



argument



Un drôle d'été

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 du président général SLFP

4

Un entretien avec François Fernandez-Corrales qui revient sur les six dernières années et en particulier sur la crise du coronavirus, mais qui se tourne aussi vers l'avenir.



La pension complémentaire

8

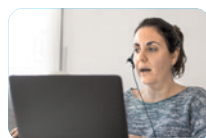
L'implémentation de la pension complémentaire pour le personnel contractuel fédéral entre dans une dernière phase.



Accord social historique pour les secteurs fédéraux de soins de santé

12

L'accord sera soumis au Parlement au mois de septembre. Après quoi, les négociations définitives seront reprises.



Télétravail et le remboursement des frais

14

A cause de la crise du Covid-19, de nombreux membres du personnel du SPF Finances ne travaillent plus au bureau mais à domicile.



2020-21, du changement dans l'air de l'enseignement

23

A l'aube d'une nouvelle année scolaire, très incertaine en raison de la crise sanitaire, il y a des changements conséquents qui seront d'application.



Lisez Argument en ligne

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

www.slfp.eu/magazine

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



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



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

Colophon

Editeur Responsable
Membres de la rédaction

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

Rédaction finale
Communication
Direction et Publicité
Préresse
Impression



Quel drôle d'été ...

« Le SLFP fera tout ce qui est dans ses capacités pour que l'on respecte les promesses faites lors de la crise sanitaire. »

Nous avons vécu un drôle d'été. Avec toutes ces mesures liées au coronavirus, il n'était pas question de vraies vacances. J'espère que vous avez néanmoins pu profiter quelque peu et que nous pouvons repartir du bon pied.

Nous espérons qu'en particulier le personnel des soins de santé et des services de secours a pu quelque peu se reposer et récupérer, et qu'il n'y aura pas de deuxième crise. Tout ce stress n'était pas de nature à pouvoir recharger leurs batteries.

Le peu de répit dans la crise du coronavirus qui nous a permis d'élargir nos contacts et ainsi de revoir nos proches et nos amis a été, hélas, de courte durée. A nouveau nous avons dû réduire nos contacts et ce jusque minimum fin septembre. Décidément, ce virus nous a définitivement pourri l'été.

Nos déplacements ont été plus que limités. Plusieurs pays ou zones n'étaient pas ou plus

accessibles ou alors sous certaines conditions. Le point positif, c'est que beaucoup de Belges ont découvert ou redécouvert leur pays. Ce qui l'est moins, c'est que l'affluence de touristes a suscité des tensions énormes, car les mesures de distanciation physique n'étaient que difficilement respectées.

Sur le plan politique nous avons également passé un drôle d'été sur un air de « je t'aime, moi non plus ». La rentrée politique risque de rimer avec élections fédérales si une solution n'est pas trouvée d'ici la mi-septembre.

Notre attention va maintenant spécialement vers les enseignants et les travailleurs dans l'enseignement. Nous leur souhaitons beaucoup de courage pour la rentrée scolaire. Ils méritent aussi notre respect en ces temps difficiles. Nous adressons également nos encouragements aux parents : ils ont connu des mois difficiles et ils espèrent que leurs enfants pourront retourner normalement à l'école.

Il est déjà loin le temps où l'on applaudissait



François Fernandez-Corrales, Président général du SLFP.

les acteurs publics pour leur engagement sans restriction. Oui, on ne parle plus vraiment de réinvestir dans la fonction publique. Pourtant si le pays continue de tourner c'est bien grâce à l'ensemble du personnel des services publics.

Le SLFP fera tout ce qui est dans ses capacités pour que l'on respecte les promesses faites lors de la crise sanitaire.

Bonne rentrée à tous. ■



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



Interview du président général du SLFP François Fernandez-Corrales

« Nous allons devoir nous réinventer »

François Fernandez-Corrales a déjà presque six années au compteur en tant que président général du SLFP. Le 22 novembre 2014, il a été élevé à cette fonction dans les loges du stade de football du RSC Anderlecht. Il a patiemment construit autour de lui une équipe soudée rue Longue Vie à Ixelles, là où le secrétariat général du SLFP est situé. Sa mission : moderniser les structures, rechercher de nouveaux dirigeants motivés, soutenir les groupes au maximum, peser sur le dialogue social et améliorer la communication interne et externe. Il est assez fier de nous confier que beaucoup de choses se sont passées en six ans. Mais le travail n'est pas achevé. Le président concède avec une certaine émotion que les derniers mois ont été carrément difficiles : « Mais nous nous sommes réinventés. C'est le bon côté de la crise du coronavirus : nous avons pris les choses en main et nous avons continué notre travail. Je tiens à en remercier sincèrement l'ensemble du SLFP. »

Une confiance croissante

François Fernandez : « Six ans, c'est peut-être long, mais trop court pour tout réaliser. On ne voit les résultats qu'en fin de mandat. Ces six années n'ont pas été faciles. Il y a eu les attentats terroristes. Le SLFP a organisé pour la première fois une manifestation à la Place de la Monnaie à Bruxelles, à laquelle les deux autres syndicats ont adhéré. C'était une reconnaissance importante de notre organisation. La confiance entre le SLFP et les autres organisations syndicales a grandi énormément. Maintenant nous avons une bonne collaboration. On compte avec nous au sein de la fonction publique. »

L'un des points les plus importants de son programme électoral en 2014 était la recherche de dirigeants motivés qui donnent la primauté à l'intérêt général et à celui des affiliés. François Fernandez : « Nous devons confier à nos délégués une responsabilité bien définie. J'ai mis en place un comité exécutif dans lequel tous les présidents des groupes professionnels se réunissent, ce qui a fortement amélioré la communication interne et la confiance. Les présidents de groupes sont maintenant coresponsables de la stratégie politique du SLFP. Je veux aller plus loin en améliorant encore la professionnalisation et la formation de nos



gens. Je pense par exemple à la communication. Nous ne sommes pas un contre-pouvoir, contrairement à ce que beaucoup s'imaginent. Nous faisons partie de la société et dans cette société, nous nous attachons surtout aux plus faibles. »

François Fernandez met lourdement l'accent sur la déontologie : « Eh bien, pour moi il s'agit d'un thème qui me tient à cœur et que nous voulons traiter en profondeur en 2022 lors du congrès où nous fêterons le 50e anniversaire du SLFP. Je lie directement l'intégrité à la déontologie. Nous devons créer un canevas pour bien l'expliquer et ce qui est surtout important : chacun doit appliquer les règles de déontologie et donner le bon exemple. C'est une façon de nous distinguer en faisant de notre organisation syndicale une organisation fiable. »

Nous pointons un autre sujet dans la liste des tâches à réaliser établie en 2014 par le pré-

sident Fernandez : la modernisation des structures du SLFP. François Fernandez : « L'architecture du SLFP remonte pratiquement à sa constitution. Elle avait donc un besoin urgent d'être fondamentalement modernisée. J'ai déjà fait allusion aux réunions régulières avec les présidents des groupes pour les responsabiliser dans les actions stratégiques. Toute la structure de soutien à ces présidents était aussi à renouveler. Il faut créer un véritable centre d'études avec un réseau de spécialistes, je pense particulièrement à des juristes, en soutien de l'organisation. Ce centre est en train d'être constitué. Nous nous sommes encore attelés à une comptabilité transparente et moderne.

C'est important pour la crédibilité d'un syndicat. Beaucoup d'énergie a été investie dans la création d'une banque de données performante. Et dans l'augmentation et le renforcement de la qualité du service à nos affiliés. Nous passons dans un modèle qui permet un contrôle de qualité. »

Constituer une équipe solide

Enfin, au cours des six dernières années, on a fortement perfectionné la communication externe du SLFP. François Fernandez : « Nous avons commencé à travailler de façon proactive au lieu de nous limiter à la publication d'un mensuel. Nous avons, à mon avis, placé le SLFP plus largement dans les médias, grâce à quoi le label « SLFP » a gagné en notoriété. Nous sommes présents dans les médias sociaux pour faire connaître nos positions et nous sommes plus rapides sur la balle. Nous avons Argument, un magazine de qualité destiné à nos membres devenu plus écologique ; un nouveau site web ; nous sortons régulièrement des newsletters. Les syndicats n'ont pas la meilleure image dans les médias : ils sont toujours « contre » quelque chose. Notre communication est désormais aussi positive que possible. Lorsque nous ne sommes pas d'accord, nous le disons, et nous expliquons pourquoi nous sommes contre, mais toujours de manière constructive avec toujours en tête : que pouvons-nous améliorer pour nos affiliés ?

Le monde extérieur, et je veux dire par là l'autorité politique, les ministres et présidents de parti ont remarqué cette tournure positive. On tient compte de nous et on ne nous voit plus comme l'épouvantail perturbateur. Nous nous sommes aussi occupés de la communication interne. Un flux suffisant de l'information, expliquer pourquoi certaines décisions sont prises. Il y a un échange permanent entre le secrétariat général et les groupes professionnels. »

L'ultime clé du succès dans tout cela : constituer une équipe solide et donner confiance. « Chacun dans cette équipe est important, sait ce qu'il doit faire et quelle est sa place. L'organisation, c'est plus que le président. Seul, il n'est rien. »

La structure du SLFP est spécifique par sa construction autour de différents groupes professionnels. Cela implique une approche spécifique de la concertation. François Fernandez : « Chaque groupe a sa spécificité et son autonomie. C'est normal, car chaque groupe est différent par son contenu et son approche. Mais une stratégie commune est nécessaire pour rendre chacun plus fort. Il y a peu de conflits, mais s'il y en a c'est parce que nous ne sommes tous que des êtres humains. »



Période transitoire

François Fernandez veut poursuivre le travail entamé. Mais comment voit-il l'avenir du SLFP ?

« Je vois aujourd'hui les résultats de la politique menée au cours des six dernières années. Mais le travail n'est pas fini. J'ai entamé mon mandat de président dans une période qu'on ne peut pas qualifier de calme. Il y a eu les attentats, la manifestation, les manifestations pour les pensions, la volonté politique de privatiser la fonction publique... Et puis est arrivé ce virus qui a complètement chambardé notre façon de travailler. Il n'y a toujours pas de gouvernement fédéral. Y aura-t-il des élections ? Toutes des données plutôt incertaines dont nous devons tenir compte. De ce point de vue, différents chantiers doivent être achevés. Je pense à l'intégrité, à l'organisation interne, une meilleure formation, la pérennité du SLFP en ces temps difficiles, l'avenir de la fonction publique dans son ensemble. Je m'attends à ce que nous entrons dans une période transitoire après laquelle les circonstances feront que l'organisation aura un tout autre aspect. Bien traverser cette période transitoire, voilà ce qui me motive et c'est aussi un challenge : consolider la construction de fondations solides, fiables et transparentes grâce auxquelles l'organisation peut être pérennisée de manière

intégrée et professionnelle, peu importe qui soit aux commandes. »

Tout a changé à la mi-mars de cette année. Le coronavirus a frappé violemment et l'action syndicale a aussi été mise en confinement. Ce n'est pas simple pour une organisation qui doit vivre de contacts humains et doit pouvoir se retrouver en masse dans la rue lorsque c'est nécessaire. Plus rien de tout ça. François Fernandez : « C'était une situation compliquée. Mais nous avons immédiatement adapté notre organisation aux mesures imposées dans le cadre du coronavirus. Le télétravail est devenu la norme. Notre secrétariat a été virtualisé. J'avais quatre à cinq vidéoconférences par jour. Ce n'est pas vraiment la manière idéale de fonctionner pour un syndicaliste. Mais le monde ne s'est pas arrêté. Et c'est encore toujours le message que je voudrais faire passer : continuer notre travail syndical ! Veiller aux plus faibles, aux chômeurs temporaires, lutter pour plus de moyens dans le secteur des

Le Président pendant la crise du coronavirus : « J'ai vécu comme un adolescent emprisonné dans les quatre murs de sa chambre. Très frustrant. »

soins et bien d'autres dans la ligne de front... J'ai passé les premières semaines chez moi, comme un adolescent emprisonné dans les quatre murs de sa chambre. C'était frustrant. Une tape sur l'épaule, une accolade, un petit mot d'encouragement. Tout cela n'était plus possible. Et pourtant je suis fier de tout le travail que nous avons pu accomplir au cours des derniers mois. Nous nous sommes réinventés. C'est le bon côté des choses : nous avons pris les choses en main et nous avons continué notre travail. Je tiens à en remercier sincèrement tous ceux du SLFP, tous nos collaborateurs et délégués sur le terrain. Je tiens aussi à remercier nos affiliés pour leur confiance. Nous existons que pour et par nos affiliés. »

Des manifestations virtuelles ?

Reste la question de savoir combien de temps cette situation peut perdurer pour un syndicat qui vit de l'action ? Et qu'en est-il du dialogue social et de la relation avec l'autorité ? Y a-t-il un risque qu'au nom des mesures liées au





coronavirus la libre initiative et le débat soient vidés de leur substance ? François Fernandez : « J'ai été interpellé par les manifestations qui se sont déroulées au cours des derniers mois. En Espagne, le 8 mars, des milliers de femmes ont manifesté dans les rues. Par la suite, nous avons vu le résultat dans le nombre de décès dus au coronavirus. Nous devons peut-être réfléchir à d'autres actions syndicales pour manifester. En tant que syndicat, nous sommes responsables de la sécurité de nos affiliés. Nous ne pouvons pas non plus sombrer dans la paranoïa. La communication virtuelle va monter en importance, mais elle comporte des inconvénients. Il n'y a pas de libre expression verbale. Chacun parle gentiment à son tour. Notre liberté individuelle reste importante. Il n'est donc pas acceptable qu'au nom du coronavirus on restreigne la liberté syndicale et le débat. Je reste sur mes gardes. »

Et les revendications syndicales d'avant le coronavirus sont toujours présentes : le dossier des pensions ; le dossier des métiers pénibles ; la revalorisation du statut des fonctionnaires ; un accord intersectoriel ... sont restés lettre morte. François Fernandez : « Et pourtant j'ai été très heureux lorsque le ministre de la Fonction Publique déclarait dans Argument

que les fonctionnaires ont prouvé leur utilité pendant la période du coronavirus. On a enfin compris que la machine de l'Etat a continué de fonctionner grâce aux fonctionnaires, que l'économie a continué de tourner. J'espère que c'est un nouveau départ. »

« Le poids de la réforme de l'Etat est particulièrement lourd. Cette « mentalité du repli sur soi » ne peut durer. »

La crise du coronavirus engendre des frais gigantesques pour l'Etat. Et la question se pose de savoir jusqu'où le gouvernement fédéral, vu sa pénible situation budgétaire, veut aller dans l'attribution de moyens suffisants. François Fernandez : « Rien n'est convenu à ce sujet avec les syndicats. Le gouvernement a pris quelques engagements. Comment abordera-t-on l'organisation et l'indemnisation du télétravail ? J'espère que l'Etat comprend que par une bonne organisation du télétravail,

au bout du compte il sera le grand gagnant. Pensez simplement aux économies en frais de location et de chauffage. L'octroi d'une indemnité uniforme pour le télétravail sur l'ensemble du pays était un challenge de taille. Dans un pays qui compte autant de niveaux de décision. La preuve est faite que c'est possible. Nous nous efforçons maintenant d'obtenir une augmentation du montant. »

Le SLFP continue de plaider en faveur d'une uniformité dans tous les domaines. Poursuivre la fragmentation des compétences entre les niveaux fédéral et régional irait en sens contraire. François Fernandez : « Ah, cela me fait penser au débat sur les métiers pénibles. En Wallonie on a défini un métier pénible de telle façon, en Flandre d'une autre façon, et à Bruxelles encore autrement. C'est de la folie. Pour moi, une même fonction doit obtenir partout la même rémunération. A cela s'ajoute que certaines régions, je me réfère à la Flandre, veulent une large privatisation sous forme d'Agences avec uniquement des contractuels. Ça ne va pas. Le poids de la réforme de l'Etat est particulièrement lourd. Cette « mentalité du repli sur soi » ne peut durer. ■

Bert CORNELIS

L'implémentation de la pension complémentaire entre dans une dernière phase

L'instauration d'une pension complémentaire représente l'aboutissement d'une revendication pour laquelle le SLFP s'est battu pendant 12 ans. Le SLFP a remis un avis favorable mais conditionnel, lors des dernières négociations au comité A le 17 juillet, sur la mise en place d'un ' règlement de l'engagement de pension complémentaire public ', pour le personnel contractuel fédéral. La dernière étape dans ce dossier de longue haleine pour le personnel fédéral.

Combien et pour qui ?

L'autorité fédérale s'était engagée précédemment à instaurer à partir du 1er juillet 2019 une pension complémentaire en faveur de son personnel contractuel équivalant à 3% du salaire annuel brut en ce compris le pécule de vacances et la prime de fin d'année. Elle réserve un budget annuel de 32 millions d'euros destiné à une cotisation pour financer la pension complémentaire. Le déploiement de la pension est prévu en deux vagues. Pour les SPF, la Défense, la police et certains organismes publics un effet rétroactif est prévu jusqu'en 2017, mais les cotisations ne s'élèvent qu'à 1% (du salaire annuel brut) en 2017 et 1,5% en 2018, alors que nous demandions au minimum 3% à partir de 2017.

A partir du 1er janvier 2020, une dizaine d'entités fédérales telles que le Conseil National du Travail, l'Orchestre National, UNIA et MYRIA peuvent également bénéficier de la pension complémentaire, mais sans effet rétroactif.

Les organismes qui disposent déjà d'un régime de pension complémentaire plus avantageux le conservent.

Le côté positif et négatif

Le SLFP se réjouit d'un nombre d'avantages : les ayants droit ont le choix entre une rente ou un capital, la pension est constituée exclusivement de cotisations de l'employeur, 'il n'y a pas de discrimination d'âge et d'âge d'entrée et le plan de pension est à durée indéterminée.

Mais il y a également des inconvénients. En ce qui concerne les périodes de congés qui sont comptabilisées pour le calcul des périodes ouvrant le droit à la pension complémentaire, le SLFP regrette que l'autorité se montre inflexible quant aux congés pris en compte pour le calcul. En effet, seuls les congés liés à la protection de la maternité, congé de circonstances à l'occasion d'une naissance, congé de paternité et congé d'adoption sont pris en compte. Les nouveaux congés thématiques, comme le



congé pour soins palliatifs, sont exclus. Ce qui est incompréhensible et décevant.

Toutes ces dispositions ont été instaurées par un arrêté royal paru en décembre 2019, négocié précédemment et approuvé par le front commun syndical, moyennant des remarques.

Assureur et gestion des fonds

L'assureur AXA a emporté le marché à l'issue d'une procédure d'adjudication et est donc chargé de gérer le plan de pension complémentaire en faveur des membres du personnel contractuel de la fonction publique fédérale.

La gestion des fonds est fixée dans ce qu'il est convenu d'appeler un « règlement de pension complémentaire ». Il définit les droits et obligations du souscripteur, soit le SPF BOSA, des affiliés ou leurs ayants-droit, de même que les conditions d'affiliation et les règles régissant l'exécution de la pension complémentaire. Il s'agit de ce règlement qui a été négocié le 17 juillet.

Quelques inquiétudes techniques

Le SLFP s'est inquiété de plusieurs éléments prévus dans ce « règlement de pension » et la déclaration de politique d'investissement d'AXA.

L'autorité a signalé avoir déjà effectué le paiement des premiers versements à AXA. Le SLFP a posé des questions sur l'usage fait de ces sommes en l'absence de règlement. L'autorité a expliqué que l'argent n'est pas investi et bloqué en attente de l'approbation du règlement.

Le SLFP s'est étonné dans les documents de voir l'âge de retraite fixé à 67 ans - prévu pour 2030 -, et non l'âge légal actuel pour les pensions.

L'autorité s'est voulue rassurante, l'âge mentionné est indicatif et n'a pas d'impact sur la prise effective de la pension et la liquidation de la pension complémentaire. Donc, l'âge légal de la pension, aujourd'hui fixé à 65 ans, sera l'âge normal pour la prise de la pension complémentaire. Le SLFP prend acte que l'inclusion de l'âge de 67 ans dans le règlement des pensions n'affecte en rien la prise de pension complémentaire à un âge plus précoce, mais nous regrettons que le gouvernement n'ait pas accepté la proposition d'inclure l'âge de 65 ans. De même, si une personne veut travailler au-delà de l'âge normal de la retraite, le financement de la pension complémentaire se poursuit.

Nous avons obtenu des éclaircissements sur d'autres points : les bénéficiaires en cas d'euthanasie, le taux de taxation applicable en cas de liquidation, la politique d'investissement et la désignation d'un point de contact en cas de litige.

L'autorité s'est engagée à mettre toutes les informations sur tous ces points à disposition des membres du personnel via une FAQ qui sera réalisée par le SPF BOSA.

Condition pour l'avis favorable

Lors de la négociation, notre organisation a aussi obtenu en front commun la mise en place d'un « comité de surveillance », tel que prévu dans le secteur privé. Cet organe paritaire surveillera la bonne exécution de l'engagement de pension et la bonne gestion des fonds investis.

Bien que cela ne soit pas prévu pour le secteur public, l'autorité a accepté de mettre en place ce comité. Ainsi les organisations syndicales pourront veiller à ce que les fonds investis soient bien gérés. Il s'agit d'une victoire, parce que l'autorité n'était pas chaude de l'installer.

Moyennant l'installation de ce comité de surveillance, le SLFP a remis un avis favorable, tout en regrettant que les congés thématiques ne soient pas comptabilisés dans les périodes donnant droit à la pension complémentaire.

Plus de détails concernant la pension complémentaire sur notre site web : www.slfp.eu/dossiers/pensions/pension-complementaire-contractuels



Covid-19, maladie professionnelle

L'Agence fédérale des risques professionnels (FEDRIS) annonçait déjà en mars la reconnaissance du Covid-19 comme maladie professionnelle dans le secteur des soins de santé, en ce compris les ambulanciers chargés du transport des patients infectés par le coronavirus. Cette reconnaissance a été élargie aux volontaires des zones de secours en début mai après concertation avec les syndicats.

Précedemment, les pompiers et ambulanciers volontaires travaillant dans les zones de secours n'étaient pas couverts en maladies professionnelles. Les pompiers volontaires sont heureusement et dorénavant traités de la même manière que leurs collègues professionnels, avec un effet rétroactif au 11 mars 2020. Cette mesure impacte environ 12.000 volontaires mis au travail dans l'une des zones de secours sur le territoire belge. N'oublions pas que la Belgique ne compte que 6.558 pompiers professionnels.

Autres fonctions essentielles ?

Les agents de police, les militaires, le personnel des prisons et de la douane ... se trouvent aussi en première ligne, ils entrent en contact direct avec des citoyens infectés et ont plus de probabilité d'être infectés par le Covid-19. Ce n'est pas le gouvernement mais FEDRIS qui détermine, par le biais de la représentation des partenaires sociaux dans le Comité de Gestion, les métiers entrant en ligne de compte pour être repris dans la liste dite fermée. Sur l'insistance du SLFP, via le ministre de la fonction publique, la ministre De Block a adressé un courrier à ce Comité de Gestion l'invitant à examiner quels autres métiers/fonctions critiques tant du secteur privé que du secteur public peuvent éventuellement être ajoutés à la liste.

Cette initiative a porté ses fruits ! Fedris a étendu la reconnaissance du Covid-19 comme maladie professionnelle en début juillet aux travailleurs des secteurs cruciaux et des services essentiels dans la mesure où les conditions de travail ou la nature des activités professionnelles exercées régulièrement rendaient impossible le maintien d'une distance de 1,5 mètre en cas de contact avec d'autres personnes pendant la période du confinement.



Une deuxième condition est que le virus SRAS-CoV-2 ait été contracté pendant la période de confinement (18 mars - 17 mai 2020) et que la maladie ait été diagnostiquée entre 2 et 14 jours après l'exposition au virus. En pratique, cela signifie que la détection de la maladie ou des premiers symptômes doit avoir eu lieu entre le 20 mars et le 31 mai 2020. Au moyen d'un test de laboratoire fiable. Dans des cas exceptionnellement graves, le médecin de la Fedris peut accepter le diagnostic sur la base d'autres preuves. Les infections détectées après ces dates ne sont pas éligibles au remboursement.

Le personnel entre autres des secteurs suivants peut maintenant temporairement être reconnu : le commerce d'alimentation de détail (supermarchés, magasins d'alimentation, etc.) ; les services de soins et d'assistance aux personnes âgées à domicile ; les institutions de soins médicaux, d'accueil et d'assistance aux personnes âgées et aux personnes porteuses de handicap ; l'accueil des enfants ; les services postaux ; la police ; la protection civile ; la justice et la défense... Une liste exhaustive des secteurs essentiels et cruciaux se trouve dans l'annexe de l'arrêté ministériel du 23.03.2020 portant des mesures d'urgence pour limiter la propagation du coronavirus COVID-19.

Déclarations et demandes

A la date du 11 août 2020, Fedris a enregistré 6.046 déclarations de COVID-19 de personnel salarié du secteur des soins de santé introduites par des conseillers en prévention-médecins du travail. 84 % des déclarations concernent des femmes et 16 % des hommes. Ces chiffres sont comparables à la proportion de femmes et d'hommes travaillant dans le secteur des soins. 68,8 % des déclarations proviennent du secteur privé et 30,2 % des déclarations proviennent de services publics provinciaux et locaux (provinces, villes, communes, CPAS, intercommunales) ; 1 % des déclarations proviennent du secteur public (communautés, régions et autorité fédérale).

Au 11 août 2020, 2.840 demandes de reconnaissance provenant du secteur des soins de santé ont été enregistrées, dont 750 de l'autorité provinciale et locale et 2 du secteur public. Les autres demandes proviennent du secteur privé.

On déplore un certain nombre de demandes à la suite d'un décès, essentiellement de personnel qui travaillait dans des hôpitaux ou des maisons de repos et de soins. Pour quatre demandes, le décès est reconnu comme étant dû à la maladie professionnelle. Les autres demandes sont encore en cours d'examen. Sur ces 2.840 demandes, 637 ont déjà fait l'objet d'une décision. Pour ce qui concerne les autres services essentiels et cruciaux, 34 demandes ont été introduites.

Vous trouverez la procédure de demande et de plus amples informations sur le site de Fedris www.fedris.be

Cindy WILLEM
Responsable communication

Source chiffres fedris.be

Malgré la crise du coronavirus, le SLFP n'est pas resté inactif !

Le SLFP a attiré l'attention sur quelques autres dossiers lors de la concertation au Comité A, entre autres ceux concernant les métiers pénibles et l'application de la nouvelle réglementation favorable prolongeant le congé de maternité en cas de maladie, jusqu'alors uniquement valable dans le secteur privé.



Métiers pénibles dans le secteur de la santé

Suite à la crise du coronavirus, le ministre des Pensions a annoncé dans les médias qu'il prendrait une initiative au Parlement pour réglementer les métiers pénibles du secteur de la santé (infirmières et aides-soignants). Le SLFP se félicite de cette initiative du ministre, mais rappelle que ce dossier a déjà été largement négocié pour l'ensemble du secteur public, avec un accord du SLFP et de la CSC. Jusqu'à présent, ce dossier était resté sans suite.

La réglementation sur les métiers pénibles ne doit pas se limiter au seul secteur des soins de santé. De nombreuses autres professions ont apporté leur contribution, également en première ligne pendant la crise, comme les éboueurs, les pompiers-ambulanciers, les militaires, les policiers, les douaniers... Et comme il a été rappelé, la question des métiers pénibles n'est pas du tout nouvelle, elle a déjà été pleinement négociée bien avant cette crise.

Le SLFP demande que le dossier des métiers pénibles soit remis sur la table des négociations et que les engagements pris soient enfin concrétisés.

Extension du congé de maternité – bonne nouvelle

Les congés de maternité sont désormais plus flexibles. Ils ne seront plus raccourcis par les congés de maladie, ou certaines autres absences... Un nouvel arrêté sur ce sujet est paru dans le Moniteur Belge avec un effet rétroactif au 1er mars 2020. Cependant, cette disposition n'a pas encore été transposée dans les différents statuts des services publics. Les futures mères travaillant dans les services publics ne pouvaient pas encore bénéficier de ces changements bénéfiques.

Le SLFP a attiré l'attention du ministre sur ce point. Ces mesures favorables ont entretemps été rendues applicables à la fonction publique fédérale, aussi bien pour le personnel statutaire que contractuel, par une nouvelle circulaire numéro 684 du 8 juillet 2020.

Cela signifie que les membres féminins contractuels et statutaires du personnel sont désormais traités sur le même pied, et que les périodes de maladie et les périodes d'éloignement total du travail n'entraînent pas un plus grand raccourcissement du congé de maternité pour les membres du personnel statutaire.

Le champ d'application y est défini comme les services publics fédéraux et les services qui en dépendent, le ministère de la Défense et les établissements d'utilité publique de la fonction publique administrative fédérale. Les mêmes droits concernant ce congé de maternité ont été octroyés aux membres du personnel de la Police Intégrée, par le biais d'une note interprétative du 5 août 2020.

Le 28 juillet, s'en est suivi une négociation au Comité B, qui concrétise ces mesures dans un projet d'arrêté royal. Cet AR sera probablement publié tout prochainement.

Si la Région Wallonne est en train de travailler sur le dossier, les autres entités fédérées n'ont toutefois pas encore pris position sur le sujet.

Le SLFP suit ce dossier de près. Nous espérons de tout cœur que les entités fédérées adoptent les mêmes mesures. ■



Accord social historique, relatif aux secteurs fédéraux des soins de santé

Un accord a été conclu pour les secteurs fédéraux des soins de santé. Celui-ci sera soumis au Parlement au mois de septembre. Après quoi, nous reprendrons les négociations définitives par rapport aux différents points adoptés.



Cet accord est doté d'un budget de 600 millions d'euros dont 500 millions seront destinés, en partie, à la revalorisation salariale au travers de l'IFIC et 100 millions à l'amélioration qualitative des conditions de travail. A ces 600 millions s'ajoutent 400 millions d'euros du Fonds des blouses blanches, qui serviront à l'amélioration des conditions de travail du personnel soignant et à l'optimisation de la qualité des soins aux patients.

Groupe de travail

En ce qui concerne les salaires, un groupe de travail fédéral tripartite est créé en vue de l'étude de la mise en œuvre de l'implémentation de l'IFIC afin de tenir compte des spécificités du secteur public dans ce domaine. A cela s'ajoute la reconnaissance des compétences acquises ailleurs.

Enfin, une fusion de la prime d'attractivité et de la prime de fin d'année, avec comme objectif final de parvenir à un 13ème mois.

Outre ce volet salarial, des mesures qualitatives visant à améliorer les conditions de travail et l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée ont été décidées, avec entre autres, le droit à 3 semaines consécutives de congés par an, à la formation individuelle, à la formation des représentants des travailleurs et à des contrats de travail plus stables.

D'autres améliorations structurelles sont également au programme, en effet, dans un premier temps, les infirmiers/ières en chef seront retiré(e)s de la norme de financement, ce qui permettra qu'un(e) infirmier(e) supplémentaire soit ajouté(e) dans chaque service. De nouvelles

normes doivent également être élaborées pour les autres membres du personnel afin de garantir la chaîne de soins et gérer la charge de travail.

Afin d'assurer les remplacements, des équipes mobiles pluridisciplinaires seront mises en place.

Stocks stratégiques

En cas de crise sanitaire, il est prévu de constituer des stocks stratégiques et de dégager les ressources nécessaires pour pouvoir former le personnel qui devrait être mis à disposition des unités Covid.

Soyez assurés que nous serons attentifs à l'application de ces mesures. ■

Patricia CHENOY
Présidente National du SLFP-ALR

Le SLFP le syndicat majoritaire à Bruxelles-propreté

Depuis la création de l'Agence, le SLFP est le syndicat majoritaire à Bruxelles-propreté, ce qui démontre la confiance placée en notre organisation par les travailleurs. Nous devons cette situation au travail de qualité réalisé par l'ensemble de nos permanents opérationnels et administratifs, ainsi que de tous nos délégués, dans chaque secteur et chaque pause horaire. Notre bureau permanent, très complémentaire, se compose de permanents opérationnels et administratifs, dont une juriste, d'une dirigeante responsable et d'un conseiller technicien.

Dans le cadre du COVID-19, notre professionnalisme était bien au rendez-vous pour faire face aux défis imposés par cette crise sanitaire sans précédent. Tout au long de cette pandémie les agents de terrain de Bruxelles-propreté ont continué à assurer les missions de propreté publique avec courage. Nos permanents opérationnels, se sont rendus quotidiennement dans les secteurs pour les accompagner tout au long de ces semaines difficiles afin de les soutenir et de porter leurs revendications lors des réunions de concertation d'urgence relatives au COVID-19. Sur l'insistance du SLFP, le Conseiller en Prévention et le médecin du travail ont participé aux réunions et ont dû se prononcer sur les mesures de prévention et de sécurité adéquates dans le contexte de la crise sanitaire COVID-19.

Sécurité

Lors de ces réunions hebdomadaires, le SLFP s'est montré intransigeant sur le respect de la sécurité des travailleurs en insistant sur la fourniture de masques et de gel hydro-alcoolique.



L'équipe du matin du secteur Triomphe: Gauthier Vanden Borre, Patrick Cardinal et Nelson Brunelli.

De plus pour respecter les mesures du Conseil national de sécurité, diverses instructions ont été données suite à nos revendications, dont : l'aménagement des cantines, le port du masque dans les véhicules, le nettoyage et la désinfection des infrastructures ainsi que des véhicules et l'imposition du port de masque

obligatoire dans nos Recyparks. Pour que les agents prennent rapidement connaissance de ces informations, la synthèse des décisions obtenues a systématiquement été communiquée par nos permanents opérationnels et via notre page Facebook (SLFP Agence Régionale Bruxelles-Propreté).

Parallèlement le SLFP a interpellé l'Inspection du travail pour recevoir divers avis de façon à garantir la légalité et/ou la pertinence des mesures prises par la direction.

Un renfort

Par ailleurs, suite à la crise du COVID-19, la méthode de travail a dû être revue complètement étant donné la limitation du nombre d'agents par cabine de camion. Pour pallier la réduction des équipes de collectes, le SLFP a obtenu un renfort de 15 personnes.

Ensemble nous poursuivrons le combat en vue d'améliorer les conditions de travail des agents de Bruxelles-Propreté et le respect des droits de nos affiliés. ■



L'équipe du service des collectes d'ordure ménagère en porte-à-porte



Le balayeur Hamid



Alain Mickiels du secteur Triomphe s'occupe du nettoyage à haute pression

Télétravail et le remboursement des frais

Informez-vous bien !

A cause de la crise du Covid-19, de nombreux membres du personnel du SPF Finances ne travaillent plus au bureau mais à domicile. Par conséquent, ils supportent également les frais supplémentaires qui en découlent, bien que ceux-ci soient en fait à la charge de l'employeur. Informez-vous bien et veillez donc à enregistrer régulièrement vos prestations dans MyP&O.



L'autorisation générale pour le télétravail et le travail en bureau satellite n'est pas valable pour toutes les fonctions. Les collaborateurs qui doivent absolument être présents sur leur lieu de travail (accueil, entretien, restaurant, nettoyage, brigades mobiles, etc.) ne peuvent en effet pas effectuer de télétravail ou de travail en bureau satellite. Celui qui souhaite effectuer du télétravail ou du travail en bureau satellite reste soumis aux directives spécifiques éventuelles qui sont im-

posées par son Administrateur-général ou par le Directeur du service d'encadrement, et celles qui sont communiquées via l'intranet.

Remboursement des frais

Chaque personne travaillant pour le SPF Finances peut, depuis un certain temps, bénéficier d'un remboursement de frais non imposables pour l'utilisation de la connexion internet s'élevant à 1 € par jour de télétravail effectué. Si vous ne disposez pas d'un ordinateur portable mis

à votre disposition par le SPF-Finances, l'employeur prendra également en charge les frais d'utilisation de votre propre ordinateur à raison de 1 euro par jour de télétravail.

Vous pouvez demander votre indemnité de télétravail pour la période du 01/01 au 31/12 via MyP&O (Mes traitements et allocations/ indemnités > Demande d'indemnités de télétravail) à partir de l'année civile suivant cette période.

Pour l'utilisation de votre propre ordinateur et de votre connexion internet, le remboursement maximum est de 40 euros par mois : 20 euros pour l'ordinateur et 20 euros pour votre connexion internet.

Si vous souhaitez quand même demander des indemnités de télétravail pour du télétravail effectué avant 2019 (maximum 5 ans), vous pouvez toujours le faire via le "formulaire déclaration de créance télétravail". Si vous n'avez plus accès à MyP&O, vous pouvez continuer à introduire votre demande au Service Carrières administratives (en utilisant le formulaire déclaration de créance télétravail à envoyer par la poste ou par e-mail).

Montant forfaitaire

Suite à la crise du Covid-19, le Comité de direction a décidé d'accorder un forfait mensuel fixe de 20 euros à tous les membres du personnel qui télétravaillent, quel que soit leur régime de travail et sans tenir compte des absences en cas de maladie. À partir du moment où vous télétravaillez un jour pendant un mois, vous recevrez la somme forfaitaire de 20 euros pour ce mois.

Le montant forfaitaire remplace donc l'indemnité journalière de 1 (ou 2) euros à partir de mars 2020 et s'applique tant que les mesures de crise prises par le SPF BOSA n'ont pas été officiellement retirées. Pour rappel, 20 euros par mois constitue le maximum légal pour les membres du personnel de la Fonction publique fédérale (Arrêté royal du 13 juillet 2017). Le calcul de l'indemnité de télétravail se fait automatiquement une fois par an via MyP&O. Il vous suffira de valider ce calcul en janvier 2021 pour bénéficier de ce forfait. Veuillez donc bien à enregistrer régulièrement vos prestations dans MyP&O.

La possibilité de télétravailler 5 jours par semaine sans incidence sur le maximum annuel de 3/5 est actuellement toujours applicable.

Insuffisante

Le SLFP est conscient que cette compensation est encore insuffisante pour couvrir les frais réellement encourus et s'efforce depuis longtemps de parvenir à une intervention plus équitable.

Cependant, la crise du Covid-19 semble accélérer les choses.

Depuis le début de la crise, les entreprises peuvent, avec l'accord du service de ruling fiscal, accorder à leur personnel travaillant à domicile un remboursement non imposable des frais de bureau jusqu'à 126,94 euros par mois. L'ONSS utilise depuis un certain temps déjà le même forfait d'indemnités pour l'exonération des cotisations de sécurité sociale. L'allocation s'applique non seulement au télétravail lié au Covid-19, mais aussi au télétravail après le Covid-19 et a été portée à 129,48 euros par mois depuis avril en raison de l'indexation. Elle peut être accordée dès que l'employé travaille à domicile au moins cinq jours par mois.

Conformément à la circulaire publiée le 14 juillet 2020, l'indemnité couvre les frais de bureau. Il s'agit des frais liés à l'aménagement et à l'usage (y compris la location et les amortissements éventuels) d'un bureau, de matériel informatique et d'impression, de petits matériels de bureau, de fournitures de base telles que l'eau, l'électricité et le chauffage, des frais d'entretien, d'assurances, de précompte immobilier, ... au domicile privé du travailleur.

A ce jour, le SPF finances n'a pas encore décidé de verser une rémunération supérieure au maximum légal de 20 euros par mois.

Toutefois, dans la perspective des mois d'hiver et des mesures Covid-19 en cours, il est plus qu'approprié de créer un véritable système de remboursement des frais. Au cours des négociations, le SLFP le souligne à plusieurs reprises.

Pour le gouvernement fédéral, la somme fixe de 20 euros par mois est actuellement la seule chose qui est prévue lorsque l'on travaille à do-

micile avec un PC du SPF (avec son propre PC, il y a un autre maximum de 20 euros). Afin de pouvoir payer le supplément, une modification de L'AR est nécessaire.

Pour l'instant, l'Autorité ne veut pas agir sur ce point (car cela n'est pas possible avec les procurations actuelles en raison de l'aspect budgétaire), mais on nous a promis politiquement qu'il y aurait des changements positifs envisagés.

Mis sur la table

Le SLFP a déjà mis ça sur la table à plusieurs reprises, tant au niveau politique, avec le ministre responsable de la Fonction publique, qu'au sein du SPF Finances.

L'Autorité continue à ne pas indemniser son personnel pour les coûts du télétravail de manière équitable. Après tout, le télétravailleur supporte lui-même les frais de connexion et d'abonnement à internet, de chauffage, d'électricité, d'entretien, de matériel de bureau, etc. Le maximum actuel de 20 euros ne pourra jamais suffire à couvrir tous ces frais.

Le SLFP mettra tout en œuvre pour obtenir un remboursement correct des frais et restera vigilant à l'égard des futures propositions. ■

Andres DE COCK
Vice-Président national
néerlandophone
SLFP-Finances



Rectification



Dans le numéro précédent une erreur s'est glissée dans la présentation du Comité de la régionale de Flandre occidentale.

Vous voyez, de gauche à droite : Sofie Van Haverbeke (Vice-Présidente), Steven Ronsse (Président) et Maureen Billiet (Secrétaire). ■

Proximus dispose de Data Centers dernier cri

D'énormes quantités de données et d'informations personnelles sont échangées chaque jour dans le monde entier via internet. Ces données sont souvent précieuses et s'arrachent parfois à prix d'or, car elles peuvent fournir à l'entreprise qui les détient un grand avantage sur le plan concurrentiel. Il est dès lors indispensable de les protéger, car toute perte peut s'avérer catastrophique pour une entreprise. C'est ici qu'intervient Proximus qui dispose de Data Centers dernier cri. Nous avons visité celui d'Evere qui offre toutes les garanties de protection nécessaires.

Mais comment s'établissent ces communications via internet ?

Un ordinateur, un GSM ou une télévision communiquent avec un autre ordinateur via un réseau (un réseau est un système intelligent composé de switches et de routeurs).

Le Cloud

Du côté de votre ordinateur portable, vous êtes connecté soit via un routeur (de votre domicile à internet) soit via un switch installé chez votre employeur (intranet). Ce switch ou routeur vous donne une adresse IP qui communique, à son tour, avec d'autres adresses IP. Il est possible que la communication s'établisse ainsi via plusieurs switches pour obtenir finalement (via une fibre optique) le traitement inverse jusqu'au serveur. Au moment où la communication entre dans un environnement de centre de données, les firewalls entrent en jeu. Ceux-ci sont programmés pour appliquer des règles visant à déterminer les droits d'accès. Ils identifient ainsi les éléments autorisés d'accès et ceux qui ne le sont pas.

Le premier serveur que vous rencontrez pour vous connecter au réseau est l'Active Directory Server. Ce serveur vérifie votre login, votre mot de passe ainsi que vos droits. À partir de ce moment, vous pouvez par exemple demander à entrer en contact avec une application qui se trouve dans un environnement de serveur. Ce serveur dispose également d'une adresse IP qui est traduite via un DNS (Data Name Server) afin d'obte-



Roue de Kyoto permettant de refroidir l'air du Proximus Data Center.

nir le nom de l'application dont vous avez besoin. La même chose se produit lorsque vous voulez par exemple accéder à une page web ou un jeu sur un serveur. Les documents que vous conservez sur un disque partagé sont sauvegardés, à leur tour, dans un système de stockage. Soit via le cloud public (Amazon, Google, Microsoft, etc.) soit via un cloud privé. Ce dernier offre une meilleure protection, car les données restent en réseau fermé.

Proximus installe également de plus en plus de serveurs dans le cloud. C'est déjà le cas pour tout ce qui concerne Microsoft 365. Ces serveurs peuvent se trouver n'importe où dans le monde. Ils ne sont pas nécessairement hébergés par Microsoft. En fait, vous vous connectez via Microsoft sur un serveur DNS aux États-Unis par exemple, qui obtient alors un droit de regard en parallèle. À partir de là, vous accédez seulement à vos fichiers Excel, Word ou PowerPoint.

Ce système présente plusieurs inconvénients. Il nécessite le paiement d'une redevance mensuelle, il est lent et vous courez le risque que Big Brother voie tout ce que vous faites ! Pour l'éviter, vous pouvez bien entendu utiliser une clé de cryptage, mais son usage ralentira encore un peu plus l'ensemble...

Autre inconvénient : vous accordez encore plus de pouvoir à des acteurs comme Microsoft ou Amazon. Les entreprises qui sauvegardent leurs données via ces systèmes rencontrent beaucoup de difficultés pour les effacer définitivement. En effet, elles ne parviennent plus à vérifier si leurs données ont effectivement été détruites ou si un back-up les a récupérées !

Il existe toutefois une autre option appelée "Virtual Machines" (VM). Il s'agit de serveurs virtuels qui tournent sur une partie d'un serveur de plus grande taille. En fonction de l'importance de ce dernier, plusieurs serveurs virtuels peuvent fonctionner sur ce serveur de plus grande taille.

Un centre de données propre offre beaucoup d'avantages à une société : s'il est bien conçu – ce qui est le cas du Data Center de Proximus – vous ne devriez plus rencontrer de problème de hardware.

Bien entendu, tout ceci a un coût, mais la chaleur dégagée par l'appareillage peut être utilisée pour chauffer les bâtiments. Par ailleurs, comme il s'agit d'électricité, une grande entreprise peut toujours investir dans des sources d'énergie alternatives pour réduire les coûts.

Dans le Data Center d'Evere, Proximus utilise la roue de Kyoto (voir photo) qui refroidit l'air chaud provenant des équipements du centre de données avec l'air froid de l'extérieur. Les allées chaudes et froides étant configurées séparément, l'air froid reste à l'extérieur pour éviter la poussière.

La sécurité prime

Chaque société décide bien entendu pour elle-même si la sécurité prime sur les coûts. Quoiqu'il en soit, Proximus dispose de tous les atouts nécessaires pour développer un cloud privé sécurisé et de qualité, non seulement pour satisfaire ses propres besoins, mais aussi ceux de ses clients.

En effet, nous risquons à long terme d'évoluer vers un monopole favorable à quelques grands acteurs mondiaux, comme Google, Microsoft et Amazon, etc. Qui n'utilise pas Skype ou Gmail ? Et quid de la sécurité ? Ne faudrait-il pas songer à développer des solutions alternatives européennes ? Vous vous souvenez de l'histoire Huawei-Google...

(Texte à l'initiative d'Eric Van Damme, collaborateur de Proximus parti récemment à la retraite et ayant travaillé pendant de nombreuses années au Data Center d'Evere) ■

Robert Sikivie : une retraite bien méritée après une belle carrière

S'il y a une chose que nous pouvons mentionner à propos de Robert Sikivie, c'est que le SLFP était sa vie. Au fil des ans, il a représenté notre organisation syndicale à différents niveaux.

Robert a commencé sa carrière chez bpost (décembre 1982) comme technicien à l'imprimerie. Le mois de la naissance de son fils, en juin 1988, il a été nommé délégué local du SLFP. Après quelques années, il a également fait partie du Bureau régional des Services Centraux en tant que secrétaire.

Lorsque le délégué de secteur des Services Centraux (Patrick Wau-mans) a dû subir une intervention médicale en novembre 2003, Robert a été la personne appropriée pour le remplacer temporairement. Ce remplacement est rapidement devenu une nomination permanente en tant que délégué de secteur en janvier 2004 en raison d'un remaniement au sein du SLFP.

Vivant dans la région de Liège, Robert s'est installé à sa base en tant que délégué de secteur. Il est devenu responsable de la zone Liège-Luxembourg au début de l'année 2006. En janvier 2009, il a également pris ses fonctions au bureau national du SLFP-Poste. A partir de 2018, il succède à Gilbert Wastiau en tant que membre du comité exécutif du SLFP.

Lorsque nous parlons à Robert de ce qui a été important pour lui dans sa carrière au SLFP, il est, comme nous le connaissons, très clair. L'unité du SLFP, francophones et néerlandophones ensemble, est et reste très importante pour lui. C'est la base du succès de notre organisation. Sans cette unité, le SLFP ne peut pas être élargi davantage. Une deuxième chose qui lui tient à cœur est le fait que notre

organisation communique toujours honnêtement avec ses membres, pour les questions tant positives que négatives. Cette communication correcte et réaliste est la pierre angulaire d'un bon partenaire fiable dans une entreprise, mais surtout une source fiable pour les membres du personnel.

Son rêve de travailler comme bénévole dans les archives de la ville ou de la province est actuellement remis à plus tard suite à la crise Corona. Cependant, il ne s'arrête pas là et est devenu entre-temps le Président d'un club de cartes. L'emploi du temps Robert ne sera pas de tout repos.

Robert souhaite que le SLFP continue à se développer. Il espère du fond du cœur que le SLFP pourra obtenir un 3ème siège au sein de la Commission Paritaire.

Enfin, il souhaite également remercier son épouse. Sans une femme forte derrière lui, il est très difficile d'assurer les tâches de délégué de secteur. Elle a donc été son soutien lorsqu'il rentrait chez lui après une journée entière de réunions et de délibérations, en l'écoutant et en l'aidant à trouver des solutions aux problèmes, etc.

Robert, toute l'équipe du SLFP te remercie de lui avoir permis de te côtoyer en tant que collègue. Nous te souhaitons une longue et heureuse retraite. Profite pleinement, avec ta famille. ■



Le Cornet Bleu

Après notre réception annuelle où nos attentes pour l'année 2020 étaient très élevées, en un seul coup toutes nos bonnes intentions ont été renvoyées à la poubelle. Notre sortie à Dinant était prévue comme premier évènement pour 2020. Covid-19 en a décidé autrement.

Nos membres, plus -60, ont été confrontés par la peur d'être infectés par cette maladie ! Plus de visites de leurs enfants, leurs petits-enfants, confinés dans leurs propres maisons. Plus de voyages, pas de petites sorties, pas de visites au café ni au restaurant !

Entre-temps, la situation s'est plus ou moins

normalisée, mais la peur persiste tant qu'on n'a pas de médicaments, ni de vaccins disponibles pour nous protéger contre cette maladie.

Dans ce cadre, Pensoc a pris quelques mesures importantes : En premier lieu, la fête annuelle des pensionnés pour cette année a été supprimée. Espérons que la situation évoluera de façon à pouvoir à nouveau organiser cette fête l'année prochaine.

Pour les membres du Pensoc qui ont été infectés par Covid-19, il a été décidé de cataloguer cette maladie comme maladie grave avec une intervention dans les frais médicaux à 90 % suivant les règles existantes chez Pensoc.

Nous, les gestionnaires du Cornet Bleu, avons décidé de ne pas planifier de sorties en groupe tant qu'il y a trop de risques. Entre-temps, nous ne voulons pas non plus attendre pour vous informer du résultat de l'enquête que nous avons tenue parmi les participants à la réception au début de cette année. Nos ambitions restent intactes dès que la situation le permettra. Nous ne voulons en aucun cas prendre des risques qui mettent la santé de nos membres en danger.

Nous espérons que la situation s'améliorera et que les scientifiques trouveront des solutions le plus vite possible. ■

Vision SLFP-Défense : back to the future

Un peu plus d'un an après la présentation de notre Vision 2020-2030, il est temps de faire un petit retour en arrière et observer le chemin parcouru. Sur les 71 propositions de notre Vision, près de 23 ont été concrétisées ou sont en cours de finalisation. Et pas des moindres : chèque-repas, allocation d'Anglais, revalorisation des salaires, allocation d'éloignement, etc. Focus sur quelques mesures négociées par VOTRE syndicat...



Chèque-repas : vers une simplification administrative

Un chèque-repas d'une valeur de 8 euros par jour de travail deviendra la norme et remplacera également le « forfait repas » des ordres de marche nationaux au sein des installations HORECA de la Défense.

Qui est concerné ?

Les candidats-militaires, militaires d'actives et de réserve lorsqu'ils sont en service « normal ». Et ce, même lorsque le membre du personnel sera en télétravail.

Par contre les militaires en formation (sauf en stage ou période d'attente), en service intensif, en appui militaire ou en engagement opéra-

tionnel n'y auront pas droit puisqu'ils seront déjà « indemnisés » par d'autres systèmes dont la nourriture gratuite.

Malgré nos remarques formulées, un seul chèque repas sera octroyé par jour calendrier de travail.

Le temps perdu sera pris en considération !

La distance moyenne journalière de déplacement d'un militaire est de 53 kilomètres contre 20 pour un citoyen belge. Nous demandons 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 avec toutes les conséquences sociales. Après négociation avec la

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

Comment ça marche ?

L'allocation d'éloignement sera due par trajet, lorsque le militaire effectue une prestation hors de son domicile (également lors de prestations de week-end ou jour férié) :

- Vers ou à partir du lieu habituel de travail
- Vers ou à partir d'un bureau satellite dans lequel il a été autorisé à travailler à distance
- Vers ou à partir du lieu de déplacement de service.

Pour percevoir l'allocation, il faudra que la distance entre le domicile et les lieux mentionnés ci-dessus soit d'au moins 20 km dans un sens (à l'aller OU retour). Les barèmes de l'allocation sont disponibles sur notre site web.

Revalorisation des salaires

A l'initiative du SLFP-Défense, les quatre syndicats représentatifs de la Défense se sont unis en front commun et ont signé un accord historique avec la Défense pour une revalorisation des salaires et surtout un alignement des échelles de traitement sur celles d'autres métiers de sécurité, bien plus avantageuses. Pour améliorer l'attractivité, il est en effet nécessaire de prendre des mesures équilibrées pour rendre le métier concurrentiel sur le marché de l'emploi. En d'autres termes : pourquoi un jeune choisirait la Défense par rapport à la Police ou d'autres employeurs du secteur de la sécurité ?

Cela fait des années que nous, SLFP-Défense, revendiquons une telle revalorisation et ce, bien avant les récentes « initiatives de la Dé-

fense ». Nous travaillons sur ce dossier tout l'été en collaboration avec la Défense pour aboutir à un résultat dans les meilleurs délais.

Une question d'équilibre

Il est important de prendre de la hauteur et de considérer ces avancées dans un ensemble. « Oui », certaines mesures bénéficieront plus à certaines parties du personnel qu'à d'autres et « oui », il en faudra « plus » pour rendre le métier de militaire plus attractif. Mais l'important est d'aller de l'avant et nous avons prouvé qu'en moins d'un an nous pouvions déjà aller « très loin ».

→ Chèques-repas vs 1618ème

Les militaires en mission ne bénéficieront pas des chèques-repas car ils sont déjà nourris gratuitement. Il est donc probable que le personnel des unités opérationnelles auront « moins » de chèques-repas sur base mensuelle ou annuelle que le personnel se trouvant dans les états-majors ou dans les bureaux. MAIS le personnel en opération ou en exercice bénéficiera du changement du système de calcul des allocations passant de 1850ème à 1618ème, ce qui leur donnera

plus de pouvoir d'achat à travers une augmentation du montant de leur allocation « service intensif » ou « engagement opérationnel ». Cette mesure ne « profitera » pas au personnel restant dans les bureaux avec un horaire classique !

→ Teleworking VS allocation d'éloignement

Certains membres du personnel ont une fonction qui leur permet de faire du télétravail. C'est une nouvelle façon de travailler qui permet notamment de ne pas devoir faire les trajets vers la caserne. D'autres membres du personnel ont des fonctions (partiellement) non-compatibles avec le télétravail. Pour que ces personnes ne soient PAS pénalisées, elles bénéficieront maintenant du système d'allocation d'éloignement, c'est-à-dire un montant financier, indexé, en fonction du nombre de kilomètres parcourus vers le lieu de travail. Cette base de calcul ne signifie pas que cette allocation est un défraiement mais bien une compensation des coûts indirects générés sur le plan social et familial suite au temps de parcours nécessaire pour se rendre vers les différents quartiers ou infrastructures de la Défense.

Voici seulement quelques exemples de la « complémentarité » des mesures ! Soyez assurés de notre volonté d'avancer pour TOUS les membres du personnel, aussi bien militaire que civil. Mais il faut aussi comprendre que certaines mesures sont plus faciles à « faire passer » que d'autres et que le travail en négociation est un travail de FOND, qui prend du temps.

À la veille de boucler cette édition, nous apprenons que le Ministre David Clarinval est revenu sur ses déclarations et s'oppose au projet d'allocation d'éloignement, pourtant négocié avec succès entre les organisations syndicales, les autorités de la Défense et le Cabinet du Ministre de la Défense. Suivez-nous sur notre site web ou les réseaux sociaux pour les dernières évolutions sur ce dossier.

Pour être sûr de ne rien rater, abonnez-vous à notre newsletter digitale ! Inscription sur notre site web : www.slfp-défense.be



Tolérance zéro en matière de violences contre des policiers

Plusieurs agressions violentes récemment commises à l'encontre de fonctionnaires de police ont conduit à ce que notre organisation syndicale soit sollicitée pour participer à l'audition de la commission de l'Intérieur et de la Justice qui a eu lieu le mardi 7 juillet 2020. Les images de ce genre d'actes de violence que nous avons montrées sur nos différentes plateformes de médias sociaux ces derniers mois ont déclenché une vague d'indignation même à la rue de la Loi.

Les violences graves commises dans le passé (e.a. les émeutes dans le quartier Meulenberg (à Houthalen-Helchteren) en 2013) nous ont incité à réclamer, sans cesse, la publication d'une circulaire ministérielle visant à aborder la problématique d'agressions contre des policiers de manière uniforme et plus sévère. Enfin, après des efforts continus et pénibles, la circulaire 10/2017 relative au traitement judiciaire des cas d'usage de la violence au préjudice des services de police et traitement judiciaire des cas d'usage, par les services de police, de la force ayant entraîné la mort ou une atteinte grave à l'intégrité physique a été publiée fin 2017.

Trop peu de suites

Nous avons espéré que cette circulaire mènerait à une augmentation de poursuites tant lors de cas de violences avec lésion corporelle que de cas de violence verbale commises à l'égard de policiers. Or, à l'occasion de l'audition du procureur général le matin, nous avons appris avec grand étonnement que la réalité était tout le contraire

Les graphiques présentés montrent que, pour la période de 2010 jusqu'à 2019, plus de 30% des procès-verbaux sont toujours classés sans suite et cela pour des motifs d'opportunité. Pire encore, le nombre de poursuites effectives a diminué et n'atteint même plus les 50%. Cependant, par exemple les cas de probation prétorienne (constituant un classement sans suite visant la réintégration sociale de l'intéressé) sont légèrement – de quelques pour cent – en hausse.

La même tendance s'observe dans les graphiques relatifs à l'outrage et la rébellion et, par ailleurs, le nombre de cas classés sans suite

pour motif d'opportunité est encore plus significatif dans cette catégorie.

Nous n'avons donc pas tardé à mettre l'évaluation de cette circulaire à l'ordre du jour du comité supérieur de concertation. Lors des discussions à l'occasion de cette concertation, en présence du procureur-général de Mons et d'un magistrat du cabinet du ministre de la Justice, nous sommes informés que les auditions relatives à l'adaptation du Code pénal débiteront au mois d'octobre 2020. Le cabinet précise que les 30% de classements sans suite représentent quelque 250 dossiers. En outre, plusieurs autres dossiers sont classés sans suite pour des raisons techniques, notamment parce que le procès-verbal contient insuffisamment de faits pour que des poursuites en justice puissent être entamées. A l'époque, lors des discussions sur la circulaire, nous avions déjà insisté afin que des directives précises soient prévues quant à la rédaction d'un procès-verbal suite à des actes de violence à l'encontre d'un policier (par analogie aux constatations de violence intrafamiliales), mais on avait alors jugé que cela n'était pas nécessaire. Le cabinet de la Justice estime par ailleurs que le nombre de classements sans suite n'a rien d'anormal en comparaison aux autres faits punissables. Enfin, le cabinet de la Justice était incapable de répondre à la question de savoir si la circulaire avait effectivement réussi à faire diminuer les cas d'agression contre des fonctionnaires de police.

Position du SLFP-Police

Tout d'abord, nous avons profité de notre présence à l'audition pour clairement communiquer notre position par rapport aux éléments que nous estimons essentiels à prévoir à l'avenir.

Au niveau de l'Intérieur :

- l'exécution des engagements déjà pris visant une valorisation de la position juridique des fonctionnaires de police victimes d'actes de violence;
- une protection juridique supplémentaire liée aux procédures d'intervention spéciales;
- l'exécution de TOUTES (72) les recomman-

dations faites par le groupe de travail prévention ;

- la garantie aux policiers qu'ils puissent disposer de tous les moyens de protection nécessaires pour l'exécution de leurs missions en toute sécurité ;
- un enregistrement correct et de l'intégralité des faits commis ;
- une extension de l'assurance existante afin que les suppléments (au-delà du tarif INAMI) ne soient jamais à charge de la victime à la suite d'actes de violences ou d'accident du travail ;
- l'application adéquate et réelle du manuel et de la circulaire au niveau de l'aide juridique et administrative, la reconnaissance comme accident du travail, l'indemnisation de tous les frais (médicaux), l'accueil et le soutien psychologique des victimes, etc.

Au niveau de la Justice :

- la mise au point de l'actuelle proposition de loi stipulant que les actes de violence à l'encontre de policiers (ou d'autres autorités) sont considérés comme une circonstance aggravante ;
- le fait de décourager des auteurs potentiels en appliquant des peines plus sévères et, encore plus essentiel, d'infliger des peines effectives, de quelque manière que ce soit, pour autant que ce soient des peines qui impactent réellement les auteurs de ces actes. Une politique du tac au tac !
- l'indemnisation des dommages subis tant par la victime que par sa famille, par la zone ou l'unité de police, qui doit toujours être réclmée à l'auteur ;
- un traitement sévère des fausses plaintes.

L'autorité a pris l'engagement de nous remettre, au mois de septembre, le détail des différents motifs de classement sans suite. Cependant, les graphiques et les chiffres parlent d'eux-mêmes : le chemin à parcourir est encore long avant de pouvoir parler d'une tolérance zéro en matière de violences contre des policiers. ■

Patrick ROIJENS

Gestionnaire de l'information national

Une organisation en transformation

« BlueMinds », une revue spécialisée nous a contactés dans le cadre du thème « 50 shades of blue », pour nous poser la question : « Comment une organisation peut-elle assurer la continuité dans une évolution constante ? »



© Alexandros Michailidis / Shutterstock.com

Il nous a été demandé de répondre à deux affirmations : « Quelles sont actuellement les options pour l'évolution de la police, en ce qui concerne les changements dans le mode de vie (complexité, judiciarisation, individualisme, matérialisme, ...) » et « Quels sont les besoins des agents de police dans le domaine du leadership au sein de la police ? »

Un autre uniforme

Nous citons une anecdote qui illustre bien toute l'évolution que les services de police ont connue jusqu'à aujourd'hui. Ceux qui ont rejoint le corps de police vers 1950 ont été les témoins plus particulièrement de deux grands changements : un nouvel uniforme et la fin des combis VW noirs. En revanche leurs successeurs débutant vers 1980 ont été démilitarisés, ont accueilli des civils, ont été soumis à réforme, puis optimisés ... et tous ces événements se sont succédé à un rythme de plus en plus élevé.

Cette anecdote touche chacun des trois anciens grands corps de police.

Ceci donne une bonne image de la manière dont ces transformations se sont succédé, et en dit long sur l'importance relative qu'il faut accorder aux périodes avant et après 1980.

Que faut-il en retenir ? Selon nous, cinq points : les changements dans notre secteur sont un reflet des évolutions sociétales ; les changements ont des effets pour tous les collègues, mais chacun n'est pas touché de la même manière ; ces changements ont une influence grandissante sur la manière de travailler et de vivre, au sens large du terme.

Aucun progrès

Nous voyons dans notre secteur les mêmes changements – sans pouvoir parler de progrès – que chaque citoyen, y compris le policier ou la policière, rencontre : une judiciarisation

des relations (interpersonnelles) et, inévitablement, la complexification des relations et la manière de se comporter dans ces relations ; un matérialisme néfaste ; l'avancée de l'individualisme. Tous ces changements sont assaisonnés de consumérisme acclamant cette approche « technologique » comme étant la solution par excellence à tous les problèmes.

Le SLFP-Police croit que la police intégrée reste un observateur clairvoyant dans cette situation changeante, mais souffre d'un manque de cohésion et de trop de « je suis le maître dans "mon" département ». De ce fait elle ne correspond plus à la logique qui a conduit à son instauration en 1998. Elle n'est plus en état, en tant que service de police, de répondre exactement aux évolutions sociétales et elle n'est plus en état de rayonner de la positivité parmi ses collaborateurs et de susciter une dynamique d'équilibre et de développement.

Les résultats de l'audit en matière de charge psychosociale chez les collaborateurs de la police fédérale dévoilent où en sont réellement nos services de police - la police locale n'est pas mieux lotie - : c'est catastrophique !

Nous en avons marre !

L'audit montre qu'on en a marre. Le SLFP-Police considère les résultats comme un signal adressé au politique et à la tête de la police intégrée : le personnel en a assez. Non pas des réformes en soi, mais d'être les seuls à devoir payer la facture.

Pour le SLFP-Police il est grand temps de réfléchir à une nouvelle structure, qui soit compréhensible à la fois pour les membres du personnel et les citoyens. Il y a un besoin d'une ligne hiérarchique cohérente, la plus courte possible. Un contrat social, simple et clair pour chacun, avec l'appui réel et sincère du politique ... Le personnel souhaite un statut plus attractif et de vrais managers humains. ■

Vincent GILLES
Vincent HOUSSIN

Report des négociations à 2021

Lors du Comité de pilotage du 17 mars, il a été décidé de suspendre les réunions prévues, notamment en ce qui concerne le protocole d'accord social



Le 22 janvier, un texte d'engagement a été signé au sein du Comité de pilotage, ce texte prévoit un dialogue intensif afin de développer un cadre de travail permettant, face aux défis qui se présentent aux entités, de renforcer les Chemins de fer belges afin qu'ils puissent remplir leur mission de mobilité aujourd'hui et dans le futur.

Dialogue

Ce dialogue concerne en grande partie l'organisation du travail des entités, organisation qui est depuis mars 2020 fortement affectée par la crise actuelle liée au Coronavirus. Dans les semaines et les mois à venir, les entités doivent encore être en mesure de se consacrer pleinement aux différentes phases des mesures liées à la crise et créer un fonctionnement opérationnel et commercial solide pour permettre un retour à la normale du transport des voyageurs et des recettes qui y sont liées.

Le texte d'engagement qui a été signé trouve notamment son origine dans le manque de clarté par rapport à un certain nombre d'options importantes que le gouvernement doit prendre dans le contexte de la libéralisation du transport intérieur de passagers. Ce manque de

clarté n'en est pas moins d'actualité même si la crise sanitaire a dû faire l'objet de toutes les attentions au cours des derniers mois.

Nous savons par ailleurs que la crise actuelle aura un impact particulièrement lourd sur la situation financière des entités, il faudra cependant attendre la fin de l'année pour avoir une meilleure vue sur les conséquences de celle-ci. Il existe une grande incertitude quant aux ressources financières dont les entités des Chemins de fer belges pourront disposer à l'avenir.

Emploi maintenu

Toutefois, dans un contexte où le système de chômage temporaire a été introduit à grande échelle au niveau belge et des licenciements ont été enregistrés dans certains secteurs, l'emploi au sein des Chemins de fer a pu être maintenu. En outre, il n'est pas à exclure qu'une deuxième vague d'infection puisse à nouveau avoir un impact important.

C'est pour toutes ces raisons que lors du Comité de pilotage de ce 02.07.2020 les 3 organisations syndicales représentatives et les directions se sont engagées à reporter vers 2021 les discussions relatives à la conclusion d'un accord social sur les bases du texte d'engagement du 22 janvier 2020, la situation au moment où les discussions verront le jour devra évidemment être prise en compte. Dans l'intervalle, elles s'engagent à continuer la concertation sociale au sein de la sous-commission paritaire, celle-ci comprend notamment les mesures qui pourraient s'imposer dans le cadre de la crise liée au Coronavirus.

Mesures

Compte tenu de ce qui est défini ci-dessus et afin de garantir un dialogue social serein et de

qualité pendant cette période de transition, les mesures suivantes sont par ailleurs prises :

- La procédure afin de prolonger l'assurance hospitalisation après 2020 est entamée ;
- Les directions s'engagent à poursuivre les efforts de recrutements conformément à la législation en vigueur et sur la base des principes existants pour les recrutements statutaires et contractuels. L'impact de la crise liée au Coronavirus sur les volumes de recrutement pour 2020 sera analysé et les résultats de cette analyse seront partagés avec les organisations syndicales ;
- La politique salariale actuelle sera poursuivie dans le respect de la législation, du Statut du Personnel et de la réglementation en la matière, dans ce contexte, une réflexion globale sur la politique salariale sera intégrée aux discussions relatives au protocole d'accord social.

Plus spécifiquement en ce qui concerne le Reward plan :

- Il n'y aura plus de transfert volontaire supplémentaire vers le Reward plan prévu en 2020 pour les cadres supérieurs ;
- Le processus pour le passage volontaire des statutaires de rangs 3 vers le Reward plan sera repris dans les discussions relatives à l'accord social ;
- Il est à nouveau confirmé que le Plan de carrière et la réglementation actuelle restent d'application pour tous les collaborateurs qui ne souhaitent pas accéder au Reward plan ;

* Les mesures concernant la durée du travail et ses modalités pratiques feront partie de la concertation relative à l'accord social.

Information importante

Nous vous informons du changement d'adresse de notre secrétariat à la rue longue vie 27-29, 1050 Bruxelles à partir du 1er novembre 2020.

« 2020-21, du changement dans l'air ! »

A l'aube d'une nouvelle année scolaire, très incertaine en raison de la crise sanitaire, il nous semblait judicieux de vous informer de certains changements, relativement conséquents, qui seront d'application dès le mois de septembre.



Tout d'abord, les règlements de travail, négociés en commission paritaire centrale, devront être appliqués dans tous les établissements, dès le 1 septembre et ce, tous réseaux confondus.

Ils intégreront notamment le service à l'école et aux élèves, le travail collaboratif, les prestations obligatoires ou accessoires des MDP. Ils pourront être légèrement adaptés par les PO en fonction de leurs particularités et mis à la disposition de tous les acteurs de l'école. En ce qui concerne les dépôts des plans de pilotage, ils ont été reportés au 12 octobre 2020 pour la vague 2 et au mois d'octobre 2021 pour la vague 3.

Des moyens prévus

Des moyens ont été prévus pour soutenir les enseignants avec, notamment, l'aide de conseiller au soutien et à l'accompagnement (CSA) et l'octroi d'un accompagnement personnalisé pour les écoles en ISE de 1 à 10. Un cadre sera également établi pour les personnes à risque avec l'établissement d'un certificat dit de quarantaine émis par le médecin conseil. Il faut noter qu'avec un tel certificat, seules les sorties approuvées par le médecin sont autorisées.

Ensuite, il faut savoir que les deux heures octroyées jusqu'ici aux MDP qui souhaitaient suivre la formation à la neutralité et qui étaient déduites de leurs heures de prestation obligatoire seront supprimées. Vous pourrez donc toujours suivre cette formation, mais ce sera en plus de vos prestations.

L'obligation scolaire à 5 ans sera aussi une nouveauté dès septembre. Le Gouvernement désire inscrire cet élargissement de l'obligation scolaire et son application en troisième maternelle dans la perspective de l'entrée en vigueur, lors de la rentrée scolaire de septembre 2020, du tronc commun dans l'enseignement maternel, consolidant ainsi, dès sa mise

en application, le continuum pédagogique formé par l'enseignement maternel, l'enseignement primaire et le degré inférieur de l'enseignement secondaire. Tout ceci dans le but de réduire les inégalités sociales. Afin de se familiariser au mieux avec les nouveaux référentiels du maternel et du primaire, une formation sera obligatoire dès septembre pour les enseignants du primaire. Elle l'était déjà en 2019-20 pour les enseignants du maternel, mais comme elle n'a pas pu se tenir complètement, à cause du confinement, elle sera prolongée l'année prochaine.

Série de mesures

De plus, toute une série de mesures seront également prises afin de lutter contre la pénurie d'enseignants :

- Une stabilisation plus rapide des enseignants débutants. Par exemple, certains types de congés pris par les MDP nommés seront vacants au bout d'une période de trois ans.
- Une mobilité plus accessible pour les enseignants.
- Une optimisation des mécanismes de disponibilités/réaffectations.
- Une gestion active de la rencontre entre l'offre et la demande d'enseignants via Primoweb.
- Une réduction de la charge administrative :
 - ✓ Un allègement de travail pour les directeurs d'école et les Pouvoirs Organisateurs.
 - ✓ Un engagement plus rapide des candidats enseignants : heures additionnelles accessibles aux temporaires, facilitation de la stabilisation des titres de pénurie non listés (TPNL).
 - ✓ Un traitement simplifié : disparition du PV de carence et de la chambre de la pénurie.
- Une lisibilité plus claire de la réglementation, notamment pécuniaire : uniformisation des barèmes TP/TPNL

Pour terminer, le congé de maternité sera, lui aussi, adapté : les périodes de congé de maladie survenues durant le repos prénatal pourront être prises en compte pour la prolongation du repos postnatal.

Et la liste est loin d'être exhaustive !

Information

Pour plus de précisions sur ces mesures, vous pouvez prendre contact avec votre permanent régional ou syndical compétent, ou participer aux formations proposées par vos sections respectives, au cours desquelles ces différents points seront abordés et expliqués plus avant.

Toute l'équipe du SLFP-Enseignement vous souhaite une excellente année scolaire, riche d'échanges en tout genre avec vos élèves et collègues.

Catherine HENRARD

Permanent syndicale SLFP-Enseignement

EXCLUSIVEMENT POUR LES MEMBRES DU SLFP

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

ACTION TEMPORAIRE

20% DE RÉDUCTION LA PREMIÈRE ANNÉE SUR :

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

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

Souscrivez un contrat entre le 01/09/20 et le 31/10/20 inclus et payez la Responsabilité Civile, la Mini Omnimium et/ou la Maxi Omnimium 20% moins cher !

DÉCOUVREZ ÉGALEMENT NOS DIFFÉRENTS AVANTAGES ET RÉDUCTIONS.

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

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

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

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

