



argument

solidarité tolérance **vrijheid** verantwoordelijkheid
tolérance **vrijheid** verantwoorde
antwoordelijkheid **solidariteit**
kheid **solidariteit** verdraag
rdraagzaamheid **liberté**



L'heure est à la solidarité

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



François Fernandez-Corrales réélu Président du SLFP

3

Le Président François Fernandez-Corrales a été réélu comme Président Général du SLFP par 94% des voix.



Que réserve l'accord du gouvernement fédéral à la fonction publique ?

4-5

Le SLFP a procédé à une première analyse de l'accord du gouvernement fédéral Vivaldi.



Cri de détresse des hôpitaux

7-8

Bien avant les vacances d'automne, nos hôpitaux ont lancé ensemble un cri de détresse appelant à un confinement.



Elections sociales dans le secteur privé - Votez 1 CGSLB

12-13

Les travailleurs/euses du secteur privé peuvent voter entre le 16 et le 29 novembre pour leurs représentants dans les organes de concertation.



Violences contre les policiers

18

Le SLFP-Police lance une campagne de sensibilisation à grande échelle, soutenue par des personnalités néerlandophones et francophones, actives dans la culture et le sport.



Lisez Argument en ligne

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

www.slfp.eu/magazine

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



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



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

Colophon

Editeur Responsable

Membres de la rédaction

François Fernandez-Corrales, Rue Longue Vie 27-29, 1050 Bruxelles
Pierre Boquet, Patricia Chenoy, Koen De Backer, Henri De Baer, Philippe Delhalle, Laurence Gastout, Catherine Henrard, Nicole Hertoghs, Marnix Heyndrickx, Martine Renaux, Patrick Roijens, Guy Van Cauwenberghe, Nancy Van Quekelberghe et Patrick Waumans

Rédaction finale

Communication

Direction et Publicité

Préresse

Impression

Bert Cornelis

Cindy Willem

Bea Foubert

Creative Plus Production

Remy Roto sa



L'heure est à la solidarité

« Prenez bien soin de vous et prenons bien soin des autres »



En raison de la crise sanitaire, nous n'avons pas pu tenir notre assemblée générale statutaire de la manière habituelle. Vos représentants ont émis leur vote par scrutin électronique. Nous avons dû faire preuve d'imagination pour que la démocratie puisse pleinement s'exprimer.

Je profite de cette occasion pour vous remercier de votre soutien et confiance qui me permettent de renouveler mon mandat à la tête de notre belle organisation. L'élection d'un président général a cependant cette fois-ci quelque chose de particulier. Il n'a pas été possible de débattre ou de discuter. Il était exclu de passer un moment convivial avec vos représentants. C'est fort dommage.

Le virus en a décidé autrement. Notre vie actuelle n'est pas normale. Nos libertés sont restreintes et trop de personnes sont touchées par la maladie ou par la situation économique et sociale qui découle de cette pandémie.

L'heure n'est décidément pas à la fête, mais bien à renforcer notre solidarité. En effet, nous vivons depuis quelques semaines non pas une seconde vague de COVID, mais un véritable Tsunami qui menace d'emporter nos services hospitaliers, nos maisons de repos et nos services d'ambulanciers, avec les conséquences horribles qui en découleront. L'heure est donc à la solidarité, à l'entraide et surtout à la responsabilité de tous

ceux qui ont un rôle à jouer dans la lutte contre cette pandémie.

Octobre a vu, enfin, l'installation d'un gouvernement de plein exercice. Ce n'était pas un luxe dans les circonstances actuelles. Nous n'avons pas voulu perdre de temps et dans la foulée de l'accord de gouvernement, le SLFP a transmis son mémorandum au Premier ministre, à la ministre de la Fonction publique, ainsi qu'à la ministre des Pensions.

Un premier contact téléphonique avec la ministre de la Fonction publique a déjà eu lieu le 13 octobre, à la suite duquel nous lui avons transmis notre étude sur la contractualisation de la fonction publique. Nous attendons sa note de politique générale avec beaucoup d'impatience pour pouvoir aller de l'avant.

Le 22 octobre, la ministre des Pensions a reçu les trois organisations syndicales représentatives. La ministre souhaitait nous expliquer la manière dont elle appréhende la mise en œuvre de la réforme des pensions reprise dans l'accord de gouvernement. Nous lui avons fait part de notre inquiétude et de notre incompréhension. Tout d'abord parce que l'accord de gouvernement prévoit que la réforme des pensions doit être réalisée pour le mois de septembre 2021, soit déjà dans les six mois.

Secundo, parce que dans l'accord de gouvernement il n'y a aucune trace de l'accord conclu au Comité A pour les fonctions pénibles.

Enfin, nous lui avons fait remarquer que la réforme envisagée discrimine encore toujours les femmes.

Nous avons aussi envoyé en front commun un courrier au Premier ministre. Nous attendons sa réponse.

Mon mandat de président général du SLFP débute donc sur les chapeaux de roues. C'est le moins que l'on puisse dire. De grands défis nous attendent tant au niveau syndical que sociétal.

Ensemble, vous et moi, faisons en sorte que le SLFP soit là pour chacun et chacune d'entre vous. Ensemble, nous aiderons nos membres à surmonter ces moments difficiles. La solidarité ne peut être un vain mot, il s'agit d'une de nos valeurs les plus précieuses avec la liberté et la tolérance. Plus que jamais, nous devons faire front, tous ensemble, pour surmonter ces crises qui nous impactent tous : crise sanitaire, sociale et financière. Plus que jamais, la solidarité sera la clé de notre résilience.

Prenez bien soin de vous et prenons bien soin des autres. ■

François FERNANDEZ-CORRALES
Président général du SLFP

François Fernandez-Corrales réélu Président du SLFP

Des circonstances exceptionnelles exigent des élections exceptionnelles. En raison de la crise du coronavirus, l'Assemblée Générale prévue le 14 novembre 2020 n'a pas pu avoir lieu en présentiel.

C'est pourquoi, le SLFP a organisé les 5 et 6 novembre pour la toute première fois de son histoire l'élection de son Président Général par voie électronique. Nous aurions aimé rencontrer nos mandataires, débattre et partager un moment agréable. Le coronavirus en a décidé autrement.

François Fernandez-Corrales a été réélu comme Président Général

du SLFP par 94% des voix et il continue ainsi son mandat après sa première élection du 22 novembre 2014. Nous le félicitons et le remercions pour son engagement désintéressé et sans faille pour notre syndicat pendant les six dernières années.

Le Président Fernandez dans son message de remerciements : « Cette réélection me laisse un goût amer. La vie que nous menons pour le moment n'est pas normale. Nos libertés sont restreintes et trop de gens sont frappés par le virus ou par la situation économique et sociale consécutive à la pandémie. Le moment n'est pas à la fête, mais au renforcement de notre solidarité. » ■

Enfin, un gouvernement fédéral

Que réserve l'accord du gouvernement fédéral à la fonction publique ?

Un nouveau gouvernement porteur d'un accord de gouvernement ambitieux est enfin installé. Dans un soupir nous disons tous : enfin ! Car cela n'a que trop duré. Depuis le 1er octobre, soit 494 jours après les élections du 27 mai 2019, nous avons un gouvernement fédéral. Le record mondial enregistré sous le nom de la Belgique est de 541 jours sans gouvernement fédéral en 2010. Cette fois-ci nous ne l'avons pas égalé. Ouf.



Le nouveau gouvernement fédéral - la prestation de serment au Palais royal à Bruxelles

Un accord de gouvernement est la résultante d'un donnant-donnant et de compromis conclus entre, cette fois, pas moins de sept partis. Le SLFP a procédé à une première analyse de l'accord du gouvernement Vivaldi. « Nous sommes sur nos gardes pour ce qui nous attend », dit le président général du SLFP **François Fernandez-Corrales** dans une première réaction. Le SLFP attend de la nouvelle ministre de la Fonction publique, Petra De Sutter, une véritable revalorisation du secteur public.

Premiers contacts exploratoires

Notre président général a eu un premier entretien avec la ministre en charge de la Fonction Publique et des Entreprises Publiques, **Petra De Sutter**, et avec la ministre des Pensions, **Karine Lalieux**. Vous avez déjà pu le lire dans l'édito. Conjointement aux autres syndicats, le SLFP a demandé un entretien avec le Premier ministre en vue d'établir un calendrier de réunions à propos de l'accord de gouvernement, pour discuter de notre cahier de revendications intersectoriel (nous n'avons plus d'accord intersectoriel de-



Petra De Sutter - © belgaimage

puis plus de 12 ans !), et aborder la question des primes syndicales et la régularisation des décisions prises pendant la crise du coronavirus.

Qu'en est-il des pensions ?

Dans le domaine des pensions, le gouvernement s'efforcera d'harmoniser les différents régimes – salariés, fonctionnaires et indépendants – dans le respect des droits acquis. **L'harmonisation des trois régimes de pensions** nous pose des soucis. L'harmonisation se fait souvent vers le niveau le plus bas. L'instauration de la pension à temps partiel, tout comme l'évaluation de la pension de maladie actuellement en discussion, ne sont pas rassurantes.

Ce qui nous préoccupe le plus c'est l'absence totale dans l'accord de gouvernement 2020 des **dispositions concernant les métiers pénibles** ! Nous avons négocié sérieusement, péniblement et longuement à ce propos au Comité National des Pensions, au Comité A, pour finalement enlever de haute lutte un accord en faveur du secteur public. On n'en trouve plus aucune trace. Nous continuerons de taper sur le même clou pour la reconnaissance de la pénibilité.

La **pension minimum** à 1500 euros net est pleine d'espoir, mais suppose de nombreuses conditions qui font que le personnel féminin passera généralement à côté.

Le **bonus de pension** revient, une bonne chose. La généralisation du **deuxième pilier** jusque 3% du salaire brut est en bonne place dans l'accord de gouvernement. Nous veillerons à ce que les assurés ne doivent pas contribuer.

Nous voulons peser sur la politique à mener et nous attendons avec intérêt la note de politique générale de la ministre des Pensions. Elle ne se fera pas attendre, sachant qu'une proposition concrète devra déjà être soumise au Conseil de ministres pour le 1er septembre 2021.

Nous aimons lire que les **droits acquis** seront respectés. En espérant que ce ne soit une coquille vide.

Un accord de gouvernement prometteur ?



A première vue, l'accord de gouvernement semble prometteur.

Il prévoit, dans un « délai raisonnable », des investissements et une attention pour **l'apport et le maintien de personnel** de même que pour des formations e.a. dans les soins de santé, la police et les autres services de sécurité, l'ordre judiciaire, les chemins de fer. Et en plus un financement équilibré des **services d'incendie** et l'encadrement des **pompiers volontaires**.

Ce gouvernement mise sur la numérisation de la **justice** et de la **police**, sur la **diversité** et la **mobilité** au sein de l'autorité et la **lutte contre la violence fondée sur le genre**.

Le **télétravail** est mis en place de manière structurelle. Reste à voir l'in-

demnité qui sera prévue pour les frais supplémentaires occasionnés par le télétravail.

L'intention d'activer la procédure accélérée et d'appliquer la tolérance zéro pour la **violence à l'égard de la police et des secouristes** nous remplit aussi d'espoir. Il est inscrit dans l'accord que l'auteur de violence sous quelque forme que ce soit à l'égard de la police et des secouristes doit comparaître dès que possible devant le juge pénal. En cas de violence physique grave, le dossier ne peut être liquidé par ce qu'il est convenu d'appeler un classement sans suite.

Nous réagissons positivement à l'intention d'optimiser la répartition régionale des **quartiers militaires** et de réduire « avec effet immédiat » la présence militaire dans les rues.

À propos de l'**égalité des genres**, le gouvernement réformera les régimes de congés pour les parents en vue d'une répartition plus équilibrée entre hommes et femmes dans la garde des enfants et les soins qui leur sont prodigués. Le congé de natalité passera progressivement de 10 à 20 jours. L'autorité prend aussi des mesures pour que tant dans les administrations que dans les entreprises publiques l'égalité des genres soit assurée jusqu'au sommet.

Dialogue social

Le SLFP se réjouit du ton constructif adopté dans l'accord de gouvernement et qu'il insiste sur l'importance du dialogue social à travers tout le texte. Nous ne manquerons pas de le rappeler à l'autorité !

Le SLFP reste réaliste

Le Président Fernandez : « Nous sommes en plein milieu d'une crise sanitaire et économique. L'avenir sera fait d'un difficile exercice d'équilibre. Les termes de rationalisation, harmonisation des pensions, recrutement aisé de personnel flexible peuvent faire sourciller. L'accord de gouvernement ne dit curieusement pas un mot quant aux métiers pénibles. Le SLFP espère que le secteur public n'en fera pas les frais, comme trop souvent dans le passé. »

Qu'entend le gouvernement par recruter des profils adéquats plus rapidement et plus facilement; comment se dérouleront la rationalisation et le regroupement d'institutions prévus; y aura-t-il suffisamment d'attention pour les plus faibles qui n'ont pas d'accès à la numérisation ? Par exemple, les bureaux de poste dans tous les coins du pays sont un élément essentiel du tissu social. Un cadre et des indemnités pour le télétravail sont nécessaires à tous les niveaux de l'Etat. Ils sont aujourd'hui absents, p.ex. dans l'ordre judiciaire.

Et il y a encore les mesures corona : on oublie parfois la fonction publique, p.ex. en cas de chômage temporaire, avec toutes les conséquences financières qui affectent les intéressés.

Comment les droits acquis seront-ils respectés dans le futur, songez à la réforme des pensions qui se prépare ? Les économies annoncées à la Défense ne présagent rien de bon.

Mais, nous vivons d'espoir. ■

Le travail associatif et la pension à mi-temps

SLFP a remis deux fois un avis négatif

Le parlement fédéral a demandé l'avis du SLFP sur deux propositions de loi, le travail associatif et la pension à mi-temps. Le SLFP a remis dans les deux cas un avis négatif.

Le travail associatif

Ce projet crée une nouvelle catégorie de personnel contractuel ne bénéficiant de quasi aucune protection, ouvrant la voie au détricotage de certains métiers dans les services publics. Pour le SLFP, l'emploi statutaire doit rester la règle dans le secteur public.

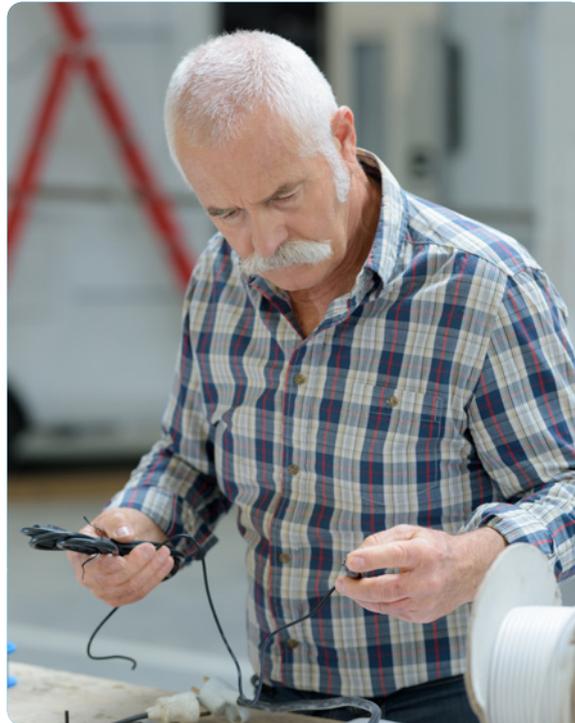
En 2018 le gouvernement a fait passer une loi de 'relance économique'. La CGSLB s'était adressée à la Cour Constitutionnelle, cette loi autorisant le travail associatif en sortant de tout cadre juridique de protection des travailleurs (loi sur le bien-être au travail...) et sans cotisation sociale. La Cour Constitutionnelle a reconnu le bienfondé de ces arguments et a partiellement invalidé cette loi.

C'est ce texte de 2018, à peine modifié, que le parlement a élaboré et qui a été soumis cet été pour avis au SLFP. Il prévoit un 'contrat de travail associatif', aussi dans les administrations.

Il prévoit de déroger à législation sur le travail (bien-être, rémunération, droit syndical...), tout en imposant des obligations au travailleur (obligation de respecter un horaire, indemnités de rupture de contrat...) et en permettant à l'employeur de rompre le contrat à sa guise. Le temps de travail peut être équivalent à 1/3 temps. La définition de la 'faute grave' mettant fin au contrat est floue, ouvrant la voie aux abus.

Les indemnités payées sont mal définies et les avantages en nature oubliés. Si le travail associatif peut être effectué gratuitement, l'indemnité perçue peut aller jusqu'à 532 euros par mois, créant un risque de dépendance économique face à cette activité 'associative'. Ces indemnités ne sont pas payées en cas d'accident ou de maladie, même dus au travail associatif. Au niveau fiscal, elles sont prises en compte dans les revenus des pensionnés (mais pas pour les travailleurs). Un pensionné risque donc de perdre une partie de sa pension en gagnant un peu d'argent avec un 'travail associatif'.

Le texte ne répond pas plus aux objections de la Cour Constitutionnelle : absence de durée minimale au contrat, quasi-exclusion de la lé-



gislation sur le travail, minorisation de la dépendance financière, discrimination due à l'exonération des cotisations...

La pension à mi-temps

Cette proposition de mesure est non pas un droit, mais une faveur laissée au bon vouloir de l'employeur. Elle est financièrement inintéressante, ses conditions d'accès sont limitatives, sans parler de son flou juridique.

En 2018 déjà, le SLFP avait remis un avis négatif sur ce projet de la pension à mi-temps dans le secteur public. Ce texte désormais élargi aux salariés et indépendants a été discuté au parlement et soumis au SLFP.

La personne partant à la pension à mi-temps ne peut plus exercer de travail au-dessus de 50 % d'un temps plein. Pour pouvoir en bénéficier, avec l'accord de l'employeur, il faut avoir travaillé les

12 mois précédents au moins à 4/5e temps et avoir 42 années de carrière. Autant dire que les femmes ne pourront pas en bénéficier, cet avis est aussi partagé par le Conseil d'Etat. Les enseignants et assimilés bénéficiant de mesures d'allègement de fin de carrière sont aussi pénalisés.

La pension à mi-temps n'est pas intéressante financièrement. Le 'pensionné' ne peut plus exercer d'activité complémentaire ni cumuler la pension à mi-temps avec une pension de survie. Pour les plus bas salaires, une pension anticipée est plus intéressante. En général, le régime de fin de carrière est plus avantageux, sans parler du fait qu'en cas de dépassement des 50 % d'un temps plein, la pension est rabotée et un redressement fiscal est à prévoir...

De plus, cette proposition de loi engendre des incertitudes juridiques : Comment appliquer la loi sur les métiers pénibles ? Peut-on avoir une promotion en étant en pension à temps partiel ? Quelles sont les conséquences d'une rétrogradation : quelqu'un devant assumer une fonction inférieure du fait de sa demande de pension à mi-temps ? Qu'en est-il en cas de révocation (avec perte des droits statutaires à la pension) alors que l'on est en pension à temps partiel ?

David SOMER

Collaborateur cadre

Le front commun syndical décroche un accord au Comité C

Après s'être mobilisé pendant plus de deux ans, le front commun syndical SLFP-ALR, CGSP-ALR et CSC a décroché le 29 octobre un accord sur les conditions salariales et les avantages octroyés au personnel des administrations locales. Il s'agit du personnel des 19 communes bruxelloises et leurs CPAS, des Associations Chapitre XII (hors hôpitaux IRIS) et du Mont de Piété. Combien de réunions et d'actions a-t-il fallu pour décrocher cet accord ! Notre détermination a finalement porté ses fruits.

Pour 2020, le gouvernement bruxellois libère un budget de 15 millions d'euros en faveur du personnel des administrations locales. Pour les phases suivantes, un accord porte sur une courbe croissante de 2021 à 2024 inclus. Soit concrètement un budget de 22,50 millions d'euros en 2021 ; 33,80 millions d'euros en 2022 ; 45,00 millions d'euros en 2023 ; 56,30 millions d'euros en 2024.

A partir de 2025 et suivantes, il y aura une reconduction indexée de 56,30 millions d'euros. Globalement, au cours de cette législature plus de 170 millions d'euros seront donc investis dans une revalorisation des barèmes du personnel des administrations locales.

Vu qu'il reste peu de temps en 2020, chaque membre du personnel percevra une prime uni-



© belgaimage

que de 500 euros brut. Ce montant sera versé en fin décembre 2020 ou en début janvier 2021.

La prime est octroyée au prorata du temps de travail des agents, calculé sur la période de référence s'étendant du 1er janvier au 30 septembre 2020. En décembre 2020 débiteront les

négociations sur l'affectation du budget prévu les années futures à une réelle valorisation des barèmes au lieu d'une prime unique.

Après la signature du protocole d'accord, le front commun syndical envoyait le message suivant : « L'année 2020 est à jamais gravée dans nos cœurs et dans nos esprits tant le coronavirus aura semé la fatigue, l'angoisse et malheureusement la mort. Votre engagement constant pour rendre des services aux citoyens bruxellois et votre professionnalisme auront été et sont toujours admirables. Le Front Commun Syndical vous remercie pour votre professionnalisme et est heureux de vous annoncer enfin de bonnes nouvelles. »

Brigitte COLLIN

Présidente SLFP-ALR, Région Bruxelles-Capitale

Le Syndicat des Administrations Locales et Régionales

L'équipe du SLFP ALR est à votre écoute

Nouveau site SLFP-ALR-LRB

Chers affiliés,

Après plusieurs semaines de développement, nous sommes heureux de pouvoir vous présenter notre nouveau site internet du secrétariat national : <https://slfpvsoa-alr-lrb.be>. Ce site a été pensé pour vous et permettra, nous l'espérons de faciliter vos démarches. Vous y trouverez des informations sur notre organisation syndicale ainsi que les coordonnées des 3 régions et du secteur C 15.

En espérant que vous apprécierez ce nouveau moyen de communiquer avec nous, nous vous souhaitons une bonne découverte de notre site.

D'autre part, n'hésitez pas à vous connecter et à liker notre page Facebook : <https://www.facebook.com/SLFPaIrVSOAlrb/>. Prenez soin de vous et de vos proches.

Cordialement.

Patricia CHENOY

Présidente Nationale

Cri de détresse des hôpitaux

Les tergiversations à la prise de décisions, la division de notre pays et la répartition des compétences à cause desquelles chaque entité fédérée a imposé des mesures à sa guise, ont pris du temps et probablement coûté des vies humaines. Ce n'est qu'après un cri de détresse lancé par tous les hôpitaux que le courage politique a fait surface. Le 30 octobre, le Premier ministre a annoncé le durcissement du confinement pour une période de 6 semaines, décidé en comité de concertation. Les mesures de la dernière chance d'après ses dires. Il s'agit de la fermeture des magasins non essentiels et des professions de contact non médicales et la prolongation des vacances d'automne.



Bien avant les vacances d'automne, nos hôpitaux ont lancé ensemble un cri de détresse appelant à un confinement. Selon eux, la seule option possible pour faire baisser les chiffres record de contaminations, d'hospitalisations et de décès. Et surtout pour limiter l'effondrement de notre système de santé.

Dans un comité de presse commun, ils déclaraient que : « La situation dans les hôpitaux belges est critique, le personnel soignant est sur les genoux et la prolifération du virus ne ralentit pas. » Ils demandent au politique de prendre immédiatement des mesures. « Le renforcement des mesures de confinement n'est plus une option parmi d'autres, c'est la seule possible. C'est la seule manière de limiter l'effondrement de notre système de santé, si nous en avons encore le temps. »

Depuis le début de la crise du coronavirus nous considérons le personnel soignant comme nos héros. Nous les avons encouragés par des applaudissements, des draps blancs et des messages inscrits sur les maisons, des dessins sur les rues...

Les plaintes du personnel des hôpitaux et des maisons de repos et de soins ont été entendues : plus de mains autour des lits, du travail faisable et une meilleure rémunération.

Les applaudissements se sont progressivement éteints. Mais ils restent nos héros et ils sauvent des vies. Le doublement hebdomadaire du

nombre de contaminations entrave les soins. Ce que tout médecin ou infirmière veut éviter risque de se réaliser : devoir choisir de prodiguer de meilleurs soins à un patient plutôt qu'à un autre.

Le nombre de lits n'est pas le problème principal. Mais bien le personnel pour soigner les patients. Il est clair que cette situation n'est plus soutenable. De plus en plus d'hôpitaux sont obligés de mettre des opérations « en suspens », même des interventions nécessaires comme celles de cancers. Comment a-t-on pu en arriver là ?

Toute aide est bienvenue

Beaucoup d'hôpitaux ont pris eux-mêmes des initiatives. Toutes les aides étaient les bienvenues. Certains ont contacté des étudiants, des infirmiers pensionnés et des directeurs de stages pour venir prêter main-forte dans la lutte contre le coronavirus. La bonne volonté et le sens du devoir sont très forts.

Nous avons aussi vu des dizaines d'appels à des bénévoles ayant ou non une expérience dans le domaine de la santé, car ils peuvent aussi être occupés dans l'administration ou la logistique. Le personnel soignant peut ainsi se concentrer entièrement sur les soins. Les personnes en chômage temporaire peuvent se présenter pour apporter bénévolement leur aide. Même la Défense y met du sien. L'aide à la nation est l'une de ses missions. L'hôpital militaire ne peut pas accueillir lui-même les patients corona



une fonction de déléguée syndicale. La combinaison de l'un et de l'autre et sa volonté d'être toujours disponible l'ont mise devant un choix. En 2018 elle a choisi de devenir représentante syndicale à plein temps.

Marion raconte : « Je suis à la fois en colère et triste. En colère lorsque je vois tous ceux qui s'opposent aux mesures, ne les respectent pas, s'en fichent éperdument... Que faut-il pour qu'ils ouvrent les yeux ? Encore plus de malades, de morts ? C'est une question de solidarité : je prends soin de toi et tu prends soin de moi. Je suis aussi très triste. Mon amie et collègue à l'hôpital Saint-Pierre est décédée fin octobre du Corona. Ses symptômes étaient légers et elle était très prudente. Elle avait très peu de contacts, sauf dans le quartier opératoire. Ça me brise le cœur. »

Pendant cette crise, Marion est une oreille attentive pour beaucoup de gens. Mais pour les représentants syndicaux du terrain aussi les temps sont durs et mentalement lourds à supporter. Elle aide là où elle peut, par solidarité. Car c'est bien cela qui compte. Nous voulons survivre. Nous devons continuer de respecter les mesures, par le souci de prendre soin de nous-mêmes et des autres. ■

Texte : Cindy WILLEM, responsable communication

parce qu'il n'y a pas assez de capacité médicale s'il devait y avoir de graves complications. Mais il a accueilli des patients atteints de brûlures d'autres hôpitaux, pour faire de la place. L'armée a aussi déployé des ambulances et du personnel soignant. Marion Dedroog : « Cette fois-ci je ne vois pas la lumière au bout du tunnel. Au mois de mars, tout le monde était présent, motivé pour lutter contre le virus. Depuis lors, le personnel est épuisé, fatigué, infecté, malade... Nous avons actuellement un taux d'absentéisme qui se situe entre 15 et 20% dans les hôpitaux Iris de Bruxelles. Le problème principal ne se situe pas

Marion, infirmière à l'hôpital Saint-Pierre de Bruxelles : « Je suis à la fois en colère et triste. »

dans le nombre de lits mais au niveau du personnel qui doit soigner les patients. » Marion est infirmière, elle a travaillé pendant 33 ans à l'hôpital Saint-Pierre de Bruxelles. Elle y assurait la coordination des quartiers opératoires. En 2003, elle a décidé de se consacrer au bien-être du personnel en devenant déléguée de terrain. En 2008, elle a réparti son temps partiellement dans un job d'infirmière et partiellement dans



Marion Dedroog, infirmière à l'hôpital Saint-Pierre de Bruxelles.

Bof, encore une vidéoconférence

Vous aussi, vous en avez assez ? De ces vidéoconférences ? Depuis que le travail à domicile est devenu la norme, nous ne pouvons plus imaginer notre vie sans vidéoconférences. Chacun passe des heures devant son écran à scruter des photos d'identité de ses collègues. Nous pouvons bien sûr nous estimer heureux de disposer de tels progrès techniques, sans quoi nous serions complètement isolés. Mais la webcam a aussi ses inconvénients. Une enquête menée par le professeur en médecine du travail à la KU Leuven, Lode Godderis, montre pas mal d'inconvénients liés aux vidéoconférences, par exemple qu'elles sont beaucoup plus harassantes que les réunions en présentiel. Nous vous donnons quelques astuces pour mieux digérer les vidéoconférences.



Une réunion via Teams, Zoom ou WhatsApp a ses côtés irritants : on n'arrive pas à se connecter ; l'internet a des ratés ; on perd le son ou l'image ; le micro couine ; les collègues sont occupés à autre chose pendant l'intervention ; on n'ose pas interrompre les autres. Ce sont les remarques les plus fréquentes à propos des réunions par voie électronique.

Des situations dingues

On rencontre en effet les situations les plus dingues. C'est ainsi qu'une dame s'est transformée

par le biais d'un filtre en pomme de terre. Hilarité dans l'assemblée, mais lorsque la dame ne parvenait pas à débrancher le filtre, la situation est devenue très dérangement pour elle et ses interlocuteurs. La pomme de terre parlante ne s'est plus guère exprimée. Vous pouvez en voir une capture d'écran sur vrtnws (<https://www.vrt.be/vrtnws/nl/zoek/?query=videovergadering>). Très amusant.

Ou encore : la dame qui donne le sein ; l'incursion soudaine d'une mère qui dit que le dîner est prêt ; la dame qui a oublié de retirer son

masque de beauté... ; et nous ne parlerons pas des perversités... Eh oui, nous avons trouvé une vidéo dans laquelle un ancien ministre se cure tranquillement le nez...

Les vidéoconférences ont un autre inconvénient important, celui de ne pas avoir de véritable contact avec les autres participants. Le contact visuel est difficile. Du fait du décalage entre le son et l'image, tout se déroule un peu plus lentement et il y a des silences gênants. Tout cela rend ces réunions très harassantes.

On perd aussi une bonne partie du langage corporel visible pendant une réunion en présentiel. Quelqu'un s'agite sur son siège parce que ce que vous dites semble ennuyeux, on remarque moins les mouvements des mains et des yeux. Le professeur disait ceci sur vrtnws : « Dans un véritable contact, d'autres parties du cerveau s'activent que dans un contact en ligne. Dans un contact normal, notre cerveau développe des hormones qui jouent un rôle dans l'interaction sociale. Un véritable entretien fait d'autres choses de votre corps qu'une conversation via Skype ou Zoom. »

Les clins d'œil ne marchent pas

Donc, ne pas pouvoir regarder quelqu'un dans les yeux a de grandes répercussions sur la qualité de l'entretien. On peut voir aux yeux de quelqu'un si il ou elle comprend ou non ce qui se dit. Les petits clins d'œil bien visibles n'ont aucun effet. Une dame a vécu la situation où elle avait raconté une blague pendant une réunion, mais personne n'avait ri. Parce que personne ne la regardait, et que la blague avait totalement échappé à tout le monde.

Et puis il y a les participants qui parlent au clavier de leur laptop, car peu de gens songent à regarder droit dans leur webcam. Elle se trouve en effet dans le haut de l'écran. Tout le monde regarde dans toutes les directions, sauf vers les participants à la réunion.

Le décalage sur l'internet provoque parfois de brèves périodes de silence. On raconte quelque chose de passionnant et soudain on n'entend plus rien, personne ne réagit. « Ce que j'ai dit est tellement stupide ? ». Un sentiment très inconfortable.

Le professeur Godderis : « Notre cerveau doit faire constamment des corrections, et c'est fatigant. Cela influence aussi l'impression que nous avons de nos interlocuteurs. Même pour une pause d'une seconde nous voyons les gens comme moins attentifs et moins aimables. »

Quelques astuces bien utiles

Et puis il y a la grande fatigue liée aux vidéoconférences. Vous avez déjà entendu parler de la « Zoom fatigue » ? Un joli néologisme pour le Petit Robert. Alors voici quelques astuces pour rendre la « Zoom vie » un peu plus supportable. Prenez-en bien note !



- Ne vous placez **jamais le dos vers une fenêtre**, ou une autre source lumineuse, car vos collègues ne distinguent qu'une silhouette et ils ne savent pas ce que vous fabriquez. Placez-vous dans la lumière, de préférence face à une fenêtre. S'il n'y a pas de fenêtre, posez la lampe derrière votre laptop.
- Avant la réunion, vérifiez si vous êtes **bien coiffé**, si vous êtes habillé décentement.
- Placez votre laptop sur des livres pour que **la caméra se trouve à hauteur des yeux**. Cela vous évite de montrer un double menton, des poils du nez visibles, ou des canines acérées.
- **L'arrière-plan est très important**. Beaucoup choisissent leur bibliothèque. Du linge à sécher, de la vaisselle à laver ou des enfants en train de jouer sont à proscrire.
- Installez-vous dans un **environnement calme** où personne ne circule ou peut soudain entrer. Si nécessaire, fermez la porte à clef. Un arrière-plan neutre est le mieux indiqué.
- **Préparez votre boisson**, votre café ou vos biscuits à l'avance pour ne pas devoir quitter la réunion. C'est malpoli. S'il le faut, passez encore à la toilette.
- **Soyez à temps** pour votre vidéoconférence. Et ne prenez congé que lorsque le modérateur clôture la réunion.
- **Le modérateur** présente de préférence chacun avant d'entamer la réunion.
- **N'interrompez personne**, mais demandez la parole.
- Pendant la réunion, essayez de vous trouver **au centre de l'image**, exactement comme si on voulait prendre une photo d'identité, de préférence avec un sourire. Les autres participants peuvent ainsi mieux décoder votre langage corporel.
- **Regardez l'écran lorsque vous écoutez, et la caméra lorsque vous parlez**. Les autres participants ont alors l'impression que vous les regardez droit dans les yeux.
- Si vous n'avez pas la parole, le professeur vous conseille de **couper de temps en temps la webcam**. Vous serez moins gêné par tous ces regards figés.
- Entre deux réunions, il vaut mieux faire un **tour au jardin**, car tout ce travail à domicile est néfaste pour votre santé.
- **Ne faites pas trop de réunions par vidéo**. Dans la mesure du possible, prenez votre téléphone ou envoyez un courriel. Les réunions par vidéo ne sont utiles que dans la mesure où il n'y a pas d'autre possibilité.

Bonne chance !

Dites-leur de voter 1

La procédure des élections sociales a redémarré en septembre. Les travailleurs et travailleuses du secteur privé seront appelés à voter entre le lundi 16 et le dimanche 29 novembre pour leurs représentants au Conseil d'Entreprise et/ou au Comité pour la Prévention et la Protection au Travail.



Votez 1
pour la **CGSLB**

Investissez votre énergie dans le syndicat positif.

Élections sociales 2020

www.votez1.be Votre liberté, votre voix 

Si vous connaissez des parents, des amis, des voisins, des collègues, des partenaires... qui travaillent dans une entreprise du secteur privé occupant au moins 50 personnes, incitez-les à aller voter pour un(e) ou plusieurs candidat(e)s de la liste n° 1.

SLFP et CGSLB ont un intérêt commun à voir triompher les valeurs du syndicalisme libéral dans les urnes. La représentativité de nos deux organisations doit sortir renforcée de ces élections.

Votez 1.be

Covid-19 oblige, La campagne sera plus numérisée que jamais. Les candidat(e)s qui comptent utiliser les réseaux sociaux, Internet et l'Intranet de leur entreprise, peuvent aller voir sur notre site votez1.be.

Sous l'onglet Matériel de campagne, nous mettons à leur disposition une boîte à outils numérique. Nous y avons placé des bannières, des affiches, des brochures, des vidéos, des PowerPoint sur nos thèmes de campagne. Tous ces documents constituent des sources d'inspiration pour les aider encore mieux à convaincre leurs collègues de voter pour eux/elles.

Dans beaucoup d'entreprises, les candidats et les candidates doivent affronter des difficultés jamais rencontrées. Le respect des règles de 'distanciation sociale', les limitations de déplacement, l'absence physique des collègues en télétravail ou au chômage temporaire constituent autant d'obstacles à contourner pour se faire connaître, ou se rappeler au bon souvenir des électeurs et des électrices. Les réseaux sociaux, les courriels, l'intranet de l'entreprise sont des canaux de communication privilégiés pour diffuser son programme électoral, rappeler son bilan, émettre de nouvelles propositions, par écrit ou sous forme de vidéos. Nous sommes agréablement surpris par la créativité de nos candidats et candidates sur tous ces médias.

Résolument optimistes

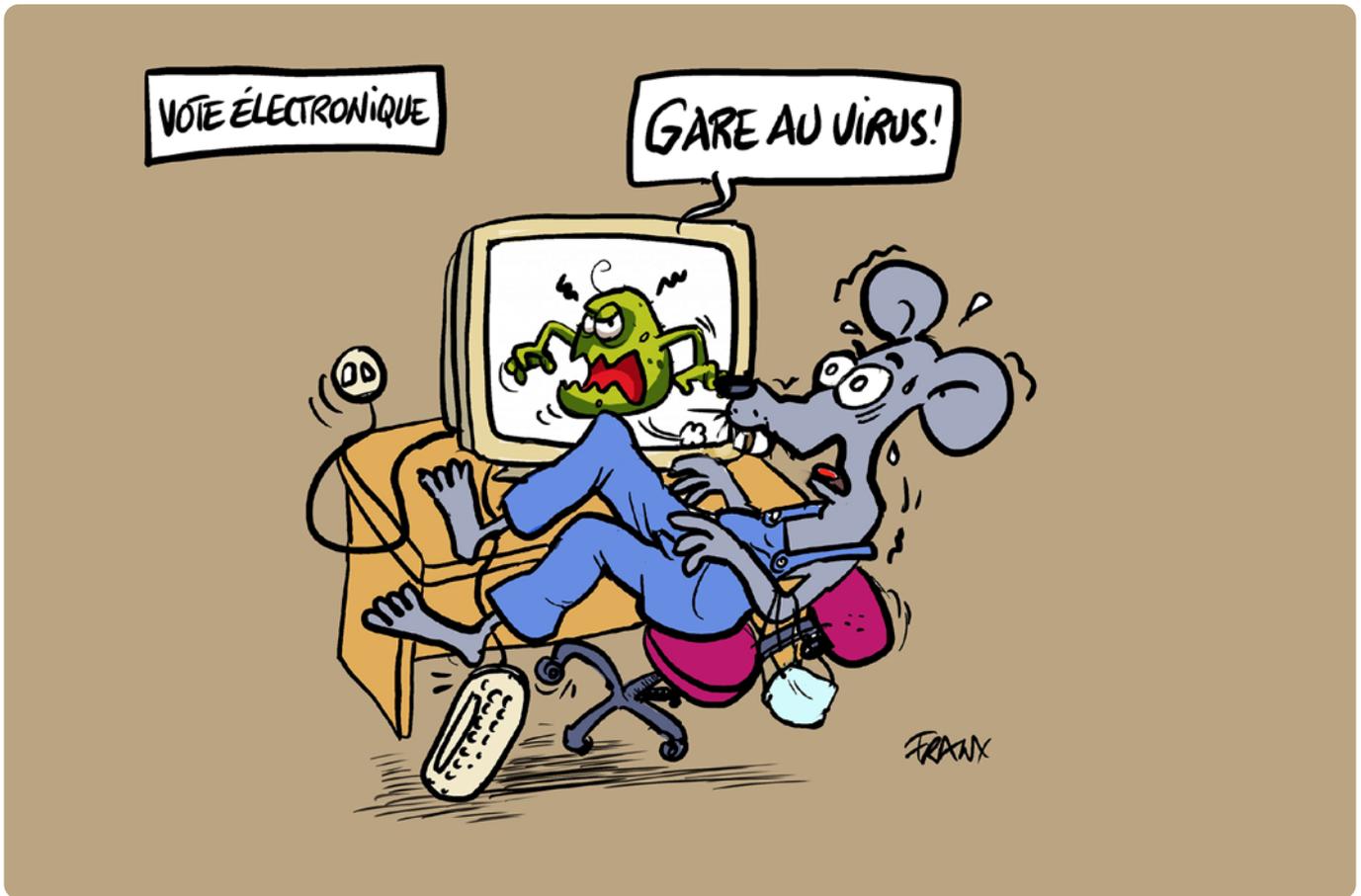
Le Syndicat libéral présente plus de candidats et de candidates en 2020 qu'en 2016. Quelque 13 000 personnes ont voulu poser leur candidature sur nos listes, ce qui représente une augmentation significative de 5 % par rapport à 2016.

Après une trop longue période d'incertitudes, la procédure des élections sociales a redémarré dans les conditions qui nous sont imposées pour combattre la propagation du coronavirus. Le report au mois de novembre n'a été officialisé que pendant les grandes vacances, ce qui n'était pas le meilleur moment pour relancer la dynamique des élections.

Nouveaux thèmes

Une campagne qui s'annonçait fort classique sur le thème de la conciliation entre travail et vie privée, sur les mesures pour adoucir les fins de carrière, sur l'amélioration des conditions de travail, sur la négociation libre des salaires, sur la défense du nombre d'emplois, se renouvelle totalement.

La CGSLB remobilise tous ses collaborateurs et toutes ses énergies pour transformer cet exercice de démocratie au sein des entreprises en succès pour ses candidats et candidates.



À cause du coronavirus, chaque candidat et chaque candidate devra faire preuve d'imagination pour présenter et défendre ses idées, c'est peu de le dire. Nous sommes tous et toutes prêts à donner le meilleur de nous-mêmes, d'autant plus que la croissance du nombre de candidatures sur les listes du Syndicat libéral nous laisse espérer une nouvelle progression.

La CGSLB a déposé des listes dans 4 000 unités techniques d'exploitation. Concrète-

ment, cela signifie que la CGSLB est présente dans 40 à 50 % des unités techniques d'exploitation suivant l'organe de concertation. Voilà qui représente également une hausse encourageante par rapport aux élections sociales de 2016.

Installer un nouveau monde

Dans les nouveaux Conseils d'Entreprise, dans les nouveaux Comités pour la Prévention et la Protection au Travail, sans oublier les Délégations syndicales, les discussions

s'annoncent passionnantes et passionnées. Les délégués et les déléguées vont directement participer à la mise en place de nouvelles conditions de travail.

Il va falloir mieux organiser le télétravail institué dans l'urgence, rapatrier des productions imprudemment délocalisées, revoir les salaires à l'aune de l'utilité ou de la dangerosité des métiers... nous avons la possibilité de façonner le monde d'après coronavirus, profitons-en pour le rendre un peu meilleur. ■

Pas d'excuse pour ne pas voter

Suivant les accords conclus au sein de leur entreprise, les travailleurs et travailleuses auront l'occasion de voter :

- en se rendant dans l'isoloir du bureau de vote ;
- en cliquant sur leur ordinateur ;
- par correspondance.

Le droit de choisir ses délégués est une chance qui ne se présente que tous les quatre ans. Chacun doit en user pour faire entendre sa voix et faire triompher ses valeurs syndicales libérales. ■

Le droit à la déconnexion

Dans le nouvel accord de gouvernement, un paragraphe insiste sur le combat contre le stress et le burn-out au travail. Dans la nouvelle Convention Collective de Travail (CCT) 2019-2020, le SLFP a obtenu que le droit à la déconnexion devienne une réalité chez Proximus.



Depuis la signature de la CCT le 15 octobre 2020, vous avez le droit et le devoir de ne plus être connecté en dehors de vos heures de travail (voir aussi la "politique de prévention du stress au travail du 30 août 2016" - <https://wap.proximus.com/docs/DOC-2600>). En d'autres termes, vous ne devez plus être joignable via quelque réseau social que ce soit, ni par mail, ni par sms, etc. Seuls les collaborateurs participant à des services de garde doivent rester joignables. En tant que N+1, vous ne pouvez pas contacter des membres de votre équipe en dehors de leurs heures de travail.

Important

Le texte complet ne peut pas être repris ici, mais il y est mentionné entre autres :

- "que la connexion permanente n'a pas sa place dans l'éthique de travail de Proximus ;
- qu'en dehors du temps pendant lequel le membre du personnel est à la disposition de Proximus, il n'est en aucun cas tenu de prendre connaissance des messages qui lui sont adressés ou d'y répondre, et que ceci ne peut pas être exigé par les supérieurs hiérarchiques ;
- que le membre du personnel ne peut pas être

obligé de s'abonner ou de rester abonné à un groupe de messagerie digitale via une application dont l'utilisation n'est pas officialisée comme canal de communication chez Proximus, etc."

Le texte intégral de la CCT est disponible sur notre site <http://www.slfp-vsoaproximus.be/>.

En voici un aperçu :

- Adaptation temporaire de l'horaire à l'initiative de l'employé ;
- temps d'adaptation après retour d'absence ;
- cadeau spécial pour les 20 ans de WLU ;
- garanties relatives à l'emploi ;
- les 776 ouvriers en service obtiennent tous le statut d'employé au 1 janvier 2021 ;
- les fonctions de technicien jointeur (2A33x074) et de technicien fibre optique (2A33x076) sont ajoutées aux "fonctions physiquement astreignantes" ;
- nouvelle possibilité de contrat à durée indéterminée et de promotion pour les V6 et V5 ;
- des horaires de travail adaptés aux horaires des transports en commun ;
- une offre de formation étendue pour tous et un soutien spécifique aux 50+ ;
- de nouveaux budgets de mobilité avec leasing vélo ;

- la possibilité pour les V3/M3 de prendre une voiture ;
- une réduction sur les abonnements scolaires de la STIB-De Lijn-TEC ;
- un nouveau plan "Ambassador" avec une valeur GSM augmentée ;
- 3 jours de homeworking par semaine ;
- une demande de frais de représentation pour les V5 de Direct Sales sera introduite fin 2021 ;
- un chèque consommation de € 250, etc.

Pour les non-actifs, la période de couverture "pré-hospitalisation" de l'assurance hospitalisation sera prolongée de 2 à 3 mois. Proximus étendra la réduction en pack des pensionnés contractuels aux pensionnés statutaires (actuels et futurs). À partir du 1 janvier 2021, ces derniers pourront – tout comme les pensionnés contractuels - bénéficier gratuitement du service "e-press" proposé uniquement en pack. Les packs Tuttimus n'étant plus commercialisés, la nouvelle réduction s'appliquera à l'ensemble des futurs pensionnés (statutaires et contractuels) : • 30 % sur un pack client Flex, hors mobiles ; • 10 % sur les mobiles Flex, cumulables avec la réduction "multi-mobile" proposée dans

les packs clients. À leur demande, les actuels non-actifs statutaires et contractuels pourront également opter pour cette nouvelle réduction. Proximus offrira également un cadeau spécial à tous les membres du personnel non actifs pour célébrer le 20e anniversaire de la Work-Life Unit (WLU).

Emplois de qualité

Ces avancées obtenues dans les domaines de l'employabilité, du bien-être, du quantitatif ne doivent pas être un aboutissement, mais une étape vers des emplois de qualité mieux rémunérés. Nous nous engageons à défendre vos intérêts.

Parallèlement à la CCT et à certains points de celle-ci, nous avons également négocié un nouveau plan de mobilité. Dans notre newsletter du 8 juillet, nous demandions à nos membres

de répondre à une enquête sur la mobilité afin d'évaluer au mieux leurs besoins. Nous avons compilé leurs réponses et partageons les résultats ci-dessous :

Pour optimiser leur plan de mobilité, 42 % des collaborateurs ont choisi la transférabilité de la valeur inutilisée, 35 % préfèrent l'intervention dans les frais de stationnement et un peu plus de 32 % souhaitent un élargissement de la gamme des voitures de société ou une augmentation du budget de leasing.

88 % veulent un budget de mobilité

88 % ont répondu qu'ils souhaiteraient un plan de mobilité (lire : un budget de mobilité à utiliser de manière flexible) s'ils n'en avaient pas.

Si les membres du personnel avaient le choix, ils opteraient pour la voiture (45,4 %) pour se

rendre au travail. Près de 29 % choisiraient le train, plus de 15 % le vélo, tandis que plus de 2 % opteraient pour la marche, le bus, la moto ou "d'autres moyens".

Concernant l'élargissement des facilités de transport aux membres de la famille, nous rappelons que chaque collaborateur a pu choisir 3 possibilités ("son top 3"). De ce fait, les pourcentages totaux dépassent largement les 100 %.

Par ordre décroissant d'importance, nos membres ont choisi : l'abonnement combiné (72,2 %), les réquisitoires de train pour les membres de la famille (61 %) et l'abonnement au bus (41,7 %). L'abonnement scolaire collective, pour sa part, près de 31 %, tandis que les postes métro, carte Campus et tram ne récoltent qu'un peu plus de 9 % chacun. ■

Appel à candidature Président National AFRC

**Le vendredi 29 janvier 2021, à l'occasion de son assemblée générale annuelle,
le groupe AFRC élira un nouveau Président National.**

Conformément à l'article 14 §3 du ROI du groupe AFRC, les candidats doivent remplir les conditions suivantes :

Sont seuls éligibles par l'assemblée générale et par vote secret, les affiliés du groupe qui satisfont aux conditions suivantes:

- a) avoir été affilié de manière ininterrompue depuis cinq ans au moins et être en règle de cotisation ;
- b) avoir siégé, sans discontinuité pendant les trois dernières années précédant l'assemblée générale, en qualité de membre effectif du bureau permanent national du groupe et/ou d'un des bureaux permanents des comités fédéral, zones de secours, régional ou communautaire du groupe et/ou en qualité de membre effectif de la délégation du SLFP auprès d'un des comités de négociation relevant du groupe et/ou en qualité de délégué à temps plein, désigné par le SLFP, à la gestion journalière d'un service social dans le ressort d'un des comités de négociation relevant du groupe ;

c) être en activité de service ou considéré comme tel.

Le Président National est élu par l'assemblée générale statutaire du groupe. Le mandat commence le jour de son élection et dure six ans.

Les candidatures au poste de Président National doivent être adressées à la Secrétaire générale du SLFP, Mme Bea Foubert, rue Longue Vie 27-29, 1050 Bruxelles, par lettre recommandée le vendredi 18 décembre 2020 au plus tard.

Copie de cette candidature sera simultanément envoyée par les candidats par e-mail au Président National actuel :

Jos.Mermans@vsoa-g2.eu. ■

SLFP-Poste veut être encore plus présent

Bpost se trouve sur un marché en pleine croissance et en pleine évolution. En tant que syndicat, il est tout sauf facile de surveiller cela de près. Nous devons donc veiller à ce que les connaissances nécessaires soient disponibles, d'une part, et à ce que notre présence sur le terrain soit encore plus claire, et donc plus importante, d'autre part.



Rudy Mellaerts

En Brabant flamand, **Nelly Mommaerts** sera renforcée dans sa zone par **Rudy Mellaerts**. Rudy est délégué depuis de nombreuses années et est également l'actuel président régional du Brabant flamand. En raison d'un roulement très important du personnel et du manque de personnel qui y est associé, il est nécessaire de rester fort en tant que syndicat dans le Brabant flamand. Nous devons continuer à convaincre l'entreprise de travailler ensemble dans de telles circonstances pour trouver des solutions.

Notre délégué de secteur **Sandy Devriese** a indiqué qu'il ne peut pas continuer à travailler pour le SLFP pour des raisons personnelles et familiales. Sandy occupe le poste de délégué de secteur depuis un peu plus d'un an et nous lui souhaitons beaucoup de succès pour sa future carrière. **Kathleen De Schutter**, jusqu'à récemment



Kathleen De Schutter

gestionnaire du bureau Retail à Assebroek, sera la nouvelle responsable dans les régions de Bruges, Ostende et Furnes. La zone autour d'Ypres sera sous la responsabilité de **Saskia Verleye**.

En Région bruxelloise, des changements sont également en cours.

Dimitri Pletinckx s'occupera de New Brussels X à temps partiel, en soutien à **Dirk De Clercq**. Il exercera l'autre moitié de ses fonctions dans les bureaux bruxellois en binôme avec le «vétéran» **Danny Vanhee**.



Dimitri Pletinckx

De cette façon, le SLFP-Poste souhaite se manifester de plus en plus comme un syndicat fort. Ensemble, nous allons plus loin !

Distribution des paquets le dimanche

Lors de la Commission Paritaire d'octobre 2020, un accord a été conclu sur la distribution des paquets le dimanche.

Cette décision s'inscrit dans le cadre de la nécessité d'assurer l'avenir de l'entreprise postale.



Plusieurs grands clients demandent depuis longtemps que leurs colis soient livrés le dimanche. Si bpost n'intervient pas dans cette histoire, non seulement la so-

ciété manquera les colis du dimanche, mais ces entreprises retireront bien sûr leurs produits à bpost pendant la semaine. Cette décision est donc d'une importance capitale pour la pérennité de l'emploi au sein de bpost.

Toutefois, les syndicats ont fixé des conditions auxquelles l'entreprise a consenti. La livraison des colis le dimanche ne sera effectuée que par du personnel qui se sera porté volontaire (et clairement pas des volontaires chinois !). Ils recevront une allocation de 150 %, soit 100 % du salaire plus 50 % payés ou en heures de repos. En outre, ces volontaires bénéficieront d'un maximum de deux jours de congé extra-légal

supplémentaire. Même si ce n'est pas toujours facile, bpost garantit que toutes les heures de repos liées et accumulées pourront être prises.

Ce dossier complet, avec les mesures et conditions associées, sera évalué de manière approfondie par l'entreprise et les syndicats ensemble à l'automne 2021.

En tant que syndicat, nous devons garantir un emploi correct et équilibré, dans un cadre aussi sûr que possible. Il est également de notre devoir de garantir au mieux l'emploi à long terme. Les syndicats ont veillé à ce que cela puisse se poursuivre au sein de bpost.

Mesures COVID-19

A l'heure d'écrire ces lignes, le gouvernement a décidé de passer à la vitesse supérieure dans la lutte contre la propagation du coronavirus. C'est pourquoi, un certain nombre de règles plus strictes sont entrées en vigueur dans le courant du mois d'octobre. Certaines d'entre elles ont un impact sur notre façon de travailler :

- le télétravail devient la règle pour les fonctions qui s'y prêtent ;
- un couvre-feu avec interdiction d'accès aux espaces publics (entre 00h00 et 5h00) ne s'appliquant pas aux trajets essentiels tels que le trajet aller-retour au travail.

Le SLFP-Cheminots n'a cessé de demander des mesures fortes et drastiques afin de protéger le personnel et il a à nouveau interpellé la direction au sujet de cette deuxième vague. S'il est louable que le personnel sédentaire effec-



tuant du télétravail fasse l'objet des meilleures attentions, le personnel de première ligne ne doit pas être délaissé ! En effet, compte tenu des risques encourus, les agents sont soumis à rude épreuve et ils se sentent laissés-pour-compte en cette période très difficile de la Covid 19.

Il ne fait nul doute que l'application de mesures importantes pour le bien-être amènerait motivation et sérénité auprès de tous les membres du personnel !

N'hésitez pas à vous rapprocher de votre délégué ou de nous contacter :
secretariat@slfp-rail.be

Vous pouvez également poser vos questions via un e-mail à coronavirus@infabel.be ou coronavirus@belgiantrain.be.

Ainsi que chez HR@YourService au 0800/85208 ou par e-mail. ■

Nouveau gouvernement Vivaldi

Notre nouveau ministre de la Mobilité est Georges Gilkinet, un homme politique belge né à Namur le 25 janvier 1971. Il est député fédéral Ecolo depuis le 10 juin 2007. Le premier octobre 2020, il devient Vice-premier ministre

du gouvernement d'Alexander de Croo. Il est en charge de la mobilité et de la SNCB.

Lors d'un communiqué de presse, le SLFP-Cheminots a salué l'ambition de ce nouveau gouvernement au sujet de la mobilité ainsi que

l'attribution directe à la SNCB de la mission de service public pour une durée de 10 ans.

Nous restons néanmoins attentifs aux mesures qui seront prises afin de préparer l'entreprise à la libéralisation. ■

Renouvellement de l'assurance collective hospitalisation

En l'absence d'un protocole d'accord, les organisations syndicales et les directions des trois sociétés des Chemins de fer belges se sont engagées à poursuivre cette assurance au-delà de 2020. Cet engagement prévoit la prolongation de l'intervention des Chemins de fer belges dans le financement de l'assurance hospitalisation telle qu'elle existe (gratuité pour la chambre à deux lits pour le personnel actif et les pensionnés statutaires, ainsi que pour les personnes à charge du personnel actif et pensionné bénéficiaires de la CSS).

Dans ce cadre, HR Rail a lancé une procédure

de marché public en vue du renouvellement de l'assurance hospitalisation.

Après appel à la concurrence aux niveaux européen et belge et négociations, cette procédure a abouti à l'attribution du marché à AXA Belgium, par décision du Conseil d'administration de HR Rail, en date du 17/09/2020, pour une durée ferme de 2 ans, qui prend cours le 1er janvier 2021 et sera renouvelable à effet du 1er janvier 2023 par tacite reconduction, pour quatre nouvelles périodes successives d'1 an, sauf résiliation par l'une des parties, au plus tard 9 mois avant l'échéance. ■

LE SLFP-CHEMINOTS, UN SYNDICAT QUI DÉRANGE ?

Depuis que nous siégeons dans tous les organes paritaires, le SLFP-Cheminots a démontré sa détermination dans plusieurs dossiers importants (Pensions, Accord Social, Mesures COVID-19, ...) n'en déplaise à certains.

Il n'est pas temps de relâcher la pression ! Bien au contraire, le groupe cheminots continue à lutter afin d'inverser la tendance négative subie par les Cheminots ces dernières décennies. ■

Lancement de notre campagne « Violences contre les policiers »

Le SLFP-Police – seul auteur dès l'automne 2010 d'un « Protocole contre la violence dont les policiers sont les victimes » qui a marqué les esprits dans le secteur policier - se préoccupe très activement, par diverses initiatives dont quelques-unes n'ont laissé personne indifférent, de ce phénomène pourtant objet d'un déni, insupportable alors qu'il est coûteux en souffrance ; incompréhensible parce qu'il est coûteux en finances publiques.

Faire quelque chose

Par nos propres recherches à partir de 2010 – jusque 2013, le domaine n'avait été l'objet d'aucune étude sociologique – nous avons très vite acquis qu'il « fallait faire quelque chose ». Nous avons donc convaincu nos partenaires de participer à une stratégie portée par un préavis de grève et une manifestation. Cette stratégie força les ministres de l'Intérieur (Milquet) et de la Justice (Turtelboom) à prendre des initiatives. Mme Milquet mit en place quatre groupes de travail paritaires dont le deuxième reçut la mission d'étudier le phénomène. Mme Turtelboom mit en place un seul groupe de travail dont la composition paritaire rebuta les magistrats, ce qui fit qu'il n'y eut qu'une seule réunion (et cela démontrait au passage une partie du problème de l'époque, les choses se sont améliorées entretemps).

Trop lentement

Depuis lors, les ministres de tutelle successifs ont très/trop lentement mis en œuvre les recommandations des différents groupes de travail.

Avec les chiffres récents émanant de notre sondage, joints aux chiffres émanant de la banque de données officielles pour le recueil de ces faits, nous avons décidé de lancer une campagne de sensibilisation à grande échelle.

Cette campagne est soutenue par des personnalités néerlandophones et francophones, actives dans la culture et le sport.

Et nous donnons aussi volontiers la parole à des victimes qui nous ont relaté leur expérience – en termes de trauma, d'assistance, de soins, ... - à la suite de faits de violence.

Cahier de revendications

Cette campagne a pour but de sensibiliser aussi bien les citoyens que les politiques, mais aussi les collègues. Nous souhaitons évidemment aussi convaincre les autorités politiques qu'il est temps de reconnaître le phénomène et de prendre les mesures qui s'imposent pour faire que cette violence par tiers diminue et que leurs auteurs soient sanctionnés effectivement.

Nous avons donc monté ces trois dimensions (chiffres, témoignages de soutien, témoignages de victimes) sous forme de capsules vidéo qui sont diffusées sur les médias sociaux Facebook, Twitter et Instagram.

Nous remettons notre cahier de revendications au ministre de l'Intérieur et au ministre de la Justice au cours de notre campagne.

Nous avons la conviction que le soutien affiché par des personnalités reconnues de la société ainsi que les témoignages des policier(ière) s-victimes et le partage massif de ces témoignages, vont toucher de nombreuses personnes à la raison et au cœur. ■

Vincent GILLES, Président national
Vincent HOUSSIN, Vice-président national



Pour la Justice, la seconde vague n'est qu'un « phantasme »

Un préavis de grève comme réponse

La Justice est considérée comme un service essentiel aux citoyens. Cela permet de déroger à l'obligation de télétravail (enfin sauf pour les magistrats, et certains greffiers/secrétaire, dixit la réponse des collègues). A l'Ordre Judiciaire, tout le personnel doit être fidèle à son poste, mais dans quelles conditions ? Le SLFP/VSOA, en front commun syndical avec la CGSP/ACOD et la CSC/ACV a déposé un préavis de grève le 23 octobre 2020.

Le SLFP – ordre judiciaire s'inquiète, à juste titre, de la gestion déplorable de la crise durant cette deuxième vague (ou plutôt de l'absence de gestion). Le ministère n'a pris aucune décision, renvoyant dans certains cas la patate chaude aux deux collègues. Pour la Justice, la seconde vague n'est qu'un « phantasme » imaginé par les scientifiques.

De tous temps, les magistrats ont toujours été au-dessus de ces simples considérations réservées au commun des mortels.

Ils tombent comme des mouches

À la suite de cette absence de gestion, les membres du personnel tombent "comme des mouches", les cas de quarantaine et de positivité ne cessent de croître. L'absence de suivi et d'information met le personnel, et surtout celui de l'entretien, en danger. Ce dernier nettoyant le poste de travail sans aucune information de contamination et sans désinfection.

La hiérarchie rappelle les règles d'hygiène personnelle, quelquefois avec beaucoup de véhémence, pourtant, aucune mesure de protection collective ne semble être mise en place. Le SLFP – ordre judiciaire se permet également de rappeler qu'un arrêté ministériel ne peut déroger à un arrêté royal, comme celui du bien-être au travail. Les mesures collectives **doivent toujours** avoir priorité sur les mesures individuelles. D'ailleurs l'arrêté ministériel du ministre de l'Intérieur, auquel les magistrats se réfèrent pour ne pas autoriser le télétravail, y fait référence. Nous sommes encore une fois, comme lors de la première vague, face à une lecture parcellaire et incomplète, où seuls les éléments pouvant défendre une seule thèse (la leur) sont retenus. Lors d'une précédente réunion, le collègue des sièges c'était même permis de remettre en question la hiérarchie des normes. Mettant l'ar-



rêté de la Première ministre au-dessus du Code du bien-être (qui a valeur d'arrêté royal).

Manques de moyen

Tous les Magistrats/comités de direction ne sont pas à mettre dans le même panier. Certains essaient de faire leur possible pour autoriser du télétravail, en organisant avec leur personnel, des tournantes, mais, doivent faire face aux manques de moyen, de personnel, de matériel, de budget. Le ministère n'a pas jugé utile de renouveler les budgets alloués aux matériels visant à combattre le coronavirus. Les juridictions doivent, dès lors, faire passer ces achats sur leurs fonds propres, au risque de devoir faire des choix.

Pour le SLFP – ordre judiciaire, il n'est plus possible d'entendre le nouvel argument des collègues "Il n'existe pas d'arrêté qui codifie et met en place le télétravail, malgré le fait que les deux collègues le requièrent auprès du ministère". Ce dossier est ouvert depuis 2016, et est essentiellement dans les mains des magistrats des collègues. A chacune de nos interventions auprès de l'autorité, nous recevons toujours la même réponse, le dossier est à l'étude dans les deux collègues, réponse donnée également par

ceux-ci. Ils refusent tout dialogue avec les syndicats étant donné que "nous ne sommes pas soumis au statut syndical, mais nous cherchons un moyen de pouvoir faire participer les syndicats".

Sentiment d'abandon

Comme le Président du SLFP – ordre judiciaire l'a d'ailleurs rappelé lors d'une réunion où les deux collègues étaient présents : "les syndicats sont devant vous, vous n'en aurez pas d'autre, nous sommes ouverts, et une simple invitation suffit, même officieuse". Leur absence de réponse sur ce point depuis mai 2020 nous confirme qu'ils ne souhaitent ni avoir un avis différent du leur ni devoir rendre des comptes à autrui.

Notre organisation syndicale ne peut plus admettre ce sentiment d'abandon généralisé.

C'est pour cette raison que le SLFP/VSOA, en front commun syndical avec la CGSP/ACOD et la CSC/ACV a déposé un préavis de grève le 23 octobre 2020.

En l'absence de toute réaction, le SLFP ordre judiciaire n'hésitera pas à prendre ses responsabilités. ■

Raphaël ZARATIN
Vice-président fédéral

Aucune avancée pour le personnel de la Défense dans le nouvel accord de gouvernement

Arrêt des négociations syndicales

Le vendredi 13 octobre, le SLFP-Défense a décidé de ne plus participer aux négociations syndicales sur de nouveaux dossiers. Pourquoi ?



© Belgian Defence

La nouvelle ministre de la Défense, Ludivine Dedonder, en compagnie du nouveau Chef de la Défense, l'Amiral Michel Hofman.

Car malgré des avancées récentes avec des négociations fructueuses avec le Cabinet du Ministre de la Défense sur des projets concrets et importants pour le personnel tels que les chèques-repas, l'allocation d'éloignement et le calcul des allocations en 1618ème, ceux-ci pourraient ne jamais voir le jour.

Le nouvel accord de gouvernement fédéral ne contient en effet aucune avancée concernant le personnel de la Défense. La revalorisation salariale nécessaire et attendue risque donc de ne pas être au programme !

Manque de "courage" politique ?

"Nous ne comprenons pas pourquoi des dossiers pourtant négociés, validés, et budgétisés sont maintenant mis en stand-by par manque de décision politique" précise **Boris Morenville**, président du SLFP-Défense. "A quoi bon enta-

mer de nouveaux chantiers en négociations si ces dossiers fondamentaux pour le personnel restent lettre morte !".

Le SLFP-Défense refuse de participer à cette mascarade et ne participera donc plus à de nouvelles négociations tant que les dossiers en cours ne sont pas clôturés. "Il s'agit en fait de faire comprendre au monde politique qu'on ne peut plus attendre", poursuit Boris Morenville. "Après des décennies de belles promesses, on se rend compte que le gouvernement a abandonné le département Défense et a entretenu une politique structurelle de désinvestissement. Il ne s'agit donc pas de "crise" mais bien d'un statut quo entretenu par les politiques !".

Alors que la Défense annonce 2.300 places pour le recrutement, le SLFP-Défense se demande

comment la Défense va pouvoir recruter sachant que le "package salarial" est moins attractif qu'à la Police ou dans d'autres secteurs comparables. Et comment garder du personnel motivé alors qu'on leur en demande plus pour toujours moins ?

Boris Morenville :
Recruter ? Oui !
Mais "garder" aussi !

En effet, si en 2002, après la fameuse "manifestation des gamelles", les militaires ont finalement obtenu une augmentation salariale sous le Ministre **André Flahaut** (PS), plus aucune avancée salariale n'a vu le jour depuis. Après un

accord sectoriel (sous le Ministre **Pieter De Crem** (CD&V) pour augmenter l'attractivité du métier jamais appliqué, des investissements dans le matériel sont heureusement prévus sous le Ministre **Steven Vandeput** (N-VA). Mais toujours rien en vue pour le personnel !

"La crise du Covid-19 impacte notre économie" poursuit Boris Morenville. "Avec le rythme de recrutement initié par la Défense, je pense que notre département a, à nouveau, un rôle social et sociétal à jouer à travers la relance de l'emploi ! Mais il est fondamental que le métier de militaire ne devienne pas, comme c'est le cas parfois, la carte de la dernière chance pour certains candidats ! Une revalorisation est fondamentale pour obtenir du personnel qualifié et motivé."

La Défense en action

La ministre de la Défense **Ludivine Dedonder** (PS) a mobilisé 1500 militaires, principalement de la Composante Médicale, pour participer aux efforts du pays dans la lutte contre la Covid-19. « L'aide à la nation est évidemment une mission

importante de la Défense » poursuit Boris Morenville. « On l'a vu à chaque crise qu'à traversée notre pays. C'est justement pour ça que les militaires n'arrivent plus à entendre que le gouvernement puisse faire des économies sur leur dos ! Ils sont toujours prêts, toujours là... Il est temps que ces flexibilité et engagement soient récompensés. »

Trop is te veel

"Notre rôle de partenaire, de stakeholder, c'est aussi de pouvoir dire non. Nous avons toujours été dans une dynamique constructive mais si le politique ne prend même pas la peine de statuer sur des dossiers déjà négociés, à quoi bon entamer de nouveaux chantiers qui risquent eux aussi de ne pas voir le jour ?", conclut Boris Morenville. Au total, près de 29 dossiers sont 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 est inadmissible sachant que pour le moment, seuls des dossiers



"faciles", "gratuits" ou n'ayant que peu d'impact pour le personnel arrivent à aboutir.

Le personnel de la Défense mérite plus...à commencer par du respect et de la reconnaissance, qui se traduisent AUSSI par une réponse politique au travail des organisations syndicales. ■

Découvrez tous les avantages!

Au SLFP, vous récupérez rapidement vos cotisations

SLFP
SECTEUR PUBLIC

Ma liberté, mon syndicat

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

« Les temps changent, les hommes aussi »

Après plusieurs années de bons et loyaux services accomplis comme représentant syndical en charge de l'enseignement supérieur, Michel Popijn nous quitte pour débiter tout prochainement une nouvelle carrière de pensionné, carrière que nous lui souhaitons longue et fructueuse. Il a passé le témoin à Pierre-Jean Delvoe, maître assistant à la Haute Ecole Francisco Ferrer.



Michel Popijn (à gauche) passe le témoin à Pierre-Jean Delvoe.

Pierre-Jean Delvoe, qui avait déjà tâté du mandat de représentant syndical en part time l'année académique passée, est bien connu de celles et ceux qui ont participé aux GT de l'enseignement supérieur. Il a déjà pu intégrer l'équipe du plateau

et ses coordonnées sont : hebxl@slfp-enseignement.be – +32491 910 532.

Modes de protection

En ce début d'année académique 2020-2021 nous avons dû intégrer des modes de protec-

tion (distanciation, port du masque, gestes barrières...) tant pour nous-mêmes que pour les autres, et cela aussi bien dans notre vie privée que professionnelle. À la suite de la reprise de la pandémie, de nouvelles mesures de confinement ont été préconisées par le Comité de concertation fédéral (CODECO) à la mi-octobre et le Cabinet de la Ministre Valérie Glatigny invitait dernièrement les établissements d'enseignement supérieur à adopter diverses dispositions dont la préparation au basculement en zone orange (sauf pour les Bac1) et l'obligation du télétravail quand cela est possible. Malheureusement quelques Pouvoirs organisateurs ne semblent pas prendre conscience que pour endiguer la pandémie, nous devons tous nous mobiliser, car de nombreux EES n'ont pas encore adopté ces recommandations. Nous devons donc réclamer la tenue des instances de concertation afin de préserver la santé des membres du personnel et de leurs familles. N'hésitez pas à nous remonter les errements constatés sur le terrain, pour que nous puissions attirer l'attention de la Ministre sur les manquements des directions et des pouvoirs organisateurs. Il y va de votre vie et de ceux qui vous entourent.

Une autre épreuve se profile à l'horizon du printemps 2021 : les élections pour le renouvellement des mandats des membres des instances de décision et de consultation dans la plupart des hautes écoles (directeurs-présidents, directeurs de département, conseil d'administration, conseil pédagogique, conseil social, conseil de département...). Les pouvoirs organisateurs vont devoir se positionner pour un vote par liste ou un vote par mandat individuel. L'affaire est d'importance car si un PO veut noyauter son Collège de

direction, il choisira le vote par liste en stimulant et sélectionnant les candidatures (sur base d'une affinité politique ? syndicale ? philosophique ? ...). Nous resterons cependant vigilants pour dénoncer tous les travers et irrégularités qui pourraient survenir lors d'un scrutin. Nous comptons également sur votre attention pour nous remonter les informations, via les délégués d'établissement.

Hémorragie financière

Nous terminerons cet article en vous annonçant l'adoption prochaine par le Gouvernement d'un AGCF fixant le barème des directeurs d'administration et des directeurs adjoints. La proposition actuelle est de leur accorder le même barème que celui du directeur de département ! Voilà une nouvelle

manière de définancer les Hautes Ecoles, car en enveloppe fermée, en augmentant très sensiblement le coût salarial des dirigeants, l'on diminue la possibilité d'ouvrir de nouveaux emplois pour encadrer les étudiants. Il faut stopper cette hémorragie financière qui ne sert que les représentants de l'autorité et leurs « vassaux ». L'enseignement supérieur ressemblera à l'armée mexicaine qui était réputée pour posséder plus de généraux et de colonels que de simples soldats ! Caramba, quand on vous disait que nous évoluons dans une république bananière, on n'en était pas loin ! Et ce n'est pas la faute des organisations syndicales qui n'ont eu de cesse d'attirer l'attention du Gouvernement précédent sur la nécessité d'accorder à ces futurs directeurs adjoints et directeur d'administration un

barème mesuré qui devait être inférieur à celui d'un chef de travaux. Le Ministre Marcourt s'était débarrassé de la « patate chaude » en laissant à son successeur le soin de le fixer. La Ministre Glatigny, qui n'a pas l'habitude de la concertation sociale, ou peut être mal conseillée, propose l'inacceptable ! Elle a adopté la demande des représentants de l'autorité.

Nous vous souhaitons néanmoins une excellente année académique pleine de succès et de bonheur...et prenez soin de vous et de vos proches. ■

Michel POIJJN
Pierre-Jean DELVOYE

Information en continu

Nous tenons à vous signaler qu'au vu des nouvelles mesures qui se succèdent parfois à une vitesse fulgurante, et dont nous ne sommes pas toujours informés instantanément (cf mesures annoncées ce dimanche soir 25 octobre 2020 concernant le distanciel imposé à partir du mercredi 28 octobre 2020, dans les écoles du secondaire, jusqu'aux vacances d'automne), il ne nous est pas toujours possible de vous en faire part par newsletter directement.



N'hésitez pas à consulter notre site Facebook qui est mis à jour très régulièrement.

Soyez assurés que le SLFP est vigilant et très soucieux de défendre au mieux vos intérêts dans ce contexte de crise sanitaire qui s'avère être extrêmement difficile pour tous les acteurs de l'enseignement. Sachez qu'aucun niveau d'enseignement ni catégorie des personnels ne sont oubliés par notre organisation.

En ce climat particulièrement anxiogène, livrer ses angoisses peut faire du bien. Notre cellule (cellule.ecoute@slfp-enseignement.be) reste votre service.



<https://www.facebook.com/>

SLFP-Enseignement-1025909697543638/ ■

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 01/11/20 et le 31/12/20 inclus et payez la Responsabilité Civile, la Mini Omnium et/ou la Maxi Omnium 20% moins cher !

DÉCOUVREZ ÉGALEMENT NOS DIFFÉRENTS AVANTAGES ET RÉDUCTIONS.

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

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

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

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

