

TRIBUNE



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

DÉCEMBRE
2016

CGSP

FGTB Services Publics

ENSEIGNEMENT

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

Réduction du temps de travail

L'or du temps

*32h pour moi,
des emplois créés pour les autres*



ÉDITO
**USA : quand
Donald ne fait
plus rire personne !**
P. 3



BUDGET WALLON
**Un budget sous
le sceau de l'austérité**
P. 6



ENSEIGNEMENT
**La réforme des Titres
et Fonctions :
la coupable idéale**
P. 11

Confédération syndicale internationale

Turquie : 10 000 autres travailleurs du secteur public licenciés

Le gouvernement du président turc Erdogan vient encore de licencier 10 131 autres de ses agents. Ce sont donc en tout plus de 100 000 employés du secteur public qui ont été licenciés ou suspendus depuis le coup d'État manqué du 15 juillet. Les renvois, dans 35 différents ministères et agences du gouvernement, ont principalement concerné les secteurs de la santé, de l'éducation et de la justice. Dans les institutions d'éducation, où la majeure partie des licenciements a eu lieu, les nouveaux recrutements peuvent être arbitraires et ne s'appuyer sur aucun critère objectif. Les personnes licenciées ne peuvent plus accéder à d'autres emplois dans le secteur public.



Les renvois sont liés à l'annonce de deux autres décrets en application de l'État d'urgence décidé par le Conseil des ministres après la tentative de renversement. En tout, dix décrets ont été adoptés, dont bon nombre ont des conséquences permanentes pour la politique, l'économie et la société du pays. Les Autorités ont aussi bloqué certains sites de médias sociaux. La semaine dernière, au moins 11 membres du parti de l'opposition HDP ont été arrêtés après que l'immunité de plus de 130 membres du parlement démocratiquement élus ait été levée en mai de cette année. Le parti HDP a annoncé qu'il suspendait ses activités au parlement. Les autorités ont encore fermé 15 autres organes de presse et près de 100 journalistes sont actuellement en prison.



Sharan Burrow, la secrétaire générale de la CSI, a déclaré « qu'en Turquie, la démocratie n'était plus qu'une pure imposture. Le gouvernement

s'est attaqué aux libertés fondamentales d'expression, de réunion et syndicale, et s'en prend désormais au parlement en arrêtant des membres siégeant. Une fois de plus, le président Erdogan se sert des agissements d'une poignée d'individus qui ont échoué à prendre le pouvoir par la force pour éliminer les fondements les plus élémentaires de la démocratie. La CSI a déjà mis en garde contre le risque que la Turquie bascule dans la dictature et que les simples travailleurs soient punis uniquement sur base de leur origine ethnique ou de leur opinion politique. »

CSI, le 10 novembre 2016

IN MEMORIAM

Gilbert Lonnoy



Nous avons appris le décès du Cde Gilbert Lonnoy survenu ce 28 octobre. Cet infatigable militant a été Secrétaire général de la CGSP de 1985 à 1992.

Né en 1931 en région namuroise, il est entré à la SNCB en 1946 ! Il y fera toutes ses classes et s'engagera très tôt dans l'action syndicale jusqu'à devenir Secrétaire national du secteur Cheminots en 1980. Mandat qu'il exerçât jusqu'à son élection au secrétariat permanent de notre Centrale.

Même s'il prit sa pension en 1992, Gilbert n'a jamais mis ses engagements au rancart. Fortement ancré dans la vie politique namuroise, Gilbert Lonnoy n'a eu de cesse de défendre la cause des travailleurs et de continuer à s'impliquer syndicalement. À tel point que nous l'avons retrouvé rapidement à la tête des Commissions techniques des Pensionnés. Au moment de son décès, Gilbert exerçait encore le mandat de Président de la Commission des Pensionnés et Pré-pensionnés de la FGTB wallonne. Nous serons fidèles à la vigilance et à la combativité qu'il n'a cessé de mettre en avant dans la défense de nos affiliés, des services publics, de nos pensions, de nos droits...

Nous adressons toutes nos condoléances à sa famille et à ses proches.

DANS NOS RÉGIONALES

Centre

Taux de cotisation

Attention : au 1^{er} janvier 2017, adaptation des taux de cotisation.

Pour plus de renseignements, s'adresser à son secteur respectif.

Hainaut occidental

Permanence

Amicale des Pensionnés

Veuillez noter que désormais les permanences de l'Amicale des Pensionnés se tiendront le

lundi toute la journée et le **mercredi** de 14h à 16h.

USA : quand Donald ne fait plus rire personne !

Après avoir occupé l'espace médiatique pendant des mois, les élections présidentielles américaines ont, enfin, livré leur verdict. Pour beaucoup, la victoire de D. Trump fut un choc, une surprise !

Il est vrai que l'arrivée d'une telle personne, raciste, misogyne, vulgaire et menteuse à la tête de la plus grande puissance du monde fait peur. Mais, plutôt que de jeter l'anathème sur les Américains pour avoir ouvert les portes de la Maison Blanche à un tel individu, il faut s'interroger sur les raisons de son succès ou, plus exactement, sur les raisons du succès d'un tel discours partout dans le monde.

Il serait malhonnête de critiquer ce qui se passe de l'autre côté de l'Atlantique en niant la réalité politique en Europe. Car, l'élection de D. Trump s'inscrit dans un large mouvement de succès électoraux pour les idées simplistes, haineuses et nauséabondes qui font du rejet de l'autre l'argument politique par excellence !

C'est cette réalité qu'il convient d'interroger alors que partout l'extrême droite progresse, accède au pouvoir dans des mairies et des régions en France, fait son entrée dans des parlements et des gouvernements, y compris en Belgique !

Le constat est simple, le monde change vite, mettant à mal nos certitudes, chamboulant nos repères. La mondialisation capitaliste s'est imposée (temporairement ?) en l'espace d'une génération. Avec elle est apparu un discours technocratique, terne, cachant un projet politique derrière des arguments prétendument scientifiques. Dans le même temps, les mots et valeurs de la gauche ont été systématiquement discrédités. Les responsables politiques de gauche ont accepté l'histoire écrite par le monde de la finance, ils ont adopté l'idée qu'il n'y avait pas d'alternatives au capitalisme. Ils ont abandonné l'idée de rapport de force, de l'existence de classes sociales aux intérêts opposés. Bref, en cessant de dire que le rapport capital/travail est structurant de notre société, que la domination du premier (le capital) se traduit par une mise sous pression sans précédent du second (le travail), la gauche a cessé de fournir une explication claire nous permettant de comprendre le monde dans lequel nous vivons.

Elle a par son silence laissé le champ libre à ce que le discours politique a de plus infâme, de plus ignoble. Elle a permis que soient véhiculées des idées pointant l'autre, « l'étranger », « celui qui diffère de nous » comme la cause de nos problèmes.

Face à cette montée de l'extrême droite, il est temps de se réapproprier nos valeurs, nos symboles, nos mots. Car, c'est avec eux que l'on pense, que l'on analyse la société et les rapports de forces en présence, c'est à partir d'eux que l'on se fixe des objectifs, que l'on élabore des stratégies pour les atteindre !

Le discours de la gauche, dans son entièreté, ne doit pas être celui du partenariat avec le patronat, ne doit pas être celui d'une évolution inéluctable vers plus de mondialisation capitaliste pas plus que celui de la division de ceux qui aujourd'hui sont victimes d'un système qui les broie.

Non, bien au contraire, notre discours et donc nos actes, loin de recourir systématiquement à la critique et à l'opposition stérile doivent faire la part belle aux alternatives, ils doivent ouvrir le champ des possibles. Ils doivent donner l'envie, à tous ceux qui veulent le changement, de se retrouver avec enthousiasme et conviction derrière un projet de société solidaire et fraternel.

Notre discours doit également se réapproprier des petites choses toutes simples comme le bonheur et la joie de partager des moments avec ceux qu'on aime ou le plaisir d'aller à la rencontre de ceux que l'on nous présente comme différents. Car nous, nous ne voulons pas vivre séparés des autres, nous ne voulons pas avoir peur de ceux qui viennent de loin ! Bien au contraire, nous devons avoir l'ambition de détruire tous les murs et d'utiliser leurs briques pour construire des ponts !

Voilà le travail qui attend les forces de gauche ! Il est nécessaire car nous ne construirons jamais un rapport de force sur des idées erronées ! C'est là le meilleur moyen de lutter contre tous les D. Trump du monde !

L'IRW-CGSP y prendra sa part !

Patrick Lebrun

Secrétaire général de l'IRW-CGSP

Laurent Pirnay

Secrétaire général adjoint de l'IRW-CGSP

L'or du temps

En mettant la réduction collective du temps de travail au centre de ses priorités, la FGTB wallonne ne s'est pas trompée de cible. Cette revendication porte en elle tout un projet de société à même de nous faire sortir par le haut du marasme de l'austérité qui nous afflige à tous les niveaux. Ainsi que l'affirme la brochure publiée par le CEPAG¹, c'est « un objectif politique qui redonnerait espoir à toute une génération désabusée par le chômage et le manque de perspectives ».

Depuis toujours, la limitation du temps de travail est un enjeu essentiel pour le mouvement ouvrier. À ce sujet, les statuts de la Première internationale de 1866 sont clairs : « *Nous déclarons que la limitation de la journée de travail est la condition préalable sans laquelle tous les efforts en vue de l'émancipation doivent échouer.* »

Cette revendication n'est donc pas une vieilleries obsolète ainsi que le martèlent sans cesse les libéraux de tout poil. Au contraire, elle trace une ligne tangible à la limitation du pouvoir du capital. Elle rétablit ainsi l'indispensable justice dérobée au « travail, seul réel producteur de valeur ajoutée² ».

C'est dire que l'enjeu de la réduction collective du temps de travail dépasse largement les limites d'une simple politique économique de résorption du chômage. Il fonde littéralement le socle de nos revendications et étaye toute notre représentation de la société.

En effet, la réduction collective du temps de travail est, avant toute chose, une mesure visant l'égalité, dans un contexte où, depuis qu'elle n'est plus mise en œuvre, les inégalités explosent...

There is no alternative ?

Il faut dire qu'actuellement cet or du temps est particulièrement plombé ! Tant les discours médiatiques que les politiques belges et européennes donnent l'impression que le rapport de force en faveur des travailleurs est disqualifié,

nourrissant un sentiment de fatalité ou des ressentiments d'impuissance. Sans parler de l'incessante propagande libérale selon laquelle il faudrait choisir entre l'emploi et les salaires, entre la compétitivité et les conditions de travail.

On le voit, la question du temps de travail est au cœur des politiques libérales et s'est exacerbée avec la mise en place du concept d'austérité.

Nous assistons ainsi à plusieurs déferlantes sur l'allongement du temps de travail : recul de l'âge de la pension, allongement de la durée de la carrière, abolition des prépensions, des tantièmes, du crédit-temps, suppression de jours de congé, défiscalisation des heures supplémentaires, du travail de nuit, hausse de la flexibilité, annualisation du temps de travail, travail du dimanche, Loi Peeters, etc.

Avec en arrière-fond, le mensonge idéologique selon lequel le « *coût du travail* » en Belgique serait trop élevé et ruinerait tous nos efforts à rétablir la compétitivité qui assurerait la relance de l'économie...

C'est d'autant plus absurde que la loi de sauvegarde de la compétitivité de 1996 compare nos salaires avec notamment l'Allemagne, pays champion de la modération salariale ! Cette logique de comparaison ne conduit qu'à une seule chose, la pression à la baisse sur les salaires (ici et en Allemagne), le seul perdant : le monde du travail. Dans un grand marché européen (et a for-



tiori transatlantique) quand un pays gagne des « parts de marché », c'est que d'autres en perdent ! C'est une logique de destruction !

Une juste répartition des richesses créées par le travail

Pour surmonter cette situation, il nous faut réaffirmer avec force que le travail n'est pas une variable d'ajustement mais, une richesse ! Que le salaire n'est pas un coût mais un droit !

Et notons l'hypocrisie qui consiste à fustiger le « coût du travail » au moment même où la part des salaires dans la valeur ajoutée est à son plus bas niveau historique³ ! Depuis près de trente ans, l'évolution de la redistribution des richesses, pourtant en hausse constante grâce à la productivité accrue des travailleurs, s'est effectuée au détriment de ceux-ci et au profit des revenus du capital.

Sur les trente dernières années, le PIB belge a triplé. À quoi cette richesse a-t-elle été principalement affectée ? Elle a été accaparée par les dividendes versés aux actionnaires et par les charges d'intérêts versés aux détenteurs de titres de dette publique !

« Autrement dit, affirment Michel Husson et Stéphanie Treillet, ce qui ne va pas

aux salariés sous forme d'augmentations de salaires ou de créations d'emplois par réduction du temps de travail est directement capté par les actionnaires et les rentiers⁴. »

Partage du temps de travail : le temps partiel, le temps partiel

Aujourd'hui, l'augmentation de la productivité débouche déjà sur un *partage* inégal du temps de travail qui se réduit en creux par l'accumulation continue des temps partiels imposés (essentiellement aux femmes), de l'intérim, des « mini-jobs » à la sauce allemande, du chômage, de « l'activation » des allocations de chômage et bien sûr de l'exclusion du chômage lui-même, et qui s'inscrit dans une flexibilité et une précarité toujours plus accentuées.

La notion hypocrite du « *partage* » du travail laisse entendre que l'emploi est *rare*, qu'il appartient au salarié ayant un emploi de sacrifier une partie de ses revenus ou de ses conditions de travail pour lutter contre le chômage ou ne pas y sombrer lui-même.

La **réduction collective du temps de travail** aplanira ces discriminations et abolira ces sentiments de culpabilité. C'est une question de justice et de redistribution des richesses produites. C'est pour cela que cette mesure doit se financer prioritairement par l'imposition de la part des plus-values, des dividendes et des profits inconsidérés réalisés ces dernières années. **Le maintien des salaires est donc une nécessité.**

De même, la réduction du temps de travail, ainsi que l'illustre parfaitement l'exemple des 35 heures en France, doit s'accompagner de l'embauche compensatoire et de la création d'emplois. L'imposition de cette mesure par la loi veillera en tout premier lieu à ce que **cette embauche compensatoire** soit effective et non rendue caduque par une augmentation proportionnelle de la flexibilité exigée des travailleurs, comme on a pu le constater dans les hôpitaux français.

Rouvrir le champ des possibles

La réduction collective du temps de travail rouvre le champ des possibles bloqué par 30 ans de politiques libérales. Il y a en effet urgence ! Une triple urgence même : sociale, économique et environnementale. L'urgence sociale est d'en finir avec ce modèle économique qui laisse plus de 650 000 personnes sans emploi alors que des milliers d'autres croulent sous plus de 45, voire 60 heures de travail par semaine. Elle consiste également à stopper immédiatement le démantèlement de notre protection sociale et de nos services publics.

La réduction collective du temps de travail permet de libérer le temps de travail *contraint* et donc crée de nouvelles opportunités, de nouveaux besoins. Davantage qu'une amélioration de l'articulation entre vie privée et professionnelle, c'est la possibilité d'une autre répartition du temps : des temps *libérés* pour le repos, le loisir, la culture, pour participer à la vie sociale et envisager enfin le partage plus égalitaire des tâches domestiques et parentales entre les hommes et les femmes. Dans ce cadre lié à l'augmentation de la qualité de la vie, les services publics sont appelés à jouer un rôle prépondérant !

Une urgence économique et environnementale également car à l'évidence le modèle contradictoire d'une société à croissance soutenue et à austérité permanente a fait long feu. Il a également épuisé les ressources d'une planète où le gaspillage des uns n'arrive plus à occulter la famine des autres.

La réduction collective du temps de travail constitue les prémices d'une nouvelle organisation de la production, tout autant qu'une autre façon d'appréhender la mobilité.

Une fois encore, les services publics sont appelés à être au premier rang de la planification de cette production en développant les biens et services qui apparaissent urgemment nécessaires : les crèches, les écoles, les hôpitaux, les communications, les logements sociaux, les transports en commun, les énergies renouvelables, etc.

1. Le Centre d'éducation populaire André Genot publie une brochure intitulée « #4J. La semaine de 4 jours en 32 heures. Le partage ou la barbarie. ». À télécharger sur le site www.cepag.be.
2. Daniel Richard, *Travailler moins pour gagner tous !*, Politique, n° 67, novembre-décembre 2010.
3. Voir le baromètre socio-économique de la FGTB et la *Tribune* du mois de novembre.
4. Michel Husson et Stéphanie Treillet, *La réduction du temps de travail : un combat central et d'actualité*, Contre-Temps, n° 20, 2014.



Région wallonne : un budget sous le sceau de l'austérité

Avec des paramètres macroéconomiques revus à la baisse par le Bureau fédéral du plan et des décisions du Fédéral impactant négativement ses recettes, l'exercice budgétaire 2017 de la Région wallonne ne s'annonçait pas prometteur... Et, autant le dire de suite, si le budget 2017 est peu réjouissant, celui de 2018 s'avère catastrophique !

En privilégiant toujours la réduction des dépenses publiques, le Gouvernement wallon fait, pour 2017, toujours le choix de la « râpe à fromage ». Cependant, ce choix n'est pas sans conséquences. Faut-il rappeler les économies drastiques réalisées dans les services publics via, notamment, la poursuite de la réduction de dotation des Organismes d'intérêt public (OIP) ?

Pour rappel, la dotation des OIP a été « gelée » entre 2009 et 2014. Depuis lors, elle a été drastiquement réduite : de 5 % en 2015, 3 % supplémentaires en 2016 et encore 2 % en 2017. Soit une diminution de plus de 10 % en 3 ans !

Dans le même temps, il est toujours prévu de ne remplacer qu'un fonctionnaire sur trois partant à la pension.

Ce budget est donc dans la continuité des précédents, aucune (r)évolution ou décision de rupture n'est envisagée. On peut néanmoins s'inquiéter de la surestimation des recettes qui, si elle devait se confirmer, augmenterait un peu plus encore le déficit wallon.

Depuis plusieurs années, l'élaboration des budgets de la Région wallonne a consisté à diminuer progressivement les dépenses jusqu'à obtenir un déficit acceptable par l'Europe et l'État fédéral.

À partir de 2018, si la Wallonie continue à s'inscrire dans les contraintes européennes et fédérales et compte tenu de la hauteur des corrections budgétaires qui impacteront la Wallonie, de réelles mesures devront être prises afin de redresser structurellement le déficit. Il ne s'agira donc plus ici de se servir de la technique de la « râpe à fromage ».

Impacts de la Réforme de l'État

La Wallonie pourrait augmenter ses recettes car, c'était bien là un des aspects importants de la sixième réforme de l'État, les Régions disposent à présent d'une certaine autonomie fiscale. La Wallonie pourrait, si elle le souhaitait, par le jeu des additionnels à l'IPP, réinstaurer les tranches d'imposition à 52,5 % et 55 %. Selon les calculs de la FGTV wallonne, cette mesure rapporterait quelque 30 millions d'euros supplémentaires.

Cependant, si elle existe bel et bien, cette autonomie fiscale est largement insuffisante pour contrer les effets négatifs pour le budget wallon de certaines mesures prises par le Fédéral. Il suffit de comparer l'impact d'une éventuelle réinstauration



des tranches à 52,5 % et 55 % (30 millions) au coût du Tax-shift (162,6 millions)...

Plus le temps passe et plus on mesure à quel point cette réforme de la loi spéciale de financement (LSF) est dommageable pour la Wallonie. Dans les faits, l'autonomie fiscale des Régions entraîne mécaniquement une diminution des budgets régionaux suite à des décisions venant du Fédéral ; et ce, malgré les socles de solidarité et de transition. Ces socles devaient pourtant garantir une « certaine » neutralité de la sixième réforme de l'État sur les finances des Régions.

Dès le départ, nous avions craint que cette nouvelle LSF soit défavorable à la Wallonie. La réalité est encore bien pire !

Défavorables à la Wallonie

Transferts de compétences sous-financés, recettes surestimées, garde-fous inopérants, la Wallonie est, plus que jamais, dans une impasse budgétaire. Les futurs exercices budgétaires risquent d'être encore plus douloureux si le Gouvernement persiste à vouloir axer sa politique budgétaire sur une diminution des dépenses.

Afin de rectifier le tir, la Wallonie doit :

- exiger un accord de l'ensemble des Régions dès qu'une modification fiscale au niveau fédéral a un impact sur leur budget,
- revoir certains aspects de la LSF,
- envisager une politique fiscale globale.

Comme il y a eu une expression wallonne forte sur le « CETA », il importe, maintenant, que la Wallonie ose contester certains dogmes économiques. Qu'elle ose faire la preuve que des alternatives existent et surtout qu'elle ose prendre son destin en main !



PLUS QUE JAMAIS, LE SYNDICALISME

Ces derniers mois, une certaine presse se réjouissait d'annoncer la mort du syndicalisme en Belgique. Dinosaures d'un autre âge, incapables de communiquer, crispés sur des prérogatives d'un autre temps, arc-boutés sur des méthodes dépassées, revendications désuètes... Les critiques n'ont pas manqué et la moindre annonce d'une action syndicale était décriée avant même qu'elle ait eu lieu !

Cependant, une récente étude du CRISP¹ démontre que ces attaques répétées sont davantage l'œuvre d'une propagande idéologique acquise au néolibéralisme que d'une véritable lame de fond dans l'opinion publique.

80 % favorables aux syndicats !

Le *Courrier hebdomadaire* du CRISP livre les résultats d'une enquête qui vient fort à propos. Elle démontre que près de 80 % des électeurs francophones trouvent leur syndicat non seulement utile mais encore **absolument nécessaire**. Et ce dans un contexte fortement marqué tant par les mesures antisociales d'un gouvernement de droite que par les réactions syndicales qui, depuis deux ans, se dressent contre l'austérité imposée aux seuls travailleurs et aux personnes déjà les plus démunies de ce pays...

N'en déplaise aux éditorialistes en mal de lecteurs, les nombreuses grèves et conflits sociaux menés depuis l'automne 2014 n'ont pas entamé la confiance envers les syndicats qui mènent ces actions. L'étude présente des chiffres et des enquêtes qui permettent d'affiner et de nuancer cette perception globalement positive. En effet, il apparaît que seulement 28 % de l'électorat belge est franchement antisyndical. Cela est davantage marqué en Flandre mais on remarquera que l'on ne peut pas parler de rejet massif des syndicats dans aucune des deux communautés.

Ainsi que le souligne la conclusion de l'étude du CRISP, « *la classe prosyndicale et la classe prosyndicale sceptique, qui regroupent respectivement les personnes ayant une vision positive ou plutôt positive mais critique du syndicalisme, représentent ensemble 77 % des électeurs du côté francophone et 69 % en Belgique néerlandophone (pour un total national de 72 %).* »

Une étude complète

L'avantage de cette étude, publiée, rappelons-le, par le CRISP, est qu'elle présente une méthode rigoureuse et scientifique d'investigation. Les 2 000 personnes du panel, choisies aléatoirement sur base du Registre national, donc affiliées ou non à un des trois grands syndicats, permettent d'obtenir des données représentatives et fiables. Les enquêteurs leur ont posé des questions liées à toutes les activités syndicales : raisons de s'affilier ou non à un syndicat, utilité des syndicats (pour la défense et la protection des droits et des intérêts des travailleurs et allocataires sociaux), appréciation de leurs positions et actions, perception du droit de grève, etc.

D'une manière générale, toutes les questions reviennent largement positives. Cela n'empêche bien entendu nullement les opinions critiques à l'endroit des organisations syndicales. **Mais une très large proportion des électeurs sondés, du Nord comme du Sud du pays², se**

déclarent convaincus que les syndicats sont nécessaires, et plus que jamais à l'heure actuelle, pour protéger les droits sociaux et les intérêts des travailleurs.

Résistance !

Ceux qui ont tenté politiquement de profiter de cette déferlante médiatique à l'encontre des syndicats en voulant leur imposer le service minimum ou une personnalité juridique en sont pour leurs frais ! L'opinion publique n'est pas dupe de l'image des syndicats qui est construite dans les médias majoritaires. Derrière cette « opinion publique », il y a des travailleurs et des citoyens, avertis et conscients des conditions de travail chaque jour plus difficiles et des conditions de vie chaque jour plus restreintes. Avertis et conscients que leur meilleure résistance aux couleuvres que l'on veut leur faire avaler est de s'unir collectivement au sein de syndicats disposés à négocier quand c'est possible, à se battre quand c'est nécessaire !

1. Le Centre de recherche et d'information sociopolitiques consacre son courrier hebdomadaire de mi-septembre 2016 à une étude *Syndicats et syndicalisme : perceptions et opinions*, réalisée d'octobre 2014 à juin 2015 par la KU Leuven. Plus de 2 000 personnes ont été interrogées et une attention toute particulière a été réservée aux personnes affiliées à la FGTB. Sur les 719 francophones sondés, 41,6 % se disent appartenir à un des trois syndicats interprofessionnels.
2. 81,3 % des francophones et 73,4 % des néerlandophones).

Le gouvernement nuit à la santé !

Ce gouvernement fédéral de droite est aussi nuisible par nature qu'au travers de sa politique antisociale ! Après les restrictions d'accès à l'assurance chômage et le recul de l'âge de la retraite, voilà qu'il s'attaque aux soins de santé au détriment des patients. Difficulté d'accès aux soins ; augmentation des inégalités ; instauration d'une médecine à deux vitesses sont les conséquences prévisibles des nouvelles mesures pour les Bruxellois.

Pour boucler son budget 2017 afin de correspondre aux impératifs des traités européens d'austérité, le gouvernement fédéral a dû trouver trois milliards d'euros. Et il n'a rien trouvé de mieux qu'aller chercher près du tiers dans le budget des soins de santé.

Malgré les déclarations de la ministre de la santé, Maggie De Block (Open-VLD), une partie des 902 millions d'euros d'économie imposée est à charge des patients qui seront directement impactés par la hausse globale, estimée à 9 % par an de leurs frais pharmaceutiques. Ceci alors que l'achat de médicaments est déjà régulièrement reporté par les ménages à faibles revenus.

En effet, le ticket modérateur des antibiotiques sera augmenté et certains médicaments comme les décongestionnants ne seront plus du tout remboursés.

D'autre part, le seuil maximum à facturer a été indexé, limitant du même coup le remboursement des soins de santé des malades chroniques et des patients devant faire face à des frais importants. Enfin, le stage d'attente pour pouvoir bénéficier des indemnités maladie passe de 6 mois à 1 an, ce qui fragilisera davantage les jeunes travailleurs.

Restrictions tous azimuts

D'autres coupes budgétaires toucheront également les patients de manière indirecte.

Ainsi, l'accélération de la réforme du paysage hospitalier, qui subissait déjà un effort de 9,50 millions d'euros d'économies pour 2017, entraînera des réductions du nombre de lits et de personnel dans les hôpitaux.

La biologie clinique (les analyses médicales) verra son financement raboté de 400 000 euros tandis que l'ima-

gerie médicale (radiologie) perdra 500 000 euros.

Il est certain que ces réductions sont préjudiciables à l'accès et à la qualité des soins pour les patients qui, à Bruxelles, sont plus nombreux à connaître une situation précaire.

Le baromètre social bruxellois nous indique en effet qu'un ménage sur cinq a déjà dû retarder des soins de santé pour des raisons pécuniaires ; cette proportion atteignant même les 40 % parmi les 20 % des ménages les plus pauvres. Une réalité sociale qui sera aggravée par les 7 millions d'économie imposés aux maisons médicales qui ne pourront plus proposer les mêmes services à une population déjà fragilisée qui sera contrainte de se tourner vers les hôpitaux publics déjà soumis à une forte demande et à la réduction de leurs moyens.



Les hôpitaux publics bruxellois (Réseau Iris) seront plus particulièrement touchés par ces nouvelles mesures restrictives. Parce qu'ils constituent le plus important complexe hospitalier du pays et accueillent le plus large public, ils développent des projets innovants et sont plus que d'autres sujets à expériences pilotes et à des réorganisations de grande ampleur pour lesquels les financements seront rabotés. Les pre-

mières estimations donnent 13 millions de moins pour les hôpitaux d'Iris sur les 92 millions à l'échelle du pays.

Jusqu'à l'emploi menacé

L'ensemble de ces réductions de financement pourraient entraîner la perte de 120 emplois à temps plein dans le réseau Iris. C'est à une véritable régression sociale qu'on assiste avec, entre autres, le durcissement des aménagements de fin de carrière du personnel soignant qui avaient été obtenus en raison de la pénibilité du travail et des horaires inconfortables.

Vers toujours plus d'inégalités !

Nous refusons ces orientations politiques qui conduisent vers une médecine à deux vitesses. Nous ne voulons pas d'un système dans lequel seuls les plus aisés peuvent s'occuper de leur santé parce qu'ils ont les moyens de se payer leurs médicaments et une assurance hospitalisation. C'est pourtant ce que met en place ce gouvernement de droite extrême qui affaiblit le secteur public pour favoriser in fine la privatisation des soins de santé. La question du modèle de société et du contrat social se pose une fois de plus. Avec la FGTB et les autres forces progressistes de la Région, nous continuerons à défendre et promouvoir notre projet solidaire.

Rudy Janssens

Secrétaire général de la CGSP-Bruxelles

www.cgsp-acod-bru.be



À la caisse !



C'est une habitude, quand M. Michel bouche un trou de son budget, il en creuse presque automatiquement un dans le vôtre.

Les économies budgétaires du gouvernement ont été ramenées à 3 milliards. Presque **trois quarts** (72 %) seront des économies dans les **frais de l'État et les services publics**, et **1,3 milliard dans la sécurité sociale dont 902 millions dans le secteur de la santé**. Un quart (28 %) sera des recettes nouvelles.

Qui va payer ?

1. Les malades

L'essentiel des économies (902 millions) en matière de sécurité sociale vont peser sur le secteur de la santé. Seront mis à contribution l'industrie pharmaceutique (335 millions), les prestataires de soins dont les honoraires ne seront indexés qu'à 1/3 (247 millions), les hôpitaux qui devront faire 92 millions d'économies en supprimant des lits. L'offre de santé va diminuer et des travailleurs de la santé vont perdre leur emploi.

Mais les patients ne seront pas épargnés. Si vous êtes malade :

- le remboursement des antibiotiques sera diminué - paraît-il pour en réduire l'usage - (économie de 14,8 millions) ;
- le plafond du Maximum à facturer (MàF) sera indexé. Le MàF permet aux malades chroniques ou de longue durée d'obtenir une gratuité des soins lorsqu'un plafond (variable en fonction des revenus) de dépenses de santé est dépassé. Si on relève le plafond, la facture adressée aux malades sera plus élevée (économie de 14,1 millions) ;
- les honoraires des médecins ne seront pas intégralement indexés. Cette mesure ne vise pas les patients mais le principal syndicat de médecins a donné des consignes de « déconventionnement » de sorte que les médecins puissent demander des honoraires plus élevés que ce que permet la convention médico-mutualiste ;
- les BIM (bénéficiaires d'un remboursement préférentiel) dont la composition de ménage change verront leur avantage réduit après un trimestre au lieu de deux (économie de 9,5 millions) ;
- les subventions aux maisons médicales (qui pratiquent une médecine sociale de première ligne) seront gelées (économie de 7 millions) ;
- en cas d'incapacité de travail, la période de stage (nombre de mois qu'il faut avoir travaillés avant de pouvoir percevoir une indemnité) passe de 6 mois à 12 mois, sauf

pour les indemnités de maternité. Ceci touchera surtout les jeunes travailleurs en incapacité de travail (économie de 12 millions).

2. Les allocataires sociaux

L'enveloppe destinée à revaloriser les allocations sociales les plus basses (liaison au bien-être) sera amputée de 161 millions sur le dos des allocataires aux revenus les plus bas.

3. Les (futurs) pensionnés

Le gouvernement continue à s'attaquer aux périodes assimilées, c'est-à-dire les périodes d'inactivité qui comptent pour le calcul de la pension. Il a décidé que, pour les années comptabilisées à partir de 2017, il y aura moins de pension pour les travailleurs qui ont connu des périodes de chômage. À partir de 312 jours de chômage (pas nécessairement consécutifs), il ne sera plus tenu compte, pour le calcul de la pension, du dernier salaire mais du salaire minimum.

La perte au niveau de la future pension dépend du salaire. Pour un prépensionné de 60 ans qui touchait un salaire moyen la perte se situe entre 200 et 400 € par an.

Les fonctionnaires : les militaires et le personnel roulant de la SNCB verront l'accès à la pension passer de 55 à 57 ans en 2018 pour arriver à 63 en 2030. À terme, la carrière des fonctionnaires devra être comme dans le privé de 45 ans.

4. Le capital pas ou peu mis à contribution

La taxe sur les opérations boursières sera doublée mais elle ne représente actuellement que 0,09 % (avec un maximum de 650 euros), 0,27 % (max. 800 euros) et 1,32 % (max. 2 000 euros) des montants. En contrepartie la taxe sur la spéculation qui n'a rien rapporté a été supprimée...

100 millions ont tout de même été inscrits à charge des employeurs qui devront payer une contribution sur les cartes essence octroyées à leurs employés et leur laisser le choix du moyen de transport domicile-travail au lieu d'une voiture de société.

Rien du côté de la taxe sur la valeur ajoutée à la revente d'actions qui reste à 0 % quel que soit le gain !

La politique d'austérité de ce gouvernement continue à n'être supportée que par les travailleurs et les bénéficiaires d'allocations sociales ! Par ailleurs, cette politique d'austérité ne mène nulle part ! Il est urgent de changer ça !

Article mis en ligne sur le site de la FGTB le 2 novembre 2016.

CETA : la démocratie s'invite à la table des négociations

Communiqué de la plateforme Stop TTIP/CETA sur le compromis belge trouvé ce jeudi sur la signature du CETA.



Après des années de mobilisation et d'analyses du CETA et du TTIP, relayées par quelques parlements et gouvernements, on peut aujourd'hui se réjouir que la démocratie se soit invitée à la table des négociations. Sur le fond, quelques avancées ont été obtenues. De nombreuses zones d'ombre subsistent. Le CETA demeure un accord déséquilibré. La mobilisation et la vigilance restent nécessaires.

Quelles leçons tirer des dernières semaines ?

Après un match de football joué à un contre onze, l'évaluation ne peut pas se faire uniquement en regardant le tableau-marquoir : même modifié grâce à nos mobilisations, le CETA reste un accord déséquilibré, donnant trop de pouvoir aux multinationales, aux dépens des parlements et des juridictions publiques, et favorisant le commerce et le profit davantage que la justice et les droits humains.

Mais il faut se souvenir que sans la mobilisation des agriculteurs, des mouvements citoyens, des syndicats, des mutualités et des organisations non gouvernementales depuis trois ans, le CETA aurait été signé ce jeudi sans aucune des avancées, même insuffisantes, désormais engrangées. Le sommet qui devait marquer la signature du CETA ce 27 octobre n'a pas eu lieu. Qu'un sommet international soit annulé du fait de mobilisations sociales est une victoire en soi, car cela signifie que plus jamais aucune négociation de traités similaires ne pourra se faire sans la participation des Parlements et de la société civile. Pour construire une politique commerciale favorable au plus grand nombre, les Parlements devront être habilités pour mettre le commerce au service du progrès social et écologique.

Le combat wallon et bruxellois contre le CETA a engendré un rapport de force qui a fait plier en partie la Commission : nous devons nous réjouir et nous féliciter d'avoir gagné cette première bataille. Mais elle ne suffira pas. Dans les futures batailles (la ratification du CETA, le TTIP, le TISA...), la défense de la démocratie passera par une alliance large de la société civile. Ce mouvement s'appuiera sur des Parlements courageux capables de mettre fin au chantage de certaines institutions influencées par le pouvoir financier.

Analyse des avancées obtenues

Citons l'engagement de demander à la Cour européenne de justice de vérifier la compatibilité du mécanisme d'arbitrage avec les traités européens. C'est une demande exprimée de longue date et aucun gouvernement européen n'avait jusqu'à présent accepté de vérifier la légalité du CETA avant son entrée en vigueur. C'est maintenant acquis.

Les entités fédérées belges ont réaffirmé leur droit de mettre fin à l'application du CETA si le mécanisme d'arbitrage n'était

pas réellement réformé en une cour publique ou si des impacts sociaux ou environnementaux négatifs étaient constatés.

Il y a d'autres avancées, comme une réelle protection des services publics, des mutualités, du principe de précaution, du droit à renforcer les normes sociales et environnementales sans risquer de sanction financière, ainsi que la clause de sauvegarde agricole. Il faut encore du temps pour vérifier si ces avancées sont réellement effectives, si les nouveaux textes sont suffisamment solides juridiquement et sans faille.

Et le temps risque de manquer. Les quatre parlements ayant exprimé des réticences sur le CETA se sont réunis en urgence pour approuver le nouvel accord, résultat d'une énième pression du Gouvernement fédéral et de la Commission européenne. Revoir en profondeur la méthode de conclusion de tels traités impliquerait de respecter les parlements et de leur laisser le temps de travailler sereinement. Ce n'est pas le cas ici. On ne peut qu'espérer que la brèche ouverte en Belgique sera utilisée par d'autres parlements en Europe pour mener un travail d'analyse et d'audition comparable à celui mené par le Parlement wallon.

Les préoccupations qui n'ont pas été rencontrées

Reste que de nombreux points de préoccupation n'ont aucunement été rencontrés, par exemple la logique des listes négatives pour la libéralisation des services, le caractère unilatéral de l'introduction des plaintes par les seuls investisseurs sans qu'ils aient dû au préalable avoir épuisé tous les moyens de recours devant les juridictions nationales, les capacités de régulation financière ou encore des sanctions en cas de non-respect des droits des travailleurs ou des normes environnementales.

Le traité reste essentiellement un accord déséquilibré issu d'une négociation opaque et il faudra rester vigilants et mobilisés à chaque étape de la suite du processus d'approbation du CETA et de la négociation des futurs traités de commerce et d'investissement.

Communiqué commun de : Agir pour la Paix, CGSLB, CNCD-11.11.11, CSC, Inter-Environnement Wallonie, FGFB, CEPAG, FUGEA, Greenpeace, MOC, Mutualités chrétiennes, Mutualités libres, Réseau wallon de lutte contre la pauvreté, SAW-B, Solidaris et Tout Autre Chose

Mis en ligne sur le site de la FGFB le 28 octobre 2016.



La réforme des Titres et Fonctions : la coupable idéale

Quelle peine va-t-on lui infliger ?

Assouplissement, aménagement, amendement, rectification, retouche... : OUI

Démembrement, dépeçage, désintégration, destruction, abandon... : NON

La réforme des Titres et Fonctions était déjà annoncée lors de la révision du « Pacte scolaire » de 1973. La création d'un régime de titres commun à tous les réseaux et la priorisation d'un Titre Requis sur un Titre Suffisant, d'un Titre Suffisant sur un Titre de Pénurie et d'un Titre de Pénurie sur tout autre titre non listé étaient présentes dans son article 12 bis. Il aura fallu attendre plus de 40 ans pour réaliser ce gigantesque chantier.

Avant la réforme, les règles différaient d'un réseau à l'autre et étaient souvent imprécises. Ces règles faisaient des distinctions qui paraissent aujourd'hui dépassées. Par exemple, les titres pour enseigner dans l'enseignement général ou en technique et professionnel n'étaient pas identiques, comme si pour ces deux dernières formes d'enseignement, des titres moins élevés ou approximatifs pouvaient suffire. La réglementation était par ailleurs très imprécise et ce défaut de précision a généré de nombreuses erreurs dans le paiement des salaires des enseignants.

Le décret Titres et Fonctions a été adopté le 14 avril 2014. Les directions d'écoles et les Pouvoirs organisateurs ont eu deux ans pour anticiper cette réforme d'envergure. Très peu de mesures ont été prises avant sa mise en application au 1^{er} septembre 2016. Résultat : des conséquences dommageables pour les membres du personnel. (Charges nucléarisées et surcroît de travail pour le personnel gérant administrativement la réforme). La situation est encore aggravée par la modification des grilles de l'enseignement qualifiant intervenue elle aussi au 1^{er} septembre 2016.

Faut-il pour autant augmenter l'autonomie des directions et des Pouvoirs organisateurs ? Trop d'autonomie complexifie les réformes importantes. Elle peut mener des directions à une gestion purement managériale de leur établissement au mépris de la qualité et du service rendu aux élèves.

Si vous deviez subir d'urgence une intervention chirurgicale, vous préféreriez certainement qu'elle soit réalisée par un chirurgien. À défaut de médecin spécialiste et si votre vie était en jeu, vous accepteriez que l'intervention soit effectuée par un médecin généraliste, voire par un membre de l'équipe paramédicale. Il est préférable pour les élèves que les cours soient donnés par des membres du personnel disposant des qualifications nécessaires. Malheureusement, la pénibilité du métier conduit à une pénurie d'enseignants. Les établissements doivent par conséquent se tourner vers des titres suffisants ou de pénurie. Ces collègues assument le plus souvent parfaitement leur charge et évitent d'avoir des élèves restant sans professeur ce qui est toujours regrettable.

Si la roussette de Nouvelle-Guinée est en voie de disparition, est-ce à cause de la réforme Titres et Fonctions ? De même, peut-on lui imputer les récents séismes dans la région du centre de l'Italie, ou encore la récente élection de Donald Trump à la présidence des États-Unis ? Il faut se garder de mettre tous les problèmes inhérents à cette rentrée sur le dos de la réforme. La pénurie de professeurs de Sciences, de Mathématiques ou de Langues était déjà criante lors de la rentrée 2015-2016.

Arrêtons de plaisanter car le sujet ne s'y prête pas. Certains camarades sont victimes de cette réforme. La CGSP demandera que les aménagements du décret Titres et Fonctions prévues par la Ministre Schyns n'en détruisent pas les fondements. Il faut mettre en avant les aspects positifs et gommer les difficultés. La CITICAP (Commission inter-réseaux des Titres de Capacités) devant, quant à elle, traiter rapidement les difficultés individuelles toujours inhérentes à certains profils.

La CGSP défendra donc un assouplissement des modalités d'application du décret du 14 avril 2014 sans cependant toucher au cœur de la réforme.

Joseph Thonon

Cahier de revendications pour la programmation sociale 2017-2018

Vous trouverez ci-dessous notre cahier de revendications pour l'année 2017-2018. Celui-ci n'est que provisoire, il est possible que l'on y apporte encore quelques modifications et/ou ajouts. Nous exigeons un suivi des mesures des accords sectoriels précédents qui n'ont pas encore été mises en œuvre ou qui ne l'ont été que partiellement. Par souci d'efficacité, nous avons fait le choix, en front commun, de retenir les revendications qui nous paraissent essentielles. Notre objectif est d'éviter que la concertation ne s'enlise au sein de multiples groupes de travail que le gouvernement aurait pu mettre en place comme il l'a fait précédemment si notre cahier revendicatif avait pris la forme d'un catalogue. Bonne lecture.



Cahier de revendications pour la programmation sociale 2017-2018

Sectorielles précédentes

- Recensement des GT et/ou des décisions non concrétisées en fin de cahier. Demande que ces GT poursuivent le travail et que le Gouvernement concrétise les décisions prises.

Convention sectorielle 2017-2018

A. Mesures transversales (tous niveaux, toutes fonctions et tous réseaux)

Dans le contexte actuel, nécessité de la réduction du temps de travail pour les membres du personnel qui ont la charge plus lourde (par ex : PP, maternelle, paramédicaux...) et pour ceux qui doivent exercer dans plusieurs implantations.

1. Plan salarial

- Poursuivre l'alignement de la programmation sociale sur la fonction publique.
- Procéder à un nouvel échelonnement barémique en augmentant le

nombre d'annales en début de carrière.

- Octroyer les augmentations intercalaires à 57 et 58 ans comme antérieurement.
- Corriger les anomalies barémiques (la liste en sera fournie lors des négociations).
- Dans le cadre de la FIE, octroyer un barème en lien avec le nombre d'années exigées.

2. La carrière de l'enseignant

- Facilité pour les membres du personnel en fonction d'accéder au master, à des certifications qui délivrent un titre requis.
- Des moyens (Capital périodes – NTPP – moyens affectés dans l'enseignement supérieur) pour les référents chargés de l'accompagnement **des enseignants débutants**. Ces moyens sont soumis au contrôle syndical.
- Organisation de réorientation, de requalification et d'adaptation de la carrière, sans perte de salaire ou d'avantages liés à la fonction.
- Adaptation des conditions de travail sans perte de salaire et aménagement d'espaces de travail en cas

de problème de santé. Suppression du délai maximum autorisé actuellement pour le ½ temps médical et extension de la mesure aux temporaires. Augmentation du nombre de jours d'absence capitalisables pour le « pot maladie ».

- Obligation d'informer à sa demande le MDP des données le concernant, son quota de jours de maladie, sur ses conditions d'admissibilité à la retraite (relevé d'états de services, date d'admissibilité à la DPPP...).
- Renforcement des mesures d'aménagement de fin de carrière.
- Allongement de la période de congés pour les circonstances familiales/décès (Exemple 10 jours pour famille du 1^{er} degré).
- Passage du congé de circonstance pour l'accouchement de la personne avec laquelle le MDP vit en couple à 20 jours ouvrables.

3. Amélioration de la concertation sociale

Les mandataires syndicaux locaux doivent disposer de moyens pour exercer leurs missions : facilité de dispense de service (à préciser), temps de concertation, horaires adaptés...

4. Amélioration des conditions de travail et d'apprentissage

- Poursuite du remplacement plus rapide des MDP absents pour maladie (en ce compris les ACS/APE) aux niveaux fondamental et secondaire * 5 jours ouvrables. Remplacement hors enveloppe des MDP absents au supérieur, en Prom. soc. et dans autres catégories éventuelles (fonctions de sélection et de promotion...).
- Précision des règles et obligations en matière de communication électronique entre direction et membres du personnel.
- Rappel aux PO et directions l'obligation de donner les outils de travail aux MDP (tous les outils et pas uniquement les programmes...).
- À la suite de la diminution des moyens FSE, maintien de l'encadrement par des moyens organiques (Alternance, Prom. soc., spécialisé...).
- Application du décret taille des classes dans le secondaire en alternance, dans le spécialisé et octroi des heures complémentaires au secondaire ordinaire, dans le spécialisé et l'alternance quand le nombre d'élèves devrait permettre l'ouverture d'une classe supplémentaire dans l'option concernée.

B. Mesures spécifiques

5. Enseignement fondamental

- Finalisation du cadre organique pour la totalité des heures en psychomotricité et du cadre organique pour la totalité des postes de puéricultrices et obtenir une puéricultrice par école.
- Instauration d'un nombre maximum d'élèves/classe en maternelle sur le modèle du nombre d'élèves/classe en P1 et P2 de l'enseignement primaire avec une attention particulière afin de ne pas mettre en péril un enseignement dans un village.
- Abaissement de la norme de 1 560 minutes et des 962 heures.

6. Enseignement secondaire

- Suppression des heures de plage pour toutes les fonctions (20/22 > 20^e ; 22/24 > 22^e ...) et introduction des activités hors NTPP dans la charge horaire minimale (conseil de classe, tâches administratives rendues obligatoires de par la multiplication des évaluations (notamment la CPU), titulariat).
- Alignement des prestations de professeurs de PP sur celles des professeurs de CT.

7. Personnel Auxiliaire d'Éducation

- Dupliquer l'AR du 15/04/1977 relatif au comptage des PAE et administratifs pour que chaque catégorie bénéficie de la dévolution des postes et instaurer une norme de maintien pour ces 2 catégories, à tous les niveaux.
- Généraliser les fonctions PAE à l'ensemble des établissements d'enseignement fondamental.
- Favoriser l'emploi organique pour maintenir des internats organisés par la FW-B.
- Éducateurs internes : augmentation du nombre d'heures comptabilisées par nuit (Alignement sur la Communauté germanophone : 5 h/nuit).

8. Enseignement spécialisé

- Activation de la priorité au changement d'affectation après 10 ans d'ancienneté dans le spécialisé (TR).
- Suppression de la dérogation de l'octroi du capital-période à 100 %.

9. Intégration et enseignement inclusif

- Augmenter les moyens dédiés au bénéfice du personnel qui travaille dans ce type d'enseignement.

10. Enseignement de Promotion sociale

- Revoir les conditions de dérogations à la déclaration des emplois vacants en vue d'augmenter le nombre de nominations.

- Valoriser les épreuves intégrées et stages (EPT), jury, test d'admission, TFE, dans la charge horaire.
- Augmenter la dotation de chaque établissement dédiée à des missions d'aide à la réussite, VAE.
- Renforcer la part des formations qualifiantes.

11. Enseignement secondaire artistique à horaire réduit

- Réajustement des moyens proportionnel à l'augmentation de la population depuis 1998.
- Octroi du barème 501 aux porteurs d'un master – en ce compris aux porteurs d'un diplôme du 2^e degré valorisé au titre de master – dans les mêmes conditions que dans l'enseignement obligatoire ou de promotion sociale.
- Lorsque la formation n'est pas organisée en FW-B, obtention du titre générique comme TR.
- Reconnaissance et équivalence des diplômes supérieurs obtenus dans des Hautes Écoles flamandes ou étrangères dans le domaine de la danse.

12. Alternance

- Garantir un poste d'éducateur et un poste administratif par établissement siège.

13. Enseignement supérieur hors universités

- Organisation et encadrement
 - Introduction d'une fonction de conseiller à la formation afin de suivre les étudiants dans leurs parcours. Des moyens complémentaires seront alloués à cette fonction.
 - Allocation spécifique dédiée à la recherche dans les HE et ESA et création d'un statut de chercheur.
- Statuts administratifs
- Déclaration automatique de tout emploi vacant au terme de 2 ans.

- HE : mise ne place d'un profil de fonction, d'une lettre de mission et d'une formation pour les fonctions électives en HE et pour les fonctions de sélection et promotion en ESA.
- Régularisation de la situation des MDP administratifs engagés hors cadre dans les ESA.

14. CPMS

- Organisation et Encadrement
 - Prise en compte de tout élève en respectant la spécificité des publics et utilisation des reliquats sur base des populations excédentaires (augmentation de la norme d'encadrement).
 - Amélioration de l'offre de formation afin d'être en meilleure adéquation avec les missions PMS et notamment avec la mission d'orientation.

- Conditions de travail
 - Mise à disposition d'une plateforme commune informatique à usage du pilotage des centres.
- Statut administratif
 - Barème 501 pour les AS, APM et APP - porteurs d'un master en relation avec la fonction.

15. Évolutions statutaires

- Octroyer un statut aux personnels qui n'en disposent pas.
- Rendre statutaires et organiques les fonctions des MDP : ACS, APE, PTP.
- Lors de l'appel à candidatures de janvier en FW-B, faire apparaître clairement l'identification des homes d'accueil permanents et donner la possibilité à un temporaire d'opter ou non pour une désignation dans un établissement de ce type.

- Accorder une priorité au changement d'affectation aux MDP ayant presté 10 ans dans un home d'accueil permanent.

16. Maîtres et professeurs de morale et religion

- À la suite de l'instauration du cours d'Éducation à la philosophie et citoyenneté, évaluation sur l'emploi des maîtres et professeurs de morale et religion et leurs conditions de travail.

17. Inspection

Régularisation statutaires de tous les inspecteurs.

- Suivi : inventaire des GT mis en place et le suivi de ce GT.
- Personnel administratif du subventionné.
- Cumul enseignement-enseignement.

J. Thonon, C. Cornet, O. Bouillon

ARTICLES

Une pointeuse pour les enseignants ?

La réponse de la CGSP Enseignement est NON. Bien sûr, nous avons choisi un titre imagé, il n'est évidemment pas question d'installer une pointeuse pour les enseignants. Toutefois, la situation reste inquiétante, car, on le sait, la réflexion politique du moment tourne autour d'une définition et d'une clarification plus précise du temps de travail des enseignants. Pourquoi fixer le travail d'un enseignant à 38 heures par semaine n'est-il ni réalisable, ni souhaitable ?

Contexte et volonté politique dans le cadre du pacte

L'investissement hebdomadaire total d'un enseignant est au moins équivalent à celle des autres travailleurs. Les organisations syndicales ont insisté pour que dans l'avis n° 2 du Groupe central du Pacte pour un Enseignement d'Excellence soit réaffirmé le non-alourdissement de la charge. **La charge globale des membres des personnels ne doit pas être alourdie** et, dans certains cas particuliers, elle pourrait être allégée.

Les cinq fonctions complémentaires qui sont constitutives de sa charge (le travail en classe, le service à l'école

et aux élèves, le travail collaboratif, le travail autonome, la formation continuée) ne pourront faire l'objet d'une quantification précise. La CGSP s'opposera fermement à cette quantification qui risque de glisser dans le travers d'un mesurage à l'excès des prestations effectuées, que ce soit dans le chef de l'employeur ou du membre du personnel.

La CGSP refusera également une définition individualisée de la charge. Certaines associations de Pouvoirs organisateurs voudraient imposer une lettre de mission à chaque enseignant afin de quantifier individuellement les cinq fonctions constitutives de sa charge. On pourrait avoir un professeur d'Éducation Physique qui aurait plus de pres-

tations devant élève et plus de services à l'école et aux élèves puisqu'il a moins de travail autonome à effectuer que ses collègues. On imagine aisément vers quelles dérives de telles pratiques pourraient conduire. Le membre du personnel serait à la merci de sa direction qui déciderait unilatéralement de la répartition de sa charge suivant les 5 axes définis.

L'instauration d'une carrière en trois étapes (enseignants débutants, enseignants confirmés, enseignants expérimentés) pourrait être liée à une diminution du travail en classe :

- pour le débutant, pour lui libérer du temps pour le travail autonome, pour renforcer le travail collaboratif avec les autres membres du personnel...
- pour l'expérimenté, pour lui confier des missions au service des membres du personnel des élèves ou de l'établissement. (Référént pour les membres du personnel débutant, délégué en charge de la coordination pédagogique...).

Les organisations syndicales veilleront à ce que cette diminution ne puisse se faire au détriment des moyens d'encadrement des écoles (NTPP et Capital périodes).

Nous le voyons, **la définition et la clarification du temps de travail des enseignants est au cœur des débats du Pacte pour un enseignement d'excellence**. Elle devra être liée à la question du **bien être des travailleurs** et à la révision des rythmes scolaires.

Pourquoi la charge de l'enseignant n'est-elle pas quantifiable ?

Quantifier la charge de travail des enseignants en dehors du temps presté devant les élèves est incompatible avec la réalité du métier et, si elle était concrétisée, elle serait contre-productive.

On en évoquera trois arguments afin d'expliquer notre position dans les lignes qui suivent sans toutefois pouvoir être exhaustif.

Un premier argument porte sur l'impossibilité de fixer un nombre d'heures précis pour le travail de l'enseignant tant celui-ci dépend de différents paramètres. À quel niveau d'enseignement l'enseignant travaille-t-il ? Dans quelle école enseigne-t-il, quelle est la taille de celle-ci, quel est le public qu'elle accueille ? Combien de classes différentes a-t-

il en charge ? À combien de niveaux différents est-il confronté ? La liste de ces paramètres est longue et ne peut évidemment être envisagée dans sa totalité dans cet article. On comprend toutefois bien à travers ces quelques exemples, combien la réalité du métier d'enseignant est multiple et correspond à des situations bien différentes.

On sait aussi combien, il est important que l'enseignant soit disponible et puisse réagir à des imprévus qui surviennent dans le déroulement quotidien de la vie d'une école ou d'une classe. Ces imprévus sont de natures très différentes mais ils ont toujours un impact sur l'organisation temporelle du travail. Parfois, l'imprévu est simplement d'ordre organisationnel : un local qui n'est plus disponible, des élèves qui ont oublié leur matériel pour l'activité prévue. D'autres imprévus sont parfois plus incisifs comme par exemple un conflit survenu entre des élèves. La liste est ici aussi très longue... Mais ces exemples illustrent bien la nécessité d'une certaine souplesse dans la gestion de son temps de travail par l'enseignant.

La fixation d'un cadre horaire strict est incompatible avec la nature même du métier d'enseigner. En effet, une bonne part de celui-ci consiste en un travail de préparation, de recherche, de construction d'outils didactiques... Travail de création qui s'impose pour faire face aux nouveaux défis qui se posent aujourd'hui suite aux évolutions sociétales. Pensons notamment à la paupérisation accrue de nombreuses familles ou à l'accueil dans nos écoles d'enfants venus de pays en guerre. Pour prendre cela en compte, il faut que les enseignants disposent de temps pour chercher, pour construire, pour être créatif et cela ne peut se faire dans un horaire préalablement défini et imposé.



Deux témoignages

Afin de nous rendre compte mieux encore de la variété du travail d'enseignant mais aussi de son importance en termes de charge de travail, nous avons choisi de rencontrer deux camarades qui nous livrent ici une partie de leur métier. Merci à eux deux pour le temps qu'ils nous ont consacré.

Institutrice primaire

L'enseignante nous explique lors de notre rencontre qu'elle arrive à l'école à 7h30, soit une heure avant le début des cours. Cet élément n'est pas spécialement pris en compte dans le temps de travail des enseignants mais la préparation du local prend énormément de temps. Par préparer le local, l'institutrice entend l'aménagement des bancs pour l'activité en question, la préparation du tableau support de l'activité, la disposition des feuilles de travail sur le banc des élèves préalablement... Elle explique qu'une bonne préparation permet ainsi aux élèves de se mettre directement au travail et plus généralement « donne le ton » pour le déroulement de la leçon. *« C'est un moment calme à l'école que j'apprécie, je prends le temps de voir comment la leçon va s'organiser ».*

L'enseignante explique aussi qu'un élément très intense de son travail réside dans le fait d'être attentive à chacun des élèves pendant les heures de cours. Elle précise *« chacun mérite ton attention autant que l'autre »*. Elle explique aussi que parfois il y a un besoin individuel qui se pose auquel elle ne peut pas répondre tout de suite car il y a le groupe... mais elle ne peut pas non plus le nier et devra le garder en tête pour y revenir plus tard. *« Il faut tout le temps être attentive à mille choses en même temps »*

L'institutrice nous confie aussi que sur le plan relationnel, le métier d'enseignant est très prenant également. Et de clôturer l'entretien par cette phrase :

« Parfois je rêve de mes élèves, si cela pouvait compter dans mes heures de travail... »

Professeur de pratique professionnelle en boucherie

Ce professeur de boucherie donne 30 heures de cours par semaine. Il nous explique comment se déroule ce que l'on appelle communément une « leçon » mais qui pour lui paraît bien plus mouvementée. En effet, le travail de cet enseignant est aussi un travail de gestion complète tel que pourrait le faire un commerçant dans une véritable boucherie. L'enseignant explique que tous les matins, il doit commander la viande nécessaire, chez le grossiste. C'est la cuisine qui, approximativement, connaît le nombre de couverts, *« mais il peut y avoir des changements en cours de journée, comme, par exemple, le nombre de personnes qu'il y aura pour manger »* ajoute-t-il *« ...et alors on doit s'adapter »*. En plus d'apprendre le travail de boucher à ses élèves, cet enseignant doit réaliser un travail de gestion afin de fournir la cuisine en temps et en heure pour qu'elle-même puisse ensuite préparer les repas.

« Être en classe, c'est comme être en représentation théâtrale, tu dois toujours être au meilleur de ta forme ».

Dans leur témoignage, ces deux enseignants ont relaté certains éléments de leur travail qui, bien qu'ils fassent partie de leur quotidien, ne sont pas reconnus dans leur charge et sont souvent même méconnus par l'opinion publique et le politique.

Cet article a pour objectif de vous tenir informés des discussions politiques autour de la charge de travail des enseignants. Il vise aussi à faire connaître notre position à ce sujet et à montrer que cette position est argumentée. Les deux témoignages relatés viennent renforcer nos arguments mais montrent aussi, que c'est via le terrain et en s'intéressant au travail des enseignants, que l'on peut véritablement comprendre leur réalité et la diversité de leurs tâches qui ne peuvent pas être cadenassées dans un cadre horaire rigide.

J. Thonon, C. Kerstenne

Pour une autre évaluation



L'évaluation, ce mot est sur toutes les lèvres et questionne autant qu'il inquiète. Nous tenterons, dans cet article, de définir l'évaluation et d'en critiquer les finalités. Nous émettrons très vite ce constat : l'évaluation, telle qu'elle est conçue actuellement, est presque exclusivement une évaluation contrôle et ne fonctionne pas. Pourquoi, dès lors, ne pas l'envisager sous une autre forme en lui ôtant cet objectif caché et pervers qui n'est autre le plus souvent que la soumission à un certain pouvoir ?

L'évaluation omniprésente

L'évaluation dans le monde professionnel est aujourd'hui devenue un incontournable. Elle est omniprésente et rythme très souvent la dynamique de travail. Pourtant, l'évaluation est multiple et se traduit sous différentes formes. Le mot désigne à la fois un contrôle de normes de qualité dans un processus productif, une note globale sanctionnant l'implication et les résultats annuels d'un salarié, le suivi hebdomadaire ou trimestriel du chiffre d'affaires d'une organisation, un indice de satisfaction des usagers d'un service social, une notation orientant l'investissement, une épreuve standardisée visant à comparer les compétences scolaires des élèves ou encore un bilan d'étape provisoire des premiers résultats d'une politique publique. C'est la première des illusions de la philosophie de l'évaluation que de laisser supposer une ressemblance entre toutes ces activités¹.

Dans le domaine de l'enseignement, celui qui nous intéresse ici, l'évaluation est encore plus prégnante puisqu'elle

fait partie intégrante du système. En effet, à l'école, en ce qui concerne les élèves ou étudiants, on réussit ou on échoue et cela c'est l'évaluation, elle-même, qui en décide. Les enseignants, eux-mêmes, sont soumis à une évaluation essentiellement au début de leur carrière qui leur permet (ou non !) de franchir les étapes pour accéder à la nomination. Il est aussi de plus en plus question d'évaluation du système d'enseignement, des politiques d'enseignement, des établissements et des enseignants eux-mêmes sans que toujours la distinction soit clairement opérée entre ces différents niveaux.

Définir l'évaluation d'aujourd'hui

Pour définir l'évaluation aujourd'hui, nous voudrions mettre deux concepts en évidence, ceux de **contrôle et de hiérarchisation**.

Pour ce faire, on prendra appui sur une intervention éclairante de Jean Blairon, docteur en philosophie et lettres, lors d'un colloque organisé par le CEPAG sur l'évaluation au travail ainsi que sur l'analyse sociologique de Luc Boltansky.

*« Ce qu'on appelle aujourd'hui « évaluation » est en fait un **contrôle** qui ne dit pas son nom, qui reste en partie opaque et n'entend guère les critiques qui sont adressées aux épreuves qui prétendent l'incarner ». (Jean Blairon)*

C'est sur cette idée que l'on voudrait prendre appui dans cet article pour définir ce que représente l'évaluation. Lorsque l'on pense à l'évaluation des élèves, on pense au contrôle des acquis

mais aussi à son utilisation. En effet, l'évaluation peut, dans certaines circonstances, servir à instaurer une discipline en classe et plus précisément à maintenir les élèves dans une norme plus ou moins clairement définie, à les contrôler donc. Les élèves savent, que c'est l'évaluation qui aura, incontestablement, un impact décisif sur leur avenir scolaire mais aussi professionnel. Il existe dès lors une crainte réelle vis-à-vis de l'idée d'être évalué qui peut sans aucun doute avoir une incidence sur leur comportement.

Ce contrôle tel que le développe Jean Blairon, n'est pas un contrôle de niveau qui pourrait s'avérer utile dans un processus d'apprentissage. Non, il s'agit bien ici d'un contrôle dans le but d'exercer et de préserver un certain pouvoir.

Qui dit évaluation, dit conséquence et plus particulièrement hiérarchisation et, le cas échéant, exclusion du système. En effet, l'évaluation, telle qu'elle est le plus souvent envisagée aujourd'hui, implique des conséquences sur l'avenir et la situation de la personne évaluée. L'élève, par exemple, sera susceptible de rater son année si son évaluation s'avère négative. Dans un autre secteur, suite à une évaluation négative, le travailleur, lui, pourrait recevoir un blâme, être licencié ou non prolongé (dans le cadre d'un CDD par exemple) ou encore être privé de certains avantages salariaux comme des primes. C'est en cela que l'évaluation exclut.

1. Critique de la philosophie de l'évaluation. Danilo Martuccelli.

Réflexion politique sur l'évaluation des enseignants

Venons-en à l'évaluation des enseignants. Elle s'inscrit à la fois dans un contexte politique général qui vise à renforcer l'évaluation des travailleurs et dans le contexte particulier de notre système d'enseignement qui évalue surtout les usagers. Les enseignants eux-mêmes ont souvent une place décisive à propos de la réussite ou non d'un élève (via le conseil de classe par exemple). Il s'agirait donc d'évaluer... les évaluateurs, même si on sait que la mission des enseignants est loin de se limiter à l'évaluation de leurs élèves.

Dans le cadre du Pacte pour un enseignement d'excellence, un des objectifs vise à mettre en place des dispositifs d'évaluation pour les directeurs, les enseignants et le personnel administratif et technique des écoles. L'avis n° 2 (mai 2016) du Pacte dit notamment ceci « *Il est incontestable que la logique de responsabilisation qui guide la réorganisation des rapports entre les acteurs de l'enseignement doit déboucher sur des mécanismes de responsabilisation individuelle dont l'évaluation fait partie.* » On envisage donc bien ici une évaluation dans le cadre d'une responsabilisation individuelle, il ne semble donc pas s'agir d'évaluation d'établissements ou encore d'évaluation des politiques scolaires.

Toujours dans le cadre du Pacte, une réflexion est également en cours quant à une carrière évolutive de l'enseignant. Celui-ci passerait par trois stades : enseignant en période probatoire, enseignant confirmé puis enseignant expérimenté. Le passage d'un stade à l'autre serait régulé par un système d'évaluation dont les modalités sont en cours de discussion. Une chose est sûre, c'est que ce modèle d'évaluation reposerait sur la notion de réussite et par conséquent aussi d'échec. Échouer à une évaluation pourrait avoir des conséquences sur la carrière de l'enseignant qui ne pourrait évoluer dans sa fonction.

Que penser de ce type d'évaluation ? N'est-ce pas un retour en arrière vers un modèle où évaluation rime avec sanction et hiérarchisation avec toutes les conséquences négatives qui vont avec ? Ne faudrait-il pas davantage inscrire la réflexion dans une optique d'évaluation formative ?

L'évaluation formative

Quel est l'objectif de l'évaluation formative ? Pour répondre à cette question, nous dégagerons trois caractéristiques majeures de ce concept. Ensuite, nous partirons de l'évaluation formative destinée aux élèves et verrons s'il est possible de la transposer aux enseignants. Nous envisagerons enfin deux façons parmi d'autres de donner un caractère formatif à l'évaluation des enseignants.

Une première caractéristique de l'évaluation formative est le moment auquel celle-ci intervient. Contrairement à l'évaluation sommative, qui intervient à un moment distinct de l'apprentissage et plus précisément à la fin d'une ou plusieurs séquence(s), l'évaluation formative, elle, est concomitante aux apprentissages, elle en fait partie. En d'autres mots et pour préciser ce premier élément, « *l'évaluation fait, avant tout, partie intégrante du processus éducatif normal, les « erreurs » étant à considérer comme des moments dans la résolution d'un problème (plus généralement comme des moments dans l'apprentissage), et non comme des faiblesses répréhensibles* »².

Un deuxième élément essentiel réside dans le fait que l'évaluation formative aide l'élève mais aussi l'enseignant à savoir où il en est. Ainsi, pour L. Allal, son but est d'assurer une régulation des processus de formation, c'est-à-dire de fournir des informations détaillées sur les processus et/ou les résultats d'apprentissage afin de permettre une adaptation des activités d'enseignement/d'apprentissage. Il existe donc un suivi à l'évaluation formative, un enseignement à en retirer qui permettra à l'en-

seignant et à l'élève de se situer et de réagir en conséquence.

L'évaluation formative a aussi comme caractéristique de concrétiser les apprentissages. En effet, par ses questions, l'enseignant mettra l'élève en situation et vérifiera de manière active si la matière venant d'être enseignée a été intégrée.

L'évaluation formative à destination des élèves ne peut bien sûr pas être transposée telle quelle aux enseignants car ceux-ci n'ont pas le même rôle. Toutefois, les grands principes de l'évaluation formative qui viennent d'être développés plus haut, peuvent être envisagés dans le cadre d'une évaluation des enseignants et des autres agents de l'enseignement.

Il s'agirait donc de ne pas tomber dans le piège d'une évaluation sanction qui finalement n'améliorerait en rien la qualité du système scolaire mais d'aller vers une évaluation formative qui aiderait l'enseignant à voir où il en est dans la concrétisation des objectifs définis, à améliorer ainsi ses pratiques et donc de ce fait même l'ensemble de l'établissement.

Des pistes peuvent être suggérées pour aller plus avant dans la concrétisation de cette idée. Ainsi, l'évaluation formative pourrait être imaginée comme plus systématique chez les enseignants novices. Cela pourrait se faire notamment par un travail de tutorat où l'enseignant débutant serait sur base volontaire encadré par un enseignant plus expérimenté qui pratique lui-même l'évaluation formative. Le travail de l'inspection pourrait être également davantage encore orienté dans cette optique d'évaluation formative.

L'objectif final consistant en l'appropriation par les enseignants d'outils qui leur permettraient de développer leur propre évaluation.

C. Kerstenne

2. Gilbert de Landsheere

Expo BITTER ORANGES



Photography © Gilles Reckinger

BITTER ORANGES

AGENDA BITTER ORANGES

CHARLEROI
6.12.2016 > 15.12.2016
 Université du Travail
 Boulevard Roullier 1, 6000 charleroi

LEUVEN
9.01.2017 > 20.01.2017
 Stadhuis Leuven (9.01.2017 > 15.01.2017)
 Grote markt 9 - 3000 leuven
 Universiteitsbibliotheek (17.01.2017 > 20.01.2017)
 Ladeuzeplein 21 - 3000 Leuven

BRUXELLES / BRUSSEL
23.01.2017 > 28.01.2017
 Maison du Peuple
 Parvis de Saint-Gilles 39 Sint-Gillisvoorplein,
 Saint-Gilles 1060 Sint-Gillis

**TRAVAILLEURS SANS DROITS :
LES FRUITS AMERS
DU NOUVEL ESCLAVAGISME**

CHARLEROI
06.12.2016 > 15.12.2016
 UNIVERSITÉ DU TRAVAIL
 Boulevard Roullier 1, 6000 charleroi

CEPA  **ABVV-FGTB**  **Linux+**
www.cepaq.be www.abvv.be www.fgtb.be www.linuxplus.be

 **FÉDÉRATION
DES ASSOCIATIONS
DE PARENTS D'ENFANTS
EN DIFFICULTÉ**

 **universiteit
leuven**
 Kennisopbouw
 voor de
 Globalisering

 **universiteit
hasselt**
 Kennisopbouw
 voor de
 Globalisering

Travailleurs sans droits : les fruits amers du nouvel esclavagisme

Aujourd'hui, en Europe, des millions d'hommes et de femmes cueillent les fruits que nous mangeons, nettoient les chambres d'hôtel dans lesquelles nous dormons ou nous servent aux terrasses des cafés.

Comme les autres travailleurs, ils produisent, ils transpirent et ils se fatiguent.

Comme les autres travailleurs, ils aspirent à un salaire juste et à un repos mérité.

Mais, parce que sans-papiers, ils sont sans droits : leurs vies se consomment rapidement entre salaires dérisoires ou inexistantes, conditions de logement précaires, absence de protection sociale et liberté d'association impossible.

Au travers d'une exposition ethnographique sur l'exploitation des travailleurs migrants dans la cueillette des oranges en Italie, la FGTB met en lumière et en débat la condition de ces hommes et de ces femmes que le système piétine et dont l'exploitation constitue une menace pour les droits de toutes et tous.

Où ?

UNIVERSITÉ DU TRAVAIL
Boulevard Roulier, 1 à 6000 Charleroi

Visite de l'exposition

- les jeudi 8, vendredi 9, lundi 12, jeudi 15 décembre 2016 de 9h à 12h et de 13h à 16h30
- les mercredi 7, mardi 13 décembre 2016 de 13h30 à 16h30
- le samedi 10 décembre 2016 de 9h à 13h

Visites guidées pour les groupes (écoles, délégations syndicales, hautes écoles, associations... sur demande au numéro de téléphone suivant **071/641.262** ou par mail : cenforsoc.secretariat@cenforsocasbl.be).

Activités autour de l'exposition

Mardi 6 décembre 2016 à 17h

Séance inaugurale : « Le travail des migrants dans l'agriculture », avec les professeurs Andréa Réa de l'ULB et Gilles Reckinger de l'université d'Innsbruck et Vincent Pestieau administrateur de CENFORSOC.

Mercredi 7 décembre 2016 de 9h à 13h

Débat sur le dumping social.

Mardi 13 décembre 2016 de 9h à 13h

Carrefour syndical, « la lutte des sans-papiers ».

Mercredi 14 décembre 2016 de 9h à 16h

« Le parcours d'intégration en Wallonie ».

Matinée : présentation du parcours et regard critique

Après-midi : débat politique

Une initiative de la FGTB et du CEPAG en partenariat avec CENFORSOC, la FGTB Charleroi & Sud - Hainaut, l'ABVV Vlaams Brabant, Linx+, la FGTB Bruxelles et la CCB.

Travailleurs sans droits : les fruits amers du nouvel esclavagisme

Aujourd'hui, en Europe, des millions d'hommes et de femmes cueillent les fruits que nous mangeons, nettoient les chambres d'hôtel dans lesquelles nous dormons ou nous servent aux terrasses des cafés.

Comme les autres travailleurs, ils produisent, ils transpirent et ils se fatiguent.

Comme les autres travailleurs, ils aspirent à un salaire juste et à un repos mérité.

Mais, parce que sans-papiers, ils sont sans droits : leurs vies se consomment rapidement entre salaires dérisoires ou inexistant, conditions de logement précaires, absence de protection sociale et liberté d'association impossible.

Au travers d'une exposition ethnographique sur l'exploitation des travailleurs migrants dans la cueillette des oranges en Italie, la FGTB met en lumière et en débat la condition de ces hommes et de ces femmes que le système piétine et dont l'exploitation constitue une menace pour les droits de toutes et tous.

BRUXELLES

Maison du peuple, Parvis Saint Gilles 39, 1060 Saint-Gilles

Visite de l'exposition

Exposition accessible du 25 au 27 janvier de 9h à 12h, de 13h à 16h30 et le samedi 28 janvier de 9h à 12h.

Info : 02/552 03 57

Activités autour de l'exposition

Lundi 23 janvier à 18h

Vernissage de l'exposition en présence de Philippe Van Muylder, Secrétaire général de la FGTB Bruxelles, et Gilles Reckinger, Professeur à l'université d'Innsbruck.

Mardi 24 janvier de 14h à 17h

Forum «Migrations , politiques d'accueil, enjeux politiques» avec Marco Martiniello, professeur à l'ULG, François De Smet, philosophe, directeur de Myria, Jan Knockaert d'ORCA, Arnaud Zacharie du CNCD et une représentante de la coordination des sans-papiers.

De 20h à 22h Grand débat politique avec Jean-François Tamellini secrétaire fédéral de la FGTB et les présidents nationaux des partis progressistes.

Samedi 28 janvier à 10h30

Dévernissage « La crise des politiques d'asile ».

Projection du film « Euro-Village ».

Débat.

Une initiative de la FGTB et du CEPAG en partenariat avec CENFORSOC, la FGTB Charleroi & Sud-Hainaut, l'ABVV Vlaams Brabant, Linx+, la FGTB Bruxelles et la CCB.

Werknemers zonder rechten: de bittere vruchten van een nieuwe vorm van slavernij

Duizenden mannen en vrouwen werken vandaag ergens in Europa als fruitplukkers, als schoonmaakpersoneel in hotels of als afwassers in restaurants in onze steden.

Net zoals alle andere werknemers zijn ook zij productief, spannen zij zich in, willen zij niets meer of minder dan een inkomen waar ze wat van kunnen leven.

Maar zij hebben geen papieren en daardoor ook geen rechten. Het leven gaat langzaam aan hen voorbij - alsof zij schaduwen zijn - vaak onzichtbaar voor diegenen die de sinaasappel opeet, het hotel bezoekt of een steak salignant bestelt. Met belachelijk lage (of soms zelfs onbestaande) lonen, in erbarmelijke woonomstandigheden, zonder elke vorm van sociale bescherming en zonder de vrijheid om zich te verenigen.

Het ABVV vestigt met een tentoonstelling de aandacht op de problematiek waarmee migrerende werknemers worden geconfronteerd. Een pakkende getuigenis van en over deze mannen en vrouwen en hun gezin. Wereldburgers die door ons systeem onder de voet gelopen worden en die de socialistische vakbond in het voetlicht wil stellen.

BRUSSEL

Maison du peuple, Sint-Gillisvoorplein 39, 1060 Sint-Gillis

Tentoonstelling open van 25 tot 27 januari van 9 tot 12u en van 13 tot 16.30u, en op zaterdag 28 januari van 9u tot 12u.

Info: 02/552 03 57

Maandag 23 januari om 18u

Vernissage met Philippe Van Muylder, algemeen secretaris ABVV Brussel, en Gilles Reckinger, professor aan de Universiteit van Innsbruck.

Dinsdag 24 januari 14 tot 17u

Forum 'Migratie, onthaalpolitiek en politieke inzet' met Marco Martiniello (professor aan de Universiteit van Luik), François De Smet (filosoof en directeur van Myria), Jan Knockaert (ORCA), Arnaud Zacharie (11.11) en een vertegenwoordiger van de coördinatie van mensen zonder papieren.

20 tot 22u: Groot politiek debat met Jean-François Tamellini, federaal secretaris van het ABVV, en de voorzitters van de progressieve partijen.

Zaterdag 28 januari om 10u30

Afsluiting van de tentoonstelling: 'De crisis van de asielpolitiek'.

Film 'Eurovillage'.

Debat.

Een samenwerking van ABVV, ABVV Vlaams-Brabant, Linx+, ABVV-Brussel, CEPAG, CENFORSOC, FGTB Charleroi & Sud-Hainaut en de CCB.

CYCLE DE RENCONTRES - DÉBATS

UN ENSEIGNEMENT DE SENS

Trois rencontres durant l'année scolaire 2016-2017

« Pour un enseignement épanouissant et émancipateur »
5 décembre 2016 à 20h00 // FGTB Liège - 4ème étage

Un enseignement émancipateur qui élève l'élève et jette les bases d'un avenir personnel et professionnel épanouissant.

« Pour un enseignement engagé et solidaire »
Février 2017 // FGTB Liège

Un enseignement démocratique et engagé, qui prône la solidarité contre la concurrence. Qui forme des citoyen-ene-s à l'esprit critique, qui vise les savoirs plutôt que les compétences, qui arme à la compréhension des rapports sociaux et économiques.

« Pour un enseignement égalitaire et démocratique »
Avril 2017 // FGTB Liège

Une école résistante à la marchandisation et à sa dualisation. Un enseignement qui contribue à la justice sociale.

Informations et inscriptions :

Lieu des rencontres : Place Saint-Paul 9/11 à 4000 Liège

Magali Macours, FGTB Liège-Huy-Waremme
04 221 96 28 // magali.macours@fgtb.be



FGTB

CGSP

À ÉCOUTER

Les Athus-Vus - « D'un champ à l'autre »

Les Athus-Vus, trois instituteurs d'Arlon, passionnés de musique, vous propose d'écouter leur nouveau CD « D'un champ à l'autre » !

« Nous avons enregistré 14 morceaux qui permettront aux enseignants d'aborder le sujet de la guerre en classe sous une forme plus originale et ainsi susciter le dialogue chez les élèves ».

Le groupe a été récompensé en 2014 et 2015 par la Province du Luxembourg pour son projet musical sur la Grande Guerre et la Deuxième Guerre mondiale.

Pour découvrir ce CD, venez visiter le site des Athus-Vus à cette adresse : <http://patricknoel444.wixsite.com/athusvus>



INFO RÉGIONALE

Des informations de la régionale du Luxembourg

La régionale « CGSP enseignement » du Luxembourg propose son aide lors de l'appel aux candidatures à une désignation en qualité de temporaire et de temporaire prioritaire dans les établissements d'enseignement de la Fédération Wallonie-Bruxelles pour l'année scolaire 2017-2018.

Centrale FGTB Arlon

Tous les mercredis de 9h à 17h30 à partir du 9/01/2017. [Rue des Martyrs, 80 - 6700 Arlon](#)

Centrale FGTB Libramont

Tous les jeudis de 9h à 17h30 à partir du 9/01/2017. [Rue Fonteny Maroy, 13 - 6800 Libramont](#)

Centrale FGTB Marche

Tous les jeudis de 16h à 18 heures à partir du 9/01/2017. [Rue des Brasseurs, 13 - 6900 Marche](#)

Centrale FGTB Vielsalm

Les jeudis 12 et 26/01/2017. [Avenue de la Salm, 57 - 6690 Vielsalm.](#)



Congrès annuel de la CGSP Enseignement Régionale du Luxembourg

Chers affiliés,

Les membres du Bureau exécutif régional ont le plaisir de vous inviter à leur Congrès annuel ce 3 février 2017.

Le congrès aura lieu, dès 8h30, au **n° 80 de la rue des Martyrs à 6700 Arlon**. Un congé syndical peut vous être fourni.

Comme d'habitude nous aurons le plaisir de collaborer avec la section hôtelière de l'Institut technique Étienne Lenoir qui vous proposera un buffet varié (apéritif et vins compris) pour la modique somme de 15 euros.

Pour des raisons pratiques, merci de vous inscrire auprès de Micheline Debot soit par téléphone au 063/23 01 00 soit par mail à l'adresse suivante micheline.debot@cgsp.be.



TRIBUNE

SOMMAIRE

Infos GÉNÉRALES

- 2 / Actualités – Dans nos régionales
- 3 / Édito • USA : quand Donald ne fait plus rire personne !
- 4 / Réduction temps de travail • L'or du temps
- 6 / Budget wallon • Région wallonne : un budget sous le sceau de l'austérité
- 7 / Syndicalisme • Plus que jamais, le syndicalisme
- 8 / IRB • Le gouvernement nuit à la santé !
- 9 / Budget fédéral • À la caisse !
- 10 / Traités transatlantiques • CETA : la démocratie s'invite à la table des négociations

www.cgspwallonne.be

Infos ENSEIGNEMENT

- 11 / Édito • La réforme des Titres et Fonctions : la coupable idéale
- Actualité politique**
- 12 / Cahier de revendications pour la programmation sociale 2017-2018
- Articles**
- 14 / Une pointeuse pour les enseignants ?
- 17 / Pour une autre évaluation
- À faire**
- 19 / Expo BITTER ORANGES – Charleroi et Bruxelles
- 22 / Un enseignement de sens
- À écouter**
- 23 / Les Athus-Vus – « D'un champ à l'autre »
- Info régionale**
- 23 / Des informations de la régionale du Luxembourg
- 24 / Régionale du Luxembourg – Congrès annuel de la CGSP Enseignement

www.cgsp-enseignement.be