour le personnel à travers notamment des ouvertures de places suffisantes pour les promotions. Ça c'est au niveau Défense mais nous faisons le même travail au sein de l'OCASC, l'Institut National Géographique ainsi que le WHI. Je suis également présente dans les comités de concertation sur les matières bien-être au travail de ces 4 organisations. Enfin, je représente le SLFP-Défense au sein du comité B, un organe majeur puisqu'il s'agit du comité de concerta-



tion pour le personnel des services publics fédéraux dont le personnel civil de la Défense fait partie également. »

Quels sont les dossiers ou faits marquant de 2019 au niveau des matières civiles ?

« Vu le gouvernement en affaires courantes, il y a peu de dossiers qui ont pu être débloqués pour le personnel civil. Cependant, il y a quand même eu une belle avancée grâce à l'instauration du 2ème pilier de pension pour les civils contractuels. Ces derniers percevaient une pension moindre que leurs collègues statutaires mais également moindre par rapport au secteur privé qui offre des avantages complémentaires tels que l'assurance groupe par exemple. Autre bonne nouvelle : 2019 a été une bonne année en termes de recrutement de civils à la Défense avec plus de 116 recrutés. Ce qui constitue une belle augmentation par rapport aux années pré-

cédentes où il était plutôt question de 65 personnes recrutées en 2018 et 43 en 2017. Pour 2020, la tendance devrait se maintenir avec on l'espère environ 150 nouveaux recrutements. »

Que pensez-vous des initiatives lancées par le Département Ressources Humaines au profit des militaires ? On parle d'une allocation pour la connaissance de l'anglais, de compensation en temps pour les déplacements, ...

« C'est bien évidemment une belle avancée ! Cependant, ces mesures ne concernent pas les civils et c'est bien dommage. Nous avons à ce propos interpellé l'autorité civile de la Défense ainsi que le DG HR afin de rappeler que les membres civils ne sont pas des travailleurs de seconde classe ! Nous attendons encore une réponse écrite à notre intervention mais nous avons bon espoir que le dossier aille dans le bon sens ! »

Des nouveaux défis pour 2020 ?

« Nous veillerons à convaincre l'autorité civile de la Défense ainsi que la DG HR de travailler main dans la main à une politique globale en matière de personnel, avec, quand cela est possible, des initiatives HR communes ! Bien qu'il faille respecter les spécificités des différents statuts, certaines mesures peuvent cependant être bénéfiques pour tous : allocation de connaissance de l'anglais, défraiement de mission à l'étranger, etc.

Dans ces périodes de changements à la Défense et malgré les insécurités concernant le manque de personnel, nous sommes convaincus que les membres civils ont leur rôle à jouer pour faciliter les transitions et garantir un appui au personnel militaire. »

Réintégration des membres du personnel

Avant de parler de la réintégration proprement dite, il est peut-être judicieux de rappeler ce qu'est le SPMT arista. La surveillance de la santé des MDP est obligatoire. Elle vise à promouvoir et à préserver la santé des travailleurs par la prévention des risques liés au travail. Elle est effectuée par la médecine du travail et régie par le titre 4 du livre Ier du code du bien-être au travail.

« Trajets de réintégration des membres du personnel (MDP) après absence : procédure »



La surveillance de la santé a été confiée à l'asbl SPMT arista qui deviendra Cohezio au 1er janvier 2020. Le SPMT assure la sécurité, la santé et le bien-être du travailleur belge.

Pour un MDP en arrêt de maladie, qui, temporairement ou définitivement n'est plus en mesure d'exécuter le travail convenu, un projet de réintégration, qui consiste en la recherche d'un travail adapté pour le membre du personnel, peut être envisagé. Ceci ne s'applique pas au retour du travail après un accident du travail ou une maladie professionnelle.

Le trajet de réintégration peut s'effectuer de 3 manières :

- A la demande du travailleur lui-même ou de son médecin traitant ;
- A la demande du médecin-conseil de la mutualité (une première évaluation de cette possibilité est prévue au plus tard deux mois après la réception du certificat) ;
- A la demande de l'employeur, à partir de 4 mois après le début de l'incapacité du travail, donc à partir du moment où le membre du personnel lui remet une attestation de son médecin traitant dont il ressort une incapacité définitive à exercer le travail convenu.

Toutes les parties doivent être averties dès que le médecin du travail reçoit une demande de réintégration.

Rapidement, le médecin du travail reçoit le travailleur concerné pour une évaluation de réintégration. Elle consiste en un examen médical qui vise à statuer si une reprise du travail peut être envisagée et à examiner les possibilités de réintégration au même poste, le cas échéant grâce à un travail adapté, ou un autre travail. Les frais de déplacement du travailleur lors de cette évaluation sont à la charge de l'employeur.

Faisant suite à la concertation avec le médecin traitant, le médecin-conseil

de la mutuelle, le conseiller en prévention interne, et autres conseillers en prévention du SEP, le médecin du travail rédige un rapport avec ses constatations et le joint au dossier de santé du MDP.

Tout ceci doit se faire dans un délai de quarante jours après réception de la demande de réintégration.

Le médecin du travail peut prendre les décisions suivantes :

- Le travailleur peut, à terme, reprendre le travail convenu, et soit le MDP est en état (A), soit il n'est pas en état (B) d'effectuer un travail adapté ou un autre travail ;
- Le travailleur est définitivement inapte à reprendre le travail convenu et soit est en état d'effectuer chez l'employeur un travail adapté ou un autre travail (C), soit n'est pas en état (D) ;
- La 5e décision débouche sur le fait qu'il n'est pas opportun de démarrer un trajet de réintégration pour raisons médicales. La situation doit être réévaluée dans un délai de deux mois(E).

En cas de décision d'incapacité définitive (C et D), le MDP a 7 jours ouvrables pour introduire un recours par lettre recommandée auprès du médecin inspecteur social du Contrôle du bien-être au travail. Il en avertit également l'employeur.

Ensuite, un plan de réintégration est établi par l'employeur en concertation avec le travailleur, le conseiller en prévention-médecin du travail, ...

Le MDP dispose d'un délai de 5 jours ouvrables pour accepter ou non le plan qui lui est proposé, avec motivation en cas de refus.

Lorsqu'un plan de réintégration ne peut pas être proposé ou lorsque le plan a été refusé par le MDP, soit parce qu'il est temporairement inapte soit parce qu'il est définitivement inapte, le trajet de réintégration est définitivement terminé.

Conclusion

Pour conclure, vous pouvez retrouver toutes les précisions dans l'arrêté royal du 28 octobre 2016, qui modifie l'AR du 28 mai 2003 relatif à la surveillance de la santé des travailleurs en ce qui concerne la réintégration des travailleurs en incapacité de travail, ou sur le site du SPMT arista : www.spmtarista.be

Catherine HENRARD

Permanente syndicale SLFP-Enseignement



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

ACTION TEMPORAIRE

20% DE RÉDUCTION LA PREMIÈRE ANNÉE SUR :

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

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

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

DÉCOUVREZ ÉGALEMENT NOS DIFFÉRENTS AVANTAGES ET RÉDUCTIONS.

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

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

Appelez gratuitement le contact center au **0800/23 240**
ou surfez sur www.actelaffinity.be/slfp/action

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

