



argument



Ensemble contre le Corona

Contact

SECRETARIAT GÉNÉRAL

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

CHEMINOTS

T. 02/213 60 60
E-mail: secretariat@slfp-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

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



Les projets de la ministre De Sutter pour la fonction publique fédérale

4

Nous avons passé ses objectifs attentivement sous la loupe. Nous présentons nos espoirs mais également nos préoccupations.



Collaboration entre militaires et pompiers pour combattre le coronavirus

8

La Défense a ouvert une ligne de désinfection sur l'esplanade du Cinquantenaire à Bruxelles, en appui aux équipes du SIAMU.



Interview de Patricia Chenoy à propos du secteur des soins en période corona

10

S'il est un secteur qui a lourdement souffert pendant la période corona, et qui n'a pas été honnêtement récompensé, c'est celui du secteur des soins dans notre pays. Une conversation avec la présidente nationale du SLFP-ALR.



Les victimes de violences

20

Quelques membres de la police ont témoigné pour Argument souvent de manière poignante, amère et surtout courageuse.



Témoignage du fond de la salle des profs

22

« Malgré les contraintes, le prof était content de retrouver un environnement connu et de vivre à nouveau quelques moments familiaux, bien que masqués. »



Lisez Argument en ligne

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

www.slfp.eu/magazine

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

© Photo cover : SIAMU Bruxelles



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



Papier portant le label PEFC : 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, Philippe Delhalle, Laurence Gastout, Catherine Henrard, Nicole Hertoghs, Marnix Heyndrickx, Martine Renaux, Patrick Roijens, Guy Van Cauwenberghe, Nancy Van Quekelberghe et Patrick Waumans

Rédaction finale

Communication

Direction et Publicité

Préresse

Impression

Bert Cornelis
Cindy Willem
Bea Foubert
Creative Plus Production
Remy Roto sa



2020, une année à oublier ?

« Nous avons démontré notre capacité de résilience. »



Crise politique, crise sanitaire toujours en cours, fermetures d'entreprises, hôpitaux surchargés, fermetures au public des services publics, contestations des mesures contre la pandémie, violence à l'égard des services de secours et de sécurité et j'en passe. Tous ces événements ont marqué et rythmé l'année écoulée.

Nous au SLFP, nous sommes résolument positifs et l'année 2020, bien que chahutée, a permis de renforcer la solidarité entre les personnes et a pu démontrer la capacité de résilience que nous avons tous en nous. C'est cette résilience qui nous permet de surmonter les épreuves et d'aider les autres, chacun selon ses facultés et capacités.

La solidarité s'est traduite notamment par la collaboration entre les services de premières lignes et l'aide à la nation apportée par l'armée. La Fonction publique et les entreprises pu-

bliques se sont rapidement adaptées aux changements qui nous ont été imposés. Preuve s'il en fallait que quoi qu'il arrive, le service aux citoyens est au cœur des préoccupations des services publics.

Autre point positif de cette année 2020, les élections sociales dans le secteur privé qui ont un goût de grand cru pour nos collègues de la CGSLB. Je me permets au nom du SLFP de les féliciter pour les fantastiques résultats qu'ils ont obtenus. Ce qui grandit la CGSLB nous grandit également.

2021, tant attendue, est remplie de promesses d'un avenir meilleur. La vaccination devrait permettre de retrouver, courant de l'année, enfin une vie plus en adéquation avec nos idéaux sociétaux.

Sur le plan syndical, 2021 sera essentiellement l'année de la concertation au sujet de la réforme des pensions. Mais également l'année de la

mise en œuvre de plusieurs chantiers, nécessaires selon sa ministre, à rendre la Fonction publique fédérale plus moderne et plus efficace. Toujours est-il que le SLFP est prêt pour entamer les concertations promises et à défendre l'intérêt de tout le personnel des services publics.

Je tiens, au nom de notre organisation syndicale, à vous souhaiter une année 2021 pleine de santé, de solidarité et de résilience pour vous et tous vos proches. ■

François FERNANDEZ-CORRALES
Président général du SLFP

Les élections sociales : la CGSLB gagne sur tous les tableaux



La CGSLB, avec son approche unique et positive, progresse à nouveau ! Elle a dépassé le seuil de 13 % des voix aux conseils d'entreprises (CE) et au CPPT.

La CGSLB gagne sur tous les tableaux, quelle que soit la manière de lire les chiffres et les statistiques. Elle progresse en Wallonie, à Bruxelles et en Flandre. Ses candidates et candidats ont attiré plus de voix en CE comme en CPPT. Ils et elles ont emporté plus de mandats. La campagne « Go for 50/50 » pour décider plus de femmes à se présenter aux élections sociales a atteint son but,

le pourcentage des élues est passé de 31,78 à 35,27% en CE et de 35,21 à 37,35% en CPPT. C'est encore insuffisant, raison pour laquelle elle poursuivra ce combat jusqu'à son objectif de 50% de candidates et 50% de candidats.

Nous félicitons tous les collègues de la CGSLB du résultat. ■



Les projets de la ministre De Sutter pour la fonction publique fédérale en 2021

L'avenir de l'emploi statutaire est-il provisoirement hors de danger?

Notre ministre de la Fonction Publique Petra De Sutter a publié le 3 novembre sa déclaration de politique et le 4 novembre elle présentait sa note de politique générale. Elle y faisait connaître ce qui sera mis concrètement en chantier en 2020-2021. Nous avons passé ses objectifs pour la fonction publique fédérale attentivement sous la loupe. Voici nos espoirs mais également nos préoccupations.



Projets concrets en 2021 : simplification, numérisation et innovation. Nous nous sommes concentrés de manière approfondie sur le projet de travail faisable et organisation souple.

Le fil rouge, un service de qualité : le citoyen en est le centre, le fonctionnaire peut en être fier. Il n'y a rien à redire !

Contractualisation ou pas ?

Mais qu'entend la ministre par « Les différences pertinentes entre les statutaires et les contractuels sont mises en évidence afin de déterminer une vision pour l'avenir, avec valorisation et respect des deux statuts » ? L'emploi statutaire est-il mis en péril à l'avenir ? Elle promet en effet de collaborer de manière constructive à l'ambition du gouvernement fédéral de rapprocher les statuts des employés, des ouvriers et des fonctionnaires.

Mais un rapprochement est souvent synonyme d'harmonisation en nivelant vers le bas. Mais restons provisoirement positifs et pleins d'espoir : en gardant en mémoire la fierté du fonctionnaire. Dans une interview du 20 novembre au journal « De Tijd » elle déclarait : « Je ne serai pas la ministre qui va supprimer la nomination définitive. »

Espoir !

• Avec les syndicats

La ministre veut agir vite et aller loin. Le ton constructif et respectueux à l'égard des partenaires sociaux et des fonctionnaires remplit d'espoir. C'est un changement.

• Politique inclusive du personnel

L'intention de collaborer avec l'Institut pour l'Égalité des Femmes et des Hommes est positive.

Le flux des femmes vers les fonctions supérieures doit en effet être amélioré. Le tabou du travail à temps partiel ou d'autres régimes de congés pour les hommes doit en effet être supprimé. Attention pour les groupes défavorisés et les personnes porteuses de handicap. Le SLFP applaudit.

• Apprentissage tout au long de la vie

Nous percevons aussi positivement la volonté de la ministre d'investir dans de nouvelles formes d'apprentissage et dans un apprentissage tout au long de la carrière au sein de l'administration.

• La procédure d'évaluation

La ministre prévoit une « rétroaction valorisante permanente », un système de feedback permanent lié à une charge administrative minimale, où l'accent sera mis par des entretiens réguliers entre le dirigeant et l'employé ou l'équipe sur les objectifs à atteindre. Nous sommes curieux et pleins d'espoir. L'un des déclencheurs de stress et même de burn-out réside en effet dans le système actuel d'évaluation. Il est chronophage, est irritant, torpille la motivation, engendre angoisse, nervosité et déception.

Notre préoccupation : il doit encore être possible de faire appel et d'évoquer des situations problématiques.

• Bien-être

Nous voyons d'un œil favorable les plans de prévention contre le stress et le burn-out : des coaches en burn-out et des programmes d'aide assortis d'un accompagnement psychologique, renforcement du rôle des conseillers en prévention et soutien à Empreva.

• Télétravail structurel

Bonne nouvelle ! De manière structurelle, deux jours de télétravail par semaine par fonctionnaire, un mérite de la mutation due au Covid-19. La ministre économise ainsi sur les surfaces de bureau, dépense moins, en d'autres termes elle utilise les deniers publics de manière plus efficace. Ce sera une mission réservée à la Régie des Bâtiments, le « New Way of Working ». C'est bon pour l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, pour le climat et plus efficace. Empreva identifie les conditions ergonomiques minimales. L'attention portée au droit à la « déconnexion » est également positive.

Préoccupations !

• Fonctionnaires dirigeants trop autonomes

La ministre veut laisser trop d'autonomie aux fonctionnaires dirigeants. Le SLFP craint que trop d'autonomie puisse conduire à l'isolement et à abandonner le personnel à son sort.

• Télétravail : le SLFP veut une indemnisation correcte des frais

La ministre n'aborde pas la révision de l'indemnisation des frais du télétravail. Elle est aujourd'hui purement symbolique. Une mutation structurelle du télétravail exige une augmentation substantielle de l'indemnisation des frais. La circulaire fiscale 2020/C/100 du 14 juillet 2020 peut être une source d'inspiration.

• Recrutement : l'avenir du Selor mal assuré ?

La ministre s'engage à un recrutement plus performant et attentif aux groupes minoritaires ; valorisation des compétences acquises précédemment ; réduction de la durée de la procédure de sélection et numérisation. Cela ne nous pose aucun problème.

Ce qui nous préoccupe, c'est le projet de la ministre de rassembler une équipe horizontale disposant de compétences à la fois en matière de recrutement et de communication. La ministre oublie apparemment que nous disposons déjà d'une telle équipe : le Selor! Le Selor serait désormais uniquement chargé de veiller au contrôle de la qualité et de l'objectivité et de fournir des applications, des instruments, la certification, la méthodologie et l'expertise.

La ministre veut aussi, et cela nous préoccupe énormément, décentraliser la procédure de recrutement, de sorte que chaque établissement public puisse définir son propre rythme de recrutement. Nous craignons l'arbitraire et des



La ministre de la Fonction Publique Petra De Sutter

critères de recrutement qui ne soient pas uniformes. Le SLFP reste sur ses gardes !

• Mobilité

La ministre évalue le « talent on the move » pour en faire des carrières flexibles. Elle revoit le modèle existant de compétences pour les mutations. Elle ne doit pas oublier que ce modèle sert aussi dans l'évaluation et le recrutement. Qu'entend-elle exactement par des carrières flexibles ? Elle veut promouvoir la mobilité des fonctionnaires entre les départements, y compris le personnel civil et militaire du Ministère de la Défense. Elle veut même promouvoir la mobilité en dehors de l'administration fédérale, avec maintien des droits : mobilité depuis et vers des entreprises publiques, d'autres niveaux de pouvoir, des organisations à but non lucratif etc., en coopération avec le VDAB, Actiris, le Forem, le secteur privé et l'enseignement.

Le SLFP reste attentif sur le caractère volontaire et le maintien effectif de tous les droits.

• Rémunération plus flexible

Que faut-il entendre par une rémunération plus flexible en vue de promouvoir des choix durables ? Nous suivons cela attentivement ! La ministre examine des mécanismes de rémunération alternatifs, parmi lesquels l'élaboration d'un deuxième pilier de pension pour les agents contractuels. Nous avons déjà obtenu cette garantie précédemment.

Le SLFP incite la ministre à se préoccuper des allocations pour le travail en équipes successives : augmenter l'indemnité de shift, indemniser les prestations réelles.

• Evaluation de la pension de maladie

Nous sommes très préoccupés par le projet d'évaluation de la pension de maladie des fonctionnaires en incapacité de travail.

• Persopoint a ses défauts

Un autre souci du SLFP est « l'intégration » prévue des dernières institutions publiques dans Persopoint. Nous n'avons aucun problème quant à la numérisation et à travailler sans papier. Mais Persopoint a aussi ses défauts !

Pour le 1er janvier 2023 elle veut également un seul moteur salarial pour toutes les administrations fédérales. Un seul pilier de facilités au sein du SPF Stratégie et Appui. Le SLFP suivra ces initiatives avec beaucoup d'attention.

Que demande le SLFP à la ministre ?

Nous plaidons pour le maintien de l'emploi statutaire et nous renvoyons la ministre à notre étude .

Nous veillons attentivement sur toutes les préoccupations énoncées.

Les économies faites sur un télétravail structurel de deux jours peuvent servir à rendre la fonction publique financièrement plus attractive et non seulement à recruter des fonctionnaires, mais aussi à les garder. Nous demandons une couverture réelle des frais engendrés par le télétravail ; un véritable 13e mois et des chèques repas. ■

Bea FOUBERT
Secrétaire général

Vous trouverez la note de politique générale sur <https://www.lachambre.be/FLWB/PDF/55/1580/55K1580008.pdf>

La circulaire 2020/C/100 relative aux dépenses propres à l'employeur pour le télétravail se trouve sur <https://eservices.minfin.fgov.be/myminfin-web/pages/fisconet#!/document/3ec3c1aa-99c1-497c-b51f-0a79822c06c6>

L'étude du SLFP sur le maintien des fonctionnaires statutaires via https://issuu.com/vsoa_slfp/docs/slfp-etude-contractualisation

Bon début des négociations

Bonne nouvelle : le gouvernement actuel a pris tout de suite le taureau par les cornes. Bon nombre de dossiers ont été négociés et approuvés par les syndicats en Comités A et B. C'est un bon signe. Voici pour vous un aperçu de ces dossiers.



Augmentation des pensions minimums des fonctionnaires fédéraux

Le rehaussement des pensions minimums pour les revenus les plus bas dans le secteur public a depuis toujours fait partie de nos revendications intersectorielles. Il n'y a plus eu d'augmentation des pensions les plus basses des fonctionnaires depuis 2009. L'augmentation des pensions minimums à 1.500 euros net est l'un des fers de lance de l'accord du gouvernement fédéral. Pas moins de 25.000 fonctionnaires fédéraux bénéficient d'une pension inférieure. Pour 2024, ils voient leur pension s'accroître de 7,10 pour cent, du moins ceux qui peuvent justifier d'une carrière de 45 ans. Une carrière complète est exigée, chose hélas difficilement réalisable surtout pour le personnel féminin. Les salariés et les indépendants voient leur pension minimum progresser de 11 pour cent.

Concrètement, la pension minimum d'un fonctionnaire fédéral isolé passe de 1.393 brut à 1.585 euros brut pour 2024. La question est de savoir si le net dépassera les 1.500 euros de pension. Mais c'est en tout cas un pas dans la bonne direction. La pension de survie connaît l'augmentation la plus forte avec ses 347 euros : de 1.214 euros à 1.561 euros brut par mois. Les mariés passent de 1.741 euros à 1.979 euros brut par mois en 2024. Le mariage reste pénalisé. Les premières augmentations ont déjà débuté le 1er janvier 2021.

Le SLFP soutient totalement cette initiative ! C'est donc un pas dans la bonne direction vers une pension convenable pour chacun.

« Des personnes qui se sont investies pendant des décennies pour notre société en se mettant au service des citoyens méritent une vieillesse sans soucis et nous allons y veiller », déclarait la ministre de la Fonction Publique Petra De Sutter.

Péréquation des pensions des fonctionnaires en 2021

Nos pensions suivent l'évolution des rémunérations des fonctionnaires encore en service. Nous appelons « péréquation » ces adaptations collectives et automatiques du montant de la pension. Depuis 2009, cette adaptation biennale se fait sur la base des corbeilles de péréquation selon les différents secteurs au sein des services publics. Les pourcentages varient de secteur à secteur et sont fixés par corbeille sur la base des augmentations des maximums dans les échelles salariales, certains suppléments de salaires, le pécule de vacances et la prime de fin d'année. Il y a aussi une augmentation en 2021, mais elle reste une fois de plus plutôt limitée. Mais c'est tout de même une bonne nouvelle. Pour en savoir plus sur cette matière technique et malgré tout complexe consultez le site <https://www.sfpd.fgov.be/fr/centre-de-connaissances/perequation>

Fin de la discrimination des pensions CALog - police

Les pensions du cadre administratif et logistique des services de police (CALog) augmentent enfin. Leur prime de développement des compétences est désormais prise en compte avec un effet rétroactif de pas moins de 14 ans (!), au 1er janvier 2007, pour le calcul de la pension.

Il est enfin mis fin rétroactivement au traitement inégal du CALog par rapport aux fonctionnaires fédéraux. Ce point se trouvait depuis longtemps dans le cahier de revendications du SLFP-Police.

Plus de congé de naissance pour le personnel fédéral

Les membres statutaires et contractuels du personnel fédéral bénéficient depuis le 1er janvier 2021 de cinq jours ouvrables de congé de naissance supplémentaires lorsque leur partenaire cohabitante accouche : pour les bébés nés après le 1er janvier ils bénéficient donc de 15 jours de congé. Et encore une bonne nouvelle : à partir du 1er janvier 2023, cinq jours ouvrables supplémentaires viendront encore s'ajouter : 20 jours de congé de naissance. Le SLFP applaudit !

Jours de pont 2021

Le personnel du service public fédéral se voit octroyer un jour de pont le vendredi 14 mai 2021, le lendemain de l'Ascension. De même, le vendredi 12 novembre il y aura un pont vers le week-end, vu que le 11 novembre tombe un jeudi en 2021. Bonne nouvelle !

Classification des fonctions pour le personnel fédéral

La première phase de la nouvelle classification a démarré en 2018. Maintenant que le gouvernement pouvait enfin sortir des starting-blocks, le premier obstacle a été franchi pour la classification des fonctions du niveau A, les niveaux B, C et D suivront.

Le nombre de descriptions de fonctions doit être réduit. Les organisations syndicales participent aux groupes de travail qui débiteront en février. Le SLFP met volontiers ses experts à disposition pour arriver à bonne fin. ■

Le personnel du secteur public fédéral en période corona

Comme toutes les autorités de notre pays, l'autorité fédérale a développé une série de mesures « corona » pour son personnel.

Le site web <https://fedweb.belgium.be/fr/coronavirus-covid-19> informe le personnel fédéral. Les FAQ sont classées par thème : évaluation et stage, temps de travail, régimes de congés et télétravail, allocations et indem-

nités. Nous vous en proposons quelques-unes. Depuis le 11 décembre de l'année dernière, deux mesures ont en effet été prises : ceux dont la fonction n'est pas exécutable en télétravail et pour lesquels aucune solution de réorganisation du travail n'est possible, peuvent être dispensés de service, à coup sûr jusqu'au 31 mars 2021. La ministre de la Fonction Publique peut

allonger ce délai si nécessaire. En outre, ces personnels peuvent à leur propre demande se mettre à la disposition de tout établissement public ou privé appartenant aux secteurs des soins de santé, de l'accueil, de l'hébergement ou de l'éducation. En période corona, c'est un beau geste ! ■

Pourquoi le SLFP veut mettre les métiers pénibles sur la table des négociations ?

Il est surprenant que l'accord de gouvernement soit muet sur les métiers pénibles dans le chapitre consacré aux pensions. Nous avons négocié longuement au Comité National des Pensions, au Comité A, et nous avons abouti finalement de haute lutte à un accord pour le secteur public.

Pourquoi faut-il régler la question des métiers pénibles ?

Les gouvernements successifs ont cherché à modifier les régimes des pensions, particulièrement celui des fonctionnaires.

Le gouvernement Di Rupo avait donné naissance à un mécanisme qui supprime de fait pour 2022 les tantièmes préférentiels, qui réduisent la durée des carrières et ouvrent la possibilité d'une pension anticipée. Le gouvernement Michel a allongé l'âge de la pension resp. à 66 et 67 ans en 2025 et 2030. De plus, la bonification pour diplôme a été supprimée, tant pour la carrière - conséquence : devoir travailler beaucoup plus longtemps - que pour le calcul de la pension - conséquence : une pension moindre sauf rachat coûteux. Le gouvernement Michel a aussi

instauré la pension mixte - conséquence : une pension moindre. Bref : moins de pension et travailler plus longtemps.

Le SLFP s'est opposé bec et ongles à ces réformes, hélas sans succès.

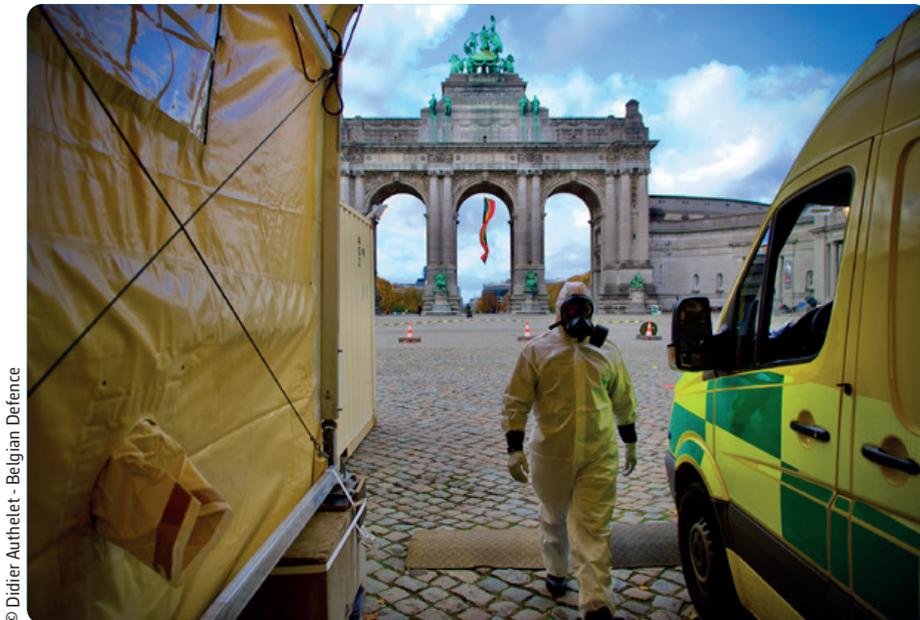
Reconnaître que certaines catégories de personnel du secteur public exercent un métier pénible peut induire une pension anticipée et une carrière moins longue, sans perte sur la pension. En d'autres termes, cette réglementation adoucit et corrige les conséquences des réformes précédentes. C'est pourquoi le SLFP avait tiré le meilleur parti possible lors des négociations sur les métiers pénibles et avait donné un accord conditionnel.

Nous nous réjouissons donc que la ministre des Pensions annonce dans la presse que les négociations sur les métiers pénibles vont reprendre, de même que la ministre de la Défense Dedonder annonce ne pas toucher à l'âge de la pension pour les militaires. ■

Collaboration entre militaires et pompiers pour combattre le coronavirus

Un atout indéniable

Face à la deuxième vague de la COVID-19, la Défense déploie du personnel et des moyens en aide à la Nation. C'est le cas, entre autres, avec la mise en œuvre de chaînes de désinfection d'ambulances par la 3^{ème} Compagnie CBRN (Chimique, Biologique, Radiologique, Nucléaire) du 4 Bataillon Génie d'Amay, en supplément à celles du SIAMU.



© Didier Authélet - Belgian Defence

« En raison de l'augmentation du nombre d'interventions, le SIAMU ne parvenait plus à assurer la décontamination des ambulances après chaque transport. Déjà en début de la première vague nous avons tiré la sonnette d'alarme, parce que les pompiers ne sont pas assez équipés et pas assez nombreux », nous rappelle Eric Labourdette, responsable SLFP du secteur zones de secours.

Les militaires en renfort

Le 28 octobre, les autorités civiles ont demandé l'aide de la Défense pour la désinfection des ambulances COVID de Bruxelles. Déjà le 1^{er} novembre la Défense a ouvert une ligne de désinfection sur l'esplanade du Cinquantenaire à Bruxelles, donc en plein cœur de la capitale, et a déployé du personnel en appui aux équipes du SIAMU (Service d'Incendie et d'Aide Médicale Urgente). Cette chaîne complètement autonome venait renforcer les deux infrastructures du même type déjà existantes en charge du SIAMU de Bruxelles. Son rôle est d'assurer

la décontamination des ambulances COVID tant civiles que militaires, une étape nécessaire à la lutte contre la propagation du virus. Une telle chaîne de désinfection est opérée par des équipes de quatre personnes qui se relaient de jour comme de nuit. Ce dispositif permet de traiter près de 50 ambulances par jour. La Compagnie CBRN se tient prête à maintenir cet effort pendant plusieurs mois et à ouvrir d'autres lignes ailleurs dans le pays si nécessaire.

Elle a également ouvert une ligne de désinfection au sein de l'hôpital militaire Reine Astrid (HMRA) du 4 au 20 novembre.

Ce renfort, tant en termes d'infrastructures que de mises à disposition de personnels spécialisés, permet aux équipes du SIAMU d'alléger leur charge de travail sur la chaîne de désinfection et d'être prioritairement disponibles pour leurs missions principales.

La lutte contre les menaces biologiques est l'une des spécialités de la Compagnie CBRN.

Elle a acquis une grande expérience en la matière tant sur le territoire national lors de la première vague de la COVID-19 qu'au cours d'opérations à l'étranger (Afghanistan), en assurant la désinfection du matériel et des véhicules retournant en Europe.

Un franc succès

« Chaque jour, la position au Cinquantenaire était réapprovisionnée par le SIAMU en matériel de désinfection et de réapprovisionnement pour les ambulances. Les ambulanciers étaient ravis de l'ouverture de cette position et appréciaient y venir. La coordination et l'entente sur place se déroulent à merveille.

Le SIAMU apprécie fortement notre aide », explique la Capitaine Ernotte Anne, responsable de la mission.

« En tant que « jeune » capitaine, diriger cette mission fut une expérience gratifiante et enrichissante. Je suis fière d'avoir été la porte-parole de cette mission qui a mis cette belle Cie qu'est la CBRN en avant.

Cette mission s'est mise en route très rapidement et a été un franc succès. Ce succès est dû à l'excellente collaboration entre les différents intervenants (la Défense, le SIAMU, les services de Police et les autorités locales) ».

« Le personnel de la compagnie est très enthousiaste à l'idée de pouvoir aider concrètement dans cette crise.

Je les en remercie et je suis fière d'eux ! » conclut la Capitaine.

Fier de venir en aide

La collaboration et le contact avec les pompiers se passent dans une atmosphère très positive et d'échange.

C'est également l'expérience du caporal Fabrice Collins, délégué SLFP-Défense, qui a déjà parti-



© 3 Cie CBRN

Capitaine Ernotte, Commandat 3 Cie CBRN et le Caporal Collins

« L'union vers un même objectif de ces services interdisciplinaires et parfois de régimes linguistiques différents, est un bel exemple de solidarité nationale. »

cipé à plusieurs rotations depuis le début de la mission, principalement sur la désinfection au SIAMU (caserne Hélicoptère) mais également au Cinquantenaire.

C'est une chouette expérience où nous pouvons appliquer nos procédures pour lesquelles on s'entraîne. « C'est très valorisant de pouvoir faire son job tout en apportant notre expérience en ambiance réelle.

C'est en même temps une fierté de pouvoir venir en aide à la Nation et aux services de secours. Cela valorise également notre boulot de décontaminateur CBRN et montre ainsi toute l'importance d'avoir cette capacité qui est notre compagnie CBRN. Je suis fier de pouvoir participé à cette mission », nous explique le Caporal Collins.

« Ce que je retiens de cette expérience, c'est l'importance de notre job et l'utilité que nous apportons dans cette crise et de pouvoir partager nos expériences avec les services de secours », conclut Fabrice.

Excellente collaboration

L'adjudant Vanderweyen Patrick a rejoint le SIAMU en 1988 après une carrière militaire à la force navale en tant que plongeur-démineur. En 2000, il devient formateur feu et se spécialise dans le domaine de la reconnaissance sous appareil respiratoire isolant. Par la suite, il devient

également instructeur RISC/GRIMP et spécialiste en sauvetage de pompier en difficulté.

Fort de ce constat, il suit plusieurs formations dans différents centres aux Etats-Unis. Ces stages lui permettent d'approfondir ses compétences dans le domaine de la gestion du stress, de l'auto-sauvetage et du sauvetage de sauveur.

« Nous avons beaucoup apprécié l'appui des militaires. Leur soutien sur la ligne de désinfection nous a permis d'alléger considérablement la charge de travail des pompiers, qui en plus de leurs missions habituelles devaient et doivent toujours prendre en charge la désinfection des véhicules », explique Patrick.

« La collaboration ainsi que le contact avec les militaires étaient excellent et très amical », conclut-il.

Stand-by

Vu la diminution du besoin, la ligne de désinfection du Cinquantenaire a complètement été démontée.

Le 23 décembre, la Défense a arrêté son soutien à la ligne de désinfection du SIAMU vu la baisse des chiffres. Cependant, elle garde 2 équipes de 4 personnes.



© Siamu Bruxelles

Adjudant Vanderweyen Patrick

C'est regrettable qu'ils n'ont pas été appelés lors de la première vague alors qu'ils étaient disponibles. Espérons que des leçons ont été tirées.

Terminons par un message positif. Tant les pompiers que les militaires précisent que cet échange de service est une belle occasion pour apprendre à se connaître entre métiers de la sécurité : indispensables en ces temps troubles.

Texte : Cindy WILLEM

Interview de la présidente nationale du SLFP-ALR Patricia Chenoy à propos du secteur des soins en période corona.

« Il nous faut un vaste plan d'action »

Ce furent des mois difficiles pour elle. S'il est un secteur qui a lourdement souffert pendant la période corona, et qui n'a pas été honnêtement récompensé, c'est bien celui du secteur des soins dans notre pays. Patricia Chenoy, la présidente nationale du groupe SLFP-ALR qui représente le personnel de ce secteur, défend l'accord conclu par le secteur avec l'autorité, en novembre de l'année dernière. Mais tout est évidemment perfectible. On a investi trop peu pendant des années dans le secteur des soins et il faudra encore beaucoup de temps avant que le fossé soit comblé. C'est surtout le manque de personnel soignant qui est navrant : « Il nous faut un vaste plan d'action. »

Argument : La rémunération et l'indemnisation du personnel de soins ont constitué constamment un point névralgique en 2020 ?

Patricia Chenoy : « C'est vrai. L'IFIC est un instrument qui revoit les barèmes et les grades tant dans les soins de santé du secteur public que du secteur privé. Un accord a finalement pu être signé par les syndicats le 12 novembre 2020. »

Argument : comment se présente cet accord ? Etes-vous satisfaite ?

Patricia Chenoy : « Le personnel pourra choisir entre le maintien de son barème actuel ou le passage au barème IFIC. Pour les nouvelles recrues l'IFIC pourrait être plus avantageux ; pour le personnel qui a déjà son barème ou est nommé je ne pense pas que le barème IFIC soit plus avantageux. Notre rôle consiste à aider les affiliés à faire leur choix. Le syndicat aura besoin de techniciens pour gérer ces dossiers. Si à la lecture de cet article il y a un candidat pour venir en renfort à notre équipe, notre porte est grande ouverte. »

« L'implémentation de l'IFIC divise nos régions. Les trois régions du SLFP-ALR, notamment la région wallonne, bruxelloise et flamande disposent d'une autonomie et ne voient pas ce dossier des rémunérations de la même façon. Mais nous devons rester attentifs et unis. Nous ne voulons pas que le personnel subisse une perte salariale. Néanmoins, si on ne signait pas cet accord à cause de l'IFIC, nous refusions l'ensemble des propositions du gouvernement. Ce n'était pas une option, vu que cet accord contenait des points positifs. »

Argument : quels sont les points les plus importants ?

Patricia Chenoy : « Tout est important. Le budget s'élève à 600 millions d'euros dont 500 millions seront destinés, en partie, à la revalorisation salariale au travers de l'IFIC et 100 millions à l'amélioration qualitative des conditions de travail. A ces 600 millions s'ajoutent 400 millions d'euros du Fonds des blouses blanches. Ils serviront à l'amélioration des conditions de travail du personnel soignant et à l'optimisation de la qualité des soins aux patients. Outre ce volet salarial, des mesures qualitatives visant à améliorer les conditions de travail et l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée ont été décidées, avec entre autres, le droit à 3 semaines consécutives de congés par an, à la formation individuelle, à la



La Présidente nationale du Groupe SLFP-ALR, Patricia Chenoy.

formation des représentants des travailleurs et à des contrats de travail plus stables. Il y a également les mesures préventives à prendre en cas de crise. Nous n'étions effectivement pas prêts pour gérer cette crise du Covid. En tout cas, nous avons demandé au cabinet du ministre Vandebroucke d'avoir des réunions spécifiques pour le secteur public. Logique, vu la différence dans nos attentes, les barèmes, etc., entre les régions. Il y a une commission des hôpitaux au sein de notre groupe, ce qui permet d'échanger les différents points de vue des régions préalablement aux diverses réunions. »



L'équipe du secrétariat national du Groupe SLFP-ALR. (n.d.l.r. cette photo date d'avant la crise sanitaire de Coronavirus)

Argument : la crise corona a aussi fait apparaître les points faibles du système de santé ?

Patricia Chenoy : « La crise Covid a permis de voir qu'en Belgique nous ne sommes pas mal servis au niveau des soins, mais elle a également dévoilé douloureusement l'ampleur des problèmes que nous connaissons déjà. La pénurie de personnel infirmier est un problème majeur. Il faut un plan d'action mais pas, comme l'ancienne ministre de la santé Maggie De Block l'avait proposé, aller chercher le personnel au chômage pour devenir infirmier. On ne devient pas infirmier d'un jour à l'autre, c'est une passion, c'est un métier qui nécessite une formation. Le SLFP avait d'ailleurs à l'époque immédiatement réagi négativement à cette idée. Les différences régionales sont nombreuses : en région bruxelloise il y a de moins en moins d'inscriptions pour devenir infirmier, alors qu'en Flandre il y a une progression de 7%. »

« Le personnel est à bout, et essaye de pallier le manque de personnel. »

Argument : et puis il y a la pression constante sur le personnel, qui a provoqué la fatigue ?

Patricia Chenoy : « Les récits sont navrants. Le personnel est à bout, et essaye de pallier le manque de personnel. Les conditions de travail sont tellement dures qu'il y a des conséquences sur leur santé physique et mentale. Ne perdons pas de vue que la situation en milieu hospitalier était déjà difficile avant cette crise sanitaire. Une infirmière qui fait le travail de nuit et qui se trouve toute seule pour s'occuper de 30 patients n'est pas un cas isolé. Cette situation est dangereuse et anormale. Pour

ce qui est de la crise actuelle, il y a eu une prime d'encouragement de 985 euros brut, malheureusement le montant net perçu n'était pas à la hauteur des attentes du personnel ce qui les a fortement déçus et c'est un one-shot et cela ne résoudra pas les problèmes et le manque de personnel. »

« Depuis que Frank Vandenbroucke est devenu ministre, nous avançons un peu plus vite que par le passé. Nous espérons que les réunions se poursuivront régulièrement et que nous avancerons positivement. »

Argument : les chiffres corona ne vont pas dans le bon sens. Quelles sont les réactions ?

« Les personnes qui ne respectent pas les mesures corona, je les inviterais à visiter les soins intensifs et à voir la réalité. »

Patricia Chenoy : « Ils sont tous fatigués, mais ils continuent de faire leur travail le mieux possible pour sauver des vies. La pression sur les personnes est élevée. Le personnel a aussi une famille et s'inquiète. C'est grave que certains citoyens ne soient pas conscients du risque ou ils en sont conscients mais ne veulent pas s'adapter. Nous devons tous être solidaires et respecter les mesures : la distance, le masque... Les personnes qui ne les respectent pas, je les inviterais à visiter les soins intensifs et à voir la réalité. »

>>>

Argument : heureusement, la vaccination a pu commencer. Le personnel soignant doit-il être prioritaire ?

Patricia Chenoy : « Les réactions sont partagées : il y a le pour et le contre. Certains ont peur. Nous ne disposons pas de chiffres. D'autres n'ont pas le choix parce qu'il y a quelqu'un à risque dans leur ménage. Il n'y a pas d'obligation mais en tout cas le SLFP-ALR n'a pas d'avis à émettre sur l'efficacité du vaccin. Chacun doit faire en âme et conscience ce qui lui semble être le bon choix. »

Argument : Le SLFP-ALR est également responsable du personnel communal et provincial. Cela veut dire une multitude de comités de concertation et négociation et à différents niveaux ?

Patricia Chenoy : « Il y a 581 communes en Belgique qui disposent chacune d'un conseil communal et d'un conseil du CPAS. C'est un travail énorme pour nos trois régions de faire le suivi de toutes ces réunions et d'examiner les questions et les dossiers de nos membres. »

Argument : vous avez été confrontée pour la première fois au chômage temporaire ? Comment votre groupe l'a-t-il appréhendé ?

Patricia Chenoy : « Certains membres du personnel contractuel dans différents services ont été mis au chômage. On parle spécifiquement des techniciennes de surface dans les écoles, du personnel dans les services de culture, les CPAS, des chauffeurs de personnes des services de troisième âge... C'était une première pour notre organisation de gérer ces dossiers avec l'aide et la bonne collaboration de la CGSLB. »

Argument : le SLFP-ALR est bien représenté au secteur Bruxelles Propreté ?

Patricia Chenoy : « En effet, nous sommes le plus grand syndicat dans le secteur Bruxelles Propreté. Ce secteur a rencontré beaucoup de problèmes suite à la crise sanitaire. Par exemple les éboueurs se trouvent à trois dans un camion, donc impossible de respecter la distance sociale de 1,5 mètres. Il leur a fallu à Bruxelles Propreté plusieurs réunions afin de trouver des solutions pour la sécurité du personnel. » ■

Interview :
Bert CORNELIS
Cindy WILLEM

Préaccord pour la Santé en Flandre

Aucune euphorie au SLFP-ALR région Flamande, mais plutôt un sentiment de « c'est déjà ça ».

La majeure partie des moyens va en effet au secteur privé. Pour le VSOA-LRB c'est dommage, car c'était l'occasion pour le gouvernement flamand d'envoyer enfin un signal positif au personnel de santé, du secteur public flamand, en reconnaissance des efforts fournis. Cela montre hélas à nouveau combien le gouvernement flamand a le « sens social ».

Le VSOA-LRB attire l'attention sur le fait que les échelles salariales du personnel local de santé en Flandre n'ont connu aucune augmentation linéaire depuis 1993. Nous n'avons cessé de plaider pour une augmentation dans les échelles salariales existantes (carrière fonctionnelle). Notre système actuel, offrant des garanties financières lors de la retraite, doit être maintenu.

Le préaccord approuvé comprenait entre autres :

- que l'introduction des échelles salariales IFIC dans le secteur public soit accélérée ;
- la promesse de recruter 2000 personnes, mais il n'est indiqué nulle part comment le gouvernement compte s'y prendre car il n'y a pas de candidats à trouver sur le marché de l'emploi, même chose pour les promesses de personnel de soins supplémentaire dans l'accord fédéral sur la santé.

Pourquoi alors donner son accord ?

On ne pouvait refuser une enveloppe de 577 millions d'euros. Aucun syndicat n'oserait se le permettre dans les circonstances actuelles. Quoiqu'il en soit, les moyens sont mobilisés dans l'intérêt du personnel, c'est un point positif ! Dire « Non » à ces propositions n'aurait pas été accueilli favorablement par la base, car alors il n'aurait absolument rien obtenu. A cela s'est ajoutée l'exigence d'un accord unanime à ce propos.

Le VSOA-LRB n'a pas voulu jouer les trouble-fête mais veut garder un œil sur la situation. L'argent est là, nous savons à quoi il doit servir mais rien n'a encore été convenu concrètement



dans le détail. Par contre, le gouvernement fédéral a été très clair en attribuant des primes de 300 et 985 euros à chaque membre du personnel. Différents secteurs sont inclus dans l'accord flamand. Pour les profanes, il n'est pas évident de comprendre le contenu de l'accord.

Une autre raison fait que nous ne soyons pas trop enthousiastes : n'oublions pas que des économies ont été pratiquées pendant plus de 20 ans dans le secteur de la santé. Si nous divisons les investissements actuels par 20 années, chacun comprendra qu'il reste encore beaucoup plus à faire.

Scepticisme

Les acclamations à propos de l'IFIC ne sont pas destinées au VSOA-LRB. Nous n'avons jamais été partisans de l'IFIC ou classification de fonctions parce que tout le monde n'y retrouve pas son compte. Bien au contraire. Il y a moins de garanties à propos de la carrière financière totale par rapport au statut pécuniaire et carrière fonctionnelle actuels. Le VSOA-LRB jouera son rôle dans l'intérêt du personnel lors de la mise en œuvre de l'IFIC.

Nous sommes curieux de voir comment le préaccord sera concrétisé, même si nous reconnaissons que nous sommes plutôt sceptiques. ■

Suivez les dernières évolutions dans ce dossier sur notre site <https://www.vsoalrb.be/>

Christel DEMERLIER
Présidente VSOA-LRB Regio Vlaanderen

Neues aus der Deutschsprachigen Gemeinschaft, FGÖD

Anneliese Servais tritt in den wohlverdienten Ruhestand

Man könnte ja manchmal fast vergessen, dass in unserem Land neben der französischen und der flämischen Gemeinschaft ebenfalls eine Deutschsprachige Gemeinschaft besteht. Unsere Nachbarn aus den Ostkantonen haben im letzten Jahr eine intensive gewerkschaftliche Tätigkeit geleistet. Im letzten Jahr hat unsere „all-round“-Anneliese aus ihrem Hauptquartier in Eupen aus dem FGÖD neuen Schwung verliehen. Als Koordinatorin hat sie die Zusammenarbeit zwischen den betroffenen Sektoren organisiert und die Kontakte zu allen Behörden des öffentlichen Dienstes der Deutschsprachigen Gemeinschaft erweitert. Seit Beginn dieses Jahres genießt Anneliese jedoch einen wohlverdienten Ruhestand. Diesmal endgültig. Laurent Nix hat am 1. Januar 2021 das Erbe übernommen. Er hat sich als Koordinator-Vertreter der FGÖD an die Arbeit gemacht, als entsandter Mitarbeiter in Vollzeit.



Anneliese Servais

Der Grundstein ist gelegt

Argument hat ein Gespräch mit Anneliese und Laurent geführt.

Anneliese: „Das FGÖD-Projekt wurde vor über einem Jahr gestartet. Unsere Präsenz vor Ort hat unseren Bekanntheitsgrad gefördert. Wir haben zahlreiche Versammlungen mit den Vertretern der diversen Gruppen organisiert. Neue Mitglieder traten der großen blauen Familie bei, und drei neue Delegierte haben sich dem

deutschsprachigen Team angeschlossen; diese werden wir später vorstellen. Die örtlichen Behörden sind sehr zufrieden mit der Anwesenheit der FGÖD. Wir haben die Kontakte für eine gute und erfolgreiche Zusammenarbeit im Interesse unserer Mitglieder geknüpft. Trotz der Coronakrise haben wir das Fundament gelegt, und ich kann Laurent Nix ruhigen Gewissens das Steuer übergeben. Ich wünsche ihm viel Erfolg. Ich

möchte mich noch herzlich bei den Personen bedanken, denen ich begegnen bin, und die mir ihr Vertrauen geschenkt haben.“

Den Menschen helfen

Die vergangenen vierzehn Jahre hat Laurent Französisch in der DG unterrichtet. Laurent: „Neben dieser Erziehungstätigkeit habe ich einen Großteil meiner Zeit den Nebentätigkeiten der Schule gewidmet, so zum Beispiel dem Pädagogischen Rat oder der Verwaltung des Freundeskreises. Nach und nach habe ich mich für das Gewerkschaftswesen interessiert, und so kam es quasi natürlich dazu, dass ich die Leitung der Gewerkschaftsdelegation meiner Schule übernommen habe. Ich stehe an einem Wendepunkt meiner Laufbahn, denn ich habe das Glück, die Nachfolge meiner geschätzten Vorgängerin Anneliese Servais anzutreten. Es steht so einiges auf dem Spiel: ich muss meinen Standpunkt erweitern, und die Tätigkeiten der anderen kennenlernen, im Team arbeiten, um somit den Menschen zu helfen und sie zu unterstützen.“



Laurent Nix

Laurent ist erreichbar unter:

Koordination@fgod.eu
Gsm 0473 30 87 52

Die Corona-Maßnahmen in der Deutschsprachigen Gemeinschaft

Keine Übersetzung ins Deutsche

HoTrotz der geringen Bevölkerungsdichte, ist der Deutschsprachige Gemeinschaft (DG) und ihren 78.000 Einwohnern die Coronakrise nicht erspart geblieben. Wie im Rest des Landes konnte der krasse Mangel an Mitteln zu Beginn der Krise nur durch den Einsatz der Menschen an der Front (Krankenschwestern, Sanitäter, Reinigungspersonal, Ärzte...) kompensiert werden. In den Krankenhäusern von Eupen und Sankt Vith starben 69 Menschen. In den Seniorenheimen sind 35 Todesfälle zu beklagen. Das Ministerium der DG musste sich mit vielen für den deutschsprachigen Raum spezifischen Problemen auseinandersetzen: Übersetzung der von

der Föderalregierung beschlossenen Maßnahmen; Plakate mit den elementaren Regeln. Die Föderalregierung hatte die Übersetzung ins Deutsche nicht budgetiert!

Auch die Schließung der Grenzen zu den Nachbarländern bereitete viele Probleme. Zahlreiche DG-Bürger arbeiten in Deutschland, in den Niederlanden und im Großherzogtum Luxemburg.

Zu unterstreichen ist die große Solidarität, die entstanden ist: wir sind uns nähergekommen, wir sind aufmerksamer und menschlicher geworden.

Vous pouvez lire la version en français sur le site web www.slfp.eu

Mesures transitoires CONVENTION COLLECTIVE

En raison, entre autres, de la crise corona, bpost et les syndicats ont décidé de prendre plus de temps pour les négociations de la CONVENTION COLLECTIVE 2021-2022. Parce que certaines questions devaient être ratifiées, un accord a été conclu le 17 décembre 2020 à la majorité des deux tiers en commission paritaire sur les mesures transitoires.



Sans les mesures transitoires, plusieurs accords de la CONVENTION COLLECTIVE 2019-2020 ne pouvaient être maintenus, tels que :

- **Mesures fin de carrière**

La mesure actuelle selon laquelle bpost paie une prime supplémentaire, liée au présentisme, pour les interruptions de carrière à temps partiel à partir de l'âge de 55 ans pour les distributeurs, les postiers Collect et les services de nuit et à partir de l'âge de 57 ans pour le reste du personnel. Les conditions restent les mêmes qu'avant et il y a donc encore une validation pour la pension.

- **Indexation des salaires pour les contrats DA**

Sans cette mesure, l'indexation serait appli-

quée aux salaires conformément aux règles moins favorables du régime du secteur privé.

- **Bonus non récurrent (BNR)**

Pour avoir droit à un BNR, il faut avoir un accord légal avant que l'année du paiement des prestations concernées commence. Ce bonus a donc été acquis pour les prestations de l'année 2021, avec un paiement en 2022 .

- **Pas de licenciement sec**

L'accord prévoit également la neutralisation des périodes de chômage technique pour les contractuels de bpost. Sans cette intervention, il y aurait un recouvrement d'une partie de la prime de fin d'année et d'une partie de l'allocation de

double pécule de vacances. Maintenant, tous les contrats conservent le paiement intégral.

L'entreprise souhaite continuer à travailler avec des JSA, et l'a inclus dans ces mesures transitoires. En conséquence, 4 jours ont été prévus en 2021 (16/07, 30/07, 13/08 et 31/12) pour tous les services sauf retail où il y a 5 jours (19/02, 14/05, 16/08, 15/11 et 31/12). Après évaluation en septembre 2021, on va décider pour 2022. Sans cet accord, bpost avait opté pour 5 jours en 2021 pour tout le monde.

L'un des points de négociation les plus difficiles a été la rémunération des services non opérationnels qui travaillent à domicile. En concertation avec la direction, vous pouvez travailler de la maison jusqu'à 4 jours par semaine. Bien sûr, aucune indemnité de déplacement n'est versée pour ces jours, mais une allocation de travail à domicile de 1,75 € par jour.

Enfin, bpost a inclus une promesse écrite dans l'accord, qui indique clairement que l'investissement se poursuivra dans tous les centres de tri. Ceci est nécessaire pour continuer à traiter l'afflux de paquets.

Le SLFP est convaincu qu'il s'agit d'un accord équilibré. C'est aussi la base de nouvelles négociations sur une convention collective complète au premier semestre 2021. Cela doit être clôturé d'ici le 30 juin 2021. ■

SLFP-POSTE MAINTENANT

AUSSI SUR FACEBOOK

Vous pouvez toujours vous inscrire à notre newsletter populaire via l'adresse mail newsletter-post@slfp.eu. A partir de maintenant il vous est possible aussi de nous suivre sur Facebook (www.facebook.com/slfpposte). ■

DES NOUVEAUX COLLÈGUES RENFORCENT L'ÉQUIPE SLFP-POSTE

Depuis le 1er janvier Erwin Quina et Nancy Waelbrouck ont rejoint notre équipe. Nancy a repris le poste de Pascale Martin, qui est devenue la spécialiste de Retail à Bruxelles, Brabant Wallon, Hainaut et Namur depuis le 1er décembre 2020.

Vous pouvez en lire plus sur notre site web www.slfp-poste.be.

Dans la prochaine édition nous vous donnerons une vue sur toute la nouvelle structure. ■

Lancement de la nouvelle offre de trains de la SNCB

Le SLFP-Cheminots salue le nouveau plan de transport pour une offre de trains augmentée de 4,7% à l'horizon 2023. Ceci représente 1.000 trains supplémentaires par semaine, dont déjà 400 depuis le 13 décembre. En même temps nous restons sur le pont et attentifs aux implications pour le personnel.

L'augmentation de 4,7 % de l'offre de trains se déroulera en plusieurs phases, pour tenir compte de l'infrastructure, du matériel roulant et du personnel disponibles. La première phase a débuté le 13 décembre, date à laquelle une grande partie des projets sera déjà réalisée. Toutes les extensions devraient être effectives à l'horizon 2023, ce qui représentera 3,77 millions de train-kilomètres supplémentaires par rapport au Plan de transport actuel.

Cette nouvelle offre prévoit :

- des trains supplémentaires tôt le matin et tard le soir ;
- de nouvelles relations entre certaines villes ;
- une fréquence plus importante sur les relations existantes.

Le retour vers un vrai service public était urgent et nécessaire!

« Tout cela encouragera certainement les travail-



leurs et les familles qui le souhaitent à abandonner leur voiture pour un moyen de transport plus sûr, moins coûteux et moins polluant », a déclaré le Ministre fédéral de la Mobilité Georges Gilkinet. Cependant, le SLFP-Cheminots reste très attentif à la mise en œuvre de ce nouveau plan.

Trop d'austérité

Rappelons que des années d'austérité sur le rail ont largement contribué à un manque d'effectif. Une diminution de 3 milliards d'euros de dotation. Une hausse de 4% de productivité par an en supplantant des jours de congé, ne remplaçant pas le personnel partant à la retraite, ...

Par conséquent en 5 ans, 4500 emplois en moins et une augmentation de 20% sur le dos des tra-

vailleurs. Notre CEO de la SNCB, Madame Dutoir, a insisté devant la Commission mobilité de la Chambre le 20 novembre 2019 de l'importance, selon elle, de continuer à augmenter la productivité afin de préparer la société à la libéralisation.

Il est temps d'inverser la tendance. Il est hors de questions de demander des efforts supplémentaires au personnel déjà sur la corde raide en termes de conditions de travail ou d'effectif. On n'est plus très loin d'une démotivation.

Le SLFP a exprimé ses inquiétudes concernant le bien-être du personnel lors du Comité de Pilotage du 9 décembre 2020.

Déterminé

Nous sommes déterminés à demander une véritable revalorisation pour tout le personnel lors des discussions du Protocole d'Accord Social qui sera à nouveau discuté dès cette année ! Le message que nous avons donné lors des dernières discussions ne laisse aucune ambiguïté sur notre détermination à faire entendre les demandes légitimes des Cheminots.

Le nouveau plan de transport 12/2020-12/2023 est à consulter sur <https://www.belgiantrain.be/fr/about-sncb/themes/transportplan-2020-2023> ■

"MERIT" sur la table des négociations

Le cahier de revendications du SLFP-Proximus en préparation de la convention collective de travail (CCT) comprenait la révision du système d'évaluation et du système du "MERIT" associé. Un point très important pour notre organisation qui n'a pas été accepté par tous les participants à la table des négociations. Toutefois, un accord a été conclu pour remettre ce point sur la table une fois la convention collective signée.

La convention collective est désormais un fait. Nous avons largement informé nos membres à ce sujet. Le texte complet de la CCT 2019-2020 peut être consulté sur <http://www.slfv-vsoaproximus.be/>

Les négociations sur le système d'évaluation étaient déjà engagées au moment de la mise sous presse, mais un résultat final n'était pas encore en vue. Le but est bien entendu de supprimer toutes

les frustrations causées par le système d'évaluation actuel et de mettre un terme au calcul existant du "Merit". En effet, ce système ne reflète pas suffisamment les actions positives individuelles et collectives des employés de l'entreprise. Nous espérons pouvoir vous expliquer tous les détails du nouveau système dans la prochaine édition d'Argument, à condition qu'un accord soit conclu entre-temps avec l'entreprise et les autres organisations syndicales.

Réorganisation

Au cours des dernières semaines, la direction nous a présenté différents dossiers de réorganisation structurelle dans plusieurs services (NEO "Process Mining", CUO "Work-Force Management", UER "Operating Model", etc). Ces dossiers ne nécessitent pas l'accord des organisations syndicales pour être mis en œuvre parce qu'ils n'ont aucun impact sur le nombre de collabora-

teurs, leurs revenus ou leurs horaires de travail. Toutefois, le SLFP est et reste très vigilant pour s'assurer que ces réorganisations n'entraînent pas de pertes d'emplois au sein de l'entreprise à moyen ou long terme. Emplois garantis jusqu'à la fin décembre 2021.

"Suivre un maximum de formations"

Nous vous rappelons qu'il est vivement conseillé de suivre un maximum de formations et surtout de les demander via l'application électronique existante, même si votre responsable vous a déjà répondu oralement par la négative. L'entreprise a pris l'engagement dans la convention collective d'offrir à ses employés un éventail de formations qui doivent permettre à tous de suivre l'évolution technologique en cours et toute demande de formation refusée doit être documentée.

Toute l'équipe du SLFP-Proximus vous souhaite le meilleur pour vous et vos proches en 2021 ! ■

La saga de la prison de Tongres

Fermeture, réouverture, refermeture

La prison de Tongres a une longue histoire. Fermée, réouverte et puis refermée. Les portes des cellules sont presque sorties de leurs gonds. Dernière série dans la saga de la prison de Tongres : la prison pour mineurs fermerait le 1er juillet 2020 pour déployer le personnel à la prison centrale de Louvain. Cela s'est fait à l'insu des syndicats. Le SLFP, sous la conduite des représentants Francis Vanlindt et Jimmy Verlez, a obtenu le report de la fermeture jusqu'au 1er septembre 2020 pour pouvoir encore négocier convenablement avec l'autorité.



© SPF Justice

Première prison cellulaire

L'histoire de la prison est mouvementée. Entre 1841 et 1843, une nouvelle aile a été construite à côté de la caserne de gendarmerie existante. Sous l'impulsion du réformateur du système judiciaire belge, Edouard Ducpétiaux, cette aile devait devenir la première prison cellulaire de Belgique. Une prison cellulaire part du principe de « un détenu dans une cellule ». Le 1er janvier 1844 la nouvelle aile a été mise officiellement en service. De 1844 à 2005, le bâtiment a servi d'institution pénitentiaire. Après la fermeture de la prison, le bâtiment a connu différentes destinations ; il a servi de musée et à l'organisation d'événements culturels. A partir de 2009 elle est devenue une prison flamande pour mineurs, en raison du manque de maisons d'accueil pour les délinquants mineurs d'âge et du besoin d'un centre fédéral séparé pour la réclusion des jeunes dessaisis.

Prison pour mineurs

Le Vlaams Detentiecentrum (VDC) « De Wijngaard » (Centre de Détention Flamand) installé à la prison de Tongres, comportait une seule aile divisée en 2 sections d'une capacité de 34 cellules. Le Centre est chargé de la gestion de jeunes dessaisis. Depuis le 1er janvier 2015, les communautés ont la compétence de la gestion de ces jeunes dessaisis.

Après les élections du Parlement Flamand du 26 mai 2019, il a été décidé de fermer le VDC « De Wijngaard » à Tongres et de le transférer à Beveren. La période de fermeture envisagée a toutefois été reportée à maintes reprises. Lors du Haut Comité de Concertation du 12 juin 2020, les syndicats ont appris que le VDC quitterait la prison de Tongres le 1er juillet 2020.

Surprise totale

L'autorité avait l'intention de fermer la prison de Tongres pour y effectuer des travaux pendant quelques mois. « L'annonce de la fermeture nous a totalement surpris, surtout par l'excuse utilisée », nous disent Vanlindt et Verlez. « Après une longue insistance la vérité a finalement fait surface : le personnel du SPF Justice devait être mis en place pour l'ouverture d'une aile à la prison centrale de Louvain », nous racontent les délégués du SLFP. Pour les syndicats, c'était évidemment inacceptable. L'attitude de l'autorité témoignait en effet d'un manque total de respect à l'égard du personnel. Vanlindt et Verlez ajoutent encore que « La fermeture de la prison de Tongres serait de surcroît néfaste pour la capacité en cellules au niveau national ».

Conjuguer les forces

« Dès que j'ai reçu cette information, nous avons pris contact avec notre collègue auprès de l'Autorité Flamande au sein du SLFP, Francis Vanlindt », nous raconte Jimmy Verlez. « Les forces du SLFP auprès des Services Publics Fédéraux et de l'Autorité Flamande ont été unies tout d'abord pour prolonger la date de fermeture et nous donner ainsi le temps nécessaire à la poursuite de la négociation. Nous avons obtenu ensemble que la date de fermeture soit reportée au 1er septembre 2020. »

Accord

Un protocole d'accord a été ensuite signé entre le Ministre fédéral de la Justice Koen Geens et le Ministre flamand du Bien-être Wouter Beke. Les négociations pour le cadre du personnel de la prison centrale de Louvain ont été clôturées en front commun par un compromis acceptable. Les membres du personnel fédéral, vu la fermeture de la prison de Tongres, devaient dans un premier temps être déplacés à Louvain. Mais vu que le SLFP pouvait éviter la fermeture de la prison de Tongres, les membres du personnel n'ont pas été transférés.

Jimmy conclut par ces mots : « Au nom du personnel et de nos affiliés nous souhaitons remercier notre collègue Francis Vanlindt, président du SLFP auprès de l'Autorité Flamande, pour les efforts fournis lors des négociations. Grâce à l'ajournement nous avons pu obtenir par la concertation que la prison de Tongres ne soit pas fermée. Notre devise qui donne la priorité à la concertation a porté ses fruits car une solution a aussi été trouvée pour la prison centrale de Louvain ».

Le groupe oublié des gardiens de prison

Pour les assistants de surveillance pénitentiaire, dans le langage populaire les gardiens de prison, les temps sont étranges et sans précédent. Pendant la pandémie, leur vie dans les prisons n'était pas simple. Le SLFP a dû continuellement insister pour qu'il y ait suffisamment de moyens de protection pour le personnel. Certaines institutions souffrent encore aujourd'hui d'un manque de ces moyens. Pour la direction, les gardiens étaient pour ainsi dire un groupe oublié. Elle ne percevait pas l'utilité de respecter les avis du conseil national de sécurité entre les murs des prisons. Des négociations ardues s'en sont suivies avec les syndicats. « Pour nous, la sécurité du personnel est primordiale », nous dit Jimmy Verlez. « La communication déficiente du Directeur Général (DG) nous met souvent en retard sur les événements. J'ai abordé la communication défaillante et souvent beaucoup trop tardive lors de la pre-

mière rencontre avec le nouveau ministre de la Justice Vincent Van Quickenborne. »

Le ministre a reçu le message très clair selon lequel le personnel doit travailler depuis des années dans des conditions difficiles. A cela vient s'ajouter la pandémie. De plus, la Justice (EPI) est confrontée à un exode inattendu de personnel. Le cumul actuel des jours de congé s'élève à pas moins de 500.000. Et puis il y a encore la surpopulation dans les prisons. Beaucoup de détenus doivent dormir par terre. Beaucoup de boulot attend le nouveau ministre.

Le ministre attache beaucoup d'importance à la concertation sociale. Lors de l'entretien, le SLFP a insisté sur la priorité qu'il donne à la concertation et au dialogue, dans l'intérêt de tous les membres du personnel du SPF Justice. ■

Fonds Social Dr. Warrant

Créé en 1968, le Fonds social Dr. Warrant a pour but de resserrer les liens de fraternité entre les membres du groupe SLFP-AFRC et de la CGSLB, et d'aider moralement et matériellement les membres qui pourraient se trouver en difficulté durant ou après leur carrière professionnelle. Vous pouvez devenir membre à condition de travailler dans une Administration Fédérale, Régionale ou Communautaire. Vous devez être en ordre de cotisation, auprès du groupe AFRC ou de la CGSLB, même en tant que pensionné.

Avantages

Après 1 an d'affiliation auprès du Fonds social Dr. Warrant, le membre pourra prétendre aux avantages sociaux ci-dessous :

- en cas d'hospitalisation ou de maladie grave, des fonds peuvent être avancés pour le paiement de factures ou d'honoraires médicaux;
- obtention d'un prêt, avec un intérêt réduit, pour faire face à d'extrêmes difficultés financières;
- conseils juridiques et sociaux gratuits;
- primes octroyées à l'occasion de son mariage, la naissance d'un enfant, la mise à la retraite, et en cas de décès (ces primes sont cumulables avec celles du groupe AFRC);
- une seule intervention financière par an pour un séjour dans un centre de vacances exploité par la mutualité libérale (Cosmopolite ou Liberty à Blankenberge);
- une assurance «accident» avec un capital décès de 5.000 euros octroyé aux ayants-droit.

Il est évident que ces aides ne seront accordées qu'en cas de carence évidente des moyens légaux.

Les demandes d'intervention doivent être adressées, par écrit, avec pièces justificatives, au siège social du Fonds Dr. Warrant : Fonteinstraat 15 boîte 21 – 1502 Lembeek.

Le comité de gestion du Fonds examinera et délibérera sur chacune des demandes fondées, et la décision ne pourra être contestée.

Pour bénéficier de ces avantages, il suffit de verser une cotisation annuelle de 15 euros au numéro BE 39 0010 3284 8219.

Chaque année, vous devez renouveler le versement de votre cotisation avant le 15 décembre pour entrer en ligne de compte pour l'année suivante. Votre versement individuel sera la seule preuve de votre affiliation. La police d'assurance est nominative et couvrira la période du 1er janvier au 31 décembre.

Infos

Pour de plus amples informations, n'hésitez pas à contacter Hilde Speliers au secrétariat du groupe AFRC, numéro de téléphone : 02/274 26 14. ASBL 353068 (MB 13-06-1968) ■

La Défense sur tous les fronts

La deuxième vague du Covid-19 a touché, plus fortement encore, tous les secteurs de notre société. A nouveau, la Défense a répondu présent en déployant des milliers de militaires à travers tout le pays. La composante médicale a bien sûr été sollicitée et a pu fournir un appui médical dans les hôpitaux, maisons de repos et de soins : médecins, infirmiers mais aussi de nombreux ambulanciers et brancardiers qui ont pu assister le personnel soignant sur place. Mais d'autres unités ou spécialités ont aussi été mises en œuvre ! Petit aperçu en images...



© Vincent Bordignon- Belgian Defence



Création de nouvelles ailes hospitalières COVID



© Vincent Bordignon- Belgian Defence



◀ La Défense a mis en place des capacités intermédiaires hospitalières afin d'accueillir plus de patients COVID au sein de trois hôpitaux : Saint-Michel à Etterbeek, à l'hôpital André Vésale à Montigny-le-Tilleul et à l'hôpital du Bois de l'Abbaye à Seraing.

© Didier Authélet - Belgian Défense



◀ Le CBRN prête main forte à la désinfection des ambulances actives dans la lutte contre la COVID. Sur l'esplanade du Cinquantenaire à Bruxelles, la compagnie CBRN du 4 Bataillon Génie d'Amay déploie une nouvelle ligne de désinfection au profit des ambulances COVID civiles et militaires ainsi qu'une équipe en renfort du SIAMU (Service d'Incendie et d'Aide Médicale Urgente).



© Didier Authélet - Belgian Défense

▲ Comme lors de la première vague, de nombreuses unités ont été mobilisées pour venir en renfort dans les maisons de repos et de soins, souvent vite submergées par la hausse du nombre de cas COVID ainsi que l'absentéisme des membres du personnel contaminés. Mais

il n'y a pas que du personnel médical qui a été appelé en renfort : de nombreux militaires ont assuré et assurent encore de l'assistance d'accueil en redirigeant les patients vers les services appropriés tandis que d'autres militaires fournissent une assistance logistique pour l'aide au

repas et à la désinfection ou encore au rangement de matériel. Cet appui est fondamental car il permet aux membres du personnel soignant de se concentrer à 100% sur leurs tâches médicales essentielles.

► L'hôpital militaire est depuis le début directement impliqué dans la lutte contre la COVID. Notamment en prenant en charge l'accueil et le transfert de tous les grands brûlés de Belgique vers Neder-Over-Heembeek, laissant l'opportunité aux autres hôpitaux du pays de s'organiser plus efficacement contre la COVID



© Erwin Ceuppens - Belgian Défense



© Jozef Vanden Broeck - Belgian Défense

▲ L'hélicoptère et son équipage, sept personnes dont quatre membres de la 18e escadrille NH90

TTH et trois chirurgiens de l'air de la Composante Médicale, ont été mis en œuvre pour le

transport de patients de soins intensifs entre les différents hôpitaux de notre pays. ■

Témoignages courageux de policiers

Les policiers et policières sont de plus en plus les victimes de violence verbale et physique dans l'exercice de leur job. La presse en parle quotidiennement. Le SLFP-Police réclame des mesures depuis plus de dix ans. Les différents ministres de tutelle ont fait quelques démarches et pris des initiatives. Mais il y a beaucoup trop de lenteur. La violence ne cesse d'augmenter. Au cours des 12 derniers mois, 38,8% des policiers et policières ont été les victimes de violence physique. Pour le SLFP-Police : « Cela doit cesser ! ». Les chiffres parlent, mais les témoins le font tellement mieux. Quelques membres de la police ont témoigné pour Argument souvent de manière poignante, amère et surtout courageuse.



« Quelqu'un comprend ce qu'on fait ? »

Julie

Le 8 mai 2012. Un homme se dirige vers l'agente Julie avec une tronçonneuse. Elle ouvre le feu et tire. Il faut prendre une décision, dit Julie : « C'est la tronçonneuse ou c'est moi... Je décide de faire feu sur Monsieur parce qu'il n'est plus qu'à deux, trois mètres de moi. Après, mon réflexe est de donner mon arme au plus haut gradé présent, et ensuite je vais m'inquiéter de Monsieur pour savoir comment il va... ». Julie travaille à la zone de police de Silly-Dendre. Au moment des faits, elle avait 26 ans.

Dans un premier temps, le Procureur du Roi demande que Julie soit entendue. Elle entend certains magistrats dire entre eux : « Mais enfin, ce n'est quand même pas très proportionnel : une arme à feu face à une tronçonneuse ». « On n'a pas tout sur le ceinturon : on a une gazeuse, une ma-

traque, une arme à feu... », explique Julie. « La gazeuse, on sait très bien que face à quelqu'un qui a bu ou qui a pris des stupéfiants, il y a 9 chances sur 10 pour que ça n'ait pas d'effet... La matraque, je veux bien mais il faut que Monsieur approche déjà fortement avec sa tronçonneuse pour que je puisse l'atteindre, et je ferai moins de dégâts avec ma matraque que lui avec sa tronçonneuse... Donc oui, moi sur le coup je pense à mon arme à feu et je me rends compte que ce n'est pas forcément le point de vue de la magistrature. Là on se sent mal. On se sent très mal. »

« C'est la tronçonneuse ou c'est moi... »

Aucun soutien

Julie a le sentiment qu'on n'a vraiment aucun soutien. Julie : « Les Procureurs du Roi ne nous suivent pas spécialement, le citoyen n'est pas pour nous non plus. C'est catastrophique : on se rend compte de l'image que le policier renvoie auprès du citoyen. » Elle n'a pas eu l'occasion d'évacuer sa charge émotionnelle. « Il est 18 heures, je rentre enfin chez moi, donc cela fait plus de 24 heures que je suis éveillée et que je n'ai pas dormi, donc maintenant je vais me poser et je vais dormir. Et à ce moment-là, on se rend compte qu'on ne dormira pas. Parce que toute l'intervention revient, les questions sont toujours là. »

La zone ne lui a pas proposé d'aller voir un thérapeute. « Je l'ai fait de moi-même. Je suis allée voir une psychologue parce que j'avais besoin d'en parler, j'avais besoin de voir comment je pouvais continuer à avancer avec ça... Besoin que les cauchemars s'arrêtent aussi, parce qu'à un moment on ne passe pas au-dessus, mais qu'il faut apprendre à vivre avec tout simplement. »

Appliquer les lois, c'est tout

Julie conclut : « Moi, comme tous mes collègues on fait ce qu'on peut, pas ce qu'on veut, et ce n'est pas nous qui prenons les décisions par la suite. Donc qu'un malfrat ne soit pas arrêté, soit relâché, ce n'est pas notre faute ; qu'une personne qu'on dit « innocente » soit mise en prison, ce n'est pas notre faute non plus. Nous avons un travail de constat ; on vient, on constate. On dit plus haut ce qu'on a constaté, et c'est eux qui prennent la décision ; ce n'est pas le policier. On ne fait qu'appliquer des lois, on ne les régit pas... »

David

Une année perdue

David (38) travaille à la zone de police Bruxelles-Midi. Il reçoit un appel de sa zone lui signalant que des gens se sont rassemblés au niveau de la Place de la Résistance à Anderlecht : 2 agents contrôlent 2 hommes. Ils commencent directement à invectiver les agents de manière extrêmement agressive et à les insulter de divers noms d'oiseaux...

Quand l'un d'entre eux s'enfuit, on engage la poursuite. A un certain moment, environ 150 – 200m plus loin, il lève les bras en l'air et s'arrête. Au moment où David court vers lui, il lui tourne le dos et se tourne très lentement pour lui faire face.

David raconte l'histoire : « Au moment où j'arrive sur lui je me décide à l'interpeller le plus rapidement possible et de manière la plus sécuritaire possible pour pouvoir, justement, revenir au niveau de mes collègues qui sont encore avec le 2e suspect et au niveau des motos qui sont pour le moment sans surveillance. Au moment où j'arrive sur lui et que je vais procéder à son interpellation, ce dernier, voyant que je suis lancé, se décide à plonger au niveau de mes cuisses pour me faire tomber et me faire chuter au sol. »

Conséquences graves

Les conséquences sont graves. David : « Ici maintenant, suite à cet accident, j'étais censé passer une formation : la formation « motard » que tout motard doit suivre à PolBru. Elle a été une première fois reportée car c'était en mai de cette année. Donc suite à ma blessure je n'ai pas pu la présenter. J'avais encore l'espoir de pouvoir éventuellement la présenter cette année au mois de septembre, cela n'a pas encore été le cas non plus étant donné que je suis encore en arrêt de travail au moins jusqu'en octobre... Donc voilà : le suspect m'a fait perdre une année : une année complète au niveau professionnel. »

« Personnellement, ce qui me va loin, au-delà de cela, c'est que mes collègues ont dû encore se débrouiller sans mon aide. Je vis comme un affront le fait de ne pas pouvoir leur porter assistance et de ne pas pouvoir être là pour défendre mes collègues; c'est quelque chose qui me va très loin. » David s'est présenté au tribunal en même temps que le suspect. Celui-ci



« Le suspect m'a fait perdre une année. »

en était tout de même à sa 12e infraction Covid mais il n'avait pas eu de sanction. C'est pour cela qu'il était toujours dehors. David : « Il a utilisé cet état de fait pour dire « oui, mais j'avais peur que vous me contrôliez parce que ceci ou cela... Pour moi, à partir du moment où on en est à 10 ou 12, cela ne change plus grand-chose ». Moi, ce qui m'a fait réagir, comme j'ai essayé tant bien que mal de le faire comprendre à la Cour, c'est que si je me suis lancé à la poursuite de cette personne, c'est qu'il y avait une raison intrinsèque. Je n'ai pas couru après quelqu'un qui était tranquillement en train de se balader dans la rue, non... Il correspondait à la description d'un suspect de vol de scooter et il a pris la fuite. Pour moi, à partir de là, les choses étaient claires. »

Un doute

Suite à cette audience, David a reçu la décision du juge. Celui-ci a estimé qu'il y avait encore un doute qui profitait à l'accusé, et de ce fait l'accusé a été purement et simplement relaxé suite à l'audience... ■

ETHIAS - ASSURANCE RC ASSISTANCE – MODIFICATIONS

ETHIAS a adapté les conditions du contrat RC-ASSISTANCE. Ces modifications prendront cours à partir du 01/01/2021.

Les anciennes polices, toujours en cours, ne seront résiliées qu'au 31/12/2020 afin de permettre aux bénéficiaires actuels d'être couverts. Dès maintenant, les nouveaux adhérents seront assurés suivant la nouvelle formule. A partir du 01/01/2021, les contrats des bénéficiaires actuels seront

adaptés aux nouvelles polices. Si les bénéficiaires n'acceptent pas les nouvelles conditions, les contrats seront résiliés et ils ne seront plus assurés. L'option « Privilège » offre, sous certaines conditions, des interventions majorées.

Concrètement cela signifie que :

La prime pour la formule « Base » 2 véhicules taxes comprises est de **70 euros** et la prime « Privilège » 2 véhicules est de **120 euros**. ■

« Témoignage du fond de la salle des profs au temps du Covid »

Décembre 2020, quelque part dans une école de grands. Après quelques appréhensions précédant la reprise des cours en septembre suite à l'imposition de nouvelles mesures sanitaires, c'est finalement soulagé que le prof a pu reprendre ses activités scolaires avec ses élèves et ses collègues. Malgré les contraintes, le prof était content de retrouver un environnement connu et de vivre à nouveau quelques moments familiaux, bien que masqués.



classes en alternance. Alors, le lundi, c'est cours avec la classe machin et cours à distance avec la classe truc puis il faut prévoir un travail à domicile pour une partie de la classe bidule car l'autre moitié est présente et surtout ne pas oublier de contacter Pierre, Paul, Jacques par mail car ils n'avaient pas compris que c'était le groupe 1 qui devait venir et non le groupe 2... Bref, le prof a très vite dû s'habituer à la situation et se confronter à une charge de travail nouvelle. Tout cela, en ayant l'impression d'être un peu seul face au défi car, tout comme lui, ses collègues essaient de garder la tête hors de l'eau et ses supérieurs ne font guère mieux que surnager en quête de solutions miracles pour soulager tout le monde.

Tour de chauffe

Et maintenant que chaque acteur a pu effectuer un tour de chauffe grandeur nature, le prof espère que les semaines à venir se passeront pour le mieux et que tout un chacun pourra tout de même retirer quelque chose de positif de cette expérience somme toute désagréable... ■

Laurent NIX

Malheureusement, après un petit mois d'une douce monotonie, le prof a vite dû déchanter et n'a pu que constater qu'au fil du temps, le retour de l'automne aidant, nombre de ses confrères et certains de ses étudiants ont dû, l'un après l'autre, s'absenter pour se mettre en quarantaine ou se soigner. Le virus rappelait tout le monde à l'ordre et causait des ravages humains et organisationnels rarement vécus au sein des établissements scolaires.

Crainte

Tout d'un coup, la crainte pour la santé d'un collègue (ou sa propre santé) ou encore la poursuite de l'année dans des conditions décentes avait finalement pris le pas sur la nouvelle normalité qui s'était installée. Les chiffres devenaient alarmants avec, parfois, des jour-

nées à gérer sans un quart des effectifs et de nombreuses heures vides pour les apprenants. Fort heureusement, une coupure d'une paire de semaines décidée en haut lieu a permis de revenir à une situation plus gérable pour tout le monde. Mais, le prof, lui, s'est retrouvé face à une circonstance inédite : la gestion de ses

Coordinateur-représentant

Laurent est enseignant de langue française dans l'enseignement secondaire à Eupen. Affilié au SLFP-Enseignement depuis le 1er février 2015, il a repris depuis le 1er janvier le poste de coordinateur-représentant pour l'ensemble de notre organisation syndicale, c'est-à-dire pour tous les secteurs, au sein de la Communauté germanophone.

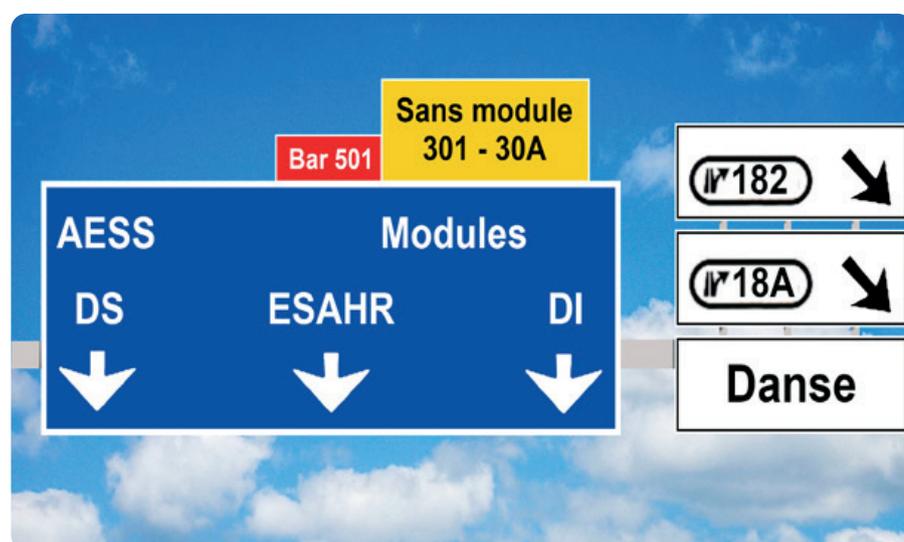
Vous pouvez en lire plus à la page 13 à propos du FGÖD. ■



Laurent Nix

« Polyrythmie modulaire dans l'ESAHR »

Seriez-vous d'accord d'être obligé de suivre un module spécifique pour rouler sur chacune des 3 bandes d'une autoroute alors que vous possédez votre permis de conduire ? Certainement pas. Pourtant, c'est ce qui sera bientôt demandé à certains professeurs de l'Enseignement Artistique à Horaire Réduit (ESAHR) pour pouvoir bénéficier du même barème 501 que tout porteur d'AESS perçoit quand il enseigne dans le degré supérieur. D'autres, tels les professeurs de danse ou certains titulaires de titres plus anciens n'auront même pas la possibilité de s'inscrire au module envisagé.



Nous avons demandé au cabinet de la ministre d'obtenir une étude comparative de l'impact budgétaire de l'organisation d'un module ad vitam æternam et de notre solution mais cette demande est restée sans réponse. Pourtant l'exercice vaudrait la peine. Nous sommes persuadés que nos propositions sont bien moins coûteuses que l'organisation d'un module de formation.

Qualité

Comme au SLFP nous avons une vision à long terme, nous nous projetons déjà dans les dernières années du futur tronc commun où, après avoir eu connaissance des référentiels, il faudra faire appel à des enseignants issus de l'ESAHR pour le PECA (Parcours d'Éducation Culturelle et Artistique). Ces enseignants, pour bénéficier du barème 501 au DI, devront suivre la formation du module DI. Tout cela en complément de l'AESS qu'ils auront décroché lors de la fin de leur parcours au conservatoire. Il leur en faudra du temps et du courage ! Il faut aussi en déduire que dans le domaine artistique, l'AESS semble, pour certains, ne pas être adapté à enseigner ... Décidément, le petit monde de l'ESAHR (qui représente quand même près de 120 académies, 100.000 élèves et 2000 enseignants) a toujours droit à un régime bien particulier, pas forcément fait de privilèges.

Ce qui n'empêche pas notre petite Belgique de briller encore et toujours à l'échelle internationale dans tous les domaines artistiques, ce qui prouve la qualité de ses formations et de ses enseignants. ■

Stephan SEYNAEVE
Permanent syndical SLFP-E

L'ESAHR a ceci de particulier qu'il n'est pas divisé en degrés. Les enseignants qui y prestent sont souvent en présence d'un public très hétéroclite, allant du jeune enfant à l'adulte. La pédagogie appliquée est donc particulière et les enseignants s'adaptent parfaitement à cette spécificité.

Heureux

Nous étions heureux, au sortir des négociations sectorielles de 2017-2018, de voir enfin prise en considération la très ancienne revendication d'accorder le barème 501 aux détenteurs de l'AESS pour les enseignants de l'ESAHR.

Pourtant, depuis cette annonce, aucun enseignant n'a pu bénéficier de ce barème. Ce sont en revanche 108 des 1976 enseignants de l'ESAHR qui ont eu la triste surprise de voir leur traitement diminuer en janvier dernier. En ce qui concerne le fameux 501, ça traîne. Un premier groupe de travail s'est penché sur ce que devait comporter

ce module, un second vient de se clôturer pour ce qui concerne son organisation en promotion sociale.

Même si l'idée d'un module spécifique ne nous réjouit pas, les représentants du SLFP-Enseignement ont bien entendu participé de manière constructive à ces différents groupes de travail. Si nos parlementaires jugent que ce module a sa raison d'être et doit être organisé, nous n'allons pas nous y opposer et priver certains enseignants de l'octroi d'un barème plus intéressant. Mais parallèlement à cela, nous avons déposé des propositions au nom du front commun syndical, propositions qui nous semblent bien plus équitables et applicables immédiatement. Elles consistent principalement en l'octroi du barème 501 ou 301 en fonction du diplôme nécessaire pour être considéré comme titre requis, sans tenir compte de l'établissement ou de la période où ce diplôme a été obtenu. Rien de plus équitable, logique et simple à appliquer, nous semble-t-il.

**Nous vous souhaitons
une année 2021
en bonne santé,
pleine de courage et de résilience.**



Ma liberté, mon syndicat

