TRIBUNE

bpost
PB-PP | B-00802
BELGIE(N) - BELGIQUE

Admi ALR - PARA - BRU

CGSP
FGTB Services Publics

OCTOBRE 2016

72e année - n°9 - octobre 2016 (mensuel) dépôt CHARLEROI X | P402047 | retour : CGSP place Fontainas, 9/11 1000 Bruxelles

ÉDITO
Nous sommes tous CATERPILLAR !
P. 3

DOSSIER
Marché du travail et projet de loi Peeters
P. 4

Admi
Un pays d'ombre et de lumière
P. 9

Interrégionale wallonne de la CGSP

COMMUNIQUÉ DE PRESSE

Solidarité de l'IRW-CGSP avec les travailleurs de Caterpillar

C'est avec effroi et colère que l'Interrégionale wallonne de la CGSP a appris la fermeture de Caterpillar à Gosselies.

Effroi et colère car cela fait des années que cette entreprise ne paie que 3% d'impôts et profite largement des cadeaux fiscaux et subventions publiques. Pire encore, elle utilisait ses filiales à l'étranger pour dégrader ses comptes en Belgique.

Résultats : des travailleurs sous pression et des finances publiques lésées afin de pouvoir dégager plus de 2 milliards de bénéfices en 2015 majoritairement reversés aux actionnaires.

Une nouvelle fois, les travailleurs paient un lourd tribut à la guerre de la compétitivité.

L'Interrégionale wallonne de la CGSP apporte et apportera toute sa Solidarité à ses Camarades en lutte. D'ores et déjà, elle se place à leur côté dans leur combat contre cette fermeture inacceptable et révoltante.

Elle prendra rapidement contact avec ses Camarades de la MWB pour savoir comment concrétiser au mieux cette Solidarité !

Cette nouvelle attaque contre les travailleurs renforce notre volonté d'une réaction coordonnée et vigoureuse contre toutes les mesures visant à remettre en cause notre modèle social.

Camarades, vous pouvez compter sur nous !

Patrick Lebrun
Secrétaire général IRW-CGSP

Laurent Pirnay
Secrétaire général adjoint IRW-CGSP

DANS NOS RÉGIONALES

Centre

Renouvellement des Commissions

Après le Congrès statutaire du 23 avril dernier, les Instances politiques de la CGSP Centre ont été renouvelées pour une période de quatre années.

La nouvelle équipe de la CGSP Centre fait donc appel à la mise en place
- d'une nouvelle Commission Femmes Centre,
- d'une nouvelle Commission Jeunes Centre (- de 35 ans).

Les Camarades souhaitant faire partie de l'une ou l'autre Commission doivent transmettre leur candidature par écrit au Camarade Fabien Procureur, Secrétaire régional intersectoriel, à l'adresse de la régionale (rue du temple, 7, à 7100 La Louvière), pour le 25 novembre 2016.

Charleroi

Conférence « L'Administration provisoire des biens »

La Commission régionale intersectorielle des Pensionnés (CRIP) a le plaisir de vous inviter à la conférence organisée le 15 novembre 2016 à 10h, sur le thème « L'Administration provisoire des biens » avec la participation de Mr Marchal Christian de l'ASBL « L'autre Lieu ».

Accueil : 9h30

Adresse du jour : 42, rue de Montigny, 6000 Charleroi.

La conférence sera suivie d'un repas : Plat - Dessert - Café et boissons tout compris pour la somme de 15 € à verser sur le n° de compte de la CRIP BE39 0882 6941 9919 (BIC : GKCCBEBB) avec la mention « Repas » pour confirmer la réservation et ce, pour le 31 octobre 2016 au plus tard.

Seules les inscriptions confirmées par le versement seront prises en considération. S'inscrire auprès de Jessica à l'accueil au 071/797 111.

Renseignements : Alphonse Vanden Broeck - 0495/34 09 28.

Dîner musical

Le Comité de Pensionnés Cheminots organise un dîner musical le 6 décembre 2016, rue de Montigny, 42 – 6000 Charleroi – Salle 1.

PAF : 5 €/Cheminot et par conjoint à payer à l'inscription sur le n° de compte : BE92 0682 1784 2223 - CGSP Cheminots (paiement et inscription à confirmer auprès de Jessica au 0497/797 111).
Personnes « non-cheminots » : 15 €.

Menu : Apéritif - Porchetta et ses accompagnements - Dessert et café - Boissons comprises.

Date limite des inscriptions : le 25 novembre 2016.

Inscriptions limitées à 80 personnes.

Nous sommes tous CATERPILLAR !

Le 2 septembre, la nouvelle tombait comme un couperet pour les travailleurs de Caterpillar, depuis leur siège aux États-Unis, les dirigeants de la multinationale décidaient de fermer le site de Gosselies entraînant la perte de 2 200 emplois directs et en menaçant plus de 5 000 parmi les sous-traitants dont certains n'ont que Caterpillar comme client.

Les raisons évoquées par le directeur financier du groupe, Mark Thompson, sont purement et simplement « *la possibilité de produire ailleurs à un moindre coût et à un moindre investissement* ».

Face à cette catastrophe sociale, les responsables politiques ont tenté de réagir en affirmant que tout serait mis en œuvre pour sauver le site, l'emploi ou pour compliquer la tâche de Caterpillar dans son choix de fermeture de l'usine.

Si la réaction était nécessaire, les travailleurs n'en attendaient pas moins ! Il faut toutefois constater que la décision de Caterpillar sonne comme un aveu d'échec des politiques menées par l'ensemble des partis siégeant ou ayant siégé au gouvernement fédéral depuis plus de 20 ans. En effet, depuis maintenant plus de deux décennies, les gouvernements successifs font le jeu du patronat et des grandes sociétés multinationales en croyant bêtement qu'en faisant pression sur les salaires, en flexibilisant toujours plus le temps de travail, en détricotant les libertés syndicales ou en réduisant les cotisations sociales ou l'impôt des sociétés, on allait satisfaire ces *Messieurs.*

L'exemple de Caterpillar, comme celui de Ford Genk, de Renault Vilvorde et de bien d'autres, montre qu'il n'en est rien, que pour ces grandes sociétés les salaires ne seront jamais assez bas, les travailleurs jamais assez flexibles… Elles trouveront toujours, ailleurs, un endroit où elles pourront gagner plus qu'importe si cela se solde par des milliers de pertes d'emplois, par des finances publiques mises à mal et une sécurité sociale sous-financée.

Plutôt que de réagir, il aurait fallu agir, prendre des lois non pas pour adoucir les conséquences de pareille décision, mais pour empêcher qu'elles ne se prennent. Non pas pour caresser dans le sens du poil les dirigeants des grandes entreprises mais pour montrer que l'intérêt collectif doit primer sur les intérêts particuliers. Et, enfin, pour rappeler que, dans ce pays, ce ne sont pas les patrons qui créent de la richesse mais bien, au contraire notre sueur (toujours), nos larmes (parfois) et notre sang (trop souvent).

Or, que constate-t-on ? Que le Gouvernement fédéral poursuit et amplifie cette politique de soumission aux intérêts privés : réforme de l'impôt des sociétés, détricotage du droit du travail, augmentation du temps de travail, accroissement de la flexibilité, remise en cause du droit de grève…

L'Interrégionale wallonne de la CGSP a, dès l'annonce de la fermeture, apporté toute sa Solidarité à ses Camarades de Gosselies. D'ores et déjà, elle se place à leur côté dans leur combat contre cette fermeture inacceptable et révoltante.

Cette nouvelle attaque contre les travailleurs rend plus que pressante une réaction coordonnée et forte contre l'ensemble des mesures visant à remettre en cause notre modèle social.

Il nous faut, au plus vite reprendre la main, remettre en avant nos alternatives parmi lesquelles la réduction collective du temps de travail sans perte de salaire et avec embauche compensatoire doit figurer en bonne position. Mais, par-dessus tout, il faut oser la mobilisation de l'ensemble de la FGTB contre les mesures gouvernementales car ne pas lutter c'est être assuré d'être battus et cela n'est pas, pour nous, envisageable !

Patrick Lebrun
Secrétaire général de l'IRW-CGSP

Laurent Pirnay
Secrétaire général adjoint de l'IRW-CGSP

Marché du travail et projet de loi Peeters

L' actualité syndicale est marquée par les discussions autour du projet de loi de Kris Peeters sur la remise en cause frontale du droit du travail. Certains pourraient dire que ces mesures ne concernent que les camarades du privé. Ce n'est pas vrai, nombreux sont les camarades de la CGSP qui seront impactés par ces dispositions (citons notamment celles et ceux de Gazelco, de TBM, de Télécom Aviation…)

De plus, les mesures mises au banc d'essais par ce gouvernement seront, quoi qu'il arrive, peu ou prou, élargies à l'ensemble du secteur public. Du Nord ou du Sud, hommes ou femmes, du public ou du privé, avec ou sans emploi ; plus que jamais la solidarité entre tous les travailleurs est nécessaire pour en finir avec ces politiques.

Introduction

La casse du droit du travail

Simplification des procédures de licenciement, baisse des indemnités, décentralisation de la concertation, modération ou gel salarial, diminution du coût du travail, renforcement des contrôles de la recherche de l'emploi sont autant de remèdes prônés par nos décideurs politiques tant au niveau européen que national. En effet, lorsque nous faisons un bref tour d'horizon européen, la Belgique rejoint notamment :

- l'Allemagne dont les lois Hartz, mises en place il y a 10 ans ont réduit considérablement les protections sociales et favorisé la dérégulation du marché du travail ;
- l'Espagne qui en 2012, a adopté le *« decratazo »* (décret pourri) garantissant la liberté de licenciement à moindre coût par une réduction et une limitation dans le temps de l'indemnisation du salarié.
- l'Italie avec son « Jobs Act » qui substitue le contrat à durée indéterminée par un contrat qui permet de virer les salariés « sans juste cause », avec le seul risque de devoir débourser deux mois de salaire par année d'ancienneté. Précédemment l'article 18, obtenu de haute lutte dans le passé, permettait au salarié licencié sans juste cause d'être réintégré. Balayé d'un revers de main !

Et la liste n'est pas exhaustive : Royaume-Uni, France, Portugal, Grèce, Pays-Bas (…) ont subi, ou subissent, également ces attaques soit au travers d'un assouplissement du droit du travail soit d'un glissement vers la négociation d'entreprises. Voire parfois, les deux simultanément !

Cette thérapie de choc appliquée unilatéralement et collégialement en Europe sous prétexte de crise économique a pour conséquence, entre autres choses, d'accroître la précarité de la population, de diminuer les droits des travailleurs, d'augmenter les marges bénéficiaires des entreprises au profit de l'actionnariat, mais aussi de mettre en concurrence les différents États européens dans le cadre d'une course à la modération salariale avec un risque non-négligeable de faible inflation (voire de déflation) et donc de demande et croissance atones.

L'orientation qui repose sur l'austérité budgétaire, salariale et les réformes structurelles ne fonctionnent pas et l'Europe s'enlise dans la récession.
Et pourtant, malgré ce constat, la Belgique, via son ministre Peeters, a transmis au Groupe des 10 son projet de loi sur le travail faisable et maniable.

Ci-dessous, quelques éléments importants de ce projet de loi.

Durée du temps de travail et heures supplémentaires

À retenir
La durée du travail journalière de 8[1] -> 9 heures.
La durée du travail hebdomadaire maximale : 45h.
Relèvement de la limite interne.
Augmentation des heures supplémentaires…

Actuellement, le temps de travail normal est de **38h/semaine en moyenne** mais on peut travailler 40h/semaine et 9h/jour pour autant que la moyenne de **38h par trimestre** ou par an soit respectée.

Kris Peeters entend allonger la période de référence pour le calcul du temps de travail moyen à 1 an au lieu des 3 mois actuels. Dans le même temps, il propose d'augmenter ce que l'on appelle la limite interne[2] jusqu'à 143h minimum[3].

1. Victoire de la journée de travail de 8h : 14 juin 1921
2. Cette limite dite « limite interne » implique que lorsque le quota d'heures supplémentaires est atteint, le travailleur doit récupérer ses heures sup' en jours de repos. Cette limite interne constitue donc une garantie pour le travailleur de se voir accorder des repos réguliers pour éviter des surcharges de travail.
3. Ces limites sont de 78h par trimestre, 91h si la période de référence est d'un an, 130h via une CCT d'entreprise ou une modification du règlement de travail (selon une procédure spéciale), ou encore de 130 à 143 heures via une CCT sectorielle. Avec des régimes particuliers dans la construction : 180 heures, et dans l'horeca : 300 à 360 heures.

Les conséquences de ces deux modifications importantes sont :
- le nombre maximum d'heures sup' possibles sera de 143h et les récupérations ne seront obligatoires que lorsque le quota sera dépassé, c'est-à-dire après des mois, voire si ça se présente, à la fin de l'année ;
- et il ne sera pas possible de fixer des limites inférieures par convention sectorielle.

Le ministre propose également de créer un régime complémentaire qui permet à l'employeur d'imposer 100 heures supplémentaires **sans justification, en plus du quota minimum d'heures supplémentaires**. Le travailleur - pour autant qu'il ait vraiment le choix - pourra ne pas récupérer ces 100 heures supplémentaires. Il pourra sur base d'un accord individuel avec l'employeur, soit se les faire payer, soit les verser sur son « compte épargne carrière ».

Ce système, reposant sur un accord individuel, risque de ne pas laisser le choix au travailleur et ni le conseil d'entreprise, ni la délégation syndicale n'auront leur mot à dire.

Kris Peeters, ancien patron de l'UNIZO, sait, mieux que quiconque, que le rapport de force entre un travailleur et son patron est extrêmement déséquilibré et que, sans la puissance de son organisation syndicale, un travailleur est souvent impuissant face à son patron. C'est pourtant cela qu'il veut imposer : isoler le travailleur pour lui imposer un maximum de flexibilité !

Ces 100 heures, en fonction d'accords sectoriels, pourront grimper jusqu'à 360 heures.
On est loin du « travail faisable » que prétend promouvoir le ministre.

Mais ce n'est pas tout !

Heures supplémentaires

En effet, tout **dépassement**, tant de la limite journalière de 9h, que de la limite hebdomadaire de 40h, donne, **actuellement**, droit au paiement d'un **sursalaire**. **Mais** le ministre

entend aussi changer cela. Il propose de permettre aux secteurs de déroger aux 9h/40h en portant la journée maximale de travail par jour à 11h et la durée hebdomadaire à 50h. **Le sursalaire ne tomberait alors qu'à partir de la 12e heure de travail journalier… C'est tout simplement inadmissible !**

Pour faire plaisir aux entreprises, l'imagination de Kris Peeters est sans limites. Ainsi propose-t-il également de créer un contrat de travail intérimaire… à durée indéterminée ou, pour être plus exact, un « contrat de précarité à durée indéterminée ». Avec toutes les conséquences que cela peut avoir sur le travailleur intérimaire qui ne pourra plus refuser une mission au risque d'être sanctionné au niveau du chômage.

Travail à temps partiel

Enfin, en ce qui concerne **le travail à temps partiel**, l'idée est de permettre à l'employeur de modifier les horaires du travailleur au jour le jour en le prévenant la veille.

Le système de sursalaire pour les heures complémentaires (c'est-à-dire supplémentaires par rapport à l'horaire partiel) sera lui aussi modifié : au lieu d'être dû après 39 heures complémentaires (pour une période de référence d'un an), le sursalaire ne sera dû qu'après la 3e heure/semaine. Le crédit d'heures sans sursalaire est ainsi porté de 39 à 156 heures/an.
Conséquence : **le travailleur devra prester quatre fois plus d'heures complémentaires sans sursalaire.**

De même, les modifications apportées à l'horaire à la demande du travailleur (par exemple un changement d'horaire avec un collègue) **ne seront pas** considérées comme des heures complémentaires sur lesquelles un sursalaire est dû.

Conclusions

Travailler plus, plus longtemps et pour moins constitue-t-il une solution pour rendre le travail plus maniable, faisable et soutenable à l'égard des travailleurs ?
Poser la question, c'est évidemment y répondre ! Que nenni ! La seule maniabilité réside dans le chef des entreprises dans l'optique d'engendrer des marges financières supplémentaires sur le dos des travailleurs en les considérant comme des kleenex.

En d'autres mots, ces « réformes » ne visent pas à rendre le travail plus supportable pour le travailleur mais au contraire à l'obliger à travailler plus pendant certaines périodes au gré des exigences de l'employeur et à réduire le coût salarial induit par le sursalaire pour les heures supplémentaires. Loin du travail faisable tout au long de la vie professionnelle, on est plutôt dans une logique de citrons pressés et puis jetés.

Le gouvernement veut instaurer la semaine de 45 heures de travail, et la journée de 9h - et même des journées de 11 heures et des semaines de 50 ! Il veut libéraliser les règles pour les heures supplémentaires et le travail le soir, la nuit

et le week-end. Il impose que le temps de travail soit calculé sur une base annuelle ...

En pratique, l'employeur nous imposera quand nous devrons travailler plus et quand nous resterons à la maison. Les heures supplémentaires (qui sont déjà possibles aujourd'hui, mais dans un cadre négocié) ne donneront souvent plus droit à des sursalaires ! Les horaires variables pourraient n'être connus que 24 heures à l'avance. Comment pourrons-nous dans cette flexibilité sans limites organiser notre temps et notre vie ?

Ce projet de loi est indéniablement un retour en arrière en termes d'organisation et de droits au travail. Mais pas seulement ! Par de telles mesures, le gouvernement touche directement :

- au bien-être des travailleurs et leurs familles ;
- à la santé des travailleurs (ex : burn-out[4], risques d'accident…) ;
- au salaire des travailleurs : les semaines de 45h, ça sera 7h de plus à ne pas être payé en heures supplémentaires.

On le voit, c'est partout que ce gouvernement porte le fer. Toutes nos protections collectives, conquises par la lutte sociale, sont remises en cause : droit du travail, protection sociale financée par notre salaire, services publics financés par une fiscalité fortement progressive, libertés syndicales…

Il s'agit d'un travail de destruction savamment orchestré dont l'objectif est simplement de satisfaire les intérêts des plus nantis et principalement de la finance.

Nous ne devons pas lutter contre ces attaques en ordre dispersé, certains se mobilisant contre le projet de loi Peeters, d'autres pour la sécurité sociale et d'autres encore pour les pensions. Bien au contraire, il nous faut prendre conscience qu'elles font partie d'un projet global d'appauvrissement et de musellement du monde du travail. Et c'est contre ce projet qu'il nous faut lutter, car c'est le dénominateur commun de l'ensemble de nos combats.

Voilà pourquoi il est plus que nécessaire d'avoir un plan d'actions cohérent fondé sur quelques revendications claires. À côté d'une fiscalité fortement progressive et d'une sécurité sociale correctement financée par nos salaires, il est plus que temps d'ajouter **la réduction collective du temps de travail, sans perte de salaire ni augmentation de la flexibilité et avec embauche compensatoire !**

4. Les statistiques de l'INAMI montrent que les cas de dépressions et de burn-out ont plus doublé, presque triplé, entre 2007 et 2014 : on est passé de 29 112 à 83 155 cas par an. Il ne s'agit que des Belges sortis du marché du travail pour une période supérieure à un an et indemnisés par la Sécurité sociale.

AVEC CE PROJET DE LOI...

Comment imposer quelque chose sans concertation et sans contrepartie ?

Avant : La semaine de 45h ou la journée de 9h devait être négociée dans une entreprise pour que cela soit permis.
Après : La semaine de 45h ou la journée de 9h est automatiquement possible pour tout le monde.

Comment créer du chômage en n'embauchant personne ?

Avant : Si vous travaillez 45h/semaine, vous deviez avoir des sursalaires (pour le dépassement de votre horaire hebdomadaire) et des récupérations.
Après : Si vous travaillez 45h/semaine, vous n'avez plus de sursalaire. Vous devrez choisir entre avoir des jours de congé plus tard ou être payé pour les heures prestées sans surplus.

Comment la charité remplace la solidarité ?

Avant : Vous avez des crédits-temps pour souffler dans votre vie.
Après : Vous devez quémander des congés à vos collègues de travail (ou la charité plutôt que la solidarité).

Comment l'organisation de votre vie privée n'a aucune importance par rapport à la vie de l'entreprise ?

Avant : Si vous étiez à temps partiel et qu'on devait changer votre horaire, on devait vous prévenir une semaine à l'avance.
Après : Si vous travaillez à temps partiel, on vous préviendra de votre horaire la veille (ou comment l'organisation de votre vie privée n'a aucune importance par rapport à la vie de l'entreprise).

Comment la future loi se moque un peu de vous ?

Avant : Le travailleur avait une loi qui encadrait son temps de travail pour éviter tant bien que mal le stress et le burn-out.
Après : Le gouvernement propose une loi qui facilite le burn-out mais accompagne cela de formation contre le burn-out et le stress.

CARTON ROUGE à la Loi Travail

« Celui qui combat peut perdre, celui qui ne combat pas a déjà perdu » *(Berthold Brecht)*

Les 8 et 9 juin derniers s'est tenu le 4e congrès statutaire de la CGSP-Bruxelles qui m'a élu au poste de Secrétaire général.
Je profite de ce premier éditorial pour remercier mon prédécesseur, le Camarade Jean-Pierre Knaepenbergh, pour tout le travail qu'il a accompli au bénéfice de notre interrégionale.

J'aimerais, sans forfanterie aucune, me présenter succinctement et vous livrer déjà quelques réflexions d'ordre général.
Je suis issu du secteur des Administrations locales et régionales de la région de Bruxelles (ALR-LRB-BRU) et plus particulièrement de la section de la Commission communautaire française (Cocof) que j'ai d'ailleurs présidée.
En 2006, j'ai été désigné au poste de Secrétaire fédéral de région pour les ALR-LRB-BRU.
Durant ces années de mandature, je n'ai eu de cesse de me battre pour la statutarisation, l'amélioration des conditions de travail (bien-être) et le développement des moyens de défense juridique pour l'ensemble des affilié(e)s du secteur y compris nos Camarades demandeurs d'emploi.
Ceux qui me connaissent peuvent témoigner que je ne fais jamais les choses avec dilettantisme, que je m'implique à 100 % dans les mandats qui me sont confiés.

Il est un personnage historique qui reste à mes yeux un exemple « révolutionnaire » qui a toujours guidé mes actions : Spartacus. Berger, réduit en esclavage, devenu gladiateur. Chef énergique mais juste, il fut à l'origine de la grande rébellion d'esclaves qui fit trembler le monde romain fondé sur l'asservissement des plus faibles. Notre monde contemporain est-il si différent ?
Certains me comparent à un Don Quichotte en puissance, et loin de m'en offusquer j'en suis flatté. Si ce dernier combattait les moulins à vent (des chimères), il reste l'archétype du rêveur idéaliste et généreux, protégeant les opprimés et luttant contre le mal.
N'est-ce pas le propre d'un syndicaliste de mettre en avant des utopies, de défendre des idées irréalistes voire « suicidaires » mais qui, dans une lutte bien menée, peuvent payer et devenir légitimes quand les travailleurs parviennent à construire un rapport de force favorable !

Je suis viscéralement attaché à la défense des services publics, refuse les politiques de désengagement et la privatisation larvée des missions de ces derniers, prônée par ce gouvernement de « mert ».
Je mettrai tout en œuvre avec les différents secteurs qui composent l'IRB pour maintenir une unité d'actions malgré les diversités d'approches qui découlent de leurs particularités.
Chaque secteur a ses soucis et demandes spécifiques et l'impartialité sera de mise. Les meilleures décisions devront être prises pour chacun, mais il sera aussi nécessaire d'agir dans l'intérêt général.
Nous devrons également veiller à trouver de nouveaux moyens inventifs en phase notamment avec les réseaux sociaux, réapprendre à nous organiser pour être plus efficaces et amplifier les actions, nous adapter aux conditions que rencontrent actuellement nos affilié(e)s (pression au travail, insécurité sociale…).
Il faudra construire de nouveaux rapports avec les travailleurs privés d'emplois stables pour constituer une « force de frappe » avec laquelle les patrons devront compter.
Discréditer les mobilisations populaires deviendra, si ces conditions sont réunies, plus difficile pour les politiciens.

Pour terminer, j'emprunterai et adapterai l'exhortation bien connue de Danton :
« De l'audace, encore de l'audace et toujours de l'audace… et nous rétablirons notre force syndicale ! »

Rudy Janssens
Secrétaire général
de la CGSP-Bruxelles

www.cgsp-acod-bru.be

Horaires Interrégionale de Bruxelles (rue du Congrès)

À partir du 16 août 2016, l'accueil sera ouvert du lundi au vendredi de 8h à 12h.
L'après-midi, les permanences sectorielles seront accessibles sur rendez-vous.
Veuillez prendre contact préalablement avec votre secteur.

ALR	02 226 13 30	Para-Bru	02 226 13 69
Cheminots	02 226 13 80	Poste	02 226 13 42
Spoor	02 226 13 66	Télécom	02 226 13 81
Enseignement	02 226 13 37	Culture	02 226 13 81
Gazelco	02 226 13 32	TBM	02 226 13 19
AMiO	02 226 13 46	Onderwijs	02 226 13 35

Le 7 octobre 2016
Tous à Wavre

Congrès statutaire de la CGSP-Bruxelles - Résistance offensive !

Ainsi que le prévoient ses statuts, la CGSP-Bruxelles tient son congrès tous les quatre ans. En cohérence avec la structure de notre Centrale, ce dernier prend place après les congrès des secteurs et avant celui de la CGSP fédérale. Ce quatrième congrès statutaire s'est déroulé au Résidence Palace les 8 et 9 juin 2016.
Il s'agissait d'un moment important dans l'évolution de l'Interrégionale car c'est à cette occasion que le bilan des quatre années précédentes est tiré et que les orientations politiques des quatre années à venir sont esquissées. De plus, le congrès a élu les nouveaux secrétaires généraux et président ainsi que les membres du Bureau et vérificateurs aux comptes.

Après l'introduction par le président sortant, Jean-Pierre Van Autrève, le secrétaire général Jean-Pierre Knaepenbergh a présenté le rapport moral pour la période 2012-2016, approuvé ensuite par le congrès. Puis, le vérificateur aux comptes de l'IRB, Pascal Quensier, a présenté le rapport financier également approuvé par le Congrès.

Élections

Le camarade Rudy Janssens, ex-secrétaire fédéral du secteur ALR, a été élu au poste de secrétaire général de la CGSP Bruxelles. Il succède ainsi à Jean-Pierre Knaepenbergh, issu du même secteur, qui a rempli cette fonction depuis la création de l'interrégionale bruxelloise en 2005. Le congrès a élu le camarade Dario Coppens, secrétaire régional du secteur TBM, à la fonction de président. Il remplace Jean-Pierre Van Autrève qui prend sa retraite.

Interventions politiques

Les représentants des différentes Commissions, « Femmes », « Pensionnés » et « Jeunes » ont pris la parole pour rendre compte de leur activité pendant la période statutaire précédente et présenter leurs réflexions et projets.
Ce fut ensuite au tour des invités de délivrer leur message. Rudi Vervoort, ministre-président de la Région de Bruxelles-Capitale nous a entretenus des enjeux politiques bruxellois, tandis que Fadila Laanan, secrétaire d'État à la Région de Bruxelles-Capitale et ex-ministre de la Culture de la Fédération Wallonie-Bruxelles réaffirmait son engagement pour les services publics.

Jef Baeck, président de la fédération des mutualités socialistes du Brabant, a pour sa part rappelé la responsabilité écrasante de la sphère financière dans la crise sociale et son obstination à déconstruire la sécurité sociale avec la complicité du gouvernement de droite.

Enfin, ce sont nos camarades syndicalistes CGSP et FGTB qui ont livré leur vision politique et mis l'accent sur les enjeux cruciaux auxquels nous sommes confrontés et sur les stratégies que nous devons mettre en œuvre pour rencontrer nos missions dans un contexte particulièrement hostile.

Philippe Van Muylder, secrétaire général de la FGTB-Bruxelles a dénoncé ceux qui décrivent la redistribution des richesses comme une activité criminelle de l'État et ont inventé le concept magique d'optimisation fiscale, les opposant à ceux qui connaissent le sens de l'impôt et savent qu'il est le prix à payer pour une société civilisée. L'impôt n'est pas la confrontation entre les intérêts de l'État et ceux du citoyen, au contraire. D'où notre revendication d'une profonde réforme de la fiscalité pour qu'elle devienne juste !

Le président de la CGSP, Michel Meyer a rappelé l'aberration qui consiste à traiter les services publics comme une simple variable d'ajustement budgétaire avec pour résultat une déconstruction systématique de ceux-ci, à l'œuvre depuis plus de 25 ans. L'antisyndicalisme ambiant est largement alimenté par les médias qui mettent l'accent sur les inconvénients plutôt que d'expliquer les causes et motivations de nos actions. Il a insisté sur la nécessité de rester unis et sur notre devoir d'indépendance politique.
Quant à Chris Reniers, présidente de la branche flamande de la CGSP, elle a relevé les changements dans les réalités du travail et les effets néfastes des politiques gouvernementales sur la flexibilité ainsi que sur le montant et l'âge d'accès à la pension.

Motion d'actualité

En conséquence de ces constats et analyses, le congrès a adopté une motion d'actualité représentative de notre résistance offensive. Elle nous laisse les coudées franches pour poursuivre notre lutte contre le gouvernement fédéral de malheur.

Les perspectives d'avenir en chantier

Les instances de la CGSP-Bruxelles ayant connu une recomposition majeure, il est logique que ce soit la nouvelle équipe qui élabore les perspectives d'avenir en accord avec ses orientations et sensibilités sectorielles. Cette construction prospective se poursuivra lors d'un séminaire de trois jours organisé début octobre. Les représentants des différents secteurs y développeront des thématiques déclinées en fonction des différents niveaux de pouvoir auxquels nous sommes confrontés en tant que Bruxellois. À suivre donc…

Pour être complet

Parmi les évolutions notables, épinglons encore le travail considérable et efficient de notre service juridique qui a présenté son mode de fonctionnement et ses résultats (voir *Tribune* - juin 2016, p. 9)
Au rayon des chantiers en cours, le futur site Web de la CGSP-Bruxelles a été dévoilé. Mieux structuré, il offrira toutes les fonctionnalités qui en feront un site attractif et vivant, témoin de notre investissement dans une communication authentique et en phase avec son temps.
Enfin, notre congrès statutaire était aussi l'occasion de distinguer les camarades militants de longue date en leur décernant l'insigne d'honneur de bronze, argent ou or, fonction du nombre d'années d'implication dans le travail syndical.

Rudy Janssens
Secrétaire général de la CGSP-Bruxelles

Un pays d'ombre et de lumière

Si rien ne va plus au niveau fédéral, nous pouvons nous réjouir de certaines avancées au niveau wallon.

En effet, nous venons de signer une nouvelle Convention sectorielle avec le Ministre Lacroix au Comité de secteur 16 (Région wallonne).

Cette convention comprend certaines avancées pour le personnel dont le relèvement des bas salaires, plusieurs mesures en faveur de l'emploi statutaire et … la réduction du temps de travail dès 60 ans avec embauche compensatoire pour certains types de métiers considérés comme « pénibles ». (Nous présenterons la convention dans le journal *Tribune* du mois prochain).

Nous le savons, notre Région ne connaît pas le plein-emploi et ce n'est pas la récente actualité qui va nous démentir : pertes d'emplois chez Caterpillar, Axa, P&V, Douwe Egberts…

Et si cette convention n'était que le début d'une nouvelle politique sociale en Wallonie ?

Et si, pour permettre à plus de monde de travailler, on partageait le travail et donc le temps de travail ?

Et si les autres Ministres wallons et communautaires emboîtaient le pas ?

Et si dans les Pouvoirs locaux et provinciaux on réduisait aussi le temps de travail ?

Et si certaines communes wallonnes suivaient l'exemple de cette Convention sectorielle ?

Et si l'on appliquait une des plus anciennes et plus emblématiques revendications de la FGTB : la réduction collective du temps de travail, sans perte de salaire et avec embauche compensatoire ?

Et si pour une fois nous étions optimistes ?

Et si nous avions un petit rayon de soleil dans ce pays qui sombre dans le marasme ?

Camarades, prenons cette lumière et éclairons notre futur…

Olivier Nyssen
Secrétaire général

RÉGION WALLONNE

Appel à candidatures

Suite à son élection en tant que Secrétaire intersectoriel de la Régionale de Verviers à partir au 1er septembre 2016, il convient de remplacer le camarade Antonio Bernet Fernandez en tant que Vice-président du Secteur Admi wallon.

En respect des articles 31 et 32 de notre ROI, il est donc fait appel aux candidatures pour le poste de second(e) Vice-président(e) du Secteur wallon.

Pour rappel l'article 32 du ROI stipule que : « … Toute candidature visée au présent article n'est valable que si le (la) candidat(e) nommé(e) à titre définitif est présenté(e) par sa régionale au sens de l'article 4 et s'il compte cinq ans d'affiliation dans une des sections reprises par l'article 2 du présent règlement… ».

Les candidatures doivent être envoyées au plus tard pour le **31 octobre à 12h**, à Olivier Nyssen, Secrétaire général du Secteur Admi, Place Fontainas 9-11, 1000 Bruxelles.

Un Comité wallon, qui se transformera en Congrès extraordinaire, sera organisé fin novembre en respect du ROI, afin de procéder à l'élection.

FÉDÉRAL

Comité B

Nouveautés dans le statut des agents de l'État et le régime disciplinaire

Dans notre édition précédente, nous vous informions que nous étions en attente de la publication des arrêtés royaux « Quickwin » et « Disciplinaire ».

Après avoir subi de nombreuses adaptations suite aux remarques du Conseil d'État, ces deux arrêtés royaux du 3 août 2016 ont été publiés au Moniteur belge du 24 août 2016 sous les dénominations :

1. Arrêté royal modifiant diverses dispositions relatives aux agents de l'État ;
2. Arrêté royal portant modification de diverses dispositions en matière disciplinaire relatives aux agents de l'État.

Ces deux arrêtés entreront en vigueur au 1er octobre 2016 sauf certaines dispositions de l'arrêté 1.

1. Arrêté royal du 3 août 2016 modifiant diverses dispositions relatives aux agents de l'État

Changements dans les mutations

Nouvelles règles en matière de mutation

Les règles objectives d'ancienneté pour le droit à la mutation passent au second plan.

Si plusieurs agents sont candidats à une mutation vers une même résidence administrative, l'emploi sera attribué à l'agent qui « répond au mieux aux exigences de la fonction ». Les titres et mérites sont comparés par le président ou son délégué au regard des compétences génériques et techniques de la fonction.

Ce n'est qu'en cas d'égalité que les critères d'ancienneté entrent en ligne de compte.

Le nouvel arrêté supprime la durée de validité de 3 ans d'une demande de mutation volontaire. La procédure selon laquelle l'emploi est déclaré vacant et selon laquelle l'agent introduit sa candidature est laissée à l'appréciation du Président du Comité de direction ou à son délégué.

2. Introduction de la mutation d'office

Le président du Comité de direction ou son délégué pourra muter d'office vers une autre résidence administrative dans les cas suivants :

1. lorsque le service pour lequel l´agent a été désigné déménage dans une autre résidence administrative ;
2. lorsque le service pour lequel l'agent a été désigné est supprimé et qu'un ou plusieurs service(s) situé(s) dans une

autre résidence administrative reprennent partiellement ou totalement les compétences matérielles et/ou territoriales ;
3. lorsqu'un ou plusieurs service(s) situé(s) dans une autre résidence administrative reprennent partiellement les compétences matérielles et/ou territoriales du service pour lequel l'agent a été désigné ;
4. lorsque la charge de travail du service diminue par rapport au nombre de membres du personnel.

Si tous les agents d'un service ne sont pas concernés, le président du comité de direction ou son délégué mute les agents selon l'ordre de priorité suivant :
- l'agent dont l'ancienneté de classe ou de grade est la moins grande ;
- à égalité, l'agent dont l'ancienneté de service est la moins grande ;
- à égalité, l'agent le moins âgé.

Exception : il peut être dérogé au classement en cas de demande de mutation volontaire.

La motivation de cette décision de mutation d'office, surtout dans la 4e hypothèse (diminution de la charge de travail), devra être claire, précise et concrète pour respecter l'obligation de motivation des actes administratifs.

Introduction de la mutation temporaire

Un agent peut solliciter une mutation temporaire vers une autre résidence maximum pendant 12 mois dans les cas suivants :
- pour raisons familiales ou sociales graves ;
- pour raisons de santé.

S'il existe des raisons graves le justifiant, une prolongation pour une période de maximum 12 mois peut être obtenue.

La mutation temporaire n'est pas un droit.

La procédure est fixée par le président du Comité de direction ou son délégué.

La décision motivée est prise dans un délai de trente jours à dater de la réception de la demande.

C'est le Président du Comité de direction, ou son délégué, qui pourra prendre cette décision qui devra, elle aussi, être motivée.

Plus de compétences au management (Président du Comité de direction ou délégué)

Le manager devient seul compétent pour :

- le classement d'une fonction du niveau A. Ce classement fera l'objet d'un arrêté ministériel et non plus d'un arrêté royal ;
- demander au ministre de la Fonction publique une dérogation à la condition de diplôme pour les porteurs d'un certificat générique ;
- fixer les conditions spéciales d'admissibilité ;
- recevoir la prestation de serment de tous les agents (sauf si une loi en dispose autrement) ;
- fixer le programme d'accueil et de formation ;
- déterminer la procédure selon laquelle des emplois à conférer par mutation sont annoncées et selon laquelle les agents peuvent poser leur candidature ;
- décider d'une mutation d'office ou temporaire ;
- fixer la procédure en cas de changement de grade ;
- autoriser la prise en compte des déplacements à l'intérieur de l'agglomération (fixation d'un maximum distinct pour ces déplacements) ;
- fixer la résidence administrative en matière d'allocation, indemnité ou autre prime lorsque cette résidence ne coïncide pas avec l'endroit où le membre du personnel travaille principalement ;
- prononcer le licenciement de tous les stagiaires, sans distinction de niveau ;
- désigner les titulaires d'une fonction supérieure et les prolonger ;
- déclarer la vacance d'un emploi dont le titulaire est en disponibilité depuis un an au moins.

Promotions : de nouvelles règles

Modification en cas de vacance d'emploi à conférer par promotion

Actuellement, la vacance d'emploi est faite soit par courrier recommandé, soit par la remise de la main à la main, soit encore simultanément par le biais d'une publication au moniteur belge et d'un courrier recommandé. Dorénavant, la vacance d'un emploi par promotion pourra aussi être portée à la connaissance des candidats par voie électronique.

Le choix du mode de communication n'est pas exclusif. Il peut être fait usage de plusieurs modes simultanément.

Seules les candidatures introduites dans le délai fixé par le Président du Comité de direction ou son délégué (avec un minimum de dix jours ouvrables) sont prises en considération. Lorsque l'avis de vacance a été communiqué au moyen de plusieurs modes, le délai applicable est celui qui est le plus favorable pour l'agent.

Le candidat peut lui aussi utiliser la voie électronique pour introduire sa candidature.

Attention pour être opposable, il faut que le candidat dispose d'un accusé de réception de sa candidature.

Modification pour une promotion dans le niveau A

En ce qui concerne la promotion dans le niveau A, la

proposition de classement établi pour chaque emploi vacant est communiquée par écrit ou par voie électronique à tous les candidats qui ont valablement introduit leur candidature.

Cette proposition contient au moins :

1. la proposition de classement des candidats ;
2. la possibilité pour l'agent qui s'estime lésé d'introduire, dans les 10 jours ouvrables de la communication, une réclamation auprès du Comité de direction ;
3. la possibilité de demander à être entendu par le Comité de direction ;
4. la partie du procès-verbal de la séance du Comité de direction relative au classement ;
5. la possibilité de consulter le dossier. La demande en est faite par écrit ou par voie électronique au président du Comité de direction ou son délégué et la consultation se fait dans le respect de la confidentialité des informations.

La réclamation peut elle aussi être introduite par voie électronique mais elle ne sera opposable que si le candidat dispose d'un accusé de réception.

En cas de vacance d'emploi dans le niveau A, les conditions d'ancienneté de classe ainsi que les autres conditions sont à remplir à la date à laquelle la déclaration de vacance est communiquée.
Si l'avis de vacance est communiqué au moyen de plusieurs modes, les conditions sont remplies à la date la plus favorable pour l'agent.

Promotion et évaluation

Pour obtenir une promotion par avancement barémique, par avancement à la classe supérieure ou au niveau supérieur, ou un changement de grade, l'agent ne peut avoir obtenu une mention « insuffisant » ou « à améliorer » au terme de son évaluation.

Fonctions supérieures

L'allocation est égale à la différence entre l'échelle de traitement d'origine est celle de la fonction supérieure (comme s'il avait été promu dans cette fonction). Ce montant est calculé une fois pour toute au moment de la désignation.

Même si la fonction supérieure est prorogée, il n'y a pas de recalcul de cette allocation.

De plus, en cas de promotion ultérieure dans la fonction supérieure, l'agent ne pourra pas gagner moins que le traitement perçu pendant ces fonctions supérieures.

Il sera tenu compte en matière d'évaluation des mentions « exceptionnel » reçues durant l'exercice des fonctions supérieures.

Diverses modifications au statut pécuniaire et à l'évaluation

L'arrêté apporte de nombreuses petites modifications en matière d'évaluation et de statut pécuniaire qu'il nous est impossible de résumer ici.
Il est renvoyé aux articles 39 et suivants du nouvel arrêté publié.

Nous rappelons que seule la CGSP a signé pour cet arrêté royal un protocole de désaccord en Comité B et que les nombreuses remarques faites par le Conseil d'État avaient été pour la plupart déjà dénoncées par la CGSP en cours de négociations.

3. Arrêté royal du 3 août 2016 portant modification de diverses dispositions en matière disciplinaire relatives aux agents de l'État

Comme nous vous l'avions annoncé le Gouvernement, dans sa déclaration du 14 octobre 2014 avait fait part de son souhait de simplifier la procédure disciplinaire régie par le Statut des agents de l'État.

Elle vient d'être modifiée par l'arrêté royal du 3 août 2016 portant modification de diverses dispositions en matière disciplinaire relatives aux agents de l'État, publié au Moniteur belge du 24 août 2016.

Ce texte a été négocié au Comité B où la CGSP siège. Il a suscité de vives réactions en raison des reculs qu'il instaure. Suite aux actions, le projet a été revu. Les amendements étant insuffisants, la CGSP a remis un protocole de **DÉSACCORD motivé** (protocole n° 718), de même que la CSC et le SLFP.

Le Conseil d'État dans son avis a émis de nombreuses observations en partie soulevées par la CGSP.

Le texte publié ce 24 août entrera en vigueur le 1er octobre 2016.

Voici les grands axes de cette réforme. Pour plus de précisions vous pouvez vous adresser à votre délégué CGSP.

Diminution du nombre de peines

Alors que l'Autorité disposait d'un panel de 9 peines disciplinaires, celui-ci est réduit à 5 (suppression du blâme, de la suspension disciplinaire, de la régression barémique et de la rétrogradation).
1) Rappel à l'ordre
2) Retenue de traitement
3) Déplacement disciplinaire,
4) Démission d'office
5) Révocation

Alourdissement de peines existantes

Le rappel à l'ordre, effacé d'office avant après un délai de 6 mois à partir du prononcé de la peine ne le sera qu'après 9 mois.

La retenue de traitement (ne peut dépasser le cinquième de la rémunération en espèces due à chaque paie, déduction faite des retenues fiscales et de sécurité sociales), applicable pendant 1 mois maximum pourra dorénavant amputer jusqu'à 36 mois de salaires (3 ans).

De plus, le délai d'effacement de 12 mois de cette peine ne prendra plus cours à la date du prononcé de la peine mais à partir du jour qui suit la fin du dernier mois de la période de retenue. La peine de retenue de traitement pourra donc affecter un agent dans sa carrière pendant 4 ans.

Simplification de la procédure

Procédure par voie électronique

La procédure, formalisée par le pli recommandé pourra désormais être réalisée par courriel dont la réception par l'agent est confirmée ou la remise du document de main à la main contre récépissé.

Nous vous invitons à être vigilants si vous deviez recevoir un courriel vous convoquant à une procédure disciplinaire, car par la confirmation de la réception vous êtes considérés comme informés de l'acte de procédure posé. Par ailleurs s'il s'agit d'un acte que vous posez (visa d'un PV d'audition par exemple) il faudra vous assurer la confirmation de réception par le destinataire.

Mentions minimales des convocations et contenu du dossier circonstancié

Autres changements, les convocations devront reprendre un certain nombre de mentions énumérées, et le texte précise les pièces que doit contenir le dossier. Ce dossier, mis à disposition de l'agent au stade de l'audition préalable, pourra être consulté au niveau du comité de direction.

Suppression de la proposition provisoire

L'agent sera toujours entendu par le supérieur hiérarchique, mais alors qu'avant il se voyait notifier par ce dernier une proposition provisoire de peine, celle-ci est supprimée.

L'agent devra donc attendre l'issue de l'audience devant le Comité de direction pour savoir quelle peine il risque d'encourir et sera donc dans l'incertitude quant à son sort pendant plusieurs mois.

Recours

Pour les recours, il est mis fin à la distinction des chambres (départementales et interdépartementales) selon le niveau de l'agent. Les recours seront examinés par la chambre de recours en matière disciplinaire des agents. Pour les titulaires d'une fonction de management ou d'encadrement par la chambre de recours en matière disciplinaire des titulaires d'une fonction de management ou d'encadrement.

Le président (magistrat professionnel) disposera d'une voix délibérative.

En cas d'avis favorable de la chambre de recours, alors que la décision était toujours prise ou proposée par le ministre elle pourra également l'être par le président du comité de direction. Il en va de même pour la saisine de la chambre de recours.

Le délai de recours par contre a été porté à 20 jours ce qui est favorable aux agents.

Procédure disciplinaire et procédure pénale

La procédure disciplinaire ne sera plus suspendue d'office lorsque les faits font l'objet de poursuites pénales. L'Autorité pourra donc décider de poursuivre la procédure disciplinaire et de prononcer une peine disciplinaire alors que la procédure pénale ne sera toujours en cours et donc courir le risque de se retrouver avec une sanction disciplinaire incompatible avec la décision pénale. En ce cas il est prévu que l'autorité doit retirer la sanction disciplinaire infligée mais cela risque d'être bien insuffisant compte tenu de l'exécution de la sanction disciplinaire pendant un laps de temps.

Entrée en vigueur

Le nouveau texte sera applicable à partir du 1er octobre 2016 :
- à toute nouvelle procédure disciplinaire ;
- à tout nouveau recours.

Les procédures disciplinaires entamées avant le 1er octobre 2016 et les procédures de recours introduites avant le 1er octobre 2016 restent régies par les anciennes dispositions.

La CGSP est à votre disposition pour toute explication complémentaire. Dès qu'une procédure est enclenchée, il est important d'en informer votre délégué.

Lu pour vous …

« Grève générale, Rêve général - Espoir de transformation sociale »

Sous la direction d'Anne Morelli et Daniel Zamora

Ce document, paru en avril 2016, et coordonné par **Anne Morelli** et **Daniel Zamora**, compile les actes du colloque du même nom organisé en février 2011 à l'ULB par le Centre d'histoire et de sociologie des gauches, le Mundaneum et l'Institut Marcel Liebman.

Anne Morelli est historienne, professeure à l'ULB. Elle étudie spécifiquement les minorités (minorités religieuses, femmes, migrants, pauvres…) et les mouvements sociaux. Daniel Zamora est sociologue à l'ULB. Il travaille sur la sécurité sociale, les inégalités et la lutte contre la pauvreté.

Avec la crise, l'actualité de la grève générale se fait ressentir partout.

Cet ouvrage analyse l'origine du concept de grève, et sa perpétuation. Il répond aux questions : comment le mouvement ouvrier a-t-il perçu cette possibilité d'action ? Quels espoirs a-t-il portés ?

Et aussi : actuellement, quel sens a encore ce mouvement ? Et surtout, la question finale : savoir si la Grève générale a encore un avenir face à une législation de plus en plus restrictive et, si oui, où et dans quelles circonstances ?

****

Dans la formation du mouvement ouvrier la Grève générale a constitué un des principaux espoirs de changement fondamental de la société. Elle devait également, construire la puissance du mouvement ouvrier. Les XIXe et XXe siècles ont été marqués par une série de grèves générales interprofessionnelles marquantes.

La Grève générale est une grève interprofessionnelle touchant en principe tous les travailleurs dans un pays, ou à tout le moins très étendue au niveau d'une région ou d'une grande ville. L'expression est née en France à la fin du XIXe siècle dans les milieux du syndicalisme. Elle était même, au tout début, synonyme de révolution, puisque la cessation de toute activité productive conduisait obligatoirement à l'effondrement du capitalisme.

Chez nous, si l'insurrection wallonne de 1886 est oubliée, on se souvient encore des grandes Grèves sociales de mai 1936 en France, qui ont notamment abouti au droit aux congés payés, bien sûr de la Grève générale de l'hiver 1960-1961 qui a marqué les esprits en Belgique, de Mai 1968 à Paris, etc.

La Grève générale, c'est donc le débrayage de tous les travailleurs, ou au moins d'une part suffisante pour paralyser l'économie. *« C'est un mode d'action directe, qui ne passe pas par les institutions, dont l'objectif est la transformation radicale de la société »*.

L'ingrédient numéro un de la Grève générale est le mécontentement, social ou politique. Sinon les deux. Une grève générale implique une mobilisation massive « *Il n'y aura pas de transformation politique d'ampleur sans un mouvement populaire de masse. Or, un tel mouvement prend nécessairement, pour partie, la forme de la grève générale.* » Et tous les mouvements de masse qui ont marqué l'histoire ont rassemblé des grévistes d'horizons différents (paysans, ouvriers, cadres, étudiants…) autour d'un même enjeu, qu'il soit politique ou économique.

Alors Camarades, pas question de se demander si nos actions ont encore un sens.

Agir est un devoir.

Une camarade devient Secrétaire fédérale de région

Depuis le 1er septembre 2016, la camarade Muriel Di Martinelli a endossé le costume de Secrétaire fédérale de région.

En soi, c'est une (r)évolution que vit le secteur ALR-LRB-BRU puisque c'est la première fois qu'une camarade accède à cette fonction-clé.

Muriel a commencé sa vie syndicale et militante au sein de la section locale de l'Agence régionale de propreté, un monde très majoritairement masculin toujours prêt à en découdre pour défendre ses justes intérêts avec son autorité.

Si dans un premier temps, la « vieille garde » ne lui facilite pas la vie ; par son travail, son pragmatisme, son esprit d'équipe et son objectivité, Muriel gagne la confiance des affilié(e)s et des délégué(e)s qui la portent à la présidence de la section.

Le Bureau exécutif de région de l'époque découvre une battante dans le droit fil de la mentalité du secteur en général.

En 2012, elle devient, après élection, présidente du secteur.

Loin de se contenter de porter ce titre honorifique, elle a pleinement assumé les responsabilités de cette fonction en apportant sa force de travail au sein du Secrétariat du secteur.

Elle s'est également fortement impliquée dans le combat mené par la Commission femmes du secteur et l'a représenté dans la Commission femmes de l'Interrégionale de Bruxelles (IRB) avec la même détermination.

Depuis le 1er mai 2016, elle était devenue secrétaire régionale, élue à ce poste au terme des 44 assemblées générales de nos sections et après avoir présenté avec sa franchise habituelle un programme détaillé de partage de responsabilité avec le secrétaire régional-adjoint.

Le camarade Rudy Janssens ayant été élu au poste de secrétaire général de l'IRB, son mandat de secrétaire fédéral de région devient vacant.

Un appel est lancé pour son remplacement. Au terme de celui-ci, la camarade Muriel Di Martinelli est la seule candidate déclarée.

Aucune section ne rejette sa candidature, témoignage de la confiance que nos délégué(e)s lui accordent.

L'histoire s'accélère donc pour Muriel.

Nul ne doute qu'elle remplira son nouveau rôle avec la détermination, la rigueur et l'esprit combatif dont elle a toujours fait preuve !

CASTEL
PONT A LESSE

30% de réduction
pour les affiliés CGSP
sur la nuitée sur base du prix affiché

Rue de Pont-à-Lesse à 5500 **Dinant** - reservation@casteldepontalesse.be - 082 22 28 44 - **www.casteldepontalesse.be**

Régionale de Namur-Brabant wallon

Appel à candidatures

La Régionale Admi Namur-Brabant wallon fait appel à deux candidats vérificateurs aux comptes.

Les candidatures sont à faire parvenir par écrit ou par mail pour le 15 octobre à 12h, à :

Bertrand ANDRE
Secrétaire de division régionale
Rue de l'Armée Grouchy, 41
5000 NAMUR

Tél. : 081/72 91 17
Mail : bertrand.andre@cgsp.be

TRIBUNE

SOMMAIRE

Infos GÉNÉRALES

2 / Actualités – Dans nos régionales
3 / Édito • Nous sommes tous CATERPILLAR !
4 / Dossier • Marché du travail et projet de loi Peeters
7 / IRB • Celui qui combat peut perdre, celui qui ne combat pas a déjà perdu
8 / IRB • Congrès statutaire de la CGSP-Bruxelles Résistance offensive !

www.cgspwallonne.be

Infos Admi

9 / Édito • Un pays d'ombre et de lumière

Région wallonne
10 / Appel à candidatures

Fédéral
10 / Comité B • Nouveautés dans le statut des agents de l'État et le régime disciplinaire

Lu pour vous…
14 / « Grève générale, Rêve général – Espoir de transformation sociale »

ALR-LRB-Bruxelles
15 / Une camarade devient Secrétaire fédérale de région

16 / Régionale de Namur-Brabant wallon - Appel à candidatures

www.cgspadmi.be

UPP Membre de l'Union des Éditeurs de la Presse Périodique

Mensuel de la Centrale générale des services publics (CGSP) de la FGTB - Éditeur responsable : Patrick Lebrun - Place Fontainas, 9/11 - 1000 Bruxelles - tél. 02 508 58 11