



argument

**Votre bien-être,
notre mission !**



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



Votre syndicat garantit votre bien-être 4

Les syndicats jouent un rôle-clé. Ce sont les chiens de garde dans les organes de concertation sur le bien-être.



Violences à l'encontre des secouristes et de la police 6

L'augmentation de la violence contre les secouristes et les policiers est une triste réalité, mais surtout intolérable.



Interview avec le docteur Christine Vets de EMPREVA 9

Empreva est la cellule centrale du service commun de prévention et de protection au travail de l'administration publique fédérale.



Cours de base pour les conseillers en prévention 11

Le SLFP-Police organise des formations de base pour les conseillers en prévention niveau 3 pour les délégués syndicaux.



L'appui psychosocial aux militaires en opérations à l'étranger 18

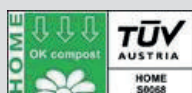
Compte tenu des risques pris par les militaires à l'étranger, il est nécessaire de leur fournir un bon soutien psychosocial.

Demande de prime syndicale 2019



Tout membre du personnel des services publics doit recevoir un formulaire de demande de son employeur avant le 31 mars 2020. Avez-vous reçu une demande dans l'intervalle ? Remplissez le formulaire avec votre compte bancaire et envoyez-le à votre secrétariat du SLFP. Cela ne concerne pas le bureau central, mais votre propre groupe du SLFP.

Plus d'informations sur www.slfp.eu/prime-syndicale



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



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

Colophon

Editeur Responsable Membres de la rédaction

François Fernandez-Corrales, Rue Longue Vie 27-29, 1050 Bruxelles
Pierre Boquet, Patricia Chenoy, Koen De Backer, Henri De Baer,
Sandra Deprez, Laurence Gastout, Catherine Henrard, Nicole Hertoghs,
Marnix Heyndrickx, Martine Renaux, Patrick Roijens, Guy Van Cauwen-
berghe, Nancy Van Quekelberghe et Patrick Waumans
Bert Cornelis
Cindy Willem
Bea Foubert
Creative Plus Production
Hoorens Printing

Rédaction finale Communication Direction et Publicité Préresse Impression



« Une hirondelle ne fait pas le printemps ... »

Fin de ce mois, le printemps sera de retour. Mais qu'en sera-t-il de la formation du gouvernement fédéral ? Nos décideurs politiques eux, ont choisi de ... ne pas décider et de s'exclure mutuellement.

Sixième essai avec dans le couple de conciliateurs une femme. La première fois depuis que la Belgique existe. Le changement serait-il là ? Pourra-t-elle, pourront-ils faire sauter les verrous de blocage et enfin permettre la mise en place d'un gouvernement de plein exercice et ainsi éviter le retour aux urnes, avec un échec complet.

Entre-temps, la Belgique est la risée du monde. Poutine se moque ouvertement de cette incapacité à former un gouvernement fédéral de plein exercice.

Pendant ce temps-là, le fossé entre la population et le monde politique ne fait que croître. La population est en attente de mesures sociales qui se font attendre. La fonction publique continue à faire tourner l'Etat, mais est également en attente de décisions visant à la doter de moyens, matériels et humains lui permettant d'être au service de tous.

Autre constat, le déficit budgétaire est de 12 milliards d'euros. Déjà des voix s'élèvent pour que l'on fasse encore des économies en matière de dépenses publiques. Comprenez ce sera à nouveau la fonction publique qui sera impactée. Une de ces voix est la fédération des entreprises de Belgique.

Et lorsque l'on pose la question au patron de la Fédération des Entreprises de Belgique, la FEB, s'il pourrait vivre avec 1.593 euros par mois, il refuse de répondre au motif qu'il s'agit d'une question populiste. Tout est dit !

« Le bien-être des travailleurs passe trop souvent au second plan, avec tous les problèmes qui y sont liés »

Nous au SLFP, nous sommes préoccupés par ce que vit tout le personnel de la fonction publique. Les conditions de travail ne sont vraiment pas idéales, le bien-être des travailleurs passe trop souvent au second plan, avec tous les problèmes qui y sont liés. Faire plus avec moins de moyens, c'est le tempo qui rythme les discours de nos édiles.

Mais cela ne va pas sans mettre la santé des travailleurs en péril. Plus de stress, de charge psychosociale, de burnout, sont les conséquences de cette politique.



François Fernandez-Corrales, Président général du SLFP.

Le SLFP s'implique chaque jour dans le bien-être des travailleurs de la fonction publique. Ce numéro thématique appréhende tout le volet bien-être et ce que nous faisons pour vous. ■



ABONNEZ-VOUS À LA NEWSLETTER DU SLFP

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

SUIVEZ-NOUS SUR INSTAGRAM

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



Le SLFP, chien de garde

« Votre syndicat garantit votre bien-être ! »

Une affirmation audacieuse, penserez-vous. Sans syndicats, pas de garantie certaine de bien-être au travail ? Malgré notre large législation bien-être ? En effet. Cette affirmation n'est pas lancée à la légère.



La formidable législation ne suffit hélas pas à elle seule. Si l'ensemble des dirigeants d'une instance publique ou d'une entreprise publique ne sont pas intimement convaincus de la nécessité de mener une politique de bien-être, dans tous ses aspects, la législation sur le bien-être reste en pratique lettre morte. C'est ce que France Télécom nous apprend (voir l'article ci-joint). Le simple respect formel des procédures prescrites ne suffit pas. Il peut même donner lieu à des situations ouvrant la possibilité à du harcèlement moral institutionnel systématique ou favoriser systématiquement des situations d'insécurité, ou mettre systématiquement la santé des travailleurs en danger. La politique de bien-être se trouve souvent indûment entre les seules mains du chef du personnel et du conseiller en prévention. C'est ce que la pratique nous apprend.

Rôle-clé

Les syndicats jouent un rôle-clé, ce sont les chiens de garde, dans les organes de concertation sur le bien-être, non seulement pour ce qui concerne la forme et les procédures, mais aussi et surtout pour ce qui concerne le contenu et les réalisations ! Conjointement à un service d'inspection du travail bien organisé.

La Belgique, contrairement à la tendance européenne, connaît heureusement un taux de syndicalisation relativement élevé et stable de près de 55 %. Mais nous ne pouvons pas nous reposer sur nos lauriers, que du contraire. Un individu seul ne peut rien contre un système.

Le statut syndical et la législation sur le bien-être sont ensemble les garants de ce rôle des organisations syndicales, leur droit d'initiative et l'obligation pour l'employeur d'être à l'écoute et de donner suite lorsque

le bien-être au travail est mis en cause. Deux instruments légaux cruciaux dont nous prenons soin et dont nous faisons usage.

Les revendications de bien-être comme moyen

Nous luttons pour plus de bien-être en œuvrant pour le travail faisable et maniable s'il faut travailler plus longtemps, plus de moyens, plus de gens pour alléger la charge de travail, des mesures d'égalité des genres, l'intégration sur le lieu de travail des personnes porteuses d'un handicap, la réintégration digne au travail après une longue maladie. Nous avons mené au Comité A des négociations sur les métiers pénibles, un dossier qui reviendra certainement sur la table des négociations avec le prochain gouvernement fédéral. Nous défendons aussi les intérêts individuels de nos membres.

Régression

Les conditions de travail sont les derniers temps en forte régression dans notre pays : les restrictions rendent la situation progressivement intenable, travailler toujours plus longtemps sans les mesures d'accompagnement nécessaires, le crédit-maladie en phase de démantèlement, l'emploi contractuel et intérimaire au lieu des recrutements statutaires, agressivité croissante au travail. La liste est longue. Les burn outs et les absences liées au stress vont croissant. Vous pouvez en lire plus dans ce numéro.

Le syndicat est d'une importance vitale. Nous sommes là pour vous. ■

Bea FOUBERT
Secrétaire général

France Télécom harcelait collectivement des travailleurs pour les pousser à démissionner

« La Belgique ferait bien d'adapter sa loi bien-être »

Harcèlement moral collectif par la direction pour inciter des travailleurs à quitter l'entreprise, pour faire des économies ? Eh oui, ça existe. Fin 2019, l'entreprise France Télécom, maintenant Orange, a été condamnée pour « harcèlement moral institutionnel systématique ». Conséquence : 19 suicides ! Ce pourrait aussi être le cas en Belgique. C'est la raison pour laquelle l'éminent avocat et professeur de droit du travail à l'Université Saint-Louis de Bruxelles, Ivan Fischer, demande une adaptation de la loi bien-être belge.

Jugement

Ce professeur consacrait récemment un large exposé dans *Le Vif* (22 janvier) au « harcèlement managérial » ou « harcèlement moral institutionnel systématique ». Ce concept a vu le jour à la suite de la condamnation au pénal de France Télécom (actuellement Orange) et de six membres de la direction en fin 2019, pour « intimidation morale collective » et « complicité de harcèlement moral » à la suite de la vague de suicides parmi leur personnel en 2008-2010 ; 19 suicides dont plusieurs sur les lieux de travail, 12 tentatives de suicide, 8 dépressions profondes.

France Télécom a subi de 2006 à 2009 une restructuration particulièrement brutale, avec la perte de 22.000 emplois sur 100.000 et de nouvelles fonctions pour 10.000 autres travailleurs.

Une condamnation au pénal pour harcèlement institutionnel constitue, hélas, une triste première en Europe. Orange doit payer 3,5 millions d'euros aux victimes, l'ancien CEO a été condamné à quatre mois d'emprisonnement (non effectif), six autres managers à des peines d'emprisonnement plus courtes. Les managers vont en appel, l'entreprise s'incline devant la sentence.

En réalité, le nombre de tentatives de suicide était beaucoup plus élevé, certaines sources parlent de 30 voire même de 60 tentatives de suicide. La brutalité de la réorganisation et la violation orchestrée du bien-être psychologique des travailleurs étaient inédites.

Et le CEO disait : « Je les sortirai. Par la fenêtre ou par la porte...! »

Parce que les travailleurs français bénéficient d'un degré élevé de protection contre le licenciement, en ce compris les fonctionnaires, France Télécom a mis en œuvre tous les moyens pour pousser les travailleurs à remettre eux-mêmes leur démission. Des milliers de cadres ont été formés par des méthodes professionnelles à casser les travailleurs, jusqu'à ce qu'ils jettent l'éponge. C'est ainsi qu'ils les ont mutés dans d'autres régions du pays, qu'ils ont mené une politique de la terreur en imposant des objectifs inatteignables, en faisant disparaître inopinément des sièges de bureau ou même des bureaux entiers, en faisant solliciter des collaborateurs pour leur propre emploi, en les rétrogradant, en mettant des collaborateurs sous la supervision de leurs anciens subordonnés, etc. Une plainte au service du personnel résultait à coup sûr en un conseil de prendre la poudre d'escampette.

« Quoi qu'il arrive, je les sortirai, par la fenêtre ou par la porte ». C'est ainsi que selon des ex-collaborateurs s'exprimait le CEO en 2007. On ne s'étonnera pas que lors du procès en mi-2019 le CEO n'ait hélas fait preuve d'aucun sentiment de culpabilité.

Et en Belgique ?

Ce concept n'est pas (encore) connu dans le droit belge. Néanmoins, selon le professeur Fischer, certains juges du travail belges l'ont déjà reconnu comme une circonstance aggravante. En revanche, d'autres juges ayant constaté l'institutionnalisation d'un harcèlement moral par l'entreprise ont conclu, aussi étrange que cela puisse paraître, qu'ils ne pouvaient le condamner précisément pour ce motif. La définition ne colle pas avec la législation sur le bien-être : selon la loi, le harcèlement moral ne peut concerner qu'une ou quelques personnes et non l'ensemble de l'entreprise. Aujourd'hui, dans l'état actuel des choses, le juge ne pourra plus invoquer ce type de raisonnement. Ceci mérite une recommandation d'adapter notre législation sur le bien-être en y introduisant la notion de harcèlement institutionnel en entreprise, devant aller de pair avec de lourdes sanctions.

La Belgique possède une législation sur le bien-être formidable et très étendue, plus sévère que le prescrit de la réglementation européenne. La « loi bien-être » est la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur

travail. Elle est également applicable dans le secteur public. La plupart des arrêtés d'exécution sont repris dans le « Code du bien-être au travail ». La réglementation en matière de bien-être englobe la totalité des conditions de travail : sécurité au travail ; protection de la santé du travailleur ; aspects psychosociaux du travail ; ergonomie ; hygiène du travail ; embellissement des lieux de travail. ■

Bea FOUBERT

Secrétaire général

Chaque licenciement est un drame

La Belgique vit de profondes restructurations entraînant des pertes nettes d'emplois. Heureusement pas à l'échelle ni - espérons-le en tout cas - avec la même brutalité que chez France Télécom. Néanmoins, chaque licenciement crée des drames personnels. Songez à Proximus où 1300 emplois sont sacrifiés et autant sont affectés. Là aussi, la réorganisation est rude et indigeste.

Les réorganisations ont une grande influence non seulement sur les travailleurs soumis à la réorganisation, mais aussi sur leurs collègues restés en place.

Quelques-uns des effets négatifs : perte de confiance dans l'employeur, précarité de l'emploi, espoirs de promotion compromis, sentiment de rejet, augmentation du stress, la nouvelle culture d'entreprise est perçue comme hostile, démontage des avantages, atteinte à l'image de soi, perte de contrôle, problèmes de santé, impact sur la vie privée, absentéisme, les hommes présenteraient plus de risque de faire un malaise après une restructuration.

Respect

Que France Télécom nous serve d'avertissement et un chaleureux appel aux employeurs publics pour qu'ils montrent du respect pour le bien le plus précieux de leur « entreprise », l'être humain ! ■

Violences à l'encontre des secouristes et de la police

Une réalité intolérable !

Nous lisons à tout bout de champ des articles relatant l'aggravation de la violence faite aux secouristes et aux fonctionnaires de police. Le service rendu aux citoyens se voit ainsi mis en péril et la sécurité ainsi que la santé du personnel du service public sont mises en danger. C'est une triste réalité, qui est particulièrement inacceptable et intolérable.



La violence en chiffres

Les faits liés aux tâches de la police judiciaire et administrative et repris dans les procès-verbaux sont enregistrés dans la Banque de données Nationale Générale (B.N.G.), disons une banque de données de la police. La violence à l'égard des professions d'intérêt général tels que les coups et blessures sur les agents de police, le personnel des transports publics, les facteurs, les médecins, les enseignants, etc. dans l'exercice de leur fonction y sont enregistrés. Les chiffres demandés par la députée CD&V Nahima Lanjri au ministre de l'Intérieur Pieter De Crem confirment qu'au cours des dernières années, plus de deux mille actes de violence y ont été enregistrés. En 2018, il s'agissait de 2.364 cas. Cela fait environ six par jour. On parle ici des faits enregistrés. Ce n'est donc que la pointe de l'iceberg. Qu'en est-il des victimes qui ne font pas de déclaration ?

Que doit faire l'employeur ?

La loi bien-être oblige chaque employeur à analyser les risques auxquels les travailleurs sont exposés et à prendre les mesures qui s'imposent. La violence au travail peut être définie comme toute situation de fait dans laquelle en tant que travailleur on est menacé ou agressé physiquement ou psychologiquement dans l'exécution de son travail. Cette violence s'exprime surtout dans des actes commis à un moment donné, comme des menaces et des agressions physiques (bousculer quelqu'un, lancer quelque chose, frapper) ou

verbales (insultes, critique, médisance, brimades, ...). L'auteur peut être un collègue, un supérieur ou un subalterne, mais aussi un tiers. Par exemple un client au guichet d'un fournisseur. Les agressions de tiers à l'égard du personnel des services publics se manifestent de plus en plus fréquemment. Chaque semaine connaît son lot d'agressions dans la presse. A la police, chez les pompiers, le personnel enseignant, la SNCB, de Lijn.... les agressions font partie de leur quotidien.

Si vous êtes confronté à de la violence au travail et que vous voulez le signaler ou si vous avez besoin d'aide, vous pouvez évidemment vous adresser à votre dirigeant ou à vos collègues. Vous pouvez aussi vous confier à la personne de confiance ou au conseiller en prévention aspects psychosociaux. Des procédures spécifiques existent aussi pour le dépôt de plainte contre l'auteur : une procédure informelle et une procédure formelle ainsi qu'une procédure devant le tribunal compétent. En Flandre, il est prévu que la personne de confiance interne de l'entité assure la tenue à jour du registre des faits commis par des tiers. Nous plaçons en faveur d'une banque de données centrale dans laquelle seraient enregistrés tous les cas d'agression à l'égard du personnel des services publics.

Pas d'impunité, mais tolérance zéro

Depuis plus de 10 ans, nous lisons des articles relatant l'aggravation de la violence et des agressions à l'égard des services de sécurité tels que

la police ou à l'égard des membres des services de secours. Certains réclament des sanctions plus sévères. Nous devons envoyer un signal fort aux auteurs et aux auteurs potentiels. Les secouristes, les policiers et le personnel des services publics en général méritent plus de respect.

Le SLFP plaide donc en faveur d'une politique de « tolérance zéro » au niveau des agressions. Le fait que des pompiers et des ambulanciers doivent parfois se faire assister par la police lorsqu'ils reçoivent un appel, c'est le monde à l'envers. Les secouristes sont là pour sauver des vies, aider des victimes sans devenir eux-mêmes des victimes. Ils doivent pouvoir exécuter leur job sans entraves. Quiconque porte un uniforme ou se présente avec un gyrophare bleu risque de susciter la violence. C'est intolérable.

Le législateur a entrepris des démarches. La Chambre examine en ce moment une proposition visant à rendre plus sévères les peines pour ces types d'agression. Le nouveau Code Pénal imposerait des peines plus lourdes pour les actes de violence commis sur les personnes exerçant une fonction publique.

Prise de conscience

Des peines plus sévères sont nécessaires. Le mieux serait encore d'essayer d'éviter la violence par la prévention, par des campagnes contre la violence et de veiller à ce qu'il y ait une prise de conscience au sein de notre société. Nos décideurs politiques doivent y être attentifs et dégager les moyens nécessaires. Car chaque incident est un incident de trop. Il ne suffit pas d'entraîner le personnel à des techniques de défense et à gérer l'agressivité, toute notre société doit prendre conscience de l'essence même de la tâche des secouristes et du respect qu'ils méritent. L'autorité doit s'y investir par le biais de symposiums, de témoignages, de campagnes de conscientisation, de présentations dans les écoles...

Cindy WILLEM

Responsable Communication

Violences à l'encontre des secouristes et de la police

A votre avis, dans quelle mesure le personnel souffre-t-il de violences ou du risque de violences ?

Eric : « C'est une lourde chape qui pèse sur le personnel, et de plus les risques psychosociaux au travail ne cessent de grandir. Ces risques professionnels affectent le bien-être mental et physique des secouristes. Ils exercent en même temps une influence sur le bon fonctionnement et les prestations du personnel. Ils mettent en danger la sécurité des secouristes, parce qu'ils doivent souvent travailler dans des conditions dangereuses. »

Patrick : « Cela dépend du type de violence, qu'elle soit verbale ou physique. Les effets de la violence verbale ne doivent pas être sous-estimés. Des collègues sont mis hors circuit pour un bon moment par l'accumulation des effets de violence verbale. Les agents de la circulation sont certes souvent les victimes de violences verbales. La violence physique ou corporelle a également un impact sur le mental qu'il ne faut pas sous-estimer. La récupération physique est une chose, mais il arrive un moment où les victimes doivent reprendre le travail en sachant qu'ils peuvent de nouveau se trouver dans une telle situation. Chez les victimes d'actes de violence graves, les dommages ne se limitent pas à la seule victime, ils affectent aussi leur foyer, leur famille et leurs amis. Par exemple, une simple sortie en famille ne sera plus comme avant... »

Le SLFP exige la tolérance zéro pour la violence à l'égard du personnel qui ne fait d'ailleurs que remplir ses obligations de protéger les citoyens. Mais où en est la prévention ? Quelles mesures le gouvernement peut-il prendre pour éradiquer autant que possible cette violence ?

Eric : « L'agressivité à l'égard des médecins généralistes ne cesse de prendre de l'ampleur. En 2016, le Conseil National de l'Ordre des médecins s'est chargé d'une mission de prévention. La direction générale Sécurité et Prévention du SPF Intérieur a constitué cette même année un groupe de réflexion sur la sécurité des généralistes, composé des fédérations des associations de médecins, l'ordre des médecins et « Médecins en difficulté ». Pas mal d'initiatives en sont sorties : en 2017 la publication d'une brochure contenant des consignes de sécurité pour les médecins, fin 2018 une lettre du ministre adressée aux fédérations de médecins et aux chefs de corps des zones de police locale en



Eric Labourdette, pompier et responsable du secteur Zones de Secours SLFP.

vue de promouvoir leur collaboration, et maintenant une campagne osée pour sensibiliser les citoyens. L'autorité pourrait en prendre exemple ! Une telle campagne axée sur l'agressivité à l'égard des services de secours est inexistante... nous apprenons l'une ou l'autre chose via les médias, lorsqu'il est déjà trop tard. »

Patrick : « L'autorité devrait envoyer régulièrement un signal clair indiquant que la violence à l'égard des secouristes n'est en aucun cas tolérée. Et pour ce faire, une adaptation du Code Pénal s'impose entre autres. Avant la chute du gouvernement en décembre 2018, nous avons déjà eu une réunion au ministère de la Justice sur ce sujet et il y avait alors des propositions concrètes en vue d'alourdir les peines pour un certain nombre de faits commis à l'égard des secouristes. Pour nous, cela n'allait pas assez loin mais il y avait déjà une ouverture. Les auteurs de violence à l'égard des secouristes devraient bien savoir qu'ils ne s'en tireraient pas avec une légère peine de travaux d'intérêt général ou une peine conditionnelle, mais qu'ils doivent effectivement être emprisonnés pour avoir fait usage de la violence physique. Un signal clair et ferme. »

L'Union des ambulanciers réclame la constitution d'une commission pour la violence faite aux services de secours et au personnel de la fonction publique. Est-ce une bonne idée ?



Patrick Roijens, inspecteur principal auprès de la police locale et directeur de l'information au SLFP-Police.

Eric : « Les commissions font des propositions pour résoudre des problèmes ou améliorer ce qui ne fonctionne pas bien. Mais il faut aussi la volonté politique de mettre ces mesures en pratique, sans quoi cela n'a guère de sens. C'était d'ailleurs aussi le problème lorsqu'il s'est agi d'adapter le code pénal : l'autorité ne dispose tout simplement pas des moyens pour mettre les décisions prises en exécution. Il n'est plus un secret pour personne que ceux qui commettent des violences à l'égard des services de secours retrouvent la liberté quelques heures après leur arrestation. Cela crée un sentiment d'impunité qui les fait rapidement rechuter. Les peines ne doivent pas seulement être plus lourdes, elles doivent être effectivement appliquées ! »

Patrick : « Nous connaissons suffisamment de commissions et de commissions d'enquête dans ce pays. Par exemple après les attentats de 2016 une commission a émis des recommandations, mais nous constatons malheureusement toujours que de l'ensemble des recommandations seules quelques-unes sont effectivement exécutées. Ou 77 recommandations ont été prescrites après les graves actes de violence contre la police à Meulenberg (Houthalen) en 2013. L'une des recommandations était la constitution d'une banque de données dans laquelle tous les faits de violence à l'égard de la police pouvaient être enregistrés. Nous constatons hélas que cette banque de données n'existe toujours pas. »

Christine Vets, Médecin-Directeur au Département de la Surveillance de la Santé Empreva :

« Un travail sain est avantageux pour tous »

Prévention et protection au travail pour améliorer les conditions de travail sont les grandes préoccupations du service public Empreva.

Le docteur Christine Vets, médecin du travail depuis le début en 1994, est installée avec son service dans un bâtiment du Boulevard Simon Bolivar, à proximité de la gare du Nord. On y trouve de vastes bureaux où les psychologues mènent leurs entretiens, les médecins du travail examinent des fonctionnaires dans leur cabinet et ont un espace de travail où ils peuvent traiter leurs dossiers.

Christine Vets : « Les dirigeants dans les services publics ne sont pas toujours conscients de l'importance d'avoir des fonctionnaires heureux, de combien leur lieu de travail doit être sain. Nous sommes là pour aider, car un travail sain est avantageux pour tous. »



Pouvez-vous d'abord nous présenter brièvement Empreva ?

Christine Vets: « Empreva est la cellule centrale du service commun de prévention et de protection au travail de l'administration publique fédérale belge. Nous veillons à ce que l'autorité réponde à ses obligations en matière de sécurité et de santé au travail. Nous veillons sur la santé au travail de plus de 60.000 travailleurs, en offrant notre soutien. La médecine du travail, contrairement à ce qui est prévu légalement, est restée longtemps en rade. L'Etat a été condamné en 1994 à la suite des actions menées entre autres par les syndicats. L'autorité a par la suite engagé des médecins du travail. Nous sommes partis de rien. A partir de 1994, Empreva est tombée sous la compétence du SPF Santé Publique, depuis le 1er mars 2017 elle fait partie du SPF Stratégie et Appui (BOSA). Le 11 mars 2005 a été constitué le « service commun pour la prévention et la protection au travail de l'administration fédérale », SCPPT en abrégé. Nous avons une mission de surveillance qu'il ne faut pas confondre avec Medex, l'autre service fédéral qui effectue le contrôle de la santé des travailleurs fédéraux. Nous ne contrôlons donc pas les fonctionnaires malades à domicile. Au cours des dernières années, le service s'est élargi pour devenir multidisciplinaire, non seulement avec des médecins mais aussi des psychologues. »

Que représente le sigle Empreva ?

« Au milieu, vous voyez le mot 'Prévention', au début le mot français 'emploi', et dans la dernière partie le néerlandais 'arbeid'. »



Le service n'a été constitué qu'en 1994 ? Comment cela se fait-il ?

« Selon la loi, la médecine du travail était une possibilité, mais elle n'avait jamais été implémentée légalement. On a probablement réalisé que le bien-être et la santé des fonctionnaires était une chose sérieuse. Après la condamnation de l'autorité, on a pris les choses à cœur et on a recruté les médecins du travail qu'il fallait. »

Quelle est la tâche d'un médecin du travail ? Comment remplit-il ses journées ?

« Aucun job n'est décrit de manière aussi détaillée que celui du conseiller en prévention, et donc également du médecin du travail puisqu'il est aussi chargé de la prévention. En tant que médecins, nous examinons en premier lieu des personnes. Nous utilisons l'information venant de ces examens pour mieux veiller encore au bien-être des fonctionnaires et surtout pour guider le management des services publics. Une grande partie de ma journée consiste en des consultations dans le cadre de recrutements, des examens périodiques ou la réintégration de personnes qui par exemple suite à un accident du travail doivent se remettre à la tâche. Nous visitons des lieux de travail, nous nous concertons avec d'autres acteurs comme les conseillers en prévention aspects psychosociaux afin d'obtenir une image complète des conditions de travail d'une personne et nous donnons des avis en vue d'améliorer la situation. Beaucoup de choses, très diverses. Nous nous concentrons sur la situation du fonctionnaire et son bien-être sur le lieu de travail. »

« Si vous voulez faire quelque chose dans les services publics, il vous faut de la patience et du temps. Je reste positive car lorsque j'obtiens une chose, elle a un grand impact »

Votre action est donc en partie préventive. Il vous arrive de rencontrer des situations qui posent problème, mais quel est votre pouvoir pour y faire vraiment quelque chose ? Vous entrez aujourd'hui dans une prison et vous voyez que les problèmes y sont les mêmes que ceux constatés il y a dix ans ? N'est-ce pas frustrant ?

« Si vous voulez faire quelque chose dans les services publics, il vous faut de la patience et du temps. Je reste positive car lorsque j'obtiens une chose, elle a un grand impact. C'est parfois frustrant, oui, mais je reste attentive. Prenez l'exemple des prisons, je ne vais pas les changer, mais en réalisant collectivement de petites choses, on peut apporter beaucoup d'améliorations. Nous le faisons de concert avec la direction et les syndicats. Je trouve cependant que les syndicats ne vont pas assez loin. Ils sont trop conciliants et trop vite satisfaits, alors que je pense parfois « ce n'est tout de même pas acceptable ? ». Je plaide en faveur de personnes qualifiées dans les comités de concertation de base. »

Vous avez été longtemps médecin dans quelques prisons, entre autres dans celle de « Leuven Centraal ». Parlez-nous de votre travail dans cette prison ?

« Une prison est un univers à huis clos dans lequel vous trouvez l'administration, la surveillance et les détenus. Un petit village dans lequel se passent des tas de choses. Les détenus ont le droit de travailler. Ils tombent donc sous la législation du bien-être au travail. Dans nos avis, nous tenons donc également compte des détenus. Je tenais une consultation dans une cellule aménagée en espace d'accueil parmi les autres. C'est une expérience très spéciale. L'un des problèmes est que les gardiens prennent de l'âge et qu'ils sont nombreux à souffrir de petits maux qui les gênent dans leur travail. Fermer la lourde porte métallique d'une cellule, tourner la clé dans une serrure, monter beaucoup d'escaliers. Il faut être en bonne forme. Un screening régulier du personnel est très important pour déceler les plaintes à temps. Il y a aussi pas mal de mécontentement à propos des différents systèmes d'équipes qui sont un obstacle à une vie régulière : travailler tard le soir et reprendre le travail le lendemain très tôt le matin. Y remédier semble être un point assez sensible pour les syndicats. Dans le temps, les gardiens habitaient dans les environs des prisons et ils pouvaient à l'occasion assurer ces pauses successives pour le moins étranges. Maintenant ils habitent plus loin des prisons et cela crée des problèmes. »

>>>

Violence à l'égard des gardiens de prison : « Personne n'est destiné à recevoir des coups »

Et l'agressivité et la violence ?

« Dans une agression qu'on voit venir, par exemple lors d'une révolte, vous voyez que la victime en assimile mieux les conséquences. Dans le cas d'une agression inopinée, par exemple un gardien ouvre la porte d'une cellule et se fait frapper au visage, le processus d'assimilation est beaucoup plus difficile. Les menaces pèsent très lourdement. Les gardiens refusent que leur nom apparaisse dans le dossier d'un détenu qui s'est mal comporté. Les gardiens doivent être bien protégés. C'est aussi un aspect du bien-être au travail. Je mets en garde contre l'accoutumance à la violence. Il arrive que la direction avance l'argument selon lequel la violence est inhérente au métier de gardien. Ce n'est pas vrai. La violence doit être vue comme une exception. Personne n'est destiné à recevoir des coups. L'enregistrement des cas de violence et d'agression est très important. D'où l'importance de compléter le « registre des faits de tiers ». On peut alors apporter de l'aide. Nous réclamons aussi suffisamment d'attention pour les victimes qui doivent reprendre le travail dans la prison après un acte violent. Le seuil à franchir pour reprendre le travail est souvent très élevé. Nous recommandons à la direction d'entretenir un dialogue nourri avec la personne. »

Le « registre des faits de tiers » est donc très important ?

« Oui, il est important que chaque victime demande de faire compléter le registre. Nous cherchons à utiliser nos logiciels pour offrir la possibilité de le faire par voie électronique. »

De plus, nous avons reçu 400.000 euros de la ministre fédérale de la Santé publique Maggie De Block pour élaborer un outil transversal grâce auquel nous pouvons recueillir les informations dans toutes les institutions. Il s'agit d'une analyse de risque du « travail sur écran » et d'une analyse de risque des aspects psychosociaux.

Tous les services publics peuvent utiliser cet outil. »

Vous avez aussi une importante mission de formation ?

« C'est exact. Nous mettons les petites institutions sur la voie où nous leur apportons notre soutien au moyen de présentations de conseillers en prévention sur le thème de la surveillance de la santé. Quand une personne peut-elle reprendre le travail ? Pourquoi doit-on se présenter à un examen médical ? Pour un employeur ce n'est pas toujours facile à évaluer correctement. Ils ne comprennent pas toujours qu'un travail sain est à leur avantage. »

Interview: Bert Cornelis

Vous trouverez plus d'info sur Empeva sur leur site web très accessible : www.empeva.be



Une nouvelle mission depuis 2017



Ces dernières années, les médecins d'Empeva sont évidemment aussi confrontés aux « maladies de notre temps », par exemple le burn-out et les troubles musculo-squelettiques qui peuvent avoir de lourdes conséquences au niveau du travail. C'est la raison pour laquelle Empeva se spécialise de plus en plus dans les risques psychosociaux et leur prévention.

Empeva organise la prévention primaire pour l'ensemble du paysage fédéral, donc pas uniquement pour les organisations affiliées, et elle est chargée de la coordination des actions qui doivent être entamées. Les risques psychosociaux recouvrent différents aspects. Il s'agit en

général de facteurs de risque liés à la profession et qui ont une influence sur l'intégrité psychologique et physique du fonctionnaire.

Ces risques sont : une charge de travail trop lourde ; des instructions contradictoires ; l'humiliation ; des problèmes relationnels avec les collègues ; un soutien et une communication défailants ; l'isolement ; la violence verbale et physique. Tous ces facteurs ont un lien avec les conditions de travail, l'organisation, le contenu du job, l'environnement et les relations au travail. Si on ne s'en occupe pas à temps, ils peuvent s'exprimer par du stress, se sentir mal dans sa peau ou même un burn-out, du harcèlement moral et sexuel... L'influence sur le travail ne doit pas être sous-estimée. ■

Le SLFP-Police donne un cours de base pour les conseillers en prévention

Le SLFP-Police donne une fois par an une formation de base pour les conseillers en prévention. Cette formation est organisée au sein de notre groupe afin d'initier nos délégués au domaine du bien-être. Nous estimons que tout délégué faisant partie d'un Comité de Prévention et de Protection au Travail doit avoir une connaissance des éléments constituant la base de la législation en matière de bien-être.



Après un bon nombre d'années déjà, cette formation rencontre encore toujours un grand succès. Dès que les dates de cette formation sont connues, les inscriptions affluent. Les places restantes sont mises à la disposition des délégués d'autres groupes du SLFP. Cette année encore, des délégués de la police et de la défense viennent suivre cette formation de base.

La formation en soi est de 8 jours ; elle est clôturée par un examen et une visite d'entreprise. Divers sujets relatifs à la politique de bien-être sont abordés : introduction aux sciences de la sécurité et leur réglementation, le système dynamique de gestion des risques, les accidents

de travail, les lieux de travail et les protections sociales, les moyens de protection au travail, la charge psychosociale, les différents acteurs de la politique de bien-être et les aspects techniques de la politique de bien-être.

Les cours sont dispensés par des formateurs internes et externes. Pour un thème tel que la sécurité incendie, nous faisons appel à un formateur des services d'incendie, tout ce qui a trait à la charge psychosociale, la violence et le harcèlement au travail est pris en charge par un formateur d'un service de prévention externe. Les autres thèmes sont traités par nos propres délégués ayant suivi au minimum la formation de conseiller en prévention du niveau 2.

La formation est clôturée par un examen écrit. Si un délégué de notre propre groupe fait connaître son intérêt à suivre complémentairement une formation de conseiller en prévention de niveau 2, nous lui demandons de rédiger un mémoire sur un thème de son choix. Le candidat est appelé à défendre ce mémoire après l'examen écrit. Nous pouvons ainsi tester le candidat quant à ses capacités et sa motivation à approfondir ses connaissances en cette matière. Car... le cours de conseiller en prévention de niveau 2 a un coût pris en charge par notre organisation.

Vincent HOUSSIN et Patrick ROIJENS
Conseillers en prévention de niveau 1

Argument est allé prendre le pouls des participants à la formation afin de recueillir leur avis sur le cours de « conseiller en prévention » du SLFP-Police. Steven, Wendy, Tom et Fabien nous ont fait un récit très enthousiaste. Les examens suivront en juin et nous saurons qui aura réussi. Nous souhaitons beaucoup de succès aux participants !



Steven Roelants : « Connaissance de base indispensable »

Steven, dites-nous quelque chose à propos de vous-même ?

Steven : « Je suis membre du SLFP-Police. En 1997, je suis entré à la Gendarmerie de l'époque et depuis 2001 je fais partie de la Police Fédérale de la route à Anvers. Je me suis affilié au SLFP parce que c'est le plus grand syndicat de la police comptant des délégués dans quasiment toutes les unités. Ce qui importe pour moi : ces délégués sont des gens du terrain qui connaissent donc bien les problématiques locales des unités. Je suis moi-même délégué depuis le début 2019. »

Pourquoi avez-vous suivi ce cours ?

L'impulsion ? Votre motivation ?

Steven : « Je me suis inscrit au cours parce que le bien-être au travail est un thème qui grandit en importance. On procède de plus en plus à des analyses de risques qui sont soumises aux organisations syndicales. En tant que délégué il est pour moi important que je puisse les lire correctement et connaître la méthode utilisée. Je siège d'ailleurs en tant que délégué au CCB, Comité de Concertation de base, et je suis membre

du CPPT, le Comité pour la Prévention et la Protection au Travail. Au sein de ce comité, on discute des visites annuelles des lieux de travail des différentes unités. A la fin de ce cours, on possède assurément les connaissances nécessaires en cette matière. »

Qu'avez-vous retenu du cours ? Quel était le thème le plus intéressant ?

Steven : « Pour le moment je n'ai suivi que 2 journées de cours. Jusqu'à présent, je trouve que le plus intéressant sont les exigences auxquelles les lieux de travail doivent satisfaire. »

Estimez-vous que le cours vous a apporté des informations pratiques que vous pouvez utiliser dans votre travail quotidien ?

Steven : « Les connaissances de base du bien-être au travail constituent pour un délégué un outil utile qui vient bien à point dans notre travail et en tant que membre du CCB-CPPT. Pouvoir lire et évaluer correctement les analyses de risques me semble aussi le plus précieux. »

Wendy Timmerman : « Je sais maintenant où je peux mieux m'informer »

Wendy, dites-nous quelque chose à propos de vous-même ?

Wendy : « Je travaille depuis 2007 à la police comme Calog niv C. Au CIC de Bruxelles, centrale d'urgence 101 - dispatching WPR et SPC. Pendant 6 ans, j'ai répondu aux appels d'urgence à Bruxelles. Et puis je fais le dispatching. Je suis affiliée au SLFP-Police depuis le début de ma carrière, parce que la fonction de délégué exige un engagement énorme. C'est vraiment mon truc. »



Pourquoi avez-vous suivi ce cours ? L'impulsion ? Votre motivation ?

Wendy : « Je suis moi-même déléguée au SLFP depuis le début du mois de mai de l'année dernière. Cela vous amène naturellement à rencontrer fréquemment la notion de « bien-être ». Le bien-être est un sujet qui m'interpelle très fort. Vu que je vais m'occuper principalement des accidents du travail, je voulais en savoir plus à propos de la législation sur le bien-être et du thème en général. »

Qu'avez-vous retenu du cours ? Quel était le thème le plus intéressant ?

Wendy : « Nous n'avons encore eu que deux jours de formation, nous n'avons donc pas encore abordé tous les thèmes. Jusqu'à présent j'ai appris quelque chose dans chaque thème. Surtout savoir où trouver l'information représente pour moi un très grand pas en avant. »

Estimez-vous que le cours vous a apporté des informations pratiques que vous pouvez utiliser dans votre travail quotidien ?

Wendy : « Je l'espère en tout cas, l'avenir nous le dira. »



Tom Vaes: « Maintenant je peux m'y mettre moi-même »

Dites-nous quelque chose à propos de vous-même, Tom ?

Tom : « Je travaille à la police depuis environ 25 ans. Je suis délégué au SLFP-Police depuis une dizaine d'années. Depuis 1 an je suis chef d'équipe, inspecteur principal, dans une nouvelle entité au sein de la police fédérale, la DAB-Louvain, la Direction de la sécurisation générale, cours et tribunaux. Ceci après une carrière de quelque 25 ans dans une zone de police locale. J'ai trouvé ici que certaines autorités « prenaient des libertés » avec les statuts et la réglementation en vigueur, c'est pour cela que je suis devenu délégué. Avec les formations nécessaires et en me tenant à jour, dans le climat actuellement "perturbé" au sein de la police j'ai pu réagir en tant que délégué lorsque l'autorité n'agissait pas correctement. Comme délégué je suis plutôt actif, tant pour mes membres que comme collaborateur du centre de services national. J'ai aussi suivi pendant un petit temps les défenses en matière disciplinaire. Je participe maintenant aux groupes de travail SLFP et fedpol DAB, vu que la DAB est une nouvelle entité il faut beaucoup se concerter. »

Pourquoi avez-vous suivi ce cours ? L'impulsion ? Votre motivation ?

Tom : « J'ai suivi le cours de conseiller en prévention de niveau 3 pour me perfectionner, car « la connaissance est le pouvoir ». Cette formation de haut niveau me permettra de solutionner correctement les questions et les problèmes posés, explicitement sous le dénominateur prévention & bien-être. Certainement pour savoir où trouver la législation adéquate, tel par exemple le Code du bien-être au travail. »

Qu'avez-vous retenu du cours ? Quel était le thème le plus intéressant ?

Tom : « J'ai déjà suivi deux cours, il m'en reste donc encore 10. Et pourtant ces premières leçons m'ont déjà mis sur la voie pour faire moi-même des recherches et savoir comment je peux me débrouiller dans cette matière de prévention & bien-être. »

Estimez-vous que le cours vous a apporté des informations pratiques que vous pouvez utiliser dans votre travail quotidien ?

Tom : « Très certainement. La DAB est un service encore en « construction ». La matière de bien-être & prévention jouera un rôle important pour tracer l'avenir de la DAB. Mon unité à Louvain ne dispose pas encore d'un établissement propre, nous sommes hébergés avec d'autres partenaires fédéraux. Pour l'obtention d'un bâtiment et d'un hébergement propres pour le service, cette formation pourra être utile. »



Fabien Lupant: « J'ai appris beaucoup. Ce fut une expérience enrichissante »

Qui êtes-vous Fabien ?

Fabien : « Je suis né à Frameries, entité de Mons borinage. Après mes études en art appliqué en secondaire inférieures, j'ai effectué mon service militaire en Allemagne de septembre 1991 à mai 1992. A la fin de mon service militaire, j'ai apprécié cette belle expérience et ma motivation vers une carrière militaire, m'a dirigé vers mon engagement en tant que candidat volontaire de carrière. En tant que délégué du groupe SLFP-Défense, je suis très honoré d'avoir pu durant ma formation "Prévention" rencontrer une très chouette équipe du groupe SLFP-Police. »

Pourquoi avez-vous suivi le cours? La raison? Votre motivation?

Fabien : « De par mes constatations lors des VLT, la visite des lieux de travail, j'ai pu me rendre compte de l'importance de connaître les matières relatives au bien-être au travail, à la prévention et des dossiers d'ordre psychologique, comme le burnout, le harcèlement moral, etc. Afin de faire des économies l'autorité, trop souvent, néglige son personnel, tant dans l'investissement de matériel, que dans le soutien en personnel. Ayant connu moi-même, une bien triste expérience avec mon ancienne unité d'infanterie, ma motivation fut boostée par une candidature de délégué syndical en faveur des collègues. J'assume donc ma fonction de délégué depuis décembre 1998, et continue depuis environ 5 ans, en tant que responsable CCB, dans mon unité actuelle au sein de l'hôpital militaire de Neder-over-Heembeek. »

Qu'avez-vous appris du cours? Quel était le thème le plus intéressant?

Fabien : « J'ai en effet appris beaucoup de cette formation très enrichissante à tout point de vue. L'expérience et les témoignages des uns et des autres, m'ont aussi apporté de bonnes idées à mettre en pratique dans les semaines à venir. La législation du travail, les divers cours, les films et vidéos que nous avons pu voir, nous conduisent à une toute autre approche de la vie en entreprise. Que ce soit à la police et/ou chez les pompiers ou encore à la Défense, nous constatons souvent les mêmes problèmes, liés à un manque d'investissement en faveur des travailleurs. Tous les thèmes et sujets ont leur importance. On découvre souvent lors de cette formation que c'est souvent pire ailleurs que dans notre propre institution. »

Pensez-vous que le cours a fourni des informations pratiques utiles pour votre travail quotidien?

Fabien : « Grâce à cette formation au sein du SLFP-Police, j'ai pu enrichir mes connaissances avec les vécus et expériences des uns et des autres. Lors des prochaines VLT, cette formation me permettra de mieux cerner les situations rencontrées et de mieux savoir quelles actions il faut entreprendre au sein du personnel et vis-à-vis des autorités qui gèrent ce même personnel. » ■

Compilation : Bert CORNELIS

Debora Magerman (Perception et Recouvrement SPF Finances) parle du « Bien-être au travail »

« Chaque collaborateur porte lui-même une responsabilité »

Debora Magerman, qui travaille pour l'Administration Générale Perception et Recouvrement, vice-présidente de la Régionale de Brabant et du Secteur Perception et Recouvrement, a évoqué certains éléments du "Bien-être au travail" et plus particulièrement ceux ayant trait à la santé lors de l'Assemblée générale de SLFP-Finances.

Le bien-être est essentiel pour une bonne organisation du travail. La politique du bien-être se fonde sur la prévention. L'objectif est de stimuler les collaborateurs à devenir plus indépendants, à participer et à se développer. Le principe de départ est que chaque collaborateur du SPF Finances porte lui-même la responsabilité de ses actions au sein de son environnement social et professionnel. Pour ceux qui ne peuvent pas s'en sortir seuls, une aide est offerte aussi longtemps que nécessaire.

Surveillance médicale préventive

Si vous vous posez des questions par rapport à votre santé physique ou mentale, en fonction de votre emploi, vous pouvez opter pour une consultation spontanée et introduire une demande auprès du conseiller en prévention-médecin du travail si vous pensez que cela est lié à votre travail. Si vous devez vous absenter pendant les heures de travail pour vous rendre à une consultation vous devez toutefois prévenir votre employeur.

Préalablement à la reprise du travail, après une absence de longue durée pour cause de maladie, vous pouvez également demander une visite spontanée en vue de reprendre le travail ou d'adapter éventuellement le poste de travail. Le médecin du travail s'entretiendra avec vous au sujet de votre situation de santé et de votre poste de travail.

Toutefois, vous devez accepter que le médecin du travail puisse prendre contact avec votre médecin traitant et consulter votre dossier médical.

Le médecin du travail peut proposer à l'employeur des mesures adaptées.

Pour plus d'informations vous pouvez contacter le SLFP, ainsi que le service Empreva, WTC III, 6ème étage.

Ergonomie au travail

L'objectif est d'adapter le travail, les outils et l'environnement aux collaborateurs. Les services qui surveillent l'ergonomie au travail sont : le service d'encadrement Budget & Contrôle de la Gestion (division Logistique) ; le Service Interne pour la Prévention et la Protection au Travail (SIPPT) et le service de médecine du travail.

L'ergonomie signifie donc ce qui a été adapté en termes de : protection de la santé publique ; développement du bien-être ; sécurité dans le milieu de travail ; recherche de l'efficacité et d'optimisation de la qualité de l'environnement de travail ; ...

Vous trouverez également plus d'informations sur le site du SPF Emploi et sur le site Fedweb.

Le stress et le burn-out

Nous les connaissons tous, mais c'est la manière de les gérer qui détermine son effet.

Une bonne dose de stress peut stimuler, mais trop de stress peut engendrer des conséquences désastreuses comme l'épuisement professionnel.

Nous devons souvent exercer notre travail dans des conditions stressantes et le SPF en est conscient. Il est conseillé d'apprendre à gérer notre stress et à surveiller notre niveau d'énergie afin d'éviter l'épuisement.

Ce que vous pouvez faire vous-même, c'est : reconnaître les symptômes ; identifier sa part de stress ; reconnaître la part de stress due au travail ; prendre une pause ; apprendre à se détendre ; contrôler votre stress.

L'académie offre des formations afin de mieux gérer le stress, via « my academy ».

Il existe également une brochure intitulée "Aborder le stress et le burn-out" disponible sur l'intranet de P & O.

Le vaccin contre la grippe

Une fois par an, le SPF Finances rembourse le ticket modérateur pour la consultation médicale et le vaccin contre la grippe (jusqu'à un maximum de 20 euros). Les demandes devaient être introduites jusqu'au 29 février 2020 au plus tard (remboursements dans le courant du mois d'avril 2020). Pensez-y pour l'année prochaine !

La période idéale pour la vaccination est entre la mi-octobre et la mi-novembre.

Prenez un rendez-vous chez le médecin et demandez une ordonnance pour le vaccin.

Achetez le vaccin chez le pharmacien. N'oubliez pas de demander une attestation BVAC (ticket de caisse détaillé).

Conservez le vaccin au réfrigérateur.

Retournez chez le médecin avec le vaccin.

Demandez à votre mutualité le décompte des frais du médecin (quittance).

Envoyez le ticket BVAC, la quittance de la mutuelle et le formulaire de demande de remboursement dûment complété et signé via le formulaire en ligne du Centre d'information P&O.

Lunettes d'écran

Consacrez-vous la partie majeure de votre temps de travail devant un écran ? Est-ce que cela vous fatigue, avez-vous les yeux secs ou avez-vous mal à la tête en fin de journée ? Prenez ces symptômes au sérieux et prenez

rendez-vous avec votre ophtalmologue. La nécessité de porter des lunettes pour écran de travail doit être établie à la suite d'un examen de la vue.

Le SPF Finances rembourse une partie des frais engagés pour la consultation de l'ophtalmologue et pour l'achat de lunettes spécifiques pour le travail sur écran.

Cette intervention, d'un montant maximum de 100 euros, est accordée une fois par an.

Seules les lunettes avec des verres servant exclusivement à améliorer la vue intermédiaire peuvent être considérées comme des lunettes de correction pour le travail sur écran. Pour les lunettes équipées de verres dont vous avez besoin dans la vie courante, les lunettes de soleil ou les lunettes de fantaisie, aucune intervention n'est accordée.

La procédure de demande d'intervention est la suivante : remplir le formulaire de "déclaration de créance" via l'intranet de P & O ; joindre la facture d'achat, la prescription de lunettes et la prescription médicale ; indiquer clairement qu'il s'agit de lunettes de protection.

Envoyez ces documents via le formulaire en ligne ou par la poste au service du personnel de P&O.

Lutte contre la sédentarité

Le terme de sédentarité désigne la période pendant laquelle une personne est éveillée sans aucune consommation d'énergie. Quelqu'un qui reste assis par exemple pendant des heures consécutives devant la télévision, à son bureau ou dans sa voiture ou le transport en commun.

La plupart des êtres humains restent immobiles pendant la plus grande partie de la journée et sont donc tous touchés par cette maladie. C'est justement pour cette raison que la lutte contre la sédentarité est un défi majeur.

Plusieurs études ont établi le lien entre la sédentarité et ses effets nocifs sur la santé. Bien qu'évitable, cette maladie est devenue la première cause mondiale de mortalité, même avant la consommation de tabac.

Il est essentiel de se lever de temps en temps et de réutiliser les muscles en faisant quelques mouvements de base.

Les personnes qui présentent un comportement sédentaire sont plus exposées aux : maladies cardiovasculaires ; problèmes de respiration ; surpoids ; diabète de type 2 ; hypertension et cholestérol ; cancers.



L'idéal est de bouger régulièrement et de se dégourdir les jambes plusieurs fois par jour. Si vous voulez commencer à voir des changements positifs importants dans votre santé, alors le sport est la solution!

Rendez-vous sur la page intranet de "Sport On Job" et voyez ce que vous pouvez faire pendant votre pause de midi dans et aux abords du bâtiment dans lequel vous travaillez.

En outre, il est question d'améliorer encore les infrastructures et l'offre des activités sportives.

Et saviez-vous que vous pouvez également récupérer jusqu'à 25 euros via la mutuelle si vous êtes membre d'un club de sport ?

Mutation temporaire

Vous pouvez demander une mutation tempo-

raire pour des raisons médicales ou familiales : vers une autre résidence administrative ; pour une période n'excédant pas 12 mois ; prolongeable par période de 12 mois aux maximum en cas de raisons graves justifiées ; si vous êtes statutaire ou contractuel.

Il va sans dire que le SLFP se tient toujours à la disposition de ceux qui ont des questions ou qui souhaitent obtenir des informations sur tous les points mentionnés ci-dessus.

Le SLFP peut vous guider et vous informer sur toutes ces questions, si vous le souhaitez. ■

Debora MAGERMAN

Membre du Comité National

SLFP-Finances

L'appui psychosocial en opération : comment ça marche ?

Pour les militaires et certains civils du Département, protéger la nation signifie bien souvent être déployés à l'étranger pour maintenir la paix et prévenir les conflits. Les incidents récents au Mali sont une piqure de rappel sur la dangerosité et la spécificité du métier de militaire. Le militaire protège la population mais qui le protège lui ? Point de situation sur l'aide psychosociale en opération.



© Vincent Bordignon

Pour comprendre l'appui psychosocial en opération, il faut aborder la question de la multidisciplinarité. La Défense n'est pas une entreprise comme les autres et nous avons la chance de disposer d'acteurs aussi divers que des padrés, des conseillers moraux, des assistants sociaux, des psychologues, etc. Le défi d'un appui efficace aux opérations est donc de coordonner tout ce petit monde !

Du pré-déploiement au retour en Belgique

« Nous fonctionnons par étape » explique le Major Michel Remacle, du Service Interne pour la Prévention et la Protection au Travail (SIPPT).

« Avant même l'envoi d'un détachement sur un théâtre d'opération, nous proposons au Département Opérations et Entraînement (Ops & Trg), une analyse des risques psychosociaux du théâtre en question. En effet, on ne peut pas envisager l'Afghanistan et le Mali de la même façon ! Les résultats de l'analyse sont transmis à Ops&Trg et déjà à ce moment-là, des mesures peuvent être prises pour limiter les risques. »

Si l'analyse du théâtre est optionnelle et sur demande d'Ops & Trg, l'analyse des risques psychosociaux du détachement avant la mission est, elle, d'office mise en œuvre ! Elle permet d'identifier des risques spécifiques et de trouver des solutions en amont, avant le départ en opération. « Un Psychosocial Advisor (PSA), conseiller en prévention aspects psychosociaux, est mandaté pour faire une analyse collective de la situation. En fonction de la taille du détachement, il utilisera un questionnaire, rencontrera les militaires, etc. » précise le Major Remacle. « C'est cette analyse qui permettra aussi de définir l'utilité ou non d'un Contact Team sur place pendant la mission ».

Mali sous haute tension

Lors du 1er incident au Mali le 01 janvier 2020, un Contact Team composé de deux PSA était justement sur place. « C'est évidemment un hasard que l'incident se soit produit justement alors que nous avions du personnel sur place. Ce qui ne relève cependant pas du hasard, c'est notre gestion psychosociale de l'évènement ! », assure le Lieutenant-Colonel Sylvie Aerens coordinatrice de la plateforme psychosociale au sein de DG H&WB.

« Nous avons immédiatement pris les mesures nécessaires comme prolonger le Contact Team des PSA, fait le lien avec les psychologues du Centre de Santé Mentale et les assistants sociaux du Service Social pour l'appui aux familles ».

Lorsque le deuxième Dingo a explosé à cause d'un IED le 24 janvier 2020, il n'y avait malheureusement plus de PSA sur place. Mais l'appui s'est organisé jusqu'à la nuit et un contact team d'un PSA et d'un psychologue du Centre de Santé Mentale était déjà dans l'avion le lendemain vers le Mali.

Le Bataillon ISTAR a subi deux incidents majeurs en à peine un mois. Ce type d'évènement, non encadré, peut laisser des traces. Afin d'éviter les problèmes de réintégration et d'éventuelles séquelles traumatiques à long terme, le détachement pourra exceptionnellement bénéficier d'un SAS d'adaptation. Le SAS, déjà intégré dans d'autres armées européennes, est un moment qui permet de faire la transition entre le lieu de la mission et le retour à la maison. « Ce ne sont pas des vacances ! » insiste le Lieutenant-Colonel Aerens. « D'une durée de quelques jours, il offre aux militaires des activités de soutien psychosocial encadrées par une équipe multidisciplinaire pour leur permettre de faire la transition entre le théâtre d'opération et la maison. Le SAS fait donc partie intégrante de la mission ! ».

Offrir un appui psychosocial de qualité à nos militaires est une nécessité considérant les risques qu'ils prennent à l'étranger. Le respect et la reconnaissance de la spécificité du métier passent aussi par ce type d'appui. Lors du premier incident au Mali, un heureux concours de circonstances (avec la présence de PSA sur place) a permis à la Défense de répondre rapidement à l'urgence de la situation. Aurait-ce été le cas si deux incidents étaient survenus en même temps sur deux théâtres différents ? Pour le SLFP-Défense, il est nécessaire de donner les moyens aux services d'appui psychosocial afin de pouvoir répondre directement aux besoins du personnel lors de ce type d'incident. ■

Dans les chaussures d'un conseiller en prévention

Le conseiller en prévention est un des acteurs clés du bien-être au travail. Pour mieux appréhender ce métier trop peu connu, nous rencontrons Dimitry Modaert, délégué permanent au SLFP-Défense et conseiller en prévention.

Comment avez-vous fait connaissance avec le monde de la prévention ?

« Après l'Ecole Royale Militaire, j'ai travaillé comme officier logisticien, membre de la ligne hiérarchique. De 2006 à 2011, je représentais mon chef de corps au Comité de Concertation de Base (CCB). C'est vraiment là que j'ai découvert le domaine de la prévention. Être en contact direct avec les acteurs de terrain a éveillé ma curiosité. »

Et vous avez sauté le pas ?

« Oui. Je ressentais vraiment le besoin d'aider mes collègues, au sens large. J'ai entamé la formation de conseiller en prévention niveau 1 et j'ai intégré le Service Local de Prévention et Protection au Travail d'Amay ! »

Passer de membre de la ligne hiérarchique à conseiller en prévention, c'est un sacré changement non ?

« Oui et non. En fait, mon expérience d'officier a été un bagage incroyable. Pour aider, il faut pouvoir comprendre les attentes et les besoins du commandement ! Sans ça, on est coupé de la réalité et donc moins utile. Cette approche a, je pense, porté ses fruits car le commandement a vite compris que mes propositions étaient réalistes et applicables. Bien évidemment, ça marche dans les deux sens : ayant été moi-même dans la fonction de chef, je n'acceptais pas facilement un non quand je savais pertinemment que c'était faisable ! »

Concrètement, ça ressemble à quoi le travail d'un conseiller en prévention à la Défense ?

« Outre les conseils à l'employeur et la participation au CCB, il y a surtout les visites des lieux de travail. Ce sont des moments privilégiés pour être en contact avec les travailleurs, la ligne hiérarchique et de discuter les problèmes du quotidien. Cela nous a permis d'aborder notamment la problématique d'amiante de façon plus structurelle et d'éviter les rafistolages par ci par là. Bien sûr, quand on est proactif ça ne plaît pas toujours à tout le monde. »

Vous voulez dire qu'on se met des gens à dos ?

« Cela peut arriver, oui, et c'est pour cela que l'indépendance légale du conseiller en prévention et la protection qui en découle est fondamentale. Il m'est arrivé de subir des intimidations par rapport à certains dossiers et c'est bien sûr inacceptable ! Dans une organisation aussi pyramidale que la Défense, il est parfois difficile de faire valoir son expertise si on n'a pas le « bon » grade. C'est malheureusement une réalité des conseillers en prévention. »



Dimitry Modaert, délégué permanent au SLFP-Défense et conseiller en prévention.

Vous avez quitté votre fonction de conseiller en prévention en 2015 pour devenir délégué permanent au SLFP-Défense. Pourquoi ce choix ?

« En réalité, c'était pour moi une suite logique. Les points communs entre les deux fonctions sont évidemment de vouloir améliorer les situations de travail et d'aider les gens. Être au SLFP-Défense me permet maintenant de donner un point de vue et de le défendre jusqu'au bout, là où dans mon ancienne fonction je proposais des mesures qui n'étaient pas tout le temps suivies. A la longue, cela devient frustrant. »

Si on regarde votre parcours, vous avez été successivement membre de la ligne hiérarchique, conseiller en prévention indépendant, et maintenant membre d'une organisation syndicale !

« Oui, c'est assez inédit je pense ! Mais c'est une vraie richesse de pouvoir bénéficier de ces expériences. J'ai une très bonne connaissance des acteurs et du monde de la prévention, je connais les réalités de terrain de chacune des « parties » et ça me permet aujourd'hui de défendre nos membres de la meilleure manière qui soit ! » ■

Du nouveau concernant les contrôles médicaux chez bpost

Tout le monde sait que quand une personne est malade, elle peut avoir un contrôle médical. Depuis des années, ce contrôle se passe de manière inopinée au lieu de résidence du malade. Bpost a maintenant décidé de moderniser la procédure à partir du 1er avril 2020 dans le but de réduire le nombre de contrôles.

Pour mettre en place la nouvelle procédure, bpost a signé un contrat avec MediCheck. Cet organisme garantit qu'un cabinet de contrôle est disponible dans un rayon de 15 kilomètres du domicile de chaque employé. Le fait que vous soyez autorisé ou non à quitter la maison en tant qu'employé malade joue un rôle majeur dans la manière dont le contrôle sera effectué.

Les différentes situations

Vous êtes autorisé à quitter la maison et il y a un cabinet d'un médecin contrôle dans un rayon de 15 km de votre lieu de résidence :

au lieu d'un contrôle inattendu, une invitation sera envoyée par SMS. Un deuxième SMS sera envoyé comme rappel 24 heures avant le rendez-vous. Le membre du personnel devra donc se rendre au cabinet. Les coûts du trajet seront automatiquement remboursés sur base du montant forfaitaire déjà applicable.

Vous n'êtes pas autorisé à quitter la maison ou il n'y a pas de cabinet de médecin contrôle dans

un rayon de 15 km de votre domicile : le membre du personnel recevra un SMS l'informant que le médecin vous rendra visite. Si vous n'êtes pas chez vous à ce moment-là, la période de maladie sera convertie en une période d'absence injustifiée en raison d'une irrégularité administrative.

Si l'agent est autorisé par son médecin traitant à quitter son lieu de résidence mais se trouve dans une situation de mobilité réduite, déterminée par le médecin traitant ou par le médecin contrôle, la visite médicale aura également lieu à la résidence de l'agent.

Vous pouvez toujours répondre aux SMS que vous recevez de MediCheck si nécessaire.

Pas de sms

Si bpost n'a pas le numéro de téléphone portable du membre du personnel ou si MediCheck ne reçoit pas d'accusé de réception (si votre téléphone portable est allumé, MediCheck recevra automatiquement un SMS de notification) du

SMS, une visite à domicile non annoncée peut toujours avoir lieu. En cas d'absence, une note sera laissée, comme auparavant, vous invitant à vous présenter au cabinet le lendemain. Bien entendu, la procédure de recours convenue dans la CCT 2019-2020 reste applicable.

La procédure complète sera expliquée à tous les employés par l'intermédiaire du management dans les prochaines semaines. En outre, une lettre sera jointe aux fiches de paie de février et mars 2020, expliquant la procédure d'une part et vous demandant de fournir votre numéro de téléphone portable d'autre part. Il n'est pas obligatoire de fournir votre numéro, l'ancien système peut être effectué dans ce cas.

Signalez tout problème

Au bout de trois mois, le nouveau système sera évalué avec les syndicats. Tenez-nous informés de tout problème par l'intermédiaire de votre délégué de secteur.

NOUVEAU! Notre lettre d'information

En tant que membre, vous pouvez dès à présent vous inscrire à la lettre d'information du SLFP-Poste.

Envoyez votre nom, numéro de matricule et adresse mail vers newsletter-post@slfp.eu. En plus de la communication mensuelle après la Commission Paritaire, vous y trouverez également des informations importante et urgentes.

A partir de maintenant, vous pouvez en tant que membre vous inscrire à la lettre d'information du SLFP-Poste.



Réintégration

Le personnel contractuel menacé de pauvreté

Fin 2016, le législateur a adapté la loi de réintégration. Les conséquences qui en ont découlé sont énormes tant pour les employeurs que pour les travailleurs. L'objectif poursuivi par la modification de la loi était de remettre les malades de longue durée au travail. Il reste toutefois de nombreuses lacunes qui font que la loi dépasse régulièrement son objectif.

Qu'est-ce que la réintégration ?

La réintégration vise à promouvoir les travailleurs qui ne peuvent plus exécuter temporairement ou définitivement le travail convenu en raison d'un problème médical (psychique ou physique), en leur procurant temporairement ou définitivement un travail adapté ou un autre travail. Il sera temporaire en attendant d'exercer à nouveau leur travail convenu ; il sera définitif s'ils sont déclarés définitivement inaptes.

La procédure de réintégration peut être requise par le travailleur (ou son médecin traitant) dès qu'il est en possession d'un certificat de son médecin traitant attestant qu'il n'est pas capable d'exécuter temporairement ou définitivement le travail convenu.

Le médecin-conseil (mutuelle) peut vérifier deux mois après la déclaration d'incapacité de travail si le travailleur entre en ligne de compte pour une réintégration. Enfin, après quatre mois d'incapacité de travail, ou lorsque le travailleur reçoit de son médecin traitant un certificat d'incapacité définitive, l'employeur peut démarrer un trajet de réintégration.

Le médecin du travail est en définitive la personne qui effectue l'examen de réintégration. Il/elle se consulte avec le travailleur, le médecin traitant, le médecin-conseil, le dirigeant immédiat et éventuellement le coordinateur d'intégration et/ou de prévention. Ceci devrait avoir lieu dans une approche positive, en vérifiant ce dont le travailleur est encore capable.

La décision finale découlant de l'évaluation de réinsertion peut être diverse :

1. la possibilité existe que l'on puisse reprendre à terme le travail convenu. Entretemps, un travail adapté ou différent est possible ;

2. la possibilité existe que l'on puisse reprendre à terme le travail convenu. Entretemps, un travail adapté ou différent n'est pas possible ;
3. on est définitivement inapte à reprendre le travail convenu, mais on est en état d'exécuter un travail adapté ou différent ;
4. on est définitivement inapte à reprendre le travail convenu, et pas en état d'exécuter un travail adapté ou différent chez cet employeur ;
5. il n'est pas opportun pour le moment de démarrer un trajet de réintégration pour des raisons médicales.

Où se situe le problème ?

En cas de maladie, les collaborateurs contractuels bénéficient d'un mois de salaire garanti, après quoi ils perçoivent une allocation de leur mutuelle. Si la troisième décision a été prise, dans laquelle on est déclaré définitivement inapte, mais que l'on est capable d'exécuter un travail adapté ou un travail différent, c'est là que commence le calvaire. L'employeur dispose d'un an pour établir un plan de réintégration en vue de trouver un travail adapté ou différent. S'il n'y réussit pas, le contrat est dissous sans délai de préavis ni indemnité.

Un exemple concret

Un travailleur d'une entreprise publique est détenteur d'un contrat de durée indéterminée ; il exécute principalement un travail physique. L'intéressé fait une chute pendant le week-end, et il garde une fracture compliquée du bras. Cette personne doit subir plusieurs interventions chirurgicales, après quoi on constate que la force dans le bras ne sera plus jamais comme celle d'avant. Son certificat médical indique que pour commencer il est en incapacité de travail pendant trois mois, et ce délai est encore prolongé à plusieurs reprises. A partir du deuxième mois

d'absence, il perçoit un revenu de remplacement de sa mutuelle.

Après quelques mois (plus de quatre), le management de l'entreprise publique fait une demande de réintégration. La décision prise est la troisième possibilité, dans laquelle il est déclaré définitivement inapte au travail qu'il effectuait, mais qu'un travail adapté ou différent peut être exécuté. Il continue de percevoir une allocation de sa mutuelle jusqu'à ce que le médecin-conseil décide que l'intéressé peut reprendre le travail, adapté ou non. Dès ce moment, il ne perçoit plus d'allocation.

Vu que ni l'employeur ni la mutuelle ne fournissent un revenu à l'intéressé, il se retrouve les mains vides. De sa propre initiative, il contacte le FOR-REM pour s'inscrire à une formation. Cela lui est refusé du fait qu'il n'a pas droit au chômage. Où qu'il s'adresse, il semble qu'il ne peut trouver de l'aide nulle part.

Ce qu'il ignore à ce moment, et personne ne le lui dit, c'est qu'il a droit à une allocation temporaire de l'ONEM pour raisons médicales. Il lui suffit de demander un formulaire C3.2 à son service du personnel et de le transmettre à l'ONEM.

La législation garantit effectivement que l'on puisse conserver un revenu, mais la communication à ce propos est loin d'être claire. La réintégration doit éviter que l'on puisse être licencié sans plus, mais il est plus important que l'on ne soit pas abandonné à son sort. C'est pourquoi il est très important que chacun sache à quoi il a droit.

« Un service écoute au service de tous ! »

Afin d'améliorer le bien-être de nos affiliés, le service écoute et de soutien a été initié au SLFP-Enseignement en 1999, par notre président communautaire honoraire, André Dehut. Il a instauré ce service avec l'aide d'un psychologue, d'un directeur de CPMS et de Gérard Marnette. A sa pension, ce dernier a été remplacé par Alain Pierlot. Vu le nombre d'affiliés en mal-être, le succès du service va grandissant. Il est maintenant assuré de main de maître par Sabine Godfroid, assistante sociale de formation et coachée en thérapie brève par une professionnelle du métier.

Elle a accepté de nous consacrer quelques minutes de son temps afin de vous aider à comprendre comment fonctionne ce système.

Sabine, comment les affiliés en souffrance peuvent-ils prendre un rendez-vous avec toi ?

« Tout simplement en téléphonant à la centrale, au 02/5480020, qui me transmet la demande. Je reprends contact avec l'affilié et lui donne rendez-vous soit rue du Commerce 20, soit dans un bureau de la CGSLB proche de leur domicile ou de leur école. »

Combien de temps après l'appel fixes-tu l'entretien ?

« Jamais tout de suite, car il faut un peu de temps pour que la personne voie sa colère ou sa tristesse retomber, qu'elle ne soit plus en moment de grande tension, qu'elle ait pris un peu de recul et soit donc plus objective. Je dirais entre une semaine et quinze jours. »

Combien de fois les rencontres-tu ?

« Généralement, ce n'est que 3 fois car c'est dans le cadre d'une thérapie brève. »

Quelles démarches proposes-tu à l'affilié si tu t'aperçois qu'il a encore besoin d'aide ?

« Si je m'aperçois que la personne doit encore être aidée, soit je l'oriente vers Cohezio (anciennement SPMT-Arista), si le mal-être est focalisé sur l'école. Mais c'est rarement le cas. Très souvent, les gens souffrent de burn-out découlant de problèmes qui n'émanent pas uniquement de l'école, mais également familiaux ou de santé... Alors, je les oriente vers le service adéquat, que ce soit un psychologue, un sophrologue, un kinésologue, ... »

Pour quelle raison est-il important de disposer d'un service écoute ?

« Tous les affiliés que j'ai rencontrés disent qu'ils ne trouvent ce type de service dans aucun autre syndicat. Ils apprécient le fait d'être écoutés sans être jugés. C'est de l'écoute active qui ne dévie pas toujours sur l'administration ou la hiérarchie. »

Pouvez-vous nous donner un exemple concret, sans citer de nom bien sûr, de type de dossier pour lequel vous êtes intervenue ?

« Il faut d'abord savoir que la plupart des personnes qui font appel à la cellule écoute sont des gens motivés possédant beaucoup de conscience



professionnelle. Ils ont envie d'avancer, de se donner à fond dans leur métier et les entraves qu'il rencontrent les placent en position de malaise face à un système qui ne correspond pas toujours à leurs aspirations. Je peux prendre le cas d'une personne très impliquée, voulant se donner à fond dans la transmission de son savoir mais qui est en malaise car le système actuel est trop cadenassé : grosses classes, système de sanctions mal approprié. Après discussion, l'institutrice a pu mettre en relation l'éducation qu'elle a reçue avec sa perception du système scolaire actuel. Nous en avons toutes les deux conclu qu'il valait mieux pour elle de le quitter, qu'elle serait plus épanouie dans un autre système d'enseignement. Depuis elle est coach scolaire dans une ASBL pluridisciplinaire. »

Avez-vous des retours d'affiliés que vous avez aidés ?

« Bien sûr, et ils sont souvent très positifs. Je reçois de nombreux remerciements. Beaucoup disent avoir apprécié l'empathie et la bienveillance ressenties. Souvent, j'arrive à leur faire prendre conscience des problèmes qu'ils rencontrent en lien avec leur burn-out et auxquels ils n'avaient pas ou plus pensé. Ils se sentent plus détendus, soulagés et arrivent à voir leur situation avec plus de clairvoyance. Il faut que les affiliés reprennent confiance, espoir, qu'ils fassent ce qui est bon pour eux... »

« En conclusion, on peut affirmer qu'au SLFP, nous avons de la chance de pouvoir bénéficier de ce service. Alors si vous vous sentez en souffrance, que vous avez besoin de soutien, d'être écoutés et conseillés, n'hésitez pas, un mot un geste et Sabine fait le reste !

Catherine HENRARD

Permanente syndicale SLFP-Enseignement

Le bien-être au travail : les bâtiments scolaires sont vétustes

Un combat permanent

Alors que nous sommes à l'ère où le bien-être au travail revêt une importance capitale, on peut affirmer qu'au niveau de l'état des bâtiments scolaires en Wallonie et particulièrement à Bruxelles, c'est loin d'être le cas. Les bâtiments sont vétustes, il y pleut, ils sont en état de délabrement avancé, beaucoup de murs sont couverts de moisissures, et j'en passe.



Michel Oeyen,
président de la section
de Bruxelles : « Nos
conditions de travail et
celles des élèves sont
une véritable priorité
pour le SLFP »

Suite aux actions menées par le SLFP, des promesses d'investissement de fonds permettant la rénovation de ces bâtiments ont-elles été faites par les responsables politiques ?

« Des promesses oui, on parle d'1 milliard pour toutes les zones et tous réseaux confondus. Nous attendons des actes lors de l'ajustement budgétaire car cela fait des années que nous entendons des promesses des gouvernements précédents. Nous serons confrontés à d'énormes difficultés si rien n'est fait rapidement et parler de Pacte pour un enseignement d'excellence dans ces conditions de travail, c'est une aberration. Le SLFP sera attentif et est prêt à continuer à défendre, dénoncer les conditions de travail de tous les membres du personnel des écoles jusqu'à ce que nous puissions travailler dans d'excellentes conditions. »

Comme vous pouvez le constater, le combat est intense, mais loin d'être terminé ! Heureusement que nous pouvons compter sur le dynamisme et la vigilance du SLFP. Que ce soit à Bruxelles ou en Wallonie.

Alors, si vous constatez des défaillances, n'hésitez pas à revenir vers nous. ■

Catherine HENRARD

Permanente syndicale SLFP-Enseignement

Nos permanents et représentants syndicaux n'ont cessé de se battre afin d'obtenir des moyens pour restaurer ces bâtiments et donc de permettre aux membres du personnel de travailler dans des conditions optimales. Pour vous donner une idée précise de ce qui a déjà été entrepris dans la zone bruxelloise, nous avons interrogé monsieur Michel Oeyen, président de la section de Bruxelles :

Quand as-tu été interpellé la 1ère fois quant à la vétusté des bâtiments scolaires de ta zone ? Cette première interpellation a-t-elle été suivie par d'autres ?

Michel Oeyen : « Dès que j'ai pris fonction il y a 4 ans, j'ai constaté qu'une grande partie du parc scolaire bruxellois était vétuste. Nous avons périodiquement dénoncé des conditions de travail déplorables. Cette année, tout a commencé par un arrêt de travail à l'AR Ganshoren, où l'école est composée de préfabriqués de l'Expo de 1958. Peu après, les enseignants de l'AR Uccle2 ont décidé de ne plus accepter leurs conditions de travail et d'espérer des changements dans un futur proche. Malheureusement, d'autres écoles sont dans le même cas et nous avons décidé, le 16

décembre 2019, de mobiliser toutes les écoles bruxelloises du réseau WBE. »

Comment pourrait-on qualifier l'état de certaines écoles de Bruxelles ?

« Pour paraphraser des journalistes suite au rapport d'une conseillère en prévention : elles sont "en ruines." »

Peut-on dire qu'un réseau est plus touché qu'un autre ?

« Le réseau WBE a été le plus médiatisé mais tous les réseaux sont touchés sans exception. »

Quelles ont été les démarches entreprises par le SLFP par rapport à cet état de fait ?

« Nos conditions de travail et celles des élèves sont une véritable priorité pour le SLFP. Après avoir médiatisé nos arrêts de travail, nous avons décidé d'illustrer l'état des bâtiments en réalisant une vidéo afin d'interpeller, conscientiser des parlementaires, les Ministres Désir et Daerden ainsi que le Ministre-Président Jeholet de la Fédération Wallonie-Bruxelles. Nous avons rencontré toute une série d'acteurs et cette problématique est prise au sérieux. »

Des soins ! Et ma santé ?

Courageux, dévoué, respectueux, discipliné, serviable... Autant de qualificatifs à attribuer au personnel des « Soins de Santé ». Les ministres se succèdent, tous disent reconnaître la charge de travail du personnel soignant, tous disent comprendre la lassitude et l'épuisement physique liés aux conditions de travail de plus en plus difficiles. Pourtant peu d'actes forts sont initiés en vue d'enrayer la spirale négative qui entraîne les conditions de travail dans les abîmes de l'acceptable. Mais que se passe-t-il ?



Le SLFP-ALR constate et dénonce depuis des années ces conditions qui se détériorent. Nous en avons identifié de différentes natures qui ont chacune à leur niveau un impact dramatique sur la santé morale du personnel :

- Les relations, avec un nombre grandissant de patients ou leurs familles, qui se dégradent. Le manque de respect, de considération, les exigences et le sentiment d'impunité dégradent irrémédiablement les conditions de travail du personnel qui souvent se trouve seul et démuni face à la « violence » des rapports humains.
- Le manque cruel de personnel soignant se fait sentir au quotidien et pèse sur le moral et la santé. Pourtant, les mesures prises ces dernières années ne semblent pas aller dans le bon sens. Allonger les carrières et l'ineptie que représente la classification « IFIC ». Le SLFP-ALR s'est opposé avec force sur ces sujets car nous sommes persuadés qu'il créera à moyen terme des inégalités dramatiques, causera un désintérêt pour les formations des spécialisations et une raréfaction encore plus

importante du personnel soignant spécialisé. Pour ces raisons, le SLFP-ALR luttera sans cesse contre cette grille de calcul arbitraire et totalement déconnectée.

- A niveau d'étude égal, les valorisations salariales du personnel des soins de santé sont inférieures à la moyenne des salaires obtenus dans les autres secteurs d'activités. Compte tenu de la charge psycho-sociale, de la charge physique, des prestations irrégulières et « inconfortables », le SLFP-ALR revendique une revalorisation des barèmes de l'ensemble du secteur.
- Bon nombre de sites, de bâtiments et de locaux ne permettent plus les conditions de travail modernes et optimales pour le personnel. Parfois le matériel ou le manque de celui-ci créent de l'anxiété dans le chef de ces professionnels de la santé consciencieux. Le cadre de travail et les « outils » défectueux créent une insécurité pour les patients et induit une responsabilité plus importante pesant sur les épaules des travailleurs. Pour le SLFP-ALR, l'investissement dans le cadre de travail doit être linéaire et ne doit pas

s'opposer à l'investissement en faveur du personnel.

Ces constats posés, nous avons sous les yeux le cocktail explosif qui pèse lourdement sur le moral et la santé du personnel des « Soins de Santé ». Le burn out impacte le personnel dans ce secteur. Nous avons une responsabilité énorme, représenter les « oubliés », les « écrasés », les « dévoués ». Des soins ? Oui ! Mais, pas au détriment de la santé des travailleurs ! Nous espérons la formation d'un gouvernement fédéral de plein exercice afin de porter ces sujets au cœur des négociations futures.

D'ores et déjà, le SLFP-ALR est au travail et porte ces sujets dans les gouvernements régionaux.

Soyez assurés, chers membres, que vous pourrez compter sur la santé syndicale du SLFP-ALR pour continuer à administrer les « piqures de rappel » nécessaires auprès de nos décideurs.

François ROOSENS
Président de la région Wallonne-ALR



Francine Collin succède à Pierre Gengoux

Une femme à la présidence du SLFP Région wallonne

A 56 ans, Francine Collin a été élue avec 75 % des voix à la tête du SLFP Région wallonne lors de l'Assemblée générale du SLFP-RW du 21 janvier 2020. Pierre Gengoux, qui occupait le poste ad interim depuis le 1er décembre 2015, est retourné vers la vice-présidence du Service social des services du gouvernement wallon.

Entrée au SLFP d'abord comme déléguée en 2011 puis déléguée permanente en 2013, Francine était, avant son élection, en charge du Secrétariat général, du SPW Mobilité et Infrastructures, du SPW Agriculture, Ressources naturelles et Environnement, du SPW Territoire, Logement, Patrimoine et Energie, mais aussi des Organismes d'intérêt public suivants : ISSeP (Institut scientifique de service public), Circuit de Spa-Francorchamps, CESEW (Conseil économique social et environnement) et enfin, APAQ-W (Agence wallonne pour la promotion d'une agriculture de qualité).

Madame Collin, comment envisagez-vous votre présidence ?

Francine Collin : « En me mettant avec authenticité, motivation, dynamisme, volonté et optimisme au service du SLFP, dans un esprit constructif. »

C'est-à-dire ?

« Je conçois le poste de présidente comme la mise à disposition de toute l'expérience que j'ai acquise au cours du travail effectué auprès des affiliés et des délégués, dans des dossiers souvent techniques, et au sein du Comité de secteur XVI et du Comité supérieur de concertation. Garder le contact avec le terrain me paraît indispensable, c'est pourquoi je me suis engagée à rencontrer tous les délégués dans leur entité respective, OIP ou SPW, au moins une fois par an.

Un échange permanent est non seulement nécessaire mais également autant instructif que constructif. Travail en équipe et dialogue sont de puissants moteurs qui permettent d'avancer, de mieux collaborer, de s'améliorer et donc, d'améliorer la qualité du service à assurer aux affiliés en redonnant du sens à notre engagement syndical. »

Vos objectifs à court et moyen termes ?

« Assurer une meilleure visibilité du SLFP-RW en Région wallonne et le faire progresser dans le respect des valeurs de liberté, tolérance et indépendance de toute influence politique qui nous caractérisent, en garantissant à chacun de s'exprimer librement dans le respect des principes de responsabilité et de solidarité, et veiller à garantir

ces valeurs au cœur de nos démarches; améliorer la communication et le dialogue, renforcer l'esprit d'équipe, les échanges et la cohésion au sein du secteur, dynamiser les comités provinciaux (Liège, Hainaut, Namur et Luxembourg) ; fédérer tous les délégués et faire du comité général un lieu interactif de partage de l'information utile et évolutif, avec l'apport d'outils complémentaires. »

Quel type d'outils complémentaires ?

« Avec l'équipe du bureau permanent du SLFP-RW, renforcer les connaissances de nos délégués au moyen de formations et de séances d'information adaptées à leurs besoins et centrées sur le code de la fonction publique, les statuts et procédures, les risques psycho-sociaux, le code du bien-être au travail, entre autres. »

Un dernier mot pour vos affiliés ?

« Je tiens à remercier mon prédécesseur Pierre pour le travail accompli dans leur intérêt. C'est en les assurant de mon entier dévouement que je reprends le flambeau, prête à relever tous les défis. »

Martine RENAUX

Protocole d'accord social 2020-2022 : Merci!

CHEMINOTS

Le préavis de grève déposé en date du 19 décembre 2019 avec nos collègues de la CGSP et associé à notre détermination, ont porté leurs fruits grâce à vous. Le SLFP-Cheminots remercie l'ensemble des Cheminots mobilisés contre ce projet de protocole d'accord social 2020-2022. Comme déjà annoncé, pour notre première participation aux négociations, le SLFP-Cheminots s'est montré

plus que réticent à l'idée d'obtenir un accord sur un protocole jugé plus qu'inacceptable. Nous demandions le retrait de l'entièreté de ce protocole. L'arrivée de ce dernier et ce après plusieurs années d'efforts demandés et consentis par les Cheminots était tout simplement inadmissible. Suite au comité de pilotage du 9 janvier 2020, la direction propose et ce dans le but de renouer le dialogue social, le retrait du protocole,

le maintien de l'assurance hospitalisation, une garantie d'engagement de 2863 collaborateurs ainsi qu'un Ecochèque (200€) à tous les Cheminots sans contrepartie. Le dialogue est donc à nouveau ouvert mais le combat n'est pas terminé, nous resterons très attentifs et continuerons à défendre avec force et détermination le bien-être de tous les Cheminots. Nous vous tiendrons informés de l'évolution de ce dossier.

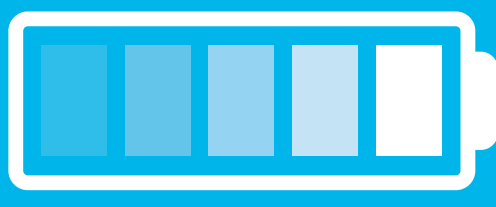
Procédure en cas de maladie

Si vous tombez malade, il est important de suivre correctement les étapes prévues par l'employeur. Cela varie selon que vous travaillez chez Infrabel, la SNCB ou HR rail. Consultez <https://www.slf-rail.be/fr> pour connaître la procédure complète.

Optez pour une approche positive ! Votez CGSLB !

La procédure des élections sociales se poursuit dans les entreprises du secteur privé occupant au moins 50 travailleurs. Nous en sommes pour le moment à l'introduction des listes, entre le 17 mars et le 30 mars 2020 suivant la date du vote dans l'entreprise. Ensuite nos candidats et candidates mèneront campagne pour inciter leurs collègues à noircir la case à côté de leur nom. Si vous connaissez des personnes qui travaillent dans le secteur privé, dites-leur de voter pour la liste, la liste de la CGSLB !

Investissez votre
énergie dans le
syndicat positif.



Votez 1
Votez CGSLB

Élections sociales 2020

www.votez1.be

Votre liberté, votre voix



Un dialogue constructif et positif pour obtenir les meilleurs résultats. Au Syndicat libéral, on sait que cela fait toute la différence. Le syndicat positif ? C'est le Syndicat libéral bien évidemment !

Plus de dialogue, moins de casse

À la CGSLB, le dialogue est primordial, cela fait partie de notre ADN. Nous voulons que le travailleur et l'entreprise progressent. Ce n'est que lorsque toutes les possibilités de négociations sont épuisées que nous passons à des actions plus dures. Comme nos délégués et nos déléguées le disent si bien : pas besoin de crier pour se faire entendre et défendre vos intérêts ! Pour plus de dialogue et moins de casse.

Votre liberté, votre voix

Pour la CGSLB, on peut être libéral et social. De plus en plus de personnes se retrouvent dans les valeurs de notre libéralisme social : liberté, responsabilité, solidarité et tolérance. Nous agissons dans l'intérêt de toutes et tous, sans distinction.

Votre liberté, votre voix. Chez nous, chacun peut exprimer librement ses idées, sans tabous. Nous ne sommes liés à aucun parti politique. Les délégués et déléguées CGSLB décident en toute indépendance. Cela leur permet d'avoir une approche qui fonctionne réellement dans votre entreprise. Un soulagement pour tous les travailleurs ! ■