



# argument



## Journée Internationale des Services Publics **LES FONCTIONNAIRES À L'HONNEUR**

## Contact

### SECRETARIAT 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 de la secrétaire d'Etat à l'Égalité des genres Sarah Schlitz

4

Entretien avec Masanka Tshimanga, présidente de la cellule Gender du SLFP et Cindy Willem, vice-présidente de la cellule Gender du SLFP.



### Le personnel des services publics sous les projecteurs

8

Le SLFP se joint aux revendications de l'FSESP dans le cadre de la journée internationale des services publics.



### SLFP-Young

11

L'équipe du SLFP-Young, le mouvement des jeunes du SLFP est à la recherche de jeunes collègues.



### Le SLFP, incontournable aux 'Marronniers'

14

Un regard sur le travail syndical dans un des plus grands hôpitaux psychiatriques de notre pays.



### Une nouvelle CCT pour le personnel de bpost

18

Compte tenu du climat économique actuel, le SLFP-Poste est convaincu qu'un bon accord a été signé.

## Découvrez notre plateforme avantages renouvée Ekvita Edenred



Etes-vous déjà inscrit sur notre nouvelle plateforme avantages [www.slfp-avantages.be](http://www.slfp-avantages.be)?

Non ? Alors vous ratez pas mal d'avantages en tant que membre du SLFP :

- Economie moyenne de **1500 euros** net par an sur vos achats quotidiens.
- Les avantages toujours sous la main grâce à l'**application mobile Ekvita Edenred** !
- Une **carte numérique** directement accessible via la plateforme ou via l'app Ekvita Edenred.

Vous pouvez encore vous inscrire. Surfez vers <https://www.slfp-avantages.be/mvc/firstvisitsplit.jsp> et complétez votre code d'identification (= numéro d'affilié SLFP) et votre code d'activation (= mot de passe générique). Ensuite vous choisissez directement votre propre identifiant et votre propre mot de passe d'accès. N'oubliez pas de télécharger ensuite l'app Ekvita Edenred et de vous connecter avec les mêmes données. **Plus d'informations à propos de l'application à la page 10.** ■



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, Patrick Roijens, Guy Van Cauwenberghe,  
Jimmy Verlez, Nancy Waelbrouck et Patrick Waumans

### Rédaction finale Communication Direction et Publicité Préresse Impression

Bert Cornelis  
Cindy Willem  
Bea Foubert  
Creative Plus Production  
Remy Roto sa



# Concertation sociale, le minimum syndical !

**N**os collègues du privé ont enfin pu réaliser un accord interprofessionnel (AIP). Certes, il s'agit d'un mini accord, qui est partiel et qui ne rencontre pas toutes les revendications des organisations syndicales, mais c'est un petit pas dans la bonne direction. La partie relative à la marge salariale est entre les mains du gouvernement et on ne connaît pas la suite qui y sera donnée.

Le dossier que nous souhaitons mettre en exergue est l'augmentation du salaire minimum (+/- 70.000 travailleurs concernés). On parle ici du salaire brut qui aura donc pour conséquence une augmentation des pensions pour ces travailleurs et pour les allocataires sociaux. Il s'agit comme nous le soulignons d'un accord limité, mais équilibré.

## Frustration

A côté de cette bonne nouvelle, le secteur hospitalier bouillonne et le fait savoir. Après les effets d'annonce de moyens mis à disposition dans les soins de santé, la concrétisation se fait attendre. Les personnes sur le terrain n'ont toujours pas vu d'amélioration à leurs conditions de travail, au contraire les salaires du personnel soignant seront dorénavant liés à l'exercice de la fonction et non plus au diplôme.

Et qu'en est-il de la concertation au niveau des services publics ? Le projet d'accord intersectoriel (AIS) se fait attendre et passe au second plan des préoccupations du gouvernement. La frustration des organisations syndicales est à la hauteur de l'intensité du dialogue social tel que le conçoit ce gouvernement.

Le cahier revendicatif a été adressé au Premier le 30 mars et après deux rappels, nous avons pu l'aborder pour la première fois le 24 juin en Comité A. Oui, nous l'avons abordé, mais de discussion il n'était pas question. Le Président du Comité A est semble-t-il débordé et n'a pas eu le temps de préparer cette première réunion. En effet, le cabinet a, dixit, juste jeté un rapide coup d'œil à nos revendications, avec pour seul commentaire qu'il n'avait pas encore convenu du budget dédié à l'AIS. Mais il y a,



« Le projet d'accord intersectoriel se fait attendre. »

selon lui, volonté d'aboutir à un accord d'ici fin d'année. Le cabinet du Premier s'est engagé à nous revoir et à entamer la négociation début septembre. Décidément, le gouvernement pour son propre personnel n'a que peu de considération. Après avoir mis en avant le travail de l'ensemble des services publics lors de la crise sanitaire et la promesse de le récompenser à sa juste valeur, nous devons constater que la concrétisation de ces promesses est des plus compliquées.

## Note plus positive

Enfin, concluons sur une note plus positive. L'été est là et avec lui la promesse de jours meilleurs qui nous permettront de retrouver un tant soit peu le cours normal de notre vie. Nous vous souhaitons un très bel été et vous donnons rendez-vous à la rentrée pour, nous l'espérons, de bonnes nouvelles. ■

François FERNANDEZ-CORRALES  
Président général du SLFP

Interview de la secrétaire d'Etat à l'Egalité des genres, l'Egalité des chances et la Diversité, Sarah Schlitz (Ecolo) à propos de sa lutte contre les violences et la discrimination :

## « Restons vigilants »

La période du Covid, avec ses longs confinements, a laissé de dramatiques traces chez de nombreuses femmes. Victimes de violences conjugales, elles ont payé le prix fort. D'autres femmes ont perdu leur emploi, se sont retrouvées au chômage, dans une situation sans issue. Ce n'est peut-être pas parvenu directement jusqu'à vous par les médias, mais on s'est effectivement attelé à élaborer des mesures visant à protéger les femmes des violences conjugales, à garantir l'égalité entre hommes et femmes dans cette période difficile et lutter contre la violence intrafamiliale faite par exemple à la communauté LGBTQ+. La Secrétaire d'Etat (Ecolo), du gouvernement fédéral De Croo compétente pour l'Egalité des genres, l'Egalité des chances et la Diversité, se montre déterminée dans cet entretien pour Argument avec Masanka Tshimanga, présidente de la cellule Gender du SLFP, et Cindy Willem, vice-présidente de la cellule Gender du SLFP : « La première chose que j'ai faite en tant que secrétaire d'Etat compétente est d'adopter un plan de lutte contre les violences conjugales. »

**Masanka :** Pouvez-vous nous en dire un peu plus sur la genèse de ce plan d'action ?

**Sarah Schlitz :** « J'étais déjà active en tant que parlementaire dans la lutte contre les violences conjugales. Dès le début de la pandémie et des mesures de confinement, j'ai directement interpellé les ministres compétents du gouvernement précédant en demandant ce qu'ils allaient faire pour lutter contre les violences conjugales. Il semblait évident qu'il y aurait davantage de violences conjugales. Ce n'était pas leur préoccupation première et ce n'était pas en priorité dans

l'agenda du gouvernement. Pendant des mois, j'ai interrogé les différents ministres et écouté les associations. Nous avons constaté que le nombre d'appels sur les lignes d'assistance téléphonique a été multiplié par trois. Les centres de planning familial ont tiré la sonnette d'alarme constatant que moins de femmes osaient se déplacer pour une contraception urgente. La première chose que j'ai faite en tant que secrétaire d'Etat compétente est d'adopter un plan de lutte contre cette violence. »



Masanka Tshimanga, présidente de la cellule Gender du SLFP, la secrétaire d'état Sarah Schlitz et Cindy Willem, vice-présidente de la cellule Gender du SLFP.

**A propos du couvre-feu :**  
« J'ai proposé de considérer les déplacements des victimes de violence conjugale comme des déplacements essentiels. »

**Cindy :** quelles sont les mesures concrètes de ce plan ?

« Par exemple, lorsque le gouvernement De Croo a instauré le couvre-feu, j'ai demandé au Premier de décider que le déplacement des victimes de violence conjugale devait être considéré comme déplacement essentiel. Elles pouvaient ainsi se déplacer même après le couvre-feu. Nous avons également renforcé la ligne de chat « violence sexuelle ». Elle est devenue indispensable et ce projet devrait certainement être prolongé par les régions. Nous avons obtenu des moyens pour lancer une campagne de communication et de sensibilisation à destination du grand public, qui sera probablement lancée en septembre. Avec la ministre Petra De Sutter (Groen), nous avons demandé aux opérateurs télécoms de ne pas visualiser les numéros d'appel sur les factures de téléphone. C'était une demande de la société civile. Une autre mesure essentielle, c'est le principe

de la revisite par la police qui a été généralisée. Certaines zones de police ont mis ce principe en place lors du premier confinement. L'idée est que lorsqu'une femme a porté plainte, elle doit être recontactée deux mois plus tard par les services de police pour savoir où en est la situation. En collaboration avec Annelies Verlinden (CD&V), ministre de l'Intérieur, nous avons élargi cette mesure à l'ensemble des commissariats du pays. Un courrier a été envoyé à tous les bourgmestres pour leur rappeler le contenu de la circulaire du collège des procureurs généraux à ce sujet. La mesure prévoit par ailleurs que toutes les victimes ayant déposé une plainte depuis le 1er janvier 2020, doivent également être recontactées, donc rétroactivement. C'était très utile de communiquer à ce sujet et nous avons eu des retours très positifs des acteurs de terrain. Cette mesure restera donc d'application après la pandémie. »

### Masanka : Y a-t-il des mesures prises pour créer plus de places de refuge ?

« L'hébergement d'urgence est une compétence régionale. J'ai toutefois pu négocier des budgets exceptionnels dans le cadre de la task force « Groupe Vulnérable » qui visait à soutenir les publics les plus impactés par la crise sanitaire. J'ai pu soutenir financièrement 27 refuges pour femmes victimes de violences et créer une trentaine de places pour l'accueil des jeunes LGBTQI+. C'était nécessaire vu l'augmentation du niveau des violences intrafamiliales constatées par les associations comme la RainbowHouse ou les refuges existants. Des jeunes n'ayant plus d'échappatoires ou qui faisaient leur « coming out » pendant le confinement étaient victimes d'insultes, de mauvais traitements ou de coups. La création de ces places de refuge est en cours à Liège, Verviers, Namur et Charleroi, un renforcement du centre de refuge à Bruxelles et la création de 10 places en Flandre où il n'y en avait pas encore. Le budget a servi de lancement, idéalement les communes et régions devraient reprendre les budgets de fonctionnement à leur compte. »

**« Ma stratégie est de faire en sorte que le plan de relance actuel et le plan de transformation annoncé disposent d'un budget pour l'égalité des genres. »**



« La première chose que j'ai faite en tant que secrétaire d'état compétente est d'adopter un plan de lutte contre les violences conjugales. »

### Masanka : Hormis les violences conjugales, les femmes ont payé un lourd tribut à la crise sanitaire. Une note d'analyse de mars 2021 de la BNB le dénonçait. Elle semble être passée inaperçue. Qu'en pensez-vous ?

« Nous ne disposons pas encore des chiffres très précis sur ce qui s'est passé en Belgique. Il y a une tendance internationale claire au niveau de l'impact pour les femmes et je pense que la Belgique n'échappera pas à la règle. Dans le monde du travail, les femmes sont déjà moins bien payées, occupent déjà les emplois les plus précaires et à temps partiel, c'est d'office ces emplois-là qui paient en premier. Il y a une asymétrie dans le sens où à la fois les femmes ont été en première ligne et sur-sollicitées pour certains emplois d'une part, comme le secteur des soins et les travailleuses dans les magasins essentiels et d'autre part, il y a celles travaillant dans des métiers non-essentiels qui ont été mises en chômage technique. Ma stratégie est de faire en sorte que le plan de relance actuel et le plan de transformation annoncé disposent d'un budget pour l'égalité des genres. »

### Cindy : pouvez-vous commenter ce plan de relance ?

« Pour le premier plan de relance, financé par l'Europe, il y a une analyse genrée de l'ensemble des mesures proposées par tous les ministres. L'Institut pour l'Égalité des Femmes et des Hommes a classé les projets en fonction de leur

impact. L'Institut est à la disposition des membres du gouvernement pour les accompagner dans la mise en place du rééquilibrage de leurs projets afin de favoriser aussi l'emploi féminin. La majorité des projets, hélas, favorisent l'emploi masculin comme la construction et le digital. L'Europe demande aux Etats membres d'avoir une perspective de genre. On est face à un défi vu le manque de main d'œuvre pour tous les projets de construction qui arrivent. »

### Masanka : au niveau de l'enseignement il reste encore à faire. On ressent dans les filières qualifiantes qu'il n'y a pas énormément de filles dans certains secteurs, comme la construction, par exemple. On a tendance encore à orienter les filles vers le social et les garçons vers la technique. Or quelqu'un de bien formé dans l'enseignement, soit homme ou femme, peut prétendre plus tard aux différents types de métiers.

« Il faut une stratégie à mettre en place au niveau des ministres compétents afin d'attirer les filles vers ces filières. Peu de femmes entament des études d'ingénieur, et les comportements misogynes et sexistes ne donnent pas envie de s'y engager. Et le harcèlement y joue régulièrement un rôle. Les choses sont à mettre en place, également au niveau de la fonction publique, des entreprises publiques, etc. Nous disposons d'un budget destiné à la création d'emplois spécialement pour les femmes. Nous organiserons une table ronde avec des associations concernées, tels que les syndicats. »

### Cindy : Le 11 mai marquait le dixième anniversaire de la signature de la Convention d'Istanbul, un outil utile dans la lutte contre les violences à l'encontre des femmes et des filles. À ce jour, 33 pays l'ont signée, ratifiée et appliquée et 11 autres pays l'ont signée sans la ratifier. Un pays s'en est récemment retiré. C'est pour le moins inquiétant. Vous avez publié une carte blanche appelant à protéger la convention. Pourquoi la ratification est-elle aussi importante ?

« La convention est un outil essentiel qui permet de protéger des milliers de femmes et d'enfants à travers des pays signataires. La convention est une étape importante en matière de défense contre les violences faites aux femmes. Il reconnaît explicitement le fait que les femmes sont davantage victimes de ces violences. Non seulement les violences physiques, mais aussi les violences sexuelles, économiques et psychologiques. C'est

en cela que ce texte est vraiment complet et important. La Turquie s'est effectivement retirée, nous devons mettre la pression sur le président Erdogan. Il a tenté d'affaiblir la convention. Il est d'une importance capitale que d'autres pays confirment maintenant que la convention n'a rien perdu de sa vigueur. La Belgique n'a pas rempli toutes les obligations, mais elle a réitéré son engagement à la convention. Par la carte blanche, nous voulons inciter d'autres pays à remplir leurs obligations. En dehors de la Belgique, 15 pays ont cosigné la carte blanche, pour démontrer que cette convention n'est pas affaiblie. Ils continuent de respecter cette convention et remettent la question des violences de genre et des violences faites aux femmes à l'agenda politique. »

**« L'internet s'est développé sans limites, sans contrôle, c'est le Far West ! Tout y est possible. En plus : c'est un dossier qui a été laissé à l'abandon pendant 20 ans. »**

**Cindy : une jeune fille de 14 ans a été récemment agressée et violée par cinq adolescents à Gand. Elle s'est donné la mort quatre jours plus tard après que des images d'elle se soient répandues sur les réseaux sociaux. Malheureusement, la publication d'images sans consentement est devenue plutôt la règle que l'exception. Vous avez rencontré plusieurs représentants des médias sociaux pour leur demander comment**

**traiter ce type d'images, et quelles mesures de prévention et de sensibilisation il faut prendre. Quelles initiatives seront prises dans ce cadre-là ?**

« Nous avons eu beaucoup de plaintes pour la diffusion d'images sans consentement de la personne. L'Institut pour l'Égalité entre Hommes et Femmes est devenu compétent pour suivre les dossiers de « revenge porn ». En moins d'un an l'Institut a ouvert 85 dossiers liés à la diffusion d'images non consenties et entrepris 4 actions en justice. Nous avons renforcé l'Institut de huit travailleurs à temps plein pour le suivi de ces dossiers. Cette problématique est une des priorités du gouvernement. J'en suis convaincue, et le ministre de la Justice, Van Quickenborne (Open Vld), attache beaucoup d'importance à cette problématique. Mais c'est un dossier qui a été laissé à l'abandon pendant 20 ans. L'internet s'est développé sans limites, sans contrôle, c'est le Far West ! Tout y est possible. En plus, les propos incitant à la haine sur l'internet sont considérés comme des délits de presse. Il faut remettre de l'ordre. Nous travaillons à la mise sur pied d'un plan de lutte contre la violence en ligne. Nous développons également une plateforme d'information sur le cybersexisme, qui reprendrait notamment les guides pour protéger ses outils numériques, les bonnes pratiques, les réflexes, mais aussi les coordonnées des services d'aide. Nous avons eu une première rencontre avec les réseaux sociaux et des représentants de Google. Il y a une volonté de collaborer, notamment en sensibilisant les utilisateurs. Comme on le voit par exemple pour le moment avec le COVID, en publiant des pop-ups. Nous voulons détecter le sexisme en ligne plus rapidement. »

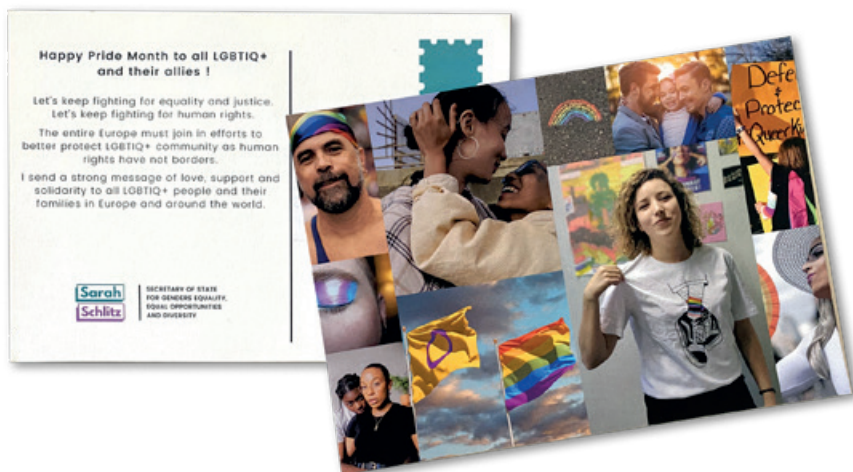
**Masanka : il y a quelques semaines, on mettait en avant la lutte contre les discriminations fondées sur le genre. La Belgique progresse-t-elle au niveau des LGBTQ+ ?**

« Ce qui est interpellant c'est que la Belgique est toujours citée en exemple. Nous occupons la deuxième place au classement mondial sur les droits des personnes LGBTQ+. D'autres pays prennent notre législation comme source d'inspiration. La Belgique garantit de nombreux droits fondamentaux pour les personnes LGBTQ+. En revanche, il y a une LGBTQ+-phobie ordinaire, donc un décalage auquel il faut être attentif. Il y a un travail à faire sur les mentalités et c'est beaucoup plus compliqué que d'adopter une loi sur le mariage pour tous. Les chiffres actuels démontrent que ces personnes ressentent une insécurité dans l'espace public. La plupart n'osent pas se tenir la main en rue ou ne font pas leur « coming out » sur leur lieu de travail. Il ne suffit pas d'être tolérant et de dire chacun fait ce qu'il veut. Cela reste un tabou. Ces personnes ont le droit de parler de leur famille au travail comme tout le monde. Nous travaillons sur le plan SOGIESC, le plan inter fédéral pour les droits des personnes LGBTQI+ au niveau du sport, de l'enseignement, du milieu de la santé, de la sécurité... Le plan sera adopté fin 2021. »

**À propos du plafond de verre : « Il faut mettre en place des procédures plus transparentes dans les secteurs public et privé, cela mène à plus de féminisation. »**

**Cindy : dans le secteur de l'emploi et notamment dans la fonction publique, on ne voit que trop peu de femmes occuper de hautes fonctions. Que mettez-vous en place pour lutter contre le plafond de verre ?**

« La ministre Petra De Sutter, qui est compétente pour cette matière, est en train d'identifier les freins à l'accès des femmes aux postes supérieurs. Elle met un plan d'action en place pour briser le plafond de verre. En ce moment, on ne peut pas/plus faire du temps partiel pour exercer certaines fonctions ce qui les rend moins accessibles pour les femmes. En plus, cela empêche les hommes de prendre plus de temps pour les tâches ména-





Sarah Schlitz (à gauche de Masanka Tshimanga) : « Il est évident pour moi qu'il faut prendre en compte les différences de vécu de carrière des femmes dans le calcul des pensions. Nous devons surtout veiller à ce que les femmes reçoivent une pension décente. »

gères. L'idée est de travailler avec des groupes de discussion, de créer un empowerment pour les femmes, de mise en valeur de rôle modèle, des systèmes de monitoring avec des femmes qui occupent des places à haute responsabilité qui peuvent marrainer d'autres femmes. »

**Cindy : avec la crise sanitaire, on remarque un retour en arrière de 25 ans dans les inégalités hommes-femmes. Le travail est un indicateur intéressant. On note des inégalités dans le montant des allocations de chômage temporaire, les congés corona ont été pris majoritairement par les femmes... Que faut-il en déduire ? Comment inciter à plus d'égalité ?**

« L'Institut pour l'Égalité des Femmes et des Hommes mène un projet qui s'appelle « parents at work » et qui est articulé sur la conciliation vie professionnelle et vie familiale. Rééquilibrer la répartition des tâches domestiques au sein des foyers permet aux femmes d'avoir des carrières. En janvier 2021, le gouvernement a allongé le congé parental de 10 à 15 jours. Il passera à 20 jours en 2024. Le harcèlement reste un frein à l'emploi des femmes aussi bien dans la fonction publique que dans le secteur privé. Il y a le phénomène du « boys-club » : si un homme occupant une haute fonction doit être remplacé, on recherche quelqu'un présentant exactement le même profil. Il faut mettre en place des procédures plus transparentes, cela mène à plus de féminisation. Plus d'objectivité donne plus de chance aux femmes. Nous voulons évaluer et adapter la loi quota existante pour renforcer la place des femmes dans les conseils d'adminis-

tration. Il faut également réfléchir au fonctionnement des comités de direction. C'est une priorité pour y donner plus d'opportunités aux femmes. La loi des quotas a 10 ans et on est passé à plus de 30 pour cent de présence féminine dans les conseils d'administration. Dans d'autres secteurs, par exemple la justice ou la médecine, il a fallu 50 ans ! »

**Cindy : le 11 juin, le Conseil des ministres a adopté votre plan du gender mainstreaming. Un point marquant est la transversalité avec tous les ministres et cabinets. On parle de 186 facteurs qui seront soumis à cette évaluation de l'égalité des genres. Pouvez-vous en dire plus ?**

« Cette fois, nous avons fait le travail dans le sens inverse qu'habituellement pour essayer de relancer la dynamique. La loi de gender mainstreaming date de 2007 mais sa mise en application s'est délitée dans le temps et avec peu de résultats. Nous avons organisé une consultation auprès de la société civile pour cibler dans l'accord de gouvernement quels étaient, selon eux, les mesures prioritaires pour rétablir l'égalité aussi bien en termes de ressources que de discriminations. Nous en avons tiré des recommandations pour presque tous les secteurs, qui ont été transmises aux ministres compétents. Nous attendons leurs réponses. Cela a permis de mettre la barre haute : l'amélioration du travail à temps partiel, la politique d'assistance policière aux victimes, la réforme des congés pour les parents, la réforme structurelle du paysage des pensions, les projets de mobilité développés dans le cadre du plan de relance, la mise en œuvre de l'accord

de Paris, la réforme fiscale, les procédures de recrutement dans la fonction publique, la réforme du code pénal, le recrutement à la Défense... Il s'agit cette fois-ci de 186 mesures politiques qui ont été intégrées dans le Plan Gendermainstreaming. »

**Masanka : le SLFP veut réduire les inégalités hommes-femmes en matière de pensions, en rehaussant le montant minimum des pensions pour les femmes n'ayant pas pu bénéficier d'une carrière complète ou sans emploi, en prévoyant pour les femmes un bonus de pension et en valorisant sans limites les interruptions carrières pour des raisons familiales pour le calcul des pensions. Qu'en pensez-vous ? Travaillez-vous avec la ministre des pensions afin d'améliorer cette situation ?**

« La ministre des Pensions, Lalieux (PS) a annoncé qu'elle viendrait en septembre avec une première proposition. Je n'ai pas de vue sur ce qui sera proposé concrètement. Mais il est évident pour moi qu'il faut prendre en compte les différences de vécu de carrière des femmes dans ce calcul. Nous devons surtout veiller à ce que les femmes reçoivent une pension décente. »

**Masanka et Cindy : Madame, merci beaucoup pour cette interview.** ■

Interview : **Masanka TSHIMANGA**,  
présidente de la cellule Gender du SLFP  
**Cindy WILLEM**,  
vice-présidente de la cellule Gender du SLFP  
**Bert CORNELIS**, rédaction Argument

Journée Internationale des Services Publics

# Le personnel des services publics



Le 23 juin est la date choisie par les Nations Unies pour rappeler l'importance des services publics dans notre société. Les prestataires de services publics sont indispensables, précieux et uniques. La pandémie a démontré d'autant plus que leur travail est précieux.

Le personnel de la fonction publique permet à notre société de continuer à tourner. Les prestataires de services publics veillent ensemble à la sécurité, aux soins de santé, à l'enseignement, à la culture, aux télécommunications, aux transports en commun, à l'approvisionnement en énergie et bien d'autres choses encore.



LFSESP, la Fédération syndicale européenne des services publics, a décidé cette année de mettre spécialement en avant le travail du personnel des services publics qui se trouvait en première ligne pendant la pandémie et y risquant souvent sa vie. N'oublions pas que quelques milliers de membres du personnel du secteur de la santé et des soins sont décédés du COVID-19.

Les services publics veulent améliorer la qualité de vie de chacun. Ils





# sous les projecteurs

constituent une part importante des fondements de notre démocratie : sans but de lucre, sans discrimination et avec la garantie d'un traitement égal pour chacun.

Faire des économies sur les services publics, les vider de leur substance jusqu'à la moëlle, commercialiser et ou privatiser, n'est donc pas une bonne idée.

Imaginez un instant : une société sans écoles, sans pompiers, sans transports publics....

Le SLFP se joint pour ces raisons aux revendications de l'FSESP :

- donner la priorité aux services publics de bonne qualité dotés d'un personnel suffisant et de travailleurs qualifiés pour garantir un avenir à chacun ;
- de meilleurs salaires et de meilleures conditions de travail pour les travailleurs des services publics ;
- non aux économies ! Non à la privatisation et à la commercialisation.

Le 23 juin était aussi une journée d'action !





L'app  
la télécharger  
c'est l'adopter!



**Quoi ? Elle ne figure pas encore parmi vos app favorites ?**  
*Impossible de se passer de ses multiples qualités !*

- 😊 Utilisation simple comme bonjour
- 📞 Commandez vos vouchers en 3 clics
- 🕒 Disponible 24h/24 partout et à tout moment
- 📄 Fini l'oubli, sortez-la uniquement quand vous en avez besoin
- 👤 Gérez votre compte facilement
- 📱 Accédez à vos vouchers même étant hors ligne
- 📅 Consultez l'ensemble des économies réalisées sur votre plateforme avantages

[www.slfp-avantages.be](http://www.slfp-avantages.be)

*Plus de 600 offres n'attendent que vous !*



Alors convaincu ?



Scannez  
&  
téléchargez



# Rejoignez SLFP-Young, le mouvement des jeunes du SLFP !

L'Équipe du SLFP-Young est active sur le terrain pour sensibiliser les jeunes quant à la nécessité d'un syndicalisme actif mais raisonné. SLFP-Young est un vivier potentiel de talents pour l'avenir de notre organisation.

**N**ous souhaitons outrepasser les clichés archaïques liés à un syndicalisme d'antan tout en préservant les intérêts des travailleurs.

## Qui sommes-nous ?

Young est composée de représentants de moins de 35 ans et issus des différents groupes professionnels du SLFP. Chaque représentant est désigné par son groupe respectif.

Notre but est non seulement d'attirer les jeunes vers un emploi dans la Fonction publique mais également d'être le relais entre les membres de l'ensemble du SLFP (qui ont moins de 35 ans).

## Quels sont nos objectifs ?

Ceux-ci peuvent se résumer en quelques mots :

- Créer une synergie entre les différentes composantes de notre syndicat ;

- Etablir un dialogue et des liens avec les différentes composantes de notre société telles que les acteurs politiques, économiques ou académiques ;
- Représenter et informer les jeunes de la fonction publique ;
- Faire des membres de la cellule les « ambassadeurs » de notre organisation.

## Quels sont nos projets actuels ?

En voici quelques-uns parmi les plus importants actuellement :

- Redynamiser le mouvement Young ;
- Être présent sur la toile. Pour toucher un maximum de jeunes, la présence sur les réseaux sociaux et un incontournable : Facebook, Twitter, Instagram, Tik Tok et autres, font parties intégrantes de la communication moderne.

## Envie de nous rejoindre ?

Pour représenter au mieux les différents secteurs du SLFP et compléter notre équipe, nous sommes à la recherche de jeunes collègues travaillant dans un des services publics suivant : les Administrations fédérales, régionales et locales, les Chemins de fer, la Défense, l'Enseignement, le SPF Finances, l'Ordre judiciaire, la Police, Bpost et Proximus. Alors, si vous êtes dans le cas et âgés de moins de 34 ans, n'hésitez pas et contactez-nous : [young@slfp.eu](mailto:young@slfp.eu)

Si un tel investissement vous freine mais que vous souhaitez quand-même apporter votre pierre à l'édifice, nous sommes également à la recherche de membres et de délégués pour aider l'équipe dans nos activités. Toute aide, aussi minime soit-elle, est importante. N'hésitez plus et contactez-nous. ■

## L'équipe actuelle de SLFP-Young

Jason Demarets a également rejoint l'équipe.

Nous le présenterons dans la prochaine édition Argument.



Shana Gansemans  
Bpost - Présidente NI Young



Amine Halali  
Actiris - Président FR Young



Soraya Paux  
Enseignement



Kjel Vanhonacker  
Enseignement Région flamande



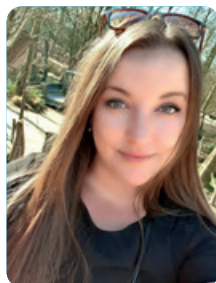
Ava Vandekerckhove  
SPF Emploi



Adrien Counet  
Police



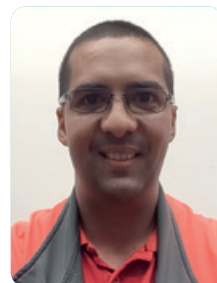
Jeffrey Lagamme  
Enseignement



Elisia Van der Sloten  
Bpost



Raphaël zaratin  
Ordre judiciaire



Vincent Vanolande  
Bpost

# Présomption légale d'accident du travail en télétravail

Les accidents peuvent aussi survenir sur notre lieu de travail à domicile. Maintenant que beaucoup plus de membres du personnel sont en télétravail/travail à domicile, nous rappelons brièvement la réglementation des accidents du travail et plus particulièrement la présomption légale en matière de télétravail.



Il existe deux types de télétravail : structurel et occasionnel. Un cadre « accidents du travail » avait été élaboré depuis assez longtemps pour le télétravail structurel, sur la base d'une convention écrite.

La législation sur les accidents du travail connaît depuis le 27 janvier 2019 la présomption légale d'un accident du travail, y compris maintenant pour le télétravail occasionnel, moyennant l'existence d'une autorisation écrite quelconque de pratiquer le télétravail.

Cela peut même être un sms ou un courriel. La loi sur les accidents du travail de 1967 règle cette question pour le secteur public, celle de 1971 pour le secteur privé.

Le télétravail obligatoire en vertu des arrêtés ministériels pendant la crise du coronavirus tombe aussi sous la réglementation du « télétravail occasionnel », sauf si les dispositions en matière de télétravail structurel sont d'application chez l'employeur. Cette présomption légale s'applique donc aussi

au télétravail « corona » obligatoire. Elle protège les membres du personnel et simplifie la procédure.

## Accident du travail sur le lieu de travail

Un accident du travail est l'accident qui survient dans le cours et par le fait de l'exécution du contrat de travail et qui produit une lésion. Il existe une présomption légale qu'un accident survenant pendant l'exercice de la fonction, sauf preuve du contraire, est réputé être survenu par l'exercice de la fonction.

Les autres conditions de qualification comme accident du travail restent certes valables (lésion, événement soudain et lien causal). La lésion ne doit pas nécessairement avoir une incapacité de travail pour conséquence, et elle peut aussi être relative uniquement à des dommages à des prothèses (p.ex. bris de lunettes de lecture...). Fedris, l'Agence fédérale des risques professionnels a d'ailleurs récemment revu son point de vue en admettant que dans certains cas une contamination au Covid19 peut être considérée comme un accident du travail.

### Règlement d'un accident du travail en télétravail

#### Accident à domicile : pendant et par l'exercice de la fonction et sur le lieu du télétravail

Depuis le 27 janvier 2019 existe une présomption légale que l'accident survenu au télétravailleur, sauf preuve du contraire apportée par l'employeur, est réputé avoir eu lieu pendant l'exercice de la fonction, sous les conditions suivantes :

1. Si l'accident survient sur le lieu mentionné par écrit comme le lieu de travail dans une convention de télétravail ou dans tout autre document autorisant le télétravail générique (= récurrent) ou ponctuel (= occasionnel), collectif ou individuel. Ce peuvent aussi être plusieurs lieux.  
Si le lieu n'a pas été précisé, cette présomption s'applique au domicile ou au lieu où le télétravail est habituellement effectué,

et

2. si l'accident survient dans la période de la journée mentionnée dans ce document comme étant celle pendant laquelle le travail peut être exécuté.  
Si la période n'a pas été précisée, la présomption s'applique pendant les heures de travail que le télétravailleur devrait prêter s'il travaillait dans les locaux de l'employeur.

**Attention :** l'employeur peut réfuter cette présomption légale au moyen des documents probants.

Pour un accident du travail survenu à un autre endroit et à un autre moment, cette présomption légale ne s'applique donc pas et



il reviendra donc au télétravailleur d'apporter lui-même la preuve de cet accident du travail. Si vous vous trouvez à un autre endroit que votre domicile pour effectuer votre télétravail, demandez l'accord de votre employeur, de même que pour la durée de celui-ci.

Attention : si vous vous blessez pendant que vous effectuez vos travaux de réparation ou vos tâches ménagères, ce n'est pas un accident du travail. L'accident doit en effet être lié aux risques professionnels du travail ou de l'environnement de travail.

Les autres conditions de qualification comme accident du travail restent valables (lésion, événement soudain et lien causal).

#### Accident sur le chemin du travail : même en télétravail

La législation sur les accidents du travail pour le secteur public renvoie à la réglementation appliquée dans le secteur privé. Est assimilé à un accident du travail, l'accident du télétravailleur survenant sur le trajet du lieu où le télétravail est effectué au lieu où le télétravailleur prend, achète ou retire son lunch, et inversement. Même chose pour le trajet du télétravailleur vers l'école ou le lieu d'accueil de ses enfants et retour vers le lieu du télétravail.

#### Présomption légale

Une présomption légalement organisée présente l'avantage que la victime de l'accident

du travail pratiquant le télétravail ne doit plus fournir la preuve qu'il s'agit bien d'un accident du travail.

La seule condition est une preuve écrite autorisant le télétravail occasionnel. La loi n'impose aucune condition spécifique de forme. Un simple courriel ou même un sms peut suffire. L'initiative peut en outre venir tant du travailleur que de l'employeur. Ce document écrit peut être collectif (p.ex. un règlement de travail, un règlement de télétravail ...), ou individuel pour un membre spécifique du personnel (p.ex. une annexe au contrat de travail, un courriel ...).

C'est toujours l'employeur qui décide de la reconnaissance de l'accident du travail. La présomption légale n'est donc pas absolue, l'employeur peut la réfuter, mais la charge de la preuve lui revient. ■

Bea FOUBERT

#### Législation sur les accidents du travail

Loi du 3 juillet 1967 sur la prévention ou la réparation des dommages résultant des accidents du travail, des accidents survenus sur le chemin du travail et des maladies professionnelles dans le secteur public

Loi du 10 avril 1971 sur les accidents du travail.

<https://www.fedris.be/fr/FAQ-Covid-19> ■

# Le SLFP, incontournable aux 'Marronniers'

Le Centre Régional Psychiatrique 'Les Marronniers' est un des plus grands hôpitaux psychiatriques du pays, il est implanté dans la ville historique de Tournai depuis 1881.



D.g.à.d. : Sandy Vigoureux, François Doyen, Michael Dewatripont et Johan Neirinckx

**E**n 1996, le CRP devient un organisme d'intérêt public rattaché à la Région Wallonne et se trouvant dans le ressort du Comité de Secteur XVI. C'est donc le groupe AFRC RW qui veille aux intérêts des nombreux affiliés du SLFP au sein de l'hôpital.

Cette gigantesque institution compte plus de 1.000 travailleurs (80 métiers) et se divise en 3 secteurs d'activités distincts que sont : le Centre Hospitalier Spécialisé, l'Hôpital Psychiatrique Sécurisé et la Maison de Soins Psychiatriques, soit 735 lits !

## La délégation

La délégation interne du SLFP s'est particulièrement étoffée durant ces derniers mois, grâce notamment au soutien inconditionnel apporté par notre Présidente du Secteur Région Wallonne, Francine Collin. L'équipe s'articule autour de Jonathan Vandevand

(délégué permanent), Sandy Vigoureux (détachée permanente), Johan Neirinckx (libre de service) ainsi que de nos délégués : Laetitia Allard (infirmière), Marie-Jo Ledent (technicienne de surface), Michael Dewatripont (agent de gardiennage), Philippe Delavallée (infirmier), Ahmed Draoui (éducateur), François Doyen (infirmier), Cathy Raton et Christelle Decarpenterée (techniciennes de surfaces).

## Enjeux

« Le travail ne manque pas car les enjeux à venir pour le CRP 'Les Marronniers' sont énormes : réforme de la santé mentale, modification de la Loi sur l'internement, réforme de la pédopsychiatrie, intensification des soins, construction du nouvel HPS et bientôt l'IFIC, sont autant de chantiers qu'il convient de suivre, de comprendre afin de renseigner et d'accompagner au mieux nos affiliés », explique Johan.

Johan a travaillé pendant 25 ans comme infirmier au CRP avant de devenir délégué syndical à temps plein.

Tout changement demande de l'adhésion et exige de revoir sa copie, c'est évidemment plus facile à dire qu'à faire, surtout quand les habitudes institutionnelles sont installées depuis plusieurs décennies et régissent le fonctionnement de l'hôpital !

## Problèmes

En 2019, suite à de nombreux dysfonctionnements, touchant notamment à la sécurité et au bien-être du personnel, une analyse de risques relatives à la charge psychosociale et un audit externe ont été diligentés notamment à la demande du SLFP.

Les résultats de l'audit réclament la révision de nombreux processus et un changement profond des mentalités : le management historiquement

directif doit faire place à un management collaboratif !

Les résultats de l'analyse de la charge psychosociale démontrent que de nombreux métiers, services et unités de soins sont en souffrance : un plan d'actions doit se mettre en place rapidement.

Le SLFP soutient le personnel de la MSP dans son besoin d'appartenance au CRP ; il veille à ce que les travailleurs de chaque secteur et du service de gardiennage puissent réaliser leurs missions en toute sécurité ; il s'assure que la charge de travail des travailleurs soit équitable et adaptée à leurs postes respectifs ; il a obtenu que les bilans de fonctionnement soient réalisés de la manière la plus objective possible et qu'ils permettent aux travailleurs de poursuivre leur carrière au CRP, il veille enfin à la mise en place d'une politique de mobilité du personnel efficiente.

Le SLFP est également actif dans des dossiers sensibles relatifs à l'homophobie et au racisme.

**Crise sanitaire**

En mars 2020, le CRP est impacté de plein fouet par la crise sanitaire du Coronavirus, comme chaque hôpital du pays. Les soignants sont confrontés à la maladie et au manque d'équipements de protection individuelle. La MSP est touchée, d'autres unités suivent tandis que les soignants font rapidement face à la pénurie de gants et de masques ainsi qu'à l'insuffisance de blouses de travail !

Les organisations syndicales se voient refuser l'accès à la Task Force Covid du CRP alors que l'angoisse monte au sein des équipes et des travailleurs ! La délégation du SLFP est montée au créneau et a réclamé la mise en place d'une newsletter quotidienne à l'attention des travailleurs de l'hôpital. Les problématiques rapportées par les affiliés sont signalées à la Direction Générale a.i pour que des ajustements se mettent en place et répondent aux besoins. Le SLFP commente chaque newsletter et communique durant les premiers mois de la pandémie, toutes les avancées obtenues pour les travailleurs.

Lorsque la MSP se verra confrontée à son 1er cluster, le SLFP exigera le confinement de ses 4 unités de soins afin d'éviter la propagation du virus. Le CRP n'a cependant pas été confronté aux



dramas des unités de première ligne dans les hôpitaux. Il a néanmoins fait face à une montée de l'agressivité des patients confinés et contraints à une limitation de la mobilité. La délégation du SLFP rend hommage au travail réalisé par tous les collègues des hôpitaux généraux du pays.

Le SLFP obtiendra que le personnel puisse bénéficier de certaines mesures conservatoires applicables dans les autres OIP de la Région Wallonne... avec une exception relative à l'exclusion du champ d'application de la circulaire de la Ministre De Bue. Exclusion que le SLFP a déplorée, déplore encore et ce, malgré des démarches entreprises auprès de la Direction Générale (CCB) et auprès des deux ministres concernées (fonction publique et de tutelle) en Comité de Secteur XVI.

Entre février et avril 2021, le CRP a procédé à sa campagne de vaccination du personnel et des patients.

**Le quotidien**

Les délégués passent régulièrement dans les services et dans les unités de soins pour s'enquérir de la situation, des besoins et des problèmes rencontrés par les affiliés, les VLT sont aussi l'occasion de faire le point avec ceux-ci et/ou d'obtenir l'adhésion de nouveaux affiliés.

Disposer d'un bureau syndical a permis l'organisation d'une permanence et l'accueil des affiliés selon leur convenance et horaires en toute confidentialité que ce soit par le libre de

service ou par leur délégué de référence. Le SLFP au CRP comme dans les autres entités, administrations et institutions veille donc à apporter un service adapté et « sur mesure » en plus des missions et des attributions syndicales.

Les problématiques spécifiques sont quant à elles ramenées au sein des instances de concertation, CCB et CPPT étant distincts au CRP, ce qui réclame un investissement et une grande disponibilité des délégués.

La délégation accorde également une attention particulière à ses techniciens (experts) qui viennent argumenter les points spécifiques au sein des instances.

Sandy Vigoureux, détachée permanente et aide-soignante pendant 20 ans, est également pour nos affiliés, un relais essentiel vers le Service Social des Services du Gouvernement Wallon (SSRW) en les aiguillant et en les accompagnant si besoin dans leurs démarches.

**Dynamisme**

Le SLFP communique ses valeurs au sein du CRP 'Les Marronniers', il poursuit sa progression grâce au dynamisme et à l'implication de sa délégation. Le SLFP au CRP..., un syndicat représentatif et proche de ses affiliés et des travailleurs de l'Institution.

SLFP-AFRC-RW

Vous retrouverez son histoire en parcourant le site [www.marronniers.be](http://www.marronniers.be)

# Le secteur de la petite enfance veut se faire entendre

**Le secteur de la petite enfance veut se faire entendre : absence de reconnaissance du travail pendant la pandémie ; aucune prime de reconnaissance malgré les risques de la COVID ; la réforme des milieux d'accueil prévue par le gouvernement est totalement insuffisante, la révision des normes d'encadrement est aux oubliettes ; garantie d'un statut et d'un salaire correct ; conclure un Accord social Non Marchand pluriannuel ambitieux permettant au personnel de la petite enfance de bénéficier de barèmes et de conditions de travail équivalentes aux autres professionnels du Non Marchand.**



**C**hers parents qu'allons-nous faire de vos bambins ?

Déjà fortement impactées financièrement par la crise sanitaire, les professionnelles de la petite enfance ont toujours été présentes pour assurer les gardes des enfants de tous les acteurs de la santé qui ont œuvré pour maintenir en vie de nombreux malades.

## Aucune considération

A ce jour, aucune considération pour une revalorisation et maintenant, cette fameuse réforme de la petite enfance où l'on espérait des mesures fortes, comme un renforcement en personnel d'accueil, le financement des postes de direction ou encore l'accès à un contrat de travail pour sortir les accueillantes conventionnées de la précarité.

Actuellement les difficultés de recrutement s'aggravent, un métier qui n'attire plus les jeunes, trop contraignant, horaire difficile, trop d'enfants à garder, conditions de travail déplorables, et un salaire insuffisant.

Un turnover qui nuit à la qualité d'accueil, trop de souffrance, pour bien faire son métier, il faut de l'accueil, de l'attention, de la patience, de l'amour pour construire les fondements du début de vie de nos bambins. On en demande toujours plus, toujours plus vite. Ce personnel ne fabrique pas des objets, ce ne sont pas des machines. Ce personnel construit et veille en douceur au bien-être de tous les enfants dont les parents travaillent. Il est essentiel à la société. Par cette pandémie on s'interroge différemment sur les priorités de choix de vie de chacun. Il est

grand temps de revoir le taux d'encadrement et les qualifications du personnel, ces réflexions doivent obtenir toutes les attentions pour un refinancement de ce secteur.

## Urgent

Il n'est pas trop tard, mais sûrement urgent que ces professionnels se sentent reconnus et valorisés dans leurs métiers. Donnons-leur les moyens d'exercer correctement leur rôle vis-à-vis des enfants et des familles. ■



**Brigitte COLLIN**  
Présidente de la région  
de Bruxelles SLFP-ALR



## Accord social 2021-2022

# C'est « NON » pour le SLFP-Cheminots !

**Le Comité permanent du SLFP-Cheminots s'est réuni le vendredi 4 juin 2021 et a émis un avis défavorable concernant le Protocole d'accord social 2021-2022 proposé par les Chemins de fer belges.**

Le SLFP-Cheminots a rappelé les attentes légitimes des Cheminots à la direction concernant le Protocole d'accord social 2021-2022 lors du Comité de pilotage du jeudi 3 juin. Après plusieurs semaines de négociations, force est de constater que le projet présenté ne correspond pas aux attentes des Cheminots.

Nous avons rappelé au management le travail difficile effectué par le personnel durant la pandémie et les efforts déjà consentis par ceux-ci ces dernières années.

Il est donc inenvisageable pour le SLFP-Cheminots de continuer le dialogue dans un accord social budgétairement neutre avec trop d'inconnus et peu étayé.

Les Chemins de fer belges se trouvent face à plusieurs défis majeurs pour les années à venir. En tant que prestataire public de transport ferroviaire, les Chemins de fer belges sont un maillon essentiel de l'offre et du renforcement des solutions de mobilité durable pour notre pays.

## Travailler ensemble

Bien que les défis soient différents pour Infrabel et pour la SNCB, les deux entreprises et tous leurs collaborateurs doivent travailler ensemble pour les relever. D'autant que ces défis à la fois techniques, commerciaux, financiers, sociaux et organisationnels sont essentiels pour assurer l'avenir des activités des chemins de fer belges. Les administrateurs délégués des entités ont expliqué le contenu concret de ces défis et la situation financière particulièrement précaire tant d'Infrabel que de la SNCB, notamment en raison de la crise liée au COVID. Par ailleurs, le timing de la conclusion des futurs contrats de gestion a également été évoqué (contrat de service public pour la SNCB et contrat de performance pour Infrabel) ; ceux-ci devraient être finalisés pour fin 2022-début 2023 et le contenu, qui est aujourd'hui inconnu, sera déterminant pour l'organisation, les moyens et les priorités, et pourrait avoir un impact potentiel sur l'organisation du travail au sein des entités.



© Belgimage - Jonas Hamers

## Priorités

La proposition d'accord social souligne que l'emploi, l'attention portée aux activités opérationnelles et au bien-être, et le développement des collaborateurs tout au long de leur carrière au sein des Chemins de fer belges ont été définis comme des priorités.

Vous trouverez ci-dessous les thèmes discutés du Protocole d'accord social.

**L'emploi** : volets quantitatif et qualitatif au sein des Chemins de fer belges ; engagement statutaire à temps-partiel.

**Mobilité interne et développement des collaborateurs** : reconversion professionnelle ; carrière Rangs 3 ; Reward plan.

**Bien-être** : utilisation de nouveaux outils de planification pour certaines catégories professionnelles ; télétravail ; droit à la déconnexion ; New way of working.

**Organisation du travail** : révision et mise à jour

du fascicule 541 ; annualisation de la période de référence ; heures supplémentaires volontaires ; dossiers spécifiques Opérateurs de conduite Infra au sein d'Infrabel ; instauration d'un système complémentaire d'équipes successives ; combinaison au sein des prestations.

**Pouvoir d'achat et avantages divers** : augmentation des chèques-repas pour la porter de 5,5 à 6,5 euros ; prolongation de l'assurance hospitalisation ; intervention dans les frais funéraires alignée sur les pratiques existantes du marché ; relèvement du plafond des rentes à la suite d'accidents sur le chemin du travail pour les collaborateurs statutaires.

## Infos

Vous trouverez toutes les informations via notre Site <http://www.sfp-rail.be/fr>

Le SLFP-Cheminots officialisera sa position ferme et définitive lors du prochain Comité de pilotage du mois de juillet et décidera des éventuelles actions à mener. Nous ne laisserons place à aucun doute sur notre détermination à faire entendre les demandes légitimes des Cheminots. ■

La nouvelle CCT 2021-2022

# Le bien-être et le pouvoir d'achat améliorés

Ces derniers mois, des négociations ont été menées en vue d'une nouvelle CCT pour la période 2021-2022. En concertation avec les autres syndicats et l'entreprise, nous avons cherché à atteindre un bon équilibre. Cette CCT vise à améliorer le bien-être et le pouvoir d'achat de l'ensemble du personnel de Bpost. Le SLFP-Poste et les autres syndicats ont reçu le feu vert de leurs membres pour signer cet accord.



© Belgaimage - Jonas Hamers

## Pouvoir d'achat

L'augmentation du pouvoir d'achat en est donc l'un des principaux piliers. Dans cette convention collective, la participation de l'employeur pour les chèques-repas est augmentée au maximum. Les chèques-cadeaux annuels et les écochèques sont également augmentés au maximum légal.

Depuis des années, en tant que syndicat, nous nous efforçons d'obtenir un treizième mois à part entière. Lors de la précédente CCT (2019-2020), nous y sommes parvenus pour tous les agents DA. Dans cet accord, nous nous en rapprochons pour le personnel statutaire et contractuel barémique. L'allocation de fin d'année sera augmentée de 50 euros brut en 2021 et de 50 euros brut en 2022. Cependant, cela sera d'application uni-

quement pour ceux qui n'ont pas encore atteint le montant maximum (treizième mois complet). Cette mesure a également un impact sur la péroréation des pensions et donc, sur nos anciens collègues retraités.

Pour les employés de Retail et de Postinfo (CC), une augmentation de l'allocation de connaissance des produits de 4 % est prévue. L'allocation RGPT est augmentée de 25 % et l'allocation d'exploitation de 50 %. Les contractuels DA's auront également droit à l'allocation d'exploitation à partir du 1er juillet 2021, mais au prorata de 50 % des autres statuts. Pour les métiers en pénurie comme les chauffeurs C/CE, une augmentation de la prime pour absence d'accidents est également prévue équivalent à 30 % pour les

permis de conduire C et 55 % pour les permis de conduire CE. Pour compléter ce tableau, il existe également une prime de recrutement unique de 200 euros pour les chauffeurs C/CE (pour tous les recrutements à partir du 1er avril 2021).

## Bien-être

Le processus de travail adapté en fonction d'un handicap physique ou psychologique est redéfini. Désormais, il y a une approche positive à la place de l'ancienne approche restrictive. De plus, un budget supplémentaire est débloqué. La reconnaissance des maladies et déficiences graves (article 50) sera effectuée sur base d'un examen effectué par deux médecins indépendants à l'appui d'une procédure considérablement simplifiée.

Il y aura également un alignement pour les statutaires par rapport aux contractuels en ce qui concerne le travail à temps partiel pour des raisons médicales. En plus de la seule possibilité actuelle de travailler à 50 %, il y aura désormais aussi la possibilité de reprendre à 60, 70, 80 ou 90 %. Les contrôles mensuels sont remplacés par un contrôle trimestriel. Le processus de réintégration prévoit également que le poste sera déclaré vacant dès qu'une incapacité médicale définitive (décision C) aura été établie.

Bpost travaillera à l'amélioration de l'assistance juridique pour le personnel victime d'agression. Cela se fera en simplifiant la procédure et en mettant à disposition des documents type. Enfin, il y aura des mesures supplémentaires pour améliorer l'ergonomie lors du travail à domicile.

#### Renouvellement des accords existants

Quatre accords importants du passé seront prolongés :

- La clause de "protection contre le licenciement".
- Le congé de fin de carrière (sous réserve du maintien du cadre juridique actuel)
- Maintien du bonus non récurrent
- Indexation des barèmes salariaux des contractuels-AUX pour la durée de la CCT

#### Autres accords

Les contractuels-AUX obtiendront **un jour de congé extra-légal** à partir de 2021. De plus, un autre jour de ce type sera ajouté dès qu'ils auront au moins 3 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

Bpost est en pleine transition, passant d'une entreprise de courrier postal à un acteur logistique sur le marché de l'e-commerce. Cela signifie que l'ensemble du réseau opérationnel doit être repensé et adapté. Au cours des prochaines années, l'entreprise étudiera comment faire évoluer cette infrastructure, en optimisant l'utilisation et **l'investissement dans les cinq centres de tri actuels**. Des investissements seront encore également faits dans les bureaux du réseau de distribution. Tout cela se fera en concertation avec les syndicats.

Bpost veut continuer à investir dans l'écologie. L'entreprise a commencé d'étudier la possibilité d'introduire un système de **location de vélos** au profit des employés. Des stations de recharge pour vélos électriques seront égale-



ment installées dans les premiers bureaux au cours des prochains mois. Celles-ci peuvent être utilisées gratuitement par le personnel. L'indemnité vélo sera également portée à 0,24 € par km (montant maximal autorisé).

**Le personnel de nettoyage** reste du personnel de Bpost et continuera donc à être payé par bpost. Seule la gestion opérationnelle et la planification seront confiées au(x) partenaire(s) externe(s). Cette garantie est un soulagement après des années d'incertitude pour ce groupe d'employés !

Enfin, il y a l'accord pour créer plus de transparence en ce qui concerne **les conditions salariales des contractuels non-barémiques** et

la politique de Bpost à leur égard. L'objectif de cette transparence est de faire en sorte que les employés qui signent de tels contrats sachent exactement où ils en sont et qu'ils puissent demander de l'aide à leur syndicat. Cette question sera régulièrement discutée avec les syndicats.

#### Un bon accord

Compte tenu du climat économique actuel, le SLFP-Poste est convaincu qu'un bon accord a été signé. D'une part, cet accord s'inscrit dans le prolongement des CCT du passé, mais d'autre part, il constitue également une garantie pour la poursuite de l'emploi durable et à temps plein. Il donne également à l'entreprise la possibilité de se développer davantage et d'être prête à affronter la concurrence éthique. ■

## Nouvel ajout à l'équipe du SLFP-Poste

**D**ans le Hainaut, l'équipe du SLFP-Poste a été renforcée par Julien Deflandre. Il travaille depuis longtemps comme facteur à Fleurus, où il a représenté ses collègues avec brio en tant que représentant local. Il est très motivé. Les valeurs de solidarité, d'honnêteté et de liberté du SLFP sont très importantes pour lui. Lorsqu'une place s'est libérée en tant que délégué sectoriel, il a trouvé le temps opportun pour poser sa candidature. Il assumera cette nouvelle tâche dans la région de Fleurus, Charleroi, Beaumont et Philippeville. Bonne chance, Julien. ■



# Négociations sectorielles pénibles

Les négociations sectorielles ont commencé le 12 février 2021 en présence de la ministre de l'Intérieur Annelies Verlinden (CD&V). Mais jusqu'à présent, les négociations se sont déroulées de façon pénible.



**D**ans le protocole d'accord de l'accord sectoriel précédent (2018), l'autorité promettait d'effectuer, à partir de 2020, un monitoring de comparaison biennal des échelles de traitement de la fonction publique et du maximum déjà d'application pour les chèques repas. Il est donc grand temps de démarrer les négociations.

La ministre défendait son choix de mesures structurelles pour lesquelles tant le facteur salarial que d'autres facteurs (recrutement, soutien digital,...) jouent un rôle crucial et doivent faire de la police un employeur attractif.

## Fausse note

Fin février, les négociations ont cependant commencé sur une fausse note. L'autorité est revenue sur les engagements qu'elle avait pris durant les réunions précédentes et qui en plus avaient été confirmés par la ministre. De bonnes négociations vont toutefois de pair avec le respect d'une

parole donnée.

Début mars, nous sommes retournés une fois de plus à table. Grande déception: une fois de plus aucune proposition concrète de la part de l'autorité, mais à nouveau la demande de report suite à différentes raisons.

Début avril, l'autorité nous fait finalement une proposition concrète pour le cadre des agents de police. Mais un calcul rapide nous démontre rapidement que cela ne représenterait qu'une augmentation d'entre 30 à 50 euros nets par mois pour un groupe très limité, alors que la plus grande partie du personnel reste sur sa faim.

Fin avril, nous recevons une nouvelle proposition mais en même temps, un certain nombre d'échelles barémiques sont retirées de ces négociations sectorielles – ce qui, pour nous, est inacceptable. En plus, les échelles barémiques pour les membres du personnel CALog niveau B (générique) n'y sont toujours pas reprises (ils gagnent toujours 5 % en moins que l'échelle

équivalente auprès de la fonction publique). Lors de ce même comité de négociation, l'autorité nous a dévoilé une partie des exigences 'qualitatives' sans nous faire connaître plus de détails. Soudainement, celles-ci sont également liées aux négociations salariales.

## Opération blanche

Début mai, une nouvelle proposition nous est envoyée la veille du comité de négociation. Une proposition qui ne satisfaisait toujours pas aux attentes des organisations syndicales, mais qui ne satisfaisait pas non plus aux objectifs de la ministre, plus particulièrement celui de rendre la fonction de membre du personnel auprès de la police intégrée à nouveau attrayante et celui de faire la correction de nos salaires après 20 ans d'immobilité barémique. Avancer l'entrée en vigueur du système de chèques repas de 6 mois (1er mai 2022) représente, aux yeux de l'autorité, un énorme effort dans ces négociations, alors

qu'il ne s'agit que d'une décision de l'accord sectoriel précédent de 2018. Une décision qui a d'ailleurs été prise afin de simplifier le traitement administratif des différentes indemnités repas. En plus, ceci représente, pour un grand nombre des membres du personnel qui ont maintenant droit à des indemnités repas, une opération blanche. Ensuite... Et tenez-vous bien... l'autorité prétend qu'il n'est nullement question de 20 ans d'immobilité barémique vu que nous avons régulièrement bénéficié d'une augmentation de l'index... comme si nous devions presque nous satisfaire du fait que la police, tout comme le reste de la population, reçoit une modification de l'index.

A cet instant, la température de la réunion avait tellement augmenté que l'autorité a interrompu les négociations.

Le front commun syndical a alors envoyé deux lettres à la ministre de l'Intérieur avec les propositions suivantes :

- La question de composer la délégation de l'autorité de vrais négociateurs qui représentent réellement l'autorité de la police, et ce en emploi partagé/mi-temps du Commissaire-général et du Président de la Commission Permanente de la Police Locale;
- Une relation plus directe entre la ministre et les organisations syndicales. Une bonne pratique

qui était appliquée par ses prédécesseurs.

- Le fait que nous ne participerons pas à des réunions bilatérales mais que nous choisissons de le faire avec les quatre organisations syndicales suite aux expériences des semaines précédentes.

Jusqu'à présent, nous n'avons toujours pas eu de réaction par rapport à notre proposition.

Cet article donne un état des lieux jusqu'au 29 juin 2021. Pour une dernière mise à jour, prière de consulter notre site internet [www.slfp-pol.be](http://www.slfp-pol.be)

## Dernière proposition de l'autorité

### Cadre opérationnel

- Une augmentation de 1000 euros (tous les montants mentionnés sont à 100% sur base annuelle) des échelles barémiques de base HAU1, B1, M1.1, M1.2 et O2.
- Une augmentation de 500 euros pour toutes les autres échelles barémiques à l'exception des échelles barémiques transitoires (y compris la BASP), de l'échelle barémique de formation O1, des échelles barémiques O7 et O8 ainsi que l'échelle barémique M5.1 qui doit encore entrer en vigueur. Celles-ci ne seront pas augmentées.
- La création de la nouvelle échelle barémique HAU4, avec une valeur de 500 euros complémentaires par rapport à l'échelle barémique HAU3 déjà augmentée.

- La création d'une nouvelle échelle barémique M5.2, avec une valeur de 500 euros complémentaires par rapport à l'échelle barémique M4.2 déjà augmentée.

### CALog

- Une augmentation de 500 euros pour toutes les échelles barémiques de base des grades communs et spécifiques CALOG B (BB1 jusque B1D) ainsi que de toutes les échelles barémiques suivantes des groupes d'échelles barémiques maximaux (tout ce qui comprend le suffixe .2).

### Chèques repas

- Avancer l'entrée en vigueur du système de chèques repas de 6 mois au 1er mai 2022.

## Des Saints fâchés rendent visite au ministre

**D**ans la matinée du mercredi 2 juin 2021, le SLFP-Police s'est déplacé en bus scolaire américain, accompagné de trois autres organisations syndicales de la police et tous déguisés en Saint-Nicolas, vers le cabinet de la ministre de l'Intérieur Annelies Verlinden. Leur revendication principale : une augmentation barémique réelle après une période figée de 20 ans. Le ministre reconnaît qu'il s'agit d'un problème, mais la concertation salariale entre les syndicats et les autorités est 'on hold' depuis quelques semaines. Dans la 'lettre au Saint', les organisations syn-

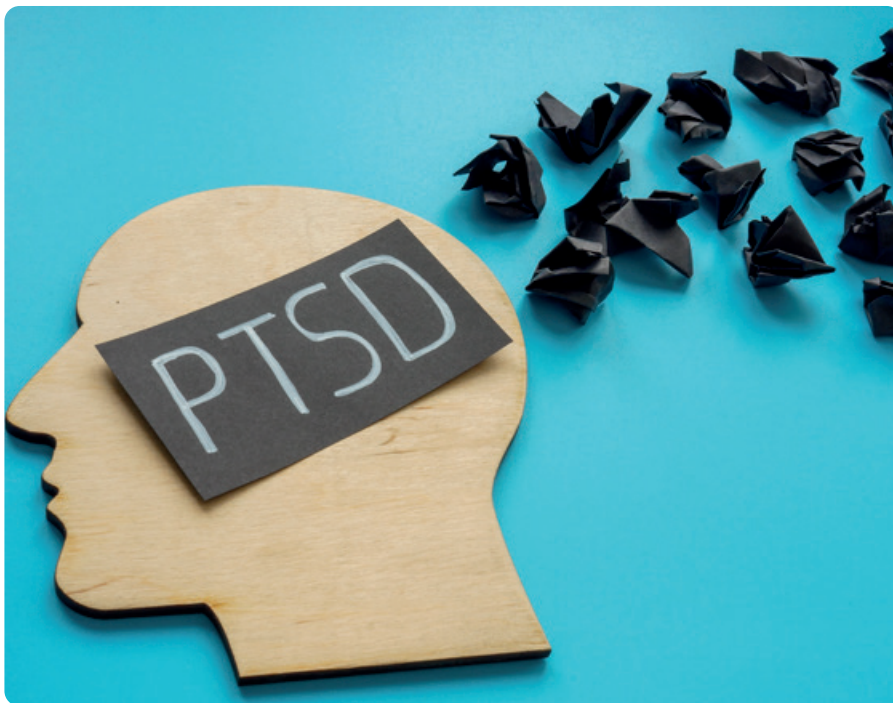
dicales SLFP-Police, SNPS, CSC et CGSP se plaignent du fait que les négociations avec la ministre au sujet des revenus de la police durent déjà depuis des mois. Les revenus des membres du personnel de la police intégrée sont restés inchangés depuis la réforme de 2001, alors que dans le secteur privé, les revenus ont connu une augmentation de 24% durant la même période. Le SLFP-Police ne peut en aucun cas être satisfait de la proposition actuelle. Selon notre calcul, cela représenterait une augmentation de 30 à 40 euros net par mois. Des cacahuètes donc. ■



Entretien avec la Major Magali Huret du Centre de Santé Mentale :

# « Être bien dans son corps... et dans sa tête ! »

**Le personnel de la Défense est engagé sur tous les fronts. Tant en Belgique qu'à l'étranger notre personnel fait parfois face à des événements difficiles et potentiellement traumatisants. Pour les aider à gérer des situations exceptionnelles, les militaires et les civils de la Défense peuvent compter sur le Centre de Santé Mentale ! Pour mieux comprendre le travail qui est réalisé par ce service, nous rencontrons la Major Magali Huret, psychothérapeute et responsable du service d'aide individuelle.**



**Argument :**  
**le Centre de Santé Mentale, qu'est-ce que c'est en deux mots ?**

**Major Magali Huret :** « C'est un centre situé à l'hôpital militaire à Neder-Over-Heembeek qui fournit de l'aide individuelle aux membres du personnel de la Défense. Concrètement, nous sommes une équipe d'environ trente personnes : psychologues militaires et civils, des infirmiers spécialisés en santé mentale ainsi que nos collègues du secrétariat. Nous effectuons un peu plus de 10.000 consultations par an ! Ce nombre ne faiblit pas alors que le personnel de la Défense va, lui, en diminuant au fil des

années. Nous avons aussi des antennes à Zeebrugge, Bourg-Léopold, Marche-en-Famenne et Amay afin d'être au plus près du personnel. Et je tiens à dire d'emblée que les consultations sont gratuites, 100% confidentielles et possibles pendant les heures de service ! »

**On parle beaucoup ces derniers temps du Syndrome ou Trouble de Stress Post-Traumatique ou encore « PTSD », l'acronyme anglais, qu'en est-il à la Défense ?**

« Tout d'abord, il faut bien se rendre compte que le traumatisme ne s'exprime pas qu'à travers le PTSD ! Des troubles anxieux, des difficultés à

dormir, des émotions en pagaille... tout ça peut survenir dans les heures ou jours qui suivent un événement traumatisant. Et... heureusement ! En effet, ce sont des réactions « normales » face à une situation « anormale ». Une façon pour le corps et l'esprit de « digérer » ce qui s'est passé. »

**Mais alors quand bascule-t-on dans le PTSD ?**

« Généralement quand les symptômes perdurent plus d'un mois. Une personne atteinte de ce syndrome peut avoir des flashbacks de l'événement, faire des cauchemars, être en état d'hypervigilance (une forme de trouble anxieux) ou au contraire se replier complètement sur elle-même. A partir de ce moment-là, cela peut impacter réellement négativement la vie de la personne ainsi que celle de son entourage. Il est donc important d'être accompagné. De façon générale, on estime que 5 à 10% de la population souffre de PTSD, il en est de même à la Défense, qui est le reflet de notre société. »

**Comment s'organise l'aide psychosociale après un incident, comme par exemple après l'explosion de deux IED au Mali en 2020 ?**

« Tout d'abord, nous sommes dépendants des unités. En effet, ce sont les unités ou les détachements qui doivent rédiger une notification d'événement grave, transmise au COps pour « activer » les acteurs psychosociaux. Une fois en possession des informations nous établissons une stratégie d'intervention : se limiter à un entretien téléphonique ou au contraire prévoir une venue sur place – comme l'année passée au Mali – avec entretiens d'accueil et en-

retien de groupe. En fonction, les personnes qui le souhaitent peuvent bien sûr bénéficier d'un accompagnement individuel. »

#### Et comment cela se passe-t-il avec les collègues ou la ligne hiérarchique ?

« Le « peer-support », c'est-à-dire le soutien des pairs, est fondamental. On tente donc de favoriser la cohésion et d'impliquer aussi la ligne hiérarchique. Mais attention, contrairement à ce que l'on pense parfois, tout reste confidentiel puisque nous sommes soumis au secret professionnel ! »

**« Certains militaires pensent que faire appel à un psychologue sera mentionné dans leur dossier personnel ou médical, ce qui est bien sûr totalement faux ! »**

#### La peur de la non-confidentialité est un souci pour vous ?

« C'est en tout cas un frein à la demande d'aide. Certains militaires pensent que faire appel à un psychologue sera mentionné dans son dossier personnel ou médical, ce qui est bien sûr totalement faux ! Nous sommes soumis au secret professionnel et nous garantissons donc la confidentialité. Nous n'intervenons pas dans les évaluations, les éventuelles pertes de profil ni dans l'opérationnalité. »

#### Mais d'où vient cette méfiance qui empêche certains membres du personnel de faire le pas vers vous ?

« Je pense que c'est surtout une question de culture inhérente aux forces armées. La peur d'être stigmatisé par les collègues ou les chefs. Aussi à la Défense, on pense parfois encore que « résister au stress » ou être fort cela signifie ne jamais montrer qu'on a des difficultés. Alors qu'en réalité, réaliser qu'on a besoin d'un peu d'aide et en faire la demande, c'est vraiment un acte responsable et « courageux ».

#### Qu'est-ce qui différencie le Centre de Santé Mentale des psychologues qu'on pourrait consulter dans le monde civil ?

« Certainement le fait que nous sommes aussi des membres du personnel de la Défense. Beaucoup de nos psychologues sont militaires et ont de l'expérience opérationnelle. C'est un bagage réellement utile dans notre pratique car nous « comprenons » les subtilités de notre monde militaire. Nous savons comment les choses se déroulent sur le terrain et nous avons l'expérience et le bagage pour écouter certaines situations plus délicates ou difficiles. Nous sommes aussi spécifiquement formés au trauma, ce qui n'est pas toujours le cas d'un psychologue du civil. »

#### Quel serait votre message à quelqu'un qui hésiterait à venir en consultation ?

« Que ça ne coûte rien de venir pour un premier rendez-vous ! Bien souvent les personnes se sentent soulagées de pouvoir parler et se disent qu'elles auraient dû venir plus tôt. En plus, si vraiment le contact ne « passe pas » avec le premier thérapeute, il est aussi possible de demander d'avoir quelqu'un d'autre. Et pour ceux qui ont des mauvais souvenirs de consultation avec un thérapeute, sachez que tout évolue ! Au lieu de se focaliser



Major Magali Huret

sur les choses qui ne « vont » pas, on met l'accent sur la résilience et sur les ressources individuelles de chacun. Il y a différents outils et types de thérapie adaptés à chaque personne. »

#### Aucune excuse donc ! J'ai entendu parler d'un projet pour les vétérans, vous pouvez m'en dire plus ?

« Nous travaillons actuellement à un projet de 'peer-support' pour les vétérans en organisant des entretiens de groupe. L'objectif est d'activer les ressources collectives et individuelles pour aller de l'avant ! Nous travaillons depuis longtemps sur ce projet mais comme partout à la Défense nous manquons aussi de moyens en personnel et de temps ! »

Pour prendre rendez-vous au Centre de Santé Mentale à l'hôpital Militaire ou dans l'une de ses antennes contactez le secrétariat aux 02/44.319.93 ou 02/44.319.97 entre 07h30 et 15h30.

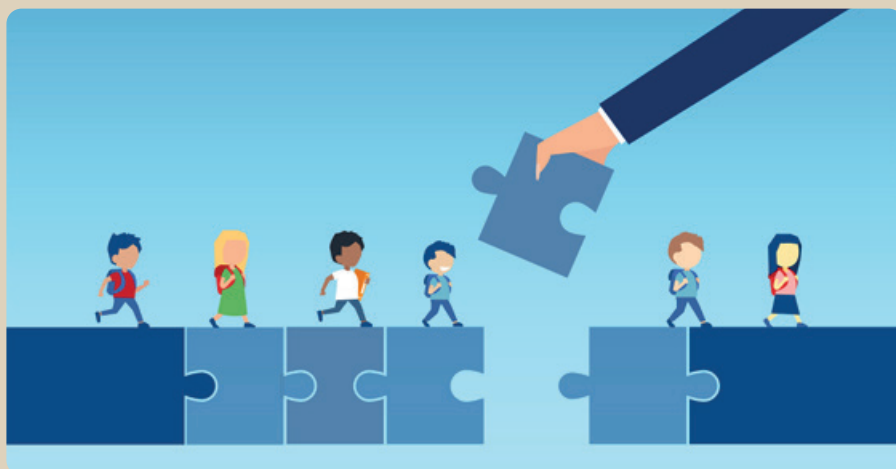
#### Délocalisations :

- Zeebrugge : 02/44 30 593
- Leopoldsburg : 02/44 24 891  
(mais appeler de préférence le secrétariat)
- Marche-en-Famenne : 9-6321-22701 ou 02/44 22 701
- Amay : 9-6321-29137 ou 02/44 29 137

Ou envoyez un mail : [MHKA-CGG-CSM@mil.be](mailto:MHKA-CGG-CSM@mil.be)

# De la mise en place de pôles territoriaux

**Jusqu'à présent, l'accompagnement d'un élève à besoins spécifiques passait par le mécanisme de l'intégration : un élève de l'enseignement spécialisé intégrait une école d'enseignement ordinaire. La ministre estime que ce mécanisme n'est pas suffisamment efficace et se devait donc d'être réformé.**



**U**n avant-projet de décret portant sur la création des pôles territoriaux chargés de soutenir les écoles de l'enseignement ordinaire dans la mise en œuvre des aménagements raisonnables et de l'intégration permanente totale a donc vu le jour.

## Qu'est-ce qu'un pôle territorial ?

Un pôle territorial est mis en place pour une durée de 6 ans, renouvelable. À sa tête, le Pouvoir organisateur d'une école siège de l'enseignement spécialisé avec laquelle collaborent des «écoles partenaires» de l'enseignement spécialisé. Toutes les écoles de l'enseignement ordinaire étant susceptibles d'accueillir des élèves en intégration, elles seront obligées d'établir une convention de coopération avec le Pouvoir organisateur d'une école siège et seront appelées «écoles coopérantes».

Le partenariat et la coopération avec l'école siège se fait indépendamment du réseau auquel appartiennent les écoles. Le pôle territorial peut par conséquent être interrégional tout comme l'était jusqu'à présent le principe d'intégration. Les pôles seront chargés de soutenir les écoles

coopérantes de l'enseignement ordinaire dans la mise en œuvre des aménagements raisonnables et de l'intégration permanente totale des élèves à besoins spécifiques.

Le pôle doit comporter au moins 12.300 élèves de l'enseignement ordinaire au 15 janvier 2021. Il sera composé du chef d'établissement de l'école siège, d'un coordonnateur (création d'une nouvelle fonction de sélection) et d'une équipe pluridisciplinaire (personnel enseignant et personnel paramédical)

## Objectif

C'est un des objectifs du Pacte pour un Enseignement d'excellence : les élèves de type 1 (retard léger mental), 3 (troubles du comportement) ou 8 (troubles des apprentissages) ne pourront être orientés vers l'enseignement spécialisé que s'il est impossible pour l'enseignement ordinaire de répondre aux besoins spécifiques de ces élèves, par la mise en œuvre d'aménagements raisonnables.

L'objectif est de réduire le nombre d'élèves dans l'enseignement spécialisé qui intégreront l'enseignement ordinaire. De ce fait, les parents

auront donc le choix entre les deux types d'enseignement.

Cela permettra aussi d'assurer une prise en charge des élèves à besoins spécifiques de manière plus homogène.

## Missions

Le personnel du pôle apportera un appui aux écoles ordinaires. Cela se concrétisera en assumant des périodes d'accompagnement des élèves à besoins spécifiques, en étant des personnes ressources pour les équipes éducatives en matière de prise en charge des besoins spécifiques et de mise en place des aménagements raisonnables, en proposant des matériels pédagogiques spécifiques et en aidant à leur mise en place, en étant des aides efficaces pour l'apprentissage d'outils informatiques et la maîtrise de logiciels spécifiques, en collaborant éventuellement à l'orientation vers l'enseignement spécialisé, ...

L'équipe pluridisciplinaire assurera également le lien entre les différents partenaires et accompagnera les écoles coopérantes dans l'élaboration de protocoles d'aménagements raisonnables. Elle accompagnera également individuellement les élèves à besoins spécifiques et sensori-moteurs.

Le dispositif des pôles territoriaux entrera en vigueur dès septembre 2021. La mise en place de tous les pôles (70) devrait être effective pour le 1 septembre 2022. Jusqu'en juin 2026, il devrait y avoir une diminution progressive des périodes par intégration permanente totale avant réforme.

L'équipe du SLFP reste à votre disposition pour répondre à toute question éventuelle. ■

Catherine HENRARD  
Permanente syndicale