



argument

LE COMBAT POUR LES INTERVENANTS EN UNIFORME



**PSYCHO-TRAUMATOLOGUE ERIK DE SOIR
SE PRONONCE OUVERTEMENT**

Contact

SECRÉTARIAT GÉNÉRAL

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

CHEMINOTS

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

AFRC : ADMINISTRATIONS FÉDÉRALES, RÉGIONALES ET COMMUNAUTAIRES

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

ALR : ADMINISTRATIONS LOCALES ET RÉGIONALES

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

ONDERWIJS

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

ENSEIGNEMENT

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

LA POSTE

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

PROXIMUS

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

ORDRE JUDICIAIRE

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

DÉFENSE

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

FINANCES

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

POLICE

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

Comité de rédaction

Pierre Boquet
Henk Clauwaert
Brigitte Collin
Lieve Deduytschaever
Christel Demerlier
Sandra Deprez
Marnix Heyndrickx
Ben Nederstigt
Virginie Renquin
Philippe Rigaux
Patrick Roijens
Iris Verschueren
Roger Willems

CONTENU



#respectpourlemilitaire

13

Dans le monde entier, les militaires belges sont respectés pour leur professionnalisme, leur formation et leurs compétences linguistiques.



Actions chez bpost!

14-15

Le SLFP donne toujours priorité à la concertation correcte, mais alors il faut des solutions concrètes.



« Pas trop de pétards svp ! »

17

Les journalistes à la VRT Tim Pauwels et Sofie Demeyer concernant la relation entre journalistes et manifestants.



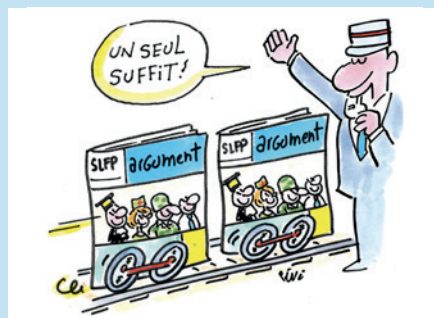
À quelques jours d'une étape qui fera date pour le SLFP-Cheminots

20

Est-il besoin de rappeler que les Chemins de fer belges seront, du 3 au 6 décembre en quelque sorte un "laboratoire" avec l'organisation des premières Elections sociales dans le secteur public ?

Emploi vacant de collaborateur au Secrétariat Général SLFP 24

Évitez un double abonnement à ARGUMENT!



Votre conjoint et vous-même recevez chacun Argument dans votre boîte aux lettres? Un seul exemplaire vous suffit?

Faites-le-nous savoir, comme bien d'autres lecteurs d'Argument, à l'adresse slfp@slfp.eu. Nous veillerons à ce que les deux envois n'en deviennent plus qu'un !

ARGUMENT

Editeur Responsable

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

Direction et Publicité

Bea Foubert

Communication

Cindy Willem

Rédaction finale

Bert Cornelis

Rédaction Photos

Marc Smits

Préresse & impression

Creative Plus Production
& Corelio Printing

Ne paraît pas en juillet et août



PENSION COMPLÉMENTAIRE AVANT LA FIN DE L'ANNÉE ?

Fin juin 2017, le Ministre des Pensions mettait sur table le dossier sur l'instauration de la pension mixte au sein de la fonction publique. L'autorité fédérale s'engageait à instaurer une pension complémentaire en faveur de son personnel contractuel, avec effet rétroactif au 1er janvier 2017.

Le 7 novembre dernier, un Comité A restreint s'est réuni, c'est-à-dire exclusivement composé de représentants de l'Autorité fédérale, pour connaître l'avis des organisations syndicales en vue d'exécuter l'instauration de cette pension complémentaire.

Le but de cette consultation était d'entendre les organisations syndicales sur le projet développé par le Ministre des Pensions et sur le choix que devra opérer le gouvernement fédéral pour exécuter cette décision. Deux pistes étaient envisagées : soit l'exécution par une entreprise d'assurances dans le cadre d'un produit de la branche 23 en gestion collective, soit la constitution d'un fonds de pension. Pour le SLFP, les deux options offraient leurs avantages et leurs inconvénients.

Toutefois, nous désirons que cette pension complémentaire puisse être réalisée avant la fin de cette année 2018 afin de ne pas perdre l'enveloppe de 32 millions d'euros allouée à cet exercice budgétaire.

C'est pourquoi, notre choix s'est porté sur une entreprise d'assurances. En effet, le fonds de pension aurait nécessité le vote d'une loi. Toutes les démarches administratives et légales nous auraient conduits au plus tôt en mai 2019,



© SMITS

en pleine période électorale. Le SLFP a donc opté pour une mesure prudente et en a averti l'Autorité fédérale.

**« On doit tenir
compte de tous
les contractuels. »**

Notre organisation syndicale a rendu un avis dans lequel a été mis en avant l'obligation que l'on tienne compte de tous les contractuels travaillant pour l'Autorité fédérale d'abord et de ne pas se limiter à l'article 1er de la loi du 22 juillet 1993 ensuite.

Le SLFP a également demandé que les budgets futurs prennent en compte l'adaptation des coûts salariaux en vue de garantir la viabilité de ce second pilier de pensions. Egalement, dans le cas où le Ministre de la Fonction publique maximaliserait l'emploi contractuel, il est impé-

ratif que les budgets soient adaptés en conséquence.

Enfin, nous sommes partisans de laisser le libre choix au membre du personnel d'obtenir la liquidation de ce complément de pension sous forme de rente ou de capital.

Une mention spéciale doit être décernée au représentant du Ministre de la Fonction publique qui n'a pas pu nous dire combien de membres du personnel seraient concernés. Mais doit-on encore s'en étonner ?

Nous attendons la décision du Conseil des Ministres.

Enfin, le SLFP trouve déplorable qu'une organisation syndicale, précisément celle qui n'a pas marqué son accord sur ce projet, ne soit pas venue donner son avis. A croire que le sort des contractuels la laisse complètement indifférente...

François FERNANDEZ-CORRALES

Président général



NOUVEAU SITE WEB

Notre nouveau site web est opérationnel ! En plus d'un nouveau look, le site web contiendra toute l'information qui vous est nécessaire sur les dossiers importants, comme le dossier des pensions. Vous pourrez y consulter pas à pas les annonces générales et les prises de position générales du SLFP. Restez au courant et surveillez régulièrement le nouveau site web du SLFP www.slfp.eu

ABONNEZ-VOUS À LA NEWSLETTER DU SLFP

Le SLFP lance une newsletter générale et électronique. Le but en est de vous informer le mieux possible en tant que membre du SLFP. Inscrivez-vous via <https://www.slfp.eu/newsletter>

Le psycho-traumatologue Erik De Soir demande que l'autorité reconnaisse d'urgence et formellement l'aide aux premiers intervenants des corps en uniformes

« SI L'ACCOMPAGNEMENT EST MAUVAIS, LA FACTURE SUIVRA PLUS TARD »

13 mars 2012. Un autocar belge transportant des écoliers et leurs accompagnateurs heurte frontalement un mur dans un tunnel à Sierre, en Suisse. Bilan : 28 morts. « Pour moi, cet accident d'autocar est la situation la plus difficile dans laquelle j'ai jamais travaillé en tant que psycho-traumatologue. » Erik De Soir connaît, après toutes ces années et autant de catastrophes plus tard, les conséquences au niveau humain pour les premiers intervenants des corps en uniformes dans de telles situations. Mais la reconnaissance de cette aide en est encore à ses premiers balbutiements. Erik De Soir presse les autorités pour qu'un certain nombre de choses soient mieux structurées, et qu'elles ne soient pas cédées en outsourcing. Dans ce qui suit, il insiste sur le fait qu'il s'exprime en son nom personnel et en se basant sur son expérience de 25 ans en tant que secouriste sur le terrain et dans la recherche scientifique.

« Dès le premier jour après l'accident d'autocar j'étais impliqué dans la catastrophe et j'apportais plus particulièrement un soutien aux parents des élèves de 't Stekske in Lommel Kolonie » nous dit Erik De Soir d'une voix encore empreinte d'émotion. « Mais chemin faisant je me suis retrouvé emmêlé dans un réseau de contre-vérités, de mensonges et de fautes graves contre l'humanité de la part des institutions concernées. Dans la période la plus aiguë, les familles concernées ont reçu toute sorte de promesses et nombreuses sont celles qui furent confrontées à des secouristes inexpérimentés. Les rois de Belgique et des Pays-Bas ont participé personnellement aux funérailles à Lommel et Louvain, mais pendant le traitement des formalités, qui a pris des années, les politiciens belges en particulier sont restés aux abonnés absents, à l'exception du bourgmestre de Lommel de l'époque. L'opinion publique s'est lentement lassée des informations sur cette catastrophe et l'a fait savoir par le biais des médias sociaux.

Une poignée de parents s'est mise seule en quête de la vérité et ce fut affligeant. J'étais coincé entre ma position de personne de confiance d'un certain nombre de parents et ma fonction d'officier supérieur et de psychologue militaire, lié par des règles et le secret professionnel. Finalement une situation est née qui persiste jusqu'aujourd'hui : quoi que vous disiez de la

catastrophe d'autocar de Sierre, vous foulerez toujours le cœur de quelqu'un... »

Vous assurez l'accompagnement avec votre épouse ? Que fait-elle exactement ?

« Mon épouse, tout comme moi, s'est consacrée à l'accompagnement de personnes frappées d'une perte et d'un trauma. Elle est une thérapeute du deuil expérimentée ; elle s'occupe souvent d'enfants et de jeunes. Nous avons déjà accompagné un grand nombre d'écoles après des situations de crise. Nous le faisons à titre bénévole. Je m'occupe davantage du niveau management, elle plus du niveau micro, dans la classe, au contact direct des enfants et des jeunes. Nous nous connaissons depuis 2010 et nous avons accompagné depuis lors chaque année des personnes impliquées dans des situations de catastrophes de grande ampleur. Cela fait la particularité de notre lien car en plus d'être partenaires et époux, nous sommes le meilleur collègue de chacun. Pukkelpop, la catastrophe d'autocar de Sierre, les attentats, etc. Quels sont les couples qui peuvent partager des anecdotes à propos de ce type de catastrophes ? »

L'aide aux secouristes en est encore à ses premiers balbutiements. Dans le passé, on faisait trop souvent appel à de l'aide extérieure, en dehors des corps ? Vous voulez emprunter le chemin inverse ?

« Ce n'est pas tellement l'assistance qui en est à ses premiers balbutiements, mais bien la reconnaissance formelle de cette aide. Nous célébrons cette année les 25 ans d'existence du - Fire Stress Team, FiST, mais il n'y a pas grand-chose à fêter car après tout ce temps, nous ne sommes toujours pas formellement reconnus. On ne peut plus faire abstraction de nos interventions dans la réalité quotidienne des corps de pompiers et nous pouvons compter sur un soutien généralisé. Mais nous intervenons encore principalement de manière bénévole. Actuellement, le risque persiste que des dirigeants optent pour de l'aide externe (commerciale) parce qu'ils trouvent cela plus commode et que cela cadre dans le climat actuel d'outsourcing de tout ce qui n'appartient pas au core business. Il est cependant essentiel que les premiers intervenants soient accompagnés dans la foulée d'expériences choquantes par des gens du terrain formés spécialement et non par des prestataires d'aide appartenant à un service externe de prévention ou une institution commerciale qui s'occupe de la « gestion de crise ». Nous avons encore connu très clairement cette expérience dans la foulée des attentats terroristes. J'ai pu observer la différence entre les secouristes qui étaient effectivement accompagnés et ceux appartenant à des corps pour lesquels il n'y avait pas d'accueil disponible ou un accueil très limité. L'absence pour cause de maladie a

explosé et les décrochages sont encore toujours perceptibles. »

Vous opérez en vous basant sur un certain nombre de « profils de tâches » ?

« J'opère, dans la foulée d'interventions poignantes ou d'urgences collectives, principalement avec des premiers intervenants provenant de services portant uniforme. Pour moi, tous les membres des services d'urgence et chacun qui travaille sur le « terrain des catastrophes » en font partie. En tant que militaire et homme du feu je trouve dans ce groupe la meilleure adhésion et je mène depuis plus de vingt ans une recherche scientifique sur l'impact de leur travail, le coût émotionnel de leur assistance et les suites d'un travail poignant soit dangereux ou choquant, soit physiquement ou émotionnellement particulièrement éprouvant. »

« Je me trouve impuissant devant le manque de respect et l'impunité des agresseurs auxquels les secouristes sont confrontés. »

Depuis plus de 10 ans, nous lisons dans les titres des journaux que la violence et les agressions contre les services de sécurité tels que la police et contre les membres des services de secours ne cessent de croître. Certains plaident pour des peines plus sévères. Il faut parfois chercher loin le respect envers les policiers. Etes-vous d'accord qu'il faut envoyer un signal sévère aux criminels et criminels potentiels ?

« Les policiers méritent plus de respect et je suis un fervent partisan d'une politique de « tolérance zéro » en matière d'agression contre la police. Les pompiers et les ambulanciers sont aussi fréquemment confrontés à des agressions et au danger dans l'exécution de leurs tâches. C'est compréhensible si on se base sur la théorie dite de l'« aggressive cue » selon laquelle tout ce qui porte un uniforme ou se présente avec un gyrophare bleu, risque de susciter la violence. C'est intolérable. Je peux apprendre aux premiers intervenants à appréhender les suites d'expériences dangereuses ou émotionnellement stressantes, mais je me trouve moi-même



© Mine Daelemans



© DG COM

impuissant devant le manque de respect et l'impunité des agresseurs auxquels les premiers intervenants sont confrontés. Ils l'assimilent très mal, et c'est une cause importante d'absences pour cause de maladie. »

Quelle est la meilleure approche vis-à-vis des militaires, après une mission, de longue ou de courte durée comme l'opération HOMELAND, au niveau debriefing et retour dans leur famille ?

« Dans ma thèse de major de 1998, que j'ai récemment retravaillée en un manuscrit destiné à mon livre « Zwartebroodsweken. De terugkeer na langdurige inzet », je décrivais déjà une approche globale pour accompagner les militaires et leur milieu de vie lors d'un déploiement opérationnel : un parcours avant, pendant et après la mission dans lequel tant les militaires que leurs proches sont impliqués. Les parcours avant et après sont importants. Nous devons malheureusement constater qu'il n'y a pas encore de véritable parcours après pour tous ceux qui sont envoyés en mission. (Explication du titre : c'est un jeu de mots, en Néerlandais 'Wittebroodsweken' = période lune de miel, donc... le retour d'opérations, 'Zwartebroodsweken' ce qui veut dire que pour beaucoup ce n'est pas une période lune de miel)

Dans mes fonctions précédentes, j'ai été jusqu'en début 2011 le chef de la Section Appui Psychosocial du Département d'Etat-major Bien-être,

et j'ai été désigné par le chef d'état-major de l'époque, le CHOD, comme officier chargé de projet et dirigeant d'un groupe de travail pour l'élaboration d'un parcours d'adaptation après des opérations de longue durée. Le projet dénommé « Adaptatiesas », « Sas d'adaptation », a malheureusement fait l'objet d'une fuite dans les médias où il a été décrit de manière carrément ridicule comme des « vacances déstressantes » pour militaires. Je suis pourtant un fervent partisan de programmes adaptés dans lesquels les militaires et leurs proches sont conduits à mettre le point final proverbial après chaque mission, en ce compris un sondage scientifique et systématique destiné à cartographier la charge ressentie et les besoins en matière d'accueil et d'accompagnement. »

Quel est le rôle de l'autorité ? Les policiers par exemple ont maintenant souvent le sentiment d'être abandonnés à leur sort. Songez à la libération du meurtrier de Kitty Van Nieuwenhuyzen : pas mal comme signal négatif ?

« L'autorité a certes un rôle à jouer, mais les dirigeants et la société ont aussi le leur. L'autorité peut veiller à une approche légale correcte et à une exécution rapide et convenable des peines, mais les gens du terrain se sentent souvent abandonnés par leurs propres dirigeants. Je serais un chaud partisan d'une politique dans laquelle les dirigeants auraient acquis eux-mêmes une connaissance suffisante du terrain

avant de devenir le patron d'une section. Cela signifie que vous pouvez obtenir une promotion vers une certaine fonction uniquement à partir de votre propre expérience du terrain et après des évaluations favorables de votre travail. Les gens de terrain ont maintenant souvent le sentiment d'être abandonnés à leur sort. Je l'ai ressenti fortement dans la foulée des attentats terroristes. Un tel impact ou un événement dans lequel des policiers sont eux-mêmes les victimes, ont des conséquences importantes par le rappel de situations anciennes dans lesquelles les gens ont été laissés pour compte. »

Y a-t-il un besoin de révision de l'accompagnement psychologique des secouristes ?

« En premier lieu, l'élaboration d'une espèce de « standard of care » est nécessaire pour les secouristes, et que cet accompagnement psychosocial de leur propre personnel commence à faire partie des tâches essentielles des dirigeants. Que chaque premier intervenant d'Ostende à Arlon puisse compter sur le même accompagnement au lieu de le faire dépendre d'un contexte local dans lequel il faut avoir la chance de tomber sur un chef qui trouve que c'est important. Si aussi bien des pompiers que des ambulanciers et du personnel de police font partie d'un groupe de secouristes se rendant sur une même urgence collective, il n'y a tout de même pas de raison pour que certains bénéficient d'un bon accompagnement et d'autres pas

du tout. Jusqu'à ce qu'après quelques semaines ils se fassent porter malades et que le médecin du travail les dirige vers un psychologue ou un thérapeute ignorant du terrain. C'est le chef qui doit répondre du soin qu'il apporte à son personnel. Aussi longtemps que des chefs estiment qu'ils peuvent eux-mêmes aider leur personnel ou qu'ils peuvent adopter l'attitude qu'il ne faut rien parce que personne n'a demandé de l'aide, nous resterons coincés dans le climat du désordre actuel. Il y a pourtant suffisamment de connaissance scientifique présente et il y a les directives internationales. »

Vous avez constitué les FiST en 1993 pour l'accompagnement de secouristes par des secouristes sur une base totalement bénévole. Un bel exemple de collaboration intense pour aider et assister des collègues. L'autorité ne devrait-elle pas y prendre exemple par l'instauration d'une cellule d'accompagnement psychologique au niveau fédéral pour tous les secouristes ?

« Le modèle des FiST est applicable à chaque service de personnes en uniforme. C'est un beau modèle qui peut d'ailleurs s'appuyer sur un consensus dans toutes les régions du pays. En novembre 2004, quelques mois après la catastrophe due à une explosion de gaz à Ghilenghien, j'ai élaboré ce modèle de manière totalement structurée en collaboration avec Frédéric Daubechies, directeur du « Service Ap-pui Psychologique aux Intervenants » à l'Institut Provincial de Formation à Jurbise. Depuis lors, nous l'avons déposé sur le bureau de chaque ministre de l'Intérieur et nous l'avons défendu dans des dizaines de réunions, mais il y a une grande lenteur pour qu'au niveau fédéral on agisse en vue de constituer une telle structure. De nouveau, il y a de grandes chances pour que ce soit externalisé vers un réseau commercial de secouristes. Ce serait une gifle infligée aux centaines de bénévoles qui participent depuis plus de 25 ans à l'accueil de leurs propres collègues, souvent avec des moyens qui leur sont propres et pendant leur temps libre. »

« Si vous négligez d'accompagner correctement les gens après un drame, la facture vous en sera présentée plus tard. »

Le personnel qui a apporté de l'aide lors des attentats de Bruxelles et Zaventem portent encore les séquelles des situations qu'ils ont vécues alors. Les assureurs veulent cependant clôturer leurs dossiers. Est-ce normal ?

« Je comprends l'attitude des assureurs. Voyez-vous, nous avons un problème qui est actuellement très difficile de cartographier. Du fait du manque d'accompagnement et d'aide aux premiers intervenants depuis des années, pas mal de souffrance s'est accumulée. A cela s'ajoutent les événements bouleversants que les gens ont connus dans leur propre existence. Il est démontré scientifiquement que le plus grand annonceur de chronification de lésions résiduelles post-impact, par exemple des symptômes de stress posttraumatique, est la santé mentale des premiers intervenants préalablement à l'événement poignant. En tant que psychothérapeute j'ai pu expérimenter combien de policiers ont fait appel à moi dans la foulée des attentats, mais que dans leur récit restaient un bon nombre de problèmes à propos d'anciennes plaies émotionnelles, des plaies liées aussi bien à leur vie privée que professionnelle. Entretemps, nous nous trouvons presque trois ans après les attentats en je suis d'avis qu'il faut quelque part tirer un trait. Mais la leçon à tirer est à nouveau : si vous négligez d'accompagner correctement les gens après un drame, la facture vous en sera présentée plus tard. »

Comment appréhendez-vous personnellement de telles situations ? Par exemple la catastrophe d'autocar à Sierre en Suisse qui a provoqué la mort de 22 enfants ? L'aide au secouriste ?

« Je ressens très bien l'impact d'un travail de plus de 20 ans dans un contexte d'interventions poignantes, de calamités et de catastrophes. Des images, les impressions engrangées, les émotions dues à l'impuissance et au désarroi, tout reste ancré. Vous n'oubliez rien. Votre expérience grandit, mais la charge que vous emportez aussi. Vous êtes entraîné à rester calme et fonctionnel dans des circonstances dramatiques. Donc, dans ces moments-là vous ne bronchez pas. Mais plus tard, le contre-coup apparaît dans votre propre existence. Il est important d'avoir un(e) partenaire dans votre vie qui vous connaît à fond et qui siffle la fin si c'est nécessaire. C'est ainsi que mon épouse a contacté dans la suite des attentats une amie, psychologue et superviseur dans le FiST, lui demandant de me passer un coup de téléphone

parce qu'elle savait que je luttais avec un certain nombre de choses à propos desquelles elle se faisait du souci. Depuis un peu plus de dix ans je me suis plongé dans la méditation bouddhiste, et cela procure beaucoup de sérénité. Elle m'aide à me vider l'esprit. Je viens d'ailleurs d'entamer une formation complémentaire de trois ans à Tilburg pour devenir professeur de taichi et de qi gong. La manière de vivre orientale m'attire beaucoup. »

Qu'est-ce qui est le plus lourd à supporter dans les grandes catastrophes ?

« Le plus difficile dans les catastrophes c'est le manque de coordination entre tous les niveaux d'assistance. Chacun s'occupe à sa façon. L'aide des services de secours, l'assistance médicale urgente et le maintien de l'ordre se déroulent généralement sans accrocs, mais dans le sillage de ces disciplines apparaissent les secouristes psychosociaux sur place et il est clair qu'ils ne sont pas encore bien coordonnés. Dans la phase la plus aiguë chacun veut faire quelque chose et se montrer, mais après quelques semaines tous les bénévoles sont partis et ont repris leur activité. C'est souvent le moment où les victimes et/ou leurs familles ressentent un grand besoin d'appui. Il est difficile de les diriger vers un psychologue ou un psychothérapeute, car il n'y a pas actuellement de consensus quant à la formation et aux qualifications qu'un psycho-traumatologue ou psychothérapeute doit posséder. De plus, de petites entreprises commerciales sont à l'affût prêtes à conclure des contrats lucratifs avec les entreprises pour lesquelles les victimes de la catastrophe travaillent. C'est ainsi que l'assistance traumatologique risque d'être commercialisée au lieu d'être offerte par l'autorité. Les victimes éprouveront donc les plus grandes difficultés à obtenir une assistance de longue durée car chaque aide contractuelle sera limitée à quelques sessions étalées dans le temps, alors que le défi se situe maintenant précisément au niveau d'un suivi et d'un traitement sur le long terme. »

Quelle est votre relation avec la presse à sensation ?

« Je n'ai aucune mauvaise expérience avec la presse. Mais il est important de savoir comment fonctionnent les médias. La presse idéale n'existe pas en fait. Vous avez peu d'ennui avec les journalistes que vous connaissez et qui travaillent au service d'une chaîne de tv ou d'un grand journal. Ils fournissent un travail correct

et se préoccupent du sort des victimes. Les journalistes indépendants ne sont toutefois pas aussi soigneux dans leur travail. Ils doivent souvent encore faire leur trou et ils se lancent dans une course pour pouvoir placer un « scoop ». Leur rapportage sera plus coloré. Il est d'ailleurs difficile d'évaluer aujourd'hui où aboutira l'information que vous donnez : vous croyez donner une interview pour un journal ou un magazine, mais vous remarquerez rapidement qu'une multitude de publications en ligne sortiront de cette seule interview. Lors de catastrophes, il faut donc être bien entraîné pour ne pas dire des choses que vous ne souhaitez pas voir en tête d'un article. C'est la raison pour laquelle je donne beaucoup de formations sur la communication de crise à des directions d'écoles et à des managers d'entreprises. »

Combien de temps perdurent les suites d'expériences traumatiques ? Pendant des années ?

« Les secouristes se souviendront toujours des détails d'interventions choquantes. Chaque

pompier ou ambulancier se souvient encore de chaque accident grave ou mortel survenu à chaque endroit des environs où il habite. Les images restent, mais elles reçoivent une place dans la galerie des images choquantes que chaque acteur de terrain emporte avec lui. Seules les interventions ayant comporté une exposition extrême mèneront à des symptômes chroniques.

C'est pourquoi l'accueil aigu et différé sous la forme d'un debriefing psychologique est tellement important, d'un point de vue préventif. Sans aide, 1 premier intervenant sur 10 continuera de lutter avec des symptômes de stress posttraumatique. Une récente enquête polonaise démontre qu'après des urgences collectives 30% des pompiers engagés montrent des symptômes posttraumatiques et qu'à terme environ 10% continueront à s'y débattre. »

Vous indiquez dans votre site web que l'un de vos objectifs est de sortir le soutien psychologique aux secouristes du domaine

des tabous ? Qu'entendez-vous par là ? Pourquoi un tabou ?

« Nous avons parcouru un très long chemin pour sortir l'accompagnement psychosocial des premiers intervenants du domaine des tabous, mais le combat n'est pas terminé. Même chez le personnel professionnel, dans les milieux de la police et surtout parmi les membres des unités spéciales règne encore une certaine honte quant à la nécessité d'un appui psychologique. Il semble inconvenant d'en parler. C'est dommage, car j'ai beaucoup plus confiance en des collègues qui savent évaluer leurs capacités et leurs limites qu'en des personnes qui pensent que cela ne les gêne absolument pas. La féminisation de l'aide psychosociale n'y contribue certainement pas.

Dans un milieu machiste, selon moi il est préférable de travailler avec des intervenants psychosociaux ayant suffisamment de crédibilité de terrain et disposant eux-mêmes d'une expérience opérationnelle. » ■

Qui est Erik De Soir ?

Erik De Soir est Docteur en Psychologie (Université d'Utrecht) et Docteur en Sciences Sociales et Militaires (Ecole Royale Militaire). Il s'est spécialisé en psychologie de crise et en psycho-traumatologie. Il opère en tant que psychologue du service incendie dans la Zone de Secours Noord-Limburg et il enseigne la psychologie de crise, la communication de crise et la gestion de crise dans des universités en Belgique et à l'étranger.

Erik De Soir a constitué en 1993 le Fire Stress Team (www.fist.be). Il est aussi professeur de méditation et il intervient fréquemment en tant qu'expert dans les médias, il donne des conférences et a publié une quinzaine de livres.

En tant que major-psychologue il est aussi attaché au Département Recherche Scientifique et Technologique de la Défense (RSTD) de l'Institut Royal Supérieur de Défense. Depuis plus de vingt ans, il tient un cabinet indépendant pour donner des formations et accompagner des personnes traumatisées. ■



LUNETTES DESTINÉES AU TRAVAIL RÉGULIER SUR ÉCRAN

UNIQUEMENT D'APPLICATION POUR LE PERSONNEL PROXIMUS

Passez-vous chaque jour plusieurs heures face à l'écran de votre PC ? Avez-vous comme d'autres collègues les yeux fatigués en fin de journée ?



Protégez vos précieux yeux

La plupart des employés ne savent pas que leur employeur est obligé d'intervenir dans l'achat d'une paire de lunettes spéciale pour travail sur écran lorsque l'employé en fin de journée à les yeux fatigués. Cela vaut donc la peine de prendre rendez-vous avec ARISTA pour être certain que vous pouvez bénéficier de cette intervention.

La législation prévoit que le travailleur avec écran de visualisation doit bénéficier d'un dispositif de

correction spécial si les résultats de l'examen ophtalmologique le rendent nécessaire et si un dispositif de correction normal ne permet pas de résoudre le problème. Par 'dispositif de correction spécial', la législation vise des lunettes spécifiquement adaptées pour le travail régulier sur écran.

Dans ce cadre bien défini, Proximus est tenue d'intervenir dans les frais d'achat de lunettes pourvues de verres adaptés pour tous les colla-

borateurs répondant aux critères précités (uniquement pour le travail sur écran). Les 'options' (antigriffe, antireflets, photochromatiques,...) ne sont pas remboursées.

Le remboursement de ces lunettes aux membres du personnel en question se fait sur recommandation et après approbation de SPMT-AristA. Il est à charge de l'employeur (c'est-à-dire de la Division) et se fait à concurrence de 100 euros maximum par verre et un maximum de 150 euros pour la monture.

Si le travailleur préfère acheter un autre type de verres non limité au travail sur écran (pour éviter par exemple de devoir changer trop souvent de lunettes), Proximus se limitera à un remboursement maximal de 100 euros par verre et un maximum de 150 euros par monture, le supplément éventuel étant à charge du membre du personnel. La procédure de remboursement la plus pratique est l'Equifac.

D'autre part, en cas de perte, de bris ou de vol, le renouvellement des lunettes est à charge du collaborateur. Par contre, en cas de dégradation rapide de la vue, un renouvellement peut être envisagé par le service médical.

Pour la procédure exacte, voir le lien ci-après : <https://wap.proximus.com/docs/DOC-5095> ■

Aux collaborateurs de CBU/ Sales-IND et EBU/Sales-IND: faites attention, lorsque vous visitez le shop d'un partenaire pour une formation, un coaching, un entretien sur les objectifs, ... ne restez en magasin que le temps strictement nécessaire à votre intervention. En effet, toute malversation commise par un employé du partenaire pendant votre présence pourrait vous être reprochée par Proximus.

Des membres sous le feu des projecteurs

HAYABUSA À L'IMAGE... LUC VAN BRITSOM À LA CAMÉRA

Le SLFP-Défense n'existe que grâce aux militaires et aux civils de la Défense qui croient en nous. Nos affiliés sont bien plus que des gens que nous côtoyons jour après jour au travail. C'est pourquoi nous allons à la recherche de l'être humain qui se cache derrière le militaire.



L'équipe militaire de parachutisme HayaBusa est devenue championne du monde de saut en formation le 12 octobre au championnat du monde en Australie. Lors de leur 6e saut, ils ont de plus amélioré le record du monde, qui n'avait pas été battu depuis huit ans. Le but d'un saut en formation est de faire le plus grand nombre possible de figures imposées avec quatre parachutistes lors d'une chute libre de 35 secondes. Mais une équipe de parachutisme n'est rien sans un cameraman, qui met chaque saut en image à partir de la première seconde, pour que le jury puisse coter le saut.

Nous rencontrons Luc chez lui à Kasterlee, où il se remet d'une lourde

intervention à l'épaule. « Je traînais depuis trois mois une déchirure à un tendon, mais j'ai décidé de postposer l'opération jusqu'après le championnat du monde. » Dès son retour, il est passé sous le scalpel pour être à nouveau au mieux de sa forme au début de la nouvelle saison. « Lors de l'opération il est cependant apparu que c'était plus grave que prévu, et je dois maintenant rester immobile pendant six semaines. Sauter en soi n'est pas tellement contraignant pour les épaules, mais tous ces déplacements avec un sac à dos m'avaient déjà causé des problèmes précédemment. Les genoux, les hanches, les épaules, le dos... de l'usure typique chez un para-commando. »

Même si Luc n'est devenu le cameraman de l'équipe que depuis deux ans, il connaît HayaBusa déjà depuis la création de l'équipe, encore avant que ces garçons n'obtiennent le statut militaire de sportifs de haut niveau. « Ce travail à la caméra est devenu pour moi un hobby incontrôlable. Je filmais entre autres pour l'équipe féminine belge, pour l'équipe des meilleurs amateurs belges et pour les équipes nationales masculine & féminine allemandes. Chaque fois que HayaBusa participait à une compétition importante, j'allais les voir. J'ai aussi remplacé quelques fois le cameraman précédent d'HayaBusa, et lorsqu'il a pris sa retraite, je suis entré définitivement dans le groupe. »

Une vitesse folle

Les films de Luc sont utilisés par le jury pour calculer le nombre de figures exécutées par l'équipe pendant la chute libre. Il est donc de la plus grande importance qu'il se trouve immédiatement dans la bonne position au-dessus du quatuor dès qu'il quitte l'avion. La concertation avec l'équipe est donc cruciale pour Luc. La veille de la compétition, des chiffres et des lettres sont tirés d'une urne, qui déterminent les figures que HayaBusa doit exécuter pendant son saut. En tant que cameraman, il doit savoir parfaitement où se trouvent les sauteurs à tout moment de la chute libre, afin de bien mettre les figures en image. « L'équipe exécute déjà la première figure dans la porte de l'avion. A ce moment, je suis déjà accroché à l'extérieur de l'avion et nous sautons à peu près tous en même temps. A partir de là, tout se passe à une vitesse folle. Je dois mettre chaque mouvement des sauteurs en image dans le bon angle, sans quoi ils perdent des points. Mon pack vidéo est équipé d'ailes qui me permettent de prendre rapidement de la distance lors de la sortie et de me placer au-dessus de l'équipe. » Dès l'atterrissage, le film est remis au jury et puis il faut attendre...

Normalement, l'équipe s'entraîne pendant une large partie de l'année jusque deux semaines par mois à l'étranger. Mais précisément tout dépend

du type d'avion dans lequel on vole pendant les grandes compétitions. 2018 fut de ce point de vue une année atypique : la majeure partie des entraînements a pu se faire tout simplement en Belgique, parce qu'on trouve ici le même avion que celui du championnat du monde en Australie. Vous pourriez donc penser que Luc a passé une année tranquille, mais rien n'est moins vrai... « Contrairement à mes coéquipiers, je ne travaille pas sous le statut de sportif de haut niveau. Je l'ai refusé parce que juste six mois avant mes débuts chez les champions du monde j'avais repris la section vidéo à Schaffen. A ce moment, il n'y avait personne pour me succéder dans mes tâches, et je n'ai pas eu le cœur de laisser tomber la section. HayaBusa est ma première priorité, mais cette année je n'étais pas en route avec eux, je m'occupais de mon deuxième job. Ce furent des mois mouvementés. »

« Pour continuer à un tel rythme, il faut être vraiment passionné »



Bien que Luc soit para-commando depuis ses 17 ans et qu'il saute depuis tout ce temps en parachute, ce job n'est en rien comparable à ce qu'il fait aujourd'hui : « En tant que para, je sautais environ vingt à trente fois par an. C'était un moyen de nous mettre en place avec du maté-

riel. Maintenant, pendant une période d'entraînement, j'effectue jusqu'à douze sauts par jour avec HayaBusa et je saute aussi pendant mon temps libre, même comme maître tandem. Pour continuer à un tel rythme, il faut être vraiment passionné. »

DES MEMBRES SOUS LE FEU DES PROJECTEURS



Le SLFP-Défense n'existe que grâce aux militaires et aux civils de la Défense qui croient en nous. Nos affiliés sont bien plus que des gens que nous côtoyons jour après jour au travail. C'est pourquoi nous allons à la recherche de l'être humain qui se cache derrière le militaire.

En septembre nous avons donné la parole à Alessio qui nous a parlé de sa bière Kompel. En octobre, Frederik Van Lierde nous a parlé des points culminants de sa carrière, aujourd'hui, vous rencontrerez le caméraman Luc. Vous avez un hobby particulier, une collection, une passion, un revenu complémentaire officiel ? Faites-le nous savoir via info@defense.be, nous parlerons peut-être de vous dans un prochain numéro d'Argument.

DES CHANGEMENTS ? N'OUBLIEZ PAS LE SLFP-DÉFENSE !

Avez-vous déménagé, avez-vous un nouveau compte bancaire, un enfant est-il né, avez-vous fait mutation ou votre adresse électronique a-t-elle changé ? Tenez-nous informés via admin@slfp-defense.be de votre situation actuelle. Nous pourrions ainsi continuer à vous garantir un service optimal.



ACTION SYNDICALE PENDANT LE COMITÉ DE NÉGOCIATION : LA MALADIE N'EST PAS UN CHOIX !



Le vendredi 19 octobre a eu lieu comme chaque semaine un comité de négociation à Evere. A l'ordre du jour une modification de la réglementation en matière de pension pour cause d'incapacité physique. Le SLFP-Défense a mobilisé des dizaines de membres et délégués, victimes d'accidents & maladies liés ou non au service. Leur présence aux côtés de nos négociateurs était nécessaire afin de montrer le mécontentement des militaires et du personnel civil de la Défense.

Les cabinets des pensions et de la Défense ont refusé de d'abord organiser une réunion technique. De plus, la procédure habituelle de négociation n'a pas été respectée par les deux cabinets. Le comité compétent pour la fonction publique (Comité A) ne s'est pas encore réuni à ce sujet, normalement première étape du processus. C'est pourquoi les quatre organisations syndicales représentatives étaient absentes la semaine d'avant, après la première convocation.

Notre organisation a exigé et obtenu une interruption de la séance d'aujourd'hui dans l'attente d'une éventuelle négociation au Comité A et d'explications sur la décision de principe au sujet d'une diminution de salaire à partir du 31ème jour d'absence pour motif de santé. Malheureusement dans un premier temps, les autres organisations syndicales n'étaient pas solidaires avec notre action. Finalement, elles nous ont rejoint dans notre démarche.

« Nous n'accepterons pas la énième attaque contre le statut du personnel ! »

Tout comme les syndicats policiers militants, le SLFP-Défense agira désormais également de façon plus vigoureuse. Sept mois avant les élections fédérales, le SLFP-Défense n'acceptera pas, avec ou sans alliés, la énième attaque contre le statut du personnel !

Indemnité de repas personnel civil :

LE SLFP-DÉFENSE DÉNONCE

Le 1er septembre 2017 entrain en vigueur un arrêté royal dont le but était de reprendre dans un seul arrêté toutes les allocations et indemnités applicables aux membres du personnel de la fonction publique. Tout au long des négociations sur ce dossier au sein du comité B, l'argument majeur soulevé par les représentants du cabinet du ministre Vandeput fut une prétendue opération neutre d'un point de vue budgétaire !

Pour rappel, le SLFP n'a pas marqué son accord sur ce dossier. En pratique, cet arrêté vient diminuer les droits en matière d'indemnité de repas pour le personnel civil de la Défense et a fait naître un sentiment d'inégalité entre les membres du personnel d'un même département qui, jusqu'à l'entrée en vigueur de l'arrêté percevaient une indemnité de repas en cas de mission en Belgique. Aujourd'hui, ce n'est malheureusement plus toujours le cas.

En effet, l'arrêté royal prévoit le paiement de frais de repas sous quatre conditions cumulatives pour le personnel civil :

- une durée du déplacement de minimum six heures et comptée depuis le départ de la résidence administrative à l'aller jusqu'à l'heure réelle d'arrivée de celui-ci au retour ;
- une distance de déplacement supérieure à un rayon de vingt-quatre kilomètres en dehors de l'agglomération, ou à défaut d'agglomération, en dehors de la commune de la résidence ;
- un repas, non pris en charge par la Défense ou par un tiers ;
- un déplacement ne donnant lieu à aucun autre avantage visant à couvrir des frais de repas ou aucun autre avantage de même nature pour le membre du personnel (par exemple : le fait de prendre son repas dans un restaurant de la Défense).

Par rapport aux dispositions antérieures, ces conditions d'obtention sont durcies et en raison de la dernière disposition, le personnel civil se voit privé dans certains cas du droit à l'indemnité de repas qu'il percevait jusque-là.

Finalement, cette manœuvre à budget neutre est bel et bien une économie pour l'Etat, une économie ridicule pour la Défense mais dont les conséquences d'un point de vue moral sont très néfastes pour le personnel civil et difficilement comprises.

Par notre intervention du 1er octobre 2018, le SLFP-Défense a dénoncé cette situation qu'il ne trouve pas correcte envers le personnel civil et souhaite ouvrir les yeux des dirigeants de notre département pour remédier à la situation. Le SLFP-Défense espère que ceux-ci prendront leur responsabilité au niveau Défense !

#RESPECTPOURLEMILITAIRE

Dans le monde entier, les militaires belges sont respectés pour leur professionnalisme, leur vaste cadre de formation, leur diplomatie, leur modestie et leurs compétences linguistiques. Dans un contexte international, notre potentiel humain peut concurrencer les grandes puissances mondiales telles que la France, l'Allemagne, la Grande-Bretagne et les Etats-Unis.



Cependant, dans son propre pays, le respect pour le militaire est moindre. Malgré le service irréprochable rendu à la nation tant sur le territoire qu'à l'étranger, la Défense n'a jamais été autant mise à mal qu'aujourd'hui par le pouvoir exécutif.

Aujourd'hui, les attaques contre notre statut sont nombreuses, continues et sans scrupules:

- Un dossier pension incompatible avec la spécificité du métier et la vision stratégique approuvée par le parlement et le Roi;
- La fermeture des casernes, la disparition de filières de métier et l'incertitude générale qui règne depuis des années au sein du personnel de la Défense;
- Les réforme des congés de maladie et de la pension pour inaptitude médicale au sein de la Défense;
- Le manque de reconnaissance malgré les actes de bravoure ou héroïques du personnel de la Défense.

Avec **#respectpourlemilitaire**, nous voulons donner un signal clair aux autorités civiles et militaires et demandons:

- que le gouvernement investisse dans le capital humain de la Défense;
- des mesures de fin de carrière acceptables dans le dossier des pensions, adaptées à la spécificité de notre métier;
- un système de pensions pour inaptitude médicale inchangé;

- un système de congés de maladie adéquat, adapté aux spécificités de notre métier;
- la fin de l'incertitude entourant le plan de restructuration;
- une rémunération conforme au marché en termes de salaire et d'allocations. Saviez-vous que la dernière augmentation de salaire remonte à 2003?

Pour en savoir plus sur notre campagne? Vous trouverez toutes les informations sur www.respectpourlemilitaire.be



Actions chez bpost!

LE MALAISE EST LATENT CHEZ BPOST

Depuis plus de 20 ans, le personnel de bpost met tout en œuvre pour maintenir les réformes de l'entreprise en bon ordre. Depuis plus de 20 ans, le personnel s'est toujours adapté. Il est passé d'une institution d'État à une société cotée au Bel20. Un parcours réussi grâce au personnel pourrions-nous penser. Mais pour le management, il semblerait que ça ne soit pas suffisant, car le mépris de ce management à l'égard du personnel est flagrant !



« Nous sommes désolés pour le dérangement qu'a subi le citoyen mais le signal d'alarme était vraiment nécessaire pour garantir l'avenir de bpost ! »

Alors que le management se sert et se récompense généreusement, la situation sur le terrain s'aggrave de jour en jour !

Il y a quelques années, nous avons pourtant retrouvé espoir quand bpost a admis qu'il y avait des problèmes et a proposé des initiatives comme people@core pour les régler. Les accords étaient bons mais malheureusement la mise en pratique ne l'était, hélas, pas.

Jamais eu autant d'argent

Bpost nous signale depuis déjà des années que les temps sont durs pour l'entreprise et que les volumes diminuent. Bpost n'a certainement jamais eu autant d'argent, car elle se permet de

faire un achat – disons bien payé – en Amérique. Le volume des lettres dans son propre pays peut fortement diminuer, le volume des autres produits augmente tandis que le nombre de collaborateurs diminue sérieusement depuis des années. Mais bpost préfère ne rien en dire ! Entretemps, les collaborateurs sont de plus en plus lésés. Le manque de personnel sur le terrain est toujours bien d'actualité, au point que des actions locales sont lancées. Alors, subitement, bpost ou startpeople – nous ne savons plus qui croire- trouve du personnel ! Bpost dit être bien consciente de la pénurie sur le marché du travail et qu'il est difficile de trouver du personnel mais au lieu d'investir

dans une bonne formation pour les nouveaux engagés, bpost veut obtenir des résultats trop rapidement de ces personnes sans donner les ressources et le soutien nécessaires. Cela entraîne trop de changements et une pénurie de personnel.

Les congés ne peuvent toujours pas être accordés au moment où les travailleurs veulent les prendre mais bpost veut solutionner le problème en prévoyant des jours de congés collectifs pour le personnel et fermer l'entreprise sauf pour quelques activités. Pour les collaborateurs qui ne possèdent que 20 jours de congé, cela représente une grosse partie de leurs congés ! Par ailleurs, bpost veut que ces mêmes travailleurs fassent preuve de flexibilité et soient même toujours prêts à accomplir des tâches supplémentaires. Nous le constatons d'ailleurs par le nombre croissant d'heures supplémentaires prestées par les travailleurs mais qu'ils ne

peuvent récupérer par manque de personnel et qui dès lors sont payées à la fin de la période de référence.

Trésor de guerre

bpost n'a pas assez d'argent pour des conditions de travail correctes, du bon matériel, des avantages pour le personnel et une bonne CCT mais bien pour garantir aux actionnaires un bon dividende d'un montant total de 265 millions d'euros et ce peu importe les circonstances – si nécessaire avec la réserve de « la caisse de guerre ».

Mais quand il s'agit du personnel, seul un mot compte : épargner. Même les agents auxiliaires sont trop chers aux yeux de l'entreprise.

Et pour couronner le tout, le CEO fait encore des déclarations maladroites. D'abord il dit que « tout le monde doit sortir de sa zone de confort »... Mais quelle zone de confort?!

Ensuite il lâche que « on ne peut quand même pas laisser les facteurs se balader avec le sac vide ». Se balader avec un sac vide : où a-t-il vu cela ?

Le dédain pour le personnel est la goutte qui fait déborder le vase. La coupe est pleine. La confiance est rompue, la concertation avec l'entreprise devient très difficile car, à plusieurs reprises, des promesses faites n'ont pas été respectées.

Préavis de grève et actions

Fin octobre, le front commun syndical a déposé un préavis de grève suivi d'un tract à l'intention de tout le personnel dans lequel nous disons NON à toutes les situations négatives de l'entreprise où seuls les « heureux » se



sentent mieux et OUI à un signal positif et constructif au personnel et à la population.

Afin de renforcer nos revendications, nous avons décidé d'agir en front commun syndical, invitant tous les départements de bpost à prendre des mesures pendant plusieurs jours.

Le SLFP remercie toutes les personnes ayant soutenu les actions !

La passion et la détermination du personnel durant ces actions ont montré un signal fort, pas seulement au management de bpost mais également aux responsables politiques.

Après les actions, de retour à la table des négociations

Au moment de la rédaction de cet article, bpost et les syndicats étaient autour de la table pour discuter des problèmes soulevés et des revendications des syndicats.

Le SLFP donne toujours priorité à la concertation correcte, mais alors il faut des solutions concrètes. Nous sommes conscients que tous ces problèmes ne peuvent pas être résolus en un seul jour mais nous attendons à court terme des propositions de l'entreprise qui rencontrent les besoins du personnel. A suivre ...

Cotisations syndicales mensuelles pour 2019

Les cotisations syndicales mensuelles pour 2019 sont adaptées à l'évolution salariale et des montants :

Cotisation totale	14,75 €
Cotisation partielle	11,75 €
Congé préalable à la pension	7,50 €
Pension (cornet bleu)	5,50 €

Les formulaires pour la prime syndicale ont été envoyés au printemps. Transmettez votre formulaire de demande de prime syndicale dès que possible à nos services. Plus tôt nous disposons de votre formulaire, plus vite nous pourrons le traiter !

LES FORMATIONS POUR LES DÉLÉGUÉS ET LES MEMBRES SONT LA CLÉ DU SUCCÈS

Voilà plusieurs années que le SLFP-ordre judiciaire organise des formations. Celles-ci sont à chaque fois ciblées.

Certaines sont mises en place, pour les personnes travaillant à l'ordre judiciaire et qui sont désireuses de gravir les échelons au sein d'une juridiction (aide à la réussite de l'examen d'accès...)

D'autres permettent aux délégués de terrain, d'acquérir des compétences plus spécifiques quant aux problèmes rencontrés au jour le jour durant leur mission syndicale (gestion de conflits, burn out....)

1. Patrick HOCEPIED, juriste au groupe SLFP-Finances

Les formations sont données par des formateurs professionnels qui adaptent leurs approches aux travaux syndicaux. C'est éclairant de partager avec des collègues de différentes régions et de différentes structures fédérales leurs expériences qui illustrent les propos du formateur.

2. Stéphanie GROSJEAN, déléguée au groupe SLFP-Ordre Judiciaire

La formation m'a vraiment aidée tant dans l'explication des tests, les méthodes à appliquer que dans leur déroulement. J'ai réussi cet examen et je peux dire que cette formation a été bénéfique pour moi. Je la recommande aux affiliés car elle vous donne les clés pour réussir.

3. Patricia RAITI, déléguée permanente au groupe SLFP-Défense

Chaque jour, ma fonction m'amène à rencontrer des affiliés parfois en détresse; grâce à cette formation, je peux reconnaître plus aisément les caractéristiques du burn-out. Si je peux reconnaître le burn-out chez une personne,

je serai mieux à même de l'aider et de l'orienter. La formation a favorisé également les échanges entre les participants qui ont pu enrichir celle-ci grâce aux expériences vécues sur le terrain.

Dans une autre optique, nous avons également mené une réflexion sur notre rôle en tant que délégué. Celle-ci a abouti sur la nécessité de conscientiser l'employeur sur l'importance du rôle qu'il a à jouer et la nécessité de traduire concrètement en processus ce qui doit être mis en place à son niveau pour une prise en charge adéquate du membre du personnel à son retour de maladie. Pour conclure, je dirais que cette formation m'a permis de comprendre mieux la complexité du burn-out.

4. Anne BERTINCHAMPS, affiliée au groupe SLFP-Ordre Judiciaire

La formation est très intéressante et utile pour la préparation à l'examen niveau B. Avec une réussite à la clé.

5. Ariane VANDER VEKENS, assistante à la Justice de Paix de Auderghem

Je voudrais vous informer que grâce à l'organisation de formations du SLFP, auquel je suis affiliée, j'ai réussi la première partie de l'examen de promotion vers le niveau B pour l'organisation judiciaire.

Les cours sont donnés par une personne qui connaît bien le système du Selor et ses explications sont claires et précises.

Nous profitons de cet article pour remercier la firme DIVERSITY, qui fait preuve à chaque fois d'un très grand professionnalisme.

Nous sommes fiers de notre partenariat.

AFRC FONDS SOCIAL DOCTEUR WARRANT

De quoi s'agit-il ?

Créé en 1968, le Fonds social Docteur 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.

Pour qui ?

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.

Quoi ?

Après 1 an d'affiliation auprès du Fonds Docteur Warrant, le membre pourra bénéficier des aides sociales ci-après :

- 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).

Les demandes d'intervention doivent être adressées, par écrit, avec pièces justificatives, au siège social du Fonds Docteur Warrant : Fonteinstraat 15, boîte 21 – 1502 Lembeek. Le comité de gestion du Fonds examinera et débèrera sur chacune des demandes fondées, et la

décision ne pourra être contestée.

Comment y adhérer ?

Pour bénéficier de ces avantages, il suffit de verser une cotisation annuelle de 12 € 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.

Important : une assurance décès en cas d'accident d'un capital de 5 000 € est octroyé aux ayants droit. Cette assurance est nominative et prend cours le 1er janvier.

Besoin d'information ?

N'hésitez pas à contacter Madame Ingrid Heylen au secrétariat du groupe AFRC, numéro de téléphone : 02/201 19 77.

Les journalistes à la VRT Tim Pauwels et Sofie Demeyer concernant la relation entre journalistes et manifestants

« PAS TROP DE PÉTARDS SVP ! »

Nous sommes en route pour la VRT (chaîne télé flamande) où nous avons rendez-vous avec deux icônes de la télévision : Tim Pauwels et Sofie Demeyer. Tim Pauwels est généralement connu comme journaliste de la rue de la Loi et de programmes tels que VRT Nieuws et De Zevende dag (émission de débats politiques). A présent, il exerce la fonction de médiateur à la VRT. Sofie Demeyer est journaliste judiciaire et rend compte de tous les grands procès de notre pays.



Tim : « Je pars toujours du principe qu'il s'agit d'un contact avec un individu. Le mail est adressé à un être humain et j'essaie toujours de visualiser la personne à qui je réponds. La façon dont cet individu met en mots ce qu'il a à dire, est souvent déterminante. Les tirades d'injures ne méritent pas de réponse. Par contre, si le message est concret et formulé avec respect, je prendrai toujours la peine d'y répondre et, le cas échéant, je signalerai en interne les points d'amélioration. Dans ces cas, je vois surtout une alliance : une personne qui donne des arguments, qui tient à te signaler quelque chose, et qui peut comprendre les choix que tu as faits, même s'il n'est pas tout à fait d'accord avec ces choix et qu'il s'interroge dessus. Ce genre de critiques est constructif. Lorsqu'il s'agit d'une faute objective, ce n'est même pas très difficile à faire. Toutefois, il s'agit souvent de thèmes sensibles, on est souvent dans la zone grise. Il n'est pas question d'une erreur à proprement parler, mais de sujets discutables. Et, la réponse formulée n'est pas toujours la réponse souhaitée. Il ne revient pas aux journalistes de donner gain de cause à quelqu'un. En général, nous apparaissions quand les choses vont mal ; c'est la nature de notre métier. De plus, beaucoup refusent d'accepter que leur point de vue ne soit pas partagé par la VRT. Jouer le rôle de médiateur dans ces dialogues est une des tâches essentielles de la fonction. »

La raison de notre interview était une déclaration faite par notre vice-président national dans une émission *De Zevende dag*, qui était encore présentée par Tim Pauwels à l'époque. Ce dernier s'interrogeait sur le fait que certains participants à une manifestation policière lancent des fusées et des pétards.

Tim Pauwels a lui-même subi une intervention chirurgicale visant à remplacer un osselet par une prothèse en matière artificielle (du téflon interposition). Il est dès lors tout à fait conscient des risques de lésions auditives qui peuvent survenir lorsqu'on est exposé à des explosions à volume sonore élevé.

Existent-il des contacts entre le médiateur de la VRT et la police ?

Tim : « Il n'y a pas longtemps, j'ai collaboré à un reportage destiné au programme d'interprétation Pano, diffusé par la VRT. Le reportage se penchait sur le syndrome de stress post-traumatique dont souffrent les victimes des attentats à l'aéroport de Zaventem et leurs parents proches. J'ai quand même été étonné de ressentir à nouveau une cer-

taine méfiance parmi les dirigeants de la police quant à l'idée d'utiliser des témoignages. C'est vrai que dans ces témoignages il y avait quelques critiques exprimées par des victimes qui n'ont pas été très bien encadrées, mais cela est tellement humain qu'une organisation comme la police devrait avoir la force de voir tout cela comme un trajet d'apprentissage et d'en tirer des leçons pour l'avenir. Nous regrettons ne pas avoir trouvé plus de coopération de la part de la direction de la police pour mettre en lumière la façon dont ces événements ont été vécus par chaque individu. Cette attitude trouve également sa place, à mon avis, dans ma fonction actuelle en tant que médiateur : nous devons être ouverts aux commentaires des spectateurs. On ne peut jamais interrompre la communication, même lorsque les choses vont mal ou lorsqu'il s'agit de sujets sensibles. Evidemment, il faut toujours veiller à ne pas violer le secret professionnel. »

Un médiateur traite de nombreuses plaintes, de nombreux commentaires négatifs. Quelle est votre approche ?

Le fait de devoir traiter de nombreuses plaintes, cela implique-t-il parfois qu'il est difficile de tourner la page en rentrant chez vous le soir ?

Tim : « En toute honnêteté j'avoue qu'il est parfois difficile de faire face à des gens qui utilisent un langage cassant. De l'autre côté, j'ai reçu, par exemple, hier un mail de quelqu'un qui avait envoyé quelques messages acérés et cette personne vient à présent dire qu'il trouve avoir été

trop dur et s'en excuse. Cela m'arrive de ramener une pointe de frustration chez moi le soir, mais je ne m'en plains absolument pas. »

Les procès traitant de lourdes affaires criminelles ont-ils un impact émotionnel ou êtes-vous toujours capable de garder du recul ?

Sofie : « J'ai suivi le procès Dutroux en 2004 ainsi que l'affaire Pándy. Comme d'habitude, on prépare son dossier au point de connaître des détails que la majorité des gens ne connaissent pas. Ma fille avait 7 ans à l'époque, c'est-à-dire le même âge que les victimes de Dutroux. J'ai malgré tout assisté aux audiences, mais on est là avec la casquette de journaliste. A un moment donné, Sabine Dardenne lisait à haute voix une lettre qu'elle avait écrite à Dutroux. Ma collègue Caroline Vanden Berghe était très émue en écoutant ce message. Je me suis toujours efforcée à ne divulguer que les passages utiles d'un point de vue professionnel et de faire mon travail de journaliste. C'est mon salut, en grande partie. Pourtant, il y a un moment dans ma carrière où j'ai véritablement eu du mal à encaisser. C'était dans l'affaire Hein Diependaele, abattu par son épouse, aussi avocate, et qui s'est donné ensuite la mort. C'était un des avocats dans l'affaire Pándy, mon tout premier grand procès d'assises, très doué pour expliquer les choses de manière simple et j'avais eu des contacts fréquents avec lui en tant que journaliste. A part ce cas, j'ai toujours su garder les distances entre le privé et le professionnel. »

Pour certains métiers, il faut une vocation. Je crois que c'est le cas pour le métier de journaliste. La pression temporelle pour faire des reportages qui sont diffusés en direct est énorme.

Tim : « D'un côté la visibilité de tout ce qui vient de la VRT est énorme, simplement par sa position dans le monde de l'actualité. De l'autre côté, cette maison des médias attache beaucoup d'importance au sens des responsabilités. Il n'est pas question d'exercer une certaine pression sur les journalistes pour « marquer des points ». Naturellement, il y a toujours, dans une certaine mesure, une pression contre la montre. Souvent, la concurrence a accès à des informations que tu n'as pas. Il s'agit par exemple de personnes ayant de bonnes relations avec le monde politique ou le personnel du cabinet. Comme journaliste, je ne dispose pas d'un cabinet et je ne suis pas entouré d'un bureau d'études. Il faut rassembler soi-même toutes les infos et c'est donc souvent le combat de David contre Goliath. »

Garder l'objectivité de l'information diffusée, est-ce toujours facile ? Je m'imagine que cela n'est pas évident lorsqu'on prend connaissance de détails d'un crime atroce, par exemple.

Sofie : « Cela ne pose aucun problème. Et si j'avais le moindre doute par rapport à la neutralité de mon message, je demanderais l'avis d'un collègue. »

Vous n'avez jamais eu peur durant certains procès ? Avez-vous déjà été menacés personnellement ?

Sofie Demeyer : « Ça peut quand même devenir effrayant de se trouver comme journaliste au milieu d'une émeute. »

Sofie : « Oui, j'ai déjà reçu des menaces verbales, mais j'arrive toujours à les surpasser. Heureusement, je n'ai encore jamais été menacée physiquement. Ça peut quand même devenir effrayant de se trouver au milieu d'une émeute. Notre politique, dans ces cas, est de se déplacer avec une voiture anonyme, mais nous sommes néanmoins démasqués. »

Tim Pauwels : « Je pars du principe que la police effectue ses missions le mieux possible et j'espère que les policiers estiment que les journalistes font la même chose. »

Tim : « Un incident dont je me souviens encore très clairement, c'est la grande manifestation contre la dioxine pendant laquelle les médias ont été pris d'assaut. C'était une expérience très particulière. A un moment donné, j'ai senti l'ambiance tourner et j'ai compris qu'il fallait se sauver. J'étais physiquement agressé. Nous nous sommes enfuis dans une voiture satellite et les manifestants ont même tenté de la renverser. La société actuelle se caractérise par une sensibilité croissante, y compris la sensibilité éthique au niveau du journalisme. En soi, c'est une bonne évolution,

mais il faut éviter que cela n'aboutisse à une situation où on ne fait plus qu'accuser l'autre. Cependant, le constat que la sensibilité augmente et que les gens sont plus critiques à l'égard de l'info diffusée est positif. Ça fait parfois 20 ans que la police affirme qu'il faut prendre en main certaines choses et malgré tout, ce n'est que récemment qu'on reconnaît l'importance du problème. Néanmoins, je le répète, on ne doit pas laisser la situation dégénérer jusqu'à un climat d'attaques continues. Je pars du principe que la police effectue ses missions le mieux possible et, dans ce même esprit, j'espère que les policiers estiment que les journalistes font la même chose. Il est d'ailleurs inévitable de faire des erreurs, d'avoir des malentendus, mais on évite ainsi de créer une ambiance négative dans les médias sociaux où tout est tourné en ridicule. Derrière une telle attitude se cache un réel danger pour notre société. Certes, je critique parfois l'approche pratiquée par la police, dans mon rôle de médiateur, mais je ne prétends jamais que tous les policiers ou leurs dirigeants ou leur haute hiérarchie sont des imbéciles, par défaut. Il va de soi que les choses ne marchent pas toujours comme prévu et cela vaut aussi pour les médias. »

Le travail de terrain vous manque de temps en temps ?

Tim : « Oui, c'est sûr. La rue de la Loi, *De Zevende dag*, le Journal télévisé, faire des interviews, le journalisme en direct sur le terrain « Bonsoir, je me trouve ici à... » tout cela me manque de temps en temps. Ce qui est particulièrement appréciable à la VRT c'est qu'il est possible de faire des tas de choses différentes. J'ai déjà fait partie de l'équipe du Journal télévisé, de Terzake (émission d'actualité), de *De Zevende dag*, et j'ai également travaillé dans les coulisses comme manager en éthique professionnelle pour les programmes non journalistiques. C'est tout un autre monde. Actuellement, je travaille comme médiateur et cela me plaît énormément de pouvoir analyser le 'comment' et les leçons à en tirer. Toutefois, le travail de journaliste me manque. Je ressens un grand besoin d'expliquer aux gens comment tout fonctionne. Comme médiateur j'essaie également de comprendre pourquoi un tel collègue a opté pour une telle formulation et je me renseigne auprès de lui ou elle pour trouver la réponse. Toutefois, ce sont des choses qui ne sont pas perçues par le public. »

Sofie : « Ma carrière a démarré au barreau à Bruges. En mai 1992 j'ai commencé à Radio 2, en Flandre orientale, où j'ai d'ailleurs travaillé

avec Tim. Après quelque six ans, j'avais l'impression d'avoir fait le tour et j'avais envie de passer au national. J'ai passé plusieurs examens, mais à chaque fois, j'échouais au dernier. On estimait que j'avais "une approche trop Radio 2" (sourire). A un moment donné, j'ai vu une place vacante pour le Journal télévisé et c'est là que j'ai fait mon entrée dans le monde de la télévision. Ça fait déjà 26 ans maintenant que je travaille comme journaliste et j'adore ce que je fais. »

Tous les deux, vous avez commencé votre carrière à la radio, est-ce un passage obligé vers une carrière sur le grand écran ?

Tim : « Non, et depuis lors, l'actualité en ligne a gagné énormément d'importance. »

Sofie : « Je n'ai jamais regretté d'avoir commencé au niveau régional. Si j'avais directement commencé à la VRT, je me serais certainement noyée. J'ai appris beaucoup dans ce milieu plus modeste et cela m'a permis d'acquérir de l'expérience utile. »

Tim : « De plus, aucun de nous deux n'a de diplôme en journalisme. »

Sofie : « Le passage de la radio à la télé est énorme. A l'époque, Dirk Sterckx me faisait souvent la remarque : "Sofie, c'est un bon reportage, mais ça reste toujours un reportage radio". Comme journaliste radio on est censé décrire ce qu'on voit. A la télé, c'est différent. Il faut utiliser les images et les enrichir avec les commentaires. La méthode de travail est très différente. »

Tim : « Chaque canal médiatique (télé, radio, site web) nécessite une approche différente et le passage de l'un à l'autre n'est pas sans difficulté. Le medium de la télévision est le medium le plus complexe. La zone de tension entre la distribution d'une part, et la production d'autre part, est énorme. Les spectateurs ont une prédilection pour des émissions en direct, mais cela implique de grands défis au niveau de la production. »

C'est incroyable que certains reportages doivent encore être montés une demi-heure avant le Journal télévisé.

Tim : « Effectivement, le Journal c'est un miracle quotidien (sourire). Il n'est pas rare que les politiciens attendent le moment de la finalisation pour faire leurs déclarations. »

Reste-t-il du temps pour des hobbies ?

Sofie : (soupon) « Aller courir, lire, la culture et un

concert de temps en temps. Dans mon temps libre, j'enregistre des livres pour aveugles comme donneur de voix 1 ou 2 fois par semaine. J'adore faire ça. »

Tim : « Très occasionnellement, je fais de la bicyclette, mais je suis tout d'abord un grand lecteur. Je ne suis pas très attiré vers les romans, mais plutôt vers les livres qui traitent de l'économie, de la politique. J'aime également les bandes dessinées et les romans graphiques. Je suis un grand admirateur de Guy Delisle, un dessinateur de BD canadien, mais j'ai aussi acheté la dernière BD de Kiekeboe, BD humoristique, très populaire en Flandre. » (sourire)

Avez-vous, en tant que journalistes, un message particulier à nous communiquer par rapport aux manifestations policières ?

Sofie : « Et bien, veuillez épargner les journalistes (sourire) et ne lancez pas trop de pétards parce que ce sont deux choses très embêtantes, aussi pour les autres. Et aux accompagnateurs de manifestations, nous demanderions de nous communiquer, au plus vite, le nombre de participants à la manifestation, et cela afin d'harmoniser le nombre de participants communiqué par l'organisateur, d'une part, et celui communiqué par la police, d'autre part. L'écart entre les deux chiffres est généralement assez grand. » (sourire)

Comment évalueriez-vous les contacts avec notre organisation ?

Sofie : « Vous êtes toujours prêts à donner des infos, expliquer le cadre lorsque j'ai des questions. Pour un journaliste, cela vaut de l'or. Certes, ces infos sont parfois fournies officieusement. Faire du brainstorming ensemble pour évaluer la pertinence des infos et trouver la meilleure manière de communication, c'est un processus qui se construit par la confiance. »

Tim : « Pour un journaliste, son réseau de contacts est fondamental pour contrôler les infos dont il dispose. Quand un journaliste prend contact avec vous, c'est qu'il veut vérifier ses infos : quelle est leur ampleur et quel est l'impact sur les personnes concernées ? »

Ces derniers temps, les organisations syndicales sont perçues plus négativement. En êtes-vous conscients ?

Tim : « Le grand défi pour les syndicats consiste à développer une vision, une histoire qui va au-delà de la protection des privilèges ou du statut existants. Dans l'ensemble, la société n'a pas moins besoin de gens qui se rassemblent, bien au contraire. Les pouvoirs du marché libre, la pression sur les autorités n'ont jamais été aussi importants. En fait, il est logique que les gens se rassemblent davantage. Si les syndicats sont la meilleure forme pour le faire, ce n'est pas à moi d'en juger, mais il serait très erroné de dire qu'une solidarité interne n'est plus nécessaire. Cela vaut également pour les journalistes, les enseignants, ou pour quiconque. Cependant, les syndicats sont des institutions qui existent depuis longtemps et ils doivent se méfier de ne pas trop s'accrocher à leurs statuts et règles afin de ne pas freiner leur ouverture d'esprit. Ils doivent s'assurer de toujours pouvoir défendre les intérêts du personnel dans un avenir changeant. D'ailleurs, le bien-être au travail dépend en grande partie d'éléments indépendants du salaire. A mon avis, leur importance augmente encore. L'aspect essentiel est la façon dont une organisation traite ses travailleurs. Et c'est là, je crois, que les syndicats peuvent encore se faire valoir. Aimer son métier, ce n'est pas uniquement la question d'avoir un bon statut, mais aussi d'autres conditions qui prendront de plus en plus d'importance. » ■

MÉMENTO 2019

A partir de 2019, nous ne publierons plus le memento sous sa forme connue. La plupart des zones et services de police de la police fédérale travaillent avec un programme de gestion de l'administration du temps de travail (par exemple Galop) qui permet au membre du personnel de vérifier ses heures de travail et ses services sur une base quotidienne.

Par ailleurs, à partir de la mi-2019, des ajustements seront apportés à un certain nombre de barèmes salariaux à la suite des négociations sectorielles, ce qui rendra pratiquement impossible, compte tenu des options futures pour le personnel entre l'ancien et le nouveau régime, la livraison d'un produit irréprochable. Nous étudions actuellement la possibilité d'offrir une "version light" du memento. Merci de votre compréhension. ■

À QUELQUES JOURS D'UNE ÉTAPE QUI FERA DATE POUR LE SLFP-CHEMINOTS

Est-il besoin de rappeler que les Chemins de fer belges seront, du 3 au 6 décembre en quelque sorte un “laboratoire” avec l’organisation des premières Elections sociales dans le secteur public ? Vous qui tenez en main cette édition d’Argument, soyez bien persuadé qu’il y aura, pour toutes les organisations syndicales, et singulièrement pour le SLFP-Cheminots, un avant et un après ‘Elections’ ! Explication.

Pour la première fois, les cheminots (statutaires ou contractuels) de la SNCB, d’Infrabel et de HR Rail, pourront choisir librement leurs représentants syndicaux appelés à siéger dans les organes paritaires régionaux ainsi que dans 3 Comités d’entreprise propres à chacune des 3 entités : enfin un processus démocratique que nous appelons de tous nos vœux depuis très longtemps.

Il y a donc une opportunité unique pour notre organisation d’être représentée dans les organes paritaires régionaux. Et partant de rien, nous serons forcément gagnants ! L’inconnue réside dans les nouveaux rapports de force qui résulteront des scores électoraux. Quels que soient les résultats de notre organisation, notre participation dans les organes paritaires nationaux ne sera pas impactée. Par

contre, les quatre organisations syndicales qui n’ont actuellement pas de mandats régionaux pourraient probablement gagner en reconnaissance et en notoriété, en fonction de leurs résultats. On peut aussi imaginer que les Elections sociales de 2018 vont préfigurer celles qui auront lieu en 2024, et peut-être qui sait, avec un enjeu national ?

FIERS DE NOTRE CAMPAGNE

Nous avons mené une campagne intensive. D’abord, au travers des journées de Promotion sociale et des journées de formation, nous avons sensibilisé un maximum de nos délégués ou affiliés de se porter candidat. On a constaté que les contraintes et l’investissement que requiert l’exercice d’un mandat sont souvent surestimés et dans certains cas sont



un prétexte pour ne pas être candidat. Il y a bien sûr des jours de dispense pour exercer un mandat, comme la loi le prévoit.

La dernière phase de notre campagne était planifiée entre le 30/10 et le 30/11. Neuf gares, (4 en Wallonie, Bruxelles et 4 en Flandre) à partir desquels nous sommes allés à la rencontre des électeurs dans les différents sièges de travail. Il est bien connu que jusqu’à la dernière minute, une part d’électeurs indécis peuvent faire évoluer les résultats finaux qui sortiront des urnes. En ce tout début du mois de décembre, il y a peut-être encore moyen d’inciter un collègue de voter et de ... bien voter !

Il est bien évident, qu’on a voulu, lors de cette dernière campagne sur le terrain, mettre en avant nos candidats locaux susceptibles d’apporter une aide syndicale dans les problèmes concrets des cheminots. Nous avons mis à leur disposition des brochures qui vantent les valeurs que nous défendons ainsi que des macarons aux couleurs du SLFP, ce qui leur permettait d’établir un contact cool et sympa avec l’électeur !



PREMIÈRES ÉLECTIONS SOCIALES À LA SNCB

Entre le 3 et le 7 décembre 2018 pour la SNCB et HR-RAIL, et du 4 au 6 décembre 2018 pour Infrabel, des élections sociales auront lieu pour la toute première fois aux Chemins de fer belges. Le président fédéral du SLFP-Cheminots Philippe Delhalle envisage ces élections comme un grand défi pour son groupe. « Nous devons redonner au personnel la fierté de son job aux chemins de fer. »



Et ce sera nécessaire, car les chemins de fer belges, et plus particulièrement la SNCB, souffrent d'une mauvaise image auprès du grand public. Les trains en retard, le manque d'information, une entreprise vétuste avec à sa tête des dirigeants vieillissants. Voilà des remarques que nous entendons fréquemment à propos de nos chemins de fer.

Motiver le personnel

« La direction ne réfléchit souvent qu'en termes financiers », nous dit le président Delhalle. « Le

plan stratégique indique que l'effectif en personnel doit être réduit d'environ 1.900 travailleurs, soit 10 pour cent entre 2018 et 2023. Ce genre d'information a un effet très démotivant sur le personnel. Et puis, il faut oser demander plus d'engagement du personnel et en même temps faire des économies. Cette manière d'agir doit cesser. »

C'est pourquoi le SLFP, à l'approche des élections, continuera de défendre les cheminots avec force. Philippe Delhalle : « Le personnel mérite une revalorisation pour qu'il puisse retrouver la

fierté de son job aux chemins de fer. Il ne faut pas penser uniquement à l'image de l'entreprise ; il faut aussi penser à la motivation du personnel. »

Le programme du SLFP-Cheminots

Quelles sont les lignes de force du programme du SLFP-Cheminots pour les élections sociales ? Tout d'abord le bien-être au travail, avec une meilleure communication basée sur la confiance, le respect et l'humanité. Le personnel doit être plus motivé et parler avec fierté de son employeur. Les mérites doivent être récompensés de manière objective et transparente. Le SLFP-Cheminots demande des salaires en conformité avec les prestations, avec suffisamment de personnel bien rémunéré, sans porter atteinte aux droits acquis. Si on veut moderniser, il faut aussi apprécier le personnel. Et enfin, le SLFP-Cheminots met l'accent sur la sécurité du personnel et de la clientèle. La sécurité est intimement liée à des moyens suffisants, et surtout à une modernisation suffisante des moyens. ■

L'ASSEMBLÉE GÉNÉRALE ORDINAIRE

Alors qu'elle a lieu généralement en décembre, l'Assemblée générale a eu lieu cette année le 19 octobre, afin qu'elle ne soit pas concomitante avec l'organisation des Elections sociales.

Nous avons bien entendu, lors de l'Assemblée, parcouru l'actualité des 10 mois écoulés, avec un accent particulier sur notre campagne électorale. A cet égard, étant donné que plusieurs pensionnés nous font souvent l'amitié d'assister à l'Assemblée générale, nous les avons sensibilisés à être témoins au nom du SLFP dans les bureaux de vote. Au bout du compte, 123 témoins - actifs et pensionnés - veilleront aux intérêts du SLFP-Cheminots pendant une journée.

Merci à toutes et tous ! ■

ELECTIONS INTERNES

Les résultats des Elections internes au SLFP-Cheminots ont aussi été communiqués officiellement à l'Assemblée générale.

Ont été élus:

- Philippe Delhalle, en qualité de Président fédéral;
- Jean-Michel Lambert, en qualité de Secrétaire fédéral;
- Marc Lauwers, en qualité de Secrétaire fédéral.



CE QUI SE DIT AU PARLEMENT DE LA FÉDÉRATION WALLONIE BRUXELLES

Chers affiliés, il nous semblait intéressant de vous faire part d'une question parlementaire qui concernait plus particulièrement les professeurs de géographie donnant cours en 3e année puisque de nombreuses interrogations nous étaient parvenues en fin d'année scolaire passée concernant le nouveau programme de géographie qui n'était pas disponible en juin pour application en septembre.

Voici donc l'extrait de la séance de la commission de l'Éducation du 25 septembre.

« Question de M. Laurent Henquet à Mme Marie-Martine Schyns, ministre de l'Éducation, intitulée «Nouveau programme de géographie en troisième année du général dans l'enseignement officiel»

M. Laurent Henquet (MR). – Un nouveau programme de géographie en troisième année de l'enseignement officiel était récemment en voie de finalisation. Ce programme devait en effet être validé par le réseau à la fin du mois d'août. Avant que cette validation ne soit effective, les professeurs concernés n'ont donc pas pu se procurer ledit programme puisqu'il n'existait encore que sous forme provisoire. Il serait toutefois appliqué depuis la rentrée du 1er septembre 2018.

Madame la Ministre, confirmez-vous ces informations ? Dans l'affirmative, n'y a-t-il pas là une contradiction évidente entre cette excellence dont vous nous parlez tant depuis quatre ans et les conditions de travail déplorables dans lesquelles ces enseignants devront débiter l'année ? Pourquoi cette précipitation ? N'aurait-il pas été préférable de reporter l'application du programme pour fournir les meilleures conditions de travail aux enseignants et les meilleures conditions d'étude aux élèves ?

Des séances d'information destinées aux professeurs de géographie ont eu lieu fin août afin qu'ils s'approprient au mieux ce nouveau programme. Toutefois, les enseignants non nommés ne pouvaient y participer. Dans la mesure où ils devront donner ce cours au même titre que les professeurs nommés, n'est-ce pas totalement absurde ? Quelle est la justification de cette ineptie ?

Mme Marie-Martine Schyns, ministre de l'Éducation. – Comme je l'ai exposé lors de la présentation du référentiel de géographie le 20 mars dernier, en réunion de commission, le référentiel a été finalisé par les rédacteurs en mai 2017. Une copie a été envoyée pour avis à la Commission de pilotage au Conseil général de concertation pour l'enseignement secondaire ordinaire, sans qu'une modification ne lui soit apportée. Après détermination par le gouvernement du 17 janvier 2018, il a été publié dans son intégralité au « Moniteur belge », le 22 février 2018, puis publié le 2 mai, après la confirmation de l'arrêté par le Parlement, le 19 avril.

Comme il est de coutume, les fédérations des pouvoirs organisateurs qui envoient chacune un conseiller pédagogique dans les groupes de travail de rédaction des référentiels se saisissent du document pour rédiger un programme d'études, dès sa finalisation, et parfois même avant, quand le consensus s'est dégagé sur l'une ou l'autre unité d'acquis d'apprentissage (UAA). L'enseignement officiel du réseau Wallonie-Bruxelles Enseignement (WBE) était bien représenté dans le groupe de travail et a démarré la rédaction de son programme dans le courant du deuxième trimestre de l'année scolaire précédente.

Comme vous, j'ai été interpellée, fin juin, par une enseignante qui se plaignait de ne pas encore avoir reçu le programme en bonne et due forme de la part de son réseau. Mon cabinet a pris contact directement avec le service de conseil pédagogique du réseau pour savoir ce qu'il en était. Le programme était prêt et devait passer dans une commission interne et par le parcours réglementaire – commission des programmes, commission de pilotage et Conseil général.

À la suite de ces informations, le 1er juillet, j'ai donné injonction pour que le programme provisoire et les outils pédagogiques qui l'accompagnent soient immédiatement diffusés aux enseignants de notre réseau de la troisième année de transition. En effet, le référentiel entre en vigueur, année d'études par année d'études, et cette année, c'est le cas en troisième. J'ai donné cette instruction tout en disant que nous allions suivre le parcours réglementaire pour le programme, mais que c'était tout de même intéressant que les enseignants aient l'outil en mains. » (*Source, compte-rendu de la séance de la commission de l'Éducation du Parlement de la Communauté française du 25 septembre 2018*).

....

L'extrait complet est disponible sur le site du Parlement www.pfwb.be

Le SLFP-Enseignement a également déploré le côté discriminatoire de la formation qui ne permettait pas aux temporaires de s'y inscrire et donc de transmettre un cursus adapté à leurs élèves lors de leur prise de fonction.

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

NOUVELLES DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR

Vers une solution négociée pour le personnel enseignant et administratif hors cadre désigné à durée indéterminée dans une ESA jusqu'à solution statutaire. (Point 10 de l'Accord sectoriel 2016-2017).



Dans deux établissements d'enseignement supérieur artistique du réseau FWB, l'INSAS et l'IAD, fonctionnent encore actuellement des membres du personnel enseignant (assistant dit « ancien régime », professeur de pratique professionnelle, chef de travaux et chef du bureau d'études) et administratif (éducatrice économe), hors cadre, désignés jusqu'à solution statutaire. Cela concerne en tout 19 agents.

Si le décret du 20/11/2001 a permis d'harmoniser la réglementation de l'enseignement supérieur artistique, il n'a pas été trouvé de solution pérenne pour ces types de personnel spécifiques à l'INSAS et l'IAD, raison pour laquelle a été créé un cadre d'extinction dans l'attente de trouver une solution statutaire pour ces fonctions. Cette régularisation n'est jamais intervenue et le personnel en charge dans ces fonctions ne bénéficie pas de possibilité de nomination/d'engagement à titre définitif. Or certains agents approchent l'âge de la mise à la retraite !

Lors de la dernière négociation sectorielle 2017-2018, une mesure numéro 10 figurait au protocole d'accord pour l'enseignement supérieur relatif à la programmation sociale dans l'enseignement afin de permettre la statutarisation de ce personnel.

Fin octobre, le Cabinet du Ministre Marcourt a

convoqué un groupe de travail pour examiner la situation. Autour de la table on y retrouvait deux membres du Cabinet, un directeur général de l'Administration Générale de l'Enseignement (AGE), les deux directeurs des ESA concernées ainsi que les représentants des trois organisations syndicales.

L'objectif de cette rencontre avait pour but de rassembler autour d'une même table les différents acteurs sensibilisés par la situation de ce personnel hors cadre, de proposer des solutions afin de pouvoir répondre aux préoccupations de terrain mais également à la mesure numéro 10 pour l'enseignement supérieur du protocole d'accord.

À la suite de cette réunion, le Cabinet a chargé l'administration, sur base des différents éléments recueillis, d'analyser la situation et les propositions évoquées lors de cette réunion, de trouver des solutions et in fine de produire les textes y relatifs. Le Ministre souhaite régler cette situation avant la fin de la législature.

Affaire à suivre !

Calcul de l'ancienneté pour la nomination dans les HE

Devrait paraître tout prochainement au MB un texte modifiant l'article 38 du décret du 24 juillet 1997 fixant le statut des membres du personnel directeur et enseignant et du personnel auxiliaire d'éducation des hautes écoles organisées ou subventionnées par la Communauté française. Cette modification s'inspire des conséquences de l'arrêt du Conseil d'Etat du 18 juin 2014 qui, rappelant le particularisme du calcul de l'ancienneté en vue d'une nomination au sein des Hautes Ecoles, confirmait que l'ancienneté à considérer pour une nomination à titre définitif se calcule uniquement en regard du cours à conférer.

Cette façon de considérer le calcul sera revue par la modification qui intègre maintenant dans le calcul toute l'ancienneté comptabilisable pour les fonctions reprises dans le décret charges et

emplois. On se rappelle que dans l'état actuel de la réglementation, le temporaire se voyait privé de la valorisation de son ancienneté lors du passage d'un cours à conférer à un autre, lors d'un changement d'attributions, par exemple. L'ancienneté sera désormais valorisée quels que soient la fonction et le cours à conférer.

Ce même décret à paraître prévoit également des changements pour le personnel administratif des HE et ESA : la revendication demandant à pouvoir morceler la charge par quarts permet des nominations à due concurrence mais également d'autres possibilités pour cette catégorie de personnel (notamment en fin de carrière).

Consultation et copie des examens

Suite à la notification de l'ordonnance du Tribunal de première Instance de Bruxelles, condamnant l'ARES à délivrer à une étudiante ayant échoué à l'examen d'entrée en médecine, aussi bien la copie de son examen que la copie du questionnaire, sous peine d'astreinte, un GT « Copies d'examens » a été constitué à l'ARES (représentants des Universités, des HE des ESA, des syndicats étudiants ainsi qu'un représentant des OS).

Ce GT a permis de dégager un consensus, validé par le conseil d'administration de l'Ares : les éléments principaux de cet accord sont les suivants :

- L'étudiant doit avoir assisté à la consultation des copies. Le RDE doit mettre en place la procédure à suivre ;
- La demande d'obtention de la copie d'examen ne doit pas être motivée, pour autant que l'étudiant ait assisté à la visite des copies ;
- Le moyen (photo ou photocopie à prix coûtant) doit être déterminé dans le RDE ;
- L'étudiant doit s'engager à ne pas diffuser la copie et le questionnaire.

Le CA de l'ARES invitait les Etablissements d'enseignement supérieur à adapter les principes énoncés ci-dessus dans leurs RDE. ■

EMPLOI VACANT DE COLLABORATEUR CADRE SECRÉTARIAT GÉNÉRAL SLFP

FONCTION DE CONFIANCE

Collaboration intensive avec le Président général, le Secrétaire général et le service de communication

CONTENU DE L'EMPLOI

Juridique

- dossiers généraux SLFP
- conseils écrits et oraux
- rédaction, modification, interprétation de la réglementation du SLFP
- procédures

Suivi du comité A

Rédaction

- de textes pour le site et le magazine Argument
- études

Organisation interne

- participation aux réunions des organes politiques du SLFP
- abonnements et suivi

Donner des formations

PROFIL

Exigences au niveau des connaissances

- connaissances approfondies de la fonction publique, de la politique du personnel en général et du droit administratif en particulier
- bonnes connaissances écrites et orales de la seconde langue nationale

Compétences

- bonnes capacités rédactionnelles
- sachant fonctionner en équipe
- sens des responsabilités – goût pour l'initiative – détermination – respect des timings indiqués
- flexibilité
- intègre / objectif / fiable
- grande capacité d'empathie
- développement de la propre fonction
- sens de la structure et des priorités

Capacités de raisonnement

- analyse et synthèse
- capacités de raisonnement abstrait
- faculté de raisonnement verbal

Capacités techniques

- bonnes connaissances PC et logiciel, multimédias

CONDITIONS

- vous êtes membre du SLFP
- vous êtes en service actif au sein d'une administration publique
- vous avez de l'expérience en matière juridique et/ou affaires du personnel

Vous conservez vos droits et devoirs auprès de votre administration publique, ainsi que votre salaire. Vous êtes mis en congé pour mission syndicale. Vous n'êtes plus soumis à la hiérarchie de votre administration. Si vous avez de l'intérêt pour la fonction en question et pensez satisfaire au profil de fonction ? Posez donc votre candidature !

COMMENT POSTULER ?

Posez votre candidature pour le lundi 14 janvier 2019 par courrier recommandé, avec votre curriculum vitae détaillé à l'attention du Président général du SLFP, M. François Fernandez-Corrales, secrétariat général du SLFP, Rue Longue Vie 27-29 1050 Bruxelles. La date de l'envoi recommandé fera foi.

La sélection se fera par le Président général et le Secrétaire général, sur la base d'une entrevue.

PLUS D'INFORMATIONS ?

Prenez contact avec le Président général par e-mail : francois.fernandez@slfp.eu
ou avec le Secrétaire général par e-mail : bea.foubert@vsoa.eu

