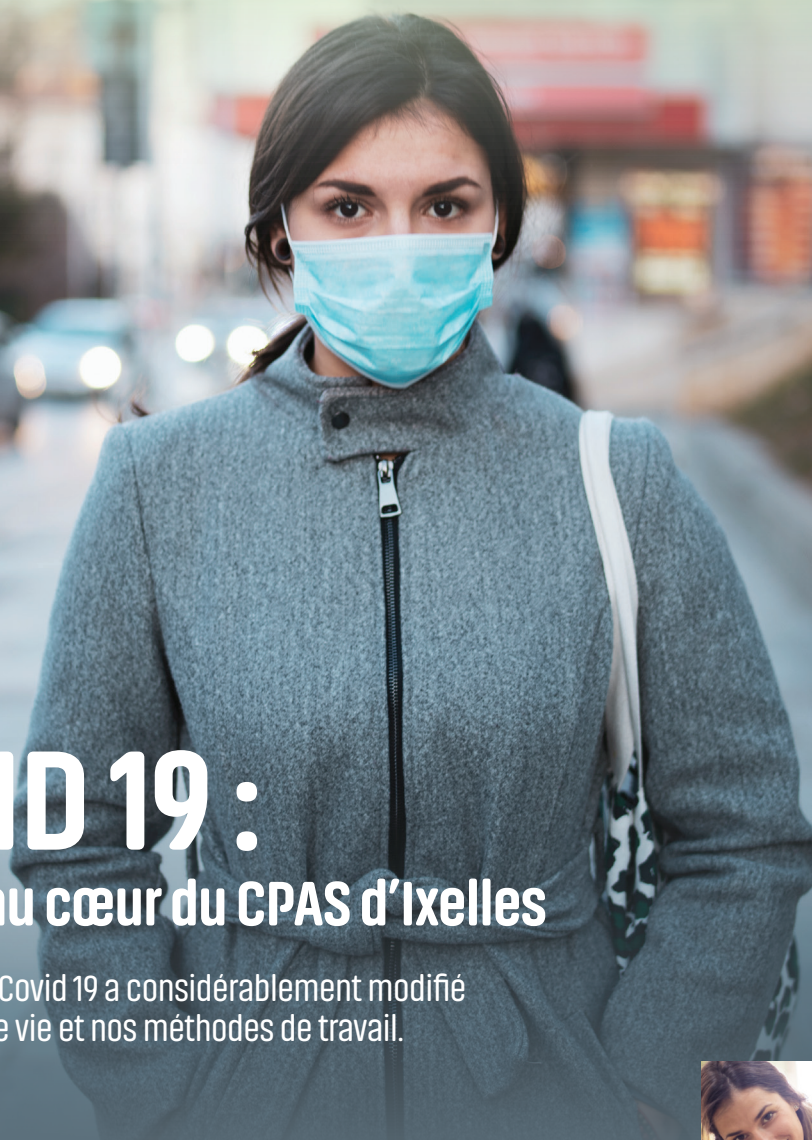




# nouvelle

06/2020

LE TRIMESTRIEL DE VOS REVENDICATIONS



## COVID 19 : plongée au cœur du CPAS d'Ixelles

La pandémie du Covid 19 a considérablement modifié nos habitudes de vie et nos méthodes de travail.

PAGE 4

SECTEUR/ACCUEILLANTES **LA RÉFORME MILAC,**  
LE VISAGE DU SECTEUR DE L'ACCUEIL DE LA PETITE ENFANCE DE DEMAIN

PAGE 14



# SOMMAIRE

## ÉDITO

2

## SECTEURS CPAS D'IXELLES

4

## PRISON

Journal de bord sur le coronavirus

8

## POLICE

Covid 19, circulez y a rien a voir !

10

## ACCUEILLANTES

La réforme MILAC

16

## SANTÉ

Témoignage d'une aide-soignante

19

## CARTE BLANCHE

Les crises comme révélateur  
de la nécessité des services publics...

20

## OPINION

La vie en e- n'est pas toujours rose

23

L'après crise sanitaire...

26

Ont contribué : Marie Tillière, Raoul Moulin, Catherine Carion, Martine Evraud, Marie Chardron, Mounia Benslama, Xavier Lorent, Dominique Wilkin, Gaston Merkelbach, Luc Vincent, Benoît Lambotte.



services publics

Avenue de l'Héliport, 21  
1000 Bruxelles  
Tél.: 02/208 23 48  
Fax : 02/208 23 50  
servicespublics@acv-csc.be  
www.csc-servicespublics.be

# ÉDITO

Trois mois... trois mois se sont écoulés depuis mon dernier éditorial, alors rédigé au tout début d'un confinement qui allait radicalement changer la face de notre société, notre mode de vie, notre organisation du temps de travail tous secteurs confondus.

Trois mois qui allaient durablement impacter nos vies, nos familles, nos relations aux autres.

Trois mois où la « grande faucheuse » allait inexorablement, jour après jour, nous séparer de nos proches, nos amis. Sans pouvoir réellement les honorer à leurs justes valeurs, rendant encore plus pénible le deuil, comme si tout ceci ne suffisait pas.

Le monde médical, celui des soins de santé ou de l'accueil des personnes âgées en maison de repos ont payé scandaleusement un (trop) lourd tribu.

Trois mois pendant lesquels nos travailleuses et travailleurs de nos services publics/collectifs se sont montrés dignes, forts, engagés, se sacrifiant énormément pour notre santé, nos revenus, notre « confort » quotidien, notre sécurité. Ces services, départements, administrations ont démontré avec force leur utilité en temps de crise : ne l'oublions donc jamais.

Trois mois pendant lesquels nos équipes syndicales se sont battues quotidiennement pour maintenir la défense de toutes et tous, pour étendre nos droits (même temporairement ex : encodage et paiement du chômage temporaire « corona », obtention d'un congé « corona », reconnaissance du Covid-19 en tant que maladie professionnelle pour certains secteurs de la santé et de la sécurité, etc).

Je ne puis que les remercier chaleureusement et tiens à saluer leur disponibilité, engagement pour nos travailleuses et travailleurs.

Trois mois où nous avons pu voir, entendre, lire le meilleur comme le pire, voir se hisser ou s'effondrer les femmes et les hommes en charge de cette crise.

Trois mois où force est de constater que la gestion de crise ne fût pas optimale, ne remplissait pas non plus les standards auxquels nous pouvions prétendre légitimement, moralement.

Une gestion qui fût largement insuffisante/défaillante, car démontrant au passage l'inexistence d'une quelconque proactivité à l'échelle d'un pays. Inacceptable.

Et pourtant, et n'est-ce pas là le plus inquiétant, ce sont ces mêmes personnes dont nous attendons maintenant, avec le recul, qu'elles prennent des mesures, dont nous espérons que « l'après » ne soit plus comme « avant ».

En la matière, la confiance lourdement entamée sera difficile à restaurer. Car ils sont tout d'abord, à mes yeux, redevables devant nous d'explications, de justifications, de leçons à tirer et... d'excuses.

Et maintenant ?

Tirer les leçons est une chose, les appliquer en est une autre. Les paramètres sont nombreux, à large spectre, mais fondamentaux à adapter si nous voulons réellement une autre société. C'est une lourde responsabilité qui incombe pleinement au monde politique.

Que ce soit sur le plan économique, environnemental, de la santé publique, repenser les investissements, rééquilibrer les richesses émanant du travail face à celles monstrueusement accrues du Capital et ce, depuis des décennies. Repenser également, individuellement et collectivement notre mode de consommation, notre relation aux autres. L'Humain devra (re) trouver sa place dans toutes les réflexions à venir : la principale.

Ces défis de taille sont impératifs. C'est « le moment » de nous séparer de tout ce qui ne fonctionnait pas « avant » pour nous offrir un réel « après ».

Mais trois conditions sine qua none et préalables sont requises :

Existera-t-il une réelle volonté politique d'aller au fond des choses ?

Existera-t-il une réelle place pour le dialogue social ?

Enfin, La confiance pourra-t-elle être regagnée par nos dirigeants politiques ?

Les semaines et mois à venir nous le diront.

La CSC Services publics, au travers de ces équipes syndicales, quant à elle, est toujours sur le pont, prête à s'engager dans ces défis de taille et à vous représenter dignement.

**Ensemble, nous pouvons y arriver,  
nous devons y arriver.**

Stéphane DELDICQUE  
Vice-président



R

# COVID 19 : plongée au cœur du CPAS d'Ixelles

La pandémie du Covid 19 a considérablement modifié nos habitudes de vie et nos méthodes de travail. Une nouvelle fois, saluons avec une énorme gratitude nos collègues des services de soins qui se sont investis sans compter pour sauver des vies, souvent aux dépens de leur propre santé ; mais aussi toutes celles et tous ceux qui ont continué à rendre des services de qualité à la population.

Parmi les plus touchés par des conditions de travail dantesques, les institutions hospitalières et les maisons de repos / maisons de repos et de soins (MR/MRS) !

Nous vous proposons une rencontre avec notre équipe syndicale du CPAS d'Ixelles et plus particulièrement avec Gloria (ergothérapeute référente démente) et Younes (superviseur de nuit) qui travaillent à la Résidence Van Aa ; ainsi qu'avec Cédric (agent administratif au service social). Nos amis Alain et Jos complètent cette formidable équipe.

La Résidence Van Aa compte 180 lits MR/MRS. Environ 120 personnes y travaillent composant ainsi le personnel soignant et paramédical, le service administratif, l'équipe de cuisine et celle de la lingerie.

Le CPAS d'Ixelles a aussi bien entendu un service social important qui accueille beaucoup d'usagers en demande d'aide sociale.

### **Gloria, Younes, comment résumeriez-vous la situation Covid 19 dans la Résidence ?**

Incompréhension... ! Cette épidémie nous est arrivée sans que l'on ne voit rien venir. Au début de l'épisode, nous avons travaillé comme si de rien n'était. Nous avons eu de nouvelles entrées dans notre institution. Iriscare nous a contraints à accueillir des personnes âgées pour désengorger les hôpitaux. En début de crise, les MR/MRS ont été complètement oubliées. On en a peu parlé et nous avons reçu du matériel de protection très tardivement. Nous avons le triste sentiment d'avoir été abandonnés.

### **Quelles relations avez-vous avec les résidents ?**

Nous avons constaté beaucoup de souffrance alors que beaucoup de résidents ne comprenaient pas bien la situation. Cette souffrance a été générée par les conditions de confinement et le manque de contacts avec les familles. Pour certaines personnes, on a senti une résignation, comme si c'était la fin de leur vie. D'autres se sont rebellées contre le personnel, manifestant ainsi leur colère de ne pas pouvoir vivre normalement.

### **Quel fut le pic de la tempête ?**

Nous avons connu une période très difficile lorsque 57 membres du personnel étaient malades et ne pouvaient donc pas travailler. Ce fut aussi le moment où nous étions démunis du matériel nécessaire : blouses, masques ffp2, charottes, visières... A ce point tel que certain(e)s d'entre nous ont dû confectionner leur propre masque. Et puis ce fut aussi la période où l'armée a dû intervenir pour assurer tous les services et soins. La collaboration a été excellente mais force est de constater qu'ils sont arrivés chez nous avec un matériel autrement plus complet et plus performant que le nôtre. Nous avons eu aussi l'aide de volontaires, notamment des infirmières scolaires qui se sont occupées des résidents non confinés dans l'aile Covid.

### **Younes, Gloria, comment qualifieriez-vous la communication entre vous et les autorités ?**

Il y a eu un manque flagrant de communication. Entre ce que nous avons entendu en matière de décisions prises au niveau fédéral, au niveau régional, et ce que nous avons vu sur le terrain, il y avait vraiment un fossé. De plus, dans notre institution, les décisions étaient prises par un trio de la Direction sans aucunement consulter le personnel confronté directement aux besoins médicaux et attentes des résidents.

### **Cédric, au service social du CPAS, comment as-tu vécu cette période ?**

Au service social, on a mis assez rapidement un accueil téléphonique en place. Les usagers n'ont plus été reçus sur place sauf pour les urgences. Toutefois, dans la panique

générée par la pandémie, il y a eu un gros afflux de nouvelles demandes ; ce qui a généré un surcroît important de travail. Il a dès lors fallu aussi assurer un roulement des assistants sociaux et du personnel administratif pour absorber le travail de gestion des demandes. Ce fut une période compliquée car il y avait un manque de contacts entre collègues et une charge importante de travail pour gérer le désarroi des usagers en manque de ressources financières.

### **Comment as-tu perçu les réactions des usagers ?**

Nos usagers ont assez vite et bien perçu le danger du Covid 19. Ils ont bien mesuré les enjeux de la crise. Globalement, ils ont été plutôt compréhensifs et corrects vis-à-vis du personnel du CPAS d'Ixelles. Alors que les demandes ont été massives au début de la crise, les choses se sont fluidifiées au fil du temps.

### **A vous trois, comment sentez-vous le climat de travail aujourd'hui, plusieurs semaines après le début de la crise ?**

Nous vivons dans une atmosphère de peur. Le personnel n'est guère rassuré malgré les mesures mises en place dans les divers lieux pour éviter la propagation du virus. Dans le même temps, nous avons l'impression qu'il y a une volonté de balayer le « phénomène » Covid 19 au plus vite, au mépris parfois de certains symptômes qui sont inquiétants, notamment parmi les résidents.



**Nous remercions notre équipe syndicale d'Ixelles d'avoir consacré un peu de leur temps précieux au témoignage de leur vécu. Nous savons aussi que leur travail syndical ne s'est pas éteint durant cette période; tout comme ce fut le cas pour de nombreuses autres équipes de la CSC SP. Plus que jamais nous sommes conscients que notre militantisme pour défendre les services publics et leur personnel prend tout son sens ! Nous avons déjà demandé des comptes aux autorités publiques et nous continuerons à le faire dans l'intérêt des travailleurs et de la population.**

# BILLET D'HUMEUR

A l'heure d'écrire ces quelques lignes, le gouvernement minoritaire avec pouvoirs spéciaux vient de lever en grande partie le confinement.

Quel bilan pouvons-nous tirer de cette période au niveau de la Défense ?

Globalement, les règles imposées par le gouvernement ont bien été respectées dans notre environnement de travail. Il faut reconnaître qu'au niveau de l'information, la Défense a fait de gros progrès dans sa communication. Dorénavant, nous espérons qu'elle continuera à le faire de manière claire et « franche ».

Nous devons malgré tout rester vigilants, car appliquer les mesures de protections « Covid 19 » dans notre département ne sont pas choses aisées. Apprendre le job aux jeunes recrues, porter tout le matériel et en plus porter un masque qui vous empêche de respirer dans l'effort... Ce n'est pas chose aisée !

Mais que pouvons-nous également retirer de cette « expérience » ?

Le monde médical et la population ont été mis à rude épreuve, et ce pour diverses raisons ... Une fois de plus, une aide à la nation a été demandée et, tel le chevalier blanc, le militaire a été sollicité.

Les militaires ont à nouveau été appelés en renfort et ont montré leur dévouement pour les citoyens avec leur professionnalisme face aux événements.

J'ai été malgré tout surprise par les propos d'une amie qui m'ont interpellé : « Vous êtes protégés et entraînés vous autres ! ». Oui, on est entraîné, mais nous sommes, comme tous les citoyens : le militaire n'est pas immunisé. Nous n'avons pas d'armure nous permettant de mettre le virus hors d'état de nuire.

Malgré cela, le pays a eu besoin de nous, et nous avons répondu présent, car nous sommes aussi là pour le citoyen, le pays et rien ne changera cela.

Ces dernières années, le pays a eu besoin de l'appui de la Défense pour diverses missions de protection ou d'aide à la nation, et nous avons toujours été là.

Oui, la Défense est discrète. Nous sommes déployés à l'Etranger afin d'éviter au maximum que le danger (terrorisme) vienne chez nous. C'est probablement pour cela que certains peuvent se demander ce que l'on fait et à quoi on sert. Cette discrétion, que nous payons chèrement (manque de reconnaissance, dénigrement...) permet d'éloigner la menace de notre pays et des citoyens, même si le risque zéro n'existe pas.

Aujourd'hui, les budgets pour le matériel ont été débloqués. Cela faisait plus de 20 ans que les budgets de la Défense étaient rabotés.

**Maintenant, j'espère qu'il ne faudra plus vingt ans pour faire de même pour le personnel.**

Pourquoi écrire cela aujourd'hui ?

Et bien en ce moment, différents dossiers nous sont présentés afin de revaloriser notre statut pécuniaire. Même si certaines choses avancent pas à pas, force est de constater que nous butons toujours sur les mêmes arguments venant de l'autorité : la Défense n'est pas une priorité dans le contexte actuel, il faut comprendre que, si vous ne prenez pas les miettes, il n'y a rien d'autres... etc.

On écoute et on entend, mais à un moment donné, il faut bien comprendre que oui, nous serons toujours là car c'est notre devoir et que l'on est là pour les citoyens, mais que nous ne sommes pas les seuls à avoir des devoirs. Il est plus que temps de remettre les pendules à l'heure et de reconnaître notre job, notre flexibilité et notre professionnalisme... Nous sommes en droit de demander cela à notre Gouvernement.

Quand est-ce que le monde politique arrêtera de nous prendre pour la cinquième roue du carrosse et nous reconnaîtra en tant que travailleur avec un « job » qui ne ressemble à aucun autre et où on est engagé au péril de notre vie.

**C'est une réalité, et nous sommes les seuls !**

**Attendez-vous qu'il n'y en ai plus pour vous rendre compte de leur utilité ?**

Catherine CARION  
Déléguée permanente CSC Services publics  
Groupe militaires



# FORMATION : MESSAGE POUR LES DÉLÉGUÉS

ATTENTION, CECI NE CONCERNE QUE LES DÉLÉGUÉS ET PAS LES MILITANTS OU AFFILIÉS.

Depuis 1988, le service de formation de la CSC Services publics a développé un programme créé par convention avec l'Institut de Promotion Sociale (IEPSCF), place de l'École des Cadets 6 à Namur.

La formation organisée dans le cadre de la promotion sociale est sanctionnée par une attestation CESS reconnue par la Communauté française.

Cette formation s'adresse aux délégués qui ont suivi les 4 journées de formation «Accueil des nouveaux délégués» et qui souhaitent se consacrer activement aux matières relatives à la sécurité et au bien-être sur les lieux de travail.

En cette difficile année 2020, les formations d'accueil pour nouveaux délégués n'ont pu avoir lieu comme d'habitude au 1er semestre.

Exceptionnellement à la rentrée de septembre 2020 la formation sera aussi accessible aux nouveaux délégués qui n'ont pas encore suivi les cycles d'accueil. Les délégués seront invités à suivre rapidement le cycle d'accueil organisé dans leur région.

## Les objectifs de cette formation sont multiples :

- Donner des outils aux délégués qui veulent s'engager dans le domaine de la sécurité et de la santé ; notamment les délégués qui sont régulièrement amenés à faire des visites de bâtiments.
- Préciser le cadre légal et les enjeux pour négocier plus efficacement.
- Permettre des rencontres et des échanges d'expérience avec d'autres délégués appartenant à des secteurs différents.

La formation se fait uniquement à Namur et se donne principalement le jeudi de 9h30 à 16h. La CSC Services publics prend en charge les frais d'inscription et les frais de déplacement ainsi que les repas pris le midi au restaurant de l'école.

La 1<sup>ère</sup> année comporte 60 périodes de cours (11 jours de formation + 1 journée d'examen en juin)

Une année complémentaire est également organisée sur 36 période (6 jours – pas d'examen).

La réussite de l'évaluation faite à l'issue de la première année conditionne la poursuite de la seconde année de cours.

## Les principales matières dispensées par des spécialistes (conseiller en prévention, médecin du travail, pompier, infirmier, ...) sont :

- Organisation générale de la sécurité
- Politique de prévention
- Les risques individuels et collectifs
- Ambiance des lieux de travail
- Premiers soins
- La médecine du travail et Ergonomie
- Aspects juridiques liés à la législation concernée
- Mission et fonctionnement des comités de concertation et comités PPT
- Prévention des incendies
- Études de cas pratiques

## Deux groupes sont prévus pour la rentrée de septembre

La matinée d'accueil est fixée pour le

- 1er groupe le 17/09/2020 (date encore sous réserve)
- 2ème groupe le 24/09/2020 (date à confirmer)

Normalement les groupes sont constitués d'une vingtaine de personnes mais ce nombre pourrait être, cette année, conditionné à d'autres impératifs de santé et de sécurité.

Toutes les inscriptions peuvent se faire auprès de votre secrétaire permanent de secteur ou de région qui relaiera votre demande. Vous pouvez aussi directement vous inscrire chez le responsable du service de formation (les coordonnées figurent ci-après). Dans ce cas, votre inscription ne sera valable qu'après accord de votre secrétaire permanent responsable.

Pour des raisons administratives, les inscriptions sont clôturées au plus tard début septembre.

Si vous êtes intéressé par cette formation ou avez des questions complémentaires, n'hésitez pas à contacter le permanent responsable des formations :

Luc VINCENT  
GSM : 0472 61 29 52  
ou luc.vincent@acv-csc.be



SECTEUR/PRISON

R



# Journal de bord sur le coronavirus

au sein des établissements pénitentiaires



Pour comprendre les difficultés d'une pandémie dans une prison, il faut imaginer un instant ce qu'est cette dernière. Fermez les yeux, et imaginez un endroit clos où le risque est à priori moindre, ajoutez des sorties et des congés pour les détenus, du personnel, tant de surveillance que médical se relayant pour assurer toutes les fonctions 24h sur 24, du personnel administratif, psychosocial et extérieur entrant et sortant pendant les heures de bureaux, et enfin les visiteurs des détenus.

Les premières mesures ont pris cours le 02 mars, une promesse de fourniture masques, gants et gel, (ce matériel n'arrivera pas avant fin mars dans le meilleur des cas). Nous avons continué à travailler comme si nous étions confrontés à la grosse grippe de Maggie De Block (elle est médecin tout de même).

Le 12 mars, le gouvernement fédéral prendra la décision qu'à partir du 14 mars le télétravail doit être privilégié et, si nécessaire renforcé, dans les prisons cette mesure sera appliquée, mais seulement pour le personnel administratif, et l'expertise psychosociale. La note de service sortira le 10 avril. Aucune autre mesure ne sera prise pour améliorer les conditions de travail du reste du personnel.

Le 17 mars, un article de journal relate que des détenus vont fabriquer des masques pour les hôpitaux, la CSC intervient directement en dénonçant le fait que les agents ne sont toujours pas fournis. L'administration nous assure que ces masques seront fournis en priorité au personnel. Ces masques arriveront le 25 mars dans le meilleur des cas.

Le 20 mars, la situation devient tendue, le personnel revient vers les délégués, les rassemblements de plus de 2 personnes sont interdits, et pourtant la promenade des détenus est maintenue, et ce parfois à plus de 20 personnes sans distanciation et sans masque. Lors d'un comité supérieur de concertation, notre directeur général ment en affirmant que le matériel nécessaire est présent, et qu'aucun cas de COVID n'est à déplorer dans les prisons. Suite à ces mensonges, le personnel met la pression pour rentrer un préavis de grève. La question se pose alors, ne serait-ce pas contre-productif et mal perçu ? Notre profession ayant été souvent stigmatisée pour sa propension à déclencher un mouvement. Finalement le préavis ne sera pas rentré, et les délégués locaux feront un travail remarquable afin d'apaiser les tensions et expliquer que des comptes seront demandés après la crise.

Le 23 mars les incidents avec détenus débutent, dont 2 très médiatisés à Lantin et Jamioulx, mais dans d'autres établissements des agents sont blessés aussi.

Le 26 mars, K. Geens affirme que tout est calme dans les prisons, et qu'il comprend le désarroi des détenus. Visiblement les informations lui arrivent de la même manière que le mode d'emploi pour mettre un masque de protection.... Cette liste pourrait continuer, mais j'aimerais terminer par une note positive.

A ce jour 69 agents ont été infectés, et 19 détenus. Ce qui démontre que le personnel dans son ensemble a été vigilant et professionnel dans son approche.

Un grand merci au personnel, aux délégations, pour ce travail remarquable dans des conditions difficiles, et avec très peu de considération du grand public, de la presse, et surtout de son ministre.

JP MATHIEU

 **Police**

**COVID 19** Bruxelles CAPITALE Ixelles

**CIRCULEZ Y A RIEN A VOIR !**

**Propageons l'information, pas le virus !**

**Début janvier, nous nous congratulions pour une bonne année 2020 sans se douter que quelques semaines plus tard l'impensable allait se produire. Nous avons bien entendu parlé vaguement d'une problématique sanitaire en Chine mais cela nous semblait tellement loin...**

On nous avait dit qu'il s'agissait d'un virus comme une grippe un peu plus virulente mais sans plus.

Cette année 2020 devait être chargée syndicalement, renouvellement des instances, élections sociales, congrès régionaux, congrès de secteur et enfin en novembre notre congrès national.

Nous avons donc préparé et organisé nos élections et puis tout s'est arrêté un 13 mars.

Il a bien sûr fallu s'adapter à cette nouvelle donne qu'est le COVID 19. Quid des réunions internes, des réunions avec l'autorité, comment continuer à donner le meilleur service possible à nos affiliés pendant cette période de confinement et bientôt période de déconfinement ?

Sacrée gageure pour finir ! Et pourtant, avec la bonne volonté de tous nos délégués permanents et délégués locaux, nous y sommes arrivés tant bien que mal.

Merci à eux, qui sur le terrain ont été le relais des craintes, des incertitudes de nos affiliés et des membres de la police intégrée. Nos collègues, gardiens régaliens, premiers sur le terrain afin de faire respecter les règles de distanciation ont eu mal à partie avec leurs propres autorités notamment dans le cadre du bien être et de la prévention.

Incroyable me direz-vous et pourtant. La problématique des équipements de protection individuel (protège un individu contre un risque donné, et selon l'activité qu'il sera amené à exercer. D'une manière générale, l'ensemble du corps peut et doit être protégé) est vite apparue. Il manquait de tout, gel hydroalcoolique, gants, masques chirurgicaux, FFP2 etc.,

**Dès le 16 mars**, la CSC Police relayait les inquiétudes au sein des académies de police. Le 12 mars, le Conseil National de Sécurité annonçait des mesures prises au sein des établissements scolaires dont font parties bien évidemment les académies de police.

Les recommandations prévoyaient de développer des modules de cours à distance ou de mettre en place des alternatives aux cours dispensés de façon magistrale.

Bien que les sessions de sport et de maîtrise de la violence soient suspendues, nous devons constater que la transposition de ces recommandations est difficile voire impossible au sein de nos académies.

Alors que l'on encourage la distanciation sociale, les élèves restent confinés à plusieurs dizaines dans des classes où l'on ne peut prendre aisément ces distances.

Nous apprenons également que certaines écoles provinciales ont annulé des formations à destination des Pompiers et des Ambulanciers mais que sous la pression du Ministre de l'Intérieur, elles se sont vues contraintes de maintenir les formations des aspirants policiers.

La CSC Police a dénoncé ce manque de cohérence et l'absence de mesures permettant de rencontrer les recommandations du Conseil National de Sécurité.

La CSC Police a logiquement demandé la fermeture des académies de police dans l'attente que des mesures puissent être prises.

**Le 18 mars**, avait lieu le début du confinement à 12h00. Dès lors pour la première fois dans l'histoire des Comités Supérieurs de Concertations, une réunion se tenait par visioconférence. Nous apprenions que cette réunion allait se dérouler sur trois axes :

- État de la situation – Task force
- Proposition de report des congés
- Évolution de la situation/mesures prises

Cette Task force est composée des responsables de la Police Fédérale et de représentants de la CPPL (les Polices Locales). Elle évalue au jour le jour la situation. Un état des lieux est opéré régulièrement au niveau des absences et de la capacité mobilisable.

L'organisation prévoit que les missions des premières lignes seront assurées par les unités de la Police Locale et certaines unités de la Police Fédérale afin d'assurer le contrôle et le suivi des mesures prévues par le Conseil National de Sécurité.

La Police Fédérale se tiendra en réserve afin de porter assistance aux zones en difficulté ou afin de maintenir le contrôle des frontières et/ou la gestion de la transmigration. L'autorité nous confirme que ces mesures peuvent être adaptées en fonction de la situation et de son évolution.

Concernant les mesures au sein de la DGJ, celles-ci seront communiquées prochainement. Le nouveau Directeur, Monsieur SNOECK s'y est engagé. Nous saluons ces mesures qui, selon nous, vont dans le bon sens.

Concernant les mesures au sein de DGR, nous apprenons que les sessions de recrutement sont actuellement maintenues.

### IL S'AGIT D'UN POINT DE BLOCAGE POUR NOUS !!!

Nous n'arrivons pas à comprendre le positionnement de l'autorité alors que l'on demande un confinement et de limiter nos déplacements, on maintient l'obligation pour des civils de se déplacer afin de participer à des sélections. Selon nous, ces déplacements n'entrent pas en ligne de compte dans les recommandations du Comité National de Sécurité.

Nous apprenons que DRL se réorganise pour assurer la continuité du service. Conscients de la tâche qui incombe à nos collègues et de l'inquiétude de celui-ci nous invitons l'autorité à prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité de son personnel. Nous attirons l'attention de l'autorité sur ce personnel et refusons qu'il procède à des décontaminations.

Une proposition de report des congés a été opérée par l'autorité. Cette proposition consiste à reporter les congés non pris en 2019 jusqu'au 31/12/2020. Il est clair qu'au vu de la situation, nous avons soutenu cette proposition.

Concernant les divers équipements nécessaires et utiles pour que nos collègues puissent mener à bien leurs missions, nous avons appris qu'un monitoring serait opéré.

Une nouvelle fois, nous avons réclamé une analyse de risques relative à la situation vécue et ce afin d'en retirer des éléments de prévention pour l'ensemble du personnel de la Police Intégrée. Rappelons que cette analyse a été sollicitée depuis le début de la crise.

Nos demandes concernant l'uniformisation des mesures et des directives pour l'ensemble des membres du personnel de la Police Intégrée n'ont pas été retenues. Cette tâche est dévolue à la Task force composée de représentants de la Police Locale et des responsables de la Police Fédérale. L'autorité se dit consciente des difficultés et tâchera de répondre au mieux aux inquiétudes soulevées.

Concernant les nombreuses questions posées par le personnel, l'autorité renvoie au Call Center mis en place. Dès lors, nous invitons l'ensemble de nos collègues à prendre contact avec ce service afin d'obtenir des réponses concernant leur situation individuelle. Une FAQ est également à disposition et consultable par l'intermédiaire de ce lien : [https://bpolb.sharepoint.com/sites/WiKiPoIWellbeing\\_fr/SitePages/3-Sant%C3%A9-AgentsBiologiques-Coronavirus-FAQ.aspx](https://bpolb.sharepoint.com/sites/WiKiPoIWellbeing_fr/SitePages/3-Sant%C3%A9-AgentsBiologiques-Coronavirus-FAQ.aspx)

Comme pour les soins de santé et vu l'exposition de nos collègues, nous avons sollicité que l'autorité prenne contact avec FEDRIS afin de voir dans quelle mesure une contamination au virus (en activité de service) pourrait faire l'objet d'une reconnaissance en maladie professionnelle.

Nous avons dû constater une fois de plus, une fois de trop que notre autorité intervient trop souvent de manière réactive plutôt que proactive. Autrement dit, l'autorité intervient toujours avec un coup de retard !

**Le 24 mars**, nous posons la question suivante : Les policiers sont-ils vraiment immunisés ? Prévoir le pire pour ne pas devoir en faire usage. Adage populaire plein de bon sens que certains malheureusement ont refusé en son temps. Avec les conséquences désastreuses que nous connaissons aujourd'hui.

La police intégrée en fait partie, au-delà de ce constat et au vu du déficit de matériel de protection (masque FFP2, gel, gants) et ce malgré la livraison de masques ces dernières heures, nous devons constater que nos policiers ne sont pas prioritaires dans l'attribution de ce matériel de protection alors qu'il y va de leur santé !

S'il est évident que les personnels de santé doivent bien sûr en être dotés en priorité, il n'en est pas moins vrai que nos collègues, sont également exposés au public porteur ou non du covid19 !

Comment leur expliquer que le COVID 19 ne les impactera pas !

Nos collègues sont appelés à faire respecter le confinement, or ces derniers jours nous constatons via différents médias que la plupart d'entre eux lors de ces interventions ne sont protégés ni au moyen de masque ni de gants.

Nos collègues ont toujours fait preuve de professionnalisme, d'abnégation dans leur travail en général et lors des crises en particulier.

En revanche, nous constatons un «certain amateurisme» alors que cette situation d'urgence mériterait des moyens à la hauteur de ladite situation....

La CSC Police a demandé au gouvernement que les différents services de la police intégrée (Police Fédérale et Police Locale) soient équipés en suffisance des moyens de protection individuelle (masque FFP2, gants & gel désinfectant) dont ils ont besoin au quotidien pour faire face au COVID 19 !



**Le 26 mars**, nous dénonçons une situation scandaleuse et menaçons d'un préavis de grève si nous n'étions pas entendus !

Si nos collègues comprennent parfaitement le besoin prioritaire & urgent d'équiper le personnel des soins de santé en masques FFP2 & autres, ils sont également conscients qu'il n'y a aucun stock permettant de rencontrer leurs besoins au quotidien. Triste réalité, il n'y a tout simplement pas suffisamment de masques pour tout le monde.

Pour les collègues qui ont la chance d'en avoir à disposition, l'utilisation est strictement encadrée et cela ne peut se faire que dans des cas très précis et non pas systématiquement. Les policiers sont donc en première ligne, sans masques, pour faire appliquer les mesures de confinement.

Non seulement nous devons constater qu'ils sont des victimes potentielles du virus mais à terme, ils seront des vecteurs possibles de l'épidémie ! Actuellement, aucune analyse de risques n'a été réalisée dans le cadre de la pandémie du COVID 19 pour la Police Intégrée.

### SITUATION UBUESQUE !

Pour garantir la santé de nos collègues en général et celles de nos concitoyens en particulier, nous nous interrogeons :

- Quand l'analyse de risques sera-t-elle enfin disponible ?
- Quels sont les stocks de masques disponibles (chirurgicaux, FFP1 et FFP2) au sein de la police intégrée ?
- Disposer d'une ventilation par catégorie et nombre de masques qui ont été commandés afin d'affronter la période du confinement qui risque de perdurer.
- Connaître les délais d'approvisionnement et de mise à disposition de ce matériel pour l'ensemble de la police intégrée.

Une réunion syndicats/autorités, aura lieu le lendemain 27mars. EN CAS DE RÉPONSE INSATISFAISANTE DE LA PART DES AUTORITÉS, UN PREAVIS DE GREVE SERA DEPOSE !

**Le 27 mars** se tenait un Comité Supérieur de Concertation ayant pour unique thème le Covid19 et son impact sur l'ensemble de la Police Intégrée. Plusieurs points ont été abordés et certaines réponses ont été apportées :

- Au sein de la police intégrée, plusieurs cas de COVID 19 sont avérés. Ces chiffres sont à relativiser car ils sont recueillis par le Contact Center et il semble que l'ensemble des entités ne remontent pas nécessairement ces données.
- La piste évoquée de tester l'ensemble du personnel au Covid19 n'est actuellement pas retenue car sa mise en œuvre serait difficile (pas assez de tests) et dépend de décisions du Gouvernement Fédérale.
- La CSC Police a relayé ainsi que d'autres OS des dysfonctionnements concernant l'application des mesures décidées et communiquées par la Task Force Police Intégrée. Nous apprenons qu'une GPI (circulaire) est en cours de rédaction auprès du Ministre de l'Intérieur. Celle-ci devrait, imposer le respect des décisions prises par la Task Force (pas de date de publication communiquée).
- Concernant le matériel de protection, l'autorité nous signale avoir passé plusieurs commandes en ce sens. Nous sommes informés que l'ensemble des besoins et la gestion des demandes sont centralisées par le SPF Santé. De l'équipement est mis/sera mis à disposition des DCA ainsi que pour les zones de police connaissant des problèmes d'approvisionnement.
- La problématique des masques de protection a une nouvelle fois été abordée. Nous avons rappelé à l'autorité qu'il s'agit d'un sujet urgent pour le personnel qui est exposé sur le terrain.

Encore une fois, notre demande même si elle semble entendue ne sera pas mise en application. L'autorité s'en tient aux recommandations émises par le Conseil National de Sécurité. Par suite de ce nouveau refus, la CSC Police consulte son service juridique afin de consolider son dossier et de prendre les mesures idoines le plus rapidement possibles.

- Une nouvelle fois, nous devons constater l'absence de l'analyse de risques globales concernant le Covid19. Cette analyse devrait apporter des éléments/des recommandations pour le personnel. Celle-ci pourrait enfin atterrir ce mercredi... ou pas.
- En séance, nous apprenons que du côté Francophone, les aspirants qui avaient été mis à disposition au sein des zones sont rappelés. Une directive est en cours de rédaction les concernant. Celle-ci ne nous sera pas soumise. L'autorité nous confirme qu'elle sera prochainement publiée. Nous rappelons à l'autorité que des fuites



ont été organisées au sein de ces services et que nous sommes curieux de voir ce qu'il en sortira.

- Malgré un démarrage lent, le télétravail semble progresser au sein des différentes entités de la Police Intégrée. DRI travaille d'arrache-pied pour augmenter les licences permettant aux collègues d'en bénéficier. Nous saluons par la même occasion ces travailleurs de l'ombre.
- Nous profitons également de l'occasion pour sensibiliser l'autorité à la pression pouvant être mise sur certains travailleurs lorsqu'ils sont chez eux. En effet, les conditions de télétravail actuelles ne sont pas optimales et donc, les responsables doivent être en mesure de comprendre que leur collaborateur ne peut être à 100%. Nous demandons qu'il soit fait preuve de compréhension et de latitude.
- Dans le cadre des discussions, il nous est confirmé que le personnel du DAB est actuellement mis en préavis pour venir en renfort au sein des prisons. Des réserves sont prévues à cet effet mais il n'est actuellement pas question de les engager. Des renseignements complémentaires devraient nous parvenir prochainement.
- Notre demande concernant la transmission des décisions prises dans le cadre de la Task Force des Zones de Police de Bruxelles reste intacte. Il s'agit pour nous, d'assurer un suivi des recommandations prises dans ce forum et d'en constater l'application et au besoin de relayer les problématiques qui nous remontent.

D'autres questions / problématiques / situations seront abordées lors d'une prochaine réunion déjà prévue ce 03/04/2020.

**Le 1<sup>ER</sup> avril**, en front commun CSC, SLFP, SNPS a été faite concernant le dépôt d'un préavis de grève.

Nous souhaitons que l'autorité revienne sur son point de vue et admette que le personnel policier est bien une catégorie professionnelle prioritaire. Nous souhaitons ensuite un débat sur la manière d'équiper correctement nos collègues, et sur le timing envisagé pour arriver à un équipement suffisant.

Enfin, nous souhaitons débattre des modalités d'usage de cet équipement. Vu les nombreux problèmes de correctes applications de la note CG- 2020/1484 datant du 20/03/2020 aussi bien en police fédérale qu'en police locale, le Front commun a décidé :

1. De déposer un préavis de grève identique pour les corps de police locale si les choses ne se déroulent pas de manière satisfaisante pour ce préavis-ci ;
2. De continuer à déposer un préavis de grève propre à chaque entité concernée par un irrespect de la note susmentionnée.

Nous rappelons la pyramide des âges du secteur policier, qui fait que par l'âge moyen, le personnel policier se situe dans un groupe de personnes potentiellement à risques. Il est important de retenir que les organisations syndicales du secteur policier ne veulent en aucune façon enlever le droit d'une autre profession aux éléments essentiels de protection, MAIS il est évident que nous nous devons de défendre les membres du personnel policier qui sont une pièce tout aussi essentielle de cette guerre (dixit plusieurs autorités politiques) menée au COVID 19.

Enfin, au-delà des policiers qu'il s'agit de protéger, c'est toute la population qui s'en trouverait ainsi un peu mieux protégée, car un policier en circulation tout au long d'une journée rencontre beaucoup de citoyens, et devient de ce fait, en l'absence de masques, un vecteur potentiel de la maladie.

Ce préavis concerne tous les membres du personnel de la POLICE FEDERALE or ceux déjà concernés par un autre préavis. Et cette grève prendrait cours le 12 avril 2020 à 00.01 heures, et se terminera le 19 avril 2020 à 23.59 heures.

**Le 11 avril**, après plusieurs réunions en Comité de Négociation et en Comité Supérieur de Concertation, notre préavis de grève a été retiré.

En effet lors de deux réunions de négociation et de concertation, les 3 et 7 avril, avaient généré des résultats répondant aux deux premiers axes de notre préavis. Une dernière et longue réunion s'est tenue le 10 avril après-midi. Elle a livré aussi un certain résultat s'attachant au troisième et dernier axe du préavis.

Suivent deux extraits de la dernière communication du ministre à notre attention :

1. Le Ministre de la Sécurité et de l'Intérieur s'engage à mettre à la disposition des policiers de terrain les équipements de protection déjà disponibles de manière maximale, en mettant l'accent sur les services de première ligne de la police fédérale qui sont chargés du contrôle aux frontières et de la transmigration. À cette fin, la police fédérale en particulier - en fonction de la marge

calculée sur les masques FFP2 disponibles - les mettra également à disposition au maximum par le biais de kits pouvant être utilisés par les policiers dans les cas où les règles de distanciation sociale de base ne peuvent être respectées.

2. Le Ministre de la Sécurité et de l'Intérieur a obtenu l'accord au sein du gouvernement fédéral de permettre à la police intégrée de pourvoir elle-même aux équipements de protection nécessaires par le biais d'un marché public propre pour lequel la procédure d'achat sera effectuée dans les plus brefs délais. Dans le même temps, toutes les autres possibilités d'acquisition d'équipements de protection et de distribution sur le terrain seront exploitées (aussi bien les différents types de masques de protection que les lunettes de protection et les écrans de protection faciale/visière). Par la suite, il sera également examiné si les masques non conformes achetés par l'intermédiaire de la Task Force fédérale « De Backer » sont de qualités suffisantes pour l'exécution de certaines missions de police et, le cas échéant, peuvent être récupérés.

Après avoir entendu et pris la juste mesure des différents engagements exprimés par l'autorité, le Front commun CSC-SP, SNPS et SLFP Police a donc décidé de retirer le préavis de grève.

Cependant, il doit être clair que la concertation n'était pas finie concernant l'analyse de risques global agents biologiques, et la concrétisation des engagements (aussi étendue que possible) devra être un réel signe positif visible aux yeux des membres du personnel du secteur police..

**Le 17 avril**, nous obtenions enfin un document reprenant l'analyse de risque global agents biologiques – COVID 19 finalisé.

Mais que propose cette analyse de risques ? Est-elle satisfaisante ? Les recommandations de base publiées depuis le début de la crise restent inchangées :

- Appliquer les règles de la distanciation sociale
- Ne pas donner la main, ne pas embrasser
- Manipuler les documents, etc. avec précaution (par exemple, passeport pris dans la bouche)
- Ne pas toucher le visage avec les mains
- Se laver régulièrement les mains (avec de l'eau et du savon ou un gel à base d'alcool)

- Protocole de toux et d'éternement (dans les mouchoirs en papier, dans la cavité du coude)

Lorsque les règles de distanciation sociale ne sont pas applicables par exemple en cas de contrôle statique en plein air et lorsque, pendant le contrôle, le citoyen tousse ou éternue, des mesures supplémentaires peuvent être prises en fonction de la situation.

- Adaptez votre comportement à la situation, c'est-à-dire ne vous mettez pas dans la direction de la personne qui tousse ou éternue, ne venez pas avec vos mains sur le visage, lavez-vous les mains régulièrement
- Demandez au citoyen d'appliquer l'hygiène de la toux, d'éternuer dans le coude, etc.

Si les règles de base de la distanciation sociale ne peuvent être appliquées, l'employeur doit fournir des équipements de protection collective et/ou individuelle.

Si nous pouvons rejoindre ces mesures de prévention générales, de nombreuses questions restent en suspens. Quid des équipements de protection collective et/ou individuelle et de leurs usages au sein de la Police Intégrée? Quid de l'analyse des postes de travail de nos collègues ou des missions qui leurs sont confiées ? Quand et comment doivent-ils porter tel ou tel équipement ? Quelles sont les activités essentielles ou non ?...

Ces interrogations qui persistent et empêchent, selon nous, une évolution et une harmonisation des directives émises le 20/03/2020 dans la note « COVID 19 – équipements de protection individuelle ». En effet, l'analyse de risques proposées étant bien trop générale, les mesures de prévention le sont tout autant.

Dès lors, nous estimons que le document qui nous est présenté doit encore faire l'objet d'adaptations que nous avons déjà sollicitées à plusieurs reprises.

Pour ces motifs, la CSC Police ainsi que les autres organisations syndicales a rendu un avis négatif sur l'analyse de risques agents biologiques Police Intégrée.

Les discussions se poursuivront prochainement et nous ne manquerons pas de revenir vers vous.



# La réforme MILAC, le visage du secteur de l'accueil de la petite enfance de demain (... ou après-demain)

La réforme MILAC dresse le portrait de l'accueil des enfants une fois l'ensemble des étapes de transformations franchies. Les choses ne se feront pas du jour au lendemain mais, au fur et à mesure, les mesures appliquées dirigeront le secteur vers cette photo finale.



## Un projet à long terme

A terme, la simplification est espérée. Fini l'impressionnant nombre de types de structures d'accueil, fini les conditions d'agrément différentes et fini les subventions différentes de l'un à l'autre. Parce qu'au final, peu importe la façon dont les choses s'organisent, les objectifs sont les mêmes : permettre aux parents de confier leur enfant en toute confiance et assurer le bien-être et le développement de celui-ci.

Par cette réforme et les moyens dégagés, les objectifs sont de garantir :

- L'accessibilité et le service universel.
- L'accessibilité financière pour les parents.
- Et faciliter l'accès à l'inscription via les systèmes de gestion en ligne.
- L'accessibilité socio-culturelle.
- L'accessibilité horaire.
- Et améliorer la formation continue.
- Et appliquer les principes de simplification administrative à toutes les mesures administratives résultant de la réforme et informatisation des procédures.

## Les futures structures

Même si les choses vont se mettre en place petit à petit, en examinant les possibilités d'évolution et de transformation des structures existant actuellement, demain, les cartes vont être redistribuées.

Il n'existera plus que 3 types de structures :

- L'accueillante d'enfants indépendante ;
- le service d'accueillantes à domicile ;
- la crèche.

L'accueil d'enfants en dehors du cercle familial dépendant de l'autorisation de l'ONE, seule l'accueillante d'enfants à domicile ayant le statut d'indépendant pourra exercer cette activité en tant que personne physique. Les services d'accueillantes d'enfants à domicile (salarisées) et les crèches, seront quant à eux organisés soit par un pouvoir public, soit par une ASBL.

Chaque structure sera subventionnable à différents niveaux :

- Niveau 0 : milieu d'accueil ayant une autorisation de fonctionnement mais non subsidié ou non retenu dans la programmation établie en fonction des besoins de chaque région.

- Niveau 1 : c'est le niveau de base octroyé à un service répondant aux besoins de programmation.

- Niveau 2 : c'est le niveau complémentaire de subvention pour le service concerné par le niveau 1, qui propose plus de places d'accueil.

- Niveau 3 : l'idée est ici de soutenir les pouvoirs organisateurs qui s'investissent avec une intensité particulière dans l'accueil d'enfants en situation de vulnérabilité particulière et dans le soutien à la parentalité de leur famille.

Concernant les accueillantes d'enfants indépendantes, la capacité autorisable sera de 4 équivalents temps plein (maximum 5 présences simultanées d'enfants) pour une accueillante. Les capacités inférieures ne seront plus autorisées. Le subside de base sera de 250€/place/an et d'un lien fonctionnel avec le référent santé de l'ONE.

Concernant les services d'accueillantes d'enfants à domicile, l'autorisation sera donnée pour 36 places (20 aujourd'hui), c'est-à-dire un service de 9 accueillantes salariées disposant chacun de 4 places d'accueil. Cette capacité sera majorable par tranches de 36 places. Les « petits services » sont donc appelés à se développer. Le personnel du service sera subventionné :

- Subvention de base (niveau 1) : ½ temps de direction pour une service de 36 places ou 1 temps plein pour un service de 72 places ou plus.

- Subvention d'accessibilité (niveau 2) : en complément de la première subvention, 1 temps plein de personnel psycho-médico-social (PMS) sera subventionné pour les services de 72 place ou plus AINSI que les emplois des accueillantes (y compris les frais forfaitaires de fonctionnement).

- Subventions d'accessibilité renforcée (niveau 3) : en complément des deux premières subventions, ½ temps d'encadrement de personnel PMS sera pris en charge pour les services jusqu'à 36 places, ¾ temps pour les services jusqu'à 72 places, et 1 temps plein pour les services au-delà de 72 places.

Concernant les crèches (soit l'ensemble des structures actuelles d'accueil collectif), l'autorisation sera donnée pour 14 places minimum (12 aujourd'hui pour les maisons communales d'accueil des enfants). Cette capacité sera majorable par tranche de 7 places. Le milieu d'accueil devra assurer la présence d'au moins un accueillant par tranche de 7 enfants présents ainsi qu'un membre du personnel de direction (1/2 temps dans tous les cas, 1 temps plein pour les crèches de 70 places et plus). Le personnel de la crèche sera subventionné :



- Subvention de base (niveau 1) : un temps de direction (1/2 temps par crèche et 1 temps plein si plus de 70 places) et une subvention pour le travail du médecin à partir de 21 places.

- Subvention d'accessibilité (niveau 2) : en complément de la première subvention, le personnel d'encadrement PMS est subventionné à raison d'1/2 temps à partir de 28 places et 1/2 temps supplémentaire par tranche de 14 places supplémentaires. Le personnel accueillant à raison de 1.5 temps par tranche de 7 places.

- Subvention d'accessibilité renforcée (niveau 3) : en complément des deux premières subventions, 1/2 temps d'encadrement de personnel PMS sera pris en charge pour les services jusqu'à 35 places, 3/4 temps pour les services jusqu'à 70 places, et 1 temps plein pour les services au-delà de 70 places.

Le code de qualité de l'ONE et les obligations des structures en termes de locaux et d'hygiène (par exemple les superficies minimales) restent d'application. De ce fait, certains services seront amenés à évoluer.

## La disparition de certains types d'accueil

Dans cette vision à long terme, les co-accueils ont complètement disparu. Tout comme les accueillantes d'enfants conventionnées.

Le projet pilote concernant le statut d'accueillante salariée ayant été un réel succès, le statut de salarié va être implémenté à l'ensemble des professionnelles actuellement en fonction, d'ici 2025. D'ailleurs, il n'est, depuis janvier

2020, plus possible d'être recrutée en tant qu'accueillante conventionnée. Toutes les nouvelles accueillantes sont engagées via un contrat de travail et doivent être en possession des titres et diplômes nécessaires.

De même, depuis le début de l'année il n'est plus possible d'ouvrir de nouveaux co-accueils. Les existants sont amenés à se transformer vers l'une des structures prévues. Et ce d'ici 2025.

## Qualification du personnel

Les exigences de qualification du personnel iront de paire avec l'amélioration de la qualité de l'accueil.

- Le personnel accueillant : le niveau CESS minimal est requis.

- Le personnel d'encadrement PMS : le niveau bachelier à finalité psycho-médico-sociale est obligatoire.

- Le personnel de direction : le niveau de bachelier à orientation psycho-pédagogique et un certificat complémentaire sont nécessaires.

Afin de permettre aux travailleurs aujourd'hui en fonction de continuer d'exercer, des assimilations et des possibilités d'évolution (verticale et horizontale) verront les jours dans les prochains mois.

Pour tout complément d'information : Marie TILLIERE - marie.tilliere@acv-csc.be

# Témoignage d'une aide-soignante

Marianne Chardron est aide-soignante à la résidence de la Knippchen, qui dépend du CPAS d'Arlon.

« J'ai pour principe de dénoncer les choses quand ça ne va pas mais aussi de savoir remercier quand tout va bien et le faire savoir.

Depuis le début de cette crise sanitaire nous avons eu plusieurs réunions d'information avec le DG, la direction et les chefs de service. Toutes les infos et promesses faites ont été tenues. En effet pendant la crise sanitaire :

- augmentation des temps de travail pour les agents qui le désiraient ;
- prolongation de certains contrats ;
- réorganisation de certains services pour venir prêter mains fortes au service soin.

En ce qui concerne le matériel nous sommes comme le reste de la Belgique mais les chefs de service ont géré avec bon sens ce qui nous permet de nous protéger et d'économiser un maximum le matériel afin de pouvoir tenir sur la longueur. La distanciation sociale dans notre métier est quelque chose qui fait sourire je pense mais, malgré cela, il nous a été demandé de faire nos rapports de transmissions entre services dans une plus grande salle au lieu d'être dans la salle de garde qui est une pièce beaucoup plus petite afin de respecter au maximum cette mesure.

Petits cadeaux pour les agents : le Président Monsieur Deworme ainsi que le DG Monsieur Jean-Michel Ballon offrent aux agents le fait de pouvoir profiter du service repassage de la RK. C'est-à-dire nous pouvons faire repasser une manne de linge par semaine et cela gratuitement (afin de nous soulager niveau travail à la maison).

Il nous est aussi possible de prendre des repas à emporter à un prix très démocratique. Ils ont eu à l'égard des agents plusieurs attentions touchantes et n'oublions pas que quelque part ils n'y sont pas obligés !

Je pense sincèrement que depuis le début de cette crise sanitaire les agents du CPAS d'Arlon ont été soutenus et compris par leur hiérarchie.

Nous avons tous à tous les niveaux travaillé ensemble et ce dans le même but : le bien-être de nos résidents et combattre le COVID 19. »





# CARTE BLANCHE

## Les crises comme révélateur de la nécessité des services publics...

Longtemps mis en avant comme exemple d'une gestion de l'Etat qui se voulait juste et équitable envers tous ses citoyens, les services publics ont été mis à mal depuis plus de 40 ans. Le nouveau (néo) libéralisme a cherché à remettre en cause tout ce qui était institutionnalisé<sup>1</sup> depuis notamment le pacte social d'après-guerre.

Après avoir reçu les coup de boutoir des années 80 (Reagan, Thatcher, Martens,...), les assauts des années 90 et de la création européenne sur fond de marché unique et de libéralisation, les précédents gouvernements – particulièrement le dernier – n'ont eu de cesse de diminuer les moyens alloués aux institutions de l'Etat.

Pourtant, à chaque crise, c'est vers l'Etat que l'on se tournait pour résoudre les problèmes, atténuer les effets, sauver la société en péril. Lors de la crise financière, n'est-ce pas les deniers publics qui ont été utilisés pour sauver les banques ?

La logique libérale était bien claire dans ses pratiques : individualiser les profits, socialiser les pertes...

Sous couvert de réduction des déficits publics ou encore d'harmonisation des pratiques – dans une logique de nivellement des droits par le bas – on a diminué le nombre de travailleurs, réduits les budgets, dénoncés les acquis sociaux, etc. Bref, on a organisé la déliquescence des instruments de l'Etat.

On y a également injecté, au travers de réformes devant améliorer son efficacité, son efficience, sa productivité et réduire sa prétendue politisation, nombre de pseudos nouvelles formes d'organisation du travail qui n'étaient rien d'autre que des modes de gestion du secteur privés appliqués aux services publics. La pression au travail s'est accrue, la « lenteur administrative » a fait place à une rapidité qui a sacrifié la qualité sur l'autel de la quantité, le travail s'est précarisé et, dans les conseils d'administration, l'enrichissement personnel a souvent pris le pas sur le service de l'intérêt général.

Pourtant la crise que nous vivons actuellement, comme les précédentes, nous révèle l'importance d'une collectivisation des réactions. En effet, la plupart des pays qui ont dans un premier temps prôné l'immunisation collective, la logique individuelle, ont fait marche arrière ou se préparent à vivre une catastrophe sanitaire sans précédent. La logique du marché appliquée au matériel de soin est une honte que l'Histoire jugera. L'augmentation du prix des masques de protection dans un contexte de crise sanitaire ne devrait pas être permise. La délocalisation dans un contexte de mondialisation de l'économie capitaliste ne nous permet pas de produire et de disposer du matériel indispensable à la santé des citoyens. Tout cela pour des questions de profit !

Le service public c'est l'inverse de cela ! Il a pour mission de servir l'intérêt général, l'intérêt de tous. Il ne recherche pas le profit mais offrir à tous les mêmes services. Il est un

modèle de société solidaire car il redistribue l'impôt sous forme de service à la population.

La définition du juriste français Léon Duguit (1923) va dans ce sens : « Relève du service public toute activité dont l'accomplissement doit être assuré, réglé et contrôlé par les gouvernants, parce que l'accomplissement de cette activité est indispensable à la réalisation et au développement de l'interdépendance sociale et qu'elle est de telle nature qu'elle ne peut être réalisée complètement que par l'intervention de la force gouvernante.<sup>1</sup> »

Notre pays a été en partie influencé par la conception française de l'administration. Au travers de l'évolution du contentieux administratif et de l'influence des pays voisins, le service public belge va se cristalliser autour de trois grands principes qui peuvent se regrouper sous l'appellation des lois du service public. Il s'agit du principe de continuité, du principe d'égalité et du principe de mutabilité. Le principe de neutralité viendra s'ajouter après la réforme de la Constitution en 1993. Le principe de continuité découle directement la Constitution qui institue la permanence de l'Etat. Elle est importante en cela que rien ni personne ne peut suspendre ni l'Etat de droit ni la Constitution. Le principe d'égalité se réfère directement de l'article 10 de notre Constitution et « implique tout d'abord que tous ceux qui se trouvent dans la même situation soient traités de la même manière<sup>2</sup> ». La loi du changement ou principe de mutabilité vient de la nécessité de l'Etat de devoir s'adapter continuellement à l'évolution de l'intérêt général qui forcément évolue en même temps que nos sociétés évoluent. De cette loi découle toutes les relations entre l'Etat et ses citoyens, entre l'Etat et ses agents. Car pour pouvoir s'adapter, l'Etat ne peut pas être contraint. Il agit donc de manière réglementaire. La neutralité ou transparence des actes administratifs doit améliorer la compréhension des décisions publiques et leur accessibilité. Les derniers scandales nous montrent qu'il faut la renforcer pour améliorer la confiance nécessaire des citoyens envers l'Etat et ses organes.

Aujourd'hui, notre modèle belge tient le coup vaille que vaille. Mais imaginez un instant quel aurait pu être la réaction de l'Etat si on n'avait pas désinvesti dans les services publics ?

La crise que nous vivons est une catastrophe sans nom. Mais le déconfinement et l'après crise vont constituer une opportunité de changement qu'il ne faudra pas laisser passer.

Nous avons l'occasion de rebâtir une société refondée sur les services publics, avec une économie dont la redistribution des richesses serait centrée sur l'intérêt général et pas l'intérêt de quelques-uns. Si le tout au public a été un échec dans l'histoire du 20e siècle, le modèle que nous connaissons actuellement en est un également : les inégalités s'accroissent, nous produisons davantage de richesses mais elles profitent à quelques-uns au détriment du plus grand nombre, on individualise les droits, on crée une société à deux vitesses où le chacun pour soi prévaut.

Mais que nous montre le confinement actuel ? Les solidarités se recréent entre citoyens (production de masques fait maison, entraide pour faire les courses des personnes les plus précarisées par la crise, on privilégie les circuits courts,...). Ne faisons pas d'angélisme, il existe des exemples inverses mais ils ne doivent pas occulter le besoin de solidarité, de social, de collectif que la plupart des gens ont.

C'est dans ce contexte qu'il faut des services publics plus forts, plus justes pour pouvoir rendre un service de qualité. Mais des services publics expurgés de toutes notions d'intérêts privés, individuels. Si le service aux usagers doit se faire dans l'intérêt général avec la solidarité comme valeur centrale, l'organisation et le fonctionnement des services publics devra aussi se repenser en dehors de toute notion d'enrichissement personnel. Il ne peut y avoir de profit sur le dos de la collectivité. Car la plupart des citoyens ne sont pas dupes. Ils ressentent bien que la tactique de la débrouille ne devrait pas être la norme. Ils perçoivent clairement que leur contribution à la société sous la forme de l'impôt pour enrichir des individus qui ont vu dans les services de l'Etat un canal d'ascension économique tout tracé.

Alors nous pourrions inverser la logique d'Adam Smith ou de Marshall, en considérant que les services publics sont a priori plus efficaces que le marché ! C'est finalement au marché de démontrer, en cas de « défaillance de l'intervention publique<sup>1)</sup> » qu'il fera mieux que l'Etat. Soyons de bons comptes, le système économique actuel marchande tout ce qu'il peut : le biotope (faune, flore, animaux exotiques dont le pangolin, les travailleurs jusque dans leur santé, les citoyens jusque dans leur liberté,...). Ce système se veut corne d'abondance pour une minorité jamais rassasiée. Et à la fin, c'est l'intérêt général qui sera frappé, note espèce, toutes les espèces vivantes, la planète, par cet amassage de richesses intempestifs.

Il devient impératif que nous nous mettions autour de la table pour concrétiser la société de demain. Une société centrée sur les services publics et avec un modèle économique qui soit au service de l'intérêt général. Ce Moment nous devons le saisir car il serait inacceptable que nous retournions, une fois la crise passée, au business as usual.

Mounia BENSLAMA

Secrétaire régional intersectoriel CSC Services publics Charleroi entre-Sambre et Meuse, Dominique Wilkin, secrétaire régional intersectoriel CSC Services publics Province du Luxembourg, Gaston Merkelbach, secrétaire régional intersectoriel CSC Services publics Liège-Verviers-Ostbelgien, Xavier Lorent, secrétaire régional intersectoriel CSC services publics Brabant wallon.

1. J. Moden, J. Sloover, Le patronat belge : discours et idéologie 1973-1980, CRISP, Bruxelles, 1980.

2. P. Goffaux, Dictionnaire élémentaire de droit administratif, Bruylant, Bruxelles, 2006.

I. DUGUIT L., traité de Droit constitutionnel, De Boccard, 1923.

II. GALBRAITH JK, La science économique et l'intérêt général, Gallimard, 1974, traduit par J-L. CREMIEUX-BRILHAC et M. LE NAN de Economics and the Public Purpose, Houghton Mifflin, 1973.

# LA VIE EN E- N'EST PAS TOUJOURS ROSE

**E-LEARNING, E-WORKING, E-BANKING,  
E-TEACHING, E-CAMPUS, E-CLASS,  
E-MEETING, ...**

**E-** pour numérique, virtuel, à distance, en ligne, ... chez soi, au parc, en vacances, ... ou l'on veut mais pas au bureau.

Le préfixe « e- » signifie « hors de », « retiré de ».

Depuis quelques années, nous avons vu, constaté, observé, encouragé, participé... à la transformation, partielle ou totale, de nos tâches et missions privées et professionnelles en leurs versions numérisées.

Le monde ainsi modernisé a mis de la distance entre l'homme et son œuvre : il y a une imprimante entre la main qui écrit et le texte produit, et même la signature est devenue électronique, dernier et fragile vestige de l'identité de l'auteur.

Nous avons souvent accueilli avec plaisir ces « jouets » à manier du bout du doigt, convaincus du temps épargné qui pouvait alors être dédié à autre chose, le travail ou les loisirs. Cette illusion n'a pas duré, aucun temps n'a été gagné pour personne mais des millions d'emplois ont été perdus qu'il a fallu recycler dans les « nouveaux métiers à l'existence courte et à durée déterminée ».

La crise sanitaire déclarée début mars et le confinement contraint nous ont, du jour au lendemain, parachuté<sup>1</sup> dans le tout numérique. De jouet, il devient outil, de possibilité consentie, il devient obligation.

Travail à domicile, enseignement à distance, examens en virtuel, consultations médicales par téléphone ... En quelques heures, le monde a pris de la distance et la perception de sa réalité en a été modifiée.

## TRAVAIL À DOMICILE - TÉLÉTRAVAIL

Précurseuses ou frileuses, les entreprises et institutions se sont retrouvées, du jour au lendemain face à l'obligation<sup>2</sup> de mettre en place le télétravail.

Du jour au lendemain, le confinement a contraint des millions de travailleuses et travailleurs à poursuivre leurs missions chez eux, dans leur maison, dans leur appartement, dans leur studio.

### Le rêve se réalisait enfin !

Cette situation, travailler à la maison, beaucoup l'appelaient de leurs vœux. Réduire les déplacements, réduire le stress, travailler au calme dans le confort de son habitation, organiser son horaire, sa journée ...

Mais ce rêve, nous n'y étions pas préparés.

De plus, nous ne nous y retrouvons pas dans l'environnement imaginé, seul et au calme, puisque tout le monde étant contraint à ce confinement, nous devons partager l'espace avec les autres membres de la maisonnée, conjoints et enfants. A l'opposé, le travailleur à domicile se retrouve totalement coupé du lien social que sont les collègues.

Le déséquilibre est manifeste. Trop d'un côté (à la maison), plus assez ou même plus du tout de l'autre (au bureau, à l'atelier ...)

Un rêve dans lequel notre ordinateur « rame », où la connexion internet saute en permanence, un rêve où le plus petit réclame de l'attention, où le gamin doit être aidé pour ses exercices scolaires et où l'ado pompe la connexion réseau pour chatter avec ses potes.

### Et voilà le rêve qui tourne au cauchemar...

Et puis l'organisation elle-même n'a pas été préparée. Les responsables et managers ne sont pas formés à cette nouvelle organisation du travail, n'ont pas identifié les missions et tâches qui pouvaient être « télétravaillées », se retrouvent « dépouillés » de leur autorité puisque l'objet de celle-ci, le subalterne, n'est plus présent.

La déprime guette le petit chef...

## Et le cauchemar devient horreur ... ou enchantement !

Les personnalités s'expriment, d'autres s'affirment, d'autres aussi se révèlent.

Entre le matériel inadapté, les enfants qui réclament, le conjoint qui télétravaille également, le partage des tâches ménagères, les courses à faire dans des créneaux limités, les parents âgés sur lesquels veiller ... les sphères se bousculent et le travail, sanctuaire sacralisé, devient à la maison, stressant et anxiogène.

Entre le responsable méfiant qui ne cède pas une parcelle d'autonomie et exige des rapports circonstanciés hebdomadaires et la famille accaparante, on se dit que c'était un jeu de dupes.

Et puis dans d'autres cas les responsables poussent à l'autonomie, expriment clairement la confiance, organisent, communiquent, rencontrent (virtuellement) pour prendre la température... et le télétravail devient un enchantement.

Cette période particulière aura permis d'identifier, en situation, le périmètre du télétravail, pour l'entreprise ou l'institution et pour la personne qui y travaille.

### Conseils pour un télétravail efficace.

Dans un podcast publié sur le site de l'hebdomadaire L'Avenir<sup>3</sup>, Laurent Taskin, professeur de management humain et de gestion des ressources humaines à l'UCLouvain propose quelques conseils pour vivre sereinement le télétravail.

- Délimiter un espace de travail.
- Etablir un planning de travail et de « non-travail ».
- Demander une organisation claire à sa hiérarchie.
- Communiquer le planning à sa hiérarchie et à son entourage.

### Télétravail ou travail à domicile ?

Les deux termes recouvrent des concepts similaires dans la réalisation des tâches mais sont cependant couverts par des législations différentes, et donc des responsabilités et engagements pour l'employeur et le travailleur. Le terme télétravail sera utilisé indifféremment ici.

## ENSEIGNEMENT À DISTANCE

Tous les établissements d'enseignement se sont arrêtés cette semaine du 17 avril 2020. Etudiants et enseignants sont renvoyés à la maison.

Mais l'enseignement n'est pas interrompu pour autant, de présentiel il devient totalement virtuel. Le service public, pourtant si souvent décrié, se voit enjoint à la continuité.

Les salles de cours et amphithéâtres sont désertés et ne seront plus que le théâtre d'éventuels cours ex cathedra sous l'œil blême d'une caméra.

En une poignée de jours, à l'université de Liège où je travaille, une batterie d'outils adaptés est mise en place, logiciels, plateformes et autres solutions pour pouvoir communiquer entre collègues et simultanément avec plusieurs centaines d'étudiants.

L'ensemble des universités francophones ayant pris la décision de ne pas reprendre l'activité en présentiel jusqu'à la fin de l'année académique<sup>4</sup>, l'ULiège choisit de faire passer les examens à distance, sans logiciel espion ni autre contrôle et opte pour le principe de la confiance, chaque étudiant devant s'engager à respecter une « charte de confiance ».

Si tout semble fonctionner plutôt bien, malgré quelques bugs rapidement réglés et des équipes techniques en permanence sur le pont, des tensions et humeurs se manifestent.

Du côté des étudiants, la rupture dans le programme des cours fait naître de l'inquiétude face à la réussite d'une année. Il est important de délimiter la matière qui fera l'objet de l'évaluation en fin d'année.

La fracture numérique, inégalité en matière d'accès aux outils informatiques (ordinateur et internet), passe du souci théorique au problème concret à résoudre sans tarder. Les inégalités s'accroissent et deviennent évidentes et intolérables.

Le manque de liens sociaux, d'échange et de partage s'exprime également. A l'université on reçoit une formation, on y apprend un métier mais en dehors des auditoires, dans les couloirs, les cafétérias, les bibliothèques ou les cercles d'étudiants<sup>5</sup>, on y apprend aussi à devenir un individu émancipé qui se distingue du groupe tout en le respectant, tâche utopique pour l'enfant-loup éduqué loin de ses congénères.

Du côté des enseignants, les carences et les avanies du télétravail se font également sentir. Ici aussi, et alors que l'enseignant, détenteur de la liberté académique, est reconnu dans sa totale autonomie lors de l'exercice de ses missions et de son cursus, l'organisation peut faire défaut.

Car ici aussi il faut concilier vie privée et vie professionnelle dans un même espace temporel.

Donner cours à 500 étudiants durant 2 périodes de 50 minutes devant un écran sur un siège souvent inadapté, dans un environnement inapproprié, bruyant, mal éclairé n'est pas une sinécure.

Faire face, en virtuel, à une assemblée de pupilles, leur faire passer les examens et évaluations depuis leurs domiciles en pleine confiance et organiser des délibérations en visio-conférences, tout cela sans s'interroger sur sa légitimité de professeur peut être déstabilisant.



## E-LEARNING, DEEP, MOOC, SMART

Dans son ouvrage *Les vertus de la bêtise*<sup>6</sup>, le romancier et essayiste Paul Vacca définit le concept de smartitude. Être smart c'est être plus intelligent, rapide, astucieux grâce à la technologie. Être smart c'est nous libérer des tâches ingrates, celles qui sont lentes et répétitives et qui n'apportent pas plus de gratification que de reconnaissance.

Avec l'avènement de big data, tout ce dont nous avons besoin est stocké dans d'énormes bases de données et tout le nécessaire est accessible du bout du doigt, sur l'écran de nos smartphones.

De même, l'E-learning, enseignement à distance, son grand frère, le Deep-learning, enseignement en profondeur qui mobilise des systèmes de reconnaissance automatique (voix, visage, oeil) et le très emblématique MOOC<sup>7</sup> sont autant d'outils appelés à prendre une place dans le domaine de l'enseignement supérieur.

Ils ont vu leur heure de gloire lors de la pandémie offrant un accès à un enseignement sécurisé et sécurisant.

Mais ces nouvelles sources risquent bien de s'implanter, poussées par des groupes internationaux puissants et ceci malgré le bilan mitigé, notamment des MOOC.

Lancés en 2011 par l'université de Stanford, les premiers MOOC ont reçu un accueil plus que favorable encourageant d'autres institutions à emprunter la même voie, offrant un accès, gratuit ou payant à plusieurs milliers de cours en ligne. Deux ans plus tard, Pennstate, l'université de Pennsylvanie, tire le signal d'alarme et dénonce un flagrant manque d'assiduité, le taux d'inscrits suivant complètement un cours se situant entre 5 et 10 %.

Les chercheurs dénoncent le caractère inadapté du MOOC dans le cadre de la formation initiale.

Les MOOC peuvent constituer cependant une opportunité financière pour les gestionnaires des universités en faisant des économies sur les enseignants remplacés par des techniciens de maintenance.

Les grands groupes qui détiennent les monopoles des plateformes d'hébergement suivent la loi du « the winner takes all » : quelques-uns raflent la mise et les autres ramassent les miettes.

Nous nous situons ici au niveau de l'enseignement supérieur, certainement un marche-pied vers les autres niveaux d'enseignement que les marchés de l'économie libérale rêvent de « moderniser » ainsi.

## PARENTHÈSE DE GENRE

La crise que nous avons traversée et qui vraisemblablement changera à terme l'organisation du travail devra tenir compte des biais de genre.

La généralisation du télétravail et de l'enseignement à distance peut produire des situations discriminantes envers les femmes dont la charge mentale reste aujourd'hui encore plus importante.

Lors du Forum Economique Mondial<sup>8</sup> du 12 mars 2020, l'inégalité entre les sexes a été réaffirmée dans le contexte de la crise. A télétravail égal, la femme se consacre plus à la famille et à la maison que l'homme, soit au détriment de son travail, soit, en jonglant avec les heures de la journée, au détriment de sa santé.

De même, une étude publiée par l'Université de Toronto rassemble les observations de plusieurs journaux scientifiques dont le très réputé *Nature* et met en évidence un écart important entre les publications soumises par les femmes et par les hommes dans cette période.

Cette situation est alarmante au regard des contrats de recherche souvent strictement limités en nombre de mois et où cette « pause » forcée due à la pandémie peut entraîner un abandon pur et simple de la recherche et des thèses associées.

### En conclusion,

Cette crise est un exercice en temps réel et en grandeur naturelle.

Les changements que la crise va inévitablement engendrer dans l'organisation du travail devront tenir compte des réactions humaines observées lors de cette externalisation de masse et forcée mais aussi des résultats obtenus et de leur adéquation au projet supposé.

Une évaluation globale devra être réalisée en termes de bien-être, de qualité du travail, des biais de genre, des systèmes hiérarchiques et de tous les paramètres qui devront être étudiés pour définir un nouveau modèle de société.

Le déconfinement total ne nous rendra pas le vieux monde mais nous donnera les clés d'un tout nouveau système, à construire tous ensemble.

Martine EVRAUD

1. Petit clin d'œil à la déclaration répétée de Macron le 16 mars 2020 : « Nous sommes en guerre » 2. Le 17 mars 2020 au soir, la Première Ministre annonce le début du confinement pour le lendemain, le 18 mars à midi 3. [https://m.lavenir.net/cnt/dmf20200531\\_01479270/podcast-nos-conseils-pour-un-teletravail-benefique-pour-tous](https://m.lavenir.net/cnt/dmf20200531_01479270/podcast-nos-conseils-pour-un-teletravail-benefique-pour-tous) 4. L'année académique se termine le 13 septembre (en dehors des conditions dans le cadre des pouvoirs spéciaux) 5. Dès le 17 avril, les restaurants, cafétérias et bibliothèques sont fermés et tous les bâtiments interdits aux étudiants 6. Paul Vacca, *Les vertus de la bêtise*, Editions de l'Observatoire, 2020 7. MOOC : Massive Open Online Course, formation en ligne ouverte à un très grand nombre de participants 8. <https://www.weforum.org/agenda/2020/03/the-coronavirus-fallout-may-be-worse-for-women-than-men-heres-why/>



## L'après crise sanitaire vue par les délégués des services publics LVO

Bientôt le pic de la crise sera passé. Beaucoup aspirent aux vacances, à reprendre au plus vite une vie normale, à ce que l'après soit l'avant juste avec quelques ajustements voire de bonnes indemnités. Pourtant durant cette période troublée, des citoyens et le monde de l'entreprise ont démontré leur capacité à se mobiliser et à innover. Des scientifiques nous ont éclairé sur des voies de réforme à explorer. Nous croyons en la vertu des catastrophes pour oser un nouveau modèle de société. Mais comment poursuivre cet élan et ne pas voir le soufflé retomber ? Le monde associatif et le monde du savoir y ont un rôle essentiel à jouer.

Tout d'abord, plus de citoyenneté dans l'espace public pour réinventer notre démocratie. Osons, dès lors, un modèle démocratique basé sur la consultation, la participation, la responsabilisation. Le rôle du politique est redéfini. Il devient l'animateur de ce processus. Il veille à ce que chacun ait droit à la parole, que la participation ne soit pas confisquée par une élite, il décide et s'en explique. Il s'entoure de compétences à travers des services publics (administrations, universités) forts, revalorisés, garants du bien commun. Il donne une place à l'expertise développée par le monde associatif. La charge politique et la citoyenneté doivent redevenir un idéal. La fonction de politicien doit être limitée dans le temps. Les élections ne doivent plus ressembler à un salon des anti-quaires. La structure de l'Etat doit être adaptée pour une meilleure efficacité (réévaluation des compétences fédérales et régionales) mais aussi pour un contrôle démocratique plus direct (mise en place de communautés, de communes ou d'agglomérations).

Ensuite par une redéfinition de notre modèle économique et celui de la mondialisation. C'est l'excellence qu'il faut valoriser et pas le nivellement par le bas qui ne profite qu'à quelques-uns. L'économie mondiale est aujourd'hui basée sur l'exploitation à outrance des personnes et de leur santé, des ressources, de la nature. Elle repose en partie sur le virtuel ou sur le vol des savoirs. La concurrence se fonde sur toutes les transgressions et pas sur la capacité d'innovation, l'émulation ou l'humain. Voyons en Europe le problème des emplois détachés ou chez nous le mode de fonctionnement de la grande distribution. L'Europe a un rôle à jouer dans la définition de normes - à maximaliser - de conditions de travail, de salaires, environnementales, de protection des ressources et de propriété intellectuelle dans la définition de nos échanges. Si elle n'a pas le poids de l'imposer directement, elle a le pouvoir de sanctionner, notamment par l'imposition de barrières douanières. Il faut en finir d'une Europe timorée et mouton de Panurge.

S'ensuit une stimulation de l'esprit de créer et d'entreprendre, de la formation et de la recherche, l'apprentissage des langues, une revalorisation de l'enseignement technique sur le plan des compétences et de l'image, le développement de la culture générale, la stimulation de l'expression artistique et de la méditation, ... Réin-

ventons notre modèle de solidarité à l'échelle locale, nationale, européenne, mondiale. Trop de conflits, trop de dettes, trop de gens déracinés ou abandonnés.

Repenser l'impôt et l'investissement public comme moteur d'encouragement de ce renouveau, instaurer la taxe Tobin, permettre au citoyen qu'une partie de son impôt puisse être dédiée, interdire aux pouvoirs publics tout investissement qui ne serait pas multi objectifs... notamment en vue de restaurer la planète.

Cette crise démontre qu'un esprit de co-construction voire de codécision avec le monde scientifique est fécond. Cette expérience pourrait être étendue à la société civile et à bien d'autres thématiques, avec consultation de la population, dans l'optique de refaire du bien commun l'objectif premier.

Un nouvel esprit va-t-il pouvoir souffler ? Dans un contexte où l'on parle négociations gouvernementales voire élections, l'occasion est trop belle de poser un premier pas, non pas de concevoir des programmes électoraux individuels mais de rassembler préalablement citoyens, société civile et politiques autour d'un projet de refondation commune de notre démocratie et de sa gouvernance.

JANSSENS CHANTAL - CULOT STEPHANE - BOET VERONIQUE - EVRAUD MARTINE - MANIQUET JEAN-LOUIS - DEBATY OLIVIER - BOURGEOIS PAUL - BEADINI MAJMIRE - MANISE ERIC - LAENEN DOMINIQUE - ERNST LUC - MEES SEVERINE - MARNETTE FABIENNE - CLARENNE COLETTE - L'HOEST CHRISTOPHE - DEFAYS MICHELE - POUSSART PATRICIA - LACOMBLE CATHERINE - BIERLIER ALAIN - LAMBERT DANIEL - DESSY LAURENT - HODEIGE THIERRY - HAMEL DOMINIQUE - JUSKOWIAK CHRISTIAN - CLIPTEUX NATHALIE - LAMBERT JEAN-PAUL - VANDERHAEGEN CARINE - ROSSIUS LUDOVIC - MANGELSCHOTS DAVID - BRICTEUX PIERRE - HARDY BENOIT - BRICK NATHALIE - LUCENTINI SILVIO - KESENNE YVES - GEUZAIN DOMINIQUE - FAHAM ZINEB - LUCIANI LUDOVIC - COLLIGNON ANNE - HUYNEN PHILIPPE - VANASCHEN JOSEPH - MANGEOT JOCELYNE - NELISSEN DANIEL - RENAUD DOMINIQUE - GUIGNIES DIDIER - PUTTERS CECILE - SOUGNEZ MELISSA - DUBOIS FREDERIC - BISSOT JACQUES - AIT ALLA SAID - GRAEFF SEBASTIEN - WINSCHERMANN SONIA - TYCHON THOMAS - WETZ VANESSA - DELTOUR JOELLE - LIBERT DOMINIQUE - STIEL ALAIN - BAUDON JEAN-LOUIS - PLEIC JEAN-MARC - BOLLAND DANIEL - MELARD PHILIPPE - CUNDARI LUCIANO - GABRIEL OLIVIA - GEILENKIRCHEN BENOIT - HUSSAIN RIHANA - BETTAGNO DANIEL - JACOB NADINE - SCHUTZ ERIC - DEPREZ FRANCOISE - MOISSE ERIC - KESTELLOTT LUC - DUBOIS CHRISTIAN - PIROTTON JEAN-PIERRE - PALLARES OLIVIER - HAUSMAN LUC



***VOUS EN AVEZ MARRE QUE  
RIEN NE BOUGE DANS VOTRE  
ADMINISTRATION ?***

***REJOIGNEZ-NOUS !***