

VS. GRATUITÉ CAPITALISME

LES PARADOXES DE LA GRATUITÉ

DOSSIER P. 4

SECTEURS P. 16 à 39



ÉDITO P. 3
La violence des
inégalités



RAPPORT OXFAM P. 10
Les inégalités tuent !



DETTE P. 13
Plan de relance wallon

SOMMAIRE ■■■

- 3 ÉDITO**
La violence des inégalités
- 4 DOSSIER**
Les paradoxes de la gratuité
- 8 NOTRE HISTOIRE**
Le blocus de Cuba
- 10 RAPPORT OXFAM**
Les inégalités tuent !
- 11 NOS SOURCES**
Le dernier jour d'un condamné (V. Hugo)
- 12 LES MOTS POUR LE DIRE**
Le mythe du coût du vieillissement impayable
- 13 DETTE**
Plan de relance wallon
- 15 CULTURE**
Exilés - La Retirada
- 16 ADMI / www.cgsp-admi.be**
 - 16 /** Admi-mots : Réduction du temps de travail
 - 18 /** Police – La CGSP dit non !
 - 18 /** Secteur XVI – Le Gouvernement wallon réforme le 119 Quater
 - 19 /** Déclaration commune des Secteurs AMiO et Admi
- 21 AMIO / www.cgsp-amio.be ou www.cgsp-ministeres.be**
 - 21 /** Comité B
 - 23 /** SPF Finances – Plan de personnel 2021
 - 25 /** FWB Secteur IX – Nous étions tous ensemble le 10 février 2022 !
- 26 CHEMINOTS / Site : www.cgsp-cheminots.be**
 - 26 /** Mot du Président
 - 28 /** Indexation automatique des salaires
 - 29 /** Hunger Race, appel aux dons
- 30 ENSEIGNEMENT / www.cgsp-enseignement.be**
 - 30 /** Mot du Président
 - 31 /** L'enseignement, une profession de rêve ?
- 35 GAZELCO / www.cgsp-gazelco.be**
 - 35 /** Les statuts se construisent par la lutte !
- 36 TBM**
 - 36 /** La CGSP TBM recrute de nouveaux délégués
- 37 TÉLÉCOM AVIATION**
 - 37 /** PROXIMUS – Commissions paritaires
 - 38 /** IBPT – Comité de concertation du 20 décembre 2021
 - 39 /** BAC – Prime Corona et Budget Mérite
 - 39 /** SKEYES – Commissions paritaires

IN MEMORIAM

EUGEN LAMBRECHT



C'est avec tristesse que nous avons appris le décès ce 1^{er} février 2022 à Gand du Camarade Eugene Lambrecht. Né à Wieze le 26 juillet 1937, il avait obtenu une maîtrise en langues germaniques de l'Université de Gand. Après un emploi d'enseignant, il est élu secrétaire régional intersectoriel ACOD de Gand en mai 1968. C'est en 1987 qu'il devient vice-président fédéral de la CGSP jusqu'à sa pension en 1994. Eugene est l'auteur d'un Dictionnaire marxiste. Nous adressons toutes nos condoléances à sa famille.

GILBERT LARBUISSON



Nous avons appris la triste nouvelle du décès de notre Camarade Gilbert Larbuisson ce lundi 3 janvier 2022. Né le 2 juin 1950, il était entré en 1964 à la SNCB en Gare de Montzen. En 1971, il réussit l'examen de commis de factage et est promu chef en 1984. Affilié depuis le début, Gilbert devient vite délégué et, en 1994, il est élu permanent du secteur Cheminots de la CGSP de Welkenraedt. Il accède à la pension le 1^{er} juillet 2010. Homme très engagé, il était resté vérificateur aux comptes de l'IRW-CGSP. Nous adressons nos condoléances les plus émues à sa famille.

DANS NOS RÉGIONALES

CHARLEROI (CRIP)

Voyage à Tournai

La Commission régionale intersectorielle des Pensionnés (CRIP) organise un voyage le 21 avril 2022.

Destination : Musée d'Histoire naturelle de Tournai et Brasserie Frasnioise l'après-midi.

- Repas de midi : Auberge de Jeunesse de Tournai, boissons non comprises.
- Départ : 8h30 place située au coin de la rue des Monts et de la rue du Berceau à Marcinelle, avec passage rapide rue de la Villette.
- Retour : vers 19h-19h30 à Marcinelle.
- Coût : 40 € pour les affiliés et 44 € pour les sympathisants.

1. S'inscrire auprès de l'accueil de la CGSP Charleroi (071/79 71 11)
2. Verser sur le compte de la CGSP-CRIP BE3908826941 9919 (Bic : GKCCBEBB) avec la mention « Tournai » pour confirmer la réservation pour le 1^{er} avril 2022 au plus tard.
3. À voir les mesures covid (CST et masque).

Renseignement : Alphonse Vanden Broeck au 0495/34 09 28

LA VIOLENCE DES INÉGALITÉS



Deux rapports récents dressent le constat de l'évolution des inégalités dans le monde. Les faits sont sans appel, inquiétants et scandaleux.

Ainsi, sans rentrer dans les détails puisqu'un article de *Tribune* y est consacré, le rapport d'Oxfam met en lumière que la fortune des milliardaires a plus augmenté pendant les 19 mois de la pandémie qu'au cours de la dernière décennie et cela alors que 99 % de l'humanité subissaient des pertes de revenus.

Pire encore, cette concentration de richesses concerne un nombre toujours plus restreint de privilégiés. En effet, en 2010, 388 personnes possédaient autant que la moitié la plus pauvre de l'humanité.

Aujourd'hui, seuls 10 ultra-riches suffisent pour une fortune cumulée de plus de 12 000 milliards d'euros. Pour comprendre ce que représente une telle somme deux exemples suffisent.

Premièrement, si cette fortune était convertie en pièces de 1 euro, cela ferait une pile de 28 millions de kilomètres de haut soit environ 70 fois (!) la distance de la Terre à la Lune.

Le même nombre, transformé en secondes correspondrait à ... presque 400 000 ans !

Dans le même temps, le Rapport sur les inégalités mondiales de 2022, produit par le groupe de recherches *World inequalities Lab*, met en avant que « les inégalités mondiales sont proches du niveau qui était le leur au XIXe siècle, à l'apogée de l'impérialisme occidental ».

Cependant, il faut aller au-delà des chiffres et oser dire que l'inégalité et la violence sociale qu'elle engendre sont le résultat de choix politiques délibérés. Depuis plus de 40 ans, tout est mis en œuvre pour permettre cet accaparement des richesses : dogme de la libre circulation des capitaux, diminution de l'impôt des sociétés, réduction de la progressivité de l'impôt, sauvetage des actionnaires à coup de milliards d'argent public...

Il est, pourtant, possible de faire autre chose, de faire mieux. Mais pour cela, il nous faut sortir du carcan idéologique qui nous empêche de penser la sortie du capitalisme.

Entre 1980 et 2020, la part des salaires dans le PIB a chuté de 6 %. Pour la seule année 2020, cela fait environ 27 milliards qui ne sont pas retournés aux travailleurs. Ces 27 milliards auraient permis d'augmenter la qualité de vie de nombreux travailleurs et allocataires sociaux, de relancer l'économie, de financer les services publics (via la fiscalité) et la sécurité sociale.

Il n'y a donc, ici, pas de fatalité et une autre redistribution des richesses est possible et nécessaire.

Ce projet doit s'articuler autour de deux axes complémentaires.

Premièrement, il faut imposer une augmentation de la masse salariale via une augmentation des salaires bruts et une création massive d'emplois. Ce premier axe permettra, à la fois, d'améliorer le niveau de vie des travailleurs et de refinancer la sécurité sociale par le biais des cotisations.

Deuxièmement, il faut une réforme profonde de la fiscalité. À cet égard, la globalisation de l'ensemble des revenus et le renforcement de la progressivité de l'impôt restent des revendications prioritaires. Les moyens ainsi dégagés permettront de développer les services publics au bénéfice de l'ensemble de la population.

La Déclaration de Principes de la FGTB rappelle que notre organisation s'inscrit dans une « transformation totale de la société ».

Voilà donc le projet qui doit être le nôtre, le programme qu'il nous faut collectivement porter !

Patrick LEBRUN

Secrétaire général de l'IRW-CGSP

Laurent PIRNAY

Secrétaire général adjoint de l'IRW-CGSP

LES PARADOXES DE LA GRATUITÉ

La gratuité des transports en commun, de l'eau, de l'énergie requise pour vivre décemment... Mais également le travail « gratuit » des aidants et aidantes proches, des parents au foyer, des stagiaires... Autant d'usages d'un concept parfois galvaudé qui peut être à la fois révolutionnaire et potentiellement dangereux.



Une société du gratuit, voilà une proposition bien tentante, n'est-ce pas ? Et pourtant, ce choix serait loin d'être anodin, et pourrait avoir un impact tout particulier sur les services publics, parce que cet accès gratuit ne garantirait de lui-même en rien son accès effectif et surtout son financement.

FAUSSE GRATUITÉ

Voyons d'abord la fausse gratuité, celle qui relève des tours de passe-passe qui nous font prendre des vessies pour des lanternes. Car le capitalisme se complaît dans la gratuité tant qu'elle tourne à son profit. Nombre d'heures de travail ne sont pas payées, ou considérées comme du travail à rémunérer.

Premier exemple : les journaux « gratuits » (Metro et consorts) qui nous font croire que l'information pourrait être gratuite. Mais sont-ils vraiment gratuits parce que vous ne les payez pas ? Ils sont payés par la publicité

qu'ils relaient, ils dépendent donc de ses revenus et ne sont pas indépendants à cet égard.

Deuxième exemple, la fausse gratuité du travail des aidants et aidantes proches : celles et ceux qui soutiennent leurs malades, leurs aînés en perte d'autonomie ou leurs proches affrontant un handicap. Leur travail n'est pas gratuit... il n'est pas rémunéré, par choix politique. Ce travail essentiel à la santé individuelle et collective, qui reste la plupart du temps aux mains féminines, n'est pourtant pas considéré comme un travail qui mérite salaire mais bien comme un soutien familial sur lequel s'appuie la collectivité pour éviter d'investir dans les services aux personnes dépendantes. La même analyse vaut pour les parents au foyer et le désinvestissement dans les services publics à la petite enfance.

Cette fausse gratuité s'oppose à la lutte en faveur de gratuités publiques (annoncées) – de l'école, des urgences – très largement remises en cause ces dernières décennies. Nous parlons ici de tout le financement et l'organisation

des services publics par le biais de l'impôt (et donc dans le cadre de l'État). Car non, la gratuité, ce n'est ni neuf ni limité aux échanges individuels.

DU COLLECTIF SINON RIEN !

La gratuité peut-elle soutenir la défense des services publics ? Elle offre à cet égard la possibilité de réfléchir autrement à un accès égal pour toutes et tous à des services publics. Alors bien sûr, la gratuité existe de longue date, notamment dans les échanges interpersonnels entre citoyens, entre voisins par exemple : échanger des outils, des services. Ici, il s'agit d'aller plus loin, c'est-à-dire de considérer l'usage de la gratuité collectivement.

À l'heure où le capitalisme cherche à élargir en permanence les formes de la marchandise, revendiquer la gratuité, par la solidarité, peut relever du corpus révolutionnaire. On est là au cœur d'une bataille idéologique qui s'oppose au message véhiculé de longue date : la valeur d'une chose se définit-elle par sa qualité de marchandise pour laquelle on est prêt à un certain investissement financier afin d'en disposer ? Marchandisation, propriété, voilà deux concepts

auxquels se confronte une vision collective et politique de la gratuité.

Pour le politologue Paul Ariès, auteur de *Gratuité vs Capitalisme* (2018) et directeur de l'Observatoire international de la gratuité (<http://vivelagratitude.canalblog.com/>), la gratuité se pense sur le plan collectif et s'applique aux services publics et biens communs, les biens à disposition de toutes et tous, que le capitalisme tente de récupérer à son avantage. La gratuité peut être subversive parce qu'elle sort de la marchandisation au cœur du capitalisme et offre une autre manière de réfléchir à la valeur : elle permet de revenir à la valeur d'usage d'un bien ou d'un service et non plus à la valeur d'échange sur laquelle le capitalisme s'appuie.



La valeur d'échange est en effet le prix que le marché donne à un bien alors que la valeur d'usage est l'utilité que l'on peut retirer de ce même bien. Et ces deux valeurs peuvent être sensiblement différentes : la valeur d'usage de l'or est quasi nulle alors que sa valeur d'échange est très élevée ; inversement, la valeur d'échange de l'eau est très faible alors qu'elle possède une valeur d'usage considérable.





LA GRATUITÉ DE L'EAU COMME BIEN COMMUN

L'eau est un exemple flagrant de bien commun qui est soumis à une pression acharnée pour être privatisée et créer de la valeur marchande¹. Le droit à l'eau, dans sa composante potable et d'usage pour laver, constitue un droit fondamental reconnu par la communauté internationale. L'accès à l'eau n'est pas seulement problématique dans les pays du Sud, la précarité hydrique² touche également les populations des pays riches, dont la Belgique. La gratuité pourrait-elle y remédier ? Comment rendre ce droit effectif et assurer la préservation de cette ressource ?

Ressource longtemps gratuite, l'eau a bénéficié de travaux collectifs et de l'installation de fontaines et lavoirs publics à destination des populations locales. Ce n'est qu'ensuite, avec les systèmes de distribution collective et les concessions privées qu'elle est devenue payante. Cette marchandisation d'un bien commun s'est approfondie avec le développement du commerce des eaux en bouteille, désormais aux mains de multinationales telles que Nestlé et Coca-Cola.

Pour remédier à cette marchandisation, certains ont choisi la gratuité des premiers mètres cubes et/ou la mise en place d'une tarification progressive. Un point de précision s'impose : il ne s'agit pas d'instaurer la gratuité pour tous les niveaux et usages de consommation, mais de faire respecter le droit à l'eau pour les besoins essentiels (le besoin en eau par individu pour boire et satisfaire les besoins d'hygiène est évalué entre 20 et 50 litres par jour).

Toutefois, la gratuité n'est pas la panacée. Les réseaux de canalisations d'eau sont vétustes, victimes de fuites ou de matériaux dangereux (on pense notamment à la récente polémique sur la présence d'amiante dans les conduites de la Société wallonne des eaux). Ils doivent pouvoir être entretenus et les eaux usées doivent pouvoir être assainies et épurées. Gratuit ne veut pas dire sans besoin de financement. Une solution pourrait par exemple être la remunicipalisation de l'eau (comme à Paris notamment), ramenant cette ressource fondamentale dans le giron public local, l'immunisant ainsi contre les dividendes distribués par les sociétés privées.

D'AUTRES SECTEURS CONCERNÉS

Un autre secteur des plus emblématiques (et actuels !) animé par ces discussions sur la gratuité concerne les transports en commun³ qui peut être totale ou partielle. Car, c'est là un autre paradoxe de la gratuité, elle s'exprime sous différentes formes, souvent confondues. Ainsi, de nombreuses villes en Europe et dans le monde pratiquent ou ont pratiqué des expériences de gratuité des transports publics. Toutefois, ces expériences ont largement varié par leur ampleur. On parle de gratuité partielle pour une zone géographique spécifique (une partie du réseau de transport ou quelques lignes), une période donnée (à certaines heures, voire de manière temporaire en cas de pic de pollution) ou des publics spécifiques (résidents d'une zone particulière, étudiants, personnes âgées, ...).

Autre question d'actualité : le cas du prix de l'énergie, qu'il s'agisse notamment de s'éclairer, cuisiner, se chauf-

fer, alimenter les ordinateurs de l'élève à distance ou du télétravailleur, des besoins tous fondamentaux. Parmi les solutions proposées (mais non sélectionnées par le gouvernement), on a également évoqué le principe d'une gratuité sur les premiers niveaux de consommation énergétiques, ceux requis pour rencontrer les besoins de base.

DES SERVICES PUBLICS GRATUITS ET FINANCÉS

Les débats sur la gratuité mettent en évidence combien il importe de convenir, collectivement, de ce qui relève des services publics, pour lesquels nous sommes tous d'accord de payer collectivement, et de ce qui n'en relève pas. Cet enjeu est au cœur de nos réflexions et de notre pratique en tant que syndicat des services publics. Et il concerne autant les travailleurs des secteurs ainsi considérés que les citoyens dans leur ensemble qui bénéficient de ces services publics, voilà pourquoi cette question doit relever du débat public démocratique.

Si ces biens et services fournis gratuitement n'ont pas de prix, ils ont toutefois un coût et il faut pouvoir les financer collectivement. C'est d'ailleurs un contre-argument fréquemment avancé par les détracteurs de la gratuité : « la gratuité n'existe pas, il y a toujours un payeur ». En l'occurrence, il y a des payeurs collectivement et c'est là que se situe notre choix de société : en socialisant les coûts (de production et de distribution) via la fiscalité directe et fortement progressive. Car il y a derrière ce lien entre gratuité et financement collectif des services publics

une motivation de transformation sociale en faveur d'une meilleure redistribution. Poser cet acte politique revient à choisir l'option d'une société où l'accès aux biens et services collectivement définis comme publics est égal, solidaire et non marchand.

Attention toutefois à bien considérer les paradoxes de cette gratuité. Elle a pu à certains égards soutenir le capitalisme autant qu'appuyer un renversement de ce dernier. Elle ne dit littéralement rien du financement de son coût, laissant libre cours à des solutions charitables, et non solidaires. Comment, dans ce cadre, s'assurer que la gratuité pour tous est égalitaire, qu'elle serve un projet émancipateur de toutes et tous ? Elle ne peut être pensée et implémentée seule, elle doit s'accompagner de mesures relatives au financement mais également à la qualité des services et biens ainsi fournis. Mais ne pourrions-nous pas déjà considérer que l'un des premiers atouts indéniables de la gratuité consiste à créer du débat autour des choix d'investissements publics ?

1. <https://gresea.be/Droit-a-l-eau-la-gratuite-comme-alliee>
2. On parle de précarité hydrique lorsqu'une personne n'a pas accès à l'eau en quantité ou en qualité suffisante et qu'elle ne peut, de ce fait, pas répondre à ses besoins de base d'alimentation, hygiène corporelle et logement
3. Le Secrétaire général adjoint de l'IRW-CGSP Laurent Pirnay a participé à une discussion argumentée sur ce sujet dans les pages de la revue *Politique* du numéro de décembre 2021, disponible en ligne : www.revuepolitique.be/la-gratuite-des-transport-en-commun-est-elle-une-mesure-ecosocialiste



Crédit photos : TEC

DEPUIS 60 ANS, LE BLOCUS DE CUBA ÉTRANGLE L'ÎLE ET VIOLE LE DROIT INTERNATIONAL

Le 3 février 1962, les États-Unis décrétaient l'interdiction des exportations et importations contre Cuba qui venait de mettre fin au régime pro-américain du dictateur Batista. Le blocus américain dure depuis soixante ans et Cuba n'a pas cédé même si sa fière population en paye le prix fort. Pour la trentième année consécutive, l'Assemblée générale des Nations unies a unanimement condamné l'état de siège imposé par Washington à la population cubaine.

En octobre 1960, Washington décrétait un *embargo* contre Cuba. Derrière ce mot, se cache en fait un *blocus*, terme employé par Cuba (*el bloqueo*) pour désigner un acte de guerre dans une guerre non déclarée, car il concerne non seulement les produits, mais aussi la technologie, le transport, le financement, la monnaie, etc. Tout un ensemble de mesures que Washington a cherché à rendre multilatéral afin de donner à sa législation anticubaine une portée extraterritoriale, en violation du droit international tant humanitaire que commercial.

SEMER LE CHAOS

D'abord limité aux exportations, les États-Unis ont étendu le blocus aux importations après leur échec à la Baie des Cochons. L'impact a été terrible. En 1959, 73 % des exportations se faisaient vers les USA et 70 % des importations en provenaient. Affirmant vouloir sanctionner la politique révolutionnaire d'expropriations et ensuite d'alliance avec l'Union soviétique ou de soutien aux guérillas latino-américaines ou africaines, l'objectif¹ des États-Unis est en réalité de *semer le chaos*, de prendre le peuple cubain en otage et de l'affamer afin de le pousser à se soulever. Cela fait de l'embargo une mesure foncièrement immorale. Washington croyait que le castrisme ne pourrait survivre à cette opération d'étranglement.

Il se trompait ! Le blocus n'a pas réussi à dresser le peuple contre son gouvernement. C'est pourquoi, en 1991, la chute de l'URSS et la disparition des partenaires est-européens de Cuba n'ont pas normalisé les relations. Par contre, l'économie cubaine s'est effondrée obligeant la population de l'île à affronter de terribles pénuries.

DES LOIS SCÉLÉRATES

C'est à ce pire moment, en 1992, que le Congrès des États-Unis adopte la loi Torricelli. Elle donne aux sanctions un caractère extraterritorial, pourtant interdit par le droit international, puisqu'elle s'applique pour tous les pays du monde ! La loi Helms en 1996 y surajoute la rétroactivité,

également à l'encontre de toutes les règles de droit ! Depuis, tout navire étranger, quelle que soit sa provenance, accostant dans un port cubain, se voit interdire l'entrée aux États-Unis et à ses marchés pendant six mois. Si Cuba arrive à trouver malgré tout des fournisseurs, elle doit payer un prix bien supérieur à celui du marché pour convaincre les transporteurs de la livrer. Tout pays qui apporterait une assistance à Cuba se voit châtié ! Si l'Équateur ou le Brésil octroient une aide financière, les USA diminuent leur aide à ces nations à hauteur du même montant !

Parfois jusqu'à l'absurde ! Ainsi, un touriste américain qui fumerait un cigare cubain lors d'un voyage à l'étranger risque une amende d'un million de dollars et dix années de prison...

Le blocus est renforcé par Trump qui rend plus difficile encore l'importation d'équipements médicaux et sanitaires alors que l'île, malgré son exceptionnel système de santé, doit faire face à la pandémie de Covid. Cet ensemble de mesures coercitives unilatérales constitue un crime² et une violation systématique du droit à l'autodétermination du peuple cubain.

Il n'y a pas de famille cubaine ni de secteur qui n'ait pas souffert des effets du blocus : au niveau de la santé, de l'alimentation, des services, du prix des produits, des relations familiales, etc. 80 % des Cubains ont vécu depuis leur naissance sous le blocus. Il aura occasionné des préjudices qui s'élèvent, depuis son instauration, à plus de 150 milliards de dollars³ !

L'Union européenne a qualifié le blocus d'illégal et chaque année l'Assemblée générale des Nations unies vote une motion demandant aux États-Unis de lever complètement le blocus contre Cuba afin de faire respecter le droit des êtres humains à vivre de manière digne et épanouissante⁴.

1. <https://www.monde-diplomatique.fr/2015/01/LAMRANI/51971>

2. <https://www.ledevoir.com/opinion/idees/613089/geopolitique-le-blocus-contre-cuba-constitue-un-crime>

3. <https://cubanismo.be/fr/articles/rapport-doxfam-relatif-au-blocus-contre-cuba>

4. <https://nonaublocus.be>

LES INÉGALITÉS TUENT !

Le dernier rapport d'Oxfam¹ est inédit, du jamais vu depuis que ce type de données existe ! Non seulement la richesse s'est concentrée mais la fortune des milliardaires a plus augmenté pendant la pandémie qu'au cours de toute la dernière décennie ! En 2020, la fortune des 10 hommes les plus riches du monde a doublé, alors que plus de 160 millions de personnes ont basculé sous le seuil d'extrême pauvreté !



La crise du coronavirus a frappé un monde déjà inégalitaire. Elle a exacerbé ces inégalités en fragilisant les plus vulnérables. Et malgré la multiplication des appels à penser un monde d'après plus juste et plus durable, la réponse à la crise a largement alimenté la spirale des inégalités, enrichissant les plus riches et fragilisant les plus précaires.

Les chiffres donnent le tournis. La fortune des 10 hommes les plus riches du monde a doublé, passant de 700 à 1 500 milliards de dollars au rythme effréné de 15 000 dollars par seconde, soit 1,3 milliard de dollars par jour. Si ces dix hommes perdaient demain 99,999 % de leur fortune, ils seraient toujours plus riches que 99 % de toute l'humanité !

AUX TEMPS DU CORONA

En juillet 2021, l'homme le plus riche du monde, Jeff Bezos, a fait un tour dans l'espace avec quelques amis à bord de sa luxueuse fusée alors que des millions de personnes mourraient inutilement sous ses pieds parce qu'elles n'avaient pas accès aux vaccins ou de quoi se nourrir. À elle seule, l'augmentation de la fortune de Bezos pendant la pandémie permettrait de financer la vaccination de chaque être humain sur la planète...

Les quelque 2 755 milliardaires dans le monde ont vu leur fortune augmenter davantage lors de la pandémie qu'au cours des 14 dernières années, qui avaient déjà été une aubaine pour eux. En Belgique, les 1 % les plus riches possèdent maintenant 15 % des richesses. C'est plus que la fortune cumulée des 50 % les moins riches. Il s'agit de la plus forte augmentation annuelle de leur fortune depuis que ce type de données est recensé, et cela concerne tous les continents. Oxfam précise les causes de cet accaparement mondial : « cette augmentation est due

à la montée en flèche des cours des actions, à l'essor des fonds d'investissements non réglementés, à la montée en puissance des monopoles et des privatisations, ainsi qu'à l'érosion des réglementations et des taux d'imposition sur les sociétés, à la réduction des droits et des salaires des travailleurs et des travailleuses, le tout sur fond d'instrumentalisation du racisme.² »

LE VARIANT MILLIARDAIRE

Au final, les inégalités de revenus sont plus déterminantes que l'âge comme facteur de risque de mourir du Covid-19. Des millions de personnes seraient encore en vie aujourd'hui si elles avaient été vaccinées. Pendant ce temps, les grandes sociétés pharmaceutiques s'accrochent à leur monopole et aux profits exorbitants qu'elles en retirent. Ces tendances sont alarmantes. En ne vaccinant pas le monde, les gouvernements ont créé les conditions pour que le virus de la Covid-19 mute dangereusement. Ils ont dans le même temps permis l'émergence d'un tout nouveau variant : celui de la richesse des milliardaires. Ce variant milliardaire expose notre monde à un grand danger. Cet apartheid vaccinal sème la mort et aggrave les inégalités dans le monde entier.

Une explosion extrême de la fortune des milliardaires n'est pas le signe d'une économie saine, mais le résultat d'un système économique profondément violent. Les inégalités extrêmes n'ont rien d'accidentel. Elles sont une forme de violence économique qui s'opère lorsque les politiques structurelles et systémiques sont biaisées en faveur des personnes les plus riches et les plus puissantes. En effet, si la fortune des ultra-riches a autant augmenté, ce n'est pas grâce à la main invisible du marché, ni par les choix stratégiques brillants des milliardaires. C'est principalement en raison de l'argent public versé sans condition par les gouvernements ! Car il s'agit bien de choix politiques délibérés ! Il aurait donc pu en être tout autrement ! Pour dissimuler cette « vérité qui dérange », l'idéologie néolibérale appelle à son secours la fameuse théorie du ruissellement !

1. <https://www.oxfam.org/fr/publications/les-inegalites-tuent>

2. Oxfam, *Les inégalités tuent*, p. 10

LE MYTHE DE LA THÉORIE DU RUISSELLEMENT

Ce mécanisme, pourtant jamais démontré, consiste à justifier les mesures favorisant les plus riches (par des réductions fiscales principalement) par l'investissement accru qu'ils pourraient faire de leur argent épargné. Mieux, cela contribuerait à augmenter l'activité économique et l'emploi de tout le monde davantage que si ces revenus avaient été redistribués par les impôts et les prélèvements sociaux³.

L'économiste Arnaud Parienty a démontré que cette théorie n'a rien de scientifique mais constitue une rationalisation de la cupidité de ceux qui la prônent⁴. En fait, « elle sert à masquer l'impossibilité dans laquelle se trouvent nos gouvernements de faire autrement que creuser les inégalités. L'image ne sert qu'à faire avaler la pilule en faisant miroiter un espoir de redistribution future. De la sorte, le soi-disant ruissellement agit comme un mythe, c'est-à-dire un récit qui résiste de façon inébranlable aux observations des mécanismes réels⁵ ».

Car bien sûr, dans les faits, les réformes n'ont pas eu d'effets sur la croissance ou l'investissement. Au contraire, elles ont plutôt encouragé la hausse des dividendes et favorisé la spéculation financière. De surcroît, les baisses d'impôts des plus riches ne sont pas compensées par un accroissement des revenus des autres qui permettrait suffisamment de rentrées fiscales. Cela ampute l'État de moyens financiers importants. Il doit dès lors emprunter davantage sur les marchés financiers et démanteler toujours plus les services publics. C'est un cercle vicieux : plus les inégalités se creusent, plus la croissance économique recule.



IL FAUT REDISTRIBUER LES RICHESSES !

Grâce à ces rapports d'Oxfam, il est à présent avéré que la compétition et sa spirale infernale vers le bas nous conduisent à notre perte à tous. Ce n'est pas vrai qu'il n'y aurait pas d'alternatives ! « Les gouvernements ont une marge de manœuvre énorme pour changer radicalement de cap. Seules des solutions systémiques permettront de combattre la violence économique à sa racine et de jeter les bases d'un monde plus égalitaire. Pour cela, il convient de modifier de manière ambitieuse les règles de l'économie, de répartir plus équitablement en amont le pouvoir et les revenus (en veillant à ce que le marché, le secteur privé et la mondialisation ne soient pas à l'origine d'inégalités plus fortes), d'imposer les grandes fortunes et d'investir dans des stratégies publiques qui ont fait leurs preuves⁶. »

Choisissons la solidarité, c'est-à-dire l'égalité en action, et faisons porter l'ensemble des besoins sur la capacité contributive de chacun pour une meilleure redistribution des richesses. Et les outils de cette redistribution sont au cœur du modèle social que nous défendons : la négociation collective pour de meilleurs salaires, la fiscalité hautement progressive, la protection sociale forte et les services publics, le patrimoine social universel de l'humanité !

- Les 10 personnes les plus riches possèdent ensemble plus de richesses que les 3 milliards de personnes les plus pauvres.
- 252 personnes se partagent plus de richesses que le milliard de filles et de femmes qui vivent en Afrique, en Amérique latine et aux Caraïbes réunies.
- Les 1 % les plus riches se sont accaparé 19 fois plus de la croissance globale des richesses que les 50 % les plus pauvres de l'humanité depuis 1995.
- Si les 10 hommes les plus riches dépensaient chacun un million de dollars par jour, il leur faudrait 414 ans pour dépenser leur fortune.
- Vingt milliardaires émettent en moyenne plus de carbone que le milliard de personnes les plus pauvres dans le monde.



3. https://fr.wikipedia.org/wiki/Th%C3%A9orie_du_ruissellement

4. Arnaud Parienty, *Le mythe de la théorie du ruissellement*, La Découverte, Paris, 2018

5. Brigitte Bureau, <https://www.revue-quartmonde.org/8364>

6. Oxfam, *Les inégalités tuent*, p. 14

NOS SOURCES ■■■

LE DERNIER JOUR D'UN CONDAMNÉ

PLAIDOYER DE VICTOR HUGO CONTRE LA PEINE DE MORT

Victor Hugo (1802-1885) est l'un des écrivains romantiques français les plus célèbres.

Il fut également un homme politique très hostile au Second Empire.

Un fil rouge relie ces deux vies : l'abolition de la peine de mort qu'il considère comme une barbarie.

C'est ce qu'il démontre en publiant dès 1829 Le Dernier jour d'un condamné.

Victor Hugo est âgé de 27 ans lorsqu'il écrit ce court roman, conçu sous la forme d'un journal intime, celui d'un homme, dont nous ignorons le nom, condamné à mort pour des faits que le lecteur ne connaîtra pas. Hugo a en effet voulu être le plus universel possible afin de témoigner ouvertement non seulement des angoisses et des dernières pensées d'un homme qui sait qu'il va mourir prochainement mais aussi des souffrances morales et physiques endurées par le condamné et les autres prisonniers.

UN RÉQUISITOIRE CONTRE LA BARBARIE

Depuis l'enfance, Victor Hugo est hanté par les exécutions publiques. La peine capitale le révolte. Pour lui, aucun homme n'a le droit ni le pouvoir de vie et de mort sur un autre, quel que soit le crime commis. À cette époque, cette opinion est loin d'être majoritaire et malgré les nombreux intellectuels comme Jean Jaurès ou Albert Camus, qui, à la suite d'Hugo, récusent la peine de mort, il faudra encore attendre plus de 150 ans en France pour que François Mitterrand, élu président de la République en 1981, fasse abolir la peine de mort par son ministre de la justice, Robert Badinter, qui prononça, à cette occasion, un discours demeuré célèbre. En Belgique, la peine de mort, non appliquée depuis 1950, sera supprimée définitivement en 1996 et son abolition entérinée dans la Constitution en 2005.

À sa parution, en 1829, le roman déclenche un scandale. Le lecteur ne peut s'empêcher de s'identifier à ce narrateur anonyme et à ses réflexions angoissées tout au long de ce monologue intérieur. L'émotion suscitée est empathique quand l'inanité de perdre une vie précieuse saute aux yeux et tragique lorsque l'injustice du sort qui attend le condamné se révèle dans l'espoir vain d'une grâce royale qui ne viendra jamais.

Hugo l'a d'abord publié anonymement mais, en 1832, il en écrit une préface qu'il signe et où il développe en profondeur son argumentaire contre la peine de mort. Il soutient la thèse de l'existence pour chaque homme d'un droit inaliénable à la vie. « Ce livre, écrit-il, est adressé à quiconque juge ». Le fil rouge de son œuvre se déploie alors : la défense des droits de ceux qui souffrent sans pouvoir s'exprimer : les enfants, les pauvres, les *misérables*, « tous ces pauvres diables que la faim pousse au vol et le vol au reste ; enfants déshérités d'une société marâtre que la maison de force prend à 12 ans, le bagne à 18 et l'échafaud à 40. »

UN MEURTRE LÉGAL

Pour Victor Hugo, la peine de mort équivaut à un meurtre ! Il raconte sans hypocrisie toutes les exécutions qui se sont mal déroulées avec des condamnés en sang, blessés par une guillotine défectueuse et qu'on achève devant la foule... Il réfute ainsi un à un tous les arguments des partisans de la peine de mort, particulièrement la valeur d'exemple que celle-ci est censée avoir. Il cite ces pays qui ont déjà aboli la peine capitale et qui voient, sans l'ombre d'un paradoxe, leur taux de criminalité baisser. Pour rassurer ceux qui craignent que l'abolition de la peine de mort n'augmente le nombre de crimes, Hugo fait remarquer que « l'ordre ne disparaîtra pas avec le bourreau ». Ne nous y trompons pas, c'est l'ensemble du système pénal qu'Hugo souhaite réformer !



Parce que son abolition n'a rien d'universel, la peine de mort compte ainsi au nombre des violences qui exigent encore aujourd'hui que leur cruauté soit rappelée. C'est là que Victor Hugo est

plus actuel que jamais et qu'il continue à être évoqué, au même titre que celles et ceux qui, de Cesare Beccaria à Robert Badinter en passant par Albert Camus, ont fait de ce combat l'œuvre d'une vie.

LES MOTS POUR LE DIRE ■■■

LE MYTHE DU COÛT DU VIEILLISSEMENT IMPAYABLE

Si rien ne change au système actuel, la catastrophe est inévitable : la proportion de pensionnés va tellement augmenter que la pension légale sera minimale, voire impayable ! Depuis plus de trente ans, vous entendez ce discours tous les jours ! Il tend à créer un climat de panique propice à remettre en cause notre système de répartition au sein d'une sécurité sociale solidaire.

UNE BOMBE DÉMOGRAPHIQUE

L'argument du vieillissement de la population est brandi comme la menace d'une bombe démographique dont l'urgence nous obligerait non seulement à travailler plus longtemps mais à prémunir nos vieux jours en épargnant et en souscrivant des assurances complémentaires privées. On voit où ils veulent en venir ! Selon le Comité d'études sur le vieillissement¹ (CEV) mis en place en 2001 par le gouvernement arc-en-ciel, d'ici à 2060 le nombre d'actifs diminuera par rapport aux inactifs et la Belgique consacra 13 % de son PIB aux pensions contre 10,7 % aujourd'hui !

Ce qui représentera, selon le ministre des Finances, un surcoût de 25 milliards d'euros ! Impayable, on vous dit ! L'urgence de demain impose l'austérité d'aujourd'hui !

POUDRE AUX YEUX !

Piètre économiste que celui qui compare en chiffres absolus la situation actuelle et les extrapolations futures, sans prendre en compte l'inflation et surtout la création de richesses (la fameuse croissance) qui ne cesse de croître, même petitement (la productivité et le PIB belges ont quadruplé depuis 1945 !).

Les constats sont évidents, la population vieillit et le coût des pensions va augmenter mais les conclusions sont fausses car elles partent du postulat que la répartition actuelle des richesses demeure inchangée ! Ainsi, en 2021, la Sécu a redistribué un montant équivalent² à 27,7 % de notre PIB³. En 2050, ce chiffre serait de 30,1 %, selon les prévisions du CEV. Soit l'équivalent de 2,4 % de PIB en plus. Sur 30 ans. Cela signifie moins de 0,1 % par an, moins de 500 millions d'euros par an, donc. Rien d'insurmontable, en définitive !

IL FAUT MIEUX RÉPARTIR LES RICHESSES

L'augmentation du nombre de pensionnés induit une raréfaction de la main-d'œuvre sur le marché du travail qui risque a priori de créer une pression à la hausse sur les salaires. C'est cette crainte qui a mené les dirigeants européens à maintenir la population active au travail plus longtemps⁴.

En 2050, nous allons consacrer l'équivalent de 13 % de notre PIB aux pensions ? Et alors ? Rappelons que les pensionnés belges ont déjà les pensions les plus basses d'Europe. Comment celles-ci seraient-elles impayables ? Des pays comme le Danemark, l'Autriche ou la France le font déjà aujourd'hui. Les pensions resteront parfaitement payables si nous répartissons les richesses plus équitablement. Et c'est là que le bât blesse puisque, malgré leur constante évolution, ces richesses sont présentées comme s'appauvrissant⁵.

C'est un choix politique ! Le gouvernement préfère augmenter l'âge légal de départ à la retraite à 67 ans et bloquer les possibilités pour les travailleurs de départ anticipé à la pension. Mais dans le même temps, il alloue aux employeurs chaque année près de 16 milliards d'euros de réductions de cotisations sociales qui minent le socle solidaire de notre système de protection sociale par répartition et qui sont, majoritairement, reversés en dividendes aux actionnaires comme le montre, chaque année, le Baromètre socio-économique de la FGTB.

Il faut cesser de considérer l'allongement de la durée de vie comme un problème et le voir comme ce qu'il est : un immense progrès social et humain. Ne serait-ce d'ailleurs pas cela qui voudrait être dissimulé : l'extraordinaire succès de notre Sécurité sociale qui a permis au plus grand nombre de vivre dignement et en bonne santé plus longtemps ?



1. <https://www.conseilsuperieurdesfinances.be/fr/publication/comite-detude-sur-le-vieillissement-rapport-annuel-2021>

2. Nous employons le terme « équivalent » car les dépenses de pensions (pas plus que celles de services publics) ne proviennent pas du PIB. Le PIB ne sert que comme point de comparaison. Bien au contraire, les dépenses publiques participent à la croissance économique, voir à ce sujet l'article de cette Tribune consacré à la problématique de la relance économique

3. <https://www.fgtb.be/barometre-socio-economique-2021>

4. Grégoire Comhaire, www.alterechos.be/la-reforme-des-pensions-un-choix-de-societe/

5. Corinne Gobin, article *Vieillissement démographique in Les nouveaux mots du pouvoir*, Aden, 2008

DETTE ■■■

PLAN DE RELANCE WALLON

UNE AUSTÉRITÉ QUI NE DIT PAS SON NOM

Depuis quelques mois, l'importance de la dette publique wallonne occupe une place importante dans les discussions politiques.

Le 5 janvier 2021, Jean-Luc Crucke, alors Ministre wallon du budget, créait une Commission externe de la dette et des finances publiques afin de conseiller le gouvernement sur les mesures à prendre pour « assurer la soutenabilité de la dette et la sauvegarde des finances publiques ».

Dans la foulée, la FGTB wallonne rappelait qu'elle avait toute une série de mesures afin d'éviter un retour à l'austérité budgétaire. Elle faisait donc « offre de services » en tenant à disposition du ministre et de la Commission ses propres experts.

Cette proposition constructive a été refusée. La Commission a fait son travail et a sorti son rapport en novembre 2021. Ce rapport a été présenté en Commission du budget et des infrastructures sportives du Parlement de Wallonie le 8 novembre 2021.

LA BOULE DE NEIGE DE L'AUSTÉRITÉ

La lecture de ce rapport procède une nouvelle fois de la stratégie du choc. Ainsi, se basant sur un scénario de référence, les experts prévoient une augmentation significative de la dette wallonne à l'horizon 2030.

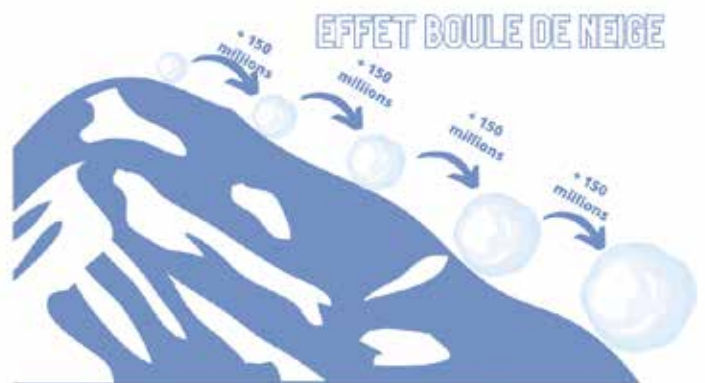
En valeur absolue, elle passerait de 29 milliards à 49 milliards d'euros. En comparaison au montant des recettes wallonne, la dette publique est, actuellement, de 200 % et atteindrait les 280 % en 2030.

Ce scénario catastrophe permet aux experts de proposer au Gouvernement de réaliser un « effort budgétaire » de 150 millions d'euros par an.

Les experts présentent cette proposition comme « graduelle », « intelligente » et « durable ». Cependant, derrière le discours marketing, la réalité est toute autre. En effet, l'effort à réaliser sera cumulatif, c'est-à-dire qu'il devra s'ajouter à ceux déjà consentis les années précédentes. Dès lors, les 150 millions deviennent, près de 7 milliards sur la période 2022-2030.

Le tableau (voir page 14) met en évidence cette progression. Ainsi, en 2022, le Gouvernement a décidé de réaliser 150 millions d'économies supplémentaires. En 2023, il faudra faire 150 millions de plus que l'année précédente soit 300 millions (150 millions de 2022 et 150 millions de 2023) soit un effort « total » en 2023 de 450 millions (150 millions en 2022 et 300 millions en 2023) ... et ainsi de suite...

À l'image de ces boules de neige que l'on fait dévaler le long d'une pente et qui grossissent au fur et à mesure de leur progression, cette manière de procéder nous met directement face à un effet d'emballement des politiques d'austérité.

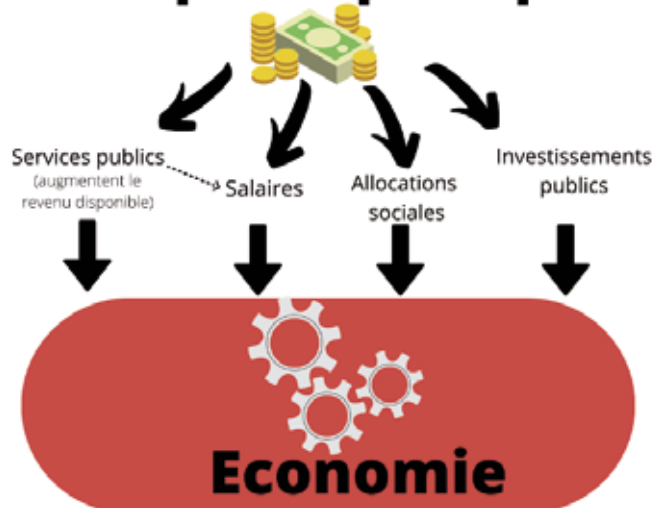


RELANCE OU AUSTÉRITÉ...

Il est étonnant de constater que ce calendrier austéritaire correspond également à celui mis en place pour déployer le plan de relance.

La crise sanitaire a eu, et a toujours, de lourdes conséquences sociales et économiques. Dans ce cas, les pouvoirs publics sont appelés en renfort afin de « soutenir la demande », c'est-à-dire qu'ils dégagent des moyens importants et supplémentaires pour maintenir les revenus et pallier à la baisse des débouchés pour les entreprises. Par leur action, ils permettent ainsi d'éviter une aggravation de la crise mais cela se traduit également par une augmentation de leur endettement.

La dépense publique



En résumé, on peut dire qu'en temps de crise, les pouvoirs publics interviennent massivement dans l'économie.

En outre, leur intervention est également nécessaire pour relancer « la machine », c'est ainsi qu'en Wallonie un plan de relance est prévu pour un montant de plus de 7 milliards.

Or, l'austérité et la relance sont deux logiques contradictoires !

On ne peut pas simultanément considérer qu'il faut dégager des moyens et, dans le même temps, faire imposer des politiques d'austérité synonymes de réduction des dépenses.

Cela est d'autant plus ridicule que, contrairement à une opinion largement répandue, les dépenses publiques participent, de manière importante, à la croissance économique et cela pour plusieurs raisons.

Premièrement, les services rendus au travers de l'organisation des services publics le sont à moindre coût. Le prix d'un billet de train, d'un ticket de bus, le coût d'une année scolaire... sont bien en dessous du prix qui serait pratiqué par une entreprise privée dont l'objectif serait de

faire des bénéfices. Les services publics permettent donc aux citoyens de consacrer une partie de leurs revenus à la consommation d'autres biens et services.

Deuxièmement, les salaires versés aux travailleurs des services publics servent à assurer leur consommation, ils retournent donc directement dans le circuit économique. Il en va de même pour les allocations sociales.

Enfin, les investissements publics offrent des débouchés importants aux entreprises privées.

En d'autres termes, l'intervention publique dans l'économie est plus que jamais nécessaire et permet, en outre, de faire des choix que ne feraient jamais les entreprises privées.

À l'heure où les plans de relance sont à l'agenda politique, il est plus que jamais nécessaire d'en finir avec les politiques d'austérité et d'oser une relance sociale et écologique !



	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030
Structurel annuel	150	150	150	150	150	150	150	150	150
Cumulé	150	300	450	600	750	900	1 050	1 200	1 350
Total	150	450	900	1 500	2 250	3 150	4 200	5 400	6 750

(En millions – Calculs IW-FGTB)

EXILÉS

DES RÉSISTANTS DE LA RETIRADA À AUJOURD'HUI

De mars à mai 2022, La Cité Miroir accueille deux expositions photos sur la Retirada

Lors de l'hiver 1938-1939, des milliers de républicains espagnols fuient le coup d'État de Francisco Franco et la guerre civile. Des soldats, des civils, des hommes, des femmes et des enfants prennent le chemin de l'exil et rejoignent la France par les Pyrénées. Cet épisode de l'histoire est appelé la Retirada. Les exilés espagnols arrivent dans le sud de l'hexagone, sur des plages où aucun dispositif n'avait été mis en place pour les accueillir. Ils sont forcés de dormir à même le sable et sont amenés à construire leurs propres baraquements, surveillés par des gendarmes français.

Ces deux expositions vous plongeront dans un pan méconnu de l'histoire et vous offriront l'opportunité de réfléchir sur les similitudes et les différences existantes entre les exils passés et présents.

« *Chemins de l'exil* » vous propose une centaine de photos d'époque. Celles-ci ont été prises par Philippe Gausso, un militant humanitaire français, dans les cantonnements établis sur les plages du sud de la France. Les conditions de vie des hommes, femmes et enfants exilés en France à cause de la menace franquiste transpercent l'objectif et ramènent les visiteurs à des images de camps de réfugiés actuels partout dans le monde. Ces clichés laissent transparaître les liens d'humanité que l'artiste a réussi à forger avec les personnes réfugiées. Son émotion, sa bienveillance et son amitié pour elles transpirent dans chacun d'eux. Ils transmettent non seulement l'organisation chaotique de l'exode et l'angoisse des gens, mais aussi l'orgueil, la dignité et surtout toute la combativité de ces bannis.

« *Le sang n'est pas eau* » est un projet photographique de Pierre Gonnord. Chacune des 22 œuvres présente un portrait d'un protagoniste de l'exil, un texte retranscrivant le témoignage de la personne photographiée ou d'un de ses descendants et un document d'archive ou objet de mémoire, le visiteur découvre l'histoire de l'exil espagnol de 1939.

Le projet cherche à comprendre qui sont les personnes exilées de la Retirada. Comment sont-elles arrivées en France ? Quelles étaient leurs conditions de vie ? Un voyage dans les méandres de leurs souvenirs de leur passé espagnol. Des récits livrés par elles-mêmes ou par leurs



descendants. Un moyen pour le photographe de ne pas laisser les valeurs qu'elles défendaient et leur combat tomber dans l'oubli.

Ces deux expositions sont à voir du 5 mars au 22 mai 2022 à la Cité Miroir, Place Xavier Neujean 22 à 4000 Liège. Une organisation des *Territoires de la Mémoire* en partenariat avec l'association 24 août 1944 de Paris et le *Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes y Memoria Democrática* espagnol avec le soutien de MNEMA asbl et du Département Culturel et Scientifique de l'Ambassade d'Espagne en Belgique.



ADMI MOTS

RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL - ON AVANCE ENFIN !

Certes, il serait démagogique de faire fi des événements qui ont touché la Wallonie ces deux dernières années et particulièrement l'été dernier. Mais il nous faut constater que les chantiers qui avaient été annoncés avant la crise sanitaire peinent à voir le jour. On avance ... mais à un train de sénateur.

Il convient donc de souligner le moment lorsque l'un de ces chantiers voit enfin le jour. Particulièrement lorsqu'il s'agit de répondre à une de nos revendications séculaires à savoir : la réduction du temps de travail (RTT) avec embauche compensatoire et sans perte de salaire.

Cette revendication avait été validée lors de la signature de la Convention sectorielle 2015-2020 mais il fallait négocier les éléments de sa mise en œuvre. C'est maintenant chose faite dans les pouvoirs locaux. Le Gouvernement wallon a avalisé en janvier 2022 la proposition du Ministre Collignon d'un projet pilote, financé en partie par le gouvernement et qui prévoit une réduction du temps de travail à 4 jours par semaine pour le personnel de niveau E et D de plus de 60 ans qui sont affectés à un métier dit « pénible ». Sur ce dernier point, il nous reste encore à déterminer la définition de cette notion de pénibilité des métiers. Deux visions s'opposent : une définition générale applicable à toute la Wallonie (soutenue par l'Union des villes et des communes) ou une réflexion plus locale qui part des réalités de terrain de divers pouvoirs locaux. Or l'on sait d'expérience que certains se sont déjà « cassés les dents » sur ce sujet à d'autres niveaux de pouvoirs. Nous préconisons

donc la méthode empirique qui consiste à déterminer les métiers au niveau local et de remonter ensuite une liste des métiers à un niveau supra. Une méthode qui sera plus pragmatique, plus rapide et, nous le pensons, plus efficace.

Le gouvernement s'engage quant à lui à financer en contrepartie l'embauche compensatoire (partiellement) pour autant que le pouvoir local qui souscrit au projet pilote ait recours à l'engagement de jeunes travailleurs par le biais de la formation en alternance (en tout ou en partie). Par ce mécanisme, le Gouvernement tente également de lutter contre le chômage de jeunes travailleurs qui sont éloignés du marché du travail.

Il s'agit donc d'une avancée majeure pour les travailleurs de la fonction publique locale et provinciale en matière de RTT. Il conviendra de tenter d'élargir la mesure à plus de travailleurs que le potentiel actuel. Et il s'agit également d'une sacrée fenêtre d'opportunités pour l'emploi des jeunes qui font bien souvent face à un mur de refus d'emplois. Il nous reviendra également de pérenniser à terme ces nouveaux emplois créés par ce mécanisme.

Bref un projet qui colle parfaitement au modèle de société que nous souhaitons de tous nos vœux. Gageons que ce projet pilote fasse des petits et s'étende à d'autres métiers et secteurs que le modèle actuellement proposé. Alors à bon entendeur...

Olivier NYSSSEN, Secrétaire général CGSP Admi

SOINS DE SANTÉ, OÙ EN SOMMES-NOUS ?

En Région wallonne avec le Cabinet de la Ministre Morreale

IFIC wallon : les négociations sur la mise en œuvre se poursuivent sur le même processus que les soins de santé du Secteur fédéral en respect de l'accord-cadre tripartite intersectoriel du non-marchand pour la période 2021-2022.

Pour rappel, le protocole IFIC constitue 3 volets :

- Partie 1 : conclue en Comité C le 25/10/2021 concerne l'Implémentation des Fonctions IFIC aux membres du personnel concernés ainsi que les procédures d'application ;

- Partie 2 : fixe les modalités précises du Rapportage salarial (ceci concerne les employeurs) ;
- Partie 3 : protocole à conclure avant septembre 2022 afin de fixer les modalités relatives à l'Activation des nouveaux barèmes.

Nous entamons donc la partie 2 et les institutions commencent à organiser leur propre Comité d'Accompagnement. Il reste donc du pain sur la planche mais on avance ...

Concernant l'**Accord non-marchand wallon (ANMW)**, l'entièreté de l'enveloppe des moyens quantitatifs a été

attribuée aux Institutions d'accueil et d'hébergement qui ont subi de plein fouet la crise sanitaire. Cette aide pouvait être affectée sous deux formes :

- pour les aides à domicile : un accompagnement/soutien psychologique individuel ou via des formations afin de faire face aux problèmes relationnels, attitude face au stress, à l'agressivité des patients et des familles, ...
- pour les institutions résidentielles : des emplois complémentaires qui répondent aux balises que nous avons désignées comme prioritaires en 2021, à savoir : l'extension du temps de travail pour le personnel à temps partiel, l'engagement d'étudiants dans les métiers en pénurie et en dernier recours toute aide complémentaire via des contrats à durée déterminée.

En décembre 2021, un accord a été trouvé afin de prolonger les mesures 2021 en 2022 (premier quadrimestre) afin de permettre à l'AVIQ d'évaluer l'impact budgétaire des moyens utilisés en 2021 !!! Il conviendra de voir s'il faut valider ou réaffecter les budgets vers d'autres options. À suivre ...

Au niveau des négociations fédérales avec le Cabinet du Ministre Vandenbroucke

IFIC : poursuite des négociations : les créations et fonctionnements des Comités d'Accompagnement sont en discussions. Les délégués désignés au niveau local sont en plein travail afin de permettre la comparaison avec les fonctions existantes dans les institutions. Pour certains, c'est déjà presque finalisé.

Pour la partie implémentation des barèmes, le projet de protocole (3A volet barémique) doit encore être avalisé au prochain Comité A pour être ensuite mis à disposition des institutions.

Nous devons encore valider certains documents qui seront transmis par les employeurs aux travailleurs dès que nous aurons donné notre accord : communication individuelle aux travailleurs avec choix barémique, formulaire du choix par le travailleur, formulaire de Recours interne, formulaire de Recours externe. Tous ces documents et tous ces processus sont validés par le groupe de pilotage secteur public et ensuite transmis aux institutions hospitalières.

Les **QPP et TPP** vont être valorisés aussi pour les travailleurs entrant dans l'IFIC, un projet d'Arrêté royal est en passe d'être publié. Nous avons enfin trouvé une solution à une des problématiques objectivées par notre organisation syndicale, et cela en mettant la pression et en négociant avec l'autorité.

GROUPE DE TRAVAIL ATTRACTIVITÉ

Des revendications ont été déposées par l'ensemble des partenaires sociaux pour recréer de l'attractivité dans les métiers de la santé.

Les syndicats du secteur public fédéral ont demandé au Cabinet de pouvoir se réunir en tripartite pour parler spécifiquement de l'utilisation des budgets disponibles pour 2021 et 2022.

Afin d'utiliser le budget 2021 au plus vite, nous avons convenu d'affecter celui-ci à la formation (one shot) via le Maribel social (sous réserve de l'accord du Ministre de l'Emploi). Le secteur privé a lui décidé d'investir dans un projet appelé « choisis les soins » et dans des études (valorisation de l'ancienneté et du plan Tandem, ...).

Pour ce qui concerne le budget 2022, en discussion pour le moment, quelques pistes se dessinent. Le banc syndical a proposé une revalorisation des prestations irrégulières pour le personnel en travail de week-end, de nuit, les jours fériés et les soirs... Le banc des employeurs a émis la proposition d'utiliser ce budget pour augmenter la partie forfaitaire de la programmation sociale. L'objectif étant de cumuler la programmation sociale et la prime d'attractivité pour tendre vers un 13e salaire. Nous attendons les simulations et la projection budgétaire de ces mesures avant de nous décider...

Le banc syndical insiste aussi auprès du Cabinet pour que la liste des mesures qualitatives non abouties de l'accord social 2017 soit établie et qu'un calendrier soit fixé pour finalisation.

MARIBEL SOCIAL

Le Comité de gestion du Maribel social (secteur public) a opté pour l'élargissement de l'ouverture aux formations de soignants à l'instar de ce qui existe dans le privé, le protocole doit encore être avalisé en Comité A. L'objectif est d'inciter des nouveaux travailleurs (ouvrier et employé) qui ne sont pas actuellement actifs dans le secteur de la santé à réorienter leur carrière dans un projet pilote de formation en vue de l'obtention du titre d'aide-soignant ou d'infirmier. Cela concerne les hôpitaux, les MSP, HP, MR, MRS, Services de Soins à domicile et centres de revalidation et centres de jour. Les formations doivent être suivies dans les établissements d'enseignement organisés, subsidiés ou reconnus par la Communauté. MAIS il faudra répondre aux conditions d'accès à l'enseignement que le travailleur souhaite suivre : avoir une expérience de travail de minimum 2 ans et réussir le test de sélection organisé par le Fonds interne des Services de santé et bureaux de sélection spécialisés.

POLICE

LA CGSP DIT NON !

Le 28 janvier 2022, la Ministre de l'Intérieur Annelies Verlinden accueillait les organisations syndicales pour finaliser la négociation sectorielle entamée quelques mois plus tôt. Après avoir consulté ses représentants au sein des Polices locales et de la Police fédérale, la **CGSP** a réaffirmé sa position : la proposition de revalorisation salariale de l'ensemble des membres du personnel de la police intégrée (afin de rendre la fonction plus attractive) est jugée **INSUFFISANTE** par la grande majorité de nos membres.

Après 20 ans d'attente et vu la tension salariale sur le marché de l'emploi, les membres du personnel sont en droit d'attendre une meilleure prise en compte de l'investissement quotidien à l'égard des citoyens et de l'Autorité qu'ils représentent (attentats, cibles pour les terroristes, application des mesures Covid, violences accrues, inondations, ...).

À cet égard, **le personnel du cadre administratif et logistique (CAlogs)** a l'impression d'être dévalorisé puisque le soi-disant « accord historique » ne représente que **quelques miettes** pour certains et d'autres sont complètement oubliés !

Le protocole proposé par la Ministre concernant la NAPAP (non-activité préalable à la pension), nous semble contraire à la philosophie de base de ce dispositif et nous fait craindre pour l'avenir du calog :

en effet la Ministre veut activer le groupe cible afin que le coût de cette non-activité diminue. Mais à quel prix ? Il y a très peu d'emplois adaptés hormis les fonctions qui sont dévolues au personnel du cadre administratif et logistique.

À ce titre, la CGSP réclame un véritable dispositif d'aménagement de fin de carrière (**congé préalable à la pension**) garanti par un financement structurel fédéral pour **tous les membres** de la Police intégrée.

La CGSP a demandé à la Ministre de l'Intérieur de poursuivre d'ores et déjà les négociations afin d'obtenir, sans attendre 2024, la concrétisation de la deuxième phase de revalorisation, tant pour le personnel opérationnel que pour le personnel du cadre administratif et logistique, **mais la ministre est restée sourde aux revendications formulées.**

À la fin de la négociation, la CGSP a décidé de déposer en séance un préavis de grève pour l'ensemble de la Police intégrée. Ce préavis prend cours au 15 février 2022.

Diverses actions sont envisagées et nous vous tiendrons informés via les délégués locaux.

L'heure est à la mobilisation pour l'avenir des membres du personnel !

SECTEUR XVI -

LE GOUVERNEMENT WALLON RÉFORME LE 119 QUATER : LE VERRE À MOITIÉ PLEIN...

Ainsi donc, après le « clash » au Comité de secteur XVI du 3 décembre 2021, le Gouvernement a-t-il décidé de bouger sur le 119 quater. Enfin ! Mais tout n'est pas parfait, loin de là...

Le 3 décembre dernier, furieuses de ne pas disposer d'un texte de réforme de l'article 119 quater du Code de la Fonction publique wallonne - texte promis pour septembre... -, les organisations syndicales représentatives des fonctionnaires wallons suspendaient les négociations pour une durée indéterminée, jusqu'à ce que le Gouvernement wallon tienne sa promesse de réformer ledit article. Pour rappel, cet article 119 quater permet, sous certaines conditions, à un agent contractuel d'être nommé sur le poste qu'il occupe s'il réussit un concours de quelque niveau de pouvoir que ce soit et de même niveau que son poste.

Cette « baffa » syndicale a sans doute sorti de sa torpeur la Ministre de la Fonction publique et ses collègues. À la veille des fêtes de fin d'année, les syndicats découvraient dans le Moniteur l'arrêté du Gouvernement wallon modifiant l'article 119 quater. Mais l'heureuse surprise des premiers instants a vite laissé la place à une part de déception.

Le 119 quater est en effet complété par un §2 qui permet à un contractuel d'être nommé sur l'emploi qu'il occupe s'il a réussi « *une épreuve de niveau d'une sélection comparative de recrutement organisée par le SELOR, du niveau de l'emploi ou d'un niveau supérieur (...), quelle que soit l'entité administrative fédérale, régionale ou communautaire pour laquelle est intervenu* » et « *se trouver, à la date de la demande, dans les 3 ans de la réussite de l'épreuve de niveau organisée par le SELOR* ».

Ce texte permet donc à de nombreux contractuels qui ont réussi une épreuve SELOR (le fameux « screening » informatique) d'être nommé sur l'emploi qu'ils occupent. Le hic, c'est qu'il laisse sur le bord de la route tous ceux qui ont réussi cette épreuve au-delà de 3 ans, c.-à-d. en 2016, 2017 ou 2018 ! La CGSP y voit une rupture d'égalité de traitement.

Ce texte laisse donc un goût amer en bouche et a entraîné un nombre incalculable de réactions – positives, mais surtout négatives – et de questions. Une réunion spéciale sur ce dossier a d'ailleurs été organisée entre les représentants du Gouvernement wallon et les syndicats. Toutes les questions ont été abordées et les syndicats attendent désormais des réponses sur divers éléments essentiels :

- Quid de l'effet rétroactif de la nomination au 1^{er} août 2017 (ce qui permettrait à de nombreux « nommés » de bénéficier d'une pension de fonctionnaire complète et non de la pension mixte ? De son côté, la CGSP a pris ses ren-

seignements du côté du SPF Pensions qui ne voit aucun obstacle à cet effet rétroactif, puisque l'accord politique date de... 2016.

- Application de cet article 119 quater §2 au personnel scientifique ?
- Date de la nomination ? À la date de l'introduction du dossier par l'agent ou au moment où le dossier sera traité par l'Administration, ce qui pourrait prendre plusieurs semaines voire plusieurs mois vu le nombre de travailleurs concernés ?
- Quid d'un agent en CDD qui tombe sous les dispositions d'un CDI du fait de la succession de contrats ou qui est depuis plus de 2 ans sur CDD ?
- ...

L'ensemble des questions et réponses apportées feront l'objet d'une circulaire interprétative à destination du SPW et des UAP. Il va de soi que la CGSP soutiendra tout agent contractuel qui s'estime lésé par ces nouvelles dispositions.

DÉCLARATION COMMUNE DES SECTEURS AMiO ET ADMI



COMMUNIQUÉ DE PRESSE

Cadeaux de fin d'année du Gouvernement wallon, la CGSP a les boules !

Le Gouvernement wallon a enfin adopté en troisième lecture ce jeudi 16 décembre l'arrêté modifiant le « 119 quater » négocié avec les organisations syndicales au printemps 2017 ...

Si, en temps normal, la CGSP se serait félicitée de l'adoption de ce texte, qui permet la statutarisation de contractuels sous certaines conditions, force est de constater que la mauvaise qualité du dialogue social perdure.

Pourquoi ?

Ce texte faisait partie de l'accord de la Convention sectorielle 2016. Le Gouvernement l'avait négocié avec les organisations syndicales en 2017. Et le Gouvernement wallon veut l'appliquer en ... 2022.

En 2021, le Gouvernement wallon a voulu négocier une Convention sectorielle en reprenant à son compte ce « 119 quater » élargi et en en faisant sa mesure principale. Outrées, les trois organisations syndicales ont refusé qu'on leur revende un texte qu'elles avaient déjà négocié.

Ce texte est devenu un préalable à la négociation sectorielle 2020-2021 (sic).

Que dire de ce Gouvernement qui pour relancer le dialogue social adopte un texte dans les conditions qu'il aurait voulu imposer dans la Convention sectorielle 2020-2021 comme si de rien n'était.

Au-delà du mépris du dialogue social, ce sont nos affiliés qui sont touchés de plein fouet et principalement les « vieux serviteurs » de la Région wallonne.

Pour tous les contractuels qui ont cru aux engagements du Gouvernement en 2016, qui ont été convaincus par la négociation 2017 et qui ont donc présenté et réussi le screening Selor en 2016 et 2017 → Rien, nada, circulez, il n'y a plus rien à voir.

Pourtant, pour ces contractuels-là, il y avait un double enjeu : d'une part, être statutarisés et d'autre part, avoir une pension complète de fonctionnaire.

Pour ceux qui ont passé le screening en 2018, c'est 5 années de pension de fonctionnaire dans la pension mixte qui sont perdues.

Pour ceux qui ont passé le screening depuis 2019, ils pourront être nommés fonctionnaire en ... 2022.

D'après nos contacts au SPF Pension, rien ne s'oppose à ce que le Gouvernement approuve aujourd'hui ce texte et le mette en application avec effet rétroactif en 2017. Cela aurait satisfait tous les contractuels.

Mais bon, depuis le début de ce Gouvernement PS/MR/Ecolo où il paraît qu'il y a des partis de gauche qui défendent l'emploi statutaire, les propositions posées çà et là sur la table des négociations (promotion de directeurs contractuels, SPW Digital où l'on crée un service privé dans le SPW, ...) renforcent la contractualisation de la Fonction publique.

Il est vrai qu'un contractuel est plus maniable, plus influençable, comme l'a montré une enquête sur la charge psychosociale où nous avons appris que des cabinets changeaient des avis de contractuels, sous la menace... Ou encore lorsque le Gouvernement wallon pratique des actes illégaux comme la nomination d'un Directeur général contractuel sans certificat de Management Public pour le futur SPW Digital et ce, en dehors des règles prévues par le Code de la Fonction Publique Wallonne. Que l'on donne à ce contractuel expert une échelle barémique supérieure à celle prévue par l'AGW du 18 décembre 2003. Que pour la sélection de cet « expert », il est fait appel à un cabinet de chasseur de têtes chargé d'examiner les candidatures.

Bref, la CGSP en a marre de ce Gouvernement wallon opposé à sa Fonction publique, qui méprise les syndicats, qui gère avec des consultants grassement rémunérés pour peu ou pas de résultats.

La CGSP demande au Gouvernement de reprendre un dialogue social de qualité, d'œuvrer à ce que la Fonction publique redevienne le garant de l'égalité entre les citoyens, tant dans ses actions que dans son recrutement et qu'elle redevienne un moteur important de l'ascenseur social.

La CGSP rappelle que c'est grâce aux travailleurs de la Fonction publique wallonne notamment, que la Wallonie survit à la pandémie et ce sans reconnaissance de son Gouvernement.

La CGSP rappelle que sans les travailleurs de la Fonction publique wallonne, les impacts des catastrophes naturelles de juillet auraient été bien pires.

La CGSP rappelle qu'en 2008, c'est aussi la Fonction publique qui avait gardé la Wallonie à flot dans la crise financière.

Pour toutes ces raisons, la CGSP pense que les travailleurs de la Fonction publique wallonne méritent plus de respect de ce Gouvernement.

Ce « 119 quater » adopté sans effet rétroactif est la goutte d'eau qui fera que la CGSP ne signera aucune Convention sectorielle si elle ne contient pas une revalorisation des barèmes, le retour des services continus ou d'une mesure équivalente, la réduction du temps de travail pour tous les agents de 60 ans, un vrai Service Public Digital, enfin et surtout un vrai dialogue social.

Bonnes fêtes de fin d'année à tous les travailleurs de la Fonction publique wallonne.

Bonnes fêtes de fin d'année et bonnes réflexions au Gouvernement wallon et à leurs collaborateurs.

Et pour toutes et tous, une année 2022 riche de petits bonheurs et de grands accords sociaux.

Pour la CGSP

Stéphane JAUMONET
Secrétaire fédéral CGSP AMIO

André GILLES
Secrétaire général CGSP ADMI



FONCTION PUBLIQUE FÉDÉRALE

Cher(e)s Camarades,

2022 vient de débiter ...

Nous espérons pouvoir tirer un trait sur deux années sombres et totalement inédites, jamais nous n'aurions pu imaginer que nous vivrions une pandémie aussi longue !

Nous ne pouvons pour cette année nouvelle que souhaiter ardemment que celle-ci puisse enfin mettre un point final à la crise du covid et surtout à tout ce qui en découle de manière négative.

C'est donc avec optimisme et espérance que le Secteur AMiO vous souhaite ainsi qu'à vos proches une année remplie de bonheur et surtout de conserver la santé.

De nombreux combats syndicaux nous attendent et c'est encore une fois ensemble que nous devons les mener.

La difficulté sera à nouveau présente, espérons donc que 2022 nous permette de relever le plus grand nombre de défis !

COMITÉ B

SUIVI DU COURRIER ADRESSÉ À MADAME PÉTRA DE SUTTER

*En décembre nous avons envoyé nos vœux pour 2022 à Pétra DE SUTTER,
notre ministre de la Fonction publique*

A. Suivi

Vous pourrez trouver ci-après le courrier que Gino HOPPE et moi-même lui avons fait parvenir.

« Madame la Ministre,

Le 15 mars 2021, la CGSP vous a remis son cahier revendicatif reprenant, entre autres, une demande de « revalorisation générale des barèmes des services publics fédéraux, augmentation d'un même montant pour tous les niveaux avec ajustement des barèmes les plus bas à 2 300 € brut/mois (14 €/h) » ainsi qu'une demande de voir les montants de la prime de fin d'année et du pécule de vacances portés à 100 % du traitement de référence.

Les discussions sur les aspects pécuniaires de cet accord sectoriel n'ont pas connu une grande avancée, essentiellement en raison de l'absence de budget. Nous avons toujours soutenu (et nous continuons à soutenir) que notre cahier revendicatif constitue un tout et qu'un accord ne peut être trouvé que si l'on discute de l'ensemble des points qui y figurent.

Nous sommes cependant bien conscients qu'en ce qui concerne les aspects pécuniaires, il vous faut au préalable obtenir du gouvernement un budget pour le réaliser, budget qui selon votre Cabinet, pourrait être obtenu lors du contrôle budgétaire prévu en mars 2022.

En vue de préparer ce contrôle et d'y prévoir le budget nécessaire à la concrétisation de cet accord sectoriel, la CGSP a précisé ses attentes sur les **deux points suivants** qu'elle considère comme essentiels.

La CGSP souhaite une **revalorisation des barèmes** qui, depuis plus de 20 ans, et malgré l'introduction d'une nouvelle carrière (AR du 25/10/2013 relatif à la carrière pécuniaire des membres du personnel de la Fonction publique fédérale), n'ont plus fait l'objet d'une telle révision. Pendant la crise sanitaire que nous avons connue, et contrairement au secteur privé où les employeurs ont eu la possibilité d'accorder à leurs travailleurs des « chèques consommation », le secteur public a continué à assumer les missions d'intérêt général dont il était en charge, parfois même dans des conditions très difficiles. Ces derniers temps, nous avons constaté que plusieurs secteurs ont vu leurs échelles de traitement revues à la hausse (à tout le moins la décision de les revoir a été prise) : le secteur des soins de santé s'est vu accorder une augmentation moyenne de 6 %, la Défense va voir le traitement de ses membres augmenter de près de 10 %, les membres de la Police sont aussi en train de négocier une augmentation de leurs barèmes...

Au vu de ces éléments, la CGSP estime qu'une revalorisation des barèmes est essentielle. Afin de garantir la faisabilité de cette révision des barèmes et de conserver la différence de traitements qui existe entre les niveaux, il

serait possible de phaser cette revalorisation de la manière suivante :

Au 1/01/2022 :

- Niveau D : 2 % d'augmentation ;
- Niveau C : 1,5 % d'augmentation ;
- Niveau B : 1 % d'augmentation ;
- Niveau A : 0,5 % d'augmentation.

Au 1/01/2023 :

- Niveau D : 2 % d'augmentation ;
- Niveau C : 1,5 % d'augmentation ;
- Niveau B : 1 % d'augmentation ;
- Niveau A : 0,5 % d'augmentation.

Au 1/01/2024 :

- Niveau D : 2 % d'augmentation ;
- Niveau C : 1,5 % d'augmentation ;
- Niveau B : 1 % d'augmentation ;
- Niveau A : 0,5 % d'augmentation.

Pour la CGSP, il est clair que cette révision doit aussi concerner toutes les échelles de traitement qui sont applicables pour les membres du personnel des services publics fédéraux, qu'il s'agisse des échelles spécifiques ou des « anciennes échelles de traitement » (pour ceux qui n'ont pas été intégrés dans la nouvelle carrière Bogaert).

La CGSP souhaite également que **l'allocation de fin d'année** soit, elle aussi, augmentée. Là encore, cette augmentation peut se faire de manière progressive afin de « lisser » le coût sur plusieurs années. La CGSP propose de suivre le schéma suivant :

Pour l'année 2022 :

- Pour le niveau D, le montant devrait être augmenté pour atteindre un montant égal à 90 % du traitement de référence ;
- Pour le niveau C, le montant devrait être augmenté pour atteindre un montant égal à 90 % du traitement de référence ;
- Pour le niveau B, le montant devrait être augmenté pour atteindre un montant égal à 65 % du traitement de référence ;
- Pour le niveau A, le montant devrait être augmenté pour atteindre un montant égal à 55 % du traitement de référence.

Pour l'année 2023 :

- Pour le niveau D, le montant devrait être augmenté pour atteindre un montant égal à 95 % du traitement de référence ;
- Pour le niveau C, le montant devrait être augmenté pour atteindre un montant égal à 95 % du traitement de référence ;
- Pour le niveau B, le montant devrait être augmenté pour atteindre un montant égal à 70 % du traitement de référence ;

- Pour le niveau A, le montant devrait être augmenté pour atteindre un montant égal à 60 % du traitement de référence.

Pour l'année 2024 :

- Pour le niveau D, le montant devrait être augmenté pour atteindre un montant égal à 100 % du traitement de référence ;
- Pour le niveau C, le montant devrait être augmenté pour atteindre un montant égal à 100 % du traitement de référence ;
- Pour le niveau B, le montant devrait être augmenté pour atteindre un montant égal à 75 % du traitement de référence ;
- Pour le niveau A, le montant devrait être augmenté pour atteindre un montant égal à 65 % du traitement de référence.

Lors des discussions sur le cahier revendicatif, le Cabinet nous a remis des pourcentages moyens sur le montant perçu par niveau. Pour la CGSP il est clair que ce phasage de l'augmentation de l'allocation de fin d'année ne peut aboutir à ce qu'un membre du personnel touche un montant moindre de celui qu'il percevait actuellement sur base des dispositions applicables.

Veuillez agréer, Madame la Ministre de la Fonction publique, l'assurance de notre haute considération. ».

À ce jour, nous n'avons toujours pas entamé la négociation sectorielle (prévue à partir du 02/02/2022), et nous espérons qu'après le conclave budgétaire de fin février, notre missive aie une réponse favorable.

B. Compte-rendu du Comité B du mercredi 5 janvier 2022

L'année 2022 commence donc bien... en effet, juste avant les congés de fin d'année, le Cabinet nous a transmis une convocation pour un Comité B portant sur 3 dossiers, jugés urgents, à savoir :

- un projet d'arrêté royal concernant la prolongation de certains contrats de travail dans la Fonction publique fédérale ;
- un projet d'arrêté royal concernant l'engagement sur base d'un contrat de travail de certains membres du personnel du Service public fédéral Justice et du Service public fédéral Intérieur ;
- un projet d'arrêté royal portant diverses modifications en matière de sélection des agents de l'État.

C. Compte-rendu du Comité B du mercredi 12 janvier 2022

Comme vous le savez (et comme décidé au Comité fédéral des sous-secteurs), nous n'avons pas déposé de préavis de grève avec la CSC et le SLFP à partir du 14 janvier 2022,

car le préavis en question s'appuie sur une revendication que notre organisation ne peut soutenir, à savoir, l'octroi de chèques-repas.

Cependant, les mercredis 5 et 12 janvier 2022, un point figurait à l'ordre du jour du Comité B et celui-ci peut prévoir la contractualisation de facto de la Fonction publique, sous prétexte d'un manque de personnel à la Justice (établissements pénitentiaires) et à l'Intérieur (centre de crise).

Cela est tout à fait inacceptable à nos yeux. La ministre a toujours affirmé que le statut du personnel fédéral était le plus répandu et le resterait ! Pourquoi alors mettre un tel AR à l'ordre du jour du Comité B ?

D. Compte-rendu du Comité du mercredi 19 janvier 2022

Le mercredi 19 janvier 2022, nous profitons de la présence de notre ministre pour exiger à nouveau le retrait de ce projet d'arrêté royal. Si aucune suite n'est donnée à notre

revendication, nous prévoyons de déposer un préavis de grève en séance et ce, pour une durée indéterminée...

Un seul point a été mis à l'ordre du jour de ce Comité B : le projet d'arrêté royal concernant quelques adaptations en matière de télétravail et travail en bureau satellite dans la Fonction publique fédérale administrative.

Ce projet d'arrêté royal étant négocié au moment de rédiger cet article, celui-ci fera l'objet de notre prochain article afin que vous ayez toutes les informations. Néanmoins, un Comité des sous-secteurs fédéraux se tiendra le 2 février. Vous pourrez à ce moment vous adresser à vos permanents, à vos délégués-ées ainsi qu'à votre régionale où vous pouvez trouver les PV du Comité B qui sont rédigés par notre précieux Camarade Denis Lambotte lié à notre organisation syndicale.

Prenez soin de vous camarades.

G. WALLEZ

SPF FINANCES PLAN DE PERSONNEL 2021

L'examen du plan de personnel 2021 démontre que la lutte contre la fraude fiscale ne constitue pas une priorité pour le Gouvernement fédéral

Le plan de personnel du SPF Finances est établi sur base de l'enveloppe budgétaire que le Gouvernement fédéral décide de lui allouer.

Le plan 2021, qui vient d'être présenté aux organisations syndicales, s'inscrit dans le cadre des limites imposées par la circulaire n° 690 du 9 janvier 2021 « *Information relative au monitoring fédéral du risque de dépassement des crédits de personnel en 2021 et 2022 et aux enveloppes de personnel 2021 et 2022* ».

Il y est précisé que le système d'enveloppe de personnel « *constitue un instrument de gestion qui permet au management de mener sa politique RH en utilisant la marge disponible dans le périmètre budgétaire* ».

Si la circulaire invite à la prudence, elle prévoit que les montants pourront être adaptés lors des contrôles budgétaires.

La déclaration gouvernementale contenant un engagement de « *lutte sans relâche contre la fraude fiscale qui nuit à l'équité fiscale* » et le management du SPF Finances ayant par ailleurs déposé un dossier démontrant la nécessité d'augmenter cette enveloppe, la CGSP avait nourri l'espoir d'un plan de personnel à la hauteur des défis à relever.

Il n'en est rien puisque **la réduction annuelle linéaire de 2 % est toujours de mise et les besoins établis par**

les managers des différentes entités du SPF Finances ne seront rencontrés qu'à concurrence d'un quart des effectifs nécessaires !

Ce ne sont pas les deux plans supplémentaires approuvés par l'Inspection des Finances le 1er décembre 2021 (78 recrutements) qui vont pallier l'insuffisance criante des moyens attribués.

Ainsi, l'Administration générale de la Fiscalité (AGFisc), qui gère l'impôt sur les personnes physiques, l'impôt des sociétés, l'impôt des non-résidents et la TVA, qui ne comptait plus que 7 599 personnes au 31 décembre 2020 en a encore perdu 195 en 2021 (7 404 au 31 décembre 2021).

L'Inspection Spéciale des Impôts (ISI) a dû composer en 2021 avec 627 personnes, ce qui est insuffisant dans le contexte actuel où la fraude est organisée par des montages de plus en plus sophistiqués, à l'échelle internationale, et dont la vitesse des transactions est accélérée par les nouvelles technologies.

Si l'Administration générale des Douanes et Accises (AGDA) a reçu les années précédentes du personnel supplémentaire en prévision du Brexit, en 2021, elle a fonctionné avec 11 personnes en moins, or le commerce en ligne est en pleine expansion, les contrefaçons se multiplient et les fraudes aux droits d'accises sont croissantes.

Quant à l'Administration générale de la Perception et du Recouvrement (AGPR), les 66 recrutements opérés en 2021 ne compensent pas l'augmentation de la charge de travail générée par les nouvelles missions qui lui sont confiées (elle gère le recouvrement fiscal mais également non-fiscal (amendes administratives et pénales, des frais de justice, allocations de chômage, pensions alimentaires, ...)).

Par ailleurs, la digitalisation (tant vantée par le management du SPF Finances) ne permet pas de combler un tel manque de personnel et a nécessité à elle seule 645 personnes en 2020 et 719 en 2021.

Enfin, si des efforts ont été faits dans le cadre des procédures de recrutement, d'autres doivent encore être faits car tous les recrutements autorisés budgétairement n'ont pas été concrétisés.

Ainsi, 2 086 personnes ne sont pas entrées en service, le SPF Finances peinant à attirer des candidats pour certains profils et dans certaines régions.

Les conséquences de tout cela, pour le personnel, c'est une détérioration des conditions de travail : charge psy-

chosociale accrue, polyvalence, flexibilité (permanences téléphoniques de 8 heures 30 à 17 heures), fermetures de bureaux, systèmes de gestion de la téléphonie et de dossiers globalisés avec une déshumanisation du travail. Quant au citoyen, tous ces palliatifs ne font que l'éloigner de l'administration fiscale, accentuant par ailleurs la fracture numérique et l'iniquité fiscale.

Comme pour les années précédentes, la CGSP ne peut approuver ce plan de personnel.

Aux coupes budgétaires s'ajoutent les réductions des frais de fonctionnement. Compte tenu de la diminution des effectifs, la CGSP craint, outre la multiplication des bureaux partagés, de nouveaux regroupements de services (diminution de points de contacts pour le citoyen et mutations d'office pour le personnel L).

Restons mobilisés Camarades et exigeons des moyens pour lutter efficacement contre la fraude fiscale !

J.-F. LEMAIRE et A.-F. ENSAY

SPF JUSTICE – ORDRE JUDICIAIRE **LE TEMPS DE TRAVAIL ET LE TÉLÉTRAVAIL**

Un tsunami fait des ravages à l'Ordre judiciaire

A. Concernant le règlement de travail

Cela faisait plus de 4 ans que les instances syndicales négociaient au Comité de secteur avec l'Autorité et le ministère de la Justice. Ce qui posait problème c'est que l'agent avait le choix entre le pointage et le non-pointage.

Le pointage octroie jusqu'à 18 jours ouvrables de récupération d'heures prestées supplémentaires alors que pour le non-pointage c'est un forfait de 12 jours.

Tout était bien beau sur papier mais une phrase nous heurtait à savoir « *après décision du Comité de direction...* », en finalité l'agent n'avait pas le choix !!!

Après une longue bataille syndicale et suite au changement de cabinet, l'attaché du ministre actuel a abondé dans notre sens, à savoir que c'est l'agent qui choisit son temps de travail. Dès lors, la mise en place de ce nouveau règlement de travail et du temps de travail est rentrée en vigueur au 1er juillet dernier.

Si le Comité de direction veut déroger à ce règlement, il doit présenter son projet devant le CCB compétent. Et c'est là que le bât blesse, ces comités étant composés principalement de magistrats, ceux-ci estiment qu'ils ne

doivent rendre des comptes à quiconque et encore moins aux syndicats.

En résumé, ces magistrats se permettent de condamner les justiciables pour avoir enfreint les lois et eux-mêmes ne les respectent pas !!!

D'où le dicton « Faites ce que je vous dis mais ne faites pas ce que je fais... ».

Nous avons même appris que des formations vont leur être proposées via l'Institut de formations judiciaires afin de « comment mettre en place le nouveau règlement de travail » ... on croit rêver...

Heureusement, cela ne concerne pas tous les comités de direction. Une minorité se conformant au nouveau règlement.

Ce qui attriste nos affiliés, c'est qu'ils ont le sentiment que leur autorité n'a pas confiance en eux, qu'il y a toujours ce contrôle excessif à leur égard, qu'ils sont même infantilisés par certains systèmes mis en place pour les « fliquer ».

B. Le télétravail

Le télétravail n'était pas encore instauré au sein de l'Ordre judiciaire. Seuls, les greffiers pouvaient dactylographier

chez eux les projets des jugements, il faut savoir aussi que les magistrats rendaient leurs projets à n'importe quelle heure du jour ou de la nuit.

Un arrêté royal est entré en vigueur le 13 juin et est d'application dans tous les greffes et parquets du Royaume.

Le télétravail n'est bien sûr pas une obligation, mais nous veillons à ce qu'il soit équitable pour tous les membres du personnel pour peu que la fonction permette de télétravailler. Et là aussi, les juridictions ont l'obligation de se présenter devant le CCB afin de proposer leur projet.

À l'heure où ces quelques lignes sont rédigées, certains comités de direction n'ont même pas diffusé aux membres de leur personnel la circulaire 286 qui parle des modalités

de la mise en place du télétravail, et n'ont pas fourni le formulaire qui doit être complété et transmis au service du personnel afin que l'agent puisse éventuellement bénéficier de l'indemnité de télétravail.

Comme nous le pressentons déjà, le règlement ainsi que le télétravail ne seront pas respectés par certains et donc des vagues de plaintes seront déposées au SPF Emploi et Travail.

En finalité, le cheval de bataille de notre ministre actuel étant le bien-être au travail, et bien ce n'est pas gagné, nous lui souhaitons bon courage !!!

Affaire à suivre...

G. WALLEZ et M. DEREZE

FÉDÉRATION WALLONIE-BRUXELLES

SECTEUR IX PAPO – PATO – PERSONNEL ADMINISTRATIF ET OUVRIER DES ÉCOLES

« NOUS ÉTIIONS TOUS ENSEMBLE LE 10 FÉVRIER 2022 ! »

Après de longs mois, les négociations dans le Secteur de l'Enseignement ont enfin repris fin décembre 2021

Le Gouvernement est revenu avec des propositions, notamment une enveloppe de 32 millions répartie sur 3 années, 10 millions en 2022 et 2023 et 12 millions en 2024.

Quelles sont les mesures concernant les universités PATO et le PAPO dans cette enveloppe ?

L'octroi d'une prime forfaitaire « numérique » pour les membres du personnel des établissements d'enseignement supérieur. Sur le reliquat de cette enveloppe, le Gouvernement propose d'augmenter la partie fixe de la prime de fin d'année, à la condition qu'il reste un reliquat puisqu'une revalorisation barémique des administrateurs d'internats est également sur la table et financée sur ce même reliquat.

Ceci clôture les mesures qui nous concernent ! Plus que minces ! Et les mesures non coûteuses ?

QUELLE DÉSILLUSION !!!

Pour rappel, les salaires des membres du personnel PAPO n'ont plus été revus depuis plus de 20 ans, avec une carrière qui n'évolue plus après la 29e année, et aucune possibilité de promotion ou d'avancement. Une révision des barèmes et de la carrière n'est pas un luxe, c'est une nécessité.

Pour la première fois, cet accord portera sur une durée de quatre ans, ne laissant aucune place à de futures négociations avec ce gouvernement alors que de manière décrétole, elles doivent se tenir en 2 ans !

Nos demandes étaient-elles à ce point irréalistes ? Étions-nous trop gourmands ?

Le nombre d'étudiants universitaires est en hausse constante depuis près de quarante ans, le refinancement opéré par le gouvernement précédent demeure insuffisant pour régler les problèmes posés par cette augmentation et conserver un enseignement de qualité.

Les carrières des membres scientifiques, administratifs et techniques ne sont plus en phases avec la réalité et doivent être revues.

Bien d'autres mesures, non coûteuses, ont été ignorées. Dès lors, avons-nous été réellement écoutés ?

Le Front commun syndical passe à l'action.

Le jeudi 10 février 2022 une journée de grève est programmée dans l'Enseignement, une concentration est organisée devant le siège du Gouvernement de la Fédération Wallonie-Bruxelles et des arrêts de travail ont été programmés dans les écoles dès le début du mois de février.

Le Secteur AMiO tient particulièrement à remercier le Secteur « CGSP Enseignement » pour sa collaboration dans cette action.

Notre slogan « ensemble on est plus fort » prend ici tout son sens.

Prenez soin de vous camarades.

G.WALLEZ, N. EL KHATTABI et M. BALDAN



MOT DU PRÉSIDENT

NOUVELLE ANNÉE, NOUVEAUX DÉFIS !



Le mois de janvier est déjà derrière nous et avec lui la période des bons vœux et des bonnes résolutions s'est évaporée.

La fin de l'année 2021 a été animée par le dossier relatif au contentieux des jours compensatoires dus aux agents.

La CGSP Cheminots a insisté pour que la priorité absolue soit accordée à l'octroi des jours de congés compensatoires et repos.

Elle a joué un rôle majeur dans l'aboutissement d'une solution permettant aux cheminots de pouvoir récupérer ces jours d'ici le 30/06/2024 ou de choisir, sur une base volontaire et non plus sur décision unilatérale de la SNCB, le paiement de ceux-ci.

Toutefois, si une solution a vu le jour au sujet du contentieux historique, il reste encore des mesures qui devront être prises à l'égard du présent et surtout de l'avenir.

En effet, nous savons que, sur la base de la mise en demeure de l'inspection sociale, le statut du personnel et la réglementation devront être adaptés conformément à la législation existante.

Ce travail indispensable devra être assumé paritairement mais nous sommes convaincus qu'il ne peut se suffire à lui-même.

Car se doter d'une base réglementaire sans se donner les moyens opérationnels de respecter la législation en vigueur est parfaitement inutile sauf à satisfaire les juristes.

Dès lors, la CGSP Cheminots a exigé, lors de la dernière Commission paritaire nationale du 13 décembre, qu'un suivi permanent soit assuré au sein du comité de pilotage au sujet de l'évolution de la situation en matière de repos et de compensation pour l'ensemble du personnel des chemins de fer belges.

De plus, elle a demandé la mise en place d'un plan structurel permettant de répondre, dans le respect des dispo-

sitions légales, à la réalité des besoins sur le terrain en termes d'emplois.

À cet égard, les réponses qui nous sont parvenues fixent des objectifs de recrutement pour les métiers opérationnels en 2022 à 1021 ETP pour la SNCB et 800 ETP pour Infrabel.

Pour qu'elles soient efficaces, ces ambitions devront permettre d'inverser le rapport négatif entre les départs et les recrutements.

Les cheminots ne supportent plus les vaines promesses mais réclament l'accomplissement de réalisations précises permettant d'offrir des perspectives tangibles.

Ils sont attendus depuis 2012 mais 2022 devrait enfin voir l'aboutissement des nouveaux contrats de gestion, contrat de services à la SNCB et contrat de performance à Infrabel.

La CGSP Cheminots sera particulièrement vigilante quant aux objectifs opérationnels de ceux-ci et surtout aux moyens financiers qui les accompagneront.

De plus, de notre point de vue, ceux-ci ne pourront efficacement être mis en place qu'à la condition qu'ils intègrent un contrat social prenant en compte les conditions de travail de l'ensemble des cheminots.

La CGSP Cheminots sera intransigeante sur ce point.

Enfin, le dossier « Pensions » fait sa réapparition en 2022 et semble à nouveau se déclinier, entre autres, sur la base de critères de pénibilité qui effaceraient les tantièmes préférentiels.

La CGSP Cheminots sera spécialement attentive à l'évolution de ce dossier, qui doit encore être soumis à la négociation, afin de garantir les droits des cheminots.

Bref, 2022 sera encore l'année de tous les dangers !

Pierre LEJEUNE
Président national

SITUATION DANS LES CABINES DE SIGNALISATION (I-TO)

PRIORITÉ AU RECRUTEMENT !

Lors de notre groupe de travail avec les délégués CGSP-ACOD des cabines de signalisation au mois de novembre 2021, un point commun à toutes les cabines est ressorti : le manque de personnel. Les délégués des différents sièges de travail nous ont parlé de la pénibilité des conditions de travail dans les cabines de signalisation : des prestations supprimées, des agents qui doivent assurer 2, parfois même plus de postes de travail suite à l'absence de personnel, des prolongations de services de 4h (prestations de 12h au total), les jours de liberté sont refusés et cette situation engendre de la fatigue, ... Ceci nuit fortement à l'équilibre vie privée/travail.

Il est midi moins 5 ! C'est le message que nous avons fait passer à la direction I-TO. Fin 2021, elle nous a annoncé le recrutement 156 contrôleurs de circulation pour 2022 pour palier à cette situation. Nous suivons de près ces efforts de recrutements.

Lors de notre groupe de travail, il a aussi été question des « e-learning » qui nous ont été présentés comme un outil pour préparer la formation permanente (en présentiel sur simulateur). Idéalement, les agents devraient pouvoir se mettre à l'écart pendant le temps de l'e-learning afin qu'ils puissent les effectuer dans le calme et sans être dérangé. Plusieurs représentants syndicaux nous signalent que les agents font l'e-learning à leur poste de travail pendant leur prestation. Ce n'est certainement pas le but !

Malgré les promesses de la direction, la simplification de la réglementation se fait attendre. La réglementation doit urgemment être simplifiée, cela allégerait fortement la charge de travail et aurait un impact positif sur le fonctionnement des cabines de signalisation.

Le groupe de travail a défini les points d'action suivants :

- des recrutements en suffisance et un suivi syndical rapproché des efforts faits par la direction à ce propos. C'est clairement la première priorité aujourd'hui.
- les formations permanentes sur simulateur et les études de lignes doivent reprendre. Dans le choix des thèmes, l'input des agents de terrain devrait être pris en compte.
- simplification de la réglementation
- respect des prestations de 8h
- un environnement de travail ergonomique

Voilà les priorités pour notre travail syndical pour les semaines qui viennent.

N'hésitez pas à contacter votre délégué ou votre secrétaire régional pour de plus amples informations.

Filip PEERS, Secrétaire national
filip.peers@cgsb.be



crédit photo : Infrabel

COMME DE COUTUME L'INDEXATION AUTOMATIQUE DES SALAIRES EST REMISE EN CAUSE PAR LES FÉDÉRATIONS PATRONALES



Notre indexation automatique des salaires est, depuis de nombreuses années maintenant, la seule garantie d'un équilibre de notre pouvoir d'achat. Un équilibre dont nous aurons grand besoin au cours des prochaines années.

Entre novembre 2020 et novembre 2021, les prix du panier de la ménagère ont augmenté de 5,64 %. Les causes principales de cette inflation sont dues aux prix de l'énergie mais pas seulement.

D'après les prévisionnistes, cette poussée d'inflation responsable de cette hausse des prix devrait s'arrêter en milieu 2022.

Naturellement, les discussions sur l'indexation automatique battent leur plein, le patronat demande au pouvoir politique de bloquer cette dernière au nom de la compétitivité.

Rappelez-vous le dernier accord interprofessionnel, au nom de cette même compétitivité avec les pays voisins sur un écart salarial cette fois, ils ont, après les actions de contestation du monde du travail, consenti une augmentation des salaires de 0,4 % sur deux ans à négocier dans les entreprises.

Pour nous, agents du secteur public, cette indexation, n'en déplaît pas aux responsables patronaux, est vous l'avez bien compris, capitale si nous voulons maintenir des conditions de bien-être acceptables.

une année catastrophique pour l'économie, l'année aussi au cours de laquelle plus d'un million de Belges ont été mis en chômage temporaire.

Entre-temps, les marchés boursiers ont connu une hausse de 50 %.

Depuis la crise financière, les travailleurs belges n'ont pas bénéficié d'une hausse réelle du pouvoir d'achat, contrairement à leurs collègues des pays voisins.

L'inflation est élevée, mais il n'y a pour l'heure aucune raison de crier au loup. L'inflation a été très faible pendant des années et, même aujourd'hui, la valeur indicative pour l'inflation annuelle n'est que légèrement au-dessus des 2 % préconisés par la Banque centrale européenne. En outre, en Belgique, un choc des prix ne se traduit pas directement en une augmentation salariale générale dans l'ensemble de l'économie, ceci grâce à notre « système intelligent d'indexation automatique » (dixit l'ancien euro-commissaire Olli Rehn).

Au cours des années à venir, nous, agents du secteur public, aurons bien besoin de ce mécanisme automatique de l'indexation de nos salaires pour maintenir nos conditions de vie.

Pour la CGSP Cheminots, ce n'est pas acceptable de remettre ce système en question ou de parler de réforme. Notre secteur défendra bec et ongles ce principe de justice sociale qu'est l'indexation automatique de nos salaires.

(Sources FGTB)

Cinq CEO belges sur dix ont touché en 2020 un bonus supérieur ou égal au bonus de 2019. 2020, souvenez-vous,

Etienne LIBERT
Secrétaire général

NOUS L'AVONS DEMANDÉ, NOUS L'AVONS EU !



À partir du 1/02/2022, les autotests antigéniques seront repris comme « médicament D »

Pour ce faire, le fond des œuvres sociales interviendra dans l'achat de ces autotests antigéniques en PHARMACIE. Il vous suffit de présenter votre carte d'identité au pharma-

cie pour qu'il puisse appliquer le tiers-payant. Aucune prescription n'est nécessaire !

Les affiliés de la CSS ne paieront que 2€ de ticket modérateur par autotest (procédure de la liste D)

Cela sera toutefois limité à 4 autotests par personne par période de 14 jours.

NB : Il s'avère que certaines pharmacies n'ont pas pu appliquer ce tarif, même sur présentation de la carte d'identité. Si tel était votre cas lors de votre prochain achat, signalez à votre pharmacien qu'il doit mettre à jour son logiciel. Communiquez ensuite à votre CMR le nom et l'adresse de la pharmacie concernée.

Jean-Marc DURIEUX
Secrétaire national

LA CGSP CHEMINOTS PARTICIPE À SA DEUXIÈME ÉDITION DU HUNGER RACE, L'APPEL AUX DONS EST LANCÉ

Le samedi 18 septembre 2021, le secteur Cheminots de la CGSP a participé avec une équipe à l'Hunger Race à Bouillon. L'Hunger Race, c'est 20 km de trail 978D+, 7km de kayak et un Death Ride. Hormis le défi sportif, l'Hunger Race c'est aussi un défi solidaire qui consiste à récolter des dons au profit de SOS FAIM. SOS Faim est une ONG active en Afrique qui soutient des projets pour lutter contre la famine. Notre métier étant basé sur la solidarité, il nous semble logique de profiter du défi sportif et ludique de l'Hunger Race pour soutenir ce projet. La mobilisation faisant partie de notre ADN, mettons-la à contribution pour la lutte contre la faim dans le monde ! C'est pour cette raison que nous avons décidé d'inscrire de nouveau une équipe pour l'édition 2022 de la Hunger Race qui se tiendra cette année le 25 juin à Bouillon.

Vous pouvez soutenir notre équipe via ce lien : <https://event.hunger-race.be/projects/cgsp-cheminots>

Merci pour votre contribution.

Arnaud DECOUX

Plus d'infos sur le site <https://www.hunger-race.be>
ou via mail : arnaud.decoux@cgsp.be





CRISE SANITAIRE ET E-DIALOGUE

Lorsque syndicats, pouvoirs organisateurs et gouvernement se réunissent en distanciel, le dialogue social devient-il monologue asocial ?

MOT DU PRÉSIDENT

Nouvelle année et nouvelles résolutions. La réussite de notre action du 10 février marque le début de nouvelles échéances et l'obligation pour le gouvernement de la Fédération Wallonie-Bruxelles d'entamer de nouvelles négociations.

Or, avec le coronavirus, le dialogue social a, lui aussi, basculé en mode « distanciel ». Et, comme ailleurs dans le monde du travail, la tendance semble devenir durable. Elle présente, certes, des avantages indéniables en donnant, notamment, plus de flexibilité aux acteurs. Cependant, de pareils changements peuvent également s'avérer nuisibles, tant pour la qualité des relations entre partenaires sociaux que pour l'équilibre des pouvoirs entre syndicats, pouvoir organisateurs et gouvernement.

Certes, l'un des effets bénéfiques les plus visibles du passage au distanciel avec la crise sanitaire semble avoir été l'accélération du rythme du dialogue social. La bascule en ligne a rendu plus nombreuses les réunions entre partenaires. Elle permet aussi d'assouplir un calendrier souvent aussi chargé que rigide, et dont le tempo très cadencé n'est pas toujours en phase avec celui de la vie de l'organisation syndicale. Il y a là, pour la CGSP-Enseignement, l'opportunité de bénéficier de la bonne information au bon moment... Et donc de pouvoir réagir dans le bon timing. Toutefois, il nous est impossible de communiquer aux affiliés les avancées obtenues par notre organisation syndicale lors de ces différentes rencontres. D'où parfois, une impression pour nos affiliés de faire partie d'une organisation syndicale sclérosée et insuffisamment proactive.

Néanmoins, une fois ces remarques sur la temporalité du dialogue social faites, il semble surtout que le distanciel vient passablement en dégrader la qualité.

Le dialogue social peut facilement se comparer à un sport collectif. Dans une mêlée de rugby, une équipe parvient plus facilement à faire reculer le pack adverse lorsque les joueurs coordonnent leurs efforts de poussée. Dans le cadre du dialogue social, la partie syndicale parviendra à acculer des dirigeants lorsque les différents représentants

des salariés se relayeront dans les prises de paroles et renchériront pour défendre leur perspective.

Or, pareil travail d'équipe semble très compliqué à reproduire en ligne, en raison des limites techniques des plateformes de visioconférence. Que ce soit sur Zoom ou Teams, il est en effet indispensable d'imposer des règles strictes de tour de parole pour limiter les risques de cacophonie. Comme l'indique un syndicaliste : « Le problème c'est qu'on perd totalement l'instantanéité quand on demande la parole chacun notre tour... Je vais devoir répondre à un sujet qui a été abordé 4 interventions avant... ».



Dans le cadre d'une joute oratoire, ce strict ordonnancement des tours de parole limite très fortement la possibilité d'instaurer une dynamique d'équipe. D'un dialogue multilatéral, le dialogue social semble se muer, en ligne, en une multitude de monologues.

En raison de ces limites techniques, par ailleurs, tout ce qui donne le relief, les nuances ou la force nécessaires à un propos devient très difficile, voire impossible, à mobiliser : expressions faciales, mimiques, gestuelle, variations d'intonation...

Ce manque de finesse dans la communication peut alors créer une distance entre les acteurs, amoindrir leur capacité d'empathie et représente une source potentiellement importante de malentendus. Avec la visio, vous jugez mal les réactions. Vous voyez mal ceux qui ne sont pas d'accord, comment les arguments sont reçus et ça, c'est assez compliqué à gérer.

Le dialogue perd enfin de sa dimension sociale en raison de la quasi-disparition des espaces d'échanges informels. Or, différents travaux ont démontré à quel point les couloirs des négociations remplissent un rôle nécessaire, pour permettre aux acteurs de mieux se connaître, de mieux se comprendre, ou pour trouver des compromis qui seraient impossibles à atteindre si les échanges se limitaient aux seuls espaces officiels.

En résumé, le risque qui apparaît lorsque le dialogue social devient monologue asocial semble double : enfermer les acteurs dans une spirale de confrontation et creuser le déséquilibre employeur-syndicat.

Les différents ingrédients que nécessitent des échanges « gagnant-gagnant » semblent en effet très compliqués à réunir à distance : une moindre qualité d'écoute, une communication plus ambiguë, des liens de confiance qui semblent d'autant plus difficiles à établir... Le mode distantiel pourrait de plus nuire à l'équilibre des pouvoirs entre gouvernement et syndicats, au désavantage de ces derniers.

La CGSP-Enseignement devra donc veiller à concrétiser l'action du 10 février par des avancées significatives lors de ses négociations avec le gouvernement mais aussi à en communiquer le contenu vers ses affiliés le plus fréquemment possible.

L'ENSEIGNEMENT, UNE PROFESSION DE RÊVE ?

Les résultats de l'enquête du Réseau Éducation et Solidarité (RES), qui a entre autres pu compter sur la coopération de la CGSP-Enseignement, ont permis d'aboutir à la constitution d'un baromètre international liant bien-être au travail et santé des enseignants.

Tout d'abord, nous tenons à remercier tous les camarades ayant pris le temps de répondre à l'enquête du Réseau éducation et solidarité (RES) que nous avons relayée via notre Newsletter ainsi que sur les réseaux sociaux. Le nombre de répondants s'élève à 1 268 enseignants en Belgique francophone, ce qui n'est pas négligeable. Pour rappel, seuls les membres du personnel enseignant officiant en face d'élèves âgés de 3 à 18 ans étaient invités à répondre mais il est prévu d'étendre l'enquête, dans ses prochaines éditions, à toutes les catégories de personnel.

Vous l'aurez compris, si nous prenons le temps de rédiger ces quelques lignes, c'est parce que les résultats en question nous interpellent à plusieurs niveaux et démontrent une fois de plus la légitimité de nos combats. Afin de ne pas écrire de façon trop expansive, nous nous limiterons à l'analyse des résultats en Belgique (rapport complet accessible via le RES ou notre site Web www.cgsp-enseignement.be). Cependant, vous pouvez consulter le rapport international (Belgique, France, Québec, Maroc, Mexique, Gambie) en scannant ce QR code.



À notre sens, cinq grands constats peuvent être dégagés des résultats de cette enquête :

UNE CARRIÈRE TROP RECTILIGNE

Cette première constatation n'est guère surprenante étant donné que cela a déjà été dénoncé par le passé : la carrière est jugée trop rectiligne par les enseignants en ce qu'elle n'offre pas suffisamment d'opportunités de formation et de progression dans la hiérarchie.

Formation

Il apparaît que plus de la moitié des répondants considèrent les possibilités de formation comme étant trop réduites alors qu'un tiers dit effectuer des tâches pour lesquelles ils estiment avoir besoin d'une formation en cours de carrière. Ainsi, il ressort que le manque de formation relative à/aux :

- la gestion des élèves est important quelle que soit l'ancienneté ;
- outils numériques est particulièrement important pour les agents les plus anciens ;
- la pédagogie est globalement important, mais est plus criant chez les nouveaux agents.

Cela nous conforte dans nos revendications d'instaurer une formation initiale des enseignants (dont une réforme insuffisante vient d'être votée) ainsi qu'une formation en cours de carrière de qualité correspondant aux enjeux actuels et à la réalité du métier. Un autre moyen d'améliorer la situation

serait de recourir à un dispositif du Décret portant diverses dispositions relatives à l'organisation du travail des membres du personnel de l'enseignement et octroyant plus de souplesse organisationnelle aux Pouvoirs organisateurs du 14 mars 2019 : consacrer une partie des périodes octroyées aux établissements au soutien des nouveaux agents par un agent expérimenté (15 ans d'ancienneté de service). Malheureusement, ce dispositif n'est que rarement mis en œuvre au sein des établissements et ne peut dépasser 1 % du capital période.

Progression dans la hiérarchie

Concernant les possibilités de progression dans la hiérarchie, 75 % des répondants estiment qu'elles sont insuffisantes alors qu'ils considèrent, quelle que soit leur ancienneté de service, qu'il est important de disposer de possibilités d'évolution de carrière.

Ceci doit être mis en relation avec le fait que la moitié des répondants considèrent être sous-rémunéré.e.s, la progression dans la hiérarchie allant de pair avec l'évolution salariale.

DES CONDITIONS INDIVIDUELLES DE TRAVAIL DÉPLORABLES

Notre second constat vise les conditions individuelles de travail déplorables des enseignants en ce que leur environnement professionnel laisse à désirer et que le métier s'avère être étonnamment visé par la violence.

État des bâtiments scolaires

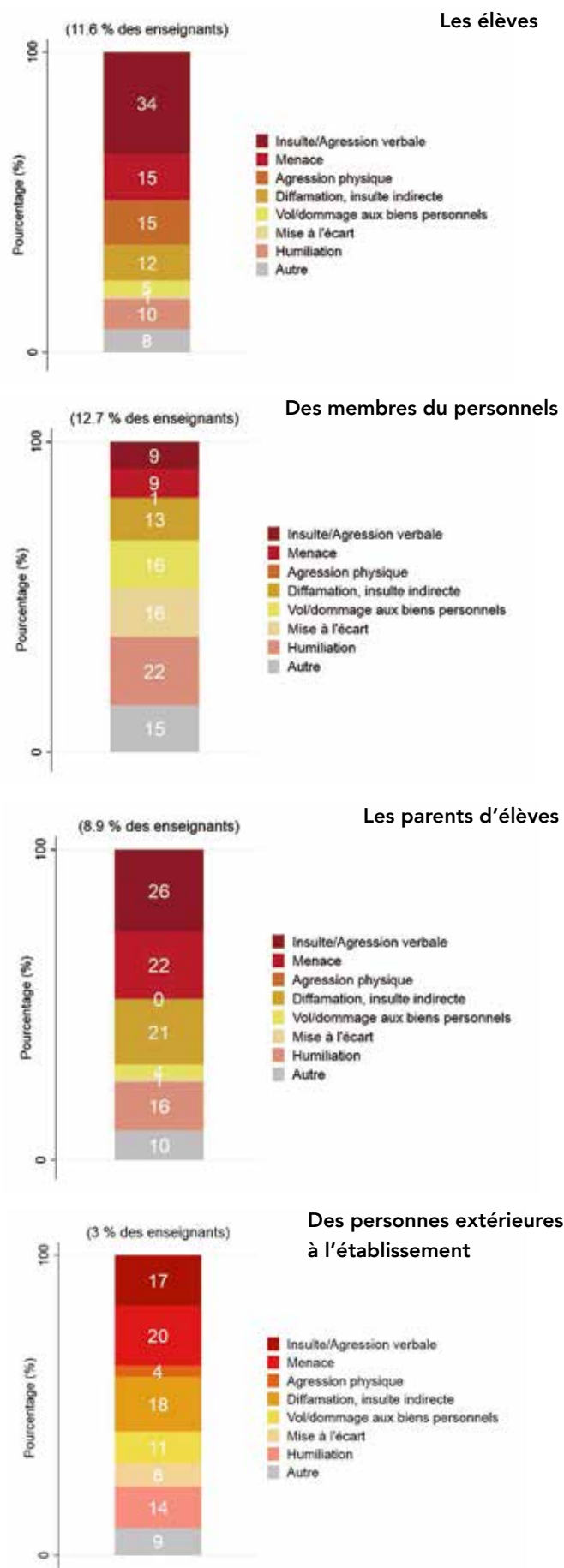
La moitié des répondants sont insatisfaits de leur environnement physique. Ceci n'étonne personne, qui donc n'est-il jamais entré dans une école dont les sanitaires sont endommagés et dont les locaux flirtent avec l'insalubrité ? Garantir un environnement sécurisé, sain et adapté au niveau des bâtiments scolaires est une de nos plus anciennes revendications, elle apparaît d'ailleurs à nouveau dans notre dernier cahier revendicatif.

À ce propos, il convient tout de même de souligner que le ministre des Bâtiments scolaires, Frédéric Daerden, emploie actuellement des subsides européens ainsi qu'une partie des deniers de la FWB à l'entretien des infrastructures. Même si cela demeure loin d'être suffisant au vu de l'ampleur des besoins, nous ne pouvons que le saluer.

Un métier violent ?

En regardant ces diagrammes pour la première fois, nous avons d'abord cru que notre vision était troublée et que nous devions contacter un opticien de toute urgence. Nos yeux ne nous leurraient pourtant pas, il est effarant que 27 % des répondants déclarent avoir été victimes d'une ou plusieurs formes de violence et plus de la moitié en avoir été témoins.

Types de violences subies en fonction des auteurs de la violence¹



1. Baromètre International santé/bien-être du Personnel de l'éducation, RES/FESP-MGEN, 2021. Champs enseignants : Belgique

Comme le montrent les graphiques ci-dessus, les formes de violence sont très variées – nous demanderons à ce que les actes de violence commis par la hiérarchie soient également pris en compte lors de la réédition du baromètre. Par conséquent, nous sommes en droit de nous demander s'il est possible de survivre longtemps dans l'enseignement sans formation para-commando ou sans tenue blindée...

Quelles pourraient être les raisons de cette violence ?

Il nous semble que le fait que notre enseignement soit profondément inégalitaire ne peut en être qu'un facteur explicatif déterminant en ce que le manque criant de mixité sociale au sein de nos écoles mène à la création d'établissements « ghettos » d'un côté et « huppés » de l'autre. Il est démontré que les individus – y compris les élèves – tendent à agir selon les attentes envers leur catégorie sociale (une forme de prophétie autoréalisatrice). Ainsi, nous pouvons dire que les formes de violence physique seraient davantage employées dans les écoles « ghettos » et les formes de violence verbale, dans les écoles « huppées ».

Cette dichotomie est évidemment à nuancer mais il serait malhonnête de dire qu'elle n'est pas ancrée dans la pensée générale de notre société.

La seconde raison que nous percevons est la concurrence institutionnellement instaurée parmi les membres du personnel. Il apparaît que les formes de violence commises par des collègues sont davantage perfides, plus psychologiques (humiliation, mise à l'écart, diffamation) que celles commises par les élèves ou leurs parents. Ce n'est guère étonnant puisque les enseignants sont systématiquement mis en concurrence pour obtenir des heures, progresser dans leur carrière, etc. Il est vrai qu'en nuisant à ses collègues, les chances d'obtenir ce qu'on veut augmentent. Les décideurs politiques semblent en être conscients puisque les réformes liées au Pacte pour un enseignement d'Excellence ont souvent pour objectif d'aboutir à une meilleure coopération entre les enseignants... Méthode à revoir ?

UN MANQUE DE VALORISATION ET UN MAL-ÊTRE PROFOND

Notre troisième constat est que ce baromètre montre la dure réalité de la profession d'enseignant :

- Plus de 90 % des répondants considèrent que la profession est dévalorisée dans la société.
- Plus du quart se déclarent insatisfaits dans l'exercice de la profession.
- Le quart d'entre eux ne recommenceraient pas une carrière dans l'enseignement si le choix était à refaire.
- 75 % considèrent que les avantages de l'enseignement n'en compensent pas les désavantages.

- La quasi-totalité des répondants se disent stressés dans l'exercice du métier.
- Plus de la moitié déclarent ressentir fréquemment des sentiments d'anxiété, de la dépression ou du désespoir.

Ceci est significatif du ressenti des enseignants quant à la dévalorisation de leur métier et de leur mal-être. Ainsi, bien que les enseignants soient attachés à leur métier, ils souffrent de leurs conditions de travail.

UNE PROFESSION QUI PREND LE PAS SUR LA VIE PRIVÉE

Notre quatrième constat est qu'il est difficile d'équilibrer sa vie privée et sa vie professionnelle en étant enseignant. Ceci est dénoncé par plus de la moitié des répondants.

La surcharge de travail de plus en plus importante (travail collaboratif, différenciation des apprentissages, aménagements raisonnables, etc.) – que nous n'avons cessé de dénoncer – à laquelle les agents sont confrontés ne pourrait y être étrangère. D'ailleurs, dans le protocole d'accord sectoriel précédent, nous avons obtenu l'engagement du gouvernement de mener une étude sur le temps de travail des personnels de l'enseignement. Alors que nos camarades flamands disposent déjà des résultats d'une telle étude, nous, nous l'attendons toujours ; le gouvernement actuel ne s'étant engagé qu'à constituer le groupe de travail à cette fin avant le terme de la législature.

LE RÔLE DU SYNDICAT

Bien que nous ignorions dans quelle mesure les répondants sont syndiqués – et encore moins s'ils le sont à la CGSP – il apparaît que plus de la moitié estiment ne pas être soutenus par leur syndicat et que ce dernier ne serait pas suffisamment attentif aux questions de santé. Bien que notre dernier cahier de revendications sectorielles soit fortement axé sur le bien-être des membres des personnels, nous en avons pris bonne note et en tiendrons compte pour la suite.

UNE ARME FACE AU MÉPRIS

« Aaaaah les enseignants... ces pleurnicheurs qui passent leur temps à se lamenter alors qu'ils sont trop payés pour être en congé quasiment toute l'année... »

Nous connaissons tous dans notre entourage quelqu'un tenant de tels propos. Si cela était vrai, pourquoi cette profession « de rêve » serait-elle en pénurie ? Ce baromètre constitue une véritable arme face au mépris témoigné à l'égard des enseignants puisqu'il fait ressortir la difficulté

du métier et confirme le bien-fondé de nos revendications sectorielles :

- une charge de travail raisonnable,
- un équilibre harmonieux entre vie privée et vie professionnelle,
- une diminution du nombre d'élèves par classe,
- une rémunération reflétant la responsabilité inhérente au métier,
- une plus grande attention au bien-être au travail en fournissant un environnement de travail sain et sécurisé ainsi qu'en listant les maladies liées à l'exercice du métier.

Nous vous invitons à prendre connaissance de nos propositions concrètes en consultant le dernier cahier revendicatif que nous avons déposé en front commun syndical en vous rendant sur notre site Web.
(www.cgsp-enseignement.be).

Pour revaloriser le métier et en augmenter l'attractivité, il n'y a pas 36 solutions, il faut améliorer les conditions de travail. Vous pouvez compter sur votre syndicat pour mener ce combat.

CGSP CHRONICLE

Syndicaliste : individu fainéant maîtrisant à la perfection la technique ancestrale de cuisson des saucisses sur un feu de pneus (ou un brasero).

C'est peut-être un peu plus compliqué que ça ?

Scanne ce QR code 😊



TU CONNAIS NOTRE NEWSLETTER ?

Quoi ?! Tu lis Tribune mais pas notre newsletter ? Mais... Sais-tu qu'il s'agit du moyen de communication nous permettant de coller au mieux à l'actualité et de te faire parvenir tout un tas d'informations bien pratiques relatives à ta carrière ? Ne commets plus cette erreur et enlève-nous de tes spams ! Ainsi, grâce à nos conseils, tu n'oublieras plus de joindre ton extrait de casier judiciaire en posant une candidature ! 😊

Si tu n'es pas/plus abonné à notre newsletter, tu peux rectifier le tir et demander à la recevoir via : info@cgsp-enseignement.be.

Oh oui, le secteur a aussi sa page Facebook, ça devrait t'intéresser ! N'hésite pas à liker la page pour garder un œil sur les infos de dernière minute. En plus, on y poste plein d'infos super utiles ! (@CGSPSecteurEnseignement)

À bientôt



LES STATUTS SE CONSTRUISENT PAR LA LUTTE !

L'ancien statut et ses 3 piliers, fleurons des conditions de travail en Belgique, ne se sont pas créés en 1 jour, non ils se sont construits au fil des luttes sociales pendant des décennies.

Petit à petit, il en devient de même pour le nouveau statut...

Les patrons du secteur, prétextant vouloir sauver l'emploi en 2001, dénoncèrent l'ensemble des conventions collectives constituant l'ancien statut existant jusque-là. C'est donc en compressant les salaires de 30 à 40 %, en rabotant la couverture sociale et en décapitant le plan de pension qu'ils mirent sur pied avec la complicité de la **CSC** de l'époque (la **FEG**) et de la **CGSLB**, cet innommable nouveau statut en septembre 2001.

GAZELCO, opposé depuis toujours à ces épouvantables conditions de travail, n'a jamais signé ce statut ! Cependant, forcé de constater l'existence de cette ignominie, **GAZELCO** se mit en quête de vouloir sans cesse améliorer les conditions des travailleurs engagés depuis 2002.

C'est donc ainsi que, depuis 20 ans, les travailleurs « Nouvelles Conditions de Travail » reprirent le chemin des barricades avec **GAZELCO** comme figure de proue afin d'améliorer leurs conditions de travail.

Au fil des différentes programmations sociales et par les grèves de 2008 à travers tout le secteur, certaines avancées ont pu être obtenues.

Et c'est à nouveau par la lutte que certaines entreprises ont aboli le « Performance Management » et ont revu le barème salarial des travailleurs engagés à partir de 2002.

En effet, après 18 mois de négociations fantomatiques, lors du rude automne 2018, les Camarades de **GAZELCO** de la centrale nucléaire de Tihange déposèrent un préavis de grève alors que la majorité des unités nucléaires étaient à l'arrêt et que le pays craignait une pénurie d'approvisionnement en électricité durant l'hiver qui approchait. C'est donc par la contrainte mais aussi par crainte que la direction d'Electrabel dû se plier à convenir de la suppression du PM et de l'instauration d'un nouveau barème pour les nouvelles conditions de travail en Electrabel.

6 mois s'écoulèrent quand les Camarades **GAZELCO** de Direct Energie se mirent au combat et c'est au bout de 2 jours, avec les cadres paniqués aux commandes de la centrale, que la direction capitula et accepta la mise en place d'un nouveau barème créé de toutes pièces par **GAZELCO**.

Quelques mois après, inspirés par les Camarades d'Electrabel et de Direct Energie, les Camarades **GAZELCO** d'Ores Montignies, profitant d'une action en cours dans le cadre d'un préavis sectoriel, choisirent de rester en grève dans le but ultime d'aller chercher, eux aussi, l'abolition du PM et la création d'un nouveau barème.

Quelques jours après ils furent rejoints par les Camarades **GAZELCO** d'autres sites d'Ores, constituant ainsi une lutte à travers toute la Wallonie, et c'est après 14 jours et 14 nuits de lutte que le banc patronal céda et accepta par la force la suppression du système d'évaluation et la mise en place du nouveau barème construit sur mesure toujours par **GAZELCO**.

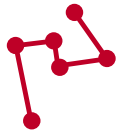
Ce n'est pas plus tard que durant la fin janvier 2022, que les Camarades **GAZELCO** de Sibelga (BNO), forts d'un préavis de grève déposé fin 2021, s'engagèrent eux aussi dans le combat. Le PM étant déjà aboli par convention collective depuis 2019 dans l'entreprise, ils choisirent de revendiquer également les dispositions relatives au « dimanche de garde » obtenues par la lutte en Ores quelques mois plus tôt. C'est après 7 jours et 7 nuits qu'ils remportèrent leur bataille sans aucune concession ni contrepartie.

Même si le chemin est encore long afin que tous les nouveaux statuts du secteur puissent jouir d'une amélioration de leurs conditions salariales, c'est, forts de leur engagement et de leur détermination, que certains ont conquis ces avancées.

Quand les mots ne suffisent pas, le seul syndicalisme qui fonctionne est le syndicalisme de combat !

Celui qui se bat peut perdre, celui qui ne se bat pas, a déjà perdu !

Romain WIJCKMANS
Secrétaire fédéral **GAZELCO**



LA CGSP TBM RECRUTE DE NOUVEAUX DÉLÈGUÉS

Dans notre société moderne, on pourrait penser que les luttes syndicales sont une affaire du passé.

Lorsqu'on arrive dans une entreprise comme le TEC on peut se dire que de nombreux avantages sociaux sont alloués aux travailleurs. Ces acquis sociaux, comme on les appelle, ont été le fruit de négociations, souvent difficiles, parfois même très dures menées par notre organisation syndicale durant ces dernières années.

Le syndicat, grâce au travail et à l'implication de ses délégués est l'acteur principal de ces avancées sociales. Des hommes et des femmes, ont fait le choix de s'impliquer pour défendre les conditions de travail et les intérêts de tous les travailleurs de l'entreprise car le travailleur seul n'est pas sur un pied d'égalité face à son employeur. Le syndicat est là pour apporter son aide et son soutien dans les difficultés rencontrées au quotidien.

La CGSP négocie avec force et conviction : les salaires, les statuts, les horaires, les régimes de prépension, l'organisation du travail, les conditions de sécurité, d'hygiène etc.

Dans les dépôts, les délégués sont à l'écoute des problèmes, ils veillent au respect des droits des agents, ils sont là pour porter les revendications et faire en sorte d'améliorer le bien-être au travail. Ils sont disponibles, attentifs aux demandes des affiliés. Ils interviennent auprès de la hiérarchie et de la direction pour trouver des solutions et répondre aux nombreuses attentes quotidiennes. La plus

belle satisfaction d'un délégué c'est de rendre service. Son rôle est plus qu'important, il est primordial ; sans lui, le travailleur serait livré à lui-même face aux exigences de l'employeur. Il faut être conscients que tous les délégués sont des acteurs essentiels dans l'entreprise car ils s'investissent pour améliorer la vie de leurs collègues.

De nouveaux défis s'annoncent dans les prochaines années, il faut rester attentifs, ne rien lâcher. Pour réussir et rester forts nous avons besoin d'une délégation aux personnalités différentes, des jeunes, des moins jeunes, des hommes, des femmes, des orateurs, des négociateurs, des calmes, des pondérés... Les nouveaux délégués seront formés et pourront intégrer une équipe dynamique et volontaire, ils pourront connaître l'envers du décor et participer au changement qui nous attend.

La CGSP sera toujours aux côtés des travailleurs et pour cela elle a besoin de personnes volontaires et déterminées. Si tu veux nous rejoindre, tu peux t'adresser à ton délégué de terrain, il saura répondre à tes questions et te donner toutes les informations nécessaires dont tu auras besoin.

ENSEMBLE ON EST PLUS FORTS,
VIENS NOUS REJOINDRE !

Dona BALBO
Secrétaire fédérale CGSP/TBM



Les Services Publics
plus que jamais
à vos cotés



PROXIMUS

APERÇU DES COMMISSIONS PARITAIRES DE NOVEMBRE ET DÉCEMBRE 2021 AINSI QUE JANVIER 2022

Voici un bref résumé des derniers dossiers approuvés en Commission paritaire

La borne de recharge pour les véhicules électriques

Dans un contexte de verdissement des véhicules de société, il est désormais possible de faire installer une borne de recharge pour un véhicule électrique à des conditions intéressantes pour les travailleurs qui ont choisi un véhicule « full électrique ». Ne sont pas inclus les véhicules hybrides rechargeables (aussi appelés PHEV) qui émettent du CO₂.

Ce dossier définit les modalités d'installation, de paiement (déduit du forfait de mobilité) et d'amortissement de cette borne de recharge électrique.

Nouvel assureur couverture décès

Il existe trois plans décès chez Proximus : Plan Proximus, et Plan Belgacom Mobile pour niveaux 2A, 3 et 4 et Plan Telindus niveaux 2A, 3 et 4.

Depuis le 1^{er} mai 2021, le plan décès est géré dans le fonds de pension Proximus qui réassure 100 % du risque par l'intermédiaire d'un réassureur (Mapfre) et en collaboration avec Conac comme partenaire administratif. Les trois plans décès ont été adaptés au sein de la Commission paritaire pour prendre en compte ces changements.

Il n'y a aucun changement du capital décès assuré.

Demande d'heures supplémentaires pour surcroît extraordinaire de travail pour CUO/BCR

Les travailleurs du service « BCR » sont responsables de vérifier si, par exemple, une commande commerciale est légitimement valable (est-ce bien le ou la titulaire qui effectue la demande ? L'adresse de livraison est-elle réelle ?). L'objectif est d'éviter, voire même d'annuler des commandes potentiellement frauduleuses, qui peuvent augmenter lors des promotions de fin d'année, car certaines offres commerciales permettent d'obtenir des appareils (smartphones, consoles, téléviseurs, etc.). Ce dossier résultait d'un accord de principe permettant de réaliser des heures supplémentaires, mais il n'y a pas eu besoin de faire appel à des volontaires.

Déménagement des travailleurs du bâtiment de Saint-Vith vers un nouveau bâtiment

De concert avec les travailleurs du bâtiment de Saint-Vith, une solution a été trouvée pour que ceux-ci déménagent dans un bâtiment plus adapté en termes de taille, sécurité, d'entretien, etc.

Ce déménagement a bénéficié d'une attention particulière, appréciée et méritée, par la communauté germanophone.

Ce déménagement aura lieu à partir de janvier 2023.

Demande d'heures supplémentaires pour surcroît extraordinaire de travail pour CUO/OST (11 et/ou 18 décembre)

Sur base volontaire, les techniciens de la Wallonie (Area 4 et Area 5) et de Bruxelles (Area 3) ont eu la possibilité de travailler un ou deux samedis en heures supplémentaires les 11 et/ou 18 décembre.

La nécessité de faire appel à des volontaires pour ces deux samedis était motivée notamment par les promotions commerciales de fin d'années (déjà évoquées pour le dossier CUO/BCR) qui augmentent le nombre d'interventions de nos techniciens et par l'engagement envers les clients qui ont choisi Proximus comme fournisseur et qui espèrent être « connectés » avant les fêtes de fin d'année.

Assimilation du chômage temporaire dans le cadre de la crise du Coronavirus à du service presté pour le calcul de la pension complémentaire

Les travailleurs contractuels ayant été en chômage temporaire dans le cadre de la crise du Coronavirus verront cette période de chômage temporaire assimilée à du service presté pour le calcul de la pension complémentaire.

Les règlements des plans de pension complémentaire Proximus 2013 et Belgacom Mobile 2013 ont été adaptés en ce sens.

Adaptation de la structure chez CUO/LOG : fusion de OI DC et LSP

Depuis le 1^{er} février 2022, les équipes OI DC, qui gèrent le matériel reliant les clients à la rue, et les équipes LSP, qui

gèrent le matériel reliant les clients à leur domicile, ont été fusionnées au sein d'une seule équipe « OI DC & LSP ».

Cela permet une harmonisation des procédures de travail et une diversité des connaissances pour les travailleurs de ces équipes. Il est à noter que 4 positions ont été ouvertes à la suite de cette fusion : trois à Bruxelles et une à Flawinne.

Approbation de la Convention collective 2021-2022

Cette Convention collective de travail portant sur les années 2021 et 2022 a été négociée en un temps record. Qu'à cela ne tienne, elle regorge de mesures favorables pour les travailleurs, allant de l'amélioration du pouvoir d'achat

(échochèques, chèque-cadeau pour le personnel de terrain, frais de représentations pour certains travailleurs, etc.) à un pas supplémentaire en terme de bien-être (interruptions de carrière plus flexibles, augmentation de l'intervention sur les prothèses) en passant par certaines mesures socialement plus justes (alignement de la couverture décès des employés statutaires et contractuels, allocation pour les jointeurs qui vise à éliminer la perte salariale en cas de promotion vers le niveau 2A lorsque leur ancienneté est inférieure à 5 ans). La garantie d'emploi est également un élément majeur faisant partie de cette convention collective.

Cette CCT a été acceptée à l'unanimité en Commission paritaire du 22 décembre 2021.

Valentin COLAMEO

IBPT

COMITÉ DE CONCERTATION DU 20 DÉCEMBRE : AVANTAGE DE TOUTE NATURE (OU ATN) ET FACTURATION PARTAGÉE, RÉVISION DES EXAMENS DE PROMOTION ET DE RECRUTEMENT POUR LE POSTE DE CHEF DE SECTION TECHNIQUE

Dans la *Tribune* précédente, il était fait mention de la nécessité pour l'IBPT d'appliquer un Avantage de Toute Nature (ATN) sur des éléments professionnels tels que le PC, la tablette, le téléphone mobile, etc. ce pour être conforme aux recommandations de l'Administration fiscale.

Lors du Comité de concertation du 20 décembre, une clarification a été faite sur les avantages qui seraient soumis à cet « ATN ». Seuls les PC et les tablettes feront l'objet d'une taxation au titre d'avantage de toute nature, pour des montants respectifs de 6 € et 3 € brut/mois.

Concernant le téléphone mobile et l'abonnement mobile, une solution a été trouvée via la facturation partagée (ou « split billing »). Cette facturation partagée permet au travailleur d'être facturé de ses consommations téléphoniques privées éventuelles, ce qui lui évite d'être soumis à la taxation pour avantage de toute nature.

Il est important de préciser que le pack Télécom – montant dont bénéficient les travailleurs de l'IBPT – sera revu à la hausse, l'accord de l'Inspection des finances ayant été obtenu.

Les examens de promotion et de recrutement pour le poste de chef de section technique n'ont pas eu le résultat escompté en 2021. De nouveaux exercices de promotion interne et de recrutement externe auront lieu en 2022 ; ceux-ci seront cette fois un peu moins difficiles afin d'augmenter les chances des candidats potentiels.

Comité de Secteur VIII du 14 janvier 2022 : modification du statut administratif et pécuniaire après accords de l'Inspecteur-général des Finances, de Madame la Ministre de la Fonction publique et de Madame la Secrétaire d'État au Budget.

Les organisations syndicales ont signé le protocole d'accord concernant le projet d'Arrêté royal modifiant certaines dispositions des statuts du personnel de l'Institut belge des services postaux et des télécommunications. Parmi les modifications, on peut dénoter :

- un rapprochement entre les carrières administrative et pécuniaire applicables aux membres du personnel statutaire et aux membres du personnel contractuel ;
- la réduction de la durée de validité des réserves de recru-

tement (une année au lieu de trois) mais avec toutefois trois possibilités de prolongation ;

- l'introduction de la possibilité de recruter du personnel contractuel sous contrat à durée indéterminée lorsque ce personnel a acquis une expérience utile dans un organisme dont a fait partie l'IBPT ;
- l'insertion d'une période d'essai (d'un an en principe) pour les emplois de promotion ;
- quelques adaptations dans la procédure d'évaluation ;
- quelques adaptations dans les procédures et modalités relatives à la formation continue des membres du personnel ;
- la modification du délai de préavis (3 mois au lieu de 30 jours) en cas de démission volontaire ;

- quelques adaptations dans les règles d'octroi et d'exercice des fonctions supérieures ;
- la limitation du délai accordé pour faire valoir son ancienneté pécuniaire utile ;
- quelques précisions relativement aux régimes d'indemnisation pour les frais de séjour.

Les prochaines étapes sont la demande d'avis à la section législation du Conseil d'État, puis la signature par le Roi, et enfin la publication au Moniteur belge.

Valentin COLAMEO

BAC

OCTROI DE LA PRIME CORONA ET REVALORISATION DU BUDGET MÉRITE

À la fin de l'année dernière, la CGSP accompagnée du front commun syndical, est parvenue à conclure un accord avec la direction de Brussels Airport Company concernant l'octroi d'une prime Corona et du budget Mérite.

Les travailleurs avaient manifesté leur mécontentement concernant les investissements, non essentiels, réalisés dans la filiale de Skeyes - Skeydrone - ce qui a mis la pression sur la direction afin qu'elle fasse un investissement essentiel, c'est-à-dire récompenser les travailleurs pour leurs efforts pendant la pandémie.

Une prime corona a été attribuée sous la forme de chèques-consommation d'une valeur maximale de 500 € pour les travailleurs à temps plein (avec un prorata pour l'emploi à temps partiel) tandis que le budget Mérite (évaluation en avril) a été porté à 1 %.

Au niveau sectoriel, les organisations syndicales se sont engagées à négocier une série de revendications qualitatives, notamment concernant les fins de carrière.

Valentin COLAMEO

SKEYES

RÉSUMÉ DES DEUX COMMISSIONS PARITAIRES DU 10/12/2021 ET DU 20/12/2021

Le mois de décembre a été synonyme d'accords sociaux chez Skeyes, notamment l'obtention d'une prime Corona d'une valeur maximale de 500 €, une prime forfaitaire de télétravail portée à 50 € (tant pour le télétravail structurel que le télétravail « Corona ») l'approbation de l'Avantage collectif non-récurrent d'un montant maximum de 2 200 €

à condition que l'objectif d'écoresponsabilité soit atteint, en l'occurrence une réduction d'au moins 15 % du nombre de pages de papier imprimées pour le premier trimestre de 2022, comparé au premier trimestre de 2020.

Valentin COLAMEO

10h30 : accueil, café.

11h00 : meeting sous la présidence de Jonathan Hubert, Président FGTB Namur

ORATEURS :

Joëlle Tyssaen, Secrétaire régionale intersectorielle CGSP Namur,
Thierry Bodson, Secrétaire général FGTB
Patrick Lebrun, Secrétaire général IRW-CGSP,
Laurent D'Altoe, Secrétaire régional interprofessionnel FGTB Namur.

12h00 : barbecue (10 € adulte-6 € enfant), pain-saucisse. (3 €)

14h00 : ambiance musicale et animations – DJ'Tof

21h00 : clôture des festivités.

Réservations obligatoires avant le 22 avril par :

Mail : 1mai.namur@cgsp.be ou 081/72 91 11.

Versement sur BE63 6363 8274 0408 ;

communication : « nom + prénom + nombre de barbecues adultes/enfants (avec ou sans porc) ou pains-saucisse – 1er mai 2022 ».

NAMUR FESTIVITÉS du 1^{er} Mai



Les Services Publics plus que jamais à vos côtés



Membre de WeMedia