



argument



Continuons à prendre soin les uns des autres

Contact

SECRÉTARIAT GÉNÉRAL

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

CHEMINOTS

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

AFRC : ADMINISTRATIONS FÉDÉRALES, RÉGIONALES ET COMMUNAUTAIRES

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

ALR : ADMINISTRATIONS LOCALES ET RÉGIONALES

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

ONDERWIJS

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

ENSEIGNEMENT

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

LA POSTE

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

PROXIMUS

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

ORDRE JUDICIAIRE

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

DÉFENSE

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

FINANCES

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

POLICE

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

Contenu



Interview avec le ministre de la Fonction publique Clarinval 4-8

Le président du SLFP François Fernandez rend visite au ministre de la Fonction publique David Clarinval (MR). Ils jettent ensemble un regard sur la crise du coronavirus.



Un virus change les relations de travail pour de bon 8-9

Toute la fonction publique, sous la contrainte de la quarantaine et du confinement, a bouleversé son mode de fonctionnement en toute hâte.



Et maintenant, montrer un réel respect ! 12

Le SLFP-ALR a obtenu la suspension et la révocation de deux arrêtés royaux (AR) litigieux pour le personnel de la santé.



Revoir le Télétravail chez Proximus 13

Le SLFP-Proximus réexaminera les accords actuels en matière de télétravail dès que les négociations de la nouvelle convention collective du travail commenceront.



Entretien avec un instructeur au Centre d'instruction de Base 18-19

Un entretien à propos de l'impact de la crise du coronavirus sur la formation des candidats-militaires.

Dernier appel pour la prime syndicale prolongée



Cette année vous devez faire la demande de votre prime au plus tard le 31 juillet 2020 auprès de votre secrétariat SLFP auquel vous versez votre cotisation.

En raison de la crise du coronavirus et compte tenu des circonstances exceptionnelles, la période pour la demande de prime syndicale est donc prolongée d'un mois. Vous trouverez plus d'information sur www.slfp.eu/prime-syndicale

Photo cover : Studio Papaver

Colophon

Editeur Responsable
Membres de la rédaction

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

Rédaction finale
Communication
Direction et Publicité
Préresse
Impression



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



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

Retour à une normalité ?

« Les services publics ont prouvé qu'ils sont efficaces »

Nous avons vécu ces trois derniers mois au rythme des réunions du Conseil National de Sécurité (CNS). C'est le CNS qui donnait le tempo de ce que l'on pouvait ou que l'on ne pouvait pas faire.

Les services publics essentiels sont restés opérationnels. De nombreux membres du personnel sont toujours en première ligne.

Une grande partie de la Fonction publique a basculé vers le télétravail et a réussi cette re-conversion rapidement et avec beaucoup de succès. Il y a bien eu ici ou là quelques petits problèmes techniques, mais dans l'ensemble, le service au citoyen a pu être garanti.

Que retenir alors ? Que la Fonction publique, contrairement à ce que la majorité de nos politiques pensent, n'est pas sclérosée et/ou archaïque, mais bien réactive, moderne et performante.

D'aucuns ont déjà oublié le travail accompli par les services publics lors de cette crise sanitaire,

qui n'est pas encore terminée, et sont prêts à remettre en question leur utilité.

Les services publics ont prouvé qu'ils sont efficaces, il est temps de réinvestir durablement et d'arrêter d'écouter le chant des sirènes qui veut que tout au privé serait plus performant.

Les applaudissements deviennent rares et les services des soins souhaitent que la reconnaissance transforme cet élan de solidarité en quelque chose de plus concret. Revalorisation de ces fonctions, recrutements et refinancement des infrastructures hospitalières sont une nécessité urgente.

Alors, retour à la normalité ? Si c'est pour revenir aux politiques que nous avons connues ces dernières décennies, c'est clairement non pour le SLFP.

Nous voulons que l'engagement de toutes celles et ceux qui se sont démenés ces derniers mois porte ses fruits, que cela se traduise par un réinvestissement dans les services publics, ce serait là la meilleure des reconnaissances pour tous les efforts consentis lors de cette crise.



François Fernandez-Corrales, Président général du SLFP.

Passez un bon été et profitez, prudemment, de vos proches. Vos collègues et le SLFP veillent sur vous.

Continuez de prendre soin de vous, de vos collègues et de vos proches. ■

Mauvaise nouvelle

La Cour Constitutionnelle confirme le service minimum aux chemins de fer

L'Arrêt de la Cour Constitutionnelle du 14 mai dernier confirme la légitimité du service minimum à la SNCB, instauré par la loi du 29 novembre 2017.

La Cour reconnaît que la loi peut contenir une interférence dans l'exercice de la liberté syndicale et dans le droit à la négociation collective et qu'elle organise une restriction au droit de grève, un droit fondamental reconnu internationalement.

La Cour fait la balance et juge que, même s'il s'agit de droits fondamentaux, préserver le droit au transport, à la libre circulation et à la mobilité sont des libertés plus importantes que le droit de grève.

La Cour suit en cela l'option politique du législateur, met sur le côté une

série de traités internationaux et donne, avec le législateur, également en droit définitivement la priorité aux intérêts de la SNCB et des voyageurs sur ceux des syndicats et du personnel.

La Cour a uniquement annulé la sanction des volontaires au travail : celui qui n'annonce pas à l'avance qu'il viendra travailler ne sera donc pas sanctionné s'il se présente au travail.

Espérons que ce ne soit pas le prélude à plus de service minimum ?

Réf : loi du 29.11.2017 relative à la continuité du service de transport ferroviaire de personnes en cas de grève

Arrêt CC no. 67/2020 du 14.05.2020

Le président du SLFP François Fernandez rend visite au ministre de la Fonction publique David Clarinval (MR). Ils jettent ensemble un regard sur la crise du coronavirus.

« Les caricatures des fonctionnaires sont définitivement derrière nous »

La rencontre entre un homme politique et un syndicaliste n'est actuellement pas sans risques. C'est ainsi que le président de la FGTB Robert Vertenueil a dû démissionner après une double interview un peu trop aimable au goût de son arrière-ban avec le président du MR Georges-Louis Bouchez. Le président du SLFP François Fernandez-Corrales n'a pas froid aux yeux et il s'est rendu chez David Clarinval, le tout nouveau vice-Premier ministre MR et ministre de tutelle des fonctionnaires fédéraux. Pas de soucis : tout s'est bien déroulé... Le ministre MR et le président du SLFP ont jeté un regard sur le champ de bataille du corona de ces derniers mois et ils ont tiré les conclusions suivantes : les services publics ont rempli leur rôle à la perfection.



Ministre Clarinval : « Tous les départements ont parfaitement joué leur rôle dans des conditions difficiles, avec des obligations de changements inédits et à une vitesse incroyable »

Argument : En ces temps de crise du coronavirus, tous les services publics ont plus que prouvé leur utilité et ils ont aidé à continuer de faire tourner le pays. Voulez-vous adresser un message particulier à tous les fonctionnaires ?

David Clarinval : « Tout d'abord je vous remercie de me donner la parole dans votre magazine Argument pour m'adresser à tous les fonctionnaires. Ces derniers mois ont démontré que les services publics en général - et ceux du fédéral en particulier - sont essentiels. Tous les départements ont parfaitement joué leur rôle dans des conditions difficiles, avec des obligations de changements inédits et à une vitesse incroyable. Je tiens à remercier l'ensemble des agents, contractuels et statutaires, pour leurs efforts. Nous avons un service public qui est performant et flexible. Je sais que mon parti, le MR, a parfois été un peu maladroit avec les services publics par une vision un peu trop caricaturale ou négative. C'est l'occasion pour moi et mon parti de reconnaître qu'il y a eu des maladresses et de corriger le tir. La Première ministre Sophie Wilmès l'a démontré en abandonnant, quand elle était ministre de la Fonction publique, le projet CODEX et de même pour la contractualisation. Nous avons mené des négociations avec les différents syndicats pour prendre des mesures dans cette période de crise, nous avons fait des efforts budgétaires pour la police locale et fédérale dans le cadre de la problématique de fin de carrière. Concrètement, 97 millions d'euros sont prévus pour la police locale et 34 millions d'euros pour la police fédérale. Nous avons mis en place le second pilier pour les agents contractuels fédéraux : 54 millions d'euros en 2019 et 32 millions en 2020 et les années suivantes. Je pense aussi aux avancées comme le congé parental corona pour tous les travailleurs qui ont eu des difficultés pour faire garder leurs enfants durant cette crise. »

François Fernandez : « J'entends ici un message important pour tous les fonctionnaires, monsieur le ministre. Je suis heureux de l'entendre. »

David Clarinval : « La vision des syndicats est essentielle pour avoir une vision complète dans les dossiers. Et notre nouveau président Georges-Louis Bouchez est très ouvert au dialogue avec les syndicats, aussi avec d'autres que les libéraux. Vous avez pu le constater récemment par la rencontre avec le président de la FGTB, qui a fait des étincelles. Nous avons besoin d'un gouvernement de plein exercice pour régler les défis de la fonction publique. Il y a la discrimination entre les statutaires et les contractuels, la pension complémentaire, la difficulté du recrutement. Je signe chaque semaine des dérogations pour les engagements. Nous devons régler les pénuries dans les différents secteurs. Je pense aussi au recrutement problématique d'informaticiens, notamment. »

François Fernandez : « Regardons aussi la concurrence qu'il y a entre le secteur public et le privé. Je ne vise pas la privatisation des services publics, mais les jeunes qui arrivent sur un marché très concurrentiel après leurs études. J'espère que cette crise servira de déclic chez les jeunes et qu'ils vont s'engager dans la fonction publique pour travailler dans l'intérêt général de la population. Mais la concurrence entre le privé et le public est énorme. »

David Clarinval : « Tant dans le privé que dans le public, nous avons des difficultés à recruter des profils pointus. Il y a aussi une individualisation plus importante de la société. Un jeune qui termine ses études et bénéficie de toutes sortes d'avantages, comme une voiture de société, fait rapidement le choix pour le secteur privé. De plus, la génération actuelle pense moins à long terme et passe d'un emploi à l'autre. Il y a une volonté de zapping. Une carrière stable dans le secteur public, avec une sécurité salariale à long terme et une bonne pension, devient alors moins pertinente à leurs yeux. Pour certains profils il faut une revalorisation. Dans le débat sur les blouses blanches j'ai plaidé pour une revalorisation des infirmières et des infirmiers. C'est un métier pénible et indispensable. Nous l'avons très bien ressenti au cours des derniers mois. Pour trouver du personnel soignant de valeur à long terme, il faut donc leur donner un salaire décent. »



François Fernandez : « J'espère que cette crise servira de déclic chez les jeunes et qu'ils vont s'engager dans la fonction publique pour travailler dans l'intérêt général de la population »

Argument : certains secteurs ont connu énormément de souffrances humaines, dans les hôpitaux, les maisons de repos et de soins, les soins aux porteurs de handicap, l'aide à la jeunesse. Le personnel est sur les genoux. Après les applaudissements, le personnel de la santé est aussi en attente de perspectives concrètes : plus de personnel, plus de respect, une meilleure rémunération. Quels moyens le gouvernement peut-il et mettra-t-il en œuvre pour y répondre ?

David Clarinval : « Vous avez raison. La crise du coronavirus a au moins eu le mérite de montrer à tous que certains secteurs de notre société ont été sous-estimés. Les soins de santé doivent être soutenus. Le gouvernement a décidé de créer un groupe de travail pour étudier la revalorisation et le refinancement des hôpitaux. Maggie De Block (ministre de la Santé publique), Nathalie Muylle (ministre de l'Emploi) et moi-même avons entamé les discussions. Nous avons déjà mis 400 millions d'euros sur la table, pour le fonds des blouses

blanches. Il y a aussi les 150 millions d'euros du fonds IF.IC (l'asbl qui établit avec compétence la classification des fonctions et est gérée par les syndicats et les employeurs) qui devraient pouvoir être débloqués. Vous me demandez un fonds complémentaire. Si nous écoutons l'ensemble des revendications du secteur - et c'est très large : les hôpitaux, tous les soins de santé... - nous arrivons à une enveloppe structurelle d'un milliard d'euros à mettre sur la table. Je ne pense pas que nous serons capables de mettre un milliard sur la table en sus des 550 millions dont j'ai parlé. Par contre, je pense que nous pourrions faire un effort complémentaire et mettre quelques centaines de millions d'euros structurels, donc chaque année, en plus sur la table qui permettront à la fois de revaloriser les salaires, de rendre la profession plus attractive et de lutter contre les pénuries. Et de facto diminuer la charge de travail qui est très élevée à l'heure actuelle. »

Argument : En raison de la crise corona, le déficit budgétaire du pays pourrait se chiffrer à 50

Ministre Clarinval :

« Nous pourrions faire un effort supplémentaire pour revaloriser les salaires et rendre la profession plus attractive »

milliards d'euros cette année. C'est ce que vous avez expliqué à la Commission des Finances et du Budget de la Chambre. Du côté des dépenses, l'autorité fédérale a déjà pris des mesures pour presque 10 milliards d'euros. Le SLFP espère en tout cas que les services publics ne se verront pas présenter la facture de la crise corona. Comment voyez-vous les choses ?

David Clarinval : « Rappelons que mon prédécesseur a été chargé de réduire les recrutements, voire même de ne pas remplacer le personnel pensionné. Des économies majeures ont déjà été faites. Aujourd'hui, nous ne sommes plus du tout dans cet état d'esprit. Dans les années à venir, on n'aura plus de plans de restructuration comme nous en avons connu dans le passé. Nous allons clairement réinvestir dans certains secteurs. Mais il faut savoir que le déficit budgétaire est ce qu'il est. Il faudra se poser la question de voir si, au niveau de la Belgique dans son ensemble, il ne faut pas mettre en place une meilleure organisation et une autre répartition des moyens. Les régions représentent une masse de dépenses importante pour le niveau fédéral. Chacun devra faire un effort. Le fédéral ne peut pas porter la charge entière du déficit. Ce seront des décisions à prendre par le futur gouvernement. Lors des négociations pour un prochain gouvernement, mon parti défendra le refinancement des services publics et en particulier le secteur des soins. »

François Fernandez : « La crise sanitaire a démontré que les services publics sont essentiels, que le personnel peut s'adapter et s'il y a une leçon à tirer, c'est que la fonction publique s'est redynamisée suite aux changements que nous avons connus. Le SLFP plaide pour une approche structurelle et pour un réinvestissement dans le secteur public. La consolidation de l'appareil administratif, en d'autres termes, pas de généralisation de la contractualisation ou privatisation des services à la population comme c'est le cas en Flandre ou comme le ministre de

la fonction publique (N-VA) voulait le faire il y a quelque temps. Un terme au non-remplacement des membres du personnel pensionné. »

Argument : Sous la contrainte de la quarantaine et du confinement, l'ensemble de la fonction publique a transformé sa manière de travailler en toute hâte. Le télétravail est devenu le mot d'ordre et ce l'est encore toujours. Tous les services ont continué à tourner de cette manière. Pour de nombreuses personnes c'était une nouvelle façon de travailler. Nous comprenons des nombreuses réactions que le personnel veut continuer à pratiquer le télétravail. Le ministre flamand Bart Somers, ayant le Vivre ensemble et la Politique intérieure dans ses attributions, veut faire du télétravail la norme pour les fonctionnaires flamands. Qu'en pensez-vous ?

David Clarinval : « Le télétravail a très bien fonctionné. Au plus fort de la pandémie, 88% du personnel fédéral a presté en télétravail : 72% à temps plein et 16% entre 1 et 4 jours par semaine. Mais je ne crois pas que le télétravail doive devenir la norme, je n'en suis pas partisan. Par contre, il me semble effectivement nécessaire de revoir les normes de télétravail et d'amplifier la règle actuelle de 3 jours autorisés par semaine en base annuelle. Cela aura un impact sur la mobilité et donc une économie d'échelle. Le service public ne doit pas faire dans l'individualisation, il doit permettre de concilier vie professionnelle et vie privée le mieux possible.

Durant cette crise, le télétravail n'a pas toujours pu être optimum en raison de la présence des enfants, de connexions internet défaillantes, d'absence de chaises ergonomiques... Je viens d'envoyer un courrier au Collège des présidents pour regrouper les informations, faire une analyse de cette question afin de voir comment les choses se sont passées dans la pratique, et faire des propositions. Donc, oui pour un cadre de télétravail comprenant également un contrôle qualitatif et quantitatif du personnel. »

Argument : le télétravail doit aller de pair avec une intervention sérieuse dans les frais, correspondant mieux aux dépenses réelles d'énergie, au coût de l'espace de bureau permanent à domicile, et d'un équipement convenable et d'une connexion numérique sécurisée. Prévoit-on un espace budgétaire pour ceci ?

David Clarinval : « Oui, tout à fait d'accord avec vous. Si on met en place un télétravail d'avantage généralisé, il faudra effectivement que l'on veille aux dépenses que cela engendre pour le télétravailleur. »

Argument : la sécurité du personnel se trouve en tête des préoccupations du SLFP. La crise du coronavirus a dévoilé quelques faiblesses. L'éparpillement des compétences, et nous songeons à la santé publique, a peut-être coûté des vies. La carence en moyens de protection a constitué le fil rouge de cette crise. Qu'en concluez-vous ?

David Clarinval : « La forme de notre Etat n'a pas facilité les choses. Je ne souhaite pas une réforme de l'Etat, mais il y a des leçons à tirer de cet éparpillement des compétences. Le fédéral a dû pallier les carences et prendre en charge des compétences qui sont régionales et non fédérales. »

François Fernandez : « Au sujet des maisons de repos, nous constatons que cela est devenu une niche d'investissement. Donc, pour faire des bénéfices, on économise sur le personnel et le fonctionnement pour rétribuer les actionnaires investisseurs. Ceci peut expliquer les problèmes de gestion de certaines maisons de repos. »

Ministre Clarinval :

« Je ne souhaite pas une réforme de l'Etat »

David Clarinval : « Ce n'est pas croyable que l'armée ait dû être appelée dans certaines maisons de repos, parce que les responsables régionaux ont été dépassés ou n'avaient rien prévu pour gérer les situations de crise dans leurs départements ! Il y a eu un manque de prise de responsabilité et je salue les collègues du fédéral qui y ont fait face du mieux possible. Je remercie la Défense également pour son aide. Il va falloir

revoir certaines choses et rationaliser les compétences, mais une fois encore, je ne demande pas une réforme de l'Etat. »

Argument : la crise du coronavirus a éclaté dans une période politique tourmentée : il n'y a pas de gouvernement fédéral de plein exercice. Comment voyez-vous l'issue ? Quand y aura-t-il un gouvernement ? Ou allons-nous vers des élections ?

David Clarinval : « Je suis par nature optimiste, il faut rechercher une majorité parlementaire. Mais je constate beaucoup d'exclusives. Mon parti n'en a aucune : il parle avec tous les partis, sauf les extrémistes, qu'ils soient de gauche ou de droite. Dans tous les cas, je ne suis pas partisan d'aller aux élections. Une partie de la population est assez remontée suite à la crise du coronavirus et donc aller aux élections ne fera qu'aggraver davantage la situation et compliquer plus encore la recherche d'une coalition. Ceci dit, ce ne sera pas facile et ici je peux vous dire que je suis assez pessimiste. »

Argument : Comment avez-vous vécu personnellement les derniers mois ? Quelles conclusions tirez-vous de la crise que nous avons vécue ? Craignez-vous une nouvelle vague ?

David Clarinval : « Cette période fut assez difficile moralement et physiquement. Je n'ai jamais connu cela, ni durant mes activités de chef d'entreprise, ni de bourgmestre ou de député. Pour un libéral, devoir réduire les libertés individuelles est très difficile. Nous avons dû mettre en place quelque chose qui nous était inconnu. Le confinement de la population et une crise de cette ampleur étaient inédits, certainement depuis la seconde guerre. Physiquement ce fut très éprouvant, parce que j'étais tout le temps sur le pont, 7 jours sur 7, réunions du Kern, réunions du CNS, vidéoconférences... Heureusement que mon équipe était très disponible. Ce n'est que depuis le 13 juin que cela se calme un peu. Je dois avant tout remercier l'ensemble du personnel de la fonction publique qui a été à la hauteur de la tâche et qui a prouvé ainsi à quel point il est performant et flexible. Une nouvelle vague ? Je n'y crois pas vraiment. Je suis un optimiste et pour autant que la population continue à bien intégrer et respecter les gestes barrières, une seconde vague ne me semble pas très réaliste. Il y aura bien ici où là



des foyers de contagion mais revenir à un confinement complet, je ne pense pas que ce sera nécessaire. »

Argument : merci, Monsieur le Ministre pour cette interview.

Texte : Bert Cornelis et Cindy Willem

En son temps le plus jeune bourgmestre de Belgique

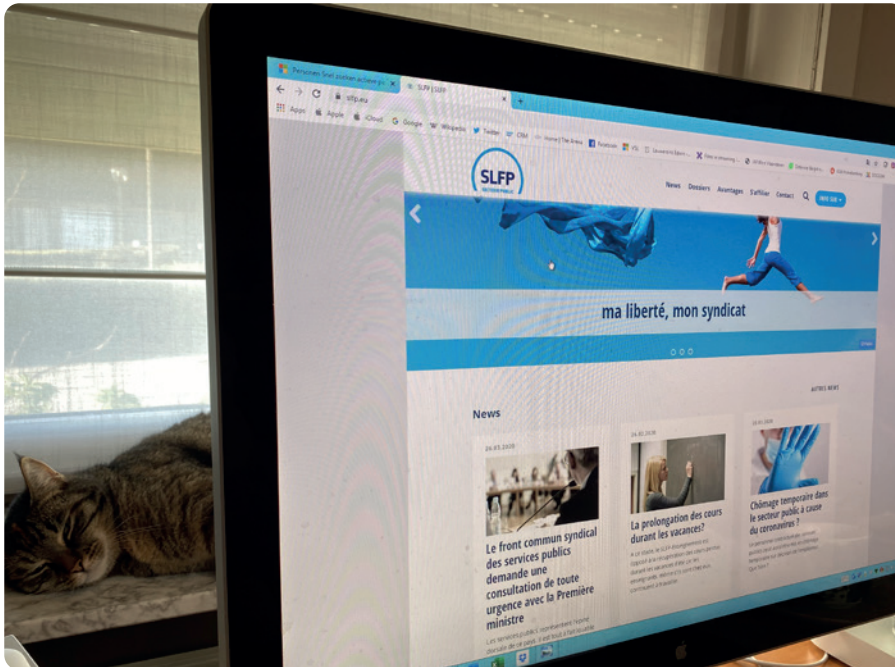
Né à Dinant le 10 janvier 1976, aîné d'une famille de 5 enfants. Marié et père de deux enfants, Louise et Victor. A étudié l'économie, les sciences politiques et sociales à l'Université Catholique de Louvain. A 23 ans, recruté comme collaborateur parlementaire du groupe MR au Parlement wallon. Neuf jours avant son 25e anniversaire (après les élections communales de 2000) il devint bourgmestre de la commune de Bièvre, une entité peu peuplée mais très étendue comptant 3.000 habitants dans la province de Namur. Il était alors le plus jeune bourgmestre de Belgique. Il fut ensuite élu conseiller provincial et il devint le chef de groupe MR à Namur. Après avoir démissionné de cette fonction, il devint député fin 2007.

Le 27 octobre 2019, il devint ministre du Budget et de la Fonction publique, chargé de la Loterie nationale et de la Politique scientifique, dans le gouvernement de Sophie Wilmès. Depuis le 1er décembre 2019, après le départ de Didier Reynders à la Commission européenne, il a été nommé vice-Premier ministre. Qu'est-ce qui l'a amené à la politique ? « Le souhait de réaliser un changement universel. En tant qu'idéaliste, je considère que la politique est l'instrument le plus approprié et le plus noble pour faire évoluer la société vers plus de justice et de liberté. » Ses intérêts en dehors de la politique ? Il aime se retrouver en famille, avec son épouse et ses deux enfants. Il apprécie les livres d'histoire, de philosophie et de sociologie. Il aime se promener et découvrir la nature.

Post corona : une crise sanitaire sans précédent

Un virus change les relations de travail pour de bon

Un ennemi invisible et provisoirement invincible a ébranlé la société mondialement et pour de bon. Nous n'y avons pas échappé.



Une série de secteurs ont connu d'énormes souffrances humaines, p.ex. les soins aux porteurs de handicap, l'aide à la jeunesse : apporter soi-même ou non les soins aux personnes dépendantes ? De même, les maisons de repos et de soins, les parents pratiquant à domicile l'enseignement en ligne. Les faillites, le chômage et les pertes de revenus dans le secteur privé, tout le secteur culturel à l'arrêt, l'horeca à sec.... Les services publics essentiels sont restés opérationnels.

Un bouleversement gigantesque

Toute la fonction publique, sous la contrainte de la quarantaine et du confinement, a bouleversé son mode de fonctionnement en toute hâte. Par le biais de moyens de communication numériques tels que « teams », « webex », « zoom », « skype » ... on organise des réunions à distance avec des images en direct. C'est ainsi que les collaborateurs et les chefs de service se réunissent, se concertent et confrontent leurs idées, en groupes plus ou moins grands ou en tête-à-tête.

Grâce à la large disponibilité de l'Internet, du wifi, de la communication numérique. Des laptops sont commandés, les sociétés d'ICT tournent à plein régime. Le travail à domicile est la norme. Même pour ceux qui ne l'ont jamais pratiqué. Certains services publics n'y étaient pas du tout préparés. L'ordre judiciaire par exemple. Mais personne ne peut rester en retrait. Chacun met en œuvre la règle du télétravail.

Le télétravail est encore toujours le mot d'ordre. Les services de prévention ont assisté en ligne les travailleurs à domicile dans leur manière de s'organiser. Ordre et rythme, agenda, bouger en temps voulu, matériel de bureau ergonomique et une bonne position assise.

Renversement définitif dans les relations de travail

Les autorités ont pris d'énormes mesures de sécurité dans la lutte contre le virus, après concertation avec les organisations syndicales dans les organes de concertation compétents : masques, plexiglas, protections faciales, gel pour les mains,

distanciation sociale, instructions sur place et sur les sites web respectifs. Un retour progressif à la nouvelle normalité est entamé.

Le bouleversement gigantesque aura inévitablement un effet durable sur le fonctionnement du secteur public et sur les relations de travail. Nous sommes face à de grands défis, mais aussi d'opportunités ! Il n'y a en effet pas de bouton « reset ».

Le télétravail, la nouvelle norme ?

Le ministre flamand Bart Somers, ayant le Vivre ensemble et la Politique intérieure dans ses attributions, veut faire du télétravail la norme pour les fonctionnaires flamands. Le 8 juin, il tweetait via le quotidien De Morgen : « Le temps est venu pour que nous abandonnions la vision très classique que travailler est égal à être présent au bureau. Les prestations comptent. A ce niveau, la crise du coronavirus a engendré un grand bouleversement psychologique sur les lieux de travail. L'autorité flamande a la chance de pouvoir être un précurseur. »

Les membres du personnel et les employeurs sont en tout cas d'accord sur ce point. Une récente enquête auprès de 7.000 fonctionnaires flamands travaillant à domicile nous apprend que 71 pour cent déclarent pouvoir bien combiner le travail à domicile et leur vie privée, 85 pour cent sont très satisfaits de cette situation. Une autre enquête montre que les employeurs ont également une vision positive sur le travail à domicile.

Le ministre Somers est en train d'établir une circulaire concernant le travail à domicile. 1,7 million d'euros sont disponibles en faveur des fonctionnaires flamands pour l'apprentissage en ligne. Les dirigeants apprendront à distance comment coacher leur personnel. 2 millions d'euros ont été réservés aux administrations locales pour des projets équivalents. Une négociation sur ce point avec les différentes agences se trouverait à l'ordre du jour. Le SLFP se tient prêt.

D'autres administrations étudient la manière de s'organiser au mieux dans la période post corona : la nouvelle fonction publique n'est d'ailleurs plus concevable sans un télétravail structuré.

Les avantages ?

Le fonctionnaire qui travaille chez lui ne passe pas de temps inutile dans des déplacements vers et du lieu de travail. Moins de trafic entre le domicile et le lieu de travail a un effet immédiat sur les embouteillages. Dix pour cent de trafic en moins suffiraient à faire disparaître les files de manière structurelle, selon Willy Miermans, expert en mobilité de l'université de Hasselt.

L'espace bureau est réduit, permettant de faire des économies sur les dépenses de l'autorité.

Le travail en soi se déroule de manière plus efficace, le personnel est plus concentré. Le travailleur à domicile a plus d'espace pour son propre développement, les tâches domestiques, de l'espace pour les enfants et les loisirs.



Une nécessité

Le professeur en médecine du travail Lode Godderis (KU Leuven) plaide pour des lieux de travail « activity based » : vous choisissez l'endroit où vous travaillerez selon vos tâches du jour. Dans les processus créatifs, il est en effet important qu'il y ait une interaction humaine. Pour une session de brainstorming, vous vous rendez au bureau, pour des contacts avec des externes, vous vous rendez dans un bureau satellite ou de « co-working ». Pour effectuer une tâche exigeant beaucoup de concentration, vous travaillez à domicile.

Une étude plus ancienne, sans lien avec la crise du coronavirus, démontrait que les travailleurs à distance communiquent quasiment quatre-vingts fois moins à propos de leurs missions que les membres d'une équipe travaillant dans un même bâtiment. A propos de dix-sept pour cent de leurs projets, ils ne communiquaient absolument pas. Conséquence évidente : si les membres d'une équipe doivent travailler ensemble pour réaliser les objectifs d'un projet dans un certain délai, il est préférable qu'ils ne travaillent pas à distance.

Il est aussi préférable de ne pas mener les entretiens d'évaluation et de fonctionnement à distance. Le langage corporel y tient aussi sa place. Un peu de bavardage, d'humour et de bruits de couloir « positifs », ont leur importance pour une bonne ambiance et le bien-être au travail. Ici aussi, la proximité physique est requise.

Est-ce réalisable en pratique ?

Comment mettre en pratique les mesures de sécurité visant à lutter contre le virus, avec une présence minimale nécessaire au bureau ?

En instaurant p.ex. des rotations, des tours de rôle. Une présence réduite diminue, comme déjà signalé, la capacité des bureaux et permet de faire des économies. Les espaces ouverts de bureaux pourraient p.ex. être réaménagés. Il a été prouvé précédemment que le travail dans un bureau ouvert réduit la capacité de production de pas moins de septante pour cent !

Les bureaux doivent donc être réinventés et réaménagés. Un plus grand nombre d'espaces séparés, protégeant du coronavirus, peuvent être installés. C'est d'ailleurs favorable à la concentration. Les « cubicles » américains peuvent aider à la solution. Ce sont de petites cloisons placées entre les travailleurs, qui permettent encore une interaction sociale.

Le SLFP soutient ces idées !

Le SLFP peut se retrouver dans une nouvelle forme de télétravail structuré dans la fonction publique, combiné à un éventuel aménagement moderne des espaces de bureaux, en protection contre le coronavirus, ou à un régime de présence à tour de rôle au bureau.

Nous demandons de prêter attention au bien-être, non seulement au lieu de travail mais aussi

à domicile. L'aménagement du bureau à domicile doit se faire de manière sérieuse, car travailler pendant des heures d'affilée à un bureau installé de manière non ergonomique aura inévitablement un impact sur la santé.

De plus, nous demandons une intervention sérieuse dans les frais du télétravail, qui correspond mieux aux dépenses réelles en énergie, au coût de l'espace de bureau permanent à domicile, d'un équipement convenable et d'une connexion numérique sécurisée.

Le SLFP veillera aussi de près à ce que chaque travailleur à domicile soit bien assuré en cas d'accident du travail dans son environnement domestique.

Des garanties sont nécessaires pour maintenir un bon équilibre entre le travail et la vie privée. Il faut prendre des accords clairs quant à la fréquence et aux jours de télétravail, quand le travailleur à distance doit être atteignable et par quels canaux ; quand le télétravailleur peut faire appel à un support technique, etc.

Le SLFP est prêt à défendre les intérêts des télétravailleurs lors de ces négociations. ■

Bea FOUBERT
Secrétaire général

Interview de Barbara Roué (AZ Delta Menin)

La crise du coronavirus vue par la lorgnette de l'infirmière

Barbara Roué travaille depuis quelque 15 ans comme infirmière de nuit à l'AZ Delta Menin dans l'unité de soins intensifs et à la garde générale de nuit. Elle est photographe en activité complémentaire. Barbara a parcouru les services Covid en tant que photographe. Les images qu'elle en a retirées sont bouleversantes. Argument a publié l'une de ses photos en couverture du numéro de mai. Nous avons eu entretemps un entretien avec elle.



© Studio Papaver

mière gorgée d'eau. J'étais aussi impatiente de reprendre les reportages photos, car nous photographes avons dû arrêter le travail pendant le confinement. J'ai donc pensé : pourquoi n'irais-je pas photographier le lourd labeur de mes collègues ? Leur apporter le soutien dont ils auraient besoin, considérer leur travail par des photos. Faire des images d'un intérêt historique pour toute infirmière, l'hôpital mais aussi pour moi. C'était naturellement une chance unique de faire ces images. J'ai donc envoyé un e-mail au service communication de l'hôpital. Une demi-heure plus tard, tout était réglé. La direction a compris tout de suite l'importance que cela pouvait avoir pour chacun à l'AZ Delta. Mais aussi bien sûr pour le monde extérieur. »

« Je voulais soutenir mes collègues, 'voir' leur rude labeur et le 'faire voir' »

Pouvez-vous nous en dire plus à propos de votre travail à l'AZ Delta ?

Barbara Roué : « Je travaille déjà depuis 2006 à l'AZ Delta. D'abord au campus de Menin dans différents services de soins intensifs. Actuellement, j'interviens sur tous les campus de l'AZ Delta dans la garde générale de nuit. Mon job inclut que je sois responsable de l'organisation du travail infirmier de l'équipe de nuit. J'aide les services qui manquent de bras et je suis le point de contact en cas de problèmes pratiques tels qu'une défaillance technique et en cas de problèmes aigus avec un patient je conseille l'infirmière responsable. Mon job est très varié, plein de défis à relever, mais il est physiquement éprouvant. Je cours d'un coin à l'autre, je parcours parfois 11 km en une nuit et pendant toute la nuit, j'aide à soulever et manipuler des patients. Mais entretemps j'ai appris à connaître

beaucoup de personnes à l'hôpital ; c'est un aspect passionnant de mon job. »

Comment avez-vous pensé à mettre vos collègues en images ? Comment avez-vous procédé ?

« Pendant le week-end de Pâques je ne travaillais pas et je profitais du soleil et de mes enfants dans mon jardin. Les enfants jouaient et j'ai sorti mon appareil photo. Mais mes pensées se sont portées vers l'hôpital, mes collègues et les unités covid. Je me suis dit qu'ils devaient être très occupés et que leurs équipements devaient être très chauds à porter et presque insupportables. Car ces équipements signifient au minimum 6 heures sans manger ni boire et pas de visite aux toilettes. Si votre période de travail débute à six heures trente du matin, il sera facilement midi trente avant que vous puissiez avaler votre pre-

Quel but vouliez-vous atteindre avec ces reportages ?

« Tout d'abord soutenir mes collègues, « voir » leur rude labeur et le « faire voir ». C'est le plus important. Des jours pendant lesquels des mères, des papas, des filles de... choisissent jour après jour sans relâche de se rendre au travail et de soigner des patients gravement malades alors que la société a pris peur. Je voulais aussi que le monde extérieur voie que dans de petits hôpitaux comme celui de Menin on travaille aussi dur qu'à Bruxelles ou Gand. Car ceux-là étaient naturellement suffisamment présents dans les médias. Je voulais mettre l'intimité entre patients et soignants en images. Montrer



de jolis détails. Je ne voulais absolument pas produire des images choquantes. Plutôt le côté « chaleureux » de cette crise corona. L'affinité entre collègues, la reconnaissance des patients et donner un visage à la maladie. Ce n'était vraiment pas une lointaine réalité. »

Les médias ont repris vos photos. Le journal « Krant van West-Vlaanderen » titrait que l'image poignante d'une infirmière qui caresse la main d'une patiente pourrait bien devenir l'image symbolique de la crise du corona. Qu'est-ce que cela a évoqué pour vous ?

« Lorsque j'ai réalisé cette image, j'en suis immédiatement tombée amoureuse. C'était l'image illustrant pourquoi je faisais tout cela. J'ai partagé cette seule image avec ma proche famille et mes amis qui étaient curieux de savoir ce que j'étais en train de faire. Ils ont compris quand je leur ai envoyé l'image. Car je me trouvais dans les services Covid pendant mon temps libre alors que mes enfants étaient en vacances. Tout le monde ne m'a pas comprise. Pour moi, cette image veut dire aide et réconfort. De part et d'autre. La vieille dame réconforte tout autant l'infirmière qui semaine après semaine donne le meilleur d'elle-même dans des circonstances difficiles. Et l'oxygène traverse l'image, c'est évidemment le symptôme le plus connu du Corona : le manque d'oxygène. »

Cela a dû éveiller pas mal d'émotions chez vous ?

« C'étaient des journées de grande fatigue. J'ai photographié sans arrêt pendant trois jours. Je faisais aussi une partie du service de nuit et j'étais à nouveau prête le jour suivant à neuf heures du matin. Mais je ne ressentais pas cette fatigue pendant que je photographiais. J'étais concentrée et souvent je n'entendais pas ce qui se passait autour de moi. Mais tout cela était très émouvant. La peur des patients m'a affectée le plus durement. J'emportais cela chez moi, j'étais très calme ces jours-là. Je devais assimiler tout cela. Et je l'ai fait en travaillant les images. Seule avec mes images, j'avais besoin de ce temps-là pour ce qui allait venir. Je n'avais absolument pas prévu que j'attirerais autant d'attention ! »

Le service covid a été fermé entretemps à Menin. Comment la vie continue-t-elle maintenant à l'hôpital ?

« Il y a de nouveau quelques patients et soignants contaminés. Vous voyez

que le virus est toujours en éveil, nous ne pouvons pas nous reposer sur nos lauriers. J'ai des craintes jusqu'à la découverte d'un vaccin. Tous les patients covid ont été transférés à Roulers. Il y a encore 1 service ouvert là-bas. Espérons qu'il pourra être rapidement fermé. »

Etes-vous préparés à une éventuelle deuxième vague ?

« Peut-être bien d'un point de vue pratique. Maintenant nous connaissons la maladie, nous savons comment nous devons ouvrir un service, comment nous pouvons nous protéger, nous savons que les patients peuvent régresser très rapidement, nous connaissons le déroulement aigu de la maladie. Mais je crains que nous n'y soyons pas prêts : ni mentalement, ni physiquement. Lorsque la courbe a commencé à baisser, les préparatifs à l'installation sur le nouveau campus de Rumbeke ont débuté. Le déménagement est passé entretemps, mais tout a été trop vite. Pendant la crise, il y avait beaucoup de personnel présent dans chaque service, on a fait appel à des intérimaires, certains services étaient fermés, les paramédicaux ont prêté main forte. Nous étions bien pourvus en personnel pendant la crise, maintenant tout est de nouveau comme avant. Juste assez de soignants pour pouvoir effectuer tout le travail et nous étions déjà au bout du rouleau. Ajoutez à cela les opérations postposées et les personnes gravement malades (qui n'osaient pas se rendre à l'hôpital pendant la crise) et vous comprendrez. J'espère que le gouvernement augmentera enfin la dotation en personnel par nombre de lits et qu'il reconnaîtra que notre métier est un métier pénible. Que cette période n'aura pas servi à rien. »

Pas de chiffres, mais des gens

« A l'ombre des chiffres. Derrière chaque chiffre anonyme du corona dans l'hôpital j'ai recherché un visage, mais j'ai trouvé un discours. Reconnaisant. Ne laissons pas les chiffres devenir un fait divers. » C'est ce qu'écrivait Barbara dans la page Facebook de son studio photo Papaver.

Le SLFP ne peut qu'y adhérer : il ne s'agit pas de chiffres, mais des personnes. Chez nos politiciens les choses sont souvent inversées. Il est grand temps qu'eux aussi s'intéressent au capital humain. ■

Cindy WILLEM

Responsable Communication

Deux arrêtés controversés suspendus

Et maintenant, montrer un réel respect pour le personnel des soins de santé !

Le SLFP-ALR a obtenu la suspension et la révocation de deux arrêtés royaux (AR) litigieux pour le personnel de santé, suite à la première consultation sociale le 20 mai dernier au cabinet du ministre de la Santé.



décisions avaient pour but d'assurer la continuité des soins de santé en cas de crise ». Nous ne pouvions pas accepter de tels arguments. La pandémie de Covid-19 a débuté en Belgique le 4 février 2020. Dès le début, la continuité des soins de santé a été plus qu'assurée par le personnel qui a travaillé avec diligence. En toutes circonstances et malgré toutes les difficultés, le personnel a été très engagé auprès de la population. Beaucoup d'entre eux n'avaient jamais travaillé dans un service hospitalier et, du jour au lendemain, ils étaient "transférés" dans des services d'hospitalisation et dans des unités dites Covid-19.

Nouveau dialogue social

Le SLFP-ALR a également demandé la reprise du dialogue social avec un agenda concret. La première réunion a déjà eu lieu le 2 juin.

Ces arrêtés ont suscité la colère et un sentiment d'injustice auprès du personnel de la santé. De plus, ces arrêtés n'ont pas été concertés avec les syndicats car « l'adoption de ceux-ci résultait d'une compétence relative à l'exercice des soins de santé ». Seule l'Union générale des infirmières de Belgique a été consultée pour les deux décisions.

Arguments vides

Selon les propres termes de la ministre de la Santé publique, il s'agissait « de prendre des dispositions à l'avance afin de ne pas avoir à agir en urgence en cas de deuxième pic épidémique du Covid-19 » et « que ces

Aujourd'hui, il ne suffit pas d'applaudir les soignants, même s'ils le méritent. Afin de leur montrer réellement le respect auquel ils ont droit, il est nécessaire de revoir l'ensemble du fonctionnement du réseau hospitalier. Il s'agit de renforcer les équipes avec de nouvelles recrues, de revaloriser les salaires, de revoir l'enveloppe budgétaire pour la formation, d'améliorer leurs conditions de travail, etc.

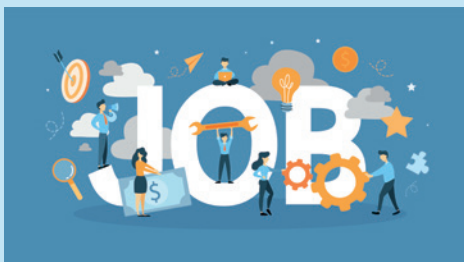
Nous restons vigilants et déterminés, au nom du et par respect pour le personnel du secteur des soins de santé. ■

Patricia CHENOY

Présidente nationale SLFP-ALR

Le SLFP-ALR (administrations locales et régionales) recrute

UN COLLABORATEUR ADMINISTRATIF



H/F à temps plein de niveau C ou D pour son secrétariat national à Bruxelles.

Toutes les informations sont à consulter sur notre site web www.slfp.eu/offredemplois

Revoir le télétravail

En raison de la crise du Coronavirus, bon nombre d'entre vous ont été contraints de travailler de la maison dès la fin du mois de mars. Certains collègues ont été placés en chômage temporaire pendant plusieurs semaines, tandis que d'autres encore ont continué à travailler avec beaucoup de courage.

Fin mai, certains d'entre vous ont repris le travail de façon alternée. À cet effet, les collègues ont été répartis en trois groupes (A-B-C). Chaque semaine, un groupe différent avait accès à un bâtiment de Proximus.

Nous ne nous trouvons pas encore dans la phase "postcorona", mais petit à petit, la vie reprend son cours et nous aurons probablement bientôt le plaisir de nous revoir. Le travail à domicile a été, pour beaucoup d'entre nous, une véritable épreuve (organisation de la journée, pas d'école pour les enfants, pas de visites de nos proches, etc.) qui prendra bientôt fin.

Il faudra toutefois rester prudent, car le virus est toujours présent. Le SLFP veillera à ce que les mesures de sécurité prises au début de l'épidémie continuent à être respectées le temps nécessaire. Les rencontres au travail devront toujours se faire en respectant des mesures

de distanciation et des règles d'hygiène très strictes.

Dès que nous commencerons à négocier la nouvelle convention collective de travail, nous ré-examinerons les accords actuels en matière de télétravail. Faut-il augmenter le nombre de jours et/ou de membres du personnel susceptibles d'en bénéficier ? L'entreprise y trouve également son compte. Dans ces conditions, ne devrait-elle pas indemniser le personnel en télétravail ? Ceci semble couler de source pour nous, mais pas pour le management...

Dans la prochaine édition, nous ferons le point sur l'évolution des discussions relatives à cette nouvelle CCT, dans laquelle nous défendrons les intérêts de tous nos membres, qu'ils soient actifs ou en repos bien mérité.

Continuez à prendre soin de vous et de vos proches. ■



Jean-Claude PHILIPPON
Président SLFP-PROXIMUS

FINANCES

RÉGIONALE A L'HONNEUR



La régionale de Flandre occidentale est toujours disponible pour aider les membres du SPF Finances.

Ci-contre le Comité de la régionale, de gauche à droite, Peggy Minnaert (Vice-Présidente), Steven Ronsse (Président) et Maureen Billiet (Secrétaire).

Ensemble, avec des délégués des différentes administrations, ils s'engagent chaque jour à défendre les intérêts de nos membres.

Merci pour votre implication, maintenant et surtout pendant la crise corona tout en respectant la distance nécessaire !

Info et contact : www.slf-fin.eu ■

Les comités de direction de l'ordre judiciaire

Les nouvelles baronnies

Dans le cadre de la mise en œuvre de la réforme du paysage judiciaire (loi Turtelboom), des comités de direction ont été créés au sein de l'ordre judiciaire. Ceci dans la perspective d'une indépendance totale du pouvoir judiciaire. Ces comités comprennent des magistrats et des greffiers en chef / secrétaires en chef.



Aucune place n'est prévue pour les syndicats représentatifs, pas même avec un vote consultatif. Vous le comprenez bien sûr : ils ne souhaitent pas être « surveillés » et certainement pas par les syndicats.

De plus, ils n'hésitent pas à utiliser l'évaluation comme moyen de pression pour faire tout « avaler » par le personnel et le menace régulièrement avec des procédures disciplinaires.

En tant que syndicat, nous avons établi que ces comités de direction n'ont pas honte d'ignorer la loi sur le statut syndical (loi du 9/12/74) et de l'arrêté royal qui l'applique (arrêté royal du 28/9/84). Par exemple, des modifications sont apportées au règlement du temps de travail (introduction / suppression de la pointeuse) ; l'intro-

duction du « télétravail occasionnel », bien qu'il n'existe actuellement aucune réglementation légale à cet effet, etc. Pour un bon nombre de ces questions, la règle est que la consultation sociale doit être organisée à l'avance.

Nous n'hésitons donc pas à en informer régulièrement la direction générale ou même à déposer une plainte auprès du SPF ETCS (emploi, travail et concertation sociale). Par exemple, des plaintes ont déjà été déposées en Flandre orientale (Gand) et en Hainaut (Charleroi). Ces dossiers sont désormais entre les mains de l'inspection du travail et nous attendons leur rapport à ce sujet.

En raison également de la stratégie de sortie du COVID, nous notons qu'ils interprètent et appliquent les directives comme ils l'entendent et

certainement pas toujours dans l'intérêt du bien-être et de la santé du personnel.

En tant que SLFP, nous ne manquerons pas de continuer à enfoncer le clou jusqu'à ce que ces baronnies réalisent que, dans de nombreux cas, elles peuvent trouver un allié dans une organisation syndicale. Aujourd'hui, ils nous considèrent « de facto » comme une sorte d'ennemi juré.

En tant que SLFP, nous n'hésiterons pas non plus à passer à l'action si la nécessité de le faire se présente.

Nous comptons sur vous pour nous tenir informés de ce qui se passe au sein de votre comité de direction.

Guy VAN CAUWENBERGHE
Président

Sélection par vidéoconférence



Afin de garantir l'anonymat des candidats, du jury, et le respect du secret professionnel, les images ont été recréées fictivement.

Le contexte actuel est fort marqué par la pandémie due au Coronavirus, cependant, la Justice continue de fonctionner et donc de recruter de nouveaux fonctionnaires contractuels. Nous avons été invités à une sélection de nouveaux candidats, entièrement digitalisée. Ce qui veut dire que les trois candidats, le Président de Jury, les deux assesseurs et le cas échéant, les délégations syndicales, seraient présents uniquement via vidéoconférence. Pour nous, ce type de sélections ne met pas tout le monde sur le même pied d'égalité. Nous avons relevé 3 grands problèmes que nous ne pouvons pas accepter. Premièrement, cela augmente la fracture numérique entre les personnes, deuxièmement la probité des candidats et dernièrement le secret professionnel.

La fracture numérique

En effet, cela suppose que tout le monde a accès aux matériels permettant la vidéoconférence. Cela impose aux futurs candidats de faire (ou d'avoir fait) un investissement pour accéder à la sélection. Outre l'investissement, on oublie souvent la Webcam. Si elle est, désormais, intégrée sur une quasi-totalité des laptops, ce n'est pas encore le cas des desktops. On part un peu trop vite du fait, qu'à notre époque, tout le monde dispose de ce type de matériel.

De plus, cela suppose aussi que les futurs candidats sont familiarisés avec cette méthode. Nous avons constaté que, premièrement, certaines personnes n'étaient pas suffisamment à l'aise avec l'informatique pour arriver à rejoindre la réunion, ce qui prend du temps. Deuxièmement, d'autres ne se sentaient pas à l'aise, seules, devant leur caméra, avec des personnes en vidéo qu'elles ne connaissaient pas. Dernièrement, certains participants n'ont pas réussi à lancer la vidéoconférence, car leurs drivers n'étaient pas à jour. A cela s'ajoute l'intrusion dans l'intimité des futurs candidats. Il s'agit d'une fenêtre sur leur vie privée, leur intérieur... Nous pensons que tout ceci risque fortement d'ajouter un stress inutile.

Cette mesure est discriminante pour toutes les personnes n'ayant pas accès (investissement, maîtrise, stress) à cette technologie/méthode. En tant qu'organisation de défense des droits des travailleurs, nous ne pouvons pas

accepter une telle différence de traitement. Nous la dénoncerons au Ministère pour qu'il puisse rétablir un réel équilibre entre, non pas les candidats qui passent la sélection, mais entre tous ceux qui seraient intéressés à se présenter à la sélection.

La probité

En tant que délégation syndicale, nous nous devons de vérifier que chaque candidat soit traité de la même manière en termes d'égalité des chances. Lorsque le candidat est derrière un écran d'ordinateur il est très difficile de vérifier que ce dernier ne fasse pas "appel à un ami" comme dans une très célèbre émission. Il suffit de vite couper le son durant l'aide, ou même que l'on fasse un petit "copion". Avec la vidéoconférence, il nous manque tout le contexte autour du candidat, est-il vraiment seul ? A-t-il des "aides" ou autres ?

Nous ne souhaitons pas dire que les candidats manqueraient de probité, mais ça entrouvre la porte du doute. La sélection doit être impartiale, cela ne fait aucun doute, mais elle doit aussi en donner la vision. Si la sélection donne l'impression de ne pas être impartiale, le candidat peut se sentir lésé et pourrait introduire une contestation. Cela risque de faire perdre du temps et de l'argent inutilement au Ministère sur une simple impression.

La vie privée

Cela pose la question du respect de la vie privée. La caméra est une fenêtre sur l'intimité de la personne, son intérieur... Cela peut générer des jugements de valeur et autres.

Nous restons interpellés sur la possibilité d'enregistrer la vidéoconférence. Il existe beaucoup de programmes permettant d'enregistrer l'écran, similaire aux captures d'écran. Certains de ces programmes et possibilités peuvent, même, faire partie intégrante de certains ordinateurs.

Le programme utilisé par la Justice possède lui-même une option d'enregistrement.

Nous comprenons que les membres du jury/délégation syndicale sont tenus au secret professionnel, mais il suffit d'une erreur de manipulation pour que la vidéo se retrouve entre de mauvaises mains.

Pour en conclure, nous pensons qu'en tant que Syndicat, et qu'au vu du contexte actuel, nous devons faire preuve de beaucoup de souplesse. Oui, dans certains cas, la vidéoconférence peut être effectivement une bonne réponse, mais elle doit être balisée afin d'éviter les dérives vues plus haut.

Une des premières choses à faire, serait d'obliger la présence physique du candidat, avec un membre du jury (le président par exemple). Cela évitera des problèmes dus à la fracture numérique et aux possibilités de "se faire aider". Il pourra bénéficier du soutien informatique de l'ICT et du matériel pour participer à la vidéoconférence.

En ce qui concerne l'enregistrement, un accord de non-divulgaration n'empêchera pas l'enregistrement de la sélection, mais ce serait déjà un excellent début. Aux sélections auxquelles nous avons participé, nous n'avons rien signé, et nous ignorons ce qu'il en est pour les membres du Jury.

Raphaël ZARATIN

Vice-président

Retour à l'ordre du jour

Bpost est et reste une entreprise cotée en bourse, dans laquelle les revenus et les dépenses sont et restent quand même très importants. Pour d'un côté rester rentable et de l'autre côté assurer l'équilibre dans les organisations, plusieurs réorganisations auront encore lieu en 2020.

Mail

La baisse du volume des lettres et l'augmentation du nombre de paquets ont aggravé le déséquilibre entre les services. C'est la raison pour laquelle le management de bpost a décidé de réorganiser un certain nombre de bureaux de manière classique.

Cette forme de réorganisation garantit que les services seront bâtis sur un horaire de 38h par semaine, réparties sur 5 jours ouvrables. Concrètement, pour un service LM, cela signifie une prestation quotidienne de 7h36. Un certain nombre de bureaux avaient déjà été revus et entièrement préparés avant la crise du Corona. Dans ces 8 bureaux, la réorganisation sera effectivement mise en place à partir de juin 2020. Les bureaux restants seront réorganisés à partir de septembre 2020. Il est prévu que les paquets soient répartis sur l'ensemble des services. Cela implique également que les paquets qui sont maintenant distribués à partir d'un Parcel Center retourneront vers l'organisation du bureau.

Retail

Si la crise du Corona n'avait pas existé, Retail aurait procédé à une réorganisation des services le 1er juin 2020. La décision a été prise aujourd'hui de procéder à cette réorganisation le 1er octobre 2020. Une approche différente étant appliquée, l'impact de cette réorganisation est plutôt limité. L'utilisation des principes de réorganisation existants aurait eu un impact négatif sur l'ensemble du réseau Retail de plus de 100 équivalents temps plein. Toutefois, l'entreprise a proposé une autre approche de la réorganisation, grâce à laquelle la plupart des bureaux n'auront pas à ajuster leur potentiel horaire actuel.

Au niveau national, cela donnera en fin de compte un résultat plus acceptable. Au total, un maximum de 16 horaires vacants seront convertis en heures Flex. Malheureusement, un maximum de 11 horaires non-vacants seront également supprimés. D'autre part, des horaires supplémentaires seront créés dans 7 bureaux. Cependant, tous ces changements fe-

ront d'abord l'objet d'une concertation régionale entre l'entreprise et les syndicats.

Afin de réaliser tout cela, un calendrier a été établi. En juin 2020, une première concertation régionale aura lieu. Début juillet 2020, une liste reprenant les 51 horaires vacants considérés comme stables sera publiée ; en fonction de la concertation, les 7 horaires supplémentaires seront également publiés à ce moment-là. À l'automne, une concertation aura lieu pour déterminer si les 34 horaires Combi vacants actuels doivent être modifiés. Toutefois, ces horaires Combi resteront en place et seront proposés dans leur intégralité à partir de décembre 2020. A terme, et si nécessaire, il y aura alors la possibilité de passer de l'équipe d'intervention à l'équipe de planification au début de 2021.

Comme toujours, le SLFP préparera ces réorganisations avec soin, en concertation avec le personnel des bureaux concernés. N'hésitez pas à prendre contact avec votre délégué de secteur pour obtenir plus d'informations sur votre région. ■

Le SLFP-Poste continue de se renforcer

Même en ces temps turbulents, il est nécessaire de continuer à étendre et à renforcer notre organisation. Au cours des derniers mois, les personnes suivantes ont été désignées comme délégués de secteur :



Jusqu'à peu, **Nelly Mommaerts** était Cluster Manager Retail, et connaît bien évidemment parfaitement cette organisation. Elle est très motivée et désireuse d'apprendre et comprendre Mail. Elle est active depuis plusieurs mois dans le Brabant flamand, plus précisément dans les zones de Louvain, Aarschot, Vilvorde et Zaventem.

Elle peut être contactée au 0499/80 05 23 ou à l'adresse électronique nelly.mommaerts@vsoa.eu.



Pour la zone de Mons et le CSI de Fleurus, **Thomas Themans** renforcera notre équipe. Thomas a été facteur et délégué local du SLFP à Mons Mail. Vous pouvez le joindre au 0498/56 23 98 et par e-mail à thomas.themans@slfp.eu.



Vincent Delcroix a longtemps été facteur et représentant local ainsi que Président régional du SLFP à Namur Mail. Vincent est actif depuis plusieurs mois en tant que délégué de secteur au Luxembourg et à Dinant. Vous pouvez le contacter au 0495/68 14 92 et à l'adresse vincent.delcroix@slfp.eu. ■

Le SLFP veille à la sécurité du personnel de la SNCB

Comme vous le savez, les Chemins de fer belges ont été classés dans la catégorie des secteurs cruciaux par l'arrêté ministériel du 23 mars 2020. Cet arrêté ministériel stipule que les activités se poursuivent moyennant l'application des mesures prévues. Au niveau des Chemins de fer belges, cela signifie que partout où la distanciation sociale ne peut être assurée, des mesures de protection sont prises.

Le SLFP a, dès le début de la crise, participé avec les deux autres organisations représentatives aux différentes réunions afin de veiller à la sécurité et au bien-être des Cheminots.

Pas à n'importe quel prix

Le redémarrage complet des activités du 4 mai ne pouvait se faire à n'importe quel prix, nous avons dès lors exigé une Commission nationale pour la prévention et la protection au travail (CNPPT).

Ce qui nous a permis d'intervenir à plusieurs reprises (Mesures supplémentaires pour les conducteurs, report des congés de Pâques, augmentation des brigades, ...). Vous pouvez retrouver toute l'actualité sur notre site <https://www.slfp-rail.be/fr...> ainsi que sur notre page Facebook.

À l'heure d'écrire ces lignes, la SNCB se prépare à accueillir un afflux de voyageurs dans les jours et semaines à venir, ce qui augmentera le risque pour certaines catégories de personnel.

En première ligne, il y aura entre autres les accompagnateurs de train qui devront également reprendre le contrôle, qui fait partie d'une de leurs nombreuses tâches.

Travail difficile

Ina Lodewijks déléguée au dépôt des accompagnateurs à Anvers témoigne :

« Les abonnements et cartes d'identité ne doivent pas être touchés, dans de nombreux cas cela sera difficile voire impossible. Garder une distance de 1,5m n'est pas toujours pos-

sible surtout dans certains trains comme les « Desiro ».

Le port du masque est très inconfortable et sera obligatoire en continu avec le contrôle. Qu'en sera-t-il pour les services de 9h pendant l'été avec les fortes chaleurs ? Le risque d'agression sera également plus élevé, quelles seront les mesures prises pour nous soutenir (Securail, police, ...) ? La plupart des collègues sont prêts à reprendre le contrôle mais avec une très grande inquiétude. Comme tous les Cheminots nous faisons notre travail avec sérieux pour permettre à tous d'utiliser les transports en commun mais à condition de le faire en toute sécurité. »

C'est pourquoi le SLFP a de nouveau exigé un plan stratégique qui se réunira dans le courant du mois de juin afin de nous communiquer les mesures qui seront prises en fonction d'une analyse des risques, dans laquelle le danger, les risques et les facteurs de risque seront examinés. Ce sera donc sur base de cette analyse et après plusieurs tests réalisés sur le terrain avec un conseiller en prévention que le SLFP donnera ou non son accord pour garantir la sécurité du personnel et des voyageurs.



Ina Lodewijks

Lors des négociations du protocole d'accord social nous ne manquerons pas de rappeler à la direction le travail effectué par les cheminots durant cette crise « covid19 ». Il est bon de rappeler que notre organisation participait pour une première fois à ces débats et qu'elle a fait preuve d'une grande détermination. ■

Nouvelles adresses mail SLFP-Cheminots

Dorénavant vous pouvez envoyer vos questions à secretariat@slfp-rail.be.

Président fédéral: philippe.delhalle@slfp-rail.be

Secrétaire fédéral (NL): marc.lauwers@vsoa-rail.be

Secrétaire fédéral (FR): jean-michel.lambert@slfp-rail.be

Trésorier fédéral: joseph.larue@slfp-rail.be

Entretien avec le 1er Sergent Christophe Winkel, instructeur au Centre d'Instruction de Base (CIBE Sud) à Arlon sur le déconfinement et la reprise des formations

"Nous sommes motivés à faire de notre mieux"

La formation militaire est déjà, pour beaucoup de candidats, un challenge en soi. Reprendre le chemin des casernes et des écoles dans cette période particulière rajoute une difficulté supplémentaire. Le stress de la contamination et la « lourdeur » des mesures de prévention peuvent rendre la formation encore plus compliquée. Pour bien appréhender la réalité d'une formation militaire dans cette période particulière de « déconfinement », nous avons rencontré le 1er Sergent Christophe Winkel, instructeur au Centre d'Instruction de Base (CIBE Sud) à Arlon.



© Vincent Bordignon

Proximité et cohésion

Lors de la Phase d'Initiation Militaire (PIM) commune à tous les militaires, quelle que soit leur catégorie, l'internat est souvent de rigueur. Dormir à la caserne permet de créer de la cohésion dans le peloton et de nouer des liens qui resteront bien souvent pendant plusieurs années. Les périodes de camps ou de bivouacs sur le terrain permettent de faire connaissance avec le matériel et d'avoir les premières expériences avec la « vie militaire ».

Comment gérer dès lors l'hygiène et la vie en communauté dans le cadre de cette reprise post-confinement ?

Bien que la continuité des Comité de Concertation de Base, indispensable pour le bien-être du personnel, a été plus ou moins variable en fonction des groupements de quartiers, le SLFP-Défense est resté attentif à ce que la santé du personnel ne soit pas compromise. A plusieurs reprises, nous sommes intervenus pour statuer sur les mesures de prévention parfois insuffisantes.

Christophe Winkel nous a raconté son histoire.

Bonjour Christophe, cela fait-il longtemps que vous êtes instructeur ?

Christophe : « Cela fait 3 ans, avant je travaillais à Florennes dans la Force Protection. J'ai

donc accompagné 9 pelotons de jeunes soldats dans le cadre de leur formation militaire de base. C'est une phase importante car on leur enseigne les compétences de base nécessaires au métier de militaire : tir, tactique, drill... »

Vous en avez donc vu passer des pelotons en 3 ans ! Comment cela se passe-t-il dans cette période particulière ?

« Pas mal de changements, vous vous en doutez ! La priorité reste la sécurité des élèves et des instructeurs donc il y a plusieurs mesures mises en place pour assurer la formation dans les meilleures conditions possibles ! »

Quelles sont ces mesures ?

« Tout d'abord, et c'est le plus important, on a divisé les pelotons en deux. Concrètement, là où on encadre d'habitude un peloton de 40 élèves, on a maintenant 2 groupes de 20 élèves. Cela permet de réduire le nombre de personnes dans les classes ou lors d'autres activités. Le problème c'est que le nombre d'instructeurs, lui, n'a pas été doublé ! »

Donc c'est une double charge de travail ?

« Exactement ! D'un côté, cela permet d'avoir un contact plus personnel avec l'élève, vu qu'il se retrouve dans un groupe de 20 et non 40, c'est plus facile de l'accompagner. Maintenant, on n'est que 2 instructeurs pour 20, donc la charge de travail reste conséquente ! »

Qu'est-ce que cela implique au quotidien ?

« Nous devons tout répéter deux fois ! C'est parfois difficile de savoir ce qu'on a dit à un groupe et pas à l'autre ! Car il faut aussi se partager entre deux salles de classes, appliquer le pro-

gramme « deux fois », etc. On a donc parfois l'impression d'avoir deux pelotons et non un ! C'est assez répétitif. On doit aussi gérer la logistique. Il faut respecter les timings pour chaque activité : aller manger au mess, sanitaires, bloc logement. Là où on avait plus de latitude avant... »

C'est donc parfois une course contre la montre ?

« C'est clair que la gestion du temps est vraiment difficile. Chaque groupe reçoit un créneau horaire et donc si un groupe arrive en retard au mess pour aller manger, cela a un effet boule de neige pour tous les autres ! En réalité rien

n'a été vraiment supprimé du programme, certaines activités ont été adaptées, par exemple le cours de premiers soins où il y a normalement des manipulations proches sur le mannequin. Mais pour le reste, les activités même plus « secondaires », comme le drill, restent à enseigner ! »

Si je comprends bien c'est la distanciation sociale qui est la mesure principale ?

« Tout à fait. Si on ne sait pas la respecter, par exemple en drill, alors le port du masque devient obligatoire. Les élèves et les instructeurs en ont reçu de la Défense, d'abord des masques chirurgicaux, le temps d'en recevoir en tissu. »

Que peut-on retenir de cette formation « exceptionnelle » ?

« Il est clair que garder le programme « normal » dans des conditions « anormales » fait que les élèves, et surtout nous, ont moins de temps de repos. Concrètement, les unités doivent être conscientes que vu qu'on est pris par le temps, il y aura peut-être des lacunes. C'est une période particulière et même avec de la bonne volonté, il est possible que des élèves n'auront pas pu intégrer toutes les matières. Ce qui est sûr, c'est que tous les instructeurs et le commandement sont motivés à faire de leur mieux malgré les circonstances ! » ■

Les chèques-repas arrivent

Nous vous en avions parlé en mai 2019 dans le cadre de notre Vision 2020-2030, et c'est maintenant chose faite : les chèques-repas seront octroyés aux militaires !

Allocation d'éloignement !

La distance moyenne journalière de déplacement d'un militaire est de 53 kilomètres contre 20 pour un citoyen belge. Nous demandions dans notre vision 2020-2030, un système de compensation pour le temps passé sur les routes, souvent dû à un manque de régionalisation des casernes.

Après négociation avec la Défense, une allocation d'éloignement sera octroyée aux candidats militaires et militaires en service actif en service normal.

Vers un meilleur salaire pour les militaires

Le 10 juin 2020, un accord a été signé entre les syndicats et le Chef de la Défense pour un futur alignement des traitements des militaires sur ceux de la Police, plus élevés. À l'initiative du Ministre de la Défense, une analyse des salaires des militaires a été lancée.

Plus d'informations

à propos de ces dossiers se trouvent sur notre site web www.slf-defense.be.

Vous voulez rester informé ? Inscrivez-vous à notre newsletter digitale sur notre site web.



© Vincent Bordignon



© Alain Mijngheer

La police reste motivée et à son poste

Kurt Van Keirsbulck - 1er Inspecteur service Aménagement du territoire/Environnement/Horeca au sein de la Zone de Police Damme/Knokke-Heist

MÊME DU CAFÉ ET DES BRIOCHES

Délégué en Flandre Occidentale, Kurt Van Keirsbulck est posté à la surveillance de la frontière avec les Pays-Bas pour contrôler si les déplacements /rassemblements sont ou non essentiels, etc.

Le travail à domicile et les « dispenses de service » sont possibles. Les mesures de protection sont prévues. « La distanciation sociale est souvent difficile à respecter lors de contrôles d'identité et de la récolte des données permettant d'établir un pv. Le service logistique de la zone veille à ce qu'il y ait toujours du café et même des brioches. »

« Je continue à travailler parce que je trouve important que les règles imposées soient effectivement respectées. C'est le seul moyen pour avoir la crise aussi rapidement que possible sous contrôle. »

Une bonne organisation familiale

Une bonne organisation est importante, y compris dans le milieu familial. Kurt : « Mon épouse travaille dans les soins de santé et nous avons deux écoliers de 13 et 16 ans qui avaient aussi besoin d'être soutenus dans le nouvel accomplissement de leurs tâches scolaires. »

Le travail syndical se déroulait presque uniquement via e-mail ou le téléphone. « Les procédures simplifiées doivent être maintenues après la crise. Nous devons aussi miser davantage sur le télétravail dans les fonctions pour lesquelles il est possible. », nous dit-il encore.



Kurt Van Keirsbulck : miser davantage sur le télétravail.

Ouverture des frontières

L'ouverture de la frontière a changé les choses. Au lieu de 3 patrouilles Covid-19 il reste maintenant 1 patrouille (13/21) qui se concentre surtout sur la « distanciation sociale » et l'horeca qui a été réouvert. Nous avons de nouveau plus de latitude pour nous adonner à notre travail proprement dit, car la « montagne » des tâches à réaliser n'a cessé de s'accroître.

Stefan Vanderbruggen - 1er inspecteur principal Zone de Police Aarschot

« ENSEMBLE NOUS SOMMES FORTS »

Pour Stefan Vanderbruggen, comme Chef d'équipe « Déclaration et Intervention », les temps les plus difficiles lui donnent un coup de boost. « Ensemble nous devons y arriver », dit-il. « Je veux soutenir mes collègues. »

La santé des collaborateurs est la première préoccupation. Le SLFP d'Aarschot était un pionnier dans la demande de masques en suffisance. En concertation avec le Chef de Corps. La possibilité existe pour chacun de travailler à domicile. Stefan : « En cette période, on travaille selon des grilles de pauses bien établies et en « duos » fixes. Tous les services et présences non indispensables sont réduits au minimum. Le service minimum reste bien sûr garanti. »

Groupe WhatsApp distinct

Un groupe WhatsApp distinct a été créé pour les membres du SLFP. Ils peuvent toujours s'adresser à un délégué pour poser des questions et demander de l'assistance à tout moment de la journée. « La situation actuelle ne change rien. Nous sommes toujours disponibles pour nos membres. »

Stefan plaide en faveur d'une simplification de différentes procédures judiciaires/administratives. Une organisation différente du service peut aussi être envisagée.

Après l'assouplissement

Stefan : « Un impact des assouplissements est visible chez nos collaborateurs. Lors d'interventions, il faut porter des masques, des gants, et essayer de garder les distances lorsque c'est possible. Après chaque intervention nous veillons à ce que le matériel utilisé aboutisse dans le bon conteneur. Les masques sont rassemblés et donnés à laver à une firme spécialisée, ils sont ensuite emballés séparément pour les remettre à disposition. »

Le lavage régulier des mains fait également partie des changements. Les bulles fixes et les horaires plus rigides ont été assouplis, mais le Chef de Corps reste très attentif et à l'apparition du moindre symptôme il réagit en fonction de l'événement.

Stefan : « Nous avons encore des moyens de protection disponibles en suffisance dans notre Zone de Police ; c'est sans doute un bon exemple pour beaucoup d'autres zones. Le Chef de Corps fournit les efforts nécessaires pour que chaque collaborateur soit pourvu d'une protection suffisante et il y a aussi une très bonne sensibilisation. Les FAQ en matière de Covid-19 sont aussi constamment adaptées. »

Il est maintenant bien clair que le travail ne sera plus vraiment le même ; la plupart des collaborateurs ont en fait transformé en habitude ce qui au début étaient des mesures extrêmes.

Ouverture des frontières

Après les assouplissements, la zone de police continue de s'investir particulièrement dans la surveillance de jour et de nuit. Avec l'ouverture des frontières, il y a de nouveau plus de trafic venant de l'étranger. Stefan : « Ce n'est pas un hasard si nous constatons une recrudescence du nombre de cambriolages. Pendant les patrouilles de nuit, nos équipes d'intervention font diverses haltes dans les quartiers plus sensibles aux cambriolages et elles sont visiblement présentes aux entrées et sorties de l'E314. Je trouve personnellement que l'ouverture des frontières est bien sûr une bonne chose parce que nous pouvons de nouveau nous rendre à l'étranger, mais toujours en tenant compte des mesures et de la prudence nécessaire en matière de Covid-19. »



Stefan Vanderbruggen : simplifier les procédures.

Campagne avec le chanteur Walter Grootaers du groupe « De Kreuners »



Sur la photo DGAD : Vincent Houssin (vice-président national), Chris Bosmans (président provincial Anvers), Walter Grootaers, Patrick Roijens (gestionnaire national de l'information)

Le SLFP-Police était présent lors de la présentation à la presse à l'hôtel de ville de Lierre pour la campagne « L'agression et la violence contre les soignants professionnels et les services d'ordre n'est JAMAIS acceptable ! » L'objectif est d'attirer une fois de plus l'attention sur ce phénomène. Cette campagne peut compter sur le soutien de Walter Grootaers, le chanteur du groupe rock flamand « De Kreuners ».

Notre présence a été appréciée par l'organisateur et par la presse présente, à coup sûr parce que nous avons fait connaître à peine quelques jours plus tôt, via nos médias sociaux, les faits d'une grande gravité d'actes de violence portés sur deux collègues à Anderlecht, qui avaient été frappés et avaient reçu des coups de pied lors de l'arrestation d'un suspect. Notre post sur Facebook a suscité une énorme indignation chez nos collègues, dans les médias et dans la population. ■

Entretien avec Serge Dumont, Président de la section de Wallonie-Picarde et Préfet à l'ARTEM

« On sentait bien que la fermeture des écoles était imminente »

Dans l'édition de mai, nous avons donné la parole à nos affiliés en fonction de recrutement, mandatés par le SLFP. Nous voulions en apprendre davantage sur leur ressenti au sujet de la crise sanitaire que nous traversons et de son impact dans les écoles. Il nous semblait également intéressant de nous pencher sur la manière dont cette crise a été perçue par les directions et sur ses conséquences au niveau du fonctionnement des établissements à court et moyen terme. Pour ce faire, nous avons interviewé monsieur Serge Dumont, Président de la section de Wallonie-Picarde et Préfet à l'ARTEM, un établissement secondaire et fondamental de WBE, implanté à Mouscron.

Argument : Serge, tout un chacun sait que le travail des directions a été très ardu et fondamental dans la gestion de la crise. Peux-tu nous dire ce qui a été mis en place, dès le 16 mars, dans ton école ? Comment les cours se sont-ils organisés ? Quel était l'état d'esprit des membres des personnels (MDP), toutes catégories confondues ?

Serge Dumont : « Dans les jours précédant le confinement, on sentait bien que la fermeture des écoles était imminente. Avec l'aide précieuse des proviseurs et des éducateurs, nous avons rapidement relevé une adresse courriel pour chaque élève. Dès la fermeture, cela nous a permis de correspondre avec 90% de nos étudiants (10% d'adresses incorrectes ont été relevés). Un échange régulier a donc été mis en place, mais les collègues ont déploré un taux de réponse de plus en plus faible. Les enseignants ont été mis tout de suite en télétravail et les membres du personnel ouvrier et administratif dans les jours qui ont suivi. Côté direction, comme nous sommes une équipe de 10 personnes, une permanence quotidienne de 2 ou 3 personnes s'est organisée, les autres étant en activité, mais à distance. »

Les enseignants ont-ils répondu présents quand il a été question de tournantes de garderies pendant les vacances de Pâques ?

« Je suis un préfet heureux de constater que plus de 55% des membres du personnel enseignant et éducateur se sont portés volontaires pour l'encadrement des garderies durant les vacances de printemps alors que nous n'avions qu'un seul



élève en primaire. La solidarité s'est donc concrétisée entre le primaire et le secondaire. »

On peut donc dire que les enseignants n'ont pas chômé pendant le confinement strict. Qu'en est-il maintenant avec la reprise progressive ? Comment se sont organisées les reprises du 18 et 25 mai ?

« Quatre ou cinq enseignants se sont interrogés par rapport à leur santé, mais tous sont présents en cette reprise, pour assumer les cours dans les classes présentes, ou pour aider à l'encadrement général et aux garderies. Nous avons repris avec un demi-jour « test » par classe du secondaire et du primaire. Cela nous a permis de vérifier les mesures et gestes barrières mis en place et au besoin, de les ajuster. Nous fonctionnons maintenant avec les règles prévues. Lors de la reprise du lundi 18 mai, la télé locale titrait d'ailleurs « une rentrée millimétrée à l'Athénée royal Thomas Edison de Mouscron ! »

Peut-on te demander ce que tu penses des mesures prises maintenant en ce qui concerne le

fondamental ? Imagines-tu cela envisageable pour le secondaire ?

« Je déplore dans le fondamental, en ces temps de pandémie, l'abandon du port du masque. Chez nous, nous testons même leur port par les plus petits du primaire qui trouvent cette expérience amusante. En revanche, une reprise générale dans le secondaire me semble impossible actuellement, vu les espaces disponibles. La problématique du repas reste difficile à gérer car manger en classe ne permet aucune distanciation sociale. »

Pendant toute cette période, y a-t-il eu de la concertation avec les PO ? Tes demandes ont-elles été entendues par tous les acteurs qui gèrent l'enseignement ?

« J'ai le sentiment d'avoir été écouté par les autorités de mon réseau, la concertation avec les zones était au moins hebdomadaire. Pas plus tard que ce vendredi 05/06, nous avons même abordé le thème de la remise des prix afin d'harmoniser cela dans notre zone pour le réseau. Je laisserai sur le côté l'épopée des masques. »

« J'ai des craintes pour la rentrée de septembre si cette saleté de virus n'est pas totalement sous contrôle »

Aurais-tu déjà des idées organisationnelles pour la rentrée de septembre 2020 ?

« J'ai des craintes pour la rentrée de septembre car si cette saleté de virus n'est pas totalement sous contrôle, il faudra faire cohabiter des adultes et des jeunes avec le spectre de la contamination. En cas de reprise générale, la distanciation sociale deviendra impossible à respecter en tout endroit de l'établissement. La règle des 4m2 imposée à ce jour dans le secondaire permet d'organiser des classes composées tout au plus de 7 à 11 élèves ! On verra,

on continuera à se réinventer. Je le vois comme un défi pour l'équipe. »

Merci pour toutes ces réponses, Serge, as-tu quelque chose à ajouter ? Un message que tu voudrais faire passer à tes MDP ?

« Mon message à l'équipe ARTEM est un immense merci, ému, pour cette belle solidarité qui s'est mise en place : les dames qui ont cousu les masques, les cuisines qui ont réorganisé leur fonctionnement, les ouvriers et dames d'entretien qui ont conservé le site actif, qui ont désin-

fecté tout cela et aussi les enseignants et éducateurs qui ont massivement répondu « présents » dès le début et pendant le congé de printemps ! »

Voilà donc un exemple parlant de la parfaite collaboration entre les MDP et leur chef d'établissement pendant la crise. Il faut préciser que ce fut l'avis des nombreuses directions interrogées en Wallonie. ■

Catherine HENRARD

Permanente syndicale SLFP-Enseignement

« Crise sanitaire : le SLFP sur le pont ! »

Tout au long de cette crise engendrée par le COVID-19, l'équipe entière du SLFP-Enseignement a été sur la brèche, soirées et weekends compris pour défendre au mieux les intérêts de nos affiliés, répondre à leurs questions ou attentes et faire respecter les règles sanitaires dans les établissements, tout en ne perdant pas de vue l'échéance des opérations statutaires.

De la présidence communautaire, en passant par les permanents syndicaux, régionaux et administratifs, personne ne s'est croisé les bras en cette période de confinement puis de déconfinement. La solidarité a été de mise au sein de toute l'équipe. Il a fallu mettre au point une organisation minutieuse. A titre d'exemple : les inquiétudes des membres des personnels ont été relayées par les délégués syndicaux vers les permanents régionaux ou syndicaux, pour aboutir entre les mains de notre Présidente communautaire, qui les a transmises à la Ministre Désir. Une fois les réponses reçues, le chemin inverse était effectué.

Enorme travail

Nos permanents régionaux (PR) nous ont exposé leur ressenti et certaines de leurs actions pendant ces derniers mois. Unaniment, ils soulignent l'énorme travail fourni par les conseillers en prévention et les délégués syndicaux et les en remercient. Ces derniers ont répondu à l'appel pour participer aux très nombreux COCOBA et COPALOC. Comme certains se déroulaient au même moment, il n'était pas possible pour les PR de se dédoubler. Or, il était indispensable que nous y soyons représentés car c'étaient les organes de concertation qui décidaient ou non des reprises des divers établissements de la Fédération Wallonie-Bruxelles. Dans ces organes de concertation, la sécurité des MDP a bien sûr été la préoccupation absolue. Il a fallu être vigilant au respect des règles pour le personnel

PAPO, notamment. Ils étaient en première ligne face aux risques liés au virus et nous les avons défendus avec beaucoup de ténacité.

Les permanents régionaux (PR) ont aussi fait remonter à la Ministre Désir les informations concernant les problèmes rencontrés à propos du numérique.

Ils tiennent également à faire remarquer que, malgré le tourbillon d'actions menées, toutes les opérations statutaires ont été gérées dans toutes les zones aussi bien dans l'OS, qu'en WBE. Le service de désignations en WBE les a, notamment, bien aidés à redésigner les temporaires qui avaient perdu leur emploi.

Nos PR regrettent cependant le manque de concertation avant les rentrées des 2 et 8 juin. Ils estiment que le dernier train de mesures n'a pas été suivi. Dans la zone bruxelloise, entre autres, force est de constater que les mesures sanitaires ne sont pas respectées. Dans certaines écoles, les élèves du fondamental sont regroupés dans les cours de récréation sans respect des bulles imposées par le CNS.

Conclusion

En conclusion, soyez assurés que toute l'équipe travaillera collégialement afin que la reprise de septembre puisse se passer dans les meilleures conditions pour les personnels. En effet, si le virus n'est pas éradiqué, elle risque de se faire tant en présentiel qu'en distanciel. Mais le SLFP restera vigilant et n'hésitera pas à faire entendre sa voix si la situation l'impose ! ■

Découvrez tous les avantages !

Au SLFP, vous récupérez rapidement vos cotisations



Enregistrez-vous au plus vite sur www.slfp-avantages.be et découvrez le large éventail d'avantages !



Ma liberté, mon syndicat

