TRIBUNE

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

DÉCEMBRE 2020

CGSP
FGTB Services Publics
Ensemble, on est plus forts

LA CGSP FER DE LANCE DE LA GRÈVE DU SIÈCLE

60 ANS DE L'HIVER '60

ARTICLE P. 8

SECTEURS P. 16 à 39

ÉDITO P. 3
La partition Vivaldi

DOSSIER P. 4
Interview du nouveau Secrétaire général de la FGTB wallonne

NOS DROITS P. 10
Le télétravail, un avatar de la flexibilité

76e année - n°12 - décembre 2020 (trimestriel) dépôt CHARLEROI X | P402047 | retour : CGSP place Fontainas, 9/11 1000 Bruxelles

SOMMAIRE

3 ÉDITO
La partition Vivaldi

4 DOSSIER
Le nouveau Secrétaire général de la FGTB wallonne fait le point

7 DETTE PUBLIQUE
Desserrer le carcan

8 NOTRE HISTOIRE
La CGSP : fer de lance de la Grève de l'Hiver 60

10 NOS DROITS
Le télétravail, un avatar de la flexibilité

12 LES MOTS POUR LE DIRE
Le dialogue social

13 NOTRE CULTURE
Offrez une littérature jeunesse engagée

15 IRB
La CGSP-Bruxelles sur le front malgré la Covid

16 ADMI / www.cgsp-admi.be
16 / Admi-mots : le billet du secteur Admi
17 / Audition d'Olivier Nyssen
19 / Secteur wallon : Appel à candidatures

20 AMIO / www.cgsp-amio.be ou www.cgsp-ministeres.be
20 / SPF Finances – Nouvelles économies à venir … Inacceptable pour la CGSP !
21 / SPF Justice – C'est un mérite rare que celui de reconnaître son erreur
22 / SPF Justice – Chacun fait ce qui lui plaît !

23 CHEMINOTS / Site : www.cgsp-cheminots.be
23 / Mot du Président
24 / Quelques dossiers chauds de la Sous-commission paritaire

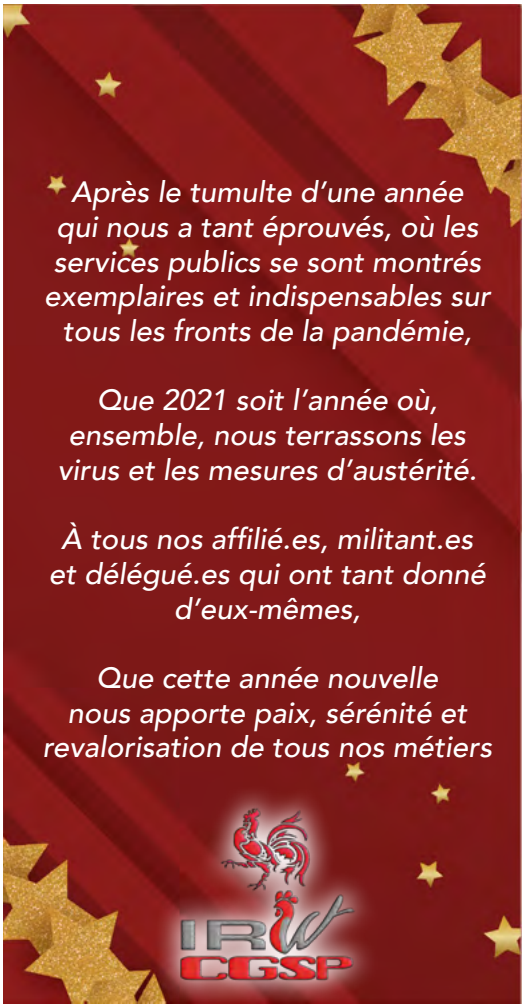
27 ENSEIGNEMENT / www.cgsp-enseignement.be
27 / Une crise sanitaire qui dégrade des conditions de travail
28 / Le pacte d'excellence, ça avance ?

32 GAZELCO / www.cgsp-gazelco.be
32 / Rétroacte 2020 et Focus sur 2021

33 POSTE / www.cgspposte.be
33 / Nouveau Secrétaire général pour notre secteur

34 TBM
34 / Une nouvelle équipe
35 / Liége a élu son secrétaire régional TBM

36 TÉLÉCOM AVIATION
36 / Proximus – CCT 2019-2020
38 / Comité technique Jeunes – Le homeworking, pas si facile…
39 / Comité technique des Prépensionnés et Pensionnés



DANS NOS RÉGIONALES

Huy
Élection

Il est fait appel aux candidatures pour l'élection d'un(e) Secrétaire régional(e) intersectoriel(le) au Congrès extraordinaire régional intersectoriel du 18 décembre 2020.

Les candidatures doivent être transmises par écrit à la Secrétaire régionale intersectorielle au plus tard le 14 décembre 2020.

Renseignements : 085/82 45 50.

REJOIGNEZ-NOUS SUR :
www.irwcgsp.be

ÉDITO

LA PARTITION VIVALDI

Vivaldi, violoniste et compositeur italien né en 1678 et mort en 1741, est principalement connu du grand public pour son œuvre intitulée « Les quatre saisons » composée de 4 concertos chacun représentant une saison.

Après des mois de discussions, psychodrames, chantages et autres mises en scène médiatiques, la Belgique a, depuis le 1er octobre, un gouvernement de plein exercice.

Cette coalition regroupant les familles socialiste, libérale et écologiste avec l'appui du CD&V (chrétiens flamands) est dirigée par Alexander De Croo et porte le nom mélodieux de… « Vivaldi ».

Pourtant, de « Vivaldi » elle n'en a que le nom, tant la partition écrite à 4 mains, celles des formateurs Paul Magnette et Alexander De Croo, est loin d'être un chef-d'œuvre.

Ainsi, s'il faut voir d'un bon œil le fait que le gouvernement abandonne le retour à l'équilibre budgétaire, il faut déplorer qu'il ne compte pas en finir avec l'austérité. En effet, il précise que cet abandon est temporaire et justifié par la crise que nous traversons. En outre, il se fixe pour objectif un effort budgétaire d'environ 7 milliards en 2024 par rapport à 2020. Pour ce faire, le Gouvernement entend, notamment, « faire des économies » au sein de l'administration et de la sécurité sociale mais envisage également d'augmenter la TVA et les accises. Deux types de taxation particulièrement injustes.

Parmi les dossiers importants pour la CGSP figure celui des pensions. Le gouvernement s'engage à proposer, d'ici septembre 2021, un projet de réforme des pensions afin de faire converger les trois systèmes (salariés, fonctionnaires et indépendants). Une telle convergence risque de se faire au détriment de la pension des agents de la Fonction publique.

À cela s'ajoute le fait que le gouvernement entend poursuivre la marchandisation des pensions au travers d'une généralisation du 2e pilier, système aussi coûteux qu'inefficace.

Enfin, la « partition Vivaldi » n'hésite pas à reprendre à son compte les chantiers laissés en suspens par le précédent ministre des pensions et qui sont autant de dossiers âprement combattus par la CGSP comme la remise en cause de l'inaptitude physique ou la pension à temps partiel. En revanche, elle ne pipe mot sur la « pénibilité » ! Voilà une absence qui en dit long sur les intentions !

Autre sujet d'inquiétude est le sort réservé à la Fonction publique. Les mesures annoncées dans le rapport des formateurs annoncent la fin du « statut Camu » mis en place pour garantir l'indépendance des agents par rapport aux responsables politiques. Le programme du gouvernement s'oppose frontalement à la Fonction publique.

Enfin, afin de pouvoir bénéficier de l'appui des CD&V (chrétiens flamands), l'ensemble des questions « éthiques » ont été mises au frigo et privées de débats parlementaires. En effet, l'accord de gouvernement recommande de ne pas voter de textes éthiques au parlement en l'absence de consensus au sein du gouvernement. Avec la présence du CD&V, aucun consensus ne sera jamais possible sur ces dossiers.

Voilà quelques sujets de préoccupation à l'issue de la lecture de la « partition Vivaldi », il y en a bien d'autres[1]. Cependant, ce sont les actes que nous jugerons et c'est, sur eux, que nous réagirons. Malgré tout, cette bien vilaine partition nous met, dès à présent, dans l'obligation de préparer les réactions et mobilisations à venir. Elle est un avertissement et un militant averti en vaut deux. Voilà le Gouvernement prévenu !

Patrick Lebrun
Secrétaire général de l'IRW-CGSP

Laurent Pirnay
Secrétaire général adjoint de l'IRW-CGSP

1. Pour une analyse plus détaillée de ces sujets, la Cellule d'analyses syndicales de l'IRW a réalisé une lettre d'informations spéciale disponible sur notre site www.irwcgsp.be

DOSSIER ■■■

LE NOUVEAU SECRÉTAIRE GÉNÉRAL DE LA FGTB WALLONNE FAIT LE POINT SUR LES DOSSIERS CHAUDS

Le 10 septembre dernier, les instances de la FGTB wallonne ont procédé à l'élection du Camarade Jean-François Tamellini au poste de Secrétaire général de la FGTB wallonne.

En déposant la candidature du Camarade Jean-François Tamellini, défenseur des services publics et de l'action collective, l'IRW-CGSP a joué un rôle important dans ce processus.

Tribune saisit l'occasion pour échanger avec le nouveau Secrétaire général de l'IW-FGTB.

Jean-François, tu viens d'être élu au poste de Secrétaire général de l'IW-FGTB, quels sont les dossiers chauds de cette rentrée politique ?

Covid-19 oblige, toute notre énergie est tournée en ce moment vers la protection des travailleurs sur le plan sanitaire et vers la sauvegarde de leur pouvoir d'achat.

Constat des ravages des coupes sombres dans les budgets de la Sécu depuis de nombreuses années, notamment des soins de santé sous l'ère Michel[1], qui nous ont menés dans une situation totalement insupportable où les autorités poussent les médecins à devoir opérer des choix éthiques entre les patients que l'on débranche et ceux que l'on laisse sous respirateur. Sans parler des personnes âgées que les autorités ont laissées mourir dans les maisons de repos pour ne pas saturer les soins intensifs… Il faudra clairement en tirer les leçons pour ne plus que cela se reproduise.

Priorité donc à la défense de la santé des travailleurs, et les syndicats ont un rôle essentiel en la matière. Les contrôles ont largement démontré le manque de considération de la part de nombreux employeurs quant à la protection de la santé des travailleurs face au virus. Contrairement aux propos de la FEB, qui considère plus que jamais les travailleurs comme de la chair à canon dédiée à la maximalisation des profits des actionnaires, le lieu de travail s'avère régulièrement être un lieu à haut risque de contamination lorsque toutes les mesures de sécurité ne sont pas assurées. Face à l'absence de tests en suffisance et au manque de moyen pour le tracing, ce sont donc les travailleurs eux-mêmes, à travers les délégations syndicales, qui préviennent de la présence de clusters en entreprise et permettent de prendre les mesures adéquates pour casser la courbe des contaminations. Ce sont également nos délégations qui mettent la pression sur les directions pour fournir en suffisance le matériel de protection.

Au-delà des aspects sanitaires, notre priorité tourne également autour de la défense du pouvoir d'achat des travailleurs. D'une part, en tentant d'éviter au maximum les licenciements des CDD, intérimaires et autres plans formation-insertion (PFI), qui se retrouvent sans rien. Raison pour laquelle nous plaidons pour un moratoire sur les licenciements, lié aux très nombreuses aides aux entreprises octroyées par les autorités wallonnes et fédérales. Si nous confirmons l'importance de sauvegarder notre tissu économique, il convient de ne pas oublier celles et ceux qui créent les vraies richesses, à savoir les travailleurs. Raison pour laquelle nous avons également obtenu le relèvement du chômage temporaire à 70 % du salaire brut (au lieu de 60 %) pour tous les travailleurs placés en chômage temporaire corona, avec maintien des assimilations pour les congés payés et pour la pension notamment. Nous avons également obtenu le maintien de la prime à hauteur de 70 % pour les PFI, afin de ne pas laisser ces travailleurs, dont beaucoup de jeunes, sur le carreau. Pas suffisant, notamment pour tous les travailleurs et particulièrement pour les travailleuses en temps partiel. Et nous devons donc continuer à tout mettre en œuvre pour améliorer leur situation, en redoublant d'efforts pour obtenir 14 €/h de salaire minimum pour chaque travailleur de ce pays.

Quelles sont tes priorités pour l'année 2021 ?

Au niveau wallon, parmi les priorités essentielles, en ce qui concerne le secteur de la santé notamment, il conviendra de renforcer l'Agence pour une vie de qualité (Aviq)[2] en tant que secteur public. La réforme de l'accompagnement des demandeurs d'emploi ainsi que l'évaluation des aides à l'emploi et à la formation seront également des éléments très importants pour l'avenir de notre Région. Pouvoir réorienter les aides publiques afin de réellement toucher les demandeur.euses d'emplois les plus éloigné.es du marché de l'emploi, en relevant leur niveau de compétence pour parvenir à les ancrer durablement dans des emplois de qualité, sera notre défi majeur ces prochains mois.

Les femmes sont à nouveau très mal loties en la matière. Comme en règle générale puisqu'elles continuent à faire l'objet d'inégalités intolérables par rapport aux hommes. Que ce soit en matière d'égalité salariale, de lutte contre les discriminations, d'accès à l'emploi de qualité ou de la défense de conditions d'émancipation (accueil de la petite enfance, incitants pour favoriser le congé de paternité, analyses genrées systématiques, etc.), la Wallonie doit montrer l'exemple en rendant ces points prioritaires et en posant des actes concrets.

Ne pas oublier les sans-papiers, dont les conditions de vie ont encore été rendues plus pénibles en cette période de confinement, où l'on oublie que certains n'ont nulle part où trouver refuge. Les pistes ouvertes par la Ministre Morreale pour régulariser les travailleurs qualifié.es dans le secteur de la santé doivent être concrétisées, en continuant à mettre la pression sur le fédéral pour obtenir le fameux « permis unique », sésame vers une régularisation bien légitime.

Plus globalement, je parlais de « pouvoir d'achat » dans les urgences à assurer en cette période de crise sanitaire, mais c'est bien de « pouvoir de vivre dignement » dont il faut parler. Beaucoup ont parlé après la première vague de pouvoir reconstruire le monde d'après sur d'autres bases. La volonté du monde économique, illustré au sein de l'Exit Risk Management Group -(ERMG) institué au niveau fédéral, de revenir le plus rapidement possible au « business as usual », visant exclusivement un retour le plus rapide possible de la croissance économique, nous a reconduits à la vitesse de l'éclair dans une seconde vague encore plus violente. Il est grand temps de véritablement redéfinir les contours d'une société qui replace les besoins essentiels au centre des préoccupations politiques, plutôt que les profits des gros actionnaires. La lutte contre les inégalités, la défense des enjeux sociaux et la préservation de la terre doivent réellement redevenir sans délai les priorités de l'ensemble des acteurs progressistes.

Quel message faire passer au gouvernement wallon ?

Continuer à peser lourdement pour que les interlocuteurs sociaux, et particulièrement les organisations syndicales, soient intégrées dans les discussions relatives à la stratégie régionale « Get up Wallonia ». Le Conseil économique, social et environnemental de Wallonie (CESE Wallonie)[3] a en effet un rôle essentiel à jouer pour définir les priorités à développer pour redresser la Wallonie. À l'heure actuelle, le gouvernement wallon continue à ne pas vouloir l'inclure en amont des discussions, cloisonnant la présence des interlocuteurs sociaux dans des task force thématiques, excluant même les organisations syndicales de certaines discussions pourtant essentielles à la réorientation dans la bonne direction de notre Région. Laisser la construction de la vision transversale du plan « Get up Wallonia » dans les mains de consultants nous renverra à coup sûr dans les ornières desquelles nous devons pourtant sortir. La FGTB devra donc peser de tout son poids pour que ses priorités soient reprises dans les travaux du gouvernement et pour que les consultants et experts comptables de tous bords retournent sur la banquette arrière afin de nous laisser reprendre le volant.

Saluer la Ministre Morreale qui nous a entendus dans le cadre de la réforme des aides de promotion à l'emploi (APE), a pris ses responsabilités et sauvé des milliers d'emplois. Continuer dans cette voie par rapport à la

1. À noter que le commissaire Covid-19 désigné au niveau fédéral, Pedro Facon, est l'ancien chef de cabinet de l'ex-ministre fédérale de la santé, la libérale Maggie De Block. Au cours de ces 5 dernières années, ce dernier a systématiquement défendu les coupes les plus dures dans les budgets de l'Inami (branche soin de santé de la sécurité sociale).
2. L'Aviq est un organisme d'intérêt public autonome gérant les compétences régionales wallonnes de santé, de bien-être, d'accompagnement des personnes âgées, du handicap et des allocations familiales.
3. Le CESE Wallonie est l'organe wallon de consultation et concertation sociale réunissant représentants syndicaux, patronaux et environnementaux, une forme de Groupe des 10 régional.

réforme de l'accompagnement pour diminuer et tendre vers l'extinction des sanctions voulues par le cadre normatif fédéral. Le renforcement des agents du Forem, afin de leur permettre de pouvoir réellement accompagner les demandeurs d'emploi dans une approche positive plutôt que répressive, devra être poursuivi.

Il y a, par ailleurs, un message à relayer concernant la dette publique et la nécessité de faire pression sur les banques. C'est possible au niveau wallon, sans demander d'autorisation à qui que ce soit. C'est même légitime, compte tenu des aides publiques octroyées pour sauver les banques. Avec à la clé la possibilité de récupérer 300 millions/an pour les réinvestir dans des politiques sociales et écologiquement viables. Un petit pas pour la Wallonie, un grand pas pour replacer la finance au service des citoyens.

D'un côté comme de l'autre (fédéral et wallon), les services publics sont une nouvelle fois sous pression (diminution des moyens, externalisation de missions). Que représentent, pour toi, les services publics ?

La crise du Covid-19 démontre une fois de plus l'importance des services publics pour faire tourner une société. Sans nos administrations qui ont continué à bosser, virus ou pas, nos pensionné.es n'auraient pas pu percevoir leurs pensions, nos malades n'auraient pas pu être indemnisés, et les centaines de milliers de travailleurs placé.es en chômage temporaire se seraient retrouvé.es sur le carreau. Soulignons aussi ici le rôle essentiel des organisations syndicales comme organismes de paiement du chômage. Mais sans nos éboueurs, sans nos hôpitaux publics, sans toutes celles ceux qui participent à la défense de l'intérêt général plutôt qu'à la maximalisation des profits de certains, notre société s'effondre.

La crise du Covid-19 a démontré une fois de plus que, sans régulation, les inégalités explosent. Les coupes irresponsables du gouvernement Michel dans les services publics ont favorisé les intérêts particuliers sur l'intérêt général. Il faut au contraire renforcer les services publics qui sont, à l'instar de notre sécurité sociale, notre meilleur instrument de redistribution des richesses. Mais également le garde-fou contre la montée de l'extrême droite, qui fait son nid là où les inégalités et les poches de pauvreté se répandent.

Instrument de redistribution des richesses et de lutte contre les inégalités, rempart contre l'extrême droite, outil de démocratie et d'une société où le collectif prend le pas sur l'individualisme, autant de raisons de continuer à défendre bec et ongles nos services publics de qualité.

La crise financière et économique de 2008, autant que les conséquences socioéconomiques de la pandémie actuelle de Covid-19, ont mis en évidence l'importance des services publics pour amortir les crises auprès des citoyens et entreprises. Pourtant, la dépense publique reste un sujet de discorde politique majeur alors même qu'elle a démontré toute son utilité sociale. Comment défendre le financement des services publics ?

Leur financement est évidemment le nœud du problème. Sans sortir des politiques d'austérité imbéciles et sans rupture claire avec les politiques libérales consistant à systématiquement collectiviser les pertes et privatiser les profits, on continuera à désosser nos services publics. Au seul profit des actionnaires privés. Le rôle de l'impôt est essentiel à cet égard, et il convient plus que jamais d'en défendre le caractère progressif. Faire contribuer les épaules les plus larges, pour soulager les plus faibles. Lorsque des groupes comme Amazon ou Apple voient leurs profits exploser pendant que des millions de citoyens doivent tenter de survivre, on perçoit encore un peu plus clairement l'injustice d'un système fiscal qui permet aux riches de s'engraisser sur le dos de la collectivité. La globalisation des revenus défendue par la FGTB wallonne doit permettre d'assurer le caractère redistributif de l'impôt. Et permettre de financer décemment des services publics qui sont le meilleur instrument de redistribution des richesses, premier pouvoir d'achat et seul patrimoine de celles et ceux qui n'en ont pas, pour reprendre l'expression plus que jamais vraie de l'un de nos anciens dirigeants, Marc Goblet pour ne pas le citer.

DETTE PUBLIQUE

DESSERRER LE CARCAN

Face à la crise actuelle du Covid-19 et ses conséquences, la FGTB wallonne propose des pistes d'action pour réduire l'endettement public wallon sans toucher aux dépenses publiques qui financent nos services publics et la sécurité sociale.

L'augmentation de la dette belge sert régulièrement de prétexte aux politiques d'austérité qui nous étranglent. Pourtant, il faut rappeler que l'augmentation du ratio d'endettement s'explique aujourd'hui par deux faits principaux. D'un côté, la pandémie de Covid-19 – un fait extérieur – dont les dépenses sanitaires et conséquences socioéconomiques font baisser le produit intérieur brut. De l'autre, le rôle de soutien qui incombe aux pouvoirs publics en temps de crise afin d'en limiter les effets pour les citoyens et les entreprises.

Toute dette n'est pas mauvaise en soi, sa légitimité dépend de l'objectif poursuivi et du processus décisionnel qui y mène : un endettement qui vise réellement à servir les intérêts de la collectivité et une politique d'emprunt qui soit transparente et démocratique (sous contrôle des citoyens) est plus que légitime.

En plus de mesures d'urgence visant à lutter efficacement contre la crise sanitaire, la FGTB wallonne propose des mesures pour réduire radicalement la dette publique et ainsi dégager des moyens supplémentaires pour inverser la tendance.

AGIR AU NIVEAU EUROPÉEN

Une mesure simple et efficace permettrait de diminuer fortement les dettes des États de la zone euro : la Banque centrale européenne (BCE) pourrait annuler, donc effacer de son bilan, les titres publics qu'elle a acheté sur le marché secondaire depuis 2015. En septembre 2020, la BCE détenait 2 405 milliards € de titres publics, dont 84 milliards pour la Belgique. Cette opération comptable donnerait à l'État de nouvelles marges de manœuvre pour concrétiser un plan d'urgence sanitaire et un plan de relance cohérent, y compris aux niveaux social et écologique.

Autre mesure européenne à considérer : plutôt que d'injecter de grandes liquidités dans les banques en espérant qu'elles serviront à financer l'économie réelle, il faudrait supprimer l'article 123 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne et ainsi permettre à la BCE de prêter directement aux États au taux zéro.

Enfin, il faut desserrer le carcan budgétaire européen pour que l'État, la Région et les communes continuent à investir dans les secteurs qui engagent notamment les générations futures, à commencer par les secteurs de l'éducation et de la santé, et que ces investissements ne soient pas comptabilisés dans le déficit public. Pour l'instant, l'UE a mis entre parenthèses les obligations en matière d'austérité budgétaire, de déficits et de dette publique, mais ce n'est que provisoire.

AGIR AU NIVEAU FÉDÉRAL

Les politiques fédérales ont un impact direct sur les finances wallonnes. En effet, malgré des transferts de compétences importants, de nombreux verrous restent situés au niveau fédéral. Les choix politiques posés en matière de fiscalité (réforme fiscale, impôt progressif, lutte contre la fraude fiscale…) doivent faire partie des priorités syndicales pour améliorer le pouvoir d'action régional wallon.

Par ailleurs, dans le cadre de la répartition de l'effort budgétaire, et compte tenu de la forte augmentation de la dette publique belge qui dépassera les 115 % selon les dernières estimations, il est très probable que la Région wallonne soit à nouveau mise à contribution, comme cela fut le cas lors du sauvetage des banques en 2008 et 2011.

Autre point à surveiller : les clés de répartition du financement accompagnant le transfert des compétences au niveau régional ne l'ont pas toujours été à hauteur des dépenses à engager. Les compétences sont alors aux mains de la région, sans disposer des fonds suffisants pour y faire face. Il faudra y penser dans les discussions relatives à la septième réforme de l'État qui s'annoncent.

NOTRE HISTOIRE■■■

LA CGSP : FER DE LANCE DE LA GRÈVE DE L'HIVER 60

Nous commémorons les 60 ans de la Grève du siècle. Ce moment essentiel de notre histoire sociale a déjà fait l'objet de nombreux articles dans notre Tribune. Tribune d'ailleurs fut un soutien essentiel aux grévistes de la CGSP. En effet, notre Centrale a joué un rôle de premier plan dans le déclenchement de ces 5 semaines qui ont ébranlé la Belgique. C'est cette histoire que nous retraçons ici de manière chronologique.

La grève de l'Hiver 60-61 a fait et fait encore l'objet de nombreux articles[1]. Mais peu évoquent dans le détail les actions prépondérantes que notre syndicat a prises pour défendre les intérêts de ses affiliés et soutenir les services publics déjà les premiers attaqués au nom de l'austérité. Cette histoire ressemble beaucoup à ce que nous connaissons aujourd'hui. Elle démontre l'importance d'avoir une CGSP forte capable de peser sur les enjeux politiques. Elle confirme la détermination de la CGSP de se battre pour ses valeurs.

ESCARMOUCHES

Au moment où la Belgique connaît une grave crise économique liée au déclin des charbonnages et à la perte de ses colonies, la FGTB, sous l'impulsion de son Secrétaire général André Renard, promeut une importante politique de *réformes des structures* économiques du pays (**voir encadré)**. La CGSP y souscrit totalement et s'engage massivement dans la grève générale nationale du 29 janvier 1960 qui revendique les réformes de structure indispensables.

Le 12 février, le gouvernement Eyskens décide de prendre des sanctions à l'encontre des services publics qui ont participé à cette grève. Le 13 février et le 27 mars, plus de 30 000 militants de la CGSP manifestent pour défendre leur droit de grève.

LA CGSP EN PREMIÈRE LIGNE

Insistant, Eyskens annonce une diminution des dépenses de « l'instruction publique » et poursuit le 27 septembre, sans la moindre concertation syndicale, par le dépôt au Parlement du projet d'une loi de malheur, la *Loi Unique* qui scelle le sort des agents des services publics **(voir encadré)**.

Ce diktat est inacceptable ! Le 6 novembre, la CGSP nationale condamne le projet. Le 9 novembre, la FGTB fait de même. Une grève de deux heures ponctuée de meetings en région liégeoise a lieu le 21 novembre. Le 1er décembre, le Bureau national de la CGSP se réunit d'urgence et convoque un Comité national pour le 12 décembre.

Sans attendre, le secteur « Communaux » de la CGSP d'Anvers et le secteur Enseignement décident d'une grève de 24 heures pour le 20 décembre, jour d'ouverture des débats parlementaires relatifs au projet de Loi Unique.

LA GRÈVE AU FINISH

Le 5 décembre 1960, le secteur communal et provincial de la CGSP décide d'une grève *au finish* dès le 20 décembre. Désormais, le slogan « grève au finish » est sur toutes les lèvres et très vite tous les autres secteurs de la CGSP se mobilisent ! Il sera entériné lors du Comité national de la CGSP du 12 décembre qui décide de combattre la Loi Unique *par tous les moyens, y compris la grève*.

Le 14 décembre, une immense manifestation de 150 000 travailleurs liégeois exige le retrait de la loi unique et revendique les réformes de structure.

Le 16 décembre, le Comité national élargi de la FGTB rejette à une faible majorité une proposition d'André Renard d'organiser au 1er janvier 1961 une grève générale de 24h. Il y substitue simplement l'idée d'une « journée nationale d'action ». La CGSP, qui soutenait fermement la position d'André Renard, est déçue. Toutefois, Georges Debunne, le président de la CGSP, prend la parole et affirme que « *quelle que soit la position de la FGTB, les agents communaux et provinciaux déclencheront la grève au finish le 20 décembre et que des dispositions sont prévues pour entamer la grève générale dans les services publics*[2] ».

Le 20 décembre 1960 au matin, comme annoncé, le secteur des employés « Communaux et Provinciaux » de la CGSP

passe à l'action dans chacune des 2 600 communes du pays. À Gand, la régie de l'électricité est bloquée et occupée, le port d'Anvers est paralysé. Les enseignants, nombreux, débrayent et devancent l'ordre de grève de la CGSP prévu pour le 21. Les ACEC de Charleroi et l'Aciérie d'Ougrée arrêtent le travail spontanément par solidarité.

UNE TRAÎNÉE DE POUDRE

La grève s'étend comme une traînée de poudre. Le 21 décembre, notre secteur Cheminots proclame la grève générale. Gazelco, PTT (Télécom) et Poste embraient ! Leur détermination entraîne dans son sillage des milliers de travailleurs du secteur privé, y compris chrétiens même si la CSC refuse d'appuyer le mouvement.

Tous les secteurs sont touchés mais c'est la cohésion et la solidarité intersectorielles qui donneront la force de frappe nécessaire à la CGSP pour insuffler tout un mouvement ! Le 22 décembre au matin, le Comité national de la CGSP, sous les applaudissements de l'assemblée, debout, vote la grève générale partout dans le pays, en 5 minutes, dans l'enthousiasme.

Le 23 décembre, la grève est générale en Wallonie où les régionales FGTB se constituent en Comité de coordination.

LA LUTTE CONTINUE

La CGSP restera en grève jusqu'au 17 janvier 1961, date à laquelle le Comité national décide de *suspendre* le mouvement. Gazelco continue le combat jusqu'au 21 janvier. Comme le dit le Camarade Georges Debunne, *« nous n'avions nullement l'impression d'avoir été battus. »* Pourtant, quatre camarades y auront perdu la vie. La grève s'achève par l'adoption de la loi unique le 13 janvier et par la tenue d'élections anticipées le 26 mars.

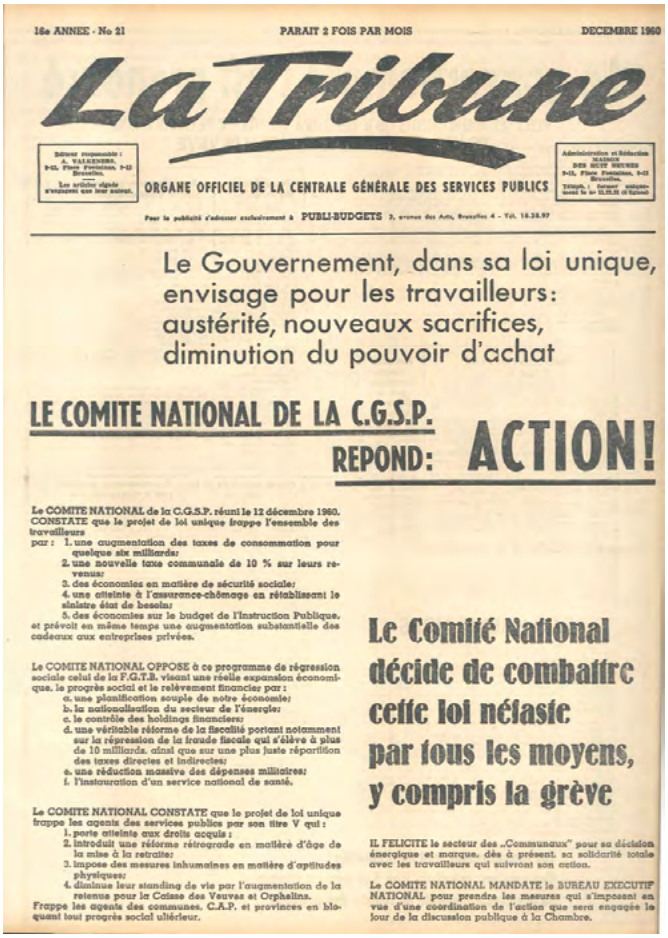
Soixante ans plus tard, la solidarité, la pugnacité et la détermination dont ont fait preuve la CGSP et ses militants restent un modèle et un exemple pour tous ceux qui, hier et aujourd'hui, affrontent les mêmes désolations de l'austérité.
La lutte continue, écrivait Georges Debunne dans l'édito de la *Tribune* de fin janvier 1961. *La CGSP peut s'enorgueillir d'avoir pris la tête d'un vaste mouvement, unique dans l'histoire du secteur public, formidable par son ampleur, inoubliable par sa durée, exaltant par l'enthousiasme créé.* Il concluait par ces mots qui restent notre héritage le plus précieux : *Le vrai syndicalisme a plus que jamais sa raison d'être. Le combat livré est plein de promesses. Il n'est pas de moisson sans peine. Les grévistes ont labouré une terre aride. Les sacrifices consentis par eux et leurs familles méritent un grand bravo et un merci de tout cœur. La graine est semée. L'union de tous dans les rangs de la CGSP fera le reste*[3].

LES RÉFORMES DE STRUCTURE

À l'instigation d'André Renard, la FGTB adopte lors de ses congrès de 1954 et 1956, un programme de réforme de structure auquel la CGSP adhère pleinement. Il lutte pour une réelle expansion économique via une planification de l'économie, le contrôle ouvrier, la nationalisation du secteur de l'énergie, un contrôle des holdings financiers, une réforme de la fiscalité, la lutte contre la fraude fiscale, une réduction massive des dépenses militaires et l'instauration d'un service national de santé.

LA LOI UNIQUE – LOI DE MALHEUR

La loi du 14 février 1961, le gouvernement Eyskens (Chrétiens-Libéraux) fait voter la loi unique dite Loi d'expansion économique, de progrès social et de redressement financier. C'est un programme d'austérité. Il vise notamment la révision du statut et des salaires des agents des services publics, avec un accroissement des charges de pension et le passage de l'âge de la retraire de 60 à 65 ans. Mais aussi l'augmentation de la TVA et des accises, l'augmentation des prix, la réduction du fonds des communes et du budget des secteurs sociaux, le renforcement du contrôle dans l'assurance chômage, les économies dans l'assurance maladie et invalidité.


16e ANNEE - No 21 PARAIT 2 FOIS PAR MOIS DECEMBRE 1960

La Tribune

ORGANE OFFICIEL DE LA CENTRALE GÉNÉRALE DES SERVICES PUBLICS

Le Gouvernement, dans sa loi unique, envisage pour les travailleurs: austérité, nouveaux sacrifices, diminution du pouvoir d'achat

LE COMITE NATIONAL DE LA C.G.S.P. REPOND: ACTION!

Le COMITE NATIONAL de la C.G.S.P. réuni le 12 décembre 1960. CONSTATE que le projet de loi unique frappe l'ensemble des travailleurs
par : 1. une augmentation des taxes de consommation pour quelque six milliards;
2. une nouvelle taxe communale de 10 % sur leurs revenus;
3. des économies en matière de sécurité sociale;
4. une atteinte à l'assurance-chômage en rétablissant le sinistre état de besoin;
5. des économies sur le budget de l'Instruction Publique,
et prévoit en même temps une augmentation substantielle des cadeaux aux entreprises privées.

Le COMITE NATIONAL OPPOSE à ce programme de régression sociale celui de la F.G.T.B. visant une réelle expansion économique, le progrès social et le relèvement financier par :
a. une planification souple de notre économie;
b. la nationalisation du secteur de l'énergie;
c. le contrôle des holdings financiers;
d. une véritable réforme de la fiscalité portant notamment sur la répression de la fraude fiscale qui s'élève à plus de 10 milliards, ainsi que sur une plus juste répartition des taxes directes et indirectes;
e. une réduction massive des dépenses militaires;
f. l'instauration d'un service national de santé.

Le COMITE NATIONAL CONSTATE que le projet de loi unique frappe les agents des services publics par son titre V qui :
1. porte atteinte aux droits acquis ;
2. introduit une réforme rétrograde en matière d'âge de la mise à la retraite;
3. impose des mesures inhumaines en matière d'aptitudes physiques;
4. diminue leur standing de vie par l'augmentation de la retenue pour la Caisse des Veuves et Orphelins.
Frappe les agents des communes, C.A.P. et provinces en bloquant tout progrès social ultérieur.

Le Comité National décide de combattre cette loi néfaste par tous les moyens, y compris la grève

IL FELICITE le secteur des „Communaux" pour sa décision énergique et marque, dès à présent, sa solidarité totale avec les travailleurs qui suivront son action.

Le COMITE NATIONAL MANDATE le BUREAU EXECUTIF NATIONAL pour prendre les mesures qui s'imposent en vue d'une coordination de l'action que sera engagée le jour de la discussion publique à la Chambre.

1. Notamment la belle brochure de la FGTB : https://www.fgtb.be/-/la-greve-de-60-61
2. Georges Debunne, Hiver 60-61. La grève du siècle, Fédération des Métallos FGTB Charleroi, 1990, p. 19.
3. Fernand Demany, Images d'une grève. Un document CGSP, 1962.

NOS DROITS

LE TÉLÉTRAVAIL, UN AVATAR DE LA FLEXIBILITÉ

Le télétravail a pris de l'ampleur pendant la crise sanitaire, en vue de réduire les lieux de contamination du coronavirus. Mais ce n'est pas la panacée : les risques qui y sont liés ne sont pas sans conséquences sur la vie du travailleur, son travail et sur la société en général. L'urgence, voire la panique, dans lesquelles le télétravail a été mis en œuvre, ne peuvent éluder la nécessité d'un débat de fond sur l'organisation du travail[1].

La généralisation des nouvelles technologies couplée au télétravail participe à un accroissement de la flexibilité et de la culture de l'urgence. Le télétravail apparaît d'ailleurs dans de nombreuses études comme un outil de flexibilité mis en place de manière bien souvent informelle, c'est-à-dire en dehors d'accords collectifs spécifiques. Ses conditions sont donc soumises au bon vouloir de l'employeur, sans contrepartie de « protection » du travailleur.
Un rapport d'ETUI pointe les risques liés au technostress : *« il est ainsi question d'une charge psychosociale croissante, liée au travail, en raison notamment de la distinction plus floue entre temps de travail et temps de repos en cas de travail à domicile »[2].*

RÉVOLUTION MANAGÉRIALE

Comme le rappelle le professeur Taskin, *« le télétravail n'est pas une pratique individuelle, un « avantage » offert aux individus pour répondre à leurs désirs de bien-être ; c'est un élément d'une politique organisationnelle plus large »*[3]. Et, en cela, il modifie l'organisation du travail par deux aspects majeurs. D'une part, il interroge toute la dimension collective du travail et, d'autre part, il révèle les tendances managériales à l'individualisation des relations de travail.

Le télétravailleur, *seul* devant son écran, est soumis à une charge psychosociale croissante, due notamment à une séparation de plus en plus floue entre temps de travail et temps de repos. L'intrusion du travail dans le domicile rend celui-ci perméable aux exigences de l'emploi et donc rend caduque la préservation de la vie privée. À l'impression d'une gestion autonome de son temps de travail, se substituent les contraintes d'une production en flux tendu dont les objectifs sont soumis aux contrôles et à la surveillance à distance.

La disparition du travail comme projet commun[4] induit la perte de toute une série de repères comme le lien social, la sphère privée, le rapport de force, sa place dans le processus productif. Insidieusement, le travailleur se déshumanise et le travail devient une marchandise comme une autre.

Dans un contexte de crise sanitaire dont la gestion repose essentiellement sur la peur et les restrictions des libertés tant individuelles que collectives, les risques d'atomisation du travailleur par le télétravail et le développement des méthodes de contrôles doivent être interrogés, débattus et analysés.

UNE SOURCE D'INÉGALITÉS

De surcroît, il faut prendre en compte que nous ne sommes pas égaux face au télétravail. La nature du travail, la place dans l'entreprise, la taille du logement, l'équipement technique et la situation familiale sont différents pour chacun et induisent des expériences de télétravail très inégales. D'autant plus que certains métiers ne peuvent être effectués en télétravail, ce qui induit une inégalité entre travailleurs d'une même entreprise. On notera ainsi une disparité de plus entre cadres et ouvriers. Parmi ces métiers qui ne peuvent pas avoir accès au télétravail, les services de proximité prennent une place de première importance puisqu'ils se sont avérés totalement indispensables au cœur de la pandémie.

Ces inégalités sociales d'accès se doublent d'inégalités de genre : le télétravail est nettement défavorable aux femmes puisqu'elles occupent une majorité de ces emplois de proximité. Et pour celles qui malgré tout auraient la possibilité de télétravailler, il s'avère que la charge mentale et le travail domestique des femmes ne se sont en rien équilibrés et ont même plutôt augmenté à leur détriment[5].

UNE SOLUTION : LA RÉDUCTION COLLECTIVE DU TEMPS DE TRAVAIL SANS PERTE DE SALAIRE !

Enfin, le droit du travail s'est construit pour combler une inégalité flagrante qui supposait un rapport de force identique dans une confrontation individuelle entre le travailleur et l'employeur. C'est au travers de mécanismes collectifs qu'un rééquilibrage du rapport de force à la faveur des travailleurs est envisageable. Avec le télétravail et la perte des liens sociaux se pose avec acuité la question de la défense des travailleurs. Le télétravail peut être

Dans un contexte où certains évoquent le soi-disant « monde d'après », le moment est peut-être venu de permettre une meilleure conciliation vie privée et vie professionnelle, d'améliorer les conditions de travail, de réduire l'impact écologique des déplacements… en revendiquant clairement la réduction collective du temps de travail sans perte de salaire et avec embauche compensatoire !

source d'un déficit d'information sur la vie et l'évolution de l'entreprise et constituer une rupture de contact avec les instances représentatives du personnel. Par l'invisibilisation des télétravailleurs qu'il crée, le télétravail risque également de conduire à un ralentissement de l'évolution des carrières des travailleurs et, partant, de leurs rémunérations. Outre la défense individuelle, ce sont toutes les possibilités de mobilisations qui se retrouvent ainsi mises à mal. L'instauration d'un droit pour les représentants syndicaux d'être en contact avec les travailleurs via les canaux de communications propres à l'entreprise ne suffira pas !

1. https://www.irwcgsp.be/lettre-dinformations-5-le-teletravail-un-nouveau-mythe-liberal/
2. J. Popma, « *Technostress et autres revers du travail nomade* », ETUI Working Paper, 2013.07, www.etui.org/fr/publications/working-papers/technostress-et-autres-revers-du-travail-nomade.
3. Laurent Taskin, « *Pourquoi il ne faut pas abuser du télétravail* », La Libre Belgique, 18 août 2020.
4. Fanny Lederlin, « *L'un des risques majeurs du télétravail réside dans l'accélération de l'atomisation des travailleurs* », Le Monde, 13 septembre 2020.
5. RTBF, « *Coronavirus : le télétravail, bonne ou mauvaise nouvelle pour les femmes ?* », 9 juillet 2020, www.rtb.be

Avec la participation de Maximilien Herry

LE TÉLÉTRAVAIL AUSSI EN VIDÉO ....

Dans la cadre de notre dossier « Télétravail », la Cellule Comm' de l'IRW-CGSP vous propose aussi une série de capsules vidéo illustrant les dangers du télétravail. Le premier numéro « Osez vous déconnecter», met en lumière la difficulté à se déconnecter quand on est en télétravail, mais aussi l'isolement social et professionnel qui guette le télétravailleur. À voir et à revoir sur nos réseaux sociaux et notre site Internet.

LES SERVICES PUBLICS, NOTRE PATRIMOINE !
www.irwcgsp.be
flickr
YouTube

LES MOTS POUR LE DIRE

LE DIALOGUE SOCIAL

Le terme « dialogue social » fait partie de ces mots qui emportent une connotation positive à laquelle il est difficile de s'opposer. Qui en effet ne serait pas en faveur du dialogue social ? Malheureusement, la forme affirmative n'est là que pour masquer le fond revendicatif. Ainsi, le dialogue social supplante la négociation collective où s'affrontent des revendications et des intérêts opposés. Avec le « dialogue social » il s'agit d'être dans le consensus plutôt que de trouver un accord !

L'actualité sociale nous donne à voir une singulière contradiction. À l'approche des négociations interprofessionnelles, le gouvernement promeut « le dialogue » et vante les mérites des « partenaires sociaux » alors qu'en même temps les atteintes aux libertés syndicales et au droit de grève sont de plus en plus nombreuses. Le procès des 17 syndicalistes poursuivis pour entrave méchante à la circulation[1] et le relais médiatique qui en est fait démontrent la volonté de délégitimer *l'action* syndicale.

LE CONSENSUS

Aujourd'hui, les relations de travail devraient être perçues comme un dialogue cordial entre parties prenantes. À l'évidence, chacune de ces parties serait sur le même pied, à égalité, chacun apportant ses compétences spécifiques en vue d'une gouvernance efficace et responsable, c'est-à-dire consciente des difficultés des entreprises.

À l'instar de ce puzzle en illustration, les « partenaires » disposent chacun de volontés égales de co-construire un *projet* commun dont le « bon sens » et « le dialogue » lissent les aspérités et « renforcent la compréhension mutuelle »[2].
On perçoit le glissement de sens ! À la logique de la « lutte des classes » ou du rapport de forces, c'est-à-dire l'existence d'intérêts diamétralement opposés qui négocient la répartition des richesses produites, se substitue une culture du partenariat qui, au sein de relations sociales harmonieuses, vise un objectif commun et consensuel : la compétitivité des entreprises.

« Le dialogue est donc une pédagogie du consensus social, qui discrédite le conflit social de façon globale… Il s'agit ainsi de construire un univers psychologique où il n'y a plus d'opposants, voire de contre-pouvoirs mais des gens de bonne volonté, des partenaires, qui doivent se vivre comme complémentaires et en harmonie car ils possèdent des objectifs généraux communs comme le bon fonctionnement de la société et de l'économie[3] ».

PLUS DE DÉMOCRATIE SOCIALE

Ainsi, le dialogue social, loin d'accroître le pouvoir des salariés sur leur travail, devient un outil de gestion au service de la stratégie de l'entreprise. Dès lors, le droit du travail, conquis de haute lutte par des générations de travailleurs, tend à s'effacer au profit de simples relations contractuelles au sein de l'entreprise. Si le travailleur se retrouve seul face à un patron, comment alors parler sérieusement de *démocratie sociale* ? Il faut que les organisations syndicales aient les moyens, matériels et institutionnels, de représenter effectivement les intérêts des travailleurs et de construire un rapport de forces suffisant. Pour cela, il faudra assurer la liberté de constitution de sections syndicales et de désignation de délégués syndicaux sans conditions de seuil comme dans les PME.

LA TABLE DES NÉGOCIATIONS

Pour l'IRW-CGSP, la société est le résultat de rapports de forces qui s'expriment en son sein et à un moment donné. Cela signifie qu'il y a, dans la société, des intérêts contradictoires. La démocratie consiste à donner les moyens pour que ces contradictions trouvent à s'exprimer à et se confronter afin que des règles surgissent.

C'est pourquoi nous préférons utiliser les mots de négociations collectives dont le cadre est garanti par loi. Le modèle social dont nous sommes si fiers impose une série de normes dont le niveau interprofessionnel, le plus haut, permet encore de protéger nos droits sociaux et de contenir l'emprise des lois du marché.

1. https://www.fgtb-liege.be/fr/stop-la-criminalisation-de-laction-syndicale-1-3/?pageNumber=1
2. Grégoire Chamayou, *La société ingouvernable. Une généalogie du libéralisme autoritaire*, La Fabrique, Paris, 2018, p. 127.
3. Corine Gobin, Article *Dialogue social* in *Les nouveaux mots du pouvoir*, Aden, Bruxelles, 2007, p. 140.

NOTRE CULTURE

POUR LES FÊTES DE FIN D'ANNÉE, OFFREZ UNE LITTÉRATURE JEUNESSE ENGAGÉE

Pour s'engager, on commence jeune… afin de changer le regard des enfants sur l'autre, la société, le monde ! Voici une sélection d'ouvrages en littérature jeunesse pour éveiller les jeunes consciences individuelles et collectives. Et n'oubliez pas de passer commande auprès de votre libraire local préféré !

1. DÉVELOPPER UNE CONSCIENCE COLLECTIVE

Des fleurs sur les murs (Cécile Roumiguière, chez Nathan Premiers Romans), àpd 7 ans

Un roman historique pour premiers lecteurs qui traite de sujets sociaux avec espoir et optimisme. Mai 1968, un drôle de printemps s'annonce pour Léna, 9 ans. La vie de la petite fille risque d'être bousculée. Des bruits courent sur la fermeture prochaine de l'usine de bicyclettes de son village. Pendant ce temps, à Paris, les étudiants manifestent...

La révolte des animaux (Jérôme Bourgine chez Pour Penser), àpd 8 ans

Un livre court qui s'inquiète des injustices, de l'environnement et de la souffrance animale et agit par la démocratie et la grève. Sha, le chat, est révolté par la cruauté de l'homme envers les animaux et par son saccage de la planète. Il convoque une Assemblée générale de tous les animaux...

Le poing levé (Simon Stranger, chez Bayard jeunesse), àpd 12 ans

Un roman pour jeunes ados engagés pour plus d'égalité dans un monde internationalisé. Émilie, une jeune norvégienne de 17 ans, aime faire les boutiques et rêver aux garçons sans penser au lendemain. À l'autre bout du monde, Reena, 12 ans, se tue à la tâche dans une usine du Bangladesh, où elle coud des vêtements destinés aux grands magasins. Leurs univers séparés se croisent le jour où Émilie rencontre Antonio qui appartient aux « Sauveurs du Monde », un petit groupe politisé qui mène des actions clandestines contre les grandes compagnies industrielles, comme celle qui embauche Reena...

2. SE MOBILISER CONTRE TOUS LES FASCISMES ET POUR LA DÉMOCRATIE

Il faut désobéir (Didier Daeninckx et Pef, chez Rue du Monde), àpd 8-10 ans

Un roman sur la France sous le régime de Vichy qui joue le rôle de mémoire collective auprès des jeunes lecteurs. C'est la première fois que le grand-père d'Alexandra parle des douleurs de sa propre enfance : les nazis, l'étoile jaune, les rafles... et ce policier de Nancy qui a osé désobéir aux autorités de Vichy. Pour lui sauver la vie.

On n'a rien vu venir (roman à 7 voix chez Alice Jeunesse), àpd 10-12 ans

Un roman dystopique, préfacé par Stéphane Hessel, qui s'interroge sur les processus insidieux qui réduisent droits et libertés. Des manifestations de liesse populaire ont lieu dans tout le pays : le Parti de la liberté a gagné les élections. Mais, très vite, le nouveau pouvoir exclut tous ceux qui s'éloignent un tant soit peu de la norme : les « mal-habillés », les « trop-foncés », les « pas-assez-valides » … Et instaure des règles de plus en plus contraignantes, les contrevenants sont traqués et des caméras de surveillance sont installées dans certains domiciles.

Sweet Sixteen, (Annelise Heurtier, Casterman Poche), àpd 13 ans

En 1957, le plus prestigieux lycée de l'Arkanses ouvre pour la première fois ses portes à des étudiants noirs. Ils sont neuf à tenter l'aventure. Face à eux, ils sont mille cinq cents, prêts à tout pour les en empêcher. Cette histoire est inspirée de faits réels d'une extrême violence qui nécessita l'intervention de l'armée. Symbole de cette rentrée, la jeune Elizabeth Eckford rentrant dignement à l'école sous les cris de haine ! « Un livre qui fait réfléchir et invite à l'action » selon un jeune lecteur de Tribune.

3. REVENDIQUER L'ÉGALITÉ HOMMES-FEMMES

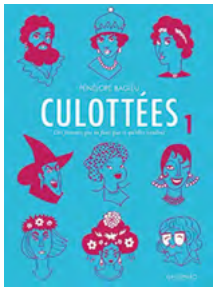
Histoires du soir pour filles rebelles – Tomes 1 & 2 (Elena Favilli, chez Les Arènes), àpd 6 ans

Un recueil d'histoires courtes biographiques qui est devenu un vrai best-seller international au rayon jeunesse. Cent portraits de femmes extraordinaires : Rosa Parks, Marie Curie, Malala Yousafzai, Anna Politivskaïa, Florence Nightingale… Cent histoires pour rêver en grand : elles sont architectes, championnes de boxe, scientifiques, activistes, musiciennes… Cent récits d'héroïnes du quotidien pour inspirer filles et garçons.

J'aimerais te parler d'elles (Sophie Carquain, chez Albin Michel jeunesse), àpd 8 ans

Cinquante autres portraits féminins qui ont toutes eu, un jour, l'audace d'élever la voix, d'agir seule ou collectivement pour faire avancer les droits des femmes : qu'elles soient aventurières (Calamity Jane, Alexandra David-Néel), scientifiques (Jane Goodall, Margaret Hamilton), artistes (Agnès Varda, Emma Watson), ou militantes (Rosa Parks, Malala Yousafzai).

Les culottées – Tomes 1 & 2 (Pénélope Bagieu, chez Gallimard jeunesse), àpd 10 ans

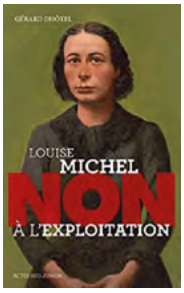


Prix Eisner de la meilleure édition américaine d'une œuvre internationale 2019.

En bande dessinée, trente portraits drôles et sensibles de femmes qui ont inventé leur destin. Guerrière apache ou sirène hollywoodienne, gardienne de phare ou créatrice de trolls, gynécologue ou impératrice, rappeuse afghane, journaliste d'investigation ou reine des bandits... Des femmes qui ne font que ce qu'elles veulent !

4. S'INSPIRER POUR S'ENGAGER

Et pour aller plus loin, rien ne vaut de se plonger dans les biographies de militant(e)s, d'acteurs et actrices de leur société. Trois collections récentes offrent un riche catalogue dans lequel puiser l'inspiration à l'action individuelle et collective.



Collection *« Ceux qui ont dit non »* chez Actes Sud junior : ***Lucie Aubrac*** - non au nazisme, ***Louise Michel*** - non à l'exploitation, ***Rosa Luxemburg*** - non aux frontières, Angela Davis-non à l'oppression, ***Jean Jaurès*** - non à la guerre, ***Victor Jara*** - non à la dictature, ***Aimé Césaire*** - non à l'humiliation, …

Collection « Les Grandes Vies » chez Gallimard jeunesse : Maya Angelou, Nelson Mandela, Anne Frank…

Collection « Petit & Grand / Petite & Grande » chez Kimane : Rosa Parks, Simone de Beauvoir, Martin Luther King…

LA CGSP-BRUXELLES SUR LE FRONT MALGRÉ LA COVID

2020 se termine, toujours marquée par l'épidémie de coronavirus avec laquelle elle a commencé. Dans ce contexte, nous avons dû nous adapter de semaine en semaine, composer avec l'incertitude et les mesures de protection pour continuer à assurer nos missions syndicales plus que jamais nécessaires dans un monde où la crise sociale est aggravée par la crise sanitaire.

Car dans ces circonstances, nous ne devons pas oublier notre raison d'être : le soutien et la défense des travailleurs et de nos affiliés que la crise sanitaire touche de plein fouet avec le chômage temporaire et les licenciements.
Malgré les difficultés d'organisation liées au confinement et aux mesures barrière de protection, la CGSP-Bruxelles a tenu à maintenir l'accueil des affiliés et demandeurs d'emploi. Nous avons ainsi traité et transmis des centaines de dossiers problématiques directement dans les bureaux de chômage concernés permettant une prise en charge et un traitement plus efficace.
Tout cela a été possible grâce à notre détermination et à l'engagement du personnel de l'IRB qui s'est donné sans compter pour faire face à l'afflux de nouvelles demandes. Et cet effort, il va falloir le poursuivre car la crise sanitaire engendre et aggrave la crise économique. Ensemble elles conduisent à une crise sociale sans précédent.
À cela s'ajoute l'impact psychologique d'un climat anxiogène et de l'isolement de personnes déjà en situation difficile.

UN CONGRÈS EN MODE COVID

Nous avons aussi dû nous adapter sur le plan statutaire. Le congrès initialement prévu le 30 avril a été reporté en raison du confinement. Les conditions de sa tenue évoluant sans cesse au gré des restrictions sanitaires, c'est finalement sous la forme d'un comité de région qu'il s'est déroulé le 16 octobre dans l'auditorium de la place Fontainas. Un nombre limité à 50 camarades pouvait y être physiquement présent alors qu'une centaine d'autres pouvait le suivre en visioconférence.
Le rapport moral de la période statutaire 2016-2020 y a été présenté ; les vérificateurs aux comptes ont attesté de la bonne tenue de la comptabilité et de la gestion financière ; la commission femmes y a présenté son rapport ; une motion du secteur cheminots y a été présentée et amendée ; les mandats au secrétariat et bureau exécutif ont été ratifiés (voir encadré). Enfin, un hommage fraternel a été rendu à Christian Grootjans, doyen du secrétariat qui prend une retraite bien méritée.

L'IRB AUX CÔTÉS DE SES AFFILIÉS

Plus que jamais dans ce contexte, la CGSP-Bruxelles se mobilise tout particulièrement aux côtés des soignants qui ont payé un lourd tribut pour cette crise. Déjà sous tension en temps ordinaire en raison d'effectifs insuffisants et à cause des coupes sombres dans les budgets de soins de santé qui ont réduit la capacité globale du système à réagir de manière adéquate à une crise sanitaire de cette ampleur.
Solidarité aussi avec tous ses affiliés qui sont en première ligne et qui doivent assurer leurs missions en toutes circonstances comme c'est le cas des enseignants ; des services sociaux ; des agents des transports en commun ; des services d'urgence ; entre autres. Ou qui sont empêchés d'exercer leurs talents, comme les artistes.

Face aux bouleversements et incertitudes provoqués par cette crise, nous devrons sans cesse renforcer notre engagement et faire preuve de solidarité. Tout en aiguisant notre sens critique. Car malgré son omniprésence dans les médias et notre quotidien, l'épidémie ne peut occulter les autres enjeux de société ni servir de prétexte ou de diversion pour imposer des dispositions liberticides ou antisociales.

Rudy Janssens,
Secrétaire général de la CGSP-Bruxelles

www.cgspacod.brussels

Le nouveau Secrétariat de l'IRB se compose de :

- Rudy JANSSENS, Secrétaire général
- Valérie DE NAYER
- Violaine DENEYS
- Brecht VANDERMEIREN (qui est également mandaté à la Commission financière de la CGSP)

ADMI-MOTS : LE BILLET DU SECTEUR ADMI

À l'heure où nous écrivons ces quelques lignes, nous apprenons que les Américains viennent d'élire leurs nouveaux Président et Vice-Présidente. C'est peut-être la première fois que la vice-présidence aura joué un rôle phare dans le processus électoral présidentiel américain. Et quel symbole puisqu'il s'agit de la première femme qui assumera cette fonction clé aux USA. Gageons que le dictateur Trump accepte sa défaite et n'appelle pas ses « proud-boys » à la guérilla civile et que l'Amérique puisse tourner sa triste page « trumpesque ».

C'est aussi la première information qui dépasse le Covid-19 à l'avant-plan de la scène dans la presse. Car, depuis des mois, exit les défis climatiques, exit les problèmes de migration et les drames engendrés dans l'indifférence des pays riches, exit les diatribes sur la croissance économique à tous crins qui accroît les inégalités sociales et économiques, … exit… exit… exit…

Il n'y en a plus que pour une seule obsession : le Covid-19.

Certes, la situation dans nos hôpitaux et maisons de repos est catastrophique et tout le monde s'accorde à dire, aujourd'hui, que jamais l'étau ne s'est resserré autant sur nous. Qui n'a pas été touché par la maladie, que ce soit lui-même, sa famille, ses amis, ses collègues … Chacun d'entre nous connaît au minimum un cas de malade. Et nous devons tous respecter les règles imposées pour lutter contre la propagation exponentielle du virus afin de soutenir et aider nos camarades qui travaillent dans ce secteur des soins. Mais la mort et la misère sont aussi causées par d'autres phénomènes qui sont totalement occultés depuis des mois.

Au sujet du Covid, les gouvernements fédéraux et wallons ont débloqué des moyens financiers pour soutenir le personnel du secteur des soins et du « non-marchand ». Il convient maintenant de se mettre au plus vite autour de la table pour négocier l'affectation des moyens. Le personnel est en attente depuis des années et encore plus depuis le mois de mars. Maintenant que le gouvernement fédéral est en bon ordre de marche, nous pouvons négocier des mesures qui, je l'espère, auront été annoncées au moment où vous lirez ce texte.

Au niveau wallon, nous avons pu, en fin de période estivale jusqu'au début de la seconde vague, avancer sur quelques dossiers. Le Comité C s'est réuni à plusieurs reprises afin de mettre en œuvre une convention sectorielle avant la fin de l'année. Un groupe de travail a été mis en place pour discuter de la réforme de la fonction publique locale (lire une réforme de la RGB) qui avancera en parallèle avec les discussions sur l'amélioration structurelle des barèmes dans le domaine de la santé au sein de l'IF-IC. Nous discuterons également d'un projet de réduction du temps de travail dans nos pouvoirs locaux et provinciaux, ainsi que de l'octroi (entre-autres) de jours de congé thématiques complémentaires (soins palliatifs, cohabitation légale, …). Nous développerons les termes de la convention sectorielle une fois que celle-ci sera signée, au plus vite nous espérons. Nous avons également été concertés sur un des dossiers phares du Gouvernement wallon à savoir la réforme des aides à l'emploi (APE). Nous développerons également en détail le projet une fois le texte avalisé par le Parlement, mais sachez déjà que nous avons pu mettre des balises qui garantiront un emploi de qualité pour tous dans la fonction publique locale wallonne.

Enfin, la grande préoccupation que le Secteur Admi suivra de très près dans les jours qui viennent, sera les conséquences de la décision du Gouvernement wallon de transférer une partie du financement des zones de secours aux Provinces. Certes, cela va donner une bouffée d'oxygène financière aux villes et communes wallonnes mais nous veillerons à garantir l'emploi et les conditions de travail au sein des Provinces. Nous veillerons surtout à ne pas opposer les travailleurs du Secteur, qu'ils travaillent dans une zone de secours, dans une province ou dans une commune !

En conclusion, pour en revenir une fois de plus au coronavirus, les chiffres d'hospitalisation et de décès que l'on nous « bombarde » au quotidien sont en régression et si nous respectons tous les règles imposées par nos gouvernants, nous pourrons envisager une éclaircie et le début de la fin de la seconde vague. C'est crucial d'y arriver au plus vite afin de retrouver nos libertés et les moments de fraternité et convivialité que nous chérissons tou(te)s.

Courage à tou(te)s dans ces moments difficiles et, au nom du Secteur wallon, encore merci aux travailleurs de la première ligne et des services essentiels qui sont sur le pont une fois de plus.

Prenez soin de vous et de ceux que vous chérissez.

Olivier Nyssen
Secrétaire général CGSP-Admi

AUDITION D'OLIVIER NYSSEN PAR LA COMMISSION SPÉCIALE COVID-19
PARLEMENT WALLON 23 OCTOBRE 2020

Le 23 octobre dernier, la Commission parlementaire spécial Covid-19 auditionnait au sein de l'hémicycle du Parlement wallon les organisations syndicales représentatives des travailleurs des maisons de repos afin de présenter le ressenti des travailleurs durant la première vague de la crise pandémique de mars à juillet 2020.

Notre Secrétaire général, Olivier Nyssen, devait donc, dans un premier temps, présenter un texte explicatif d'une vingtaine de minutes et ensuite, répondre aux questions des députés-commissaires du Parlement. Ci-dessous nous retraçons, en résumé, le texte présenté.

Après un préambule faisant état d'un rétroacte sur la situation politique nationale et internationale d'avant crise et la mise en place en mars d'un gouvernement de pouvoirs spéciaux et d'un conseil national de sécurité, nous sommes alors dans la « phase fédérale » de gestion de crise.

Quand le personnel tire la sonnette d'alarme, nous sommes dans la première étape de ce que nous avons défini comme le processus ressenti par notre personnel vis-à-vis de la crise du Covid.

Nous avons pu relever 5 étapes dans ce processus : la stupeur, la confusion, le traumatisme, la colère et enfin le choc post-traumatique.

1) LA STUPEUR

Premiers constats alarmants : pas d'organisation, pas de protocoles prévus, pas de plan d'urgence.

Les informations, tout comme le matériel de protection, arrivaient au compte-gouttes.

La rationalisation était de mise. Dans certains établissements, les masques FFP2 étaient même enfermés sous clé afin de les utiliser avec parcimonie.

On a, dès le départ, privilégié les hôpitaux.

Alors que le personnel, tout comme le reste de la population, était persuadé que notre pays était bien préparé à la gestion d'une telle crise, nous avons dû constater avec stupeur que nos autorités n'avaient pas tiré les leçons de la crise du SRAS en 2003.

La destruction et le non-renouvellement du stock stratégique fédéral de masques en est la parfaite illustration.

Tout comme la crise financière de 2008, il faut croire que c'est face au mur que l'on mesure sa hauteur, que l'on constate l'ampleur du problème et que l'on commence à envisager des solutions.

2) LA CONFUSION

Dans la seconde étape, les informations arrivaient à la pelle et parfois de façon confuse.

La communication du fédéral au départ de la crise était déplorable. Nouvelle preuve du manque de préparation et d'anticipation.

Le changement incessant de recommandations lié à la pénurie de matériel a plongé le personnel dans une confusion permanente avec une perte de crédit vis-à-vis des experts et décideurs qui changeaient d'avis comme on change de chemise.

La seule information qui est restée claire du début à la fin de la crise (et toujours à ce jour) est : « *Lavez-vous les mains en permanence* ».

C'est peut-être ce qui a permis d'éviter l'hécatombe.

3) LE TRAUMATISME

La peur prend vite le dessus : après le choc et le stress de l'action (comme un coup d'adrénaline), on voit apparaître une prise de conscience collective du personnel des conséquences graves du virus.

Une crainte croissante pour les risques encourus tant dans leur vie professionnelle que dans leur vie privée et familiale : peur pour soi, pour sa famille, ses proches, ses collègues, les patients, les bénéficiaires…

Ceci engrange, dans le chef de pas mal de travailleurs, la peur de se rendre sur le lieu de travail.

On voit alors apparaître un grand taux d'absentéisme. Absences qui sont autant liées aux collègues infectés et malades qu'à la peur de contracter le virus. D'autant qu'il revient au personnel que certaines directions n'assument pas leurs responsabilités (sans faire de généralité).

Outre la saga des masques, on a aussi vécu la crise des tests qui semble se répéter aujourd'hui.

Beaucoup de membres du personnel avaient développé les symptômes et peu ou prou avaient la possibilité de se faire tester, du moins jusque mi-avril. Pas assez et pas assez vite.

Ceci a mené à un sentiment d'abandon chez bon nombre de travailleurs.

4) LA COLÈRE

Le personnel est alors parfaitement conscient d'avoir été exposé depuis des semaines à des charges virales extrêmes. Les collègues étaient hospitalisés… Certains sont même décédés du virus. Et rien ne semble suivre derrière.

Ceci eut pour conséquence d'accentuer le sentiment d'abandon conduisant à la colère, voire à la rage.

Le personnel voulait être acteur des décisions pour limiter la pandémie : ils connaissent la maison, les collègues, les résidents. Qui mieux qu'eux et leur direction pouvaient organiser la résistance face au virus ? Rappelez-vous : certains se sont même enfermés avec les résidents afin d'empêcher le virus d'entrer.

Et là, le Cabinet De Block nous concocte les fameux arrêtés royaux de réquisition de personnel et de passation d'actes infirmiers à du personnel non formé.

Après la présence de l'armée dans les MR(S), le cumul du stress et de la fatigue, c'est l'étincelle qui a mis le feu aux poudres. La Ministre ne s'y serait pas mieux prise si elle avait voulu dévaloriser et démotiver le personnel qui a dû se former durant de nombreuses années pour pouvoir poser ces actes médicaux.

La colère est à son apogée et nous craignions des mouvements de révolte un peu partout.

Il n'en est cependant rien car la conscience professionnelle a toujours tenu la presque totalité du personnel sur le pont durant toute la durée de la crise.

En mai, on constate un tassement du nombre de cas et les visites des familles sont mises en place pour limiter les phénomènes de glissement.

Les tests pour tous arrivent enfin, même si beaucoup considèrent que c'est trop tard et que le mal est fait.

5) LE CHOC POST-TRAUMATIQUE

En juin, la pandémie semble s'atténuer, les chiffres de cas sont en baisse, le matériel arrive enfin et les décès diminuent.

Là on constate des phénomènes de décompensation au sein du personnel qui se traduisent de plusieurs façons selon le travailleur : résignation, crises de larmes, troubles anxieux, absentéisme, début de dépression, voire même déni…

Bref un état psychologique post-traumatique.

Le personnel a ressenti avoir vécu une période équivalente à une période de guerre, même le vocabulaire utilisé confortait ce sentiment, on a parlé de choix des patients à sauver, présence de militaires dans les MR(S), de pénuries, de rationalisation, de couvre-feu, …

Tous ces mots renforçaient ce sentiment de gravité tant pour le personnel que pour les résidents.

On constate aussi des phénomènes de culpabilisation, d'abandon ou de déni : alors que certains fuient les services d'autres sont restés au chevet des patients pendant l'été alors qu'ils nécessitent eux-mêmes une aide psychologique.

Le choc traumatique ne se limitait pas au personnel soignant mais s'est propagé aussi dans des métiers qui n'étaient pas préparés à subir un tel choc : des ouvriers d'entretien, les aides cuisinières qui voyaient défiler les linceuls et à qui on a demandé des aides en dehors de leurs missions habituelles et qui ont accepté avec courage mais qui souvent ont été les oubliés des médias. Les invisibles comme nous les avons appelés.

De cette pandémie, personne ne sortira indemne !

Personne n'était préparé à vivre un tel choc ! Nous non plus d'ailleurs. Le personnel a dû faire preuve de beaucoup de souplesse et d'adaptabilité, chacun a tenté de faire pour un mieux. C'est du moins le sentiment ressenti par bon nombre d'entre nous.

Mais le Covid n'est pas seul responsable, c'est aussi le fait de nombreuses lacunes :

- Manque d'anticipation et impréparation générale face à une épidémie qui n'est pas une première et sans doute pas une dernière (quelles leçons avons-nous tiré de l'épidémie de SRAS ?) ;
- Messages contradictoires ;
- Absence d'instructions claires ;
- Absence de masques (mais pourquoi a-t-on détruit les stocks stratégiques sans les remplacer ?) ;
- Notre dépendance vis-à-vis des pays producteurs situés à l'autre bout du monde (un mot d'ordre : relocalisons la production !) ;
- Manque de lits et de matériel dans les hôpitaux qui ont dû refouler les patients Covid des MR ;
- Manque de personnel qui n'a plus été valorisé depuis des années ;

Absence de soutien psychologique aux équipes sur le terrain, …

En une phrase : **les économies budgétaires décidées depuis de nombreuses années dans les soins de santé nous ont explosé au visage telle une bombe à retardement !**

La sagesse populaire dit qu'il faut vivre un moment d'une telle gravité pour voir apparaître le meilleur et le pire de l'humanité.

Face au pire, je ne retiendrai que ce qui nous a tous transcendé : la solidarité, qui a rapidement pris le dessus sur la détresse face à l'ampleur du phénomène. Jamais nous n'avions connu auparavant une telle entraide ente nous tous : travailleurs, employeurs, responsables politiques, représentants des travailleurs et la population.

Je me dois de citer les petits gestes de tous qui ont permis à tout un chacun de surmonter (tant que faire se peut) ces moments difficiles.

Par exemple : les collègues des cuisines qui concoctaient des petits repas délicieux à l'attention de leurs collègues soignants qui n'avaient plus le temps de se nourrir correctement à domicile ; le personnel administratif et technique qui cousait le soir et le week-end des masques en tissus à l'attention des collègues en contact direct avec les patients sans symptômes ; les familles des résidents si compréhensives et soutenantes qui gavaient de sucreries le personnel même s'ils n'avaient droit qu'à une visite à distance ou à un petit coucou au travers de la fenêtre. Et enfin on ne peut oublier les applaudissements tous les soirs à 20 heures à l'attention du personnel.

Sans cela, le mal-être du personnel aurait été bien plus profond.

SECTEUR WALLON - APPEL À CANDIDATURES

Il est porté à votre connaissance que le camarade Pascal Douliez, Secrétaire de la division régionale Admi du Hainaut occidental (Interrégionale de l'Ouest) et Vice-Président du Secteur wallon, a été élu afin de succéder au camarade Daniel Verdebout en tant que Secrétaire régional intersectoriel du Hainaut occidental et ce, à partir du 1er avril 2020, date du départ à la retraite de ce dernier.

Dès lors, il convient de faire un appel à candidature pour remplacer le camarade Pascal Douliez en tant que Secrétaire de la division régionale Admi du Hainaut Occidental.

Le ROI de la division régionale stipule que pour être élu à ce mandat, le candidat devra occuper un mandat de délégué depuis au moins 2 congrès, s'être montré particulièrement militant dans sa section, avoir participé dans la mesure du possible aux formations proposées par la Régionale de l'Ouest et le Secteur Admi, s'engager à suivre les formations intersectorielles si elles n'ont pu être suivies précédemment. Le militantisme au sein du secteur, de l'intersectorielle, de l'interprofessionnel est également souhaité. Dans la mesure du possible, le candidat devra avoir occupé un mandat de Président, Secrétaire de sous-secteur ou de commission de travail.

Les candidatures pour le mandat de Secrétaire de la division régionale Admi du Hainaut occidental doivent être envoyées **pour le 23 décembre 2020 à l'attention de Laurent Dufrasne,** Secrétaire de l'Interrégionale de l'Ouest, rue du Temple 7 à 7100 La Louvière ; ou par mail à laurent.dufrasne@cgsp.be.

De même, il y a lieu de lancer un appel à candidatures pour le mandat de Vice-Président(e) du secteur Admi wallon émanant de l'interrégionale de l'Ouest.

Pour rappel, l'article 32 du Règlement d'ordre intérieur du secteur wallon stipule que les candidat(e)s doivent être nommé(e)s à titre définitif, compter 5 ans d'affiliation et être présenté(e)s par leur Division régionale. Les articles 21 et 23 indiquent que le Congrès wallon est l'instance habilitée à désigner les membres du Secrétariat wallon, dont son Vice-Président(e).

Les candidatures au mandat de Vice-Président wallon du Secteur Admi devront être transmises **pour le 26 février 2021 au plus tard à l'attention d'Olivier Nyssen**, Secrétaire général du secteur Admi, place Fontainas 7-11 à 1000 Bruxelles ou par mail à secretariat.admi@cgsp.be.

« Une bonne année répare le dommage de deux mauvaises » (Voltaire 1764)

Une année très spéciale se clôture.

Jamais nous ne pensions, en débutant celle-ci, vivre une pandémie d'une telle ampleur.

Que la nouvelle année qui s'approche, soit remplie pour vous de bonheur, d'espérance et surtout de santé.

Nous souhaitons ardemment que le Covid ne soit plus qu'une page sombre de notre histoire.

Et c'est donc remplis d'optimisme que nous vous envoyons nos meilleurs vœux pour 2021.

Le Secrétariat wallon du Secteur Admi

AMIO

FONCTION PUBLIQUE FÉDÉRALE

SPF FINANCES

NOUVELLES ÉCONOMIES À VENIR … INACCEPTABLE POUR LA CGSP !

La formation d'un gouvernement de plein exercice aurait dû nous réjouir, ce au vu des dossiers en attente de décision en raison d'une longue période d'affaires courantes gérée à géométrie variable (services actifs, …)

La lecture de la note de formation a vite tempéré nos espoirs. Lors d'une récente réunion informelle, le management du SPF Finances a dévoilé les mesures que le nouveau gouvernement a prises : 2 % d'économies à réaliser sur l'enveloppe du personnel du SPF Finances chaque année !
Cela donnera donc, en fin de législature, pas moins de 8 % d'effort sur les crédits de personnel alloués au SPF Finances. Il s'agit d'économies supplémentaires par rapport au faible remplacement des membres du personnel quittant le SPF. Le gouvernement manque de respect au personnel du SPF Finances qui a assuré la continuité du service ces derniers mois dans un contexte particulièrement difficile (télétravail imposé).

Dans le cadre du télétravail (appelé par le Gouvernement à se normaliser jusqu'à 40 % du temps de travail), il conviendra de surveiller scrupuleusement le transfert de charges que l'employeur risque de répercuter vers le travailleur du SPF Finances !

Le SPF Finances souffre déjà d'un manque de personnel et la charge psychosociale qui pèse sur les travailleurs explose.

Ce ne sont pas les formations en gestion de stress et résilience qui vont apporter une solution structurelle. Il faut, au contraire, revoir la fiscalité et redonner de nouveaux moyens de fonctionnement à ce service public.
Surtout, il faut arrêter de l'utiliser comme une variable budgétaire.

Les différentes restructurations au sein du SPF Finances ont atteint un seuil qui ne permet plus d'assurer les missions comme elles devraient l'être.

Les fermetures de bureaux, la centralisation de la téléphonie et de la correspondance ne suffisant pas, l'Autorité entend maintenant déplacer le travail au domicile du personnel et augmenter la flexibilité.

Pour la CGSP, ces nouvelles économies impactant le personnel sont totalement inacceptables !

Notre vigilance est déjà en marche !

G. Wallez et l'équipe CGSP-Finances

SPF JUSTICE – ÉTABLISSEMENTS PÉNITENTIAIRES

C'EST UN MÉRITE RARE QUE CELUI DE RECONNAÎTRE SON ERREUR

Peut-on parler de tolérance autre que la tolérance zéro, lorsque l'on parle de sécurité sanitaire ?

Pour la Direction Générale des Établissements pénitentiaires (DGEPI), la réponse est **« OUI »**. En ce qui nous concerne, c'est **« NON »**.

Le 14 septembre 2020, via des documents confidentiels, la DGEPI nous a fait part des derniers assouplissements du régime « visites ». Leur lecture nous ont fait bondir et obligés à déposer 3 préavis qui ont été suivis d'actions de 3 x 48 heures de grève en front commun.

Alors que la pandémie était contrôlée au sein des établissements par des prises de décisions lors de concertations entre Autorité et Syndicats, la DGEPI décide, le 19 septembre que les visites à table seront moins contraignantes et que les visites hors surveillance peuvent reprendre… C'est le dernier fait d'armes de notre Ministre de la Justice, Koen Geens (nous pouvons dire qu'il ne manquera pas à la Justice).

Malgré le fait que nous avons tiré sur la sonnette d'alarme, en expliquant qu'il était prématuré et dangereux d'assouplir le régime « visites », la DGEPI est passée une fois de plus en force en imposant sa vision des choses. Cela a eu pour conséquences qu'aujourd'hui on observe des lockdown au sein des établissements, que du personnel et des détenus sont positifs au COVID 19… alors excusez-nous d'être précautionneux !!!

Entendons-nous bien, humainement nous comprenons que la situation est difficile à vivre pour les détenus et nous étions d'accord pour que les visites hors surveillance se fassent mais avec toutes les précautions sanitaires requises. Mais la DGEPI considérait ces précautions trop contraignantes. Disons surtout qu'elle estimait qu'elles étaient trop… onéreuses (testing).

La situation au moment de rédiger ces quelques lignes est CATASTROPHIQUE !!! (30 octobre 2020).

Petite lueur d'espoir, depuis le 30 septembre, nous avons un nouveau Ministre de la Justice, M. Vincent Van Quickenborne, que nous avons accueilli comme il se doit par le dépôt d'un préavis…

Depuis, nous avons eu des contacts et des réunions avec des responsables du Cabinet. Force est de constater, que nous avons non seulement été écoutés, mais également entendus … la situation nous donnait une fois de plus raison et les assouplissements du régime « visites » furent annulés le 16 octobre dernier… malheureusement il était déjà trop tard, la pandémie étant bien présente dans les établissements.

Nous voudrions souligner la détermination des camarades des prisons, qui, par leur confiance et leur ténacité, ont permis ce retournement de situation et ce malgré les difficultés rencontrées également suite au nouveau protocole de grève (service minimum).

La vraie force est une ténacité qui nous pousse à ne jamais renoncer face aux échecs.
Nous ne pouvons terminer cet édito sans une petite réaction concernant l'accord gouvernemental.

Nous avons pris la décision, en Secrétariat fédéral, d'interpeller le Ministre de la Justice pour lui faire part de nos inquiétudes en matière de fonctionnement, de budget, de recrutements, de MasterPlan. Mais surtout pour ne plus connaître une politique qui rationalise, dénigre la concertation et provoque d'inévitables conflits. C'est ce que nous avons subi ces 4 dernières années.

Nous serons là, tous ensemble, pour nous faire entendre… s'il le faut.

Prenez soin de vous camarades !

G. Wallez

SPF JUSTICE – ORDRE JUDICIAIRE

CHACUN FAIT CE QUI LUI PLAÎT !!!

C'est le titre d'une chanson des années 80,
mais c'est également la triste réalité au sein des Greffes et Parquets du Royaume

Nous avons 49 comités de direction et 49 prises de décisions différentes. Chacun y va de sa petite note de service, de sa petite circulaire… Mais plus grave, dans une même juridiction, le régime de travail est différent suivant la section où l'on preste ses heures !

Nous avons interpellé le Ministère quant aux mesures prises au sein de l'Ordre judiciaire face à « la seconde vague » liée à l'épidémie du Covid-19. Ce dernier nous a répondu que c'était aux deux collèges (collège des Cours et des Tribunaux et du Ministère public) de décider. Nous restons surpris de ce choix.
Lors d'une précédente réunion, le 8 mai, ces derniers nous ont assuré qu'ils ne pouvaient prendre que des recommandations, ou rendre des avis, et que donc aucun n'était coercitif. Les collèges sont un groupe de réflexion de magistrats, pour les magistrats. Les collèges ne sont nullement l'employeur, il ne leur incombe pas de prendre ce genre de décision, même s'ils souhaitent s'approprier les pouvoirs de l'employeur mais sans en prendre les responsabilités.

Sur le terrain, les gestions de la crise ressemblent plus à un vaudeville qu'à un véritable service public. Les directives des deux collèges ne sont pas du tout sur la même longueur d'onde. Dans certaines juridictions, le télétravail est tout simplement interdit (sauf pour les magistrats et certains greffiers/secrétaires), dans d'autres, le Comité de direction essaye de mettre le télétravail en place, mais doit se heurter aux manques de moyens, de matériel, de personnel et de budget.

Le « contact tracing » mis en place au sein de la Justice semble être totalement défaillant, ou présente un arriéré semblable à celui de la Justice. Les informations des personnes positives n'arrivent que très rarement aux membres du personnel les fréquentant. Le plus souvent, le personnel reçoit les informations des personnes affectées, soucieuses des risques encourus. Ces informations n'arrivent pas, en règle générale, jusqu'aux techniciennes de surface. Les incidences sont désastreuses. Il y a donc peu de désinfection post-exposition, mettant également le personnel en danger. Le personnel est donc en contact avec des surfaces potentiellement infectées, et le personnel d'entretien les nettoie sans connaissance du risque de contagion (quasi certain). Il semble également naître une nouvelle mode dans certaines juridictions : « la théorie du secret ». Nous avons des échos, assez graves à ce sujet. Des magistrats suppléants positifs au Covid-19, mais asymptomatiques, continuent de se rendre dans les juridictions. Certains préfèrent ne pas le déclarer, ni l'ébruiter. Il s'agit pour nous clairement d'une mise en danger de la vie d'autrui.

La gestion étant de plus en plus catastrophique, des services entiers sont presque en quarantaine/positif, obligeant le personnel d'autres services à reprendre le relais au principe de la continuité du service public.

Nous avons, dès lors, déposé un préavis de grève en front commun syndical afin que le Ministre prenne ses responsabilités pour remettre de l'ordre au niveau de l'Ordre judiciaire pour qu'il puisse ressembler à un service digne de ce nom et cesser d'être la risée de tous les SPF.

Que le personnel puisse officiellement faire du télétravail et qu'enfin un règlement de travail soit aussi finalisé pour l'ensemble des membres du personnel travaillant à l'Ordre judiciaire.

Comme on le dit si bien… c'est le cordonnier le plus mal chaussé !

G.Wallez et M. Dereze

CHEMINOTS

MOT DU PRÉSIDENT

Eureka ! Un accord de gouvernement est intervenu le 30 septembre dernier. De l'analyse des premiers éléments en notre possession concernant les mesures relatives aux Chemins de fer belges, nous relevons que l'attribution directe à la SNCB pour 10 ans des missions de service public est incontestablement la mesure positive de cet accord.

Toutefois, nous ne comprenons pas que, parallèlement à cette mesure, un projet pilote pourra être mis en œuvre dans un bassin de mobilité, où un seul opérateur pour le réseau principal et le réseau secondaire pourra être désigné par voie d'appel d'offres.

De plus, nous nous inquiétons que dans ce cadre, la piste de l'intégration d'une expertise privée au sein de la SNCB soit explorée.

En ce qui concerne le personnel, la décision d'attribution directe est assortie de nouvelles mesures de productivité que nous refusons de voir imposées au personnel, qui a déjà largement contribué à la hausse de productivité ces dernières années. Pour rappel, ce sont 5 000 emplois disparus depuis 2015 !

D'autre part, nous nous inquiétons que la politique des ressources humaines de la SNCB (!) sera également étudiée en vue de préparer la concurrence.
En effet, nonobstant cet objectif, nous rappelons que la politique des ressources humaines est de la compétence de HR-Rail pour l'ensemble du personnel des Chemins de fer belges.

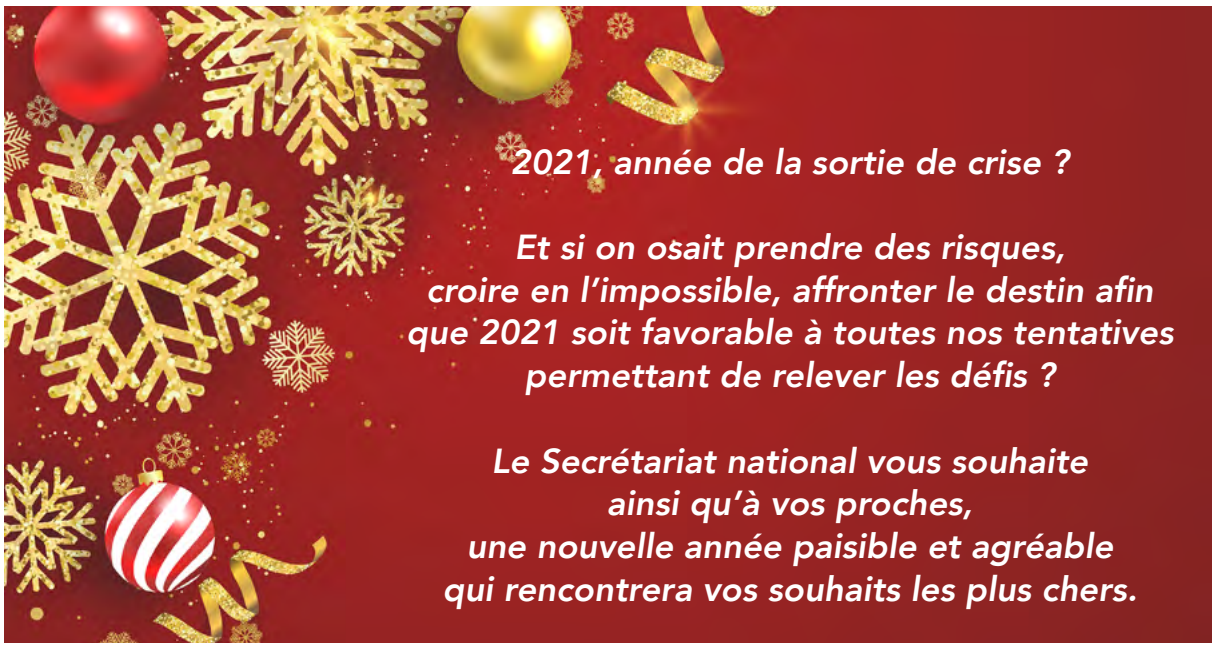
Cette disposition garantit l'unicité du Statut des Cheminots, pour notre organisation il est exclu de la remettre en cause.

Enfin, l'accord veut apparaître ambitieux en matière de subventions et d'investissements (qui intègreraient la crise Covid) mais aucun chiffre ne situe la hauteur des ambitions fixées à l'horizon 2040 ...

En conclusion, la CGSP-Cheminots considère que, au-delà de l'attribution directe des missions de service public, cet accord pose plus de questions qu'il n'apporte de réponses concrètes en faveur du rail.

Pour ces raisons, nous insistons pour que des clarifications soient rapidement apportées par le ministre de tutelle et que le dialogue social indispensable soit organisé dans ce cadre.

Pierre Lejeune
Président



QUELQUES DOSSIERS CHAUDS DES RÉUNIONS DE LA SOUS-COMMISSION PARITAIRE DU MOIS D'OCTOBRE 2020

SOUS-COMMISSION PARITAIRE DU 5 OCTOBRE

Banalisation du cadre des accompagnateurs et accompagnateurs principaux

Pour rappel : actuellement, les grades d'accompagnateur de train et d'accompagnateur principal de train disposent chacun d'un cadre distinct. Il est proposé de banaliser ces cadres en un cadre unique. Ainsi, les accompagnateurs lauréats d'un examen d'accompagnateur principal seront installés directement sur leur ancien poste. L'avantage est qu'ils ne devront pas attendre qu'il y ait un poste libre ou changer de dépôt pour obtenir leur grade de principal. En cas de demande de mutation, les accompagnateurs qui passent l'examen d'accompagnateur principal garderont leur classement d'accompagnateur (la date de prise de rang ne change plus).

Ce dossier est toujours en instance. Nous demandons et avons obtenu qu'il soit soumis à la prochaine commission paritaire où nous donnerons un avis favorable.

Encadrement sur mesure (B-pt) (accompagnement et information aux voyageurs)

Il s'agit d'une grande restructuration de l'encadrement des accompagnateurs de trains et des agents info trafic. Nous dénonçons qu'il s'agit d'un document d'information et non d'un document de négociation. Il est regrettable qu'il n'y ait pas eu de concertation à ce propos. En effet, ce dossier affectera la carrière de dizaines de cheminots. Un tract spécial de la CGSP a été rédigé à ce propos.

Uniformisation des services d'intervention rapide (SIR) au sein de la SNCB

Il s'agit d'un dossier déjà discuté lors de la SCPN du mois de septembre. La SNCB propose de remplacer les différents avis qui concernent les services d'intervention rapide par un nouveau qui uniformise les règles. Ces services d'intervention rapide sont instaurés sur base volontaire.

La CGSP marque son accord.

Télétravail

La direction propose d'adapter la réglementation sur le télétravail (post-COVID).

Nous émettons les remarques suivantes :

- Nous évoquons le droit à la déconnexion des télétravailleurs. La direction stipule clairement dans l'avis que l'horaire de travail est celui prévu par le régime de travail.
- Nous demandons que le nombre de jours de télétravail pendant la période post-Covid soit fixé à 2 jours/semaine avec la possibilité d'accorder plus de jours de façon exceptionnelle. Ainsi, les règles seront les mêmes pour tous les Cheminots, qu'ils travaillent à la SNCB, HR-Rail ou INFRABEL. La direction veut maintenir la formulation initiale de son texte qui permet aux entités de fixer le nombre de jours.
- Une récente enquête d'IDEWE relève que 23 % des télétravailleurs souffrent de problèmes de dos. Nous demandons que les télétravailleurs puissent disposer d'un écran adéquat pour effectuer leur travail à leur domicile. La direction nous répond qu'elle a négocié, via Rail Facilities, des prix promotionnels sur les écrans « SAMSUNG ».

Nous demandons qu'un reporting soit fait à propos du télétravail (nombre d'agents concernés, nombre de jours…), par exemple au Comité stratégique. La direction donne son accord.
Nous demandons que le télétravail occasionnel en cas de grève soit interdit.
Nous demandons également une réflexion à propos de la centralisation des services.

À la Commission paritaire nationale de mi-octobre nous avons donné notre accord à propos de ce dossier.

Postes à profil

La direction propose d'adapter l'avis 13 H-HR/2019 à propos des postes à profil. Ce dossier a déjà été discuté lors de la SCPN du mois de septembre. La direction a adapté le texte initial en fonction des remarques.

Nous demandons qu'il y ait une discussion de fond sur les postes à profil et les examens de sélection/internes. Nous constatons que l'utilisation des postes à profil se généralise et que les épreuves de sélection ne sont plus organisées dans plusieurs filières. Afin d'en débattre, nous demandons qu'un groupe de travail de la SCPN en discute. La direction est d'accord avec cette proposition.

Nous rappelons également quelques remarques à propos du texte qui est soumis :

- l'extension des postes à profil aux rangs 3 à 9 (au lieu de 3 à 5 aujourd'hui) nous pose problème ;
- des candidats sont exclus d'office de la participation à l'examen sur base d'une analyse de leur CV. Ceci pose problème, il n'y a pas de recours à ce propos ;
- pourquoi supprimer le classement des lauréats et le procès-verbal ? Dans un souci de transparence et d'équité, il faut les maintenir.

Photo : Infrabel

Révision des fonctions ICT

La direction propose de revoir l'avis 101 H-HR 2006 sur les fonctions ICT. Ainsi, elle propose de réduire le nombre de fonctions à 4 niveaux au lieu de 5. Par mesure transitoire, les agents exerçant la fonction d'ICT Engineer deviendront « Fonction ICT niveau 1 » (niveau de référence Analyste). Les rangs 4+, 4 et 5 auront accès à cette fonction ICT niveau 1.

Infrabel nous confirme que le but n'est pas de revoir les fonctions des agents qui en bénéficient aujourd'hui. Depuis 2013, il n'y a plus eu de sélection. Le but est d'en refaire en fonction des besoins. Suite aux remarques des syndicats, certaines adaptations du texte se feront dans le bon sens (par exemple lorsqu'il a été mis fin à l'exercice d'une fonction ICT, après 2 appréciations défavorables, l'agent ne pouvait plus se représenter au test de sélection. Suite à notre remarque l'agent pourra se représenter après 2 ans).

Nous prenons acte de ce document.

Procédure de détection des états dus à la consommation de drogues

La direction propose d'ajouter à la réglementation une procédure de tests salivaires qui permettent de détecter la consommation de drogues. Ce test ne peut être demandé que lorsqu'un test d'haleine a été préalablement effectué et que celui-ci s'avère négatif et si le membre du personnel présente néanmoins les signes de consommation de substances psychoactives. Lorsque ce test est positif, l'agent s'expose à une sanction prévue dans le règlement disciplinaire (nouveau fascicule 550 art. 20 et suivants - pour rappel ce nouveau règlement disciplinaire a été refusé par la CGSP).

Nous déplorons que le traitement de cette problématique soit trop répressif et trop peu préventif. Pour cette raison, nous prenons acte de ce document.

Paiement des jours de crédit

La SNCB propose au personnel opérationnel le paiement des arriérés de jours de crédit au-delà de 35 à 100 % du montant horaire indexé.

Il s'agit d'une mesure récurrente. Nous préférerions que la direction investisse l'argent déboursé pour le paiement des JC au recrutement de nouveaux Cheminots. Ainsi, les Cheminots pourraient plus facilement prendre leurs jours de liberté auxquels ils ont droit. Le bien-être des travailleurs et la défense des 36h est une priorité pour la CGSP. Pour cette raison nous refusons ce dossier.

SOUS-COMMISSION PARITAIRE DU 28 OCTOBRE

Adaptation de la réglementation à propos des accidents de travail, accidents sur le chemin du travail et maladies professionnelles

La direction propose d'apporter plusieurs modifications à ce règlement :

- Il est proposé de remplacer l'établissement d'une convention fixant l'absence d'incapacité permanente de travail, par la notification d'un constat de guérison, ne nécessitant une intervention de la victime qu'en cas de désaccord avec la décision.
- Harmonisation des dispositions concernant la transmission des certificats d'incapacité temporaire de travail relatifs aux accidents et assimilés (soit par voie digitale, soit par e-mail (scan du certificat), soit par courrier).
- Intégration des dispositions réglementaires relatives à la reprise du travail à temps partiel médical, dans le cadre d'un accident du travail ou assimilé.
- Définition de la notion d'accident sur le chemin du travail en cas de télétravail : est notamment assimilé au chemin du travail, le trajet parcouru
  a. du lieu du travail ou du lieu de résidence du télétravailleur dans le cas du télétravail effectué au lieu de résidence vers le lieu où il prend ou se procure son repas et inversement ;
  b. du lieu de résidence du télétravailleur vers l'école ou le lieu de garde des enfants, et inversement, dans le cas du télétravail effectué au lieu de résidence.
- Définition de la notion d'accident bénin :
- Il s'agit d'un accident n'ayant occasionné ni perte de salaire, ni incapacité de travail pour la victime mais seulement des soins pour lesquels l'intervention d'un médecin n'est pas nécessaire et qui ont été prodigués après l'accident, uniquement sur le lieu d'exécution du service
- Formalisation de l'inclusion du personnel statutaire détaché dans le champ d'application des dispositions du RGPS – Fascicule 572.

Nous approuvons ce dossier.

Travail à temps partiel médical

À plusieurs reprises, nous sommes intervenus afin de réclamer que des agents malades puissent reprendre le travail à temps partiel.

La direction propose d'intégrer immédiatement cette possibilité dans la réglementation (fascicule 571).

Deux régimes de travail seront proposés : à mi-temps et à 80 %.
Le travail à temps partiel médical peut être accordé pour une période de maximum 6 mois. Exceptionnellement, cette période peut être prolongée mais la totalité des périodes ne peut pas dépasser les 2 ans. L'agent, son médecin traitant, le médecin-conseil des absences longue durée ou le médecin des accidents de travail peuvent faire la demande d'un temps partiel médical.
Le médecin-conseil absence de longue durée approuve la demande, puis le médecin du travail d'IDEWE donne son avis et finalement, lorsque la ligne hiérarchique est d'accord, le temps partiel est accordé.

Nous approuvons cet avis.

Convention collective sur l'emploi du personnel non-statutaire

Ce dossier a déjà été discuté à la SCPN du mois de juillet. Pour rappel, afin de l'adapter à la réglementation existante depuis la dernière révision en 2018, la direction propose d'apporter une modification à la Convention collective sur l'emploi du personnel non-statutaire aux Chemins de fer belges. Elle veut notamment supprimer la gratuité de l'octroi des billets Benelux.

Nous maintenons notre position que cette convention doit faire l'objet d'une négociation. De plus, toute une série de documents réglementaires repris dans l'annexe de cette convention n'ont jamais reçu notre accord.

Billets Benelux octroyés aux contractuels

Il s'agit d'un dossier qui a déjà été discuté dans une réunion précédente. Suite à un avis émis par l'ONSS, les billets Benelux octroyés aux membres du personnel contractuel seront soumis à partir de 2021 au paiement de cotisations sociales.

Nous maintenons notre position à ce propos.
Nous prenons acte de ce document.

COVID

Lors des Sous-commissions paritaires nationales, nous avons soulevé quelques points importants à propos du COVID :

- Le congé de quarantaine.
- Les problèmes par rapport au tracing effectué par IDEWE. Nous apprenons par nos délégués qu'IDEWE est actuellement « débordé ».
- Le pointage des agents qui sont mis en quarantaine.
- La reconnaissance du Covid en tant que maladie professionnelle.
- Situation difficile dans les sièges de travail.

- Dans la presse, il a été question d'une nouvelle mesure qui serait introduite à partir du 1er octobre en faveur des travailleurs dont les enfants doivent rester à la maison, suite à la fermeture de l'école/la classe. Il s'agirait d'un congé de quarantaine à temps plein qui serait rémunéré à 70 % du salaire. Qu'est ce qui est prévu pour les Cheminots à ce propos ? HR-Rail nous répond qu'il s'agit d'articles dans la presse et qu'aucune initiative légale n'a été prise dans ce sens pour l'instant et qu'elle reste très attentive à ce dossier.

- À propos d'IDEWE : IDEWE joue un rôle important dans le tracing des contacts à haut et bas risques lorsqu'un cas Covid-positif est déclaré dans un siège de travail. Nous sommes inquiets d'apprendre qu'IDEWE est « débordé ». HR-Rail ne semble pas être au courant du problème (?) et reviendra vers nous. Le point sera également discuté au niveau du Comité d'entreprise PPT SNCB de ce jeudi 29 octobre.

- À propos des dispenses de service en cas de quarantaine : pour la CGSP, les agents mis en quarantaine par la médecine du travail (IDEWE), doivent être pointés en DS. Les libertés planifiées CX, RX peuvent être maintenues. Cependant, les jours de congé et les JC doivent être transformés en DS. Nous demanderons à notre service juridique d'analyser ce dossier.

- Nous avons également demandé d'adapter la réglementation afin de reconnaître le Covid comme maladie professionnelle. La direction explique que l'AR reconnaît le Covid comme maladie professionnelle sous certaines conditions (par ex l'activité doit avoir été exercée entre le 18 mars 2020 et le 17 mai 2020 et la maladie doit avoir été constatée entre le 20 mars et le 31 mai 2020). La direction ne veut pas aller au-delà de cette législation et attend des initiatives parlementaires à ce propos.

- La CGSP est également intervenue à propos de la situation dans les cabines de signalisation dont le personnel se plaint des conditions de travail de plus en plus pénibles. Nous demandons à la direction de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et le bien-être des travailleurs. Ceci est d'ailleurs nécessaire pour tous les cheminots !

Pour conclure, nous traversons une période très difficile. Nous vous conseillons de bien prendre soin de vous-même et de vos proches et de veiller à votre sécurité.

Thierry Moers & Filip Peers, Secrétaires nationaux

ENSEIGNEMENT

UNE CRISE SANITAIRE QUI DÉGRADE DES CONDITIONS DE TRAVAIL DÉJÀ LARGEMENT DÉTÉRIORÉES

MOT DU PRÉSIDENT

La crise « Covid-19 » a impacté profondément le monde du travail. La contribution essentielle de certains métiers au bon fonctionnement de la société a été mise en évidence. Les enseignants en font partie. La profession d'enseignement est reconnue comme profession essentielle au même titre que les métiers de la santé. Or, ces métiers se caractérisent par des conditions de travail difficiles, voire de plus en plus dégradées. L'urgence sociale, après celle sanitaire liée au virus, serait donc de remédier à ces difficultés et d'améliorer le sort réservé à ces travailleurs. C'est le cas à l'hôpital, mais aussi dans l'enseignement.

La façon dont le protocole est mis en œuvre dans les écoles n'est pas du tout renforcée, alors que nous sommes en période de reconfinement et que la progression de l'épidémie est très problématique en ce moment.

Nous devons souvent constater un ras-le-bol parmi les équipes éducatives. Les gestes barrières ne sont pas respectés, les masques ne sont toujours pas fournis par l'employeur (dans notre cas, le pouvoir organisateur) et ce malgré l'obligation légale, le brassage des élèves a lieu quotidiennement dans des classes non ventilées, on ne peut pas assurer la distanciation physique…

20 millions d'euros ont été dégagés par le gouvernement de la Fédération Wallonie-Bruxelles au bénéfice des pouvoirs organisateurs. Objectif : faire face aux dépenses liées à la crise sanitaire et particulièrement au nettoyage des locaux. Aucun contrôle n'est opéré sur l'utilisation de ces moyens. Dans de nombreuses écoles, les conditions sanitaires restent déplorables.

La CGSP-Enseignement continue notamment à exiger :

- Des masques réutilisables distribués gratuitement et en suffisance.
- Des temps de pause différés et des salles de professeurs suffisamment grandes. *Il faut permettre aux enseignants de prendre une pause en petits groupes dans le respect des normes de sécurité.*
- Un enseignement hybride pour les élèves de la 3e à la 7e année qui n'alourdisse pas la charge des équipes éducatives.
- Une politique de testing efficace. *Des tests obligatoires à intervalles réguliers.*
- Une vaccination prioritaire pour les enseignants dès qu'un vaccin sera disponible.

La crise sanitaire en cours révèle les conséquences désastreuses des politiques d'austérité et de désengagement de l'État qui ont mis à mal les systèmes de santé, de protection sociale et l'ensemble des services publics. La CGSP-Enseignement dénonce le manque de moyens humains et financiers investis dans l'ensemble des services publics et, plus particulièrement, dans l'enseignement.

Joseph Thonon

LE PACTE D'EXCELLENCE, ÇA AVANCE ?

Cela fait maintenant plus de six années que le « Pacte pour un Enseignement d'excellence » a été mis en chantier. Qu'en est-il aujourd'hui ?

UN REPORT DU PACTE ?

Si vous nous suivez sur Facebook, vous avez pu constater que la ministre Caroline Désir a entendu une partie de nos revendications en reportant les échéances de certains chantiers du Pacte.

Cependant, report ne signifie pas abandon et c'est pourquoi, nous avons décidé de consacrer ici un article à l'avancement des travaux.

Pour rappel, la CGSP-Enseignement s'est positionnée sur un « non, mais » par rapport à cet ambitieux projet de Pacte. Pourquoi ce « mais » ? Nous partageons le constat qu'une réforme de notre système éducatif serait nécessaire et que plusieurs pistes évoquées ne pouvaient qu'obtenir notre soutien (investir dans l'enseignement maternel, lutter contre le décrochage scolaire, renforcer l'encadrement différencié, etc.). Cependant, nous nous opposons aux réformes ayant pour conséquence de détériorer les conditions de travail des équipes éducatives. Ce « mais » signifie donc que nous avons accepté de participer aux négociations liées au Pacte afin de nous assurer que les réformes implémentées tiendront compte des appréhensions et des obstacles relevés par les enseignants. Nous ne menons pas une opposition bête et méchante envers le Pacte ; nous voulons obtenir gain de cause dans sa mise en œuvre. C'est également de manière constructive que nous souhaitons vous informer.

L'ENSEIGNEMENT EN CHANTIERS

Le Pacte d'Excellence étant une réforme de grande ampleur, sa mise en œuvre concrète est menée par chantiers.

Les principaux chantiers en cours

La réforme des CPMS

Cette réforme consiste en une refonte des missions et des structures des CPMS afin de mieux les inscrire dans les objectifs généraux d'amélioration du système éducatif. Vous avez reçu, dans la newsletter de février 2020, un résumé de notre interpellation adressée à la ministre Caroline Désir.

À notre demande, promesse a été faite d'associer les CPMS à la réflexion avant d'implémenter toute réforme. La date de ce travail avec le terrain n'est toujours pas fixée (report dû à la crise sanitaire).

RFIE - La réforme de la formation initiale des enseignants

Même si la formation initiale des enseignants est organisée par l'enseignement supérieur, elle fait partie intégrante du Pacte. Sa réforme nous semble essentielle ; les jeunes enseignants ne sont pas suffisamment préparés aux nouvelles réalités du métier et à la mise en place du tronc commun.

FCC - La formation en cours de carrière

Cette formation permet à l'enseignant d'évoluer en même temps que son métier. Celle-ci est d'autant plus indispensable que les enseignants doivent s'adapter au tronc commun. Des moyens supplémentaires sont déjà prévus à cette fin. Cependant, les dispositions prévues par la refonte sont liées à des chantiers non aboutis tels que la réforme des CPMS et l'évaluation des enseignants. Nous ne pouvons pas accepter ce manque de transparence.

Le tronc commun

Ce tronc commun sera, à terme, prolongé jusqu'à la 3e secondaire. Nous considérons que les élèves doivent choisir leur orientation en toute connaissance de cause en fonction de leurs ambitions et inspirations. C'est pourquoi, nous sommes favorables à la prolongation du tronc commun, celle-ci leur permettant de procéder à ce choix

en ayant atteint un niveau de maturité suffisant. De plus, cela permettra à chaque élève de disposer d'un socle commun de connaissances et d'acquis d'apprentissage.

DAccE - Le dossier d'accompagnement de l'élève

Il sera obligatoire de créer un DAccE pour les élèves rencontrant des difficultés d'apprentissage persistantes dès l'année scolaire prochaine. Cette obligation engendrera forcément une surcharge de travail. Même si nous en comprenons l'utilité, nous n'avons de cesse de rappeler que le métier d'enseignant ne consiste pas en l'exécution de tâches administratives.

PECA - Le parcours d'éducation culturelle et artistique

L'objectif de davantage inclure la culture et l'art dans les parcours scolaires se concrétisera par la mise en place du PECA. Néanmoins, ce dernier sera probablement basé sur la bonne volonté des enseignants. Seuls quelques conseillers au soutien et à l'accompagnement (CSA) - appelés aussi « référents culturels » - recrutés au sein des différents réseaux pourront les aider à le mettre en place. Nous doutons donc que ce projet produise les effets escomptés.

FOCUS SUR TROIS CHANTIERS

La réforme de l'intégration : les pôles territoriaux

Le premier chantier que nous avons choisi de développer concerne les pôles territoriaux devant remplacer l'actuel système d'intégration des élèves à besoins spécifiques de l'enseignement spécialisé dans l'ordinaire. Ce faisant, l'objectif du Pacte est d'éviter que des élèves pouvant évoluer dans l'enseignement ordinaire - en bénéficiant d'aménagements raisonnables - s'inscrivent dans le spécialisé.

Une réforme nécessaire

L'intégration des élèves de l'enseignement spécialisé dans l'ordinaire

En termes de « durée », l'intégration peut être définie comme :

- **Permanente,** si elle s'étale sur toute l'année scolaire ;
- **Temporaire,** si elle a lieu pendant une ou plusieurs périodes déterminées de l'année scolaire.

En termes de « répartition des cours », l'intégration peut être :

- **Totale,** si l'ensemble des cours est suivi dans l'enseignement ordinaire en bénéficiant de l'accompagnement de l'établissement d'enseignement spécialisé dans lequel l'élève est inscrit
- **Partielle,** si une partie des cours est suivie dans l'ordinaire et l'autre partie dans l'établissement d'enseignement spécialisé dans lequel l'élève est inscrit.

Les différentes formes d'intégration sont donc :

- Permanente totale ou partielle
- Temporaire totale (supprimée en 20/21) ou partielle.

Force est de constater qu'il convient de réformer le système actuel.

L'intégration temporaire totale (ITT) est ici particulièrement visée en ce qu'elle peut mener à des dérives allant à l'encontre de l'objectif recherché.

Le principal reproche adressé à l'ITT est qu'elle est presqu'exclusivement utilisée dans le but d'obtenir les moyens nécessaires à l'encadrement des élèves à besoins spécifiques issus de l'enseignement ordinaire. En d'autres mots, il est courant qu'un élève ayant exclusivement fréquenté des établissements de l'enseignement ordinaire soit officiellement inscrit dans le spécialisé afin d'obtenir les moyens nécessaires à son suivi. L'ITT ne favorise donc pas l'intégration des élèves du spécialisé dans l'ordinaire.

Nous insistons cependant sur le fait que cette « dérive » permettait aux élèves à besoins spécifiques - des élèves connaissant une particularité, un trouble ou une situation d'ordre psychologique, mental, perceptif, psycho-affectif faisant obstacle au projet d'apprentissage et nécessitant un soutien supplémentaire - de l'enseignement ordinaire d'être correctement encadrés : même s'il est obligatoire que des aménagements raisonnables - des mesures concrètes rendant l'environnement scolaire compatible avec les besoins spécifiques d'un élève - soient mis en place pour eux dans l'enseignement ordinaire, aucun moyen supplémentaire n'était prévu hormis l'investissement de leurs professeurs. Il n'est donc pas rare qu'un

enseignant doive différencier son cours afin de l'adapter à chaque aménagement raisonnable d'application dans sa classe, sans disposer d'une quelconque assistance. Employée à cette fin, l'ITT permettait d'obtenir quelques périodes d'accompagnement.

L'avènement des pôles territoriaux

Pour y répondre, les pôles seront mis en place de façon progressive sur trois ans à partir de l'année scolaire 2021-2022 – un tiers des élèves des écoles ordinaires coopérantes de chaque réseau et par année d'étude sera nouvellement concerné par les pôles territoriaux chaque année – ce chantier n'étant pas reporté vu l'urgence de la situation. Puisque l'ITT n'existe plus depuis cette année scolaire, aucun moyen n'est alloué aux élèves potentiellement concernés.

Concrètement, les pôles, ça consiste en quoi ?

Septante-sept pôles répartis par zone géographique et par réseau d'enseignement seront constitués en Belgique francophone. Ils ont, à notre sens, deux utilités :

- Permettre la mise en place d'aménagements raisonnables pour les élèves à besoins spécifiques de l'enseignement ordinaire en fournissant les moyens nécessaires aux écoles.
- Accompagner les élèves à besoins spécifiques inscrits dans le spécialisé dans la réussite d'une intégration permanente totale.

Cette structuration permet de répartir les moyens attribués à l'intégration d'une façon qui, espérons-le, sera plus efficace et efficiente. Ces moyens seront octroyés à chaque pôle en fonction du nombre d'élèves inscrits dans l'enseignement ordinaire. Autrement dit, l'objectif est de diminuer la proportion d'élèves fréquentant les écoles spécialisées ; les pôles parvenant à développer la population des écoles ordinaires seront récompensés par une plus grosse part du budget.

Nos inquiétudes

Premièrement, même s'il est positif que les moyens octroyés aux pôles soient identiques à ceux octroyés en 2019-2020 à l'intégration (le budget ayant augmenté d'année en année), une partie non négligeable d'entre eux sera consacrée au budget de fonctionnement et à la coordination de chaque pôle. Cela signifie qu'in fine, moins de moyens seront directement alloués au service des élèves. De plus, nous ignorons si un budget réparti en 77 pôles peut être suffisant.

Ensuite, le remplacement progressif des intégrations par les pôles entraînera une perte d'emplois pour les écoles spécialisées (un élève en ITT générait quatre périodes), les régions de Liège, de Namur, de Huy-Waremme et de Luxembourg semblant particulièrement concernées.

Notre dernière crainte est que la majorité des élèves à besoins spécifiques de leur zone géographique soit concentrée dans le même pôle alors que les moyens sont octroyés sur base du nombre d'élèves scolarisés dans l'ordinaire et que le constat a été fait que les besoins spécifiques sont plus élevés lorsque l'indice socio-économique (ISE) est bas. Schématiquement, à nombre d'élèves égal, et donc à moyens égaux, un pôle qui travaille avec des écoles à ISE faible devra faire face à plus de besoins qu'un pôle qui travaille avec les écoles à ISE élevé. Nous estimons dès lors qu'il serait nécessaire qu'une obligation de maintenir la moyenne des ISE de chaque pôle entre 9 et 13 (sur 20) existe pour chaque pôle afin d'aboutir à une égalité de traitement entre les élèves.

La réforme de l'enseignement qualifiant

Les filières qualifiantes vont connaître de profondes modifications dans les prochaines années. Ainsi, le Pacte a pour objectif de renforcer l'attractivité de la filière et de simplifier son organisation. Ceci permettrait aux parents et aux élèves de choisir une option de façon plus avisée qu'à l'heure actuelle. De plus, un nouvel éclairage serait offert à ces options considérées comme une filière de « relégation » de ceux échouant dans l'enseignement de transition et d'enfin en faire l'objet d'un choix positif.

Pour ce faire, plusieurs réformes devront encore voir le jour.

La première, au vu de l'instauration d'un tronc commun jusqu'à la 3e secondaire, supprimera les troisièmes années qualifiantes.

La seconde fusionnera les filières techniques de qualification et professionnelles. Cela devrait permettre de ne plus stigmatiser certains élèves ; actuellement, les élèves de professionnel sont souvent perçus comme ceux qui ont échoué ailleurs.

La dernière rationalisera les options afin que des établissements trop proches ne proposent une formation similaire et que les options organisées soient suffisamment fréquentées (sauf, dans une certaine mesure, pour les métiers en pénurie). Nous craignons que certaines options, qui pourraient devenir porteuses d'emplois à l'avenir ou dont l'utilité sociale et sociétale est indiscutable au vu de leur impact positif sur l'accrochage scolaire, disparaissent. L'enseignement qualifiant ne doit pas être instrumentalisé au service des besoins des employeurs dans une zone géographique donnée. La dernière chose que nous voulons éviter, c'est la rationalisation d'écoles qui ne scolariseraient plus assez d'élèves suite à ces remaniements.

Un de nos grands combats au sein de la réforme du qualifiant, c'est limiter les pertes d'emploi, une possible conséquence de chacun des trois points ici évoqués.

L'évaluation des professeurs

Le dernier chantier que nous avons choisi de vous détailler nous inquiète particulièrement. Le Pacte a pour objectif d'instaurer un système d'évaluation systématique des membres du personnel afin de leur permettre d'évoluer.

Un projet au stade embryonnaire

Nous ne décrirons pas le contenu du projet du gouvernement puisqu'il n'en est qu'à un stade rudimentaire et sera profondément modifié.

Une évaluation est-elle forcément négative ?

À notre sens, nous devons nous élever contre une évaluation qui n'a pas pour objectif de permettre d'évoluer mais de se débarrasser des « mauvais éléments » sans leur donner les moyens de s'améliorer. Ainsi, nos principales craintes concernent :

- **L'identité de l'évaluateur :** le choix de ce dernier doit se justifier par son impartialité, son indépendance et son statut hiérarchique
- **Les voies de recours :** trois aspects sont primordiaux. Une voie de recours doit exister après chaque étape de l'évaluation ; le délai de recours doit être réaliste ; l'instance de recours doit être objective et donc, indépendante de l'évaluateur
- **L'effet d'une évaluation positive :** dans la plupart des cas, l'évaluation devrait aboutir à la constatation que le membre du personnel réalise correctement ses missions. L'évaluateur devrait clairement le lui signifier, ce qui valoriserait le travail accompli par l'enseignant. Si tel n'était pas le cas, nous comprendrions que l'évaluation n'ait d'autre vocation que de punir les « mauvais » éléments. *Une idée saugrenue en période de pénurie.*

DES INQUIÉTUDES FONDÉES

En conclusion, nous constatons que les appréhensions que nous avons exprimées depuis la genèse du Pacte étaient fondées. La CGSP-Enseignement lutte sans cesse contre la dégradation des conditions de travail des enseignants et de la qualité des services publics. Nous le prouvons durant les négociations et nous n'excluons pas d'entreprendre des actions si les responsables politiques restent sourds à nos revendications.

Après cette année plus que mouvementée, la CGSP-Enseignement vous souhaite de passer d'agréables fêtes en compagnie de vos proches et de rentrer dans une année 2021 plus sereine

GAZELCO ■■■

RÉTROACTE 2020 ET FOCUS SUR 2021

Chers Camarades,

- La fin de l'année 2020 approche à grands pas et a été sans conteste une année plus que particulière. En effet, la crise sanitaire du Coronavirus a plus que perturbé l'organisation du travail syndical à tous les niveaux, nous avons donc tous dû adapter la manière de mener à bien notre tâche syndicale tant sur le terrain que sur le plan de la concertation sociale quotidienne. Même si cette situation a considérablement modifié nos habitudes, le travail a quant à lui pu continuer grâce aux efforts de tous les représentants **Gazelco** et à leur travail de proximité et d'accompagnement qu'ils ont à nouveau assuré tout au long de cette année.

Sur le plan fédéral, il est à noter que dans le cadre de la concertation nous avons aussi dû nous adapter et certaines avancées notables ont été obtenues, comme par exemple :

- la conclusion des Conventions Collectives de Travail relatives aux plans de pensions extralégales ELGABEL (Capitalisation ACT) et ENERBEL (NCT) ayant nécessité de longues négociations. En effet, à la suite de la nouvelle législation ayant attrait aux pensions extralégales, **Gazelco** à l'aide de ses experts, a bataillé tout au long des discussions pour aboutir à une adaptation de formule pour l'ELGABEL garantissant un capital au minimum égal au résultat de l'ancienne formule. Concernant l'ENERBEL, **Gazelco** a obtenu une augmentation de 5 % des cotisations patronales ainsi que le maintien de ce plan en tant que plan sectoriel ;
- une déclaration patronale écrite garantissant les mêmes engagements pour l'ELGABEL « régime B » (système rentier ACT) que pour les travailleurs en capitalisation ;
- une déclaration patronale écrite visant la redistribution aux ex-travailleurs de Langerlo de leur fonds de pension ELGABEL ;
- une déclaration patronale écrite « TPM » garantissant aux travailleurs nés à partir du 1/01/1962 et pouvant bénéficier du départ anticipé 57-59 ans, que leur ancienneté et leur ratio de travail seront pris en compte dans leur plan de pension ELGABEL ;
- la conclusion de la CCT de récupération du dimanche de garde des NCT (entrant en vigueur à partir du 1er novembre 2020) élargissant les possibilités de reprise des heures supplémentaires majorées pendant la garde du dimanche ;
- …

Cependant, d'autres chantiers conséquents restent en cours, notamment ceux relatifs à :

- l'application correcte de la méthode de qualification des fonctions ;
- l'application correcte du tarif du personnel des ACT pour l'électricité et une révision plus favorable pour l'avantage sur le gaz ;
- une adaptation de la CCT « Déplacements » prévoyant les déplacements multimodaux, un socle commun minimum concernant les déplacements internationaux ainsi que ceux effectués sur mer, … ;
- l'abolition du système d'évaluation des NCT ainsi qu'une révision à la hausse des barèmes dans toutes les entreprises du secteur n'ayant pas encore franchi ce pas ;
- la négociation de la Programmation sociale 2021 – 2022 ;
- …

En cette période particulièrement difficile, il est essentiel que tous ensemble nous menions tous les efforts pour vaincre notre ennemi commun, le SARS-CoV-2, qui ne cesse de faire des victimes à travers le monde et que nous puissions entamer la nouvelle année dans des conditions meilleures.

Prenez soin de vous et des autres.

Romain WIJCKMANS
Secrétaire fédéral Gazelco

Chers Camarades,

La période de Fêtes approche, le Secrétariat Gazelco vous souhaite ses meilleurs Vœux pour 2021 !
Santé, bonheur, prospérité, passion, réussite, …

Que cette nouvelle année vous soit profitable et porteuse d'espoir, qu'ensemble nous puissions contrarier la maladie et les attaques du virus faisant de nombreuses victimes !
« Nous travaillerons ensemble pour soutenir le courage là où il y a la peur, pour encourager la négociation là où il y a le conflit, et donner l'espoir là où règne le désespoir. »

Nelson Mandela

POSTE

UN NOUVEAU SECRÉTAIRE GÉNÉRAL POUR NOTRE SECTEUR

Thierry Tasset, 49 ans, marié et père de 3 enfants, originaire d'Oupeye.

Il débute sa carrière en 1992 à Bruxelles puis dans divers bureaux de la région liégeoise.

Intègre la CGSP-Poste en 1998 et est élu Secrétaire adjoint de la régionale de Liège en 2004.

Chères et chers camarades,

Avant de me présenter, par le biais de cet édito, je souhaite mettre à l'honneur notre Camarade Pierre Van Brussel qui, pour des raisons personnelles, a décidé de passer le flambeau plus tôt, ainsi les instances IRW/IRB m'ont désigné pour son remplacement comme secrétaire général. Je tiens une fois de plus à le remercier pour le travail accompli de manière irréprochable durant son mandat. Pierre ne quitte pas notre famille syndicale. Il réintègre la régionale de Bruxelles qui pourra bénéficier de son expérience et de son indéfectible engagement.

Comme tout homme de gauche, je reste attaché aux valeurs de notre société comme le respect, la solidarité, les avancées sociales…

Depuis plusieurs mois maintenant, nous sommes confrontés au quotidien à une situation sanitaire sans précédent tant dans notre vie privée qu'au travail.
Nous restons vigilants quant aux exigences de travail et aux moyens de protection mis à votre disposition afin d'assurer votre job dans les meilleures conditions.

Malgré cette situation, les membres du personnel de bpost, quelles que soient leurs fonctions, n'ont pas baissé les bras. Que du contraire, ils ont assumé et continuent à faire preuve d'une force de travail exemplaire, ce qui me fait penser que nous terminerons cette année avec un bénéfice inespéré.

Il est primordial de garder un service public digne de ce nom appartenant à l'État et non un service au public assuré par tous types de sous-traitants. Car nous avons démontré pendant cette période de crise, le rôle essentiel de notre service, dernier lien avec toute la population en confinement et cela tous les jours.

Néanmoins, j'ai l'espoir que tous les efforts fournis en ces temps difficiles seront reconnus si pas par notre gouvernement souhaitons que ce soit par l'entreprise.

Restons confiants !

« Il ne faut avoir aucun regret pour le passé, aucun remords pour le présent, et une confiance inébranlable pour l'avenir ».
Jean Jaurès

Fraternellement,

Thierry Tasset
Secrétaire général

TBM

UNE NOUVELLE ÉQUIPE

Chers amis, chers camarades,

Cette année 2020 était une année de Congrès importante pour notre organisation syndicale. Malgré une situation sanitaire plus que compliquée, nous avons réussi à réunir nos Instances afin d'élire les nouveaux représentants du Secteur TBM wallon.

Durant plus de 20 ans j'ai pu défendre les intérêts des travailleurs du TEC Liège-Verviers, d'abord en tant que déléguée et ensuite comme Secrétaire régionale de Liège.

Le 29 juin 2020 j'ai été élue en tant que Secrétaire interrégionale wallonne et j'aurai désormais à cœur de poursuivre mon travail au niveau wallon afin que TBM reste la première force syndicale au niveau du Groupe TEC.

Le Cde Claudy Vickevorst est parti à la pension après de longues années à la tête de notre secteur et je tiens à le remercier pour toutes ces années au service des travailleurs de notre société.

Dès lors, une nouvelle équipe s'est formée :

- Serge Delchambre, Secrétaire régional de Charleroi et Président wallon,

- Patrick Croon Secrétaire régional de Namur/Luxembourg et Vice-Président wallon,

- Vincent Vanboucq, Secrétaire régional du Hainaut et du Brabant-Wallon et Vice-Président wallon,

- Fabian Quintiens Secrétaire régional de Liège-Verviers.

De nombreux défis nous attendent. Mais nous allons les surmonter ensemble et unis dans un seul but, défendre et améliorer les conditions de travail de tous nos collègues du Groupe TEC.

Cette année était également une année d'élections sociales. Elles devaient avoir lieu en mai dernier mais elles ont été reportées à cause du confinement. Aujourd'hui, les nouvelles mesures sanitaires nous obligent à mettre en place le vote par correspondance en plus de la procédure classique. Malgré tout, je reste confiante et la CGSP-TBM restera majoritaire au sein du TEC car nous sommes un syndicat sérieux et solide, notre capacité à nous mobiliser et à nous battre fait notre force. Dans un pays qui adopte une politique de plus en plus libérale, dictée par l'Europe, notre Syndicat continuera à défendre des valeurs de gauche, une gauche ouverte, déterminée et progressiste.

Camarades, ensemble on est plus forts et plus que jamais restons solidaires.

Dona Balbo
Secrétaire interrégionale wallonne CGSP-TBM

LIÈGE A ÉLU SON SECRÉTAIRE RÉGIONAL TBM

Bonjour chers camarades,

Le Congrès extraordinaire de ce 28 août 2020 m'a élu Secrétaire régional TBM-Liège.

Voici un petit récapitulatif de ma carrière.

J'ai été engagé comme chauffeur au TEC en 1996 au Dépôt de Jemeppe.

Très vite j'ai été proche de l'organisation syndicale. (Piquets de grève, participations aux manifestations…).

Je suis devenu délégué en 2000. Le jour ou la fameuse grève de 35 jours a commencé. Eh oui ça ne s'invente pas ! Je suis devenu Vice-Président en 2003.

J'ai siégé trois mandats au CPPT. Puis un mandat au CE.
Je suis devenu Président en 2015.

Je ne compte plus le nombre de grèves, de manifs et autres actions syndicales auxquelles j'ai pris part. Je suis fier d'avoir participé à tant de combats menés par la CGSP, que ce soit en interpro ou en sectoriel.

Lorsque Dona a été élue au niveau Wallon, j'ai décidé de poser ma candidature comme secrétaire régional.
Après 20 ans dans la délégation j'ai trouvé que c'était le bon moment pour moi.

Le travail de ces dernières années avec les délégués, avec le Secrétariat a porté ses fruits.
Le nombre d'affiliés en témoigne, nous n'avons jamais été aussi nombreux.

Je compte bien continuer dans ce sens évidemment et il n'y a aucune raison que ça change.
De nombreux défis nous arrivent prochainement.

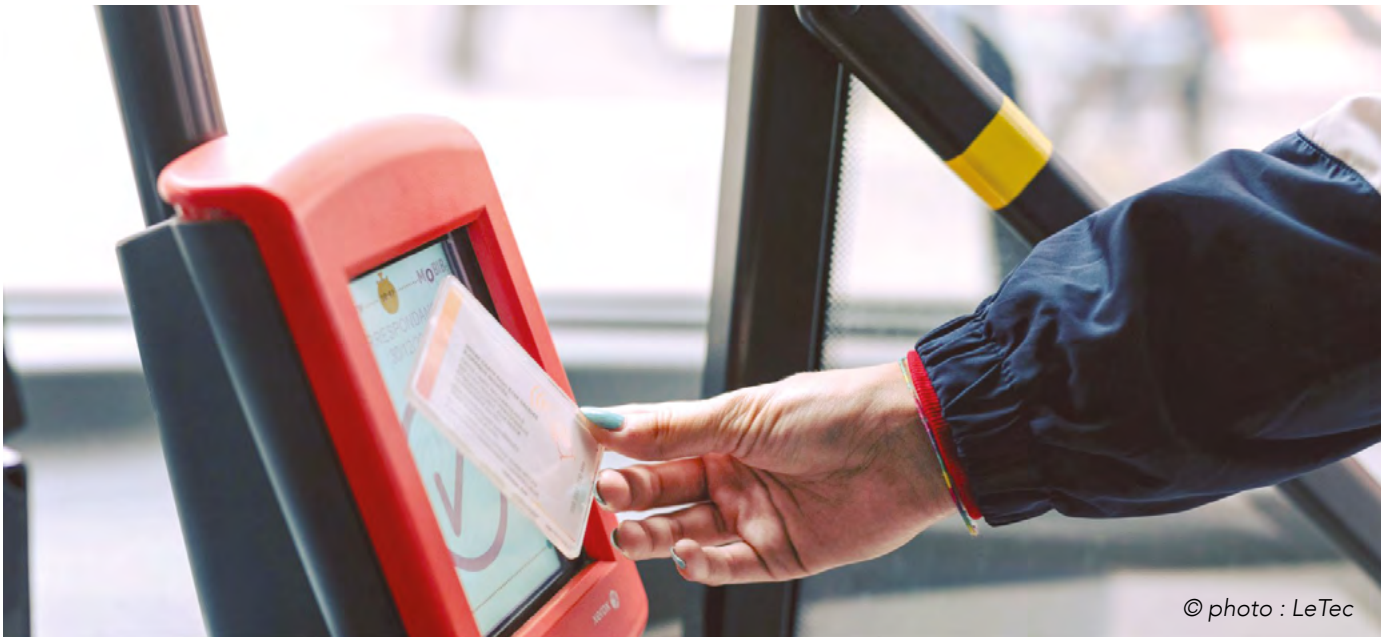
Depuis ma prise de fonction au 1er septembre, le travail n'a pas manqué. Cette crise sanitaire sans précédent engendre un surcroît de travail pour aider nos affiliés dans leurs démarches administratives et dossiers chômage temporaire.

Heureusement, je peux compter sur une équipe solide sur le terrain. Avec tous les délégués, nous travaillons au quotidien pour assurer le maximum de sécurité sanitaire à nos collègues sur leur lieu de travail.

Je viens du monde du mouvement que je connais très bien mais je vais mettre mon énergie à défendre toutes les catégories du personnel. Cela me tient vraiment à cœur et je m'y engage.

ENSEMBLE ON EST PLUS FORTS

Fabian Quintiens
Secrétaire régional CGSP-TBM



© photo : LeTec

TÉLÉCOM AVIATION

PROXIMUS

CCT 2019-2020

Comme vous le savez, la Commission paritaire du 15 octobre 2020 a entériné l'accord entre Proximus et les Organisations syndicales représentatives (OSR) concernant la Convention collective de travail (CCT).

Celle-ci se compose de 5 volets :
- Volet générique.
- Volet bien-être.
- Volet employabilité.
- Volet quantitatif.
- Volet non-actif.

VOLET GÉNÉRIQUE :

Celui-ci a pour but principal de cadrer les négociations et de rappeler les droits et devoirs de chacun.

Il confirme également que les différents points de cette CCT seront applicables aussi bien aux membres statutaires qu'aux membres contractuels de Proximus.

Dans cette partie est développée une nouvelle procédure afin de joindre les services RH.

Lors de la présentation dans nos divers comités, ce point a souligné différentes craintes quant à la quantité accrue de possibilités générant parfois des redondances. La CGSP prêtera attention à cela et interviendra si cela est nécessaire.

VOLET BIEN-ÊTRE

- Augmentation de l'intervention pour les frais de garderie.
  Prolongation et augmentation de l'intervention de Proximus dans les frais de garderie pour les enfants de 0 à 3 ans.
  L'intervention passe de 10 € à 20 € par mois et par enfant.
  Cette mesure est rétroactive à la date du 1er janvier 2020.

- Augmentation de l'offre Affinity avec une répartition équitable sur tout le territoire.

- Cadeau spécial pour les 20 ans de WLU.
  Cadeau de 50 € pour tous les membres actifs.
  Offre unique.
  Chèque cadeau utilisable via une plateforme en ligne.

- Soutien au développement social, culturel et sportif des membres du personnel.
  Soutien des amicales.
  Soutien des associations caritatives.
  Proximus participera au soutien de ces initiatives (point de vue logistique) de sorte que celles-ci reçoivent la visibilité nécessaire.

- Contacts pris avec Basic-fit afin de trouver un accord avantageux sur un abonnement.

- Adaptation temporaire de l'horaire à l'initiative du membre du personnel.
  À la demande du collaborateur.
  En cas de circonstances exceptionnelles de nature sociale ou médicale.
  Durée maximale d'un mois (renouvelable).
  Nombre d'heures prestées par jour reste inchangé.
  Vacation commence au plus tôt à 6h et se termine au plus tard à 22h.
  Possibilité d'augmentation de la pause déjeuner.
  Les 11h de repos entre 2 vacations doivent être respectées.
  Combinaison possible avec le homeworking.
  La demande doit se faire au prêt du N+1 au moins 5 jours à l'avance (le délai peut être plus court en cas de raison impérieuse).
  Pas d'allocation supplémentaire.
  À la demande de la CGSP, ce système sera évalué après 6 mois.

- Mise à disposition des produits de base nécessaire à chaque technicien.
  Les conducteurs de véhicules utilitaires peuvent utiliser des bons fournisseurs (Imo, Total carwash…).
  Matériel de nettoyage pour l'intérieur des véhicules.
  Le nettoyage des véhicules peut se faire pendant les heures de service.

- Laisser le temps à la reconnexion après une absence.
  La période visée doit être assez longue pour permettre à l'agent de reprendre ses marques au sein du service.
  Si le membre du personnel est soumis à des objectifs, ceux-ci seront neutralisés.
  Campagne d'informations et de sensibilisation pour les teamleaders.
  En cas d'absence longue durée, conseils et accompagnements.

- Maintien du vaccin de la grippe et mutations dérivées.
  En 2020, maintien du vaccin de la grippe.
  Attente des instructions et financement possible du vaccin Covid-19.

- Concrétisation d'une offre d'achat de groupe.
  Possibilité, pour tous les collaborateurs, avec ou sans enfants, d'acheter un laptop à prix réduit à chaque rentrée scolaire dès 2021.
  Possibilité d'économiser un montant de maximum 150 € par mois (max. 4 mois) pour acheter ce laptop.

- Engagement de regarder à l'installation de salles de repos dans les divers bâtiments (difficilement réalisable actuellement avec les mesures Covid).

VOLET EMPLOYABILITÉ

- Pas de réorganisation avec impact sur l'emploi jusqu'au 31 décembre 2021.

- Maintien du nombre d'emplois de 9 400 ETP (équivalent temps plein) jusqu'au 31 décembre 2021.

- Maintien du volume d'emplois en district (minimum 8 % par district).

- Maintien des centres principaux par région.
  En cas de fermeture de bâtiment, une alternative sera proposée dans la même région.

- Respect des ratios outsourcing et rapport 2 fois par an aux OSR.

- 550 recrutements (CDI) répartis sur 2020-2021.
  Principalement dans les domaines suivants : jointeurs, E2E design (NEO), opérateurs transversaux (CUO), spécialistes ITS, spécialistes data…

- CBU/SLS/DSC, ouverture de 36 postes V5 en 2020 et au moins 21 postes en 2021.

- CUO/ACN, ouverture de 50 postes en 2021 et 50 autres en 2022 (fonction 2A).

- Généralisation du statut employé à tous les membres du personnel.

- CCT 104 (adaptation de fin de carrière pour les fonctions lourdes) pour les plus de 50 ans. Les fonctions concernées sont :
  Techniciens adjoints, fouilles et travaux de repavage (3x33x072).
  Aides techniques extérieures (4x17x035).
  Techniciens adjoints, jointage cuivre et fibre optique (3x33x068).

- Accompagnement des 55+.
  Projet pilote pour les vendeurs V4/V5/V6 dans les shops et call centers de CBU.
  Possibilité de passer à une interruption de carrière de 20 % avec prime ONEM tout en continuant de prester l'emploi actuel à 60 %. Les 20 % restant seraient utilisés dans un système de parrainage de nouveaux collaborateurs ou en tâches administratives.

- Initiative spécifique V5 (SLS/DSC).
  En 2020 et 2021, une initiative spécifique pour permettre la promotion de V6 vers V5.
  En 2020, 18 postes FR et 18 postes NL.
  En 2021, minimum 21 postes.

- Comblement des gaps structurels V5 (SLS/DIR).
  Ceci via internal call
  Pour les V5 (même rôle linguistique) et les V6 ayant au minimum 9 mois d'ancienneté.
  Les personnes absentes seront informées par le N+1.

- Droit à la déconnexion.
  Ajout d'une charte relative au droit à la déconnexion.
  Campagne de communication et de sensibilisation vers les teamleaders.
  Possibilité pour les techniciens de donner leur numéro Skype aux clients afin de ne plus être joignables en dehors des heures de service.

- Politique neutre sur le plan genre.
  Engagement de Proximus de garantir l'égalité des sexes et l'égalité des chances sur le lieu de travail.
  Mettre l'accent sur l'amélioration de la représentation des femmes dans tous les niveaux de l'organisation.

- Formation.
  Garantie de 2 jours de formation/an et par collaborateur.
  Objectif d'ici 2022 de 6 jours en moyenne/an.
  Formation ciblée. (Age/division…)
  Rapport 2 fois par an aux OSR.

VOLET QUANTITATIF

- Budget mobilité.
  Aujourd'hui : les travailleurs ont droit à des réquisitoires.
  Nouveau : choix pour tous les employés sans plan de mobilité entre :
  - le système actuel,
  - budget mobilité flexible de 380 € qui peut être utilisé pour un leasing vélo*, le parking SNCB et/ou les billets de train privés pour les bénéficiaires.

  Comment ?

  Chaque année, les employés auront le choix d'opter pour un budget flexible en ne commandant aucun réquisitoire.
  Les « tickets bulks » pour les déplacements professionnels ne s'inscrivent pas dans le budget de mobilité.

- M3/V3 peuvent commander une voiture de société.
  Budget 480 € (TCO).
  Sacrifice salarial 400 €/mois.

- Intervention dans l'abonnement scolaire.
  Intervention pour les abonnements SNCB et carte Campus reste inchangée (50 %)
  Intervention abonnement De Lijn, TEC, STIB : 10 %.
  Évaluation après 1 an (augmentation des 10 % envisageable dans le futur).

- Leasing Vélo.
  Accessible aux employés avec voiture de société optant soit pour une voiture hybride/électrique, soit pour une voiture de 50 € moins chère que leur budget.
  L'employé peut opter pour un vélo plus cher en payant une contribution personnelle.

- Optimisation du déplacement électrique.

- Plan Ambassador.
  Upgrade vers les plans Flex.
  Ambassador Flex coûtera 14,70 € et la version fibre 18,20 €.
  Alignement du plan Ambassador sur le plan « Mobilus 5G Unlimited ».
  Les plans mobiles de la famille seront moins chers.
  Augmentation du budget téléphone mobile à 150 €/an (actuellement 125 €/an).
  Possibilité de valorisation en postposant la commande du GSM (12,50 € par mois supplémentaire avec un budget maximum de 500 €).
  Le GSM devient la propriété de l'agent après 2 ans.

- Intervention pour les collaborateurs ne pouvant accéder au réseau Proximus.
  Indemnité de 20 €/mois.

- Homeworking et téléworking.
  Extension à 3 jours/semaine.
  Le travail à domicile sera également autorisé de la 2e résidence.
  Analyse sera faite pour qu'un maximum de collaborateurs puissent profiter de cette option.
  Intervention de 1 € net par jour pour les employés ne bénéficiant pas des frais de représentation.

- Engagement d'examiner si un ruling fiscal est possible pour que les V5 (SLS/DIR) puissent toucher les frais de représentation.

- Chèque Consommation.
  Maximum 250 € par employé.
  Calculé au Prorata.
  Pour les employés en service au 30 juin 2020 et qui n'ont pas démissionné ou n'ont pas été licenciés.

- Teambuilding.
  100 € par an et par employé.
  50 € prévus pour un lunch à Noël ou au Nouvel An.

- Analyse de Proximus pour faire bénéficier ses employés de réductions sur les activités qu'il sponsorise.

VOLET NON-ACTIFS

- Assurance hospitalisation et avantages télécom.
  Voir article suivant écrit par notre président des Pensionnés.

- Possibilité de joindre WLU pour les non-actifs.
  Nouvel horaire : du mardi au jeudi de 9h à 12h.
  Si l'appel ne peut être traité immédiatement, le collaborateur sera rappelé.
  Évaluation demandée par la CGSP.

- Cadeau de fin d'année pour les non-actifs.
  Cadeau de 30 € pour tous les collaborateurs non-actifs.
  Uniquement cette année pour les 20 ans de WLU.
  Bon auprès de la chaîne Colruyt qui sera envoyé par courrier.

En espérant vous avoir éclairés sur cette CCT.
Il est évident que nos délégués restent à votre disposition pour toutes questions ou éclaircissements.

Prenez soin de vous et de vos proches dans ces moments de crise sanitaire.

Laurent Malengreau

COMITÉ TECHNIQUE JEUNES
LE HOMEWORKING, PAS SI FACILE…

S'il a fallu réorganiser notre façon de vivre, il aura fallu aussi s'adapter à de nouvelles normes relationnelles dans le travail.

Parfois mal installé sur la table de la salle à manger, entouré de la marmaille ou de Max, le chien, il est bien difficile de bosser dans ces conditions. Pour d'autres, c'est la solitude qui devient pesante.

Le temps nous a permis de nous adapter mais celui-ci se fait long.

Comment garder des liens avec cette distance ? Comment partager à travers nos écrans ?
Depuis plusieurs mois, chaque foyer éprouve cette nouvelle façon de vivre avec plus ou moins d'aisance.

Le télétravail apporte son lot d'avantages : la suppression des temps de trajet, la conciliation vie privée et professionnelle, et pour certains, une diminution du stress lié au travail.

Il ne faut pourtant pas fermer les yeux sur les inconvénients qu'il engendre comme ne pas disposer du matériel nécessaire ou d'un espace de travail convenable.
Dans notre cas, celui d'un télétravail permanent, il demeure un inconvénient bien plus pesant pour certains : l'isolement social.
Cet isolement représente un défi pour beaucoup d'entre nous. Parfois vecteur de stress, d'un manque affectif ou simplement un besoin de distraction… Cela a considérablement changé notre quotidien.

Si la solidarité aide dans la sphère privée, au travail, il en est encore autrement. Par l'isolement, on se sent moins concerné, moins visible, les échanges formels ou informels se font toujours plus rares, le partage de connaissances aussi. On n'imaginait pas l'importance d'une pause entourée de ses collègues. Échanger autour d'une tasse de café des banalités de la vie ou du dernier dossier compliqué n'est plus possible alors comment réinventer cet esprit d'équipe, de solidarité ?

Si à haute dose, les dangers du homeworking sont multiples comme la perte de motivation, le manque de reconnaissance (l'effort fourni, l'organisationnel, la personne elle-même), il est aussi possible d'en retirer des connaissances pour l'avenir.

Dans de bonnes conditions, sans enfants à la maison, à un rythme limité, le télétravail peut être bénéfique mais cette crise nous aura encore prouvé l'importance des rapports humains dans le travail et la richesse que cela contient.

Demain, ce relationnel sera peut-être revalorisé et les méthodes de managements plus adaptées à la personne qu'au business mais qu'en retiendra-t-on ?

Clara Houssonloge, Secrétaire Commission Genre et Jeune de Liège
Youlia Kopytova, Militante

COMITÉ TECHNIQUE
DES PRÉPENSIONNÉS ET DES PENSIONNÉS

ASSURANCE HOSPITALISATION

Un nouveau contrat d'assurance hospitalisation pour les non-actifs vient d'être définitivement approuvé. Il s'étend sur une période de trois ans à partir du 1er janvier 2021.

Trois maladies graves seront dorénavant couvertes, à savoir :l'encéphalite, la malaria et la myopathie.

Quelques nouveautés :
- le plan « Prévoyance+ » voit la franchise réduite de 100 à 75 € en cas d'hospitalisation d'une journée ;
- la contribution personnelle augmente légèrement mais sera fixe pour les trois prochaines années ;
- le plan « Sécurité » bénéficiera d'une contribution personnelle inchangée pour les trois années du contrat tant pour les collaborateurs que pour leur partenaire et enfants.

Van Breda communiquera les nouveaux montants de domiciliation à chaque collaborateur bénéficiaire avant la fin de l'année.

AVANTAGES TÉLÉCOM

En ce qui concerne les avantages Télécom, il y aura au 1er janvier 2021 deux catégories de non-actifs, les nouveaux non-actifs et les anciens.

Tous les **nouveaux** et futurs retraités et préretraités devront prendre un pack Flex pour pouvoir encore bénéficier d'une réduction.

Les **actuels** retraités et préretraités contractuels obtiendront une réduction de 30 % (au lieu de 20 % actuellement).

Les **actuels retraités statutaires** pourront choisir :
- soit de conserver les avantages actuels de 37,50 € (TVA comprise) sur la ligne fixe, 50 % sur la TV et 10 % sur la téléphonie mobile,
- soit d'opter pour un pack avec 30 % de réduction + 10 % sur les mobiles.

Ce choix devra intervenir au plus tôt au 1er janvier 2021 ; il sera **définitif**. Le retour aux avantages actuels sera i**mpossible**.

Dès la mi-novembre, nous espérons avoir pu mettre à votre disposition des modèles de calcul suivant le type de pack que vous seriez amené à choisir.

Les représentants des non-actifs dans les Comités régionaux sont à votre disposition pour toute information complémentaire.

Georges Baudart, Président

Les Services Publics
plus que jamais à vos côtés

IRW CGSP

www.irwcgsp.be

WE MEDIA Membre de WeMedia

Trimestriel 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