



argument



Un vaccin pour tout le monde

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



Négociations : pour le meilleur ou le pire ? 4

Plusieurs dossiers sont passés en négociations aux Comité A et B.



La réforme des pensions 8

Le SLFP a fait une analyse de la note de politique générale de la Ministre des pensions, Karin Lalieux.



N'oubliez pas les douaniers avec la vaccination 13

Les douaniers continuent également à exercer leurs missions sur le terrain pendant la pandémie. Il est incompréhensible qu'ils ne soient pas comptés parmi les fonctions essentielles en vue d'une vaccination.



La SNCB ferme des guichets de gare 15

Le guichetier n'est pas remplacable. Ce métier reste crucial en témoigne un guichetier travaillant à la gare de Halle.



Les étudiants face à la crise sanitaire 22

Argument a discuté avec plusieurs étudiants et ils ont parlé de leur vécu pendant la crise sanitaire.



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, Patrick Rijens, Guy Van Cauwenbergh,

Jimmy Verlez, Nancy Waelbrouck et Patrick Waumans

Bert Cornelis

Cindy Willem

Bea Foubert

Creative Plus Production

Remy Roto sa



Le plan de vaccination, c'est Kafka



« Nous perdons un temps précieux. »

Le printemps pointe le bout de son nez et avec lui, la campagne de vaccination a démarré.

Il est temps, tout le monde est à bout, jeunes, moins jeunes, vous et moi, aspirons à reprendre une vie normale. Vie normale faite de contacts sociaux, de perspectives et de lendemains ensoleillés.

Libre choix

En matière de vaccination, le SLFP soutient le principe de liberté. Le gouvernement, a décidé de limiter dans une liste la priorité de vaccination, pour les services de premières lignes et certains services essentiels et opérationnels. On peut entendre l'approche, mais c'est faire fi des nombreuses fonctions essentielles qui existent et cohabitent dans les services publics. Comment comprendre que les pompiers-ambulanciers sont prioritaires et pas les autres pom-

piers ? Que certains policiers sont prioritaires et d'autres qui parfois occupent les mêmes locaux ne le soient pas ? Que lors de certaines opérations, on retrouve des policiers, des pompiers, des douaniers et des inspecteurs sociaux côté à côté et qu'ils ne soient pas tous considérés exerçant une fonction essentielle ? Il nous semble que nous aurions dû pouvoir nous exprimer, comme nos collègues du secteur privé l'ont fait sur ce sujet avant qu'une décision soit prise.

La disponibilité des vaccins pose problème. Ils arrivent avec retard et en quantité insuffisantes, alors qu'ils font partie de la solution pour retrouver une vie normale.

Enfin, en matière de communication et de convocation nous sommes en plein Kafka. Des courriels sont adressés par erreur et finalement ce sera par la poste que les convocations se feront pour être sûr de toucher les bonnes personnes. Nous perdons un temps précieux.

Conséquences de ce capharnaüm, les centres de vaccinations sont restés fermés plusieurs jours alors que les doses étaient à disposition.

Et pour rajouter du chaos au chaos, les autorités ont décidé de retirer de la circulation les masques AVROX, distribués gratuitement par l'intermédiaire des pharmacies, en raison d'un possible danger pour la santé.

Désidément nous sommes bien au pays du surréalisme!

Comité A : encouragement ?

En matière syndicale, la manière dont le dialogue social est pratiqué par l'autorité nous pose problème. Le Comité A, qui est l'organe de concertation et de négociation commun à l'ensemble des services publics, ne se réunit que sporadiquement et ne sert que de chambre d'entérinement. Le SLFP ne l'entend pas de cette oreille et l'a fait savoir lors de sa dernière session.

Ce 23 février dernier, le Comité A s'est réuni pour « ratifier » l'accord social pour les secteurs fédéraux des soins. Dans cet accord se retrouve l'instauration d'un chèque consommation et l'octroi d'une prime unique d'encouragement pour le personnel des soins infirmiers à domicile. Les trois organisations syndicales ont marqué leurs accords, avec pour le SLFP des remarques. Si ces accords partaient d'une bonne intention, le SLFP a quand-même mis le doigt sur certains problèmes.

Tout d'abord le chèque consommation tant vanté par le gouvernement fédéral, ne sera octroyé qu'au seul personnel des soins, alors que d'autres secteurs publics n'ont pas démerité, loin de là. Mais pour eux, il n'y a pas de budget disponible. Secundo, la prime d'encouragement de 985 euros brut est diminuée de l'allocation de foyer et résidence pour ceux qui en bénéficient, soit les plus bas salaires, ce qui revient à un montant de ± 250 euros net pour ces travailleurs. Vous avez dit encouragement ? ■

François FERNANDEZ-CORRALES
Président général du SLFP

Négociations : pour le meilleur ou pour le pire ?

Le gouvernement fédéral a poursuivi ses négociations avec le Comité A et B en février. De bonnes nouvelles pour le secteur fédéral des soins de santé venant du Comité A, mais un bon nombre de questions restent hélas encore sans réponse. Ainsi, il n'y a toujours rien de neuf quant aux projets du gouvernement pour les pensions ! Le SLFP a donc déposé lui-même les métiers pénibles sur la table des négociations. Au Comité B, les négociations se sont enlisées sur une augmentation trop modeste de l'indemnisation du télétravail.

Revalorisation

Au Comité A, le SLFP a demandé une revalorisation de l'organe de négociation et de concertation au plus haut niveau. Pour le moment, l'autonomie des comités sectoriels prédomine sans supervision dans un cadre régulateur du Comité commun à l'ensemble des services publics. C'est ainsi que par exemple les entreprises publiques autonomes, les administrations locales et d'autres secteurs... n'ont pas l'obligation de concevoir des droits (minimaux) pour leur personnel, pourtant de

haute importance en cette période corona. Il y a pourtant un besoin criant d'avoir un accord cadre pour le télétravail et d'indemniser le télétravail par un montant convenable, non symbolique. Les syndicats n'ont pas été entendus quant à la demande d'avoir une stratégie de vaccination intégrant des groupes professionnels prioritaires. Pas un mot non plus à propos d'un droit à une dispense de service avec le maintien du salaire et des primes sur présentation de la convocation à se faire vacciner, sans toutefois devoir produire la preuve

de vaccination pour préserver le secret médical. D'autres revendications comme par p.ex. les chèques consommation ou un autre signe d'appréciation en compensation du dévouement pendant le confinement de tous les secteurs essentiels, et non uniquement pour celui des soins de santé ont été déposées sans résultat.

Fonctions prioritaires pour la vaccination ?

Nous avons appris par la presse qu'à l'exception de la police opérationnelle aucun autre



groupe professionnel n'est considéré comme « prioritaire » pour la vaccination. Le SLFP a formellement exposé lors de cette réunion, qu'aux côtés de la police opérationnelle, un bon nombre d'autres catégories professionnelles sont exposées aux mêmes risques que la police opérationnelle. Celles-ci ne seront donc pas vaccinées prioritairement ! Nous songeons p.ex. aux pompiers, à la protection civile, aux douaniers, à la Défense. L'Autorité a simplement pris « note » de notre remarque.

Le SLFP pose les métiers pénibles sur la table des négociations.

La ministre des Pensions a annoncé précédemment dans la presse qu'elle ouvrirait les négociations sur les métiers pénibles, et que l'on ne toucherait pas à l'âge de la pension des militaires. Depuis, c'est le silence radio. Le SLFP a donc décidé de mettre lui-même ce point à l'ordre du jour du Comité A. Il n'y a par ailleurs pas un mot à ce propos dans l'accord de gouvernement. La reconnaissance de la pénibilité d'un métier donne droit à une pension anticipée, une carrière moins longue, sans perte de pension. Une telle réglementation adoucirait et corrigerait les suites néfastes des réformes précédentes. Les négociateurs en prennent déjà acte. Dans l'espoir d'un aboutissement positif.

Bonne nouvelle pour les soins de santé

La crise du coronavirus a heureusement apporté l'une et l'autre chose positive à un rythme accéléré pour le secteur des soins de santé. Les accords conclus en 2020 ont été formellement approuvés lors du Comité commun des services publics du 23 février 2021. L'autorité flamande s'est entretemps attelée à une réglementation pour le secteur des soins. Il n'y a cependant aucune nouvelle quant aux intentions concrètes des autres autorités et des entreprises publiques. Mais paraît-il que l'on y travaille d'arrache-pied.

• Accord social secteurs soins de santé fédéraux

L'accord prévoit d'avoir suffisamment de personnel dans les soins de santé, de réduire la charge de travail élevée et endiguer le flux des départs, par des conditions de travail et salariales attrayantes et durables tout en prêtant attention à un équilibre correct entre vie privée et vie professionnelle et par des mesures de prévention.



Budget ?

100 millions d'euros pour l'amélioration des conditions de travail et 500 millions d'euros pour un salaire attractif.

Comment ?

En appliquant totalement déjà en 2021-2022, y compris dans le secteur public des soins de santé, la classification des fonctions et ses échelles salariales du modèle IFIC largement contestées. Un groupe de travail tripartite pour le secteur public est constitué sur ce sujet. Aujourd'hui, les échelles salariales, pour lesquelles une harmonisation progressive des salaires du public et du privé est recherchée, ne sont pas encore connues, il faudra donc passer à la vitesse supérieure pour les mettre en musique.

Le SLFP-ALR assure le suivi d'un œil critique et il jouera pleinement son rôle. Les compensations acquises ailleurs sont prises en compte. Un treizième mois est également un objectif, par la fusion de la prime de fin d'année avec la prime d'attractivité et l'augmentation de la partie forfaitaire de la prime de fin d'année ou de la programmation sociale dans le secteur public.

• Prime unique d'encouragement soins à domicile secteur public

Pendant la deuxième vague de la pandémie,

le personnel hospitalier et le personnel des soins à domicile du secteur privé ont reçu une prime unique d'encouragement. Le secteur public des soins à domicile, en ce compris les intérimaires et les étudiants, sera enfin traité de manière égale : il recevra aussi cette prime unique d'encouragement en compensation des efforts supplémentaires fournis. Le tout financé par le budget 2020 du fonds blouses blanches. Cette prime s'élève à 985 euros brut pour un emploi à plein temps pendant la période de référence du 01.09.2020 au 30.11.2020 inclus (pro rata). En net, il en reste toutefois peu de chose, parfois seulement 350 euros.

Le SLFP a approuvé cet accord, mais avec les remarques qui s'imposent. Le gouvernement a promis de les prendre en compte. Pour les salaires les plus bas, l'allocation foyer est supprimée lors du paiement d'une telle prime. L'autorité a promis d'éviter ce genre de situation et de se concerter avec les ministres compétents. Le SLFP veillera à ce qu'il n'y ait pas de conditions d'exclusion supplémentaires dans l'exécution de cet accord. Le SLFP a encore insisté auprès de l'autorité pour que les intérimaires, et non les agences d'intérim, reçoivent la prime. Le SLFP a enfin signalé à l'autorité que les versions en néerlandais et en français ne correspondent pas.

>>>

• Chèque consommation dans les secteurs publics des soins de santé fédéraux

Pour un emploi à temps plein, un maximum de 300 euros de chèques consommation peut être octroyé (calculé au prorata de l'emploi pendant la période de référence du 01.01.2020 au 30.09.2020 inclus). La valeur faciale par chèque de consommation est de maximum 10 euros. Le SLFP a demandé de prolonger la durée de validité limitée au 31.12.2021, mais nous craignons qu'il ne soit pas donné suite à cette demande. Nous avons également revendiqué que le chèque consommation soit étendu aux autres secteurs essentiels restés actifs pendant le confinement.

Extension du congé de naissance

Nous avions déjà annoncé la bonne nouvelle. Depuis le 1er janvier de cette année cinq jours ouvrables de congé de naissance supplémentaires pour les membres du personnel fédéral dont la partenaire cohabitante accouche. Le 1er janvier 2023, cinq jours ouvrables viendront encore s'ajouter.

Ce congé de naissance supplémentaire se trouvait aussi sur la table des négociations e.a. dans l'enseignement, les administrations locales et régionales et auprès de l'autorité flamande. Le SLFP n'a pas apprécié la subtilité budgétaire de limiter partiellement à 82%

le salaire des statutaires et des contractuels bénéficiant du congé de naissance. Du côté de l'autorité fédérale, ce congé est payé à 100%, comme il se doit. Le SLFP a porté ce problème au Comité A. La limitation du salaire est contraire à l'article 4, paragraphe 1er de la Directive UE 2019/1158 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants. L'autorité a promis de demander l'avis du Conseil d'Etat et de nous donner un feedback. Nous suivons cette affaire de près !

Calcul des Pensions de l'autorité flamande ?

Le comité sectoriel de l'autorité flamande n'a jusqu'à présent donné aucune réponse à la question répétée du SLFP de prendre en compte pour la pension, un certain nombre de congés assortis d'une exemption de service. Le SLFP a aussi signalé cette discrimination au Comité commun des services publics.

Pour information, certains congés assortis d'une exemption de service pour lesquels l'approbation du service des pensions n'a pas été obtenue n'entrent plus en ligne de compte pour la pension. C'est le cas pour p.ex. les prestations à temps partiel pour cause de maladie chronique ou handicap, le crédit-soins, le congé sans solde à partir de 55 ans, les prestations à temps partiel. Ceci impacte le montant de la pension et éventuellement la

date du départ à la pension. L'autorité a promis de répondre au comité sectoriel 18.

Quoi d'autre ?

Fedris ne veut pas suivre la demande des syndicats de reconnaître le Covid-19 comme maladie professionnelle pour les métiers essentiels, comme pendant le premier confinement. L'avis de Fedris sera transmis et une réunion est prévue avec eux. La réglementation de « l'assurance contre les accidents du travail » pourrait selon Fedris offrir une solution en cas de contamination par le virus. Toutefois, il semble à première vue difficile de prouver qu'une contamination par le virus au travail est un « événement soudain ».

Par ailleurs, les syndicats demandent à être tenus au courant de la mise en œuvre des mécanismes de contrôle sur le deuxième pilier des pensions pour le personnel du service public fédéral.

Personnel du service public fédéral

• Augmentation trop modeste de l'indemnisation du télétravail

Le gouvernement a décidé unilatéralement d'octroyer une modeste augmentation de l'indemnité pour le télétravail (passée de 20 à 40 euros), alors que nous étions encore en pleine négociation qui s'orientait vers une proposition plus élevée.





Cette rupture de confiance a contraint les syndicats à suspendre en front commun les négociations des groupes de travail en cours. Un communiqué de presse commun (<https://www.slfp.eu/news/article/une-gifle-pour-le-dialogue-social-au-secteur-federal>) a été diffusé et il a été demandé de négocier ce point avec la ministre De Sutter.

Dans une réaction via l'agence Belga, la ministre De Sutter a fait savoir qu'elle « continue de tendre la main aux syndicats ». Elle a souligné que la concertation à propos de l'indemnisation du télétravail est encore en cours et qu'elle comprend divers volets. Elle poursuit en indiquant que : « Le conseil des ministres a déjà libéré 2,5 millions d'euros pour l'accompagnement du télétravail et 500.000 euros pour l'adaptation des postes de travail des fonctionnaires porteurs de handicap en télétravail. Un montant de 8 millions d'euros est en principe libéré pour un doublement de la prime pour le télétravail en période de COVID-19 et doit être discuté en conseil des ministres, après quoi des négociations syndicales suivront. »

Ces négociations ne débuteront qu'après la décision du conseil des ministres.

Pour terminer, la ministre De Sutter indiquait que des entretiens ont été entamés quant à une indemnisation structurelle du télétravail. Elle sera mise en œuvre après la pandémie du coronavirus, lorsque le télétravail ne sera plus obligatoire. La ministre veut porter le nombre moyen de jours de télétravail dans la fonction publique fédérale à 2 jours. Elle a insisté sur le fait que : « Il y aurait en regard de cela une indemnisation correcte du télétravail couvrant les frais supplémentaires ».

Elle veut recevoir le cahier de revendications 2021-2022 des syndicats pour la mi-mars en vue de conclure un accord sectoriel pour les deux années à venir avant l'été. Les syndicats souhaitent en tout cas des chèques repas pour les fonctionnaires fédéraux, en plus d'une indemnisation correcte du télétravail de 2020 -2021 et du télétravail structurel après la pandémie.

• Dispense de service pour la vaccination

Le secteur privé peut appliquer la réglementation de l'« absence justifiée » pour la vaccination, sans perte de salaire.

Sur la table des négociations du Comité B se trouvait la circulaire destinée aux membres du personnel de la fonction publique fédérale concernant la dispense de service tant pour ceux qui se font vacciner que pour les bénévoles travaillant dans les centres de vaccination. Les syndicats et les employeurs publics fédéraux ont abouti à un accord sur ce point.

Les organisations syndicales représentatives ont mis également cette initiative pour l'ensemble du personnel du secteur public à l'ordre du jour du Comité A du 23 février. Il semble que les différentes autorités s'accordent à une telle réglementation. Les syndicats demandent, comme annoncé plus haut, des directives minimales au niveau du Comité commun pour les services publics pour que les travailleurs concernés obtiennent ce droit.

Réforme des pensions

Le SLFP veut remettre les métiers pénibles sur la table des négociations

La ministre des Pensions Karin Lalieux (PS) a divulgué en novembre 2020 sa déclaration de politique générale et sa note de politique générale. Elle y explique en détail comment elle veut réaliser concrètement cette année l'accord de gouvernement dans le domaine des pensions. Et elle est pressée. Le 1er septembre déjà elle présentera au conseil des ministres une proposition concrète de réforme des pensions.



La ministre des Pensions Karin Lalieux (PS).

© Belgaimage

Nous sommes positifs car elle veut collaborer avec les partenaires sociaux. Dans chaque réforme, elle a recours au critère du genre, elle veut rehausser les montants des pensions, elle garantit de respecter les droits acquis et elle réintroduit le bonus de pension.

Mais nous sommes aussi préoccupés. La ministre maintient toutes les mesures rigoureuses prises précédemment en vue de faire travailler les gens plus longtemps, elle instaure la pension à temps partiel, elle œuvre à une harmonisation des régimes de pensions (vers le bas ?) et surtout, elle ne prévoit dans sa note aucune mesure visant à la possibilité d'une pension anticipée. La pension complémentaire du personnel contractuel du secteur public a apparemment échappé à son attention. La pension pour maladie risque d'être

supprimée. Le budget est en effet, hélas, son autre fil rouge.

Métiers pénibles

La seule compensation dans le détricotage des pensions par les gouvernements précédents résidait dans la réglementation des métiers pénibles. Elle a disparu de son agenda. Travailler plus longtemps reste au premier plan, sans possibilité de prendre une pension anticipée : pour le SLFP, c'est hors de question. Nous gardons malgré tout une petite lueur d'espérance, maintenant que la ministre a annoncé dans la presse qu'une fin de carrière anticipée avec la réglementation des métiers pénibles viendra tout de même sur la table des négociations. Le SLFP lui fera tenir parole !

La ministre de la Défense Dedonder (PS) a déclaré

dans la presse qu'on ne toucherait pas à l'âge de la pension des militaires. C'est aussi réjouissant pour le SLFP.

Une pension convenable et des économies

La ministre des Pensions garantit une pension convenable. En même temps, elle maîtrisera le coût du vieillissement. Ces objectifs sont contradictoires. Travailler plus longtemps reste la norme.

Le SLFP soutient l'idée d'une pension valable et convenable, mais il veut la garantie que les montants des pensions ne seront pas harmonisés vers le bas, que les diverses mesures de fin de carrière actuelles restent garanties dans le secteur public, et une fin anticipée des carrières (pénibles) : la réglementation des métiers pénibles.

Quelles garanties ?

La ministre Lalieux promet un débat avec les partenaires sociaux sur la réforme des pensions imminente. Elle ne touche pas aux droits de ceux qui sont actuellement pensionnés. Elle promet de respecter tous les droits à la pension déjà constitués pour les fonctionnaires.

Le SLFP plaide pour le maintien des droits acquis pour les années prestées, au moins jusqu'au moment de la réforme. Il importe de maintenir au moment de la réforme les tantièmes spéciaux pour les années prestées sous ces fractions de carrière. Pour le SLFP, c'est un point particulièrement sensible.

De plus, elle garantit les mesures transitoires nécessaires. Elle veut aussi réduire autant que possible les inégalités homme-femme dans les mesures relatives aux pensions.

Quelles réformes concrètement ?

Travailler plus longtemps pour une pension supérieure

La ministre étudie le paysage des fins de carrière, dans lequel se situe la pension à temps partiel, à propos de laquelle le SLFP a déjà indiqué que c'était hors de question. Elle veut stimuler les gens à travailler plus longtemps en réintroduisant le bonus de pension.

Elle veut améliorer le pouvoir d'achat des pensionnés. En même temps, elle lie le droit à une pension minimum à une carrière de 30 ans et à un degré d'emploi « effectif ». Cette règle vise les femmes ayant une carrière incomplète. Les carrières mixtes (p.ex. combinaison salarié et fonctionnaire) seront bien prises en compte. La ministre majore la pension minimum dans tous les régimes de pensions, à partir du 1er janvier 2021 pour atteindre en 2024 une majoration de 11%, avec pour but 1.500 euros nets de pension pour une carrière complète.

La ministre veut organiser la solidarité entre les pensions les plus élevées et les plus basses.

L'accord de gouvernement fait état d'une harmonisation concrète des trois régimes de pensions, salariés, indépendants et fonctionnaires pour la fin 2021. Dans la note de politique générale, la ministre ne parle, heureusement, que de « ne pas laisser s'accroître » les différences entre les régimes.

Le SLFP se montre vigilant quant à la « convergence » des régimes de pensions qui s'annonce. La pension du secteur public doit tenir lieu de norme pour les autres régimes, dans la négative le personnel du secteur public sera le dindon de la farce vu que les statutaires n'ont pas de pension complémentaire.

« Pensions complémentaires : la ministre oublie-t-elle le personnel contractuel du secteur public ? »

Il semble que la ministre ne dispose pas d'un plan spécifique pour garantir à l'ensemble du personnel contractuel du secteur public une généralisation de la pension complémentaire à minimum 3% du salaire brut. Alors que pour le secteur privé, c'est bel et bien à l'ordre du jour.

Le SLFP interrogera la ministre à ce propos. De plus, le SLFP œuvre pour que toutes les autorités, et les entreprises publiques, contribuent à un plan de pension complémentaire en faveur de leurs personnels.

Qu'en est-il de la pension pour maladie ?

L'évaluation projetée de la pension pour maladie des fonctionnaires en incapacité de travail nous cause de grands soucis.

La ministre des Pensions veut aligner la pension pour maladie sur la réglementation du privé en matière d'incapacité de travail et les parcours de réintégration qui y sont liés. Cela signifie donc la suppression de la pension pour raison médicale.



Dans les administrations locales nous devons malheureusement constater que le système de réintégration est utilisé surtout pour licencier du personnel contractuel. Ce ne peut être l'effet pervers d'une politique axée précisément sur la remise au travail. Ici, nous remplirons pleinement notre rôle.

Genre et réforme des pensions

Les femmes ont habituellement une carrière plus courte, un salaire inférieur, occupent des fonctions subalternes, travaillent plus souvent à temps partiel. L'effet s'en fait ressentir non seulement par des salaires plus bas, mais aussi par des montants de pension inférieurs. La moitié des femmes a une pension légale mensuelle qui, en moyenne sur les trois régimes de pensions, est inférieure à 1.191,3 euros. La durée de carrière est un paramètre important dans la constitution de la pension.

Une carrière d'au moins 30 ans et une condition d'emploi effectif donnent droit à la pension minimum. Pour beaucoup de femmes, c'est inatteignable. Une option possible pour gommer les inégalités pourrait être de considérer les membres du personnel qui travaillent à temps partiel comme travaillant à temps plein pour le calcul de leur pension.

La constitution d'un bonus de pension n'est possible qu'à partir du moment où l'on satisfait aux conditions pour prendre une pension anticipée. Vu que les femmes satisfont moins rapidement à ces conditions, elles pourront donc constituer ce bonus moins rapidement. Ici aussi, il est question de discrimination.

La ministre des Pensions Lalieux : « L'écart entre la pension des hommes et des femmes s'élève à 26 % en Belgique. C'est pourquoi il est essentiel d'investir dans le gommage des différences entre les hommes et les femmes sur le marché du travail. Chaque mesure sera soumise au test genre. »

Le SLFP-Gender compte bien que la ministre Lalieux joindra le geste à la parole et qu'elle n'en restera pas à un vain engagement pour réduire cette inégalité. ■



PRIME SYNDICALE 2020

En tant que membre du personnel (statutaire ou contractuel) dans un des services publics, vous recevrez de votre employeur une "demande de prime syndicale" avant le 31 mars 2021.

Que dois-je en faire ?

Vérifiez l'exactitude de vos données dans la partie A. Si ce n'est pas le cas, corrigez-les et complétez la partie B. Ajoutez votre numéro de compte IBAN dans la partie C et n'oubliez pas de signer !

Ensuite, vous devez envoyer le formulaire à un de nos secrétariats correspondant à votre groupe professionnel du SLFP. Celui-ci correspond au service/secteur où vous êtes employé dans les services publics. Vous trouverez l'adresse de votre secrétariat dans la colonne ci-contre.

Vous versez votre cotisation à la CGSLB ? Envoyez votre demande complétée et signée au secrétariat de la CGSLB.

Faites-le avant le 1er juillet 2021. Nos services se chargent du paiement. Nous l'effectuons le plus rapidement possible et mettons tout en œuvre pour que la dernière prime soit payée au plus tard le 31 décembre 2021.

Attention : seuls les formulaires originaux entrent en ligne de compte. Cela signifie : pas de duplicita, photocopies, ou documents faxés, scannés, ou transmis par e-mail.

Si vous ne recevez pas la demande ou si vous l'égarez, vous signez une déclaration sur l'honneur. Envoyez la déclaration signée au secrétariat de votre groupe SLFP.

Quel est le montant de la prime ?

Le paiement de la prime se fait selon des règles strictes que nous devons suivre scrupuleusement. Le paiement ne peut donc se faire que si vous étiez affilié au cours de l'année de référence et que vous ayez payé une cotisation minimum. La prime maximum s'élève à 90 euros pour ceux qui ont payé une cotisation minimum de 160,76 euros au cours de l'année de référence 2020. Ceux qui ont payé une cotisation d'un montant inférieur reçoivent une prime réduite suivant le tableau ci-dessous.

Cotisation minimale 2020	Prime syndicale
€ 160,76	€ 90,00
€ 118,21	€ 67,50
€ 78,81	€ 45,00
€ 39,40	€ 22,50

www.slfp.eu/prime-syndicale

SLFP-CHEMINOTS

Rue Longue Vie 27-29 • 1050 BRUXELLES
Tél 02/213.60.60 • vsoa-slfp@b-rail.be

SLFP AFRC : ADMINISTRATIONS FÉDÉRALES, RÉGIONALES ET COMMUNAUTAIRES

Boulevard Baudouin, 20-21 • 1000 BRUXELLES
Tél 02/201.19.77 • info@slfp-g2.eu

SLFP-ENSEIGNEMENT

Rue du Commerce, 20 • 1000 BRUXELLES
Tél 02/548.00.20
secretariat@slfp-enseignement.be

SLFP-ALR : ADMINISTRATIONS LOCALES ET REGIONALES

Rue de la Loi 28 (bte 13) • 1040 BRUXELLES
Tél 02/201.14.00 • contact@slfpvsoa.be

SLFP-POSTE

Galerie du Centre, 244 • Bloc 2 (3e étage) • 1000 BRUXELLES
Tél 02/223.00.20 • poste@slfp.eu

SLFP-PROXIMUS

Place Princesse Elisabeth, 12 • 1030 BRUXELLES
Tél 02/245.21.20 • 02/245.21.70
slfp.proximus@skynet.be

SLFP-ORDRE JUDICIAIRE

Galerie du Centre, Bloc 2 (4e étage)
Rue des Fripiers 15-17 • 1000 BRUXELLES
Tél 02/513.05.55 • info@oj-slfp.be

SLFP-DÉFENSE

Lozenberg, 2 • 1932 ZAVENTEM
Tél 02/223.57.01 • info@slfp-defense.be

SLFP-FINANCES

Galerie du Centre - Bloc 2 (4e étage)
Rue des Fripiers 15-17 • 1000 BRUXELLES
Tél 02/226.41.11 • info@vsoa-slfp-fin.eu

SLFP-POLICE

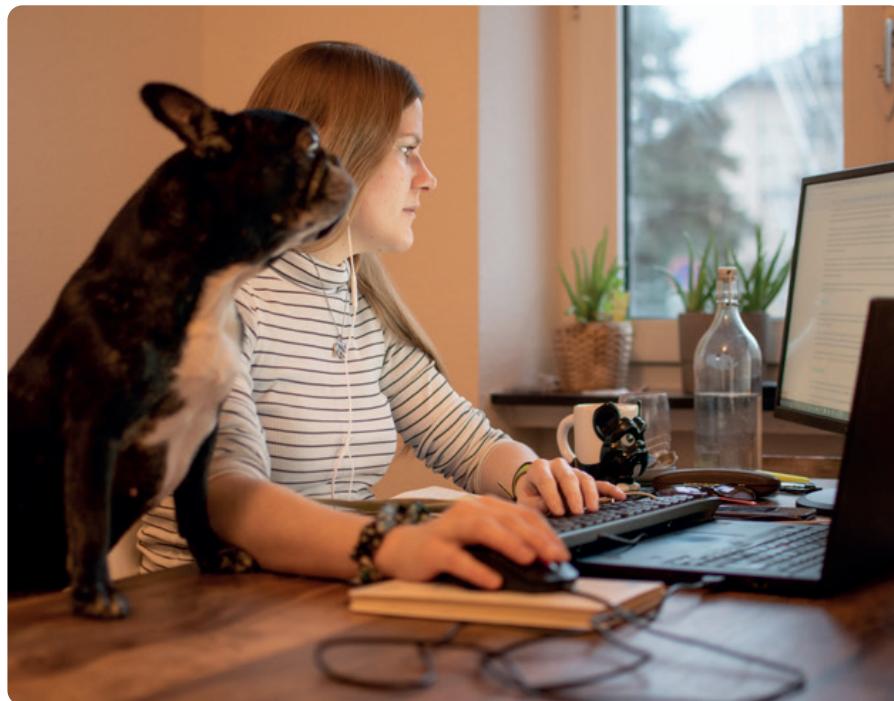
Minervastraat, 8 • 1930 ZAVENTEM
Tél 02/660.59.11 • info@slfp-pol.be

VSOA-ONDERWIJS

Boudewijnlaan 20-21 • 1000 BRUSSEL
Tel 02/529.81.30 • info@vsoa-onderwijs.be

Le télétravail : évolution ou régression ?

La pandémie sans précédent que nous vivons encore aujourd’hui a mis la société sens dessus-dessous. Un bouleversement socio-économique sans précédent et une remise en question totale du mode de fonctionnement des institutions et entreprises. La lutte nécessaire contre le changement climatique initiée il y a quelques années est aussi un vecteur d’évolution des habitudes dont nous devons tenir compte.



Les conditions sanitaires et les décisions gouvernementales en matière de « distanciation sociale » et « de confinement » ont contraint les acteurs du monde du travail à adapter les procédures et la manière d’effectuer les fonctions et les missions. Le SLFP-ALR a pris ses responsabilités pendant la crise afin de garantir un fragile équilibre entre obligations sanitaires et le respect des droits de nos membres. Le télétravail est donc une situation qui s'est imposée à nous et qui peut être vécue différemment d'un employeur à un autre, d'un poste à un autre mais aussi et surtout d'un travailleur à un autre. Le SLFP-ALR a conscience que le télétravail est une pièce avec un côté face attractif qui peut être vécu comme une révolution positive offrant une flexibilité, une autonomie, un gain de temps, une réduction des coûts des transports liés au travail, etc. ...

Trop peu de moyens

Mais le côté pile de la pièce est nettement moins brillant pour les travailleurs. En effet, bon nombre de fonctions n'étaient simplement pas adaptées. Les moyens financiers et matériels consacrés par les employeurs pour faire face à ce bouleversement étaient aux abonnés absents. Les travailleurs non-préparés ont dû faire face à des problèmes d'ordre matériel et organisationnel tels que : un surcoût des frais liés à l'occupation du domicile (chauffage, électricité, télécommunication), à du matériel de travail non adapté : (table, chaise, ordinateur, téléphone, programmes, accès aux informations professionnelles, etc...). D'autre part, la charge psycho-sociale a énormément augmenté, due au stress lié à l'hyper connectivité, au flou entre la part vie privée et travail, à l'isolement des travailleurs, à la culpabilité ressentie par ceux-ci lors de la moindre pause et

au sentiment de ne pas pouvoir faire la « même chose » qu'au bureau. Sans compter le stress lié à l'empêtement du travail ainsi importé dans la cellule familiale.

Inégalités

Enfin, les inégalités entre les travailleurs se sont accentuées. Les différences socio-économiques et la fracture numérique se sont invitées au travail. Certains travailleurs devant « avouer » ne pas avoir d'espace de travail possible à domicile, pas de matériel informatique ou de connexion possible. Là où chaque travailleur était égal sur son lieu de travail, les inégalités entre collègues sont apparues. Pour le SLFP-ALR, c'est quelque chose d'inadmissible.

Certains disent « qu'à tout malheur, il peut y avoir quelque chose de bon ». Le SLFP-ALR est conscient des limites et des souffrances physiques et psychologiques liées au télétravail. En la matière nous voulons que rapidement un travail de fond et législatif soit entrepris afin de tirer les leçons, de permettre d'encadrer beaucoup mieux le télétravail, de le rendre accessible aux travailleurs qui le souhaitent tout en permettant aux travailleurs qui ne le souhaitent pas de se maintenir sur les lieux de travail habituels.

Nous souhaitons que, très rapidement, les administrations Locales et Régionales puissent, en concertation, répondre à ce défi qu'il y a un an nous pensions de « demain » mais qui est bien un défi d'aujourd'hui. Le SLFP-ALR sera attentif au bien-être des travailleurs et à leur liberté de choisir la meilleure façon de remplir leurs missions de service public que cette crise liée au COVID 19 a démontré tellement indispensables. ■

François ROOSENS
Président ALR région wallonne

Un nouveau président au SLFP-AFRC

Luc Bessem est le nouveau président élu du groupe SLFP-AFRC. En raison de la crise du coronavirus, le vote a eu lieu par voie électronique lors de l'Assemblée Générale.



Le nouveau président SLFP-AFRC, Luc Bessem

L'AFRC défend les intérêts des fonctionnaires de 6 grands secteurs : l'autorité fédérale, la Région de Bruxelles-Capitale, la Région Wallonne, l'autorité Flamande, la Communauté française et la Deutschsprachige Gemeinschaft. Le nombre d'affiliés du groupe augmente d'année en année, ce fut même le cas l'année passée, pourtant difficile.

Jos Mermans à la retraite

Jos Mermans, le président sortant, a pris congé après une carrière de quelque 20 années. Avec sa retraite, il commence maintenant une nouvelle vie. Tous nos vœux accompagnent Jos. Luc Bessem entame un nouveau chapitre. Après 30 ans, il passe d'un mandat à la Région de Bruxelles-Capitale à la présidence nationale. Luc veut être présent pour tous, tout en respectant l'individualité de chacun. Confiance, communication et transparence occupent pour lui une position centrale avec comme objectif majeur la défense des intérêts de nos affiliés. C'est ainsi que dans son mot de remerciement après son élection il indiquait que : « Bien que cette élection se soit déroulée pour le moins de manière atypique parce qu'elle a été tenue virtuellement en raison de la crise du coronavirus, j'ai accepté ce nouveau défi dans ma carrière syndicale au sein de notre organisation avec une grande émotion, fierté et reconnaissance. »

Luc a assuré qu'il exercera son mandat « dans un climat de stabilité et de continuité, qu'il stimulera les valeurs essentielles, telles que la confiance, la solidarité entre les secteurs et la transparence

au sein de notre organe de gestion, le Bureau Permanent. »

Luc insistait encore en disant que : « Même si chaque secteur du groupe possède sa propre spécificité, l'objectif majeur qui doit inspirer toutes les décisions et les actions doit être la préservation des intérêts et du bien-être des affiliés. »

Communication et formation

Au cours de son mandat, Luc veut attirer une attention particulière sur deux points importants de l'activité syndicale : la communication et la formation. Luc : « Dans ce but, il faudra une collaboration parfaite avec notre Secrétariat Général et je suis convaincu que nous pourrons compter sur son soutien appréciable et constructif dans d'innombrables domaines. »

Rénovation du site web

Pour terminer, le nouveau président a annoncé que le site web AFRC sera soumis à une rénovation avec bon nombre d'infos sur tous les secteurs. Les bonnes suggestions peuvent toujours être déposées chez lui.

Allez voir sur : www.slfp-afrc.eu

Un grand merci Jos, Francis et Martine !

Le passage à 2021 a été mouvementé. C'est le moins qu'on puisse dire. Il y avait non seulement la pandémie du COVID mais des changements au sein de notre syndicat.

Notre président national, Jos Mermans, qui a pris sa retraite le 1er février, Luc Bessem qui lui a succédé était précédemment président de notre secteur Région Bruxelles-Capitale. Et pour remplacer Luc à la RBC, c'est Henri De Baer qui en assure maintenant la présidence. Le président de notre secteur Vlaamse

Overheid (Autorité Flamande), Francis Vanlindt, est également parti à la retraite à la fin de l'année dernière. Il a passé le flambeau à Gerda De Norre, élue nouvelle présidente. Et enfin, Michiel Reynders, désormais secrétaire permanent à la VSSE, il succède à Martine Renaux partie à la pension en début de cette année. Martine siégeait aussi au comité de rédaction d'Argument, où Jimmy Verlez lui succède.

Nous espérons que Jos, Francis et Martine jouiront pleinement de leur retraite bien méritée. Au nom de tous les membres du

SLFP, nous les remercions pour leur investissement au sein de notre organisation durant ces nombreuses années. Nous souhaitons par la même occasion beaucoup de succès à leurs successeurs Luc, Gerda et Michiel dans les défis qu'ils ont à relever.



Gerda De Norre



Henri De Baer

N'oubliez pas les douaniers avec la vaccination

La stratégie de vaccination a déjà suscité de nombreuses discussions. Qui est prioritaire pour les vaccinations ? Pour les centres de soins résidentiels et le personnel soignant, la situation est claire depuis un certain temps déjà, mais qu'en est-il des fonctions essentielles et des professions essentielles dans les services publics ?

La police, les pompiers, la protection civile, l'armée, les services postaux, les enseignants, ... Ils font tous la queue.

Pour le SPF Finances, le SLFP a déjà demandé en novembre de l'année dernière d'insister auprès du comité de concertation sur la sécurité corona, responsable de la stratégie de vaccination, pour qu'il donne la priorité à la vaccination à tous les membres du personnel qui sont en contact avec le public, en particulier le personnel des douanes. Il serait inacceptable que les douaniers qui sont restés sur le terrain parce qu'ils exercent une profession essentielle tout au long de la crise corona, soient à nouveau oubliés.

Le SPF Finances a communiqué sa liste de groupes prioritaires au SPF BOSA (agents opérationnels des douanes, services de recherche de la Fiscalité, personnel de la logistique, etc.)



Le Cabinet de la Fonction publique a recueilli les besoins de vaccination des groupes de personnel qui doivent être vaccinés en priorité. La priorité serait accordée aux membres du personnel qui, en raison de la nature de leur travail, risquent d'être infectés ou de contaminer d'autres personnes.

Nous avons été étonnés d'apprendre par la presse, début février, que les autorités politiques

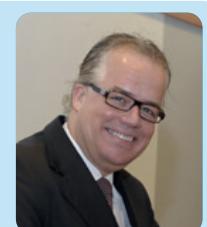
avaient décidé que les professions essentielles ne seraient plus prises en compte pour les vaccinations. Seuls les policiers qui doivent effectuer des interventions recevront le vaccin en tant que profession essentielle.

La déception et la colère sont grandes. Pour les douaniers armés, la décision du gouvernement est encore plus hallucinante. Tout au long de la crise corona, les douaniers sont restés actifs sur le terrain. L'AG D&A est en effet l'un des services qui sont nécessaires pour la protection des besoins vitaux de la Nation et des besoins de la population, comme stipulé dans l'arrêté ministériel du 23 mars 2020 portant des mesures d'urgence pour limiter la propagation du coronavirus COVID-19. Lors de la première vague de corona, les douaniers se sont tenus aux côtés des policiers 7 jours sur 7 aux postes de contrôle frontaliers.

Les décideurs politiques sont-ils conscients de leur manque de respect envers le groupe restreint d'agents des douanes, qui doivent intervenir dans des circonstances identiques à celles des agents de police ?

Stefaan SLAGHMYLDER
Président national SLFP-Finances

Stefaan Slaghmuylde réélu



Le vendredi 5 février 2021, l'assemblée générale du SLFP-Finances a de nouveau élu Stefaan Slaghmuylde comme Président national.

Stefaan s'est engagé auprès des membres du SLFP depuis plus de 11 ans en tant que collaborateur permanent et entame son deuxième mandat. Avec les compétences qu'il a acquises, il souhaite poursuivre son engagement total en tant que Président national, en particulier pour les membres du SLFP-Finances.

Son ambition pour les six prochaines années est de faire évoluer le groupe Finances vers une organisation encore plus dynamique, d'impliquer

étroitement les délégués et les membres et d'optimiser encore la communication.

Depuis plusieurs années, Stefaan est membre de notre délégation syndicale à la table de négociation du Comité B. Il est récemment devenu le porte-parole de la délégation.

En raison de l'actuelle pandémie de corona, aucune assemblée générale physique n'a pu avoir lieu cette année. Le vote a été entièrement numérique. Les membres qui s'étaient préalablement inscrits ont élu le Président national et 20 membres du comité national pour un mandat de six ans. Les élections se sont bien déroulées, sous les auspices de la Secrétaire générale du SLFP.

« Je suis très heureux que les collaborateurs permanents du SLFP-Finances, Andres De Cock, Inge Vandendriessche, Stijn Lapaige et Michel Schleypen, figurent en tête de liste des membres élus au Comité national. Cela montre la confiance dans notre équipe SLFP-Finances », a déclaré le président réélu. « Ensemble, nous continuerons à donner le meilleur de nous-mêmes chaque jour pendant les six prochaines années. » Les élections aux comités régionaux et sectoriels suivront également au cours des six prochains mois.

Le service à nos membres pensionnés

Ce n'est pas parce que nos affiliés pensionnés ont quitté Proximus pour un repos bien mérité que nous les oublions ! Le SLFP-Proximus a donc décidé de les mettre à l'honneur en leur consacrant cet article dans Argument. Après avoir quitté la société, nos affiliés pensionnés peuvent continuer à nous soumettre leurs questions et/ou problèmes par e-mail à l'adresse slfp.proximus@skynet.be ou en téléphonant au 02 245 21 20.



Notre secrétariat se chargera ensuite de contacter la personne appropriée pour les aider. Il n'est en effet pas rare que des membres 58+ ou pensionnés nous recontactent pour nous exposer des problèmes liés à leur assurance hospitalisation, aux réquisitoires SNCB ou aux avantages télécoms, etc.

Je viens d'en citer quelques-uns, mais quels sont donc ces avantages dont nos pensionnés affiliés bénéficient encore aujourd'hui ?

Hospitalisation

Mentionnons, en premier lieu, l'assurance hospitalisation, qui prend souvent plus d'importance à mesure que nous avançons en âge... Il s'agit d'un système financé par Proximus qui ne constitue hélas pas un droit acquis à vie ! Fin 2020, le SLFP a donné son accord à l'entreprise qui a dû renégocier les termes de cette assurance avec l'assureur pour trois ans (2021-2022-2023). C'est Proximus qui finance cette assurance hospitalisation pour ses "non-actifs" pour un montant de plusieurs millions par an et nous veillons à ce que le financement reste constant pour les années à venir.

Dans la Convention Collective de Travail (CCT) portant sur les années 2019 et 2020, approuvée

par la Commission Paritaire Nationale de Proximus en octobre 2020, le SLFP a pu obtenir une extension de la couverture pré-hospitalisation de 2 à 3 mois et la Work-Life Unit (WLU) prendra à sa charge la taxe sur le plan "Prévoyance+" de 2021 à 2023. En janvier, vous avez reçu, de la part de l'assureur, une version adaptée de votre contrat.

Train

En ce qui concerne les réquisitoires de train, dont bénéficient nos pensionnés statutaires, le SLFP rappelle chaque année à l'entreprise la nécessité de conserver cet avantage qui vous permet de rester mobile et de voyager à bon prix en Belgique.

Bon Colruyt

À l'occasion du 20e anniversaire de la Work-Life Unit, Proximus a également offert à ses pensionnés un cadeau spécial d'une valeur de 30 euros, sous la forme d'un bon d'achat à faire valoir sur des produits alimentaires et non alimentaires au Colruyt. En principe, vous devriez déjà avoir reçu ce bon. Si vous souhaitez contacter la Work-Life Unit, sachez qu'elle est à votre disposition du mardi au jeudi, de 9 heures à 12 heures, en téléphonant au 0800 91 003 (FR) ou au 0800 91 002 (NL).

Télécoms

Sur le plan des avantages télécoms, le montant de votre facture dépendra des abonnements que vous choisirez et de votre situation personnelle : pensionné statutaire ou contractuel. Sachez toutefois que "Proximus étend la réduction en pack des pensionnés contractuels aux pensionnés statutaires (actuels et futurs). Ces derniers pourront dès lors – comme les pensionnés contractuels – bénéficier gratuitement du service « e-press » qui est uniquement proposé en pack." Les packs Tuttimus n'étant plus commercialisés, la nouvelle réduction sera de 30 % sur un pack client Flex, hors mobiles, pour tous les futurs pensionnés (statutaires et contractuels) et de 10 % sur les abonnements mobiles Flex, cumulables avec la réduction "multi-mobile" proposée dans les packs clients.

À votre demande, vous pouvez en tant que non-actifs statutaires et non-actifs contractuels opter pour cette nouvelle réduction.

Les actuels non-actifs statutaires qui n'optent pas pour cette nouvelle réduction garderont la réduction actuelle de 31 euros hors TVA par mois, soit 37,50 euros TVAC sur les produits hors pack.

Les actuels non-actifs contractuels qui n'optent pas pour cette nouvelle réduction garderont leur pack Tuttimus et la réduction actuelle de 20 % par mois sur ce pack.

Qu'est-ce que cela signifie ?

Si vous voulez bénéficier des nouveaux avantages, vous devez en faire la demande. Le SLFP vous conseille de bien analyser votre situation actuelle et de simuler votre situation future avant de prendre toute décision et de demander un changement. En effet, il n'y a plus de retour possible à la situation antérieure si vous demandez le changement.

Si vous êtes pensionnés statutaires par exemple, il est peut-être plus avantageux pour vous de conserver vos abonnements actuels pour vos produits et services séparés ("standalone") avec la réduction de 37,50 euros TVAC (31 euros hors TVA) que d'opter pour le nouvel abonnement Flex (aujourd'hui à 70,99 euros), hors mobiles, avec la réduction de 30 % (soit 49,69 euros).

Si vous êtes pensionnés contractuels, vous bénéficiez actuellement d'un abonnement Tuttimus avec 20 % de réduction et vous avez la possibilité de passer à un abonnement Flex (aujourd'hui à 70,99 euros), hors mobiles, avec la réduction de 30 % (soit 49,69 euros).

Pour les 10 % de réduction sur le mobile, il convient de demander l'activation de celle-ci via le site d'Affinity (www.proximus.be/affinity).

Comme vous le savez probablement, le SLFP-Proximus, mais également les 10 autres groupes professionnels (SLFP-Police, SLFP-Fi-

nance, etc.), offrent également une multitude d'avantages extra-professionnels via la plateforme éponyme du SLFP (<https://www.slfp-avantages.be>). Il s'agit de réductions auprès de grandes enseignes comme A.S. Adventure, Carrefour, Decathlon, Colruyt, Ikea, Hema, Actel, Veritas, Comptoir d'optique, Brussels Airlines, Dreamland, Bol.com, l'Euro Space Center, Fleurop, Galerie Inno, Gamma, Grands Vins, Hello Fresh, Ici Paris XL, Kinopolis, McAfee, Octa+, Office 365 Home, Philips Belgium, Pierre & Vacances, Plopsaqua La Panne, RestoPass (votre accès illimité à la gastronomie), Roularta Media Group, Poppy (un véhicule où tu veux et quand tu veux !), Samsonite, Samsung, Securitas, UCG Cinémas, Télépro, VAB, Java, Zeb, Zoo Antwerpen et Planckendael, MuseumPassMusées, etc.

Nous ne pouvons reprendre toutes les réductions possibles et imaginables dans cet article, car la liste est bien trop longue !

Nous vous conseillons toutefois de la consulter régulièrement, via la plateforme d'avantages

SLFP (<https://www.slfp-avantages.be>), avant d'effectuer tout achat important ou de planifier vos sorties ou vacances.

En temps normal, le SLFP-Proximus organise aussi régulièrement des sorties pour ses membres pensionnés (visites guidées, exposition Audrey Hepburn, musée Train World, etc.), suivies d'un bon repas. En raison de la pandémie Covid, nous n'avons pas pu donner suite à ces rencontres et nous le regrettons. Sachez toutefois que dès que la pandémie sera derrière nous, nous planifierons une activité pour que vous puissiez vous retrouver et de nouveau échanger des idées.

N'hésitez pas à prendre contact avec nous si vous avez des suggestions. Elles sont les bienvenues ! Mais surtout, prenez bien soin de vous et de vos proches. ■

Nicole HERTOGHS
SLFP-Proximus

CHEMINOTS

La SNCB veut réduire les guichets de gare

Le guichetier n'est pas remplacable

La suppression de 44 guichets de gare ainsi que la diminution des horaires d'ouverture aux voyageurs pour 37 autres guichets du pays décidées par le Conseil d'administration de la SNCB sont loin d'atteindre les vœux de notre nouveau Ministre de la mobilité Georges Gilkinet (Ecolo). «Les gares doivent devenir des lieux de vie, des lieux de rencontres, et non des lieux abandonnés, fantômes», dit-il !

Aujourd'hui, la majorité des gares ne sont plus que des points d'arrêt. Ces lieux désertés de leur personnel n'inspirent pas à la sécurité. Ils sont dépourvus de possibilité de demande d'information et/ou d'aide, ce qui pousse un grand nombre de voyageurs à se tourner vers d'autres moyens de transport. La SNCB avait déjà, dans un passé proche, supprimé des guichets dans plusieurs gares. Un acte dénoncé à l'époque par le parti Ecologiste (dans l'opposi-

tion) mais, qu'en est-il aujourd'hui avec Monsieur Georges Gilkinet, Ministre de la Mobilité ? Le Ministre va-t-il concrétiser les ambitions de son parti écologiste ou devra-t-il suivre les choix du CA de la SNCB dont le but, non caché par Madame Sophie Dutordoir, CEO de la SNCB, est de faire des économies en augmentant la productivité ? Les effectifs au sein des Chemins de fer sont en constante diminution depuis plusieurs années pour atteindre un record alarmant de moins de 30.000 Cheminots.

Qualité et confort

Cette nouvelle mesure fait partie de cette politique d'économie principalement axée sur le dos des travailleurs et déjà dénoncée à plusieurs reprises par le SLFP-Cheminots. Celle-ci impactera directement 77 ETP sans oublier les membres du personnel qui seront déracinés de leur affectation perdant ainsi bien souvent une qualité et un confort de travail.

La SNCB justifie sa décision par des chiffres en baisse sur les opérations réalisées aux guichets, chiffres en partie contestables concernant la situation que nous connaissons avec le Covid-19. Pour le SLFP-Cheminots, la direction fait tout pour attirer les voyageurs vers les autres moyens de vente mais oublie l'importance et le rôle du guichetier que la digitalisation ne pourra jamais remplacer.

Entrevue avec le Ministre

Le SLFP-Cheminots a sollicité une entrevue avec le Ministre afin de connaître sa vision d'avenir pour les Chemins de fer et pour faire part des attentes des Cheminots malmenés depuis trop longtemps.

Une mesure de trop pour le SLFP-Cheminots qui compliquera encore davantage le dialogue social déjà très tendu !

Lisez l'évolution du dossier sur notre site web <https://www.slfp-rail.be/fr> ■

Stephan Cockmartin est guichetier à la gare de Halle

« Notre job reste crucial »

Stephan Cockmartin est guichetier commercial ou sous la nouvelle dénomination de la fonction « guide en mobilité » à la gare de la SNCB de Halle. L'évolution d'agent commercial en guide en mobilité est claire d'entrée de jeu. Celui qui pense qu'un guichetier dans une gare n'est qu'un vendeur de tickets commet une grossière erreur.



Stephan Cockmartin, guichetier à la gare de Halle

Stephan : « Effectivement. Dans le temps, le rôle du guichetier se limitait à la vente de tickets de train et d'abonnements. La venue des distributeurs de tickets et des applications en ligne a provoqué ces dernières années un virage numérique par lequel le voyageur s'adresse moins au guichet pour acheter un titre de transport. Et pourtant il reste encore un très grand nombre de voyageurs et de clients qui préfèrent se présenter au guichet pour obtenir une information sur leur itinéraire ou pour acheter un produit. »

Quel est le contenu de votre tâche de guide en mobilité ?

Stephan : « En tant que guide en mobilité, nous fournissons directement l'information correcte sur des abonnements ou des packages de voyage complexes. Nous proposons toujours la formule de prix la meilleur marché et nous attirons l'attention sur les offres intéressantes telles que tout simplement le « Weekend Ticket » : beaucoup de gens ignorent la réduction de 50% sur les voyages aller-retour pendant tout le weekend. De plus, nous examinons avec le client les possibilités pour atteindre sa destination et nous le faisons via les planificateurs de voyage de la SNCB ou parfois au moyen de Google maps. Il y a effectivement des voyageurs qui ne possèdent qu'une adresse et ignorent comment s'y rendre. Et oui, nous avons aussi les numéros de téléphone des sociétés locales de taxis pour le cas où il n'y a vraiment plus de train ou de bus. Bref, la présence physique d'un guide en mobilité au guichet est une nécessité absolue dans chaque gare où des voyageurs font usage du train ou d'un autre transport public. »

Quels aspects de votre job sont moins connus du grand public ?

Stephan : « Je travaille aussi souvent à la gare de Bruxelles-Midi et dans le nouveau « concept store », qui a été ouvert le 2 février 2021 ; là-bas l'ensemble des tâches de mes collègues guides en mobilité est semblable à ce que je viens de décrire. Dans la gare de Halle, des tâches supplémentaires viennent s'y ajouter. De 6 à 22 heures il y a toujours la présence de deux représentants de la SNCB. En dehors des guides en mobilité qui travaillent de 6 à 22 heures, il y a aussi les sous-chefs de gare, qui surveillent la circulation des trains. En plus des travaux de routine, en tant que guides en mobilité nous sommes aussi responsables du bon fonctionnement du bâtiment de la gare et de ses facilités. Nous veillons aussi à ce que les voyageurs uti-

lisent correctement ces facilités et maintenant dans le cadre des diverses mesures covid-19 à ce qu'ils les respectent et les mettent en application. Nous sommes donc des collaborateurs de première ligne et en cas d'infraction, par exemple : dégradation, agression, ivresse, méfaits dans la gare ou accidents dont des personnes sont les victimes, nous pouvons compter sur Securail, le service de sécurité interne de la SNCB, et dans les cas très graves sur la police locale et fédérale. »

On peut espérer que ce ne soient pas toujours des soucis ?

Stephan : « Non, heureusement, pour la plupart des problèmes auxquels les voyageurs sont confrontés, nous proposons une solution positive, à la grande satisfaction des clients. C'est ainsi que nous disposons entre autres d'un programme ingénieux baptisé « Lost&Found » pour l'identification des objets perdus et trouvés. A Halle, j'ai eu l'occasion de rendre à leurs heureux propriétaires un laptop Apple coûteux et un portefeuille contenant des documents de valeur et 300 euros. Nous faisons aussi souvent office de guides touristiques. Né et ayant grandi à Halle, je connais parfaitement la ville et ses environs et je donne très volontiers les bons conseils et suggestions aux voyageurs/touristes. Je retire la plus grande satisfaction lorsque je peux rendre service à ceux qu'on appelle les usagers

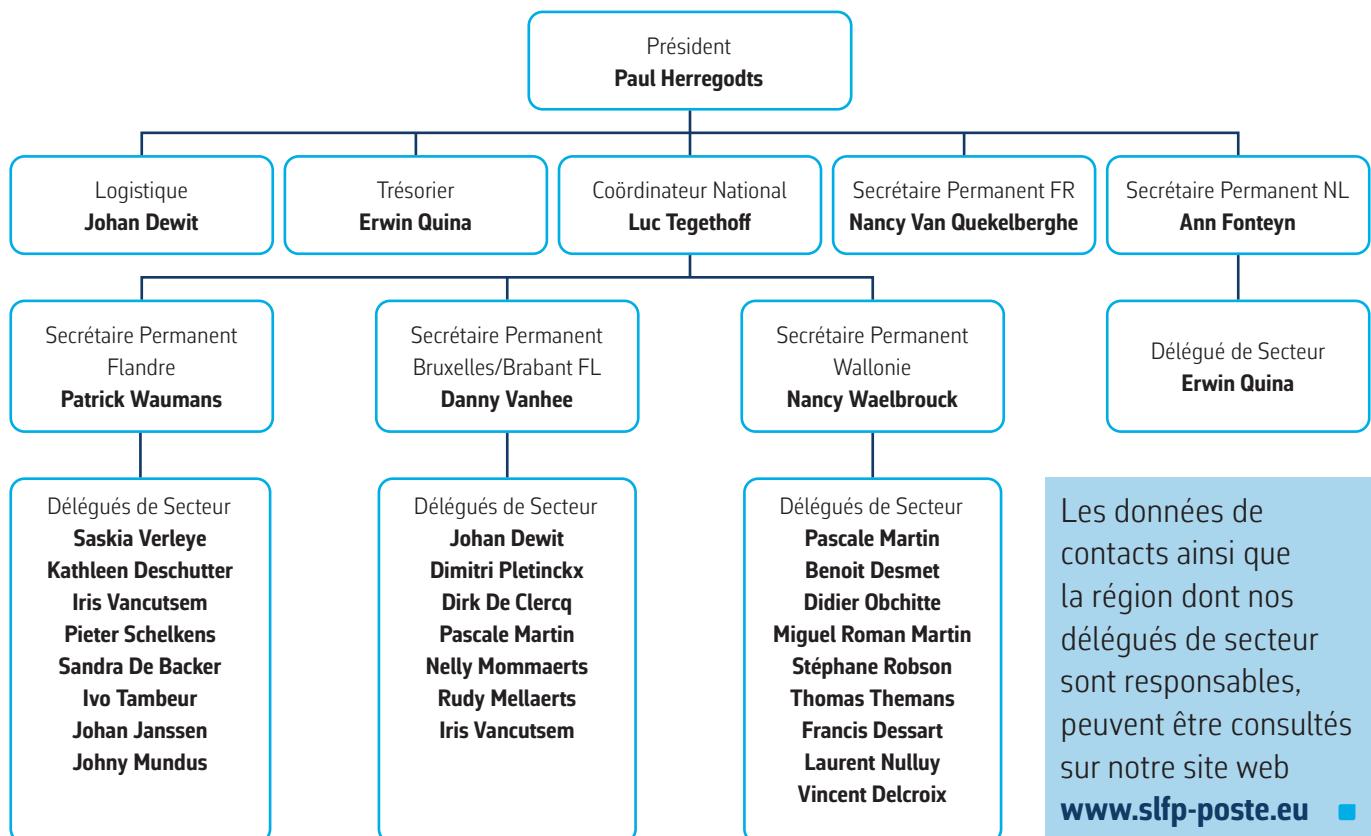
faibles : les seniors, les jeunes enfants, les personnes sans connaissances du numérique, les personnes limitées physiquement et financièrement. Ces personnes qui constituent un groupe relativement important sont aussi des clients de la SNCB et des usagers des transports publics et elles méritent aussi le meilleur service. »

Qu'est-ce qui rend votre job de guide en mobilité aussi intéressant ?

Stephan : « Ce sont surtout les nombreux aspects différents du service aux clients-voyageurs qui rendent le job aussi passionnant et intéressant. Le travail est rarement routinier. Au contraire, chaque fois qu'un voyageur se présente au guichet, j'espère secrètement qu'il me posera une question difficile ou un problème complexe. Et puis, donner une réponse adéquate au voyageur un peu désespéré et entendre dire par ce même voyageur avec un grand sourire satisfait « merci beaucoup », nous procure beaucoup de satisfaction dans le travail que nous fournissons. »

Notre nouvelle structure !

Dans les dernières éditions d'Argument nous avons parlé d'un certain nombre de « nouveaux venus ». Cela a influencé la mise en place d'une nouvelle structure. Un mélange de nouveauté et d'expérience avec un seul but : encore mieux servir les membres. On a aussi tenu compte de l'expérience et des connaissances de toutes et tous. Voici les résultats :



Un travail syndical qui paye !

La Ministre de la Défense Ludivine Dedonder (PS) a présenté le 4 février son Plan pour le Personnel « POP : People Our Priority » aux organisations syndicales représentatives. Le mot d'ordre : revalorisation du personnel de la Défense.



La Ministre de la Défense Ludivine Dedonder (PS) - Photo : Malek Azoug

Petit retour en arrière

Le vendredi 13 octobre 2020, le SLFP-Défense décidait de ne plus remettre d'avis sur de nouveaux dossiers lors des négociations. Pourquoi ? De nombreux dossiers étaient toujours "en cours", c'est à dire en attente d'une décision de l'Inspection des Finances, du monde politique, de la publication au Moniteur Belge ou encore de la Défense. Cette situation était inadmissible sachant que seuls des dossiers "faciles", "gratuits" ou n'ayant que peu d'impact pour le personnel arrivaient à aboutir. Dans ces conditions, le SLFP-Défense avait décidé de ne plus

remettre un avis sur de nouveaux dossiers dans les négociations. Concrètement, cela signifie que le SLFP-Défense était bien sûr 'présent' aux réunions techniques et aux CONEGO. Il est important de suivre l'actualité Défense et s'informer sur les nouveaux dossiers. Simplement, le SLFP-Défense a refusé de statuer sur les nouveaux dossiers tout en formulant des remarques/amendements bénéficiant au personnel.

Enfin des avancées !

Force est de constater que la Ministre de la Défense a été à l'écoute de nos revendications et

propose un plan ambitieux, mais nécessaire et attendu, pour cette législature.

Voici les décisions prises toutes issues de notre vision stratégique 2020-2030 :

- introduction **des chèques-repas** d'une valeur de 6€/jour. Nous attendons la concrétisation de cette mesure encore en 2021. Ce montant est en cohérence avec les chèques-repas de la Police et la Fonction Publique qui recevra aussi probablement des chèques-repas en 2021. Comme nous l'avons demandé, les civils de la Défense devraient donc également recevoir les chèques-repas ;

• **alignement complet des salaires sur ceux de la Police** en 2024. Cette mesure sera probablement concrétisée par palier déjà en 2022. Les militaires recevront donc une augmentation graduelle de leur salaire pour obtenir un alignement complet avec les barèmes de la Police pour 2024 ;

• **le calcul des allocations** restera basé sur le dénominateur de 1850 mais avec une augmentation du numérateur de 15%. Concrètement, cela équivaut au changement en 1618eme souhaité et le militaire aura donc « plus » dans sa poche lors du versement de la majorité des allocations (service intensif, permanence, engagement opérationnel, veille de nuit, etc.) ;

• **revalorisation des instructeurs** de la Défense : une allocation de 75€ nets/ mois est à l'étude pour revaloriser cette fonction ;

• **une allocation spécifique** est également en-

visagée comme aide au recrutement pour les métiers en pénurie en début de carrière. Ce concept doit encore être approfondi ;

• simplification des procédures de remboursement des **frais médicaux**.

Comme vous avez pu le lire, l'allocation d'éloignement n'est pas au programme ! Pourquoi ? Le dossier n'a pas été approuvé dans son chemin légitime et le concept doit être entièrement revu pour espérer un jour pouvoir être approuvé par le gouvernement. En attendant, les montants déjà budgétisés pour cette initiative ne sont pas perdus et sont repris dans le cadre de la valorisation des salaires du personnel.

Plus de pouvoir d'achat pour le personnel

Au final sur les quatre grosses initiatives négociées avec le SLFP-Défense, la Ministre en aura

retenu trois : revalorisation des salaires, introduction des chèques-repas et système de calcul des allocations revus à la hausse !

Il est évident que ces initiatives ne seront pas suffisantes pour augmenter l'attractivité du métier sur le long terme 'mais' nous pouvons néanmoins nous réjouir qu'après autant d'années, le militaire verra son pouvoir d'achat augmenter substantiellement dans les 3 prochaines années. Nous vous tiendrons au courant des délais de mises en œuvre pour ces initiatives même si la Ministre nous a rappelé que l'ensemble des mesures sera concrétisé pendant son mandat et nous resterons prudents jusqu'à la publication dans le Moniteur Belge ! Considérant qu'enfin une réponse a été apportée aux dossiers déjà négociés, le SLFP-Défense décide de reprendre les négociations sur de nouveaux dossiers. ■

Du changement à la tête du SLFP-Défense !



Boris Morenville (à gauche) et Dimitry Modaert (à droite)

Les délégués du SLFP-Défense ont élu ces 1er et 5 février leur nouveau président et leurs nouveaux membres du Bureau Permanent. Après six ans, il était donc temps d'éli-

re une nouvelle équipe pour défendre les intérêts du personnel de la Défense !

Dimitry Modaert succède donc à Boris Morenville

à la présidence du groupe SLFP-Défense. Ces deux collègues se connaissent bien et ils continueront à travailler ensemble puisque Boris Morenville reste responsable du pilier collectif.

Au niveau du Bureau Permanent, Chris Huybrechts, Pascal Corriat et Boris Morenville ont été réélus dans leur mission du Bureau Permanent. Koen Mulders et Pascal Pahaut les rejoignent pour un mandat de six ans à votre service !

Nous en profitons pour remercier les anciens membres du Bureau Permanent pour le travail fourni durant ces six années et souhaitons bonne chance à cette nouvelle équipe. ■



Le nouveau président SLFP-Défense, Dimitry Modaert.

Le télétravail à la Police

Les tâches policières sont importantes pour la garantie de la sécurité et de la santé publique. Les services de police sont d'ailleurs également repris dans la liste des secteurs cruciaux et des services essentiels. Cela signifie que les nécessités opérationnelles et la continuité des services de police sont placés en première ligne.

Dans le contexte Corona, le télétravail est obligatoire pour toutes les fonctions qui le permettent. L'employeur décide de l'application de cette obligation et veille par conséquence au juste équilibre entre l'engagement opérationnel et le télétravail. Pour les fonctions ne permettant pas le télétravail, les mesures d'accompagnement ou de prévention doivent être appliquées. Quoi qu'il en soit, toutes les personnes faisant partie d'un groupe à risque participent au télétravail.

Mais de quelle façon le télétravail (qui était déjà possible avant la crise Co-

rona), maintenant qu'il est obligatoire, est-il appliqué dans les différentes unités de la police intégrée ? Malgré les directives HR du comité de coordination de la police intégrée (police locale et fédérale) plus que claires à ce sujet, nous constatons malheureusement que les règles ne sont pas partout respectées de façon correcte. Il manque parfois de moyens et de licences afin de pouvoir se connecter de manière sécurisée aux systèmes d'information de la police à partir de son domicile. Nous avons demandé à quelques délégués de nous faire part de leurs expériences par rapport au télétravail.

Christophe

Le télétravail est devenu la norme durant cette crise sanitaire. Mais le travail à domicile est-il possible au sein de la Police Intégrée ? Comment s'organise-t-il du côté du cadre opérationnel et du côté du cadre administratif et logistique ?

Christophe, inspecteur au sein d'un service intervention d'une ZP, ne peut pas répondre à cette norme du télétravail : « Le travail à domicile est bien



entendu impossible car nous devons continuer à pouvoir rendre service à la population. Nous avons dû nous adapter face aux mesures tant en ce qui concerne notre travail administratif que notre travail sur le terrain. Il est évident que nous avons changé notre manière d'agir pour certaines missions et notre manière de communiquer avec les collègues. Lors du premier confinement, nous avons dû faire face à un manque de matériel de protection et surtout à trop d'informations quasi quotidiennes avec beaucoup de changements tant sur l'opérationnalité que sur la réglementation. Nous avons également dû pallier le manque de personnel qui était mis en quarantaine en remontant sur nos repos.

La situation actuelle, bien que toujours inquiétante, est différente concernant les moyens matériels et les procédures qui sont en place. Je pense que le plus difficile, suite au fait que la situation perdure dans le temps, est de garder une motivation pour les mesures strictes de prévention.

Concernant le télétravail au sein de certains services, celui-ci était, dans un premier temps, mal interprété par la hiérarchie à savoir que le but premier était d'éviter la propagation du virus et non la charge de travail nécessaire au fait de pouvoir remplir une journée de télétravail. Ce qui était utopique car plusieurs services de deuxième ligne travaillaient au ralenti. Il y a eu pas mal d'incohérences jusqu'au moment où notre gouvernement a éclairci la situation et a rendu le télétravail obligatoire pour les services concernés. De plus, les membres du personnel effectuant du télétravail n'ont pas assez de connexions sécurisées pour effectuer certaines tâches et doivent donc se les partager. Ce qui n'est pas toujours évident pour leur organisation du temps de travail. Par contre, le service de prévention interne vient de mettre en place une campagne de sensibilisation pour le bien-être du travail à domicile avec des conseils pour adapter son privé et son travail au sein de son foyer. Il y a une perspective d'avenir dans le télétravail qui n'est pas encore ancrée dans notre culture mais qui se met en place au fur et à mesure. »

Amélie



Amélie, quant à elle, travaille au sein du service gestion de la carrière à la police fédérale et elle exerce sa fonction de consultante majoritairement à domicile depuis le début de la crise : « Mes collègues et moi avons dû nous organiser rapidement afin de maintenir une gestion optimale de nos dossiers. Avant la crise sanitaire, le travail à domicile était tout à fait occasionnel et nous n'avions pas toutes les ressources nécessaires pour le réaliser de façon régulière. Il a fallu en priorité nous mettre à disposition les outils informatiques indispensables à notre travail. En quelques mois, la situation a déjà bien évolué notamment grâce à l'acquisition d'ordinateurs portables et de licences supplémentaires pour certains programmes. En outre, le moyen de communication « Teams » s'est fortement développé et est devenu une application essentielle pour la gestion de notre travail au quotidien. Régulièrement, des réunions par visioconférence sont organisées. Concrètement, je peux faire du travail à domicile jusqu'à quatre jours par semaine. Mes collègues et moi partageons notre horaire sur un planning accessible à tout le service. On échange et on s'entraide en fonction des possibilités de chacun.

Nous devons nous organiser collectivement car tout le monde ne peut malheureusement pas encore avoir accès en même temps à tous les programmes à domicile parce que les licences sont trop peu nombreuses. Nous manquons également toujours de PC portables. Les frais engendrés par le travail à domicile devraient aussi être pris en compte : quelle intervention de la part de l'employeur ? La confiance, la collaboration et la communication sont d'après moi les clés pour le bon fonctionnement du télétravail. Une attention particulière doit toutefois être portée sur la distinction sphère privée et sphère professionnelle qui est plus difficile à maintenir lors du travail à domicile. »

Christine

Christine Eeckhout travaille dans un service fédéral de police administrative.

« Depuis le Covid, le télétravail s'est mis en place au sein de notre service. Etant donné qu'il s'agit d'un travail administratif de bureau, le télétravail a été accordé et proposé à tous les membres du personnel. Pour ce faire, des licences sécurisées ont été octroyées », explique Christine.

En raison du nombre limité de licences, le télétravail est réparti dans chaque bureau (sur base volontaire) par le chef de bureau, à raison de trois jours semaine maximum par membre du personnel et pour une durée maximale de 07h36. Cette répartition a parfois dû faire face à des changements en fonction des directives gouvernementales et s'est parfois vue limitée ou augmentée.

Néanmoins, il a toujours été demandé de veiller à respecter une présence minimale de deux membres du personnel présents quotidiennement dans chaque bureau. De plus, si un jour de repos ou de congé est demandé, c'est le jour de télétravail qui saute.

« Certaines applications et modules sont presque inexploitables en télétravail (bug, etc.) Il est donc parfois moins facile de travailler à domicile, mais cela limite le déplacement et le contact. Certains membres du personnel qui rencontrent des difficultés avec le télétravail et les licences s'abstiennent donc d'en faire la demande et sont présents tous les jours au bureau ». ■



Les étudiants face à la crise sanitaire

Après avoir donné la parole aux MDP et à une direction d'école, nous avons entendu des étudiants qui se destinent à l'enseignement afin de connaître leur ressenti. Lisa termine un master tout en préparant l'AESS. Hugo est en première année AESI éducation physique. Pour rappel, les futurs diplômés peuvent également être affiliés gratuitement à notre syndicat et bénéficier de conseils avisés.



Comment avez-vous vécu la crise sanitaire depuis mars 2020 ?

Hugo : « C'est difficile de devoir restreindre ses contacts sociaux. L'ambiance est différente. Tous les plaisirs de la vie estudiantine sont suspendus et c'est dur. Mais c'est pareil pour tout le monde. »

Lisa : « Relativement bien. Je faisais partie des étudiants chanceux en partageant un logement. Il n'y avait donc pas grand monde dans notre espace, contrairement à certains. »

Comment se sont organisés vos examens de juin ?

Hugo : « Certains étaient organisés en distanciel, d'autres, dont les sports, en présentiel. »

Lisa : « Presque tous ont été transformés en

travaux, à l'exception de deux examens oraux qui se sont déroulés via teams. »

Comment vos cours se sont-ils organisés depuis septembre ?

Hugo : « Ils sont organisés en mi-distanciel, mi-présentiel. Le paradoxe est que l'on nous demande de venir à l'école pour 3 cours dont 1 est en distanciel. Nous sommes alors tous réunis dans une salle. Cela ne sert alors à rien de faire du distanciel si tous les élèves doivent le suivre à l'école. Mais je peux concevoir que l'organisation puisse être difficile à gérer. »

Lisa : « La plupart sont des cours magistraux que nous avons suivis via teams. C'est une bonne solution mais épuisante. Les séminaires se sont déroulés en distanciel. Ils nécessitent

souvent du partage entre les étudiants et leur expérience. L'hybridation mise en place a vraiment permis à mon groupe de travail de se rencontrer, de communiquer... Les professeurs et assistants en charge de ce séminaire ont vraiment réussi leur défi d'hybridation. »

Lisa : « Les examens en distanciel apportent plusieurs inégalités entre les étudiants. »

Que pensez-vous de l'organisation de votre école/université ?

Hugo : « Le masque est obligatoire, les distances sont respectées ainsi que les règles sanitaires. Tout est parfait si ce n'est l'organisation des horaires comme expliqué ci-dessus. »

Lisa : « Dans l'ensemble, j'en suis plutôt contente. Les cours à distance ne me dérangent pas trop. J'arrive à avoir un bon environnement de travail à domicile. Mais, à nouveau, je pense être chanceuse. Je n'aurais pas le même avis si j'étais dans une autre année d'études, ou si je vivais dans une famille nombreuse. Au début de l'année, pour l'un de mes cours, l'enseignement se faisait en comodalité. Il y avait une alternance pour les groupes d'étudiants sur site et le cours était accessible en visio. Cette organisation est un bon système pour contenter tout le monde : une partie de présentiel pour les personnes qui en ont besoin, et la possibilité du distanciel pour ceux qui le préfèrent. »

Que pensez-vous des examens en distanciel ?

Hugo : « Je pense que si on a cours en distanciel, il est normal d'avoir l'examen en distanciel

¹ Par souci de confidentialité, nous utiliserons des prénoms d'emprunt tout au long de l'article



aussi. Mais je ne trouve pas que cela change grand-chose, un examen reste un examen. »

Lisa : « Evidemment, le présentiel serait plus facile pour tout le monde. Mais je pense qu'il faut savoir s'adapter. Pour ma part, j'habite loin du campus, et grâce au distanciel, je n'ai pas pris de logement étudiant cette année. Dès lors, cela aurait été très difficile pour moi de faire les examens en présentiel. Cependant, je suis contente que l'université ait proposé des locaux pour passer les examens distanciels sur le campus pour les personnes en ayant besoin. Car ces examens en distanciel apportent plusieurs inégalités entre les étudiants : connexion internet pas toujours fiable ; famille nombreuse ; accès à des ordinateurs peu performants ... »

Avez-vous dû entreprendre des actions pour améliorer le système mis en place ?

Lisa : « La complexité s'est surtout retrouvée dans la recherche de stages. Certains maîtres de stage n'ont pas souhaité prendre d'étudiants cette année. Nous avons donc dû demander à nos responsables des adaptations dans les conditions pour effectuer un stage. »

Hugo : « Oui, on sortira marqués de cette crise. »

Pensez-vous que vous sortirez marqués de cette crise sanitaire ? Comment ?

Hugo : « Comme tout le monde, on a l'impression de « perdre » notre temps car on ne peut quasiment rien faire en ce qui concerne nos hobbies quotidiens. Donc oui, on sortira marqués de cette crise. »

Lisa : « Oui, je pense que tout le monde sera marqué. Il faudra pouvoir en retirer le positif, et j'espère que chacun verra la vie autrement, en repensant ses priorités. La santé mentale, nos contacts sociaux... sont essentiels et on ne les considérera peut-être plus de la même manière. J'espère aussi que l'on fera plus attention aux personnes qui sont isolées pour d'autres raisons. Cet isolement existait depuis bien longtemps pour une partie de la population. J'ai toujours été très sociable et sociale, mais je crois que cette expérience aura renforcé ce trait de caractère. »

Nous avons poussé les investigations au niveau fondamental et secondaire supérieur en questionnant Destroyer qui est en 3e primaire et Jade qui est élève de rhéto en technique de transition option sport

Comment vivez-vous la crise sanitaire ?

Destroyer : « Je trouve qu'il faudrait juste un peu améliorer les choses. Je préférerais utiliser du savon et de l'eau à la place du gel. Sinon, tout va bien. »

Jade : « Personnellement, je vis bien cette crise. J'arrive à bien m'organiser au niveau des travaux. Je suis en hybridation et dois aller à l'école une semaine sur deux. Quand je ne suis pas à l'école, j'ai beaucoup de temps pour m'organiser pour la semaine d'après, même si parfois je me sens débordée et pas motivée. Heureusement, nos professeurs sont bienveillants. Ils nous écoutent et prennent en compte nos suggestions. »

Jade : « Heureusement, nos professeurs nous écoutent et prennent en compte nos suggestions. »

Est-ce difficile de respecter les consignes ? Vous sentez-vous moins impliqué ?

Destroyer : « Parfois c'est difficile, énervant et ennuyeux car les consignes font perdre du temps. Il faut toujours se dépêcher pour être à l'heure. »

Jade : « Je me sens moins motivée. Cette période est très stressante pour tout le monde, je pense. Beaucoup d'entre-nous se sentent débordés par cette situation. Cependant, je respecte les consignes et je fais mon maximum

pour rendre mes travaux bien faits et dans les temps. »

Destroyer : « C'est une année difficile car la quarantaine, ce n'est pas cool. »

Quels souvenirs pensez-vous garder de tout ceci. ?

Destroyer : « Celui d'une année difficile car la quarantaine, ce n'est pas cool. C'était dur de ne pas voir les membres de la famille et les copains m'ont manqué au début. »

Jade : « Je pense que je vais garder une meilleure organisation. Utiliser des plannings pour m'aider et m'y prendre plus à l'avance. J'ai aussi appris que les professeurs pouvaient nous écouter, ils se sont beaucoup bougés pour nous. »

Et l'école à la maison durant le premier confinement, qu'en avez-vous pensé ?

Destroyer : « C'était douloureux parce qu'on ne pouvait plus voir Madame ou les copains, même sur l'ordinateur. On était tout seul. »

Jade : « Personnellement, j'ai apprécié. L'école nous a liés à Microsoft et la plupart des profs nous donnent cours. J'ai gagné du temps sur les trajets et dégagé du temps pour moi. Le seul problème, c'est la vie sociale. On ne peut plus trop voir nos amis. Je suis contente de les retrouver à l'école. »

Les choses sont donc, certes, compliquées, mais chacun s'organise au mieux de ses possibilités, et la plupart des étudiants sont très reconnaissants envers le grand professionnalisme et le dévouement de leurs professeurs.■

Texte interview – Catherine HENRARD



EXCLUSIVEMENT POUR LES MEMBRES DU SLFP



PROFITEZ D'UNE PROMOTION INTÉRESSANTE SUR VOTRE ASSURANCE AUTO.

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 01/03/21 et le 31/03/21 inclus et payez la Responsabilité Civile, la Mini Omnim et/ou la Maxi Omnim 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

Actelaffi nity est une dénomination commerciale d'un produit d'Actel - marque de P&V Assurances scrl - En treprise 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 Actelaffi nity, développée par P&V Assurances, et qui est soumise au droit belge. L'assurance Actelaffi nity 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 conciliersons 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 Meeùs 35 à 1000 Bruxelles) par téléphone 02 547 58 71 ou par mail info@ombudsman.be.