



argument



**Nous visions
le développement durable**

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

Contenu



Une communication durable 4

Vous recevez dorénavant votre Argument dans un emballage compostable et imprimé sur du papier portant un label durable.



Une femme élue à la présidence aux ALR 11

Patricia Chenoy succède à Serge Meeuws comme nouvelle présidente du SLFP-ALR. Serge Meeuws lui passe le flambeau après de longues années à la tête du groupe.



Plus de travail pour les douanes après le Brexit 12-13

Le SLFP n'acceptera pas la moindre impulsion susceptible de mettre le Statut en danger.



Trop de plomb dans l'eau potable 16-17

Début juillet, Vivaqua, société d'eau en Région de Bruxelles-Capitale, a détecté des taux excessifs de plomb dans l'eau de robinet dans trois bâtiments de la police fédérale à Bruxelles. La teneur en plomb présente est 13 fois supérieure à la norme européenne.



In memoriam Yves Delbecq 23

Le SLFP-Enseignement est endeuillé par une triste nouvelle: Yves Delbecq, ancien Président communautaire, nous a quittés ce jeudi 15 août 2019.

Retirez plus de votre carte d'affilié SLFP



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



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



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

Colophon

Editeur Responsable Membres de la rédaction

François Fernandez-Corrales, Rue Longue Vie 27-29, 1050 Bruxelles
Pierre Boquet, Henk Clauwaert, Patricia Chenoy, Henri De Baer,
Sandra Deprez, Laurence Gastout, Catherine Henrard, Nicole Hertoghs,
Marnix Heyndrickx, Martine Renaux, Philippe Rigaux, Patrick Roijens et
Guy Van Cauwenbergh
Bert Cornelis
Cindy Willem
Bea Foubert
Creative Plus Production
Rothoma Erpe-Mere

Rédaction finale Communication Direction et Publicité Préresse Impression



Le radeau de la Méduse

« Le SLFP attend avec impatience d'entendre ce que les différents accords de gouvernement raconteront à propos de la fonction publique. »



François Fernandez-Corrales, Président général du SLFP.

Nous espérons que vos vacances vous ont fait du bien. Elles sont malheureusement terminées ! Nous pouvons nous remettre au boulot. Ce n'est apparemment pas le cas pour tout le monde. Du côté de la formation du gouvernement fédéral, c'est le calme plat. Les négociations pour les gouvernements régionaux ont démarré. Mais seuls les Bruxellois et les Germanophones sont parvenus à constituer un nouveau gouvernement.

En Flandre on retrouvera probablement une coalition suédoise avec la N-VA, le CD&V et l'Open Vld. Il y a eu de longues conversations avec l'extrême droite, mais qui n'ont abouti à rien. Un certain soulagement n'est certes pas déplacé. La démocratie est sauve ! Du moins jusqu'en 2024 ...

Dans la Communauté Germanophone, le gouvernement est déjà constitué depuis le 29 mai après des négociations sans encombre, avec comme ministre-président le régionaliste Olivier Paasch. Dans la Région de Bruxelles-Capitale, une majorité s'est formée autour de l'ancien ministre-président à la mi-juin, avec une équipe composée du PS, Défi, Ecolo, Groen, sp.a et Open Vld.

Au niveau fédéral, c'est plutôt le « radeau de la Méduse ». Le premier ministre sortant Charles Michel devient président du Conseil Européen et Didier Reynders devient Commissaire Européen, même s'il reste formateur jusqu'en novembre. Si les choses ne progressent pas, il est clair qu'un réaménagement du gouvernement fédéral s'imposera. La lente formation d'un gouvernement a aussi ses côtés moins positifs, car en affaires courantes il n'est pas possible d'établir un budget digne de ce nom. Tout cela n'a rien de bon pour notre économie et pour l'emploi.

On y verra probablement plus clair lorsque les gouvernements régionaux de Wallonie et de Flandre seront formés. Ou peut-être pas du tout ? La Belgique fait totalement honneur à son image de pays du surréalisme. Mais où sont les hommes et les femmes d'État ? Ceux qui ne rêvent pas seulement d'un monde meilleur et progressiste, mais mènent aussi une politique orientée vers plus d'égalité sociale.

Ceci fait penser de plus en plus à un saut dans le vide, et ce n'est pas de cette manière que nous pourrions mettre la population et la classe politique en phase. Pour terminer, le SLFP attend avec impatience d'entendre ce que les différents

accords de gouvernement raconteront à propos de la fonction publique. La lecture de la note de départ flamande n'augure en tout cas rien de bon. L'autorité flamande doit être svelte et performante. Nous n'avons rien contre.

Mais nous lisons aussi : « En concertation avec nos fonctionnaires dirigeants, nous réaliserons un nouvel exercice axé sur l'efficacité et dans lequel nous effectuerons des choix orientés et concentrés sur nos tâches essentielles. » Si cela doit une fois de plus mener à une déconstruction de la fonction publique, il ne faut pas compter sur le SLFP. Il faut enfin cesser de traiter les fonctionnaires comme les parents pauvres. Et que faut-il penser de cette intention ? : « Le recrutement contractuel devient la règle à suivre à tous les niveaux des administrations flamandes. » Et voilà une nouvelle agression sur le statut du fonctionnaire. Des services publics forts sont un must. Rogner sur les pensions et sur les conditions de travail n'est pas un signe favorable si nous voulons combler tous les postes vacants à l'avenir. Si l'on persiste dans cette voie, la fonction publique passera des « prairies bercées comme les vagues de la mer » à une jachère désolée dans un étang de boue. Et ça, le SLFP ne le permettra pas. ■

Hommage

Le violent incendie dans un immeuble abandonné à Beringen, le 11 août dernier, dans lequel deux collègues pompiers, Chris Medo et Benni Smulders, ont laissé la vie et deux autres ont été blessés, reste à jamais gravé dans notre mémoire.

Une semaine plus tard, plus de cent collègues venant de différents corps de pompiers leur faisaient une haie d'honneur dans leur tout dernier parcours vers la caserne, où avait lieu la cérémonie funéraire empreinte d'une grande émotion. Ces deux hommes décédés se sont vu attribuer la Croix Civique de première classe pour acte de courage et de dévouement par le ministre de l'Intérieur Pieter De Crem. Ce drame nous rappelle avant tout que les hommes et les femmes du feu forment une grande famille. D'où qu'ils viennent, qu'ils soient volontaires ou professionnels, ils ont tous

été touchés par cette tragédie. Elle leur a rappelé les dangers, car le risque « 0 » n'existe pas. Le SLFP a le plus profond respect pour ces hommes et ces femmes qui veillent chaque jour à notre sécurité au risque de leur propre vie.

Nos pensées vont encore aux familles touchées dans ce drame et à tous les collègues concernés. ■



© Belgaimage

Cindy WILLEM

Responsable communication

Désormais nous communiquons de manière durable !

Dans cette édition nous évoquons non seulement le développement durable dans les différents services publics mais aussi la communication durable. Ou autrement dit, le développement durable dans les actions de communication. Désormais notre magazine **Argument** montre l'exemple.



D'où vient le concept « durable » ?

Le développement durable est un concept. Il apparaît la première fois en 1987, dans le rapport « Notre avenir à tous » de la Commission mondiale sur l'environnement et le développement (aussi appelé le rapport Brundtland).

Le développement durable y est défini comme un développement satisfaisant les besoins des générations actuelles sans mettre en péril ceux des générations futures.

Autrement dit, le développement en développement durable réfère à de meilleures conditions de vie au niveau social, économique et environnemental. « Durable » signifie que ce développement au niveau social, économique et environnemental doit être orienté vers les générations actuelles et futures (dimension à long terme), tant ici qu'ailleurs (dimension

mondiale). Par le biais du développement durable, un équilibre est recherché entre les trois types de capitaux :

- capital humain et social (santé, connaissances, formation, culture...);
- capital environnemental (richesses naturelles, la qualité de l'environnement...);
- capital économique (machines, immeubles, moyens financiers...).

Ces trois-là sont indissociablement liés entre eux, car la croissance économique, le progrès social et l'équilibre écologique contribuent au même but : la qualité de vie.

Argument désormais durable

Vous avez probablement remarqué quelques changements quant à votre magazine **Argument**. Vous recevrez dorénavant votre **Argument** dans un emballage compostable et imprimé sur du papier portant un label durable.

Les lecteurs d'**Argument** estiment à juste titre que la durabilité est de plus en plus important. Le SLFP répond volontiers à cet appel.

Désormais nous optons pour un **emballage compostable** au lieu de l'emballage en simple plastique. Les emballages biodégradables pouvant être compostés dans des installations de compostage domestiques obtiennent le label OK Compost HOME.

Nous introduisons de plus le label **FSC** (abréviation de Forest Stewardship Council), un label international pour la gestion durable des forêts. C'est donc une marque de qualité pour un abatage responsable. Corelio Printing, absorbé par Moderna et devient dorénavant Rothoma, l'imprimeur d'**Argument**, est titulaire d'un label FSC depuis 2008. La gestion des forêts conformément à ce label, et la production de bois et de papier qui y est liée, garantissent la sauvegarde des forêts pour les générations actuelles et futures. Les exigences à l'octroi d'un certificat FSC sont par conséquent extrêmement strictes.

Nos **canaux électroniques de communication** tels notre site web et notre newsletter digitale contribuent au développement durable. Mais le passage intégral à un magazine digital n'est aujourd'hui pas à l'ordre du jour. De nombreux affiliés préfèrent lire la version papier. La liberté de choix est importante dans notre syndicat.

Vous préférez ne plus recevoir **Argument** par la poste ? C'est possible. Envoyez simplement un e-mail à slfp@slfp.eu avec la mention « je lis **Argument** en ligne et je ne souhaite plus recevoir la version papier ». Nous veillerons à ce que ce soit mis en ordre pour vous. ■

Cindy WILLEM

Responsable communication

Le Comité de rédaction visite la Ferme Abattoir

Saviez-vous que la plus grande ferme sur toit d'Europe se trouve au cœur de Bruxelles ? Il y a peu de chances car beaucoup de Bruxellois pur jus sont totalement surpris lorsqu'on leur pose la question. La « Ferme Abattoir » est la première ferme urbaine des BIGH (building integrated green houses). Elle est construite sur le toit du marché Foodmet sur le site historique de l'Abattoir au cœur de Bruxelles. Elle compte 2.000 m² de serres destinées à l'horticulture et à l'aquaculture et 2.000 m² de culture potagère à l'air libre.



Le comité de rédaction d'Argument a visité la plus grande ferme couverte en Europe à Anderlecht.

Le site de l'Abattoir est surtout connu pour son marché couvert et son marché hebdomadaire (trois jours) qui attire chaque fois plus de 100.000 personnes. Mais l'intérêt se porte de plus en plus vers la ferme sur toit. C'est ainsi que les membres de la rédaction d'Argument ont aussi fait une visite guidée de ce projet durable.

BIGH crée des fermes (urbaines) durables en étroite collaboration avec des bâtiments sélectionnés pour la possibilité qu'ils offrent d'utiliser durablement la perte d'énergie, l'eau de pluie et les émissions CO₂ de ces bâtiments. L'espace inutilisé du toit, l'orientation, le micro-climat et l'énorme exposition au soleil ont un rôle important dans le choix de ces bâtiments. C'est ainsi que nous avons été les témoins d'un fameux exemple d'innovation. Cette ferme sur

toit hautement technologique combine l'élevage de la perche-tigre avec la production de produits frais tels que des plantes aromatiques en pot, des tomates rares et des micro-légumes. La culture se fait à l'aide d'un système de production aquaponique particulièrement productif et sans pesticides. Donc durable !

Aquaponique, qu'est-ce que c'est ?

L'élevage des poissons et la culture des plantes sont reliés par un filtre biologique épurant continuellement l'eau des poissons. Les déchets des poissons sont transformés en engrais naturel pour les plantes. L'eau des poissons est utilisée pour irriguer les plantes et cette eau est mise quotidiennement à niveau. L'aquaponie est une combinaison de l'hydroponie (culture de plantes en surface) et l'aqua-

culture ou l'élevage de poissons et un exemple des principes d'économie circulaire où les déchets et l'eau des poissons sont utilisés pour la culture de végétaux. Les poissons sont eux-mêmes livrés frais à des grandes surfaces et restaurants bruxellois.

L'ambition de BIGH est de créer un réseau de fermes urbaines dans les grandes villes d'Europe au profit des habitants. En tout cas, à Bruxelles la réussite est totale. A conseiller ! ■

Cindy WILLEM

Responsable communication

Pour plus d'information : <http://bigh.farm/fr>

<https://www.facebook.com/bighfarming/>



© bigh.farm



Les chemins de fer

Acteur de premier plan du développement durable

Le train est par nature un premier choix à effectuer, si l'on veut adopter un comportement respectueux de l'environnement. Par rapport à tous les autres modes de transport, il est moins énergivore. Comparativement au nombre de passagers transportés, l'infrastructure ferroviaire requiert aussi moins d'espace au sol que les infrastructures routières. Ces atouts en font le transport écologique idéal pour une mobilité durable.



Tant à la SNCB qu'à Infrabel, le développement durable, sous l'angle de la préservation de la planète, est l'une des composantes de leur démarche CSR (Corporate Social Responsibility) à côté des actions à caractère humanitaire ou sociétal et du rôle économique de ces sociétés dans le paysage belge.

« Le train est le plus écologique »

Le train consomme 1,5 à 5 fois moins d'énergie que la voiture (en nombre de kJoules/voyageurs-km), selon qu'il s'agit d'un train en heure de pointe, un train à grande vitesse ou un train classique.

Entre 2005 et 2016, la consommation énergétique primaire des trains de voyageurs a diminué de 8,5%. Grâce à un hiver exceptionnellement doux, 2014 fut l'année la plus économique de cette période.

Le train émet 6 à 18 fois moins de CO₂ que la voiture. Plus de 95% des locomotives et automotrices roulent à l'électricité, d'où aucune émission directe de CO₂. Grâce à l'écologisation constante du secteur de l'électricité et aux parcs d'éoliennes implantés à proximité de l'infrastructure ferroviaire, les émissions de la production sont également en baisse.

Le personnel est sensibilisé à l'éco-mobilité. Des vidéos, diffusées en interne, ont été réali-

sées et mettent en évidence pour les déplacements domicile-travail ou entre les différents sites d'activité, l'utilisation de moyens de transport doux: le vélo, la voiture électrique, la voiture partagée et bien entendu ... le train.

La stratégie et les objectifs

A l'horizon 2022, la SNCB veut améliorer de 5% son efficacité énergétique par rapport à 2016, et mettre en place des actions qui puissent générer le meilleur respect environnemental possible, à savoir :

- rouler de manière plus économique (économie de 3%). L'installation d'energimètres, permettant de mesurer la consommation réelle, contribuera à faire rouler les trains de manière plus économique. Les conducteurs de train reçoivent une prime d'encouragement à la conduite écologique ;
- économiser sur l'énergie nécessaire pour le chauffage, l'éclairage, le refroidissement et la ventilation des trains (économie de 1,2%) ;
- mettre en service une nouvelle génération de trains moins énergivores (économie de 0,8%) ;
- rationaliser la consommation d'eau, en utilisant davantage d'eau de pluie, en procédant à l'épuration des eaux usées ;
- réduire et trier les déchets par l'élimination plus sélective des déchets ;
- réduire de 50% la consommation de papier par une transition plus systématique vers les applications numériques et online ;
- lutter contre les nuisances sonores, par l'utilisation d'un matériel roulant plus moderne et plus silencieux ;
- poursuivre les opérations d'assainissement du sol en accord avec les conventions conclues et la législation régionale.

Enfin, la réduction des émissions de CO₂ est aussi liée à l'utilisation croissante des sources d'énergie renouvelable par les producteurs d'électricité. A cet égard, la SNCB entend promouvoir l'implantation de parcs d'éoliennes en examinant quels sont les terrains qui s'y prêtent.

Infrabel est à la pointe

Les nouvelles réalisations d'Infrabel allient souvent préoccupation environnementale avec réduction des coûts :

- placement de 16.000 panneaux solaires sur le tunnel ferroviaire de la ligne à grande vitesse Anvers-Amsterdam ;
- participation au projet Greensky, parc de 16 éoliennes à proximité de la ligne à grande vitesse Bruxelles-Liège. Ces éoliennes ont une production annuelle d'électricité équivalente à la consommation de 26.000 ménages et évitent la dispersion de 42.000 tonnes de CO₂ chaque année. 170 trains par jour sur la ligne à grande vitesse et sur la ligne 36 classique sont alimentés partiellement par ce parc éolien ;
- pour limiter le bruit généré par l'utilisation de l'infrastructure, placement de semelles en caoutchouc entre les rails et les traverses en béton ;
- intégration systématique de critères durables dans les cahiers de charges pour la fourniture de matières ou de prestations. Intégration d'un système de gestion environnementale dans tous les processus. La plupart des Centre Régionaux d'entretien de l'Infrastructure ont obtenu la certification environnementale ISO 14 001 ;
- gestion écologique des talus en concertation avec les associations Natagora et Natuurpunt, pour préserver la biodiversité. En 2018, le Centre de Ronet (près de Namur) s'est vu décerner en 2018 le prix « Diversité » lors des Belgian Business Awards pour la réouverture d'une clairière à origan, la création d'un étang pour favoriser la faune et la flore, et l'installation de ruches.
- Autre réalisation originale à Malines, mais très en phase avec la politique de développement durable de l'entreprise, une centaine de chèvres et moutons aident à débroussailler certains talus difficilement accessibles (voir photo).

Protocole d'Accord Social

Le SLFP privilégie l'intérêt des cheminots

Les premières négociations sur le Protocole d'Accord Social 2020-2022 ont débuté dès janvier 2019, pour aboutir en ce jeudi 4 juillet à un simulacre de texte proposé par la direction : le personnel devrait en quelque sorte autofinancer l'augmentation de son pouvoir d'achat par une nouvelle hausse de sa productivité.

Ce concept est totalement inacceptable, dans la mesure où le personnel a déjà été lourdement pénalisé par une augmentation en 2014 de 4% de la productivité et une diminution des dotations de l'Etat. Les finances de la SNCB et d'Infrabel se portent bien. Pour s'en convaincre, il suffit par exemple, d'analyser les rapports annuels de la SNCB de ces deux dernières années et de constater que les bilans sont 42 millions d'euros supérieurs aux espérances budgétaires annoncées en 2017 à la Chambre des Représentants par le ceo Sophie Dutordoir.

Le SLFP-Cheminots est donc plus que jamais déterminé à faire revenir la direction sur ses intentions avec une vraie reprise des négociations en septembre prochain. La direction agite souvent le spectre de la future libéralisation du transport intérieur de voyageurs pour justifier de nouvelles coupes sombres.

« Le personnel de terrain, en particulier, est déjà sur la corde raide »

Le personnel de terrain, en particulier, est déjà sur la corde raide, en termes de conditions de travail ou d'effectif. On n'est plus très loin d'une démotivation qui serait très préjudiciable tant pour la direction que les agents eux-mêmes.

Le SLFP-Cheminots est l'une des trois organisations syndicales appelées à la négociation du Protocole d'accord social. Nous estimons que la solution n'est pas de claquer la porte des négociations, parce que les cheminots espèrent, à juste titre de ces négociations, des résultats positifs et substantiels.

Qu'en pense la CPN?

Dernier acte en date de ce qui a été jusqu'à présent une « non-négociation » : la Commission Paritaire Nationale (CPN) du 19 juillet dernier. Lors de cette séance, la déclaration de notre secrétaire fédéral Jean-Michel Lambert n'est pas passée inaperçue. Jean-Michel a insisté sur l'indécence de la démarche de la direction d'envisager une nouvelle hausse de productivité après celle de 4% en 2014.

Le Président de la Commission a salué la pertinence de l'analyse financière à laquelle s'est livré notre représentant, avec d'une part les bilans très positifs de la SNCB et d'Infrabel et d'autre part, la reprise par l'Etat de la dette d'Infrabel, dette qui un an plus tôt justifiait, d'après cette entité, de procéder à des réductions des coûts et de l'effectif du personnel.

Gageons que cette intervention personnelle du Président de la Commission soit de bon augure pour la reprise des négociations en septembre avec la direction de HR-Rail et les deux autres organisations syndicales.

Le SLFP-Cheminots n'avait encore jamais par le passé participé à la négociation du Protocole d'accord social. Nous appelons à une concertation franche et ouverte avec la direction. Mais le message que nous avons donné ne laisse aucune ambiguïté sur notre détermination à faire entendre les demandes légitimes des cheminots.

Bpost dans un rôle de pionnier

L'entreprise durable, c'est bon pour tous

L'impact positif de l'entreprise durable et verte ne se limite pas aux travailleurs. C'est bon pour l'ensemble de la société.

La durabilité ne signifie pas uniquement respect de l'environnement et travailler avec de l'énergie verte. La durabilité tient aussi compte du bien-être des travailleurs. Quelles sont les démarches entamées par Bpost pour rendre l'entreprise postale plus durable ?

Bpost est active dans l'entreprise durable et elle veut y tenir un rôle de pionnier. Depuis quelques années déjà, l'entreprise postale récolte des prix dans le domaine de l'entreprise durable et verte.

Le programme « Responsabilité Sociétale (RSE) » pour une entreprise durable, est basé sur les piliers des gens, de l'environnement et de la proximité afin d'intégrer les objectifs de développement durable des Nations Unies, en anglais « Sustainable Development Goals », dans la stratégie RSE. Décrire le contenu des objectifs de développement durable de l'ONU nous mènerait trop loin du sujet proprement dit de la « durabilité chez Bpost ». Les personnes intéressées trouveront plus d'informations sur le site web de l'ONU : <https://www.un.org/sustainable-development/sustainable-development-goals/>. Bpost établit chaque année un rapport détaillé sur la stratégie RSE. Ce rapport se trouve dans le rapport annuel. En 2018, Bpost a entamé des actions dans les 3 piliers. Ces actions ont conduit à une entreprise plus durable. Cela ne signifie pas pour autant que Bpost peut se reposer sur ses lauriers. Il reste encore à faire.

Qu'a fait Bpost en 2018 ?

Dans le pilier des « gens », Bpost s'efforce de fournir de bonnes conditions de travail à ses travailleurs et l'entreprise place la conduite éthique, la santé, la sécurité et le bien-être au centre de ses préoccupations. En tant que syndicat, le SLFP doit bien constater que la théorie n'est pas toujours mise en pratique. Il y a de bonnes initiatives, mais il faut qu'elles soient mises en pratique. Il faut pour cela prévoir les budgets nécessaires. Souvent le personnel ne remarque pas que le bien-être occupe une position centrale. Songez simplement à la lourde charge de travail, à l'inégalité dans les services,

ne pas avoir toujours à disposition les moyens adéquats de fonctionnement, les congés qui ne peuvent pas toujours être pris, etc.

Des initiatives positives ont cependant été prises en 2018.

Ainsi, un nouveau code de conduite a été établi dans le but d'aligner les mêmes valeurs dans toutes les filiales.

Le baromètre de sécurité a vu le jour. Il permet à Bpost d'avoir une vue sur les prestations gé-



nérales de sécurité d'une région et l'entreprise peut voir où il faut apporter des corrections.

Pour les collaborateurs, une formation à la sécurité a été conçue au moyen d'un jeu de sécurité. Les collaborateurs reçoivent des questions portant sur la santé et la sécurité par le biais d'une app.

De plus, un « e-learning » (apprentissage en ligne) sur la prévention incendie a été lancé pour les membres de l'équipe de prévention incendie.

Beaucoup de points à travailler

La sécurité routière et le bien-être psychosocial restent des sujets importants. Là aussi, il reste beaucoup de points à travailler.

Vu que Bpost est un ensemble de gens ayant différentes origines, cultures et expériences, un projet portant sur la diversité a été lancé.

Dans la CCT 2019-2020, Bpost a pris des engagements visant à améliorer le bien-être des collaborateurs. En tant que syndicat, le SLFP veille scrupuleusement à leur exécution. Les engagements pris constituent toutefois un travail de longue haleine et de petits pas à peine perceptibles sont souvent réalisés.

Pour le SLFP, le respect des collaborateurs et leur bien-être restent un enjeu, quel que soit leur statut, fonction, origine, culture ou expérience.

Le deuxième pilier comprend l'environnement. Sur le terrain, le SLFP constate que le parc automobile devient effectivement plus

vert. Il y a les vélos (électriques), les tricycles et les camionnettes électriques. Les anciens camions conventionnels sont remplacés par des modèles plus récents et plus écologiques. Des « dataloggers » (enregistreurs de données) sont utilisés en vue de stimuler une conduite écologique.

Panneaux solaires

Bpost n'investit pas seulement dans un parc automobile vert. Bpost a installé des panneaux solaires sur le centre de tri d'Antwerpen X qui produisent environ 5 % de la consommation d'électricité utilisée.

La gestion des déchets n'échappe pas non plus aux initiatives durables. En plus du recyclage du plastique, du papier et du carton il y a une recherche constante de nouvelles solutions en direction de l'économie circulaire. En 2018, Bpost a lancé un projet dans lequel les uniformes après leur durée de vie utile peuvent être réutilisés ou recyclés par Terre, une organisation à but social.

Le dernier pilier est la proximité. A notre grand regret, nous devons constater que malgré un certain nombre d'initiatives visant à l'alphabétisation en Belgique, les lettres à Saint Nicolas, le soutien à des campagnes telles que Viva for Life ou de Warmste Week, le rôle social du facteur est de plus en plus réduit et vidé de sa substance.

Bpost est la victime du souci des politiques de faire des économies et de la convoitise de l'actionnaire. Que Bpost soutienne des objectifs sociaux dans la société est un point positif, il vaudrait pourtant bien mieux que le rôle social du facteur soit remis à l'honneur. Il est proche de la société et se trouve le mieux placé pour effectuer un contrôle social.

Nous adressons donc un message aux futurs dirigeants de ce pays, que ce soit au niveau fédéral ou régional, voyez plus loin que votre porte-monnaie, et écoutez les gens. Ne laissez pas la lutte contre la solitude être une vaine promesse. En rétablissant le rôle social du facteur, on peut déjà y faire beaucoup. ■



© Belgaimage

Proximus, la seule entreprise publique climatiquement neutre

Proximus a entrepris toute une série d'actions dans le domaine de la durabilité. Elle est fière d'être l'un des rares opérateurs télécoms neutres en carbone dans le monde et la seule entreprise publique belge climatiquement neutre depuis 2016.

Proximus a intégré les Objectifs de Développement Durable de l'ONU dans sa nouvelle stratégie de durabilité en les reliant à ses quatre domaines stratégiques : Permettre une vie digitale meilleure, Se soucier de ses parties prenantes, Contribuer à la société et Respecter notre planète.

La première initiative que Proximus a entreprise avait pour but de réduire ses émissions de CO₂. Pour les mesurer, Proximus applique les normes internationales du protocole relatif aux gaz à effet de serre ou "Greenhouse Gas Protocol". Les émissions de CO₂ sont réparties en différentes catégories appelées "scope 1", "scope 2" et "scope 3".

Le "scope 1" reprend les émissions de CO₂ que Proximus produit elle-même. Ces émissions "directes" englobent le chauffage, les réfrigérants de l'air conditionné, les voitures de ses techniciens et de sa force de vente, etc.

Le "scope 2" correspond aux émissions liées à l'électricité. Quant au "scope 3", il s'agit de toutes les émissions indirectes, c.-à-d. les émissions de CO₂ provenant de ses fournisseurs, sous-traitants, employés navetteurs (transports en commun et véhicules privés), biens d'équipement, voyages d'affaires, etc. Bref, tout ce qui ne correspond pas à ses émissions propres.

Sur les onze dernières années, Proximus est parvenue à réduire de 70 % les émissions provenant de ses activités en Belgique (scopes 1 et 2). Elle compte à présent les réduire de 30 % supplémentaires d'ici 2025. Elle compense ses émissions substantielles en soutenant et finançant des projets climatiques internationaux visant à lutter contre le réchauffement de la planète, notamment au Bénin (projet TEG STOVE), en Chine et en Ouganda.

100 % de sources d'énergie renouvelables

Proximus en Belgique utilise de l'électricité provenant à 100 % de sources d'énergie renouvelables (principalement éolienne et hydraulique) pour

alimenter ses bureaux, ses centres de données et son réseau. Au niveau du Groupe (Telindus, Tango, BICS, etc. compris), ce pourcentage atteint 99 %. Les panneaux solaires installés sur les toits de certains bâtiments ne génèrent qu'une infime partie de son électricité. Proximus a réduit sa consommation d'électricité dans les espaces de bureaux, en transférant des sites administratifs devenus obsolètes et trop grands vers des bâtiments modulaires et écologiques, situés à proximité des transports en commun.

Dans le cadre du projet Mantra, Proximus a démantelé de nombreux grands bâtiments techniques et a migré son réseau vers un réseau large bande de haute technologie, qui répond mieux et plus vite aux besoins de ses clients. Plus compactes et moins chères, les nouvelles technologies consomment aussi nettement moins d'énergie.

La virtualisation des systèmes IT et les solutions de cloud ont également permis de réduire la consommation d'énergie. La virtualisation a notamment permis de réduire le nombre de trajets effectués par les techniciens, en leur permettant, grâce à de nouvelles technologies, de réaliser toute une série d'opérations d'installation, de maintenance et de réparation à distance.

Proximus a également démantelé des centraux téléphoniques obsolètes pour évoluer vers une plateforme entièrement IP et ne cesse d'investir dans des équipements plus efficaces et moins énergivores. Elle poursuit le déploiement du système de refroidissement à l'air libre, comme la fameuse roue de Kyoto qui refroidit son centre de données à Evreux.

Proximus réutilise entre autres la chaleur de ses centres de données pour chauffer des immeubles de bureaux et remplace les installations de mazout par des installations au gaz.

Les solutions de télétravail et de travail à domicile de Proximus permettent non seulement à de nombreux employés de mieux concilier travail et vie privée, mais réduisent également considérablement

le nombre de navetteurs par jour et l'impact nocif des véhicules sur notre environnement.

Dans le cadre du projet MIDAS, Proximus recycle et remet en circulation un maximum de matières premières précieuses provenant des installations de réseau. Au cours de ces deux dernières années, elle a récupéré 2.000 tonnes de câbles cuivre d'anciens centraux ou dans le sol. Des milliers de tonnes d'équipements électroniques divers ont été recyclés. Proximus a ainsi pu remettre en circulation des métaux précieux.

« Proximus a récupéré 18.279 GSM et remis à neuf 405.544 modems et décodeurs TV »

En 2018, Proximus a recyclé, réutilisé et composé 87 % de ses déchets, récupéré 18.279 GSM et remis à neuf 405.544 modems et décodeurs TV. Pendant la même année, les activités de Proximus en Belgique ont produit 14.700 tonnes de déchets, dont 13 % de déchets résiduels convertis en électricité et énergie calorifique dans des installations de traitement des déchets. D'ici 2025, elle compte recycler jusqu'à 90 % de ses déchets. Proximus a également réduit sa consommation de papier de plus de 60 % par rapport à 2013. Les principales économies réalisées concernent les factures, les dépliants publicitaires et les impressions dans les bureaux. À ce jour, le plan FFP (Fit For Purpose) est toujours en négociation avec les OSR et l'entreprise n'en démord pas : elle ne veut toujours pas annoncer l'annulation du plan de licenciement collectif et persiste à vouloir choisir les membres du personnel qui pourront quitter l'entreprise dans le cadre du plan 58+. De plus, elle ne prévoit pas de solutions pour la totalité des travailleurs. Le SLFP est persuadé qu'une solution pour chacun est possible. ■

Patricia Chenoy succède à Serge Meeuws

Une première aux ALR : une femme élue à la présidence

Lors de l'Assemblée Générale du SLFP-ALR, Patricia Chenoy a été élue comme la nouvelle présidente. C'est la première fois qu'une femme devient présidente du groupe. Après de longues années à la tête du groupe, Serge Meeuws lui passe donc le flambeau.



Serge Meeuws, président sortant, avec la nouvelle présidente des ALR, Patricia Chenoy.

ses forces. Elle est toutefois consciente que la période à venir sera difficile : « Nous sommes conscients que les temps à venir seront difficiles. Tous les partis politiques ne sont pas favorables aux syndicats. Le respect de la classe laborieuse n'est plus une évidence. Notre indépendance politique constitue une plus-value pour notre organisation. »

Le président sortant Serge Meeuws a saisi l'occasion pour mettre en exergue les réalisations des années écoulées : renforcement de l'infrastructure ; un système informatique flambant neuf pour la gestion des affiliés et la comptabilité ; une professionnalisation plus poussée de l'action syndicale....

Serge Meeuws a rappelé la difficulté des dossiers qui nous attendent : celui des pensions et celui qui concerne la réforme et la nouvelle structure des hôpitaux pour 2020 avec un grand danger tendant vers la privatisation.

Patricia était de 1998 à 2012 déléguée permanente à l'administration communale de Forest. Elle a ensuite travaillé pour la région bruxelloise comme coordinatrice et avait la gestion de 6 communes et CPAS. Depuis avril 2017, elle faisait partie de l'équipe

du secrétariat national des ALR, où elle assistait le président.

De toutes ses forces

Dans son allocution devant l'Assemblée Générale, elle a promis d'assumer sa présidence de toutes

Des femmes à des postes clés

Il a enfin souhaité plein succès à son successeur. Il a surtout insisté sur le fait que par cette élection, les ALR ont commencé à réaliser le vœu du secrétaire général Bea Foubert d'amener plus de femmes à des postes-clés dans le syndicat. ■



Patricia Chenoy (au centre) avec ses supporters.



Aux ALR les femmes sont en nombre...



Belle affluence aux élections.

Touche pas à notre statut

Plus de travail pour les douanes après le Brexit

Le Brexit (British exit from the European Union) a été entamé à la suite du référendum du 23 juin 2016 qui a vu la victoire du camp désirant quitter l'UE à 51,9 %. Une augmentation de la charge de travail pour la douane belge est certaine, pourtant l'importance est difficile à estimer étant donné les incertitudes actuelles. Cependant, le SLFP n'acceptera pas la moindre impulsion susceptible de mettre le Statut en danger.



© Belgaimage

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

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

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

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

Aucun moyen supplémentaire n'a été attribué à l'AG D&A pour maintenir à niveau les shifters ni pour les membres du personnel nécessaire au Brexit. L'AG D&A n'a reçu aucun moyen supplémentaire dans le plan de personnel 2018.

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

Promesses politiques

Ce n'est que le 18 janvier 2019 que le conseil des ministres a finalement décidé que normalement

Suite au Brexit, le Royaume-Uni deviendra un pays tiers. Brexit dur (no deal) ou soft, qui le sait ? Tout dépendra du type d'accord, notamment avec ou sans retrait de l'union douanière.

La date initiale du retrait effectif, prévue pour le 29 mars 2019, a été prolongée au 12 avril 2019. Le 10 avril 2019 un report supplémentaire jusqu'au 31 octobre 2019 a été accordé, celui-ci étant révoquant à tout moment si un accord de sortie est trouvé.

Une augmentation de la charge de travail pour la douane belge est certaine, pourtant l'importance est difficile à estimer étant donné les incertitudes actuelles.

Dès le début, le SLFP Groupe Finances a demandé l'attribution d'un budget supplémentaire pour le personnel pour faire face à la charge de travail liée au Brexit.

Perte en personnel

Le SPF Finances a perdu beaucoup de personnel ces dernières années. Non seulement à cause des restrictions budgétaires et du remplacement limité du personnel parti à la pension, mais aussi à cause du transfert de certaines matières fiscales du niveau fédéral vers les régions. La nouvelle mouture de la fonction publique venait en sus de transferts vers d'autres SPF. Nous sommes maintenant moins de 22 000,00 ETP (équivalents temps plein), soit une diminution de plus d'1/3 par rapport à il y a 10 ans.

la totalité du budget supplémentaire nécessaire pour les 386 membres du personnel supplémentaire sera prévue pour 2020. Je le sais, cela semble plutôt incertain, mais avec des promesses politiques une certaine prudence est requise.

Le recrutement de 386 personnes se réalisera en trois vagues.

Une première vague de recrutement et formation de 141 douaniers a débuté en 2018 et les formations sont en cours de réalisation.

La deuxième vague prévoit un engagement de 121 personnes en 2019. La globalité des 386 ETP se réalisera en 2020 dans une troisième vague de 124 recrutements.

Il est important de mentionner que les fonctions Brexit ne sont pas nécessairement réalisées par des recrutements externes. Une grande partie a été remplie par des mutations.

La première vague contient 54 niveaux C en service continu (shift), 66 niveaux B – dont 50 en shift – et 21 personnes de la classe A1.

La panique

Au fur et à mesure que la date initiale du 29 mars 2019 se rapprochait, on a vu un certain état fébrile au niveau du haut management des D&A.

Le 19 février 2019 un projet de note « mesures exceptionnelles congés Brexit » prévoyant pour tous les collaborateurs de l'Administration des Douanes et Accises le refus de congé pour la période du 25 mars au 05 avril 2019, nous a été soumis.

Le premier report du Brexit au 12 avril 2019 a postposé la période à partir du 11 jusqu'au 17 avril 2019.

Malgré le fait que nos douaniers concernés par le Brexit étaient prêts à faire l'effort, la note a soulevé pas mal de questions.

En principe, un membre du personnel fédéral peut, dans les délais prescrits par la loi, choisir le moment où le congé annuel et la récupération sont pris. Il est vrai que les besoins du service doivent être pris en compte.

Le refus d'une demande de congé de vacances ou de récupération est un acte administratif de portée individuelle. Conformément à l'article 2 de la loi du 29 juillet 1991 relative à la motiva-



tion formelle des actes administratifs, tout acte administratif de portée individuelle doit être explicitement motivé. L'article 3 prévoit que la motivation doit énoncer les considérations juridiques et de fait sur lesquelles est fondée la décision et que la motivation doit être adéquate.

Le caractère adéquat de la motivation signifie que celle-ci doit être pertinente, clairement liée à la décision et que les raisons invoquées doivent l'appuyer de manière suffisante.

Les raisons générales citées dans le projet de note ne répondaient pas à cela. Cette motivation reposait sur la prémisse que les activités de tous les membres du personnel de l'Administration Générale Douanes et Accises sont directement impactées par le Brexit et ce, dès la période pré-Brexit, quod certe non. Après tout, l'impact direct sur un certain nombre d'activités ne sera ressenti que lorsque le Brexit sera effectif et cet impact est même nul ou du moins négligeable pour un nombre significatif de membres de personnel.

En raison de sa portée générale, la note soumise était insuffisamment nuancée. Lors de la réunion du CIC (Comité intermédiaire de concertation), le SLFP a demandé d'énumérer dans la note les services directement impliqués dans le Brexit. Demande à laquelle aucune suite n'a été donnée.

Le fait que la mesure restrictive visait également de manière générale des formations organisées en dehors du SPF Finances, le télétravail et le travail en bureau satellite et que ceux-ci sont dans la note qualifiés comme "absences" est incompréhensible.

Les projets à venir

L'environnement douanier est en constante évolution, tant au niveau national qu'international.

Les volumes de marchandises augmenteront fortement à certains points d'entrée, notam-

ment à Bierset, notamment suite à l'arrivée e.a. d'Alibaba (le géant chinois de l'internet). L'économie 24 heures sur 24 et 7 jours sur 7 et l'e-commerce posent aussi des défis.

La douane sera-t-elle prête ? Le management en est conscient et devra tenir compte de ces évolutions. La grande question reste, si un jour un nouveau gouvernement fédéral voit le jour : est-ce que la politique sera prête à mettre à notre disposition les budgets nécessaires, budgets non seulement pour le personnel, mais aussi pour le matériel, le développement informatique et, sans oublier les formations du personnel ?

Pour tenter de trouver une solution pour la pénurie de personnel et les nombreux problèmes qui résultent directement et indirectement de la réduction récurrente de l'enveloppe de personnel, le management de l'AG D&A a élaboré sa réforme "Photo 20/22" qui prévoit une centralisation accrue des services. La vision dont l'Autorité part et la plus-value organisationnelle de cette réforme de grande portée ne nous sont cependant pas claires.

Le management de l'AG D&A nous a évoqué également sa volonté de contractualiser les douaniers. Le SLFP se pose notamment beaucoup de questions sur la volonté de faire prêter serment par des membres de personnel contractuels de l'AG D&A, sur le port d'armes de service par des membres de personnel non statutaires et sur le port de l'uniforme par des stagiaires ou des agents contractuels non formés et déployés immédiatement pour des tâches opérationnelles.

Ceci poserait un problème non seulement pour des motifs de sécurité, mais également parce que ce n'est pas prévu dans les textes légaux.

Le port d'un uniforme est en fait un symbole de la pleine autorité que représentent les douaniers. De plus, nous n'accepterons pas la moindre impulsion susceptible de mettre le Statut en danger.

Nous continuerons à défendre vos intérêts. ■

Stefaan SLAGHMUYLDER
Président national SLFP-Finances

Le président du Comité fédéral Marc Devos commente la mise sur pied

« Le Comité fédéral est une oreille attentive »

AFRC, le groupe du SLFP qui représente les administrations fédérales, régionales et communautaires a mis sur pied le Comité fédéral. La représentation du secteur fédéral au sein du bureau permanent national des AFRC est de ce fait rétablie. Le président Marc Devos explique.



D.g.à.d. Eddy De Smedt, Pascal Verhelst, Jimmy Verlez, Steven Vlasschaert, Lennert Mervilte et Marc De Vos

Marc Devos relaie les préoccupations du secteur fédéral au bureau permanent national. Le Comité fédéral dispose d'un bureau permanent pour la gestion du secteur, composé de Eddy De Smedt, Lennert Mervilte, Martine Renaux, Pascal Verhelst, Jimmy Verlez et Steven Vlasschaert, sous la présidence de Marc Devos.

Le comité fédéral a déjà établi un « Règlement d'ordre intérieur », avalisé par l'Assemblée générale constitutive du 8 mars 2019. Lors de cette réunion, Marc Devos a été élu président avec l'approbation de toutes les personnes présentes. Marc Devos esquisse les raisons de la constitution du Comité fédéral : « Le comité devait être mis sur pied pour être en conformité avec le Règlement d'ordre intérieur du groupe AFRC, avalisé lors de l'Assemblée générale du 10 décembre 2018. »

Quel est exactement l'objectif du comité ?

« Par la désignation du président élu du Comité fédéral au bureau permanent national, la voix du secteur fédéral peut y être entendue. Par la suite, une plateforme sera créée pour permettre aux délégués des différents secteurs d'avoir des échanges sur des sujets communs. »

Comment allez-vous vous y prendre concrètement ?

« Par le biais de réunions de la plateforme et sur un mode interactif, être à l'écoute à la fois des préoccupations des délégués de terrain. Ils entretiennent en effet le contact direct avec nos membres. Nous les informons de ce que nous avons appris ou obtenu à l'échelon du Comité B. Et nous devons aussi entendre leurs suggestions éventuelles afin de les répercuter ensuite. C'est une opération gagnant - gagnant. »

Quelles questions voulez-vous soumettre au prochain gouvernement fédéral pour le secteur fédéral ?

« Après consultation des secteurs, nous avons établi une liste de 15 points dont 11 ont été retenus par le Président national, François Fernandez. Ces revendications ont été remises au gouvernement par le biais d'un Mémoire. »

Lors des réunions du Comité B vous n'avez pas perçu beaucoup de considération pour les fonctionnaires ?

« C'est vrai. Outre ma participation aux réunions des comités de mes propres secteurs, je participais aussi aux réunions du Comité B. C'est là que le SLFP-AFRC a signé un protocole d'accord relatif au deuxième pilier de pension pour les contractuels. Aux réunions de ce comité, j'ai été confronté avec un grand manque de respect affiché par les politiques envers nos fonctionnaires. Ils étaient taxés de « casse-pieds de fonctionnaires ». Ce qui est une marque flagrante de mépris. Les fonctionnaires, véritables serveurs de l'Etat, méritent bien mieux ! »

Quel est l'agenda du comité fédéral à court terme ?

« La première réunion de la plateforme s'est tenue le 17 juin 2019. Nous espérons organiser la suivante à l'automne 2019. »

Pouvez-vous nous donner quelques nouvelles des secteurs fédéraux ?

« A BOSA, intégration d'Empreva au sein de la Direction générale Recrutement et développement. A BOZAR, après une motion de censure à l'encontre du CEO, une évolution positive a été constatée au sein du Comité spécial. Dans les Établissements scientifiques fédéraux, et à Belspo, la disparition annoncée du SPP et son absorption par le SPF Economie n'a pas eu lieu, mais le service a déménagé au WTC III. La réforme catastrophique des ESF voulue par l'ancien cabinet Sleurs, qui faisait l'unanimité contre lui, ne s'est pas produite. »

Et que se passe-t-il à la Justice ?

« A la Justice (Prisons), le Protocole 464 visant la rationalisation et la diminution de 10% du cadre du personnel, et qui prévoit aussi le maintien d'infrastructures de qualité (bâtiments, sécurité, caméras, ...), a été signé bon gré mal gré par les organisations syndicales. La loi du 23 mars 2019 organisant les services pénitentiaires et le statut du personnel pénitentiaire, loi qui garantit le service minimum en prison en cas de grève, a fait l'objet d'un protocole de désaccord en front commun. Mais elle est parue au Moniteur belge le 11 avril 2019, avec entrée en vigueur le 1er juillet 2019. »

« Manque de personnel criant à la Protection civile »

« A l'Economie, la gestion du service social a été soustraite aux syndicats et confiée à la Direction générale P&O. A l'Intérieur, la réforme de la Protection civile a résulté en la création de deux seuls centres de sécurité civile, où le manque de personnel reste criant. A l'Emploi, Travail et Concertation Sociale, le nouveau président du comité de direction, nommé en période d'affaires courantes, a l'intention de faire fusionner la direction générale Lois sociales avec celle du Contrôle du bien-être au travail. Il souhaite également que le collège des présidents fasse réaliser un étalonnage (benchmark) des performances en matière de débours forfaitaires. »

Et il y a aussi du nouveau à la Santé publique et chez Famifed ?

« Bien sûr. A la Santé Publique, avec l'Inami et l'Agence pour les médicaments et produits de santé, le SPF déménage au bâtiment Galilée. Les syndicats souhaitent sous-traiter la gestion du service social et cherchent avec

l'autorité une solution pour le personnel. Chez Famifed, suite à la sixième réforme de l'État, une partie du personnel a été transférée vers la Vlaamse Overheid, une deuxième partie du personnel est partie vers la Région wallonne, et la dernière partie sera transférée à la Région bruxelloise l'an prochain. »

« La ministre a promis une révision partielle du Codex »

Et qu'en est-il finalement du Codex ?

« Pour le Codex, après huit mois de discussions avec les ministres Vandenput et Loones, et alors qu'ils n'avaient obtenu que des corrections cosmétiques, les syndicats se sont vu annoncer la fin de la négociation le 6 décembre 2018. Suite à la chute du gouvernement le 9 décembre, la nouvelle ministre en affaires courantes a promis une révision partielle du Codex. » ■

Interview : Martine RENAUX

Le Fonds social Docteur Warrant vous aide



L'équipe du Fonds social Dr. Warrant.

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

Avantages

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

- en cas d'hospitalisation ou de maladie grave, des fonds peuvent être avancés pour le paiement de factures ou d'honoraires médicaux;
- obtention d'un prêt, avec un intérêt réduit, pour faire face à d'extrêmes difficultés financières;

- conseils juridiques et sociaux gratuits;
- primes octroyées à l'occasion de son mariage, la naissance d'un enfant, la mise à la retraite, et en cas de décès; (ces primes sont cumulables avec celles du groupe AFRC)
- une seule intervention financière par an pour un séjour dans un centre de vacances exploité par la mutualité libérale; (Cosmopolite ou Liberty à Blankenberge)
- une assurance «accident» avec un capital décès de 5.000 euros octroyé aux ayants-droit.

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

Les demandes d'intervention doivent être adressées, par écrit, avec pièces justificatives, au siège social du Fonds Dr. Warrant : Fonteinstraat 15 boîte 21 – 1502 Lembeek. Le comité de gestion du Fonds examinera et délibérera sur chacune des demandes fondées, et la décision ne pourra être contestée. Pour bénéficier de ces avantages, il suffit de verser une cotisation annuelle de 15 euros au numéro BE 39 0010 3284 8219. Chaque année, vous devez renouveler le versement de votre cotisation avant le 15 décembre pour entrer en ligne de compte pour l'année suivante. Votre versement individuel sera la seule preuve de votre affiliation.

La police d'assurance est nominative et couvrira la période du 1er janvier au 31 décembre.

Infos

Pour de plus amples informations, n'hésitez pas à contacter Hilde Speliers au secrétariat du groupe AFRC, numéro de téléphone : 02/274 26 14.

ASBL 353068 (MB 13-06-1968) ■

Haute concentration constatée dans trois bâtiments de la police fédérale à Bruxelles

Trop de plomb dans l'eau potable

Début juillet, Vivaqua, société d'eau en Région de Bruxelles-Capitale, a détecté des taux excessifs de plomb dans l'eau de robinet dans trois bâtiments de la police fédérale à Bruxelles. La teneur en plomb présente est 13 fois supérieure à la norme européenne. Le SLFP-Police a exigé que le comité supérieur de concertation se réunisse en urgence et a demandé que des échantillons soient prélevés et que les membres du personnel concernés puissent être examinés par le médecin du travail, s'ils le souhaitent.



taux de plomb et du taux de cobalt. De plus, des valeurs anormales ont également été constatées pour ce qui concerne le taux de créatine, ce qui pourrait indiquer un mauvais fonctionnement des reins.

Réaction du SLFP-Police

Le SLFP-Police est immédiatement passé à l'action et a demandé qu'un comité supérieur de concertation se réunisse. En réunion, le SLFP-Police a demandé que des échantillons soient prélevés à tous les points où de l'eau destinée à la consommation humaine (boissons ou préparation de repas) est utilisée. Le SLFP-Police a également exigé un suivi médical de tous les membres du personnel chez qui un échantillon de sang a été pris et de tous les membres du personnel travaillant dans les bâtiments concernés qui ont bu de l'eau du robinet.

Rien de mieux que de l'eau potable

La loi sur le bien-être stipule que, en fonction du type de travail et les risques en découlant, l'employeur est obligé d'offrir de l'eau potable ou une autre boisson. Cependant, cela est moins évident qu'il paraît.

Il faut boire suffisamment pour rester en bonne santé. Une quantité minimale de 1,5 à 2 litres d'eau par jour est recommandée. De plus, aucune boisson n'a une meilleure qualité que l'eau.

L'eau fournie par les sociétés d'eau est d'une qualité excellente. Elle répond à toutes les normes européennes.

Des concentrations en plomb trop élevées ont été trouvées dans les tuyauteries du complexe Couronne, sis rue Fritz Toussaint à Ixelles. La société d'eau Vivaqua a prélevé une quarantaine d'échantillons d'eau. La teneur maximale en plomb autorisée suivant la norme européenne a été 13 fois dépassée.

Pour des raisons d'économie, les fontaines d'eau à bouteilles avaient été enlevées dans certains bâtiments de la police fédérale. Les membres du personnel hébergés dans ces casernes utilisaient donc de l'eau du robinet, jusqu'il y a quelques mois, lorsqu'une série de membres du personnel ont signalé des troubles digestifs. Le médecin du travail a alors prélevé des échantillons de sang.

Le SLFP-Police a découvert qu'aucun échantillon d'eau n'avait été pris du robinet qui, jusqu'il y a quelques mois, était relié à la fontaine d'eau destinée au personnel travaillant dans le complexe Couronne à Ixelles. Le SLFP-Police a alors décidé de faire prélever des échantillons à ses propres frais par un labo externe agréé. Un échantillon a indiqué un taux de 210 microgrammes de plomb/litre d'eau, alors que le taux maximal autorisé s'élève à 10 microgrammes/litre. Les résultats des échantillons de sang ont mis en évidence que plusieurs membres du personnel présentaient des valeurs s'écartant - tant en dessous qu'au-delà - de la norme au niveau du



Le fournisseur d'eau est tenu responsable de la bonne qualité d'eau, répondant aux normes, jusqu'au robinet général. Au-delà de ce point, les problèmes commencent car il faut évidemment que les conduites soient elles aussi de bonne qualité. De l'eau potable ne contient pas de plomb. Par contre, si cette eau est conduite par des tuyaux en plomb, ce plomb risque de se dissoudre dans l'eau, contaminant alors l'eau potable. De plus, de petites quantités de plomb, issues de soudures et de laiton de robinets et d'autres matériaux tels que du métal galvanisé, risquent de se dissoudre dans l'eau courante. Toutefois, les taux en plomb présents dans ces cas sont généralement moins élevés que ceux présents dans le cas de conduites en plomb. Beaucoup de nuisance peut être évitée en n'utilisant plus des conduites en plomb.

Le plomb est dangereux

Le plomb est une substance dangereuse pour l'être humain s'il est présent en dose élevée. Surtout pour les enfants et les femmes enceintes, le plomb présente des risques pour la santé. Une consommation prolongée de petites doses de plomb peut déjà avoir des conséquences sur le système nerveux, parmi d'autres risques de santé tels que l'anémie, la fatigue, la fragilité des os. En cas d'exposition des enfants pendant le développement du système nerveux, le plomb peut également impacter la capacité d'apprentissage, le comportement et la concentration. Les mêmes risques sont présents lors du développement du fœtus dans l'utérus. ■

Patrick ROJENS

Gestionnaire national de l'information

Du plomb dans le corps, s'agit-il d'un accident du travail ?

Suite à la problématique de la présence de plomb dans l'eau de robinet dans plusieurs casernes de la police fédérale à Etterbeek (voir autre article paru dans Argument), nous nous posons la question de savoir si les cas d'intoxication au plomb peuvent être considérés comme des accidents du travail.



LEAD POISONING

La notion d'"accident du travail" est décrite comme suit : "est considéré comme un accident du travail tout accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail et qui est la cause d'une lésion".

Cinq conditions

Il faut répondre à cinq conditions pour qu'un accident puisse être considéré comme un accident du travail :

- il doit être question d'un événement soudain;
- il doit être question d'une lésion;
- la lésion doit être la conséquence de l'événement soudain;
- l'accident doit être survenu pendant l'exécution du travail;
- l'accident doit être survenu par le fait de l'exécution du travail.

Lorsqu'on reçoit un coup dans le visage pendant un service impliquant des blessures - par exemple une contusion, un nez cassé, etc. - il est clair qu'il est question d'une lésion. Le certificat médical dressé par le médecin traitant en attestera.

L'article 398 du code pénal stipule que de tels faits sont punissables et parle de « lésions corporelles ».

Dans le cadre du dossier de "plomb dans l'eau du robinet" dans les casernes de la police fédérale à Etterbeek, nous nous posons la question de

savoir si des niveaux élevés dans le sang (dans ce cas concret, des niveaux supérieurs au taux maximal acceptable) suite à la présence de métaux lourds dans le sang, tels que par exemple le plomb, peuvent être considérés comme une lésion. En effet, il n'y a pas de lésion corporelle visible comme dans le cas de coups et blessures (voir explication ci-dessus).

La jurisprudence stipule que la lésion ne doit pas nécessairement se manifester instantanément, mais peut également se manifester ultérieurement.

Les symptômes ne se manifestent pas instantanément

Un exemple éloquent est le Sida : les symptômes de cette maladie sont immédiatement visibles. Le patient est clairement malade, il est séropositif et il doit prendre des médicaments inhibiteurs du sida.

Une intoxication au plomb peut être chronique ou aiguë. Dans le cas d'une intoxication chronique la pathologie n'est pas toujours très claire, mais le taux trop élevé de plomb dans le sang donnera des symptômes incontestables dans un deuxième temps. Parfois, le patient doit subir toute une série d'exams ou de traitements médicaux, ce qui engendre des frais considérables pour le membre du personnel concerné. C'est pourquoi nous sommes d'avis qu'une intoxication au plomb doit être reconnue comme accident du travail, dès que les autres conditions de reconnaissance sont remplies. ■

Le développement durable, une attention quotidienne pour la Défense

Le développement durable s'est invité dans tous les aspects de nos sociétés. La Défense n'y échappe pas et se révèle même très proactive en la matière. Que se cache-t-il derrière ce concept ? De quoi s'agit-il exactement ? Immersion dans le monde méconnu de la structure environnement de la Défense.

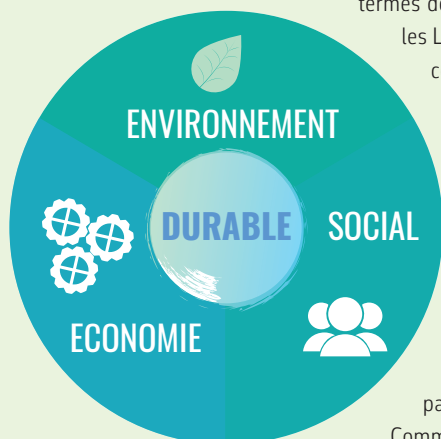
Le concept de développement durable se distingue par son approche globale. Il ne s'agit pas seulement de prendre en compte l'impact sur l'environnement mais aussi de réfléchir aux conséquences sur la vie économique et sociale. Par exemple, si un objet est fabriqué de façon respectueuse de l'environnement mais par des enfants, il ne pourra pas être qualifié de « durable ».

Et à la Défense ?

A la Défense, les aspects d'environnement et de développement durable sont pris en charge par la structure environnementale qui dépend de la Direction Générale des Ressources Matérielles (DG MR). Près de 50 coordinateurs environnementaux et plusieurs centaines de conseillers en environnement s'assurent au quotidien de faire respecter les législations en la matière et interviennent pour aider la ligne hiérarchique à prendre les bonnes décisions. Les coordinateurs environnementaux de DG MR sont formés pendant au moins 1 an dans les universités et organismes compétents belges. Leurs missions : conseiller le commandement et assurer un contrôle. Concrètement, la structure environnement de la Défense intervient à plusieurs échelons : infrastructure, conseil aux chefs de corps et gestionnaires de matériel. Le développement durable est donc une dimension incluse dans tout le processus d'achat du matériel, de la conception à la destruction.

Un exemple concret de leur intervention en termes de matériel est le contrat pour les Laptops de la Défense (voir ci-contre).

Outre les tâches précitées, les coordinateurs et les conseillers environnementaux interviennent aussi dans la formation de tous les militaires : de la Phase d'Initiation Militaire (PIM) aux formations continuées tout en passant par les JICCS (Joint Individual Common Core Skills). L'objectif est



LAPTOP

UN CYCLE DURABLE



ROBUSTE & RÉPARABLE

Les laptops de la Défense doivent pouvoir être réparés facilement. Ils sont également conçus de manière à pouvoir absorber certains chocs sans se casser.



EVOLUTIF

Des composants internes doivent pouvoir être remplacés pour faire évoluer le laptop : mémoire RAM, batterie, etc.



RESPECT DROIT DU TRAVAIL

Les fabricants et sous-traitants doivent s'engager à respecter les lois en matière de droit du travail et de protection des travailleurs.



TRANSPORT & EMBALLAGE

Les camions utilisés pour le transport des laptops doivent respecter des normes strictes d'émissions de CO2. L'emballage carton des laptops doit aussi être réutilisable et conservé par chaque membre du personnel pour resservir lors de l'évacuation finale.



FIN DE VIE & RECYCLAGE

La fin du cycle de vie d'un laptop est également encadrée. Soit le laptop sera recyclé pour ne pas gaspiller les composants précieux qu'il contient soit il aura une seconde vie dans un autre pays dans le cadre d'un projet associatif par exemple.

que chaque militaire soit sensibilisé à la question et soit à même d'avoir les comportements adéquats sur un terrain d'exercice ou face à une fuite de carburant par exemple.

Une grande responsabilité

Par rapport aux services publics fédéraux, le Ministère de la Défense a la particularité de posséder beaucoup de domaines. Entre les casernes, les stands de tir et les zones d'exercices, des milliers d'hectares dépendent de la gestion militaire. Depuis plusieurs décennies déjà, la Défense collabore avec les autorités civiles pour la préservation de la biodiversité sur ces terrains. Plusieurs études ont en effet démontré que les zones les plus riches en termes de biodiversité étaient les terrains d'exercice militaires. Ces derniers sont devenus des refuges pour certaines populations d'animaux et d'insectes rares ou même disparus dans le reste du pays, et jouissent d'une flore riche et diverse. En effet, même avec des activités militaires bruyantes (explosions, tirs, etc.), les terrains, exempts de pressions immobilière et humaine, sans produits chimiques ni engrais à outrance, laissent à la faune et la flore suffisamment d'espace pour s'épanouir. Plusieurs milliers d'hectares de terrains militaires belges et européens font ainsi partie du réseau européen Natura 2000 qui vise à promouvoir et protéger cette biodiversité en cherchant l'équilibre entre nature et activités humaines. Dans ce cadre, la Défense belge a reçu des subsides de l'Europe afin de remettre certaines zones en état et peut compter sur l'appui des services civils tels que le Département de la Nature et des Forêts (DNF) ou l'Agentschap voor Natuur en Bos (ANB) pour la vente de bois issus de ses domaines. Tout cet argent a été et est réinvesti dans l'entretien des terrains (dégager des plaines, entretenir les forêts, mais aussi les routes et chemins). Utile à la Défense autant qu'à la nature, donc.

La gestion durable des terrains de la Défense est d'ailleurs profitable à tous : des terrains d'exercice bien entretenus pourront être mieux utilisés plus longtemps.

De plus, considérant que l'on a perdu 60% de la biodiversité mondiale sur les 40 dernières années, l'engagement d'une organisation aussi grande que la Défense est loin d'être anodin.

Le SLFP-Défense salue le travail effectué et espère voir cette dynamique se renforcer davantage dans les années à venir. ■

Laurence GASTOUT
Service Communication

New way of working (NWOW)

Le projet NWOW a été lancé le 26 mars. Une enquête sur le travail à distance a été menée dans le quartier Reine Elisabeth dans le but de sonder dans quelle mesure des possibilités de travail à distance sont proposées et comment celles-ci peuvent être étendues, et d'évaluer les souhaits du personnel à cet égard.

L'objectif du travail à distance est d'améliorer l'efficacité, d'accroître l'attractivité et la rétention ainsi que la satisfaction professionnelle et d'améliorer l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

Qu'est-ce que le NWOW ?

Le NWOW ne se limite pas qu'au travail à distance. Il s'agit d'un projet qui vise à suivre les tendances et à réclamer des changements. Ce n'est qu'avec un effort conjoint que le NWOW fonctionnera. Entre autres, un régime flexible du temps de travail est également envisagé. L'objectif est principalement de trouver un équilibre entre les besoins des collaborateurs et ceux de l'organisation. C'est une occasion d'organiser différemment notre façon de vivre et de travailler.

Le NWOW permet de gagner du temps et de réduire les embouteillages.

Pourquoi NWOW ?

Tout évolue, et notre façon de travailler ne fait pas exception. Cette évolution est déjà visible depuis un certain temps dans le monde du travail et la Défense doit s'adapter également. Le collaborateur est central, et en raison de la pénurie croissante de personnel, la charge de travail a augmenté. Comment ? En réduisant le temps perdu dans les embouteillages ou dans les transports en commun. Ce temps perdu n'apporte rien, ni pour la Défense, ni pour le collaborateur. Tant les collaborateurs que

leurs dirigeants devront s'adapter à cette nouvelle façon de travailler.

Quelles mesures seront prises ?

La Défense propose déjà des possibilités de travail à distance, mais une série de mesures supplémentaires doivent encore être prises afin de pouvoir aller encore plus loin.

Plusieurs mesures permettront de surmonter des obstacles tels que le manque de ressources ICT, notamment une augmentation du nombre d'ordinateurs portables, une extension des bureaux satellites, une simplification administrative et une informatisation de la procédure de demande.

Le travail à distance ne comporte que des avantages.

Un gain de temps dans les trajets domicile-lieu de travail et une réduction des temps et des coûts de déplacement, ce qui à son tour est meilleur pour l'environnement. Le travail à distance permet de combiner le travail et les activités domestiques. Il casse la routine et réduit la fatigue mentale. Les collaborateurs travaillent plus efficacement tout en profitant du calme et de la tranquillité de chez eux, sans être dérangés par le téléphone ou d'autres collègues. Ils sont plus autonomes, plus flexibles dans l'exécution de leurs tâches, ce qui à son tour mène à une meilleure satisfaction. ■

Heidi VANSTEENKISTE
Service Communication



New Way Of Working

A l'Hôpital Militaire Reine Astrid (HMRA)

Traiter les déchets médicaux, une tâche difficile

En raison de la législation stricte et complexe, le traitement des déchets dans les hôpitaux doit maintenant passer par un sous-traitant externe. En interne, cela nécessite une réorganisation, des formations, une bonne communication et un (ré) apprentissage ! Un contrôle constant...



Anne Vermeylen, Coordinatrice de la Biosécurité, conseillère en prévention et vétérinaire, est responsable du traitement des déchets médicaux pour le HMRA. Depuis 2017, elle travaille d'arrache-pied pour changer l'approche de la gestion des déchets, qu'il s'agisse des déchets médicaux à risque, des déchets médicaux non dangereux ou des déchets ménagers ordinaires. La gestion des déchets est une tâche quotidienne.

Les flux de déchets sont divisés en groupes : déchets médicaux (à risque et sans risque), déchets dangereux, déchets recyclables et, enfin, déchets de cuisine. Un contrôle de la chaîne 100 % traçable.

Les changements prennent du temps

Bien souvent, les gens ne coopèrent pas, mais la persévérance finit toujours par porter ses fruits. Tout a commencé par une étude, une réorganisation, une sensibilisation, l'application de la législation, l'achat d'équipements durables en vue d'introduire une meilleure séparation à la source. Un combat sans fin. Pour que tout se passe bien, Anne doit effectuer des contrôles réguliers. Faire enlever des déchets qui ont été jetés dans le mauvais récipient coûte beaucoup trop d'argent.

Anne a commencé par l'introduction de sacs poubelles gris présentant, conformément à la législation, une étiquette avec la mention

« déchets non spéciaux d'activités de soins - à incinérer » afin de distinguer les déchets ménagers des déchets médicaux non dangereux.

La réorganisation des différents points de collecte pour les différents types de déchets. L'achat de supports à sacs poubelles sur roulettes, faciles à entretenir et surtout ergonomiques. Avant, les bacs jaunes (septobox) étaient placés à côté du lit et on y jetait tout (déchets médicaux à risque et déchets médicaux non dangereux) par habitude. Il a fallu beaucoup d'efforts, de sensibilisation et de rééducation pour que les gens jettent les matériaux utilisés dans les bons sacs ou bacs. Les septobox sont à utiliser uniquement pour l'usage auquel ils sont destinés et il faut les remplir complètement avant de les fermer. Ils sont plus chers que les sacs jaunes (pour la collecte des déchets médicaux à risque).

Grâce aux supports sur roulettes avec, d'un côté, un sac jaune et, de l'autre, un sac gris portant la mention obligatoire, les déchets utilisés pour les soins des patients sont encore mieux triés et ce, directement à la source. Dans chaque pièce, à la sortie, se trouve également un support à sacs poubelles fixe, avec les mêmes sacs jaune et gris.

Des efforts ont également été déployés pour collecter le verre médical, les ampoules, les flacons de médicaments... dans des conteneurs bleus. En ne les jetant plus dans les bacs jaunes, nous pouvons économiser plusieurs kilos.

Les médicaments périmés sont aujourd'hui enregistrés et enlevés au lieu d'être jetés dans les septobox.

« En chiffres, nous observons une réduction de 40 %. En 2017, 68 tonnes de déchets médicaux à risque ont été produites alors que ce chiffre est passé à 48 tonnes en 2018 »

Les matières radioactives sont collectées séparément. Il va sans dire que tout ce qui est entré en contact avec un patient infecté est manipulé avec le plus grand soin, dans les septobox pour les déchets médicaux à risque. Il est donc important que ces récipients soient bien fermés. L'hôpital reste responsable de ses déchets. La gestion sûre des déchets relève de la responsabilité de chaque personne en charge des soins afin de réduire les risques : une collecte bien triée, un emballage adéquat, un transport adapté et un traitement sûr.



Anne Vermeylen.

Une mauvaise gestion des déchets médicaux peut avoir des conséquences graves et nous ne parlons pas seulement des odeurs désagréables. Cela peut aussi avoir d'autres conséquences comme l'apparition et la propagation d'insectes, des risques d'infections et de blessures. À la fin de la chaîne, on retrouve une méthode de traitement moderne avec

des incinérateurs qui réduisent les risques au minimum.

Le parc à conteneurs a été adapté, ce qui a permis de réaliser plusieurs économies grâce à une meilleure séparation des différents types de déchets. À l'instar d'un parc à conteneurs classique, les restes de peinture, les produits blancs et bruns, les métaux, le bois,

etc. y sont collectés pour être recyclés.

Déchets médicaux dangereux collectés ?

Les déchets médicaux dangereux sont collectés par des entreprises spécialisées qui respectent les exigences légales en matière de transport, de traitement et de gestion des déchets.

Après le contrôle de la radioactivité aux portiques de mesure, les déchets médicaux dangereux sont traités et détruits de manière entièrement automatique. Les émissions restent inférieures à la norme européenne grâce à des filtres de haute technologie et à l'épuration des gaz. Après l'incinération, le métal et le verre sont récupérés pour être réutilisés, contrairement aux déchets ménagers triés avant l'incinération. Les cendres (mâchefers) sont utilisées pour les couches de support, les couvertures intermédiaires, les routes, les digues, etc. Ces cendres sont également exportées vers les Pays-Bas et l'Allemagne, où elles sont utilisées pour les travaux routiers en remplacement du sable et du gravier.

Un grand merci à Anne Vermeylen. Et nous félicitons tout particulièrement le personnel de l'hôpital pour ses efforts en matière de recyclage et de protection de l'environnement. ■

Heidi VANSTEENKISTE
Service Communication

MIRS : Petit geste ? Grands effets !

Il n'y a pas de petite action ! Chacun à son niveau est capable de diminuer son empreinte écologique. A la Défense, le transport est bien entendu une activité polluante : des dizaines de casernes, des terrains d'exercices et surtout...des militaires et du matériel qui se déplacent au gré entre autres des missions, manœuvres et réunions.

Depuis plusieurs années déjà, le Military Initiative on Road Safety (MIRS) organise des campagnes de sensibilisation à destination des chauffeurs et des responsables transport. Au programme : cours théorique et pratique d'éco-driving, attention particulière aux dangers sur la route (alcool au volant, port de la ceinture), etc.

Depuis 2015, le projet SMART (Safety, Monitoring & Advice for Road

Transport) a vu le jour. Une Smart-box surveillant le style de conduite (freinage brusque, accélération, vitesse inadaptée, etc.) a été installée sur près de 1.250 véhicules commerciaux et sur 138 véhicules de type PIRANHA. Les premiers résultats montrent déjà une diminution de la consommation de carburant.

Outre l'éco-conduite, l'objectif est également d'envisager les trajets domicile-lieu de travail de façon plus durable et ainsi diminuer le nombre d'accidents. Pour cela, la Défense offre des incitants financiers pour les membres du personnel utilisant leurs vélos et également l'abonnement aux transports en commun. ■

Laurence GASTOUT
Service Communication

l'Education à l'Environnement et au Développement Durable dans l'enseignement

A l'heure où tous les esprits sont tournés vers la préservation de la planète, sur les moyens mis en œuvre pour garder un environnement viable ... voici comment les établissements scolaires, leurs PO et l'administration essaient eux aussi d'apporter leur pierre à l'édifice.



Pour commencer, en ce qui concerne l'alimentation, le 10 septembre 2018, la circulaire 6813 lance, pour l'année scolaire 2018-19, un appel à projets pour une alimentation saine et équilibrée.

Alimentation saine et équilibrée

Ceci se déroulait en deux temps.

Premièrement, dans les écoles fondamentales, l'outil « Qu'y a-t-il au menu à l'école ? » de l'ASBL « Question santé » proposait une démarche collective visant à aboutir sur des réalisations concrètes telles que la création d'un potager à l'école, le développement d'une distribution gratuite de soupe, l'offre de collations composées de produits locaux, la sensibilisation des parents à l'alimentation saine, la mise en place de fontaines à eau...

Deuxièmement, les écoles qui disposent d'une cantine ont pu bénéficier d'un accompagnement réalisé par des opérateurs extérieurs reconnus afin de renforcer la durabilité des repas, de proposer un menu végétarien, de favoriser l'utilisation de produits bio et/ou locaux, d'améliorer la prise en

compte des allergènes ou encore de renforcer l'hygiène et la sécurité alimentaire. Les écoles qui ont répondu à cet appel ont bénéficié d'un soutien financier relativement conséquent (max. 6000 euros pour la première démarche et maximum 3000 euros pour la seconde).

Beaucoup d'écoles ont répondu positivement à cet appel à projets et les parents et élèves sont très satisfaits des résultats obtenus.

« Outils en matière d'Education à l'Environnement et au Développement Durable »

Ensuite, pour sensibiliser encore mieux nos jeunes à l'importance de protéger notre monde, la circulaire 6860 du 16 octobre 2018 propose aux établisse-

ments scolaires trois ressources utiles qui peuvent servir d'outils en matière d'Education à l'Environnement et au Développement Durable pour appuyer cette démarche.

Au départ, il y a la plate-forme e-learning « Drôle de planète » qui permet de sensibiliser les jeunes de 5 à 18 ans à diverses thématiques environnementales via des jeux de rôles, des vidéos, des fiches pédagogiques,....

Viennent, après, les outils « Objectifs Ô ». Cette association humanitaire qui assure l'accès à l'eau potable dans de nombreux pays en voie de développement donne également priorité à l'Education au Développement en Belgique. Dans cette optique, Objectif Ô met à disposition des enseignants des « malles pédagogiques », reconnues comme outils pédagogiques conformes aux référentiels pédagogiques, qui expliquent les situations de l'Inde, d'Haïti et de la République démocratique du Congo.

La Province de Liège a, quant à elle, proposé gratuitement, sur son territoire, l'animation mobile « Technospère » dont la première thématique abordée était le Développement Durable et plus particulièrement l'énergie éolienne.

Les autres Provinces francophones n'ont pas été en reste car, avec l'aide des étudiants, professeurs, directions, en un mot de toute la communauté éducative, elles ont également posé ces deux dernières années de nombreux actes ayant pour but la sauvegarde de notre planète. Notamment, l'installation de bornes électriques permettant de recharger les voitures, la création de ruches, le ramassage de déchets tant dans les cours de récréation que dans les rues adjacentes, les activités menées afin de rapporter des sommes d'argent pour la lutte contre le réchauffement climatique ou autre, les économies d'énergie, les classes vertes... Sans parler des nombreuses manifestations pour le climat menées à tous les coins de la Planète et soutenues par les écoles puisque ces jours d'action n'ont pas été déduits des absences légales autorisées.

Remboursement des moyens de transport légers motorisés

Autre victoire pour le développement durable : si l'employeur rembourse, depuis le décret du 17 juillet 2003, les frais de déplacement en transports en commun et intervient dans l'utilisation de la bicyclette, à partir du 1er septembre 2019, les membres du personnel de l'enseignement se déplaçant à vélo électrique, trottinette ou tout autre moyen de transport léger ou non motorisé se verront également indemnisés à hauteur de 0,15€/km.

Conclusion

Pour conclure, force est de dire que la liste n'est pas exhaustive ! Et heureusement car qui de mieux placés que les acteurs du monde enseignant pour apprendre à nos chères têtes blondes que nous n'avons qu'une planète, une société, quiériclité. Il faut leur faire prendre conscience que chacun, à son propre niveau, doit assurer la pérennité de notre bel astre, contribuer à faire de notre monde un lieu où il fait bon vivre, où la civilité serait prédominante et où chacun aurait sa place sans avoir peur du futur. En résumé, faire de nos étudiants des citoyens responsables et impliqués.

Catherine HENRARD

Permanente syndicale SLFP-Enseignement

Nouvelles permanences

À partir du 1er septembre 2019, le secteur PAPO met en place une permanence pour tous renseignements dans la région de Bruxelles ainsi que dans le Hainaut.

La permanence de **Bruxelles**, située Rue Longue Vie 27-29 à 1050 Ixelles au SLFP, est accessible uniquement sur rendez-vous chaque dernier mercredi du mois de 14h00 à 16h00.

Pour prendre rendez-vous, veuillez joindre par téléphone le délégué syndical au 0486/61.33.27.

La permanence de **Morlanwelz**, située Rue Raoul Warocqué 46 à 7140 Morlanwelz à l'ITC, est accessible uniquement sur rendez-vous le 2e mardi du mois de 17h00 à 19h00.

Pour prendre rendez-vous, veuillez joindre par téléphone le délégué syndical au 0486/61.40.08.

In Memoriam Yves Delbecq

Le SLFP-Enseignement est endeuillé par une triste nouvelle: Yves Delbecq, ancien Président communautaire, nous a quittés ce jeudi 15 août 2019.

Yves Delbecq est entré au SLFP-Enseignement en 1985.

Secrétaire national de 1988 à 1999 du groupe Enseignement, Yves a travaillé au préalable au sein de différents cabinets ministériels.

Il a toujours eu à cœur de défendre les intérêts des membres du personnel et se faisait une priorité de faire respecter leur statut. C'était un expert en la matière.

De 2004 à 2010, il était devenu notre Président communautaire. Comme il l'affirmait : « le syndicat était sa vie, sa passion ».

Il nous manquera.



© SMITS

EXCLUSIVEMENT POUR LES MEMBRES DU SLFP

20% UNE PROMOTION INTÉRESSANTE SUR VOTRE ASSURANCE AUTO. PAS BESOIN DE MANIF POUR ÇA.

ACTION TEMPORAIRE

20% DE RÉDUCTION LA PREMIÈRE ANNÉE SUR :

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

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

Souscrivez un contrat entre le 01/10/19 et le 30/11/2019 inclus et payez la Responsabilité Civile, la Mini Omnium et/ou la Maxi Omnium 20% moins cher !

DÉCOUVREZ ÉGALEMENT NOS DIFFÉRENTS AVANTAGES ET RÉDUCTIONS.

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

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

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

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

