

# TRIBUNE



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

SEPTEMBRE 2018

**CGSP**

FGTB Services Publics  
Ensemble, on est plus forts

73<sup>e</sup> année - n°3 - septembre 2018 (trimestriel) dépôt CHARLEROI X | P402047 | retour : CGSP place Fontainas, 9/11 1000 Bruxelles



## L'ENSEIGNEMENT OFFICIEL, L'ÉCOLE DE TOUS POUR TOUS !

SECTEURS P. 18 à 39

ACTUALITÉS P. 40

*Nul ne peut être soumis à la torture  
ni à des peines ou traitements  
inhumains ou dégradants.* Art.3 CEDH



ÉDITO P. 3  
LE POIDS DES MOTS...



DOSSIER P. 4  
RÉFUGIÉS



CONGRÈS P. 9 - 12  
CGSP & IW FGFB

## SOMMAIRE ■■■

- 3 ÉDITO**  
Le poids des mots...
- 4 DOSSIER**
  - 4 / Réfugiés – Baisse de régime
  - 6 / Réfugiés – Interview de Mehdi Kassou
  - 7 / Réfugiés – Interview d’Alexis Deswaef
- 8 NOS DROIT**  
Ai-je le droit d’héberger un réfugié ?
- 9 CONGRÈS**
  - 9 / La CGSP fédérale en congrès idéologique
  - 11 / Congrès statutaire de la FGTB Wallonne
- 13 LIBERTÉS SYNDICALES**  
Syndicalistes, pas criminels !
- 14 APE**  
Réforme APE – « Vite » et « bien » ne font pas bon ménage !
- 16 IRB**  
Élections communales, la CGSP-Bruxelles veut des élus qui s’engagent !
- 18 ADMI** / [www.cgsp-admi.be](http://www.cgsp-admi.be)
  - 18 / Il faut que tout change pour que rien ne change
  - 20 / Convention sectorielle – Comité de Secteur XVII
- 21 AMIO** / [www.cgsp-amio.be](http://www.cgsp-amio.be) ou [www.cgsp-ministeres.be](http://www.cgsp-ministeres.be)
  - 21 / Nouveau management public et restrictions budgétaires
  - 22 / Secteur XVII – Convention sectorielle
  - 23 / Secteur XVII – Aide à la Jeunesse
- 25 CHEMINOTS** / Site : [www.cgsp-cheminots.be](http://www.cgsp-cheminots.be)
  - 24 / Au revoir Président !
  - 25 / Élections sociales
  - 25 / Namur – Assemblées générales
  - 26 / Compte-rendu concis de la réunion du 4 juillet 2018
- 28 ENSEIGNEMENT** / [www.cgsp-enseignement.be](http://www.cgsp-enseignement.be)
  - 28 / Quel pacte ?
  - 29 / Plans de pilotage : la grande désillusion
  - 30 / Étudiants bénéficiant de l’aide du CPAS :  
une augmentation, des différences
  - 33 / 25<sup>e</sup> Salon EDUC - octobre 2018
- 34 GAZELCO** / [www.cgsp-gazelco.be](http://www.cgsp-gazelco.be)
  - 34 / AssurPharma – Le digital pour vos soins de santé
- 35 POSTE** / [www.cgspposte.be](http://www.cgspposte.be)
  - 35 / Pénibilité du métier de facteur
- 35 TBM**
  - 35 / Charleroi – Calendrier des assemblées générales
- 36 TÉLÉCOM AVIATION**
  - 36 / Proximus – Formation pour nouveaux recrutés dans un environnement Télécom très instable
  - 37 / Belgocontrol – Belgocontrol, bientôt entreprise autonome de droit public
  - 38 / IBPT – Réforme des statuts administratifs et pécuniaire à l’institut
- 40 ACTUALITÉS**  
Dans nos régionales : Charleroi - Mons  
Rencontres d’été du CADTM



REJOIGNEZ-NOUS SUR :  
[www.irwcgsp.be](http://www.irwcgsp.be)



## LE POIDS DES MOTS...

Les vacances d'été furent, une nouvelle fois, l'occasion pour la majorité fédérale de montrer son enthousiasme à la poursuite de la destruction de notre modèle social.



Remise en cause des congés de maladie des fonctionnaires, réforme des allocations de chômage au détriment des chômeurs de longue durée, modification de la réglementation en matière de pension pour inaptitude physique, poursuite des expulsions de réfugiés, emprisonnement d'enfants en centre fermé, attaques contre les syndicats et les mutuelles...

Face à cela, il nous faut constater que nous sommes en train de vivre un changement de système politique qui glisse, de plus en plus, vers un régime autoritaire.



En effet, depuis 2015, ce gouvernement nie la négociation sociale. Dans le même temps, il traite de menteurs les syndicalistes qui le contredisent, il dénigre la Convention européenne des Droits de l'Homme, il passe outre les conventions internationales s'opposant à l'enfermement des enfants, il menace le monde académique, méprise le Centre d'action laïque, la plateforme d'aide aux réfugiés, la Ligue des droits humains...

Or, la démocratie ce n'est pas, comme certains aiment à le laisser croire, l'accord unanime, la passion fusionnelle ou le consensus. La démocratie ce n'est pas une majorité qui décide et demande à la minorité de se taire. Au contraire, la démocratie c'est la reconnaissance du désaccord, de l'opposition, de la différence. La démocratie c'est, d'abord et avant tout, l'exercice de l'humilité par la reconnaissance que d'autres peuvent penser autrement et ont le droit et le devoir de le faire savoir.

La seule limite étant de ne pas tolérer l'intolérable, le racisme, la haine, ... À cet égard, le MR, qui, à l'image de ces trois petits singes, ne voit rien, n'entend rien et ne dit rien face aux déclarations et politiques extrémistes de la N-VA n'est plus, pour l'heure, un parti tolérable.

Et ce ne sont pas les agitations de GL Bouchez voulant faire sanctionner l'usage « abusif » de mots comme « fasciste » ou « nazi » qui y changeront quoi que ce soit. Bien au contraire !

Bien sûr, il est de notre responsabilité de ne pas utiliser les mots à tort et à travers car c'est avec eux que nous pensons et donc que nous construisons notre action. Utiliser un terme impropre c'est prendre le risque de se tromper sur la réalité des choses.

Cependant, ce ne sont pas les mots qui doivent disparaître, mais ces idées nauséabondes, ceux qui les véhiculent et ceux qui les laissent se propager. S'attaquer aux mots, c'est vouloir nous priver des moyens de penser le monde qui nous entoure, c'est nous priver de concepts permettant de penser le glissement de régime opéré dans notre pays depuis près de quatre ans.

Alors, soyons clair, ce gouvernement n'est pas fasciste et pas encore vraiment autoritaire, mais il tolère en son sein des personnalités qui le sont. Camus disait que le mépris en politique prépare et instaure le fascisme. Par son attitude, par le renversement des valeurs qu'il prône, par le mépris qu'il affiche pour ceux qui s'opposent à lui, par son autoritarisme et par sa banalisation de la haine et du rejet de l'autre, ce gouvernement est dangereux non seulement pour les réfugiés, pour les femmes ou pour les travailleurs mais également pour la Démocratie.

Nous avons, pour de multiples raisons, été incapables de le faire chuter. Ce constat d'échec, plutôt que de nous démoraliser, doit, au contraire nous inciter à poursuivre notre opposition, à lui rendre sa vigueur et à profiter des échéances électorales pour dire : « plus jamais cela » ! Cela commencera dès le mois d'octobre !

**Patrick Lebrun**  
Secrétaire général de l'IRW-CGSP

**Laurent Pirnay**  
Secrétaire général adjoint de l'IRW-CGSP

## BAISSE DE RÉGIME

*En Belgique, l'air est devenu malsain ! À l'instar des États-Unis et de l'Europe tout entière maintenant, la question des réfugiés est devenue la pierre d'achoppement de toutes les conventions, constitutions, lois et règles que nous nous étions données pour affirmer la démocratie et la prévalence des Droits de l'Homme. Elle est devenue aussi la pierre angulaire d'un système politique austéritaire, le néolibéralisme, basé à la fois sur l'austérité et l'autoritarisme. Quelque chose a changé, comme un basculement de régime, une perte des repères démocratiques.*



Ce changement de signe est tout entier dans une des dernières déclarations de Théo Francken : « *Nous devons trouver une manière de contourner l'article 3 de la Convention européenne des Droits de l'Homme. Et la jurisprudence doit s'y adapter.* » Que dit cet article 3 ? « *Nul ne peut être soumis à la torture ni à des peines ou traitements inhumains ou dégradants* ».

De scandales sans fin aux recadrages sans portée, nous nous retrouvons désormais avec un gouvernement qui légitime la torture, la traque - à mort - des réfugiés, l'enfermement de mineurs, l'arrestation de journalistes, la collaboration avec des dictatures...

### DÉRIVE AUTORITAIRE

À quoi peut bien correspondre une politique « ferme et humaine » quand elle n'est pas conforme aux droits humains, sinon à une politique fermée ? Le repli sur soi et le délire d'une soi-disant « invasion » consacrent la dérive autoritaire d'un gouvernement qui se targue par ailleurs, dans une fuite en avant suicidaire, de museler les contre-pouvoirs qui le dénoncent. Les décisions de justice sont bafouées, l'opposition parlementaire est dénigrée, les universitaires sont méprisés, les recteurs menacés, les ONG sont raillées et, signe qui ne trompe pas, les syndicats sont criminalisés. En imposant le service minimum et en poursuivant et condamnant des délégués syndicaux pour des faits de grève, ce sont, une fois encore, nos droits fondamentaux qui sont attaqués. Avec l'humoriste Edgar Szoc, nous pourrions dire que si « *Charles Quint avait un empire sur lequel le soleil ne se couchait jamais, Charles Michel lui a un gouvernement sur lequel le soleil jamais ne se lève* »...

### DES BOUCS ÉMISSAIRES POUR FAIRE DIVERSION

On prévoit que le nombre d'arrivées en Europe par la Méditerranée en 2018 se situera aux alentours de 80 à 90 000 personnes. Soit douze fois moins qu'en 2015 ! Parler de « grand remplacement » ou d'invasion n'est pas seulement un mensonge, c'est une manœuvre de diversion ! Il n'y a pas de crise migratoire, mais bien une crise politique, notamment européenne. Les politiques d'austérité dégradent sérieusement les conditions de vie de millions d'Européens, notamment dans le sud et l'est de l'UE. Ce n'est pas un hasard si ce sont les pays où ont surgi les premiers gouvernements populistes ouvertement xénophobes.

Au lieu de lutter efficacement contre la spéculation, contrôler la finance, supprimer les paradis fiscaux, lutter contre la fraude fiscale, taxer les opérations financières, les politiques d'austérité mettent l'accent sur la réduction drastique des dépenses ; ce qui conduit à des réductions des financements pour les services publics, la santé et l'éducation publiques, l'aide et les prestations sociales mais aussi l'investissement public. Les institutions européennes préconisent (et dans certains cas imposent) une augmentation de la flexibilité des marchés de travail, le gel et/ou les baisses des salaires, les coupes dans les pensions et l'augmentation de l'âge de la retraite, des mesures pour faciliter les licenciements et pour limiter les allocations de chômage.

C'est tout cela que cache l'acharnement à désigner à la vindicte populiste tous ces êtres humains qui fuient la guerre et les persécutions dans leurs pays.

Ainsi que le dit le Centre d'action laïque, « cette crise n'est pas le fait des migrants dont le nombre a rarement été aussi bas. Elle résulte du décalage croissant entre les valeurs proclamées de l'Union européenne et les politiques menées<sup>1</sup>. »

### SOMMES-NOUS ENVAHIS ?

La proportion de migrants parmi la population mondiale reste assez stable dans le temps, autour de 3%. Le nombre de personnes qui fuient la guerre, les persécutions et les violations des droits de l'Homme est, quant à lui, particulièrement élevé ces dernières années. En 2016, 25,3 millions de personnes étaient déplacées de force en dehors des frontières de leur pays. Des chiffres records liés aux nombreux conflits qui secouent la planète. Aujourd'hui, ce chiffre est à la baisse. Mais 84 % de ces réfugiés se trouvent dans des pays en développement. De quoi relativiser le nombre de demandeurs d'asile arrivés dans l'Union européenne (1 204 275) et en Belgique (14 250) la même année. Une goutte d'eau dans l'océan, quand on sait que l'UE compte plus de 511 millions d'habitants, et la Belgique plus de 11 millions... Rappelons également que, selon Amnesty, la Belgique ne remplit pas ses engagements : près de 600 personnes ont été réinstallées depuis septembre 2015 sur un engagement total de 1 100 et seules 206 personnes ont été relocalisées sur un engagement d'un peu plus de 3 700<sup>2</sup>...

La dernière brochure d'information du Ciré<sup>3</sup> le démontre explicitement : « L'"invasion" de l'Europe par les migrants est une illusion, renforcée par les discours politiques, les dispositifs sophistiqués de fermeture et de surveillance des frontières, ainsi que les milliards d'euros qui y sont consacrés. L'Europe serait-elle menacée pour se barricader ainsi ? La réponse est non, mais des intérêts électoraux et économiques poussent certains dirigeants européens à le laisser croire. Ceci n'est pas sans conséquences : ces politiques poussent les migrants à emprunter des routes toujours plus dangereuses et à risquer leur vie pour rejoindre l'Europe. C'est ainsi que des images de naufrages et de files interminables apparaissent sur nos écrans, renforçant encore la crainte de l'invasion. »



### QU'EST-CE QUE CELA DIT DE NOUS ?

La vraie question à se poser est : si on ne les accueille pas, qu'est-ce que cela dit de nous ? Dans quelle société voulons-nous vivre ? « La réponse est à la fois éthique, politique et juridique. Éthique parce qu'elle fait appel à des valeurs fondamentales comme l'hospitalité, la solidarité et l'assistance. Politique parce qu'elle implique de choisir de voir l'immigration comme une opportunité et non comme un problème. Et juridique dans le cas des réfugiés, qui sont protégés par la réglementation européenne et la Convention de Genève de 1951<sup>4</sup>. »

On le sait désormais : face au caractère inéluctable des migrations, la seule façon de les gérer au mieux, de lutter contre les réseaux de passeurs et d'empêcher les dangers mortels de l'exil est d'ouvrir des voies légales d'accès au territoire européen. C'est la politique de fermeture de l'UE qui constitue un échec. Non seulement elle n'a pas arrêté les flux migratoires, mais elle s'est en plus révélée inhumaine. Elle a causé la mort de milliers de personnes, a permis le retour de l'esclavage et fait le lit des politiciens xénophobes.



1. Communiqué du 28 juin 2018 : <https://www.laicite.be/sommet-europeen-centre-daction-laique-appelle-a-sursaut-democratique/>  
 2. [https://www.amnesty.be/IMG/pdf/livret\\_10pre\\_juge\\_s\\_n\\_importequoi\\_4web.pdf](https://www.amnesty.be/IMG/pdf/livret_10pre_juge_s_n_importequoi_4web.pdf)  
 3. <https://www.cire.be/sensibilisation/outils-pedagogiques/refugies-etrange-petit-guide-anti-prejuges-edition-2018>  
 4. Idem

*Dans le cadre de ce dossier sur les réfugiés, l'IRW-CGSP a décidé de donner la parole à deux acteurs emblématiques de l'accueil des réfugiés en Belgique.*

*Le premier, Mehdi Kassou, est l'un des fondateurs de la Plateforme citoyenne de soutien aux réfugiés, une association qui trouve des hébergements citoyens aux migrants.*

*Le second est Alexis Deswaef, avocat et président pendant 6 ans de la Ligue des Droits de l'Homme devenue depuis peu la Ligue des Droits humains.*

*L'intégralité de leurs interviews est disponible sur les sites Internet et Facebook de l'Interrégionale wallonne de la CGSP.*

## MEHDI KASSOU : « L'ÉTAT DE DROIT SE DOIT D'ÊTRE GÉNÉREUX »

### 1. Comment est née la Plateforme citoyenne ?

La Plateforme est née il y a 3 ans, ici au Parc Maximilien, en face de l'Office des Étrangers qui n'arrivait pas à gérer toutes les demandes d'asile. Les gens ont commencé à dormir sur le trottoir. Des citoyens se sont mobilisés pour apporter à manger, des vêtements, une aide médicale et juridique. En l'absence de réponse des autorités, on a monté un camp avec jusqu'à 1 000 tentes. Un mois plus tard, on a choisi de pérenniser une série des activités du parc, dont l'hébergement, l'accompagnement social et administratif.



droit. Notre réponse est au contraire qu'un État de droit se doit d'être généreux !

La « fermeté » se traduit par de la répression et des arrestations policières. Beaucoup d'argent est consenti à ce seul aspect répressif et aux opérations de police de grande envergure, dont nous sommes d'ailleurs très souvent prévenus...

Par contre, la partie « humaine », nous demandons toujours à la voir...

### 2. Aujourd'hui, la mobilisation ne faiblit pas, bien au contraire. Combien de citoyens rassemblez-vous et combien de réfugiés aidez-vous ?

On peut estimer à 70 000 les personnes qui nous suivent et réagissent très rapidement sur les réseaux sociaux. Chaque activité a son groupe Facebook, ça va de 2 000 à 42 000 rien que sur celui de l'hébergement ! Plus de 5 000 familles hébergent au moins une fois par mois. Ça représente beaucoup de monde !

Nous en sommes à plus de 110 000 nuitées offertes. Quotidiennement, on héberge environ 500 personnes depuis le mois de décembre.

### 3. Finalement, vous faites le travail que ne fait pas le gouvernement !

C'est la raison de notre présence ! Nous sommes là pour répondre à des besoins principalement créés par l'absence de réponse structurelle et de prise en compte des conséquences de la politique migratoire menée par le gouvernement actuel.

### 4. Vous en pensez quoi de cette politique migratoire ? Le gouvernement parle de politique « ferme et humaine ». Comment le vivez-vous de l'intérieur ?

« Ferme et humain » est un slogan marketing. Ça voudrait dire, comme le défend le Premier ministre, que la générosité ne peut pas prendre le pas sur un État de

### 5. Quelles sont vos revendications ?

Elles sont simples ! Appliquer concrètement ce fameux aspect « humain ». Nous demandons depuis un an, avec Médecins du Monde et le Ciré, l'ouverture d'un centre d'accueil et d'orientation.

C'est ce que nous avons mis en œuvre avec la création du « hub » humanitaire et l'hébergement à la Porte d'Ulysse<sup>1</sup>. L'idée est d'une part d'offrir des services, des consultations juridiques, médicales, psychologiques et d'autre part, faire un état des lieux de la situation de chaque réfugié, leur offrir un délai de réflexion, un lieu où s'informer complètement.

Nous revendiquons également le respect de la dignité humaine. Beaucoup de personnes n'ont comme possibilité d'existence dans le cadre légal actuel que de devenir des sans-papiers. Ils vivent dans l'ombre, ont peur de prendre les transports en commun, ont des difficultés à scolariser leurs enfants... Aujourd'hui en

Belgique on parle de 180 000 personnes sans papiers. C'est une forme de déni de réalité que de ne pas les prendre en charge.

### 6. Comment faire pour vous rejoindre ?

Le plus simplement du monde via notre page Facebook Hébergement Plateforme citoyenne. Toute l'info y est, de même que sur notre site Web.

<https://www.facebook.com/groups/140794776533345/>

<https://www.bxlrefugees.be/my-front-page/onhaal-vluchtelingen-thuis/>

1. La Porte d'Ulysse est un centre d'hébergement de plus de 300 lits pour les migrants et les sans-abris, soutenu par la Région bruxelloise.

**Il n'y a pas de crise des migrants mais clairement une crise de l'accueil due à la volonté politique de ne pas accueillir les réfugiés.**

## ALEXIS DESWAEF :

### « IL FAUT DES ROUTES MIGRATOIRES SÛRES ET LÉGALES »

#### 1. Qu'est-ce qui a changé pendant les 6 années de votre présidence de la LDH ?

À la sortie de mon dernier mandat, j'ai pointé trois défis auxquels notre société est confrontée : le dossier migratoire, la lutte contre le terrorisme et les droits économiques et sociaux avec une pauvreté qui continue à progresser. Nous avons régressé dans ces 3 domaines !

Le gouvernement n'apporte pas de solutions. Il joue sur les inquiétudes et les peurs, les amplifie et prétend ensuite vouloir protéger les citoyens. Ce constat est très inquiétant et, à tous les niveaux, on a rogné les droits et libertés des citoyens en présentant cela comme s'il n'y avait pas d'alternatives aux mesures que ce gouvernement se dit obligé de prendre. C'est cela le populisme !

#### 2. Le gouvernement qualifie sa politique migratoire de « ferme mais humaine ». Êtes-vous d'accord avec cette définition ?

C'est un vieux slogan déjà utilisé par Maggie De Block dans le gouvernement Di Rupo et qui sert à endormir les citoyens. Face à l'inquiétude des citoyens devant le phénomène migratoire, le gouvernement affirme être dur avec ceux qui abusent de notre hospitalité mais humain avec ceux qui ont vraiment besoin de notre protection. Mais c'est un mensonge ! Sur le terrain, on ne voit que la fermeté, jamais l'humanité ! On assimile dans le langage illégal et criminel ! On criminalise et déshumanise l'étranger, l'Autre qui devient responsable de tous nos maux.

Je pourrais vous donner de nombreux exemples de cette politique inhumaine, dont l'enfermement des enfants dans les centres fermés dont on bafoue les droits les plus élémentaires.

Plutôt que d'expulser et de criminaliser, il faudrait au contraire envisager la régularisation pour raisons humanitaires de ces familles avec enfants.

#### 3. Francken veut fermer les frontières et empêcher les réfugiés d'atteindre l'UE. Ces flux migratoires sont-ils réellement un danger pour l'Europe ?

Il faut relativiser ces flux migratoires ! L'afflux massif a surtout lieu dans les pays voisins à ceux que les gens ont fuis. Seule une infime partie arrive en Europe. Depuis plus de 30 ans, on ferme de plus en plus les frontières et cela

n'empêche pas les migrations. Par contre, cela augmente le business des passeurs et des trafiquants, justement ceux que le Premier ministre affirme vouloir combattre !



Alexis Deswaef

La meilleure méthode pour envisager d'enrayer le phénomène naturel des migrations est d'abord d'agir sur les causes de celles-ci. Ces causes sont d'abord d'origine géopolitique : les guerres, la répression, les dictatures, les inégalités, la pauvreté dans lesquelles l'Europe a très certainement sa part de responsabilités. Ensuite, il nous faut surtout des routes sûres et légales pour empêcher que les gens prennent des risques inconsidérés, se noient, meurent ou subissent des violences.

Theo Francken voudrait contourner la Convention européenne des Droits de l'Homme. C'est énorme ça ! On ne se rend pas compte ! Il y a 20 ans, jamais on ne l'aurait accepté. Charles Michel a une responsabilité écrasante de nous avoir entraînés sur cette pente glissante.

#### 4. Y a-t-il quand même une lueur d'espoir ?

L'espoir vient des citoyens. Le plus bel exemple, c'est la Plateforme citoyenne d'hébergement autour du Parc Maximilien où finalement, d'un tout petit mouvement de solidarité avec les migrants de la Gare du Nord, ça a grandi jusqu'à une plateforme sur Facebook de plus de 40 000 citoyens, plus de 10 000 citoyens qui hébergent un migrant à la maison, dans leur domicile. Il y

a un vrai mouvement social aussi contre le projet de loi sur les visites domiciliaires que le gouvernement essaie d'imposer. Finalement, ce sont les citoyens qui font le job et qui pallient à l'hébergement des réfugiés. Et c'est une énorme giflette que tous ces citoyens donnent au gouvernement de Charles Michel !

**Ce n'est pas en fermant encore plus les frontières qu'on va empêcher les migrants de chercher un avenir meilleur.**



## AI-JE LE DROIT D'HÉBERGER UN RÉFUGIÉ ?



D'emblée, il faut répondre OUI à cette question. Toutefois, il faut garder à l'esprit qu'aider une personne en situation irrégulière reste un délit. Mais en Belgique, au contraire de la France, il n'y a pas légalement de **délit de solidarité**.

Cela signifie concrètement que tant que l'hébergement est effectué à titre gratuit, c'est-à-dire sans contreparties en termes de service ou de travail et dans le respect des normes de salubrité, il peut être considéré comme une **action humanitaire**. La Ligue des Droits humains est très claire à ce sujet : tout le monde peut transporter, soigner et inviter un migrant chez lui sans prendre le risque d'être inquiété car on répond aux **besoins fondamentaux** d'une personne.

De même, à l'intérieur du logement, les réfugiés accueillis bénéficient du droit à la protection de la vie privée et du domicile. À ce titre, la police ne peut entrer sans l'autorisation des occupants ou sans mandat d'un juge. En janvier dernier, le gouvernement Michel a proposé une loi permettant les **visites domiciliaires** mais devant le tollé citoyen cette proposition est actuellement reportée.

Pour toute information, la Plateforme citoyenne de soutien aux Réfugiés a créé un groupe Facebook dans lequel se concentre toute l'information liée à l'hébergement :

<https://www.facebook.com/groups/hebergementplateformecitoyenne/>



# LA CGSP FÉDÉRALE EN CONGRÈS IDÉOLOGIQUE

*Le monde change rapidement. Au-delà du constat, encore faut-il prendre la mesure de ces changements. C'est ce défi que la CGSP fédérale a pris à bras-le-corps en engageant une profonde réflexion sur notre place dans le syndicalisme du 21<sup>e</sup> siècle.*



C'était une promesse faite lors du dernier congrès statutaire de 2016. Michel Meyer, président fédéral juste réélu, lançait l'idée d'un socle commun et d'une assise profonde sur lesquels notre syndicalisme de service public puisse se renouveler tout en affirmant ses intangibles valeurs d'égalité et d'accessibilité.

Après avoir adopté une méthodologie de travail, en collaboration notamment avec le CIRIEC et la FAR, et en se donnant le temps de la réflexion, quatre textes ont été soumis aux congressistes réunis à Bruxelles lors d'un congrès idéologique le 28 avril dernier. Les thèmes abordés ont été : la CGSP et les frontières syndicales ; la CGSP et les mouvements citoyens ; l'allocation universelle, l'utilisation du nom CGSP.

Les deux premiers thèmes ont été approuvés à l'unanimité. Nous en proposons une synthèse dans cet article. La réflexion continue pour les autres.

Le congrès a également appelé à la réussite de la mobilisation interprofessionnelle du 16 mai en faveur de pensions dignes à un âge décent !



## LA CGSP ET LES FRONTIÈRES SYNDICALES

Au moment où la FGTB aborde sa réorganisation interne, il est essentiel que les membres, actuels et futurs, de notre organisation sachent sans ambiguïté auprès de qui s'affilier et qui défend leurs intérêts. À l'évidence, nous ne pouvons pas nous laisser enfermer dans une logique de propriété (propriété publique versus propriété privée) et de statut du personnel (statutaires versus contractuels).

En effet, même si on constate que la notion de service public a fortement évolué au cours des dernières années, tant au niveau de la terminologie employée que de la création de nouvelles structures juridiques, le périmètre d'affiliation de la CGSP ne doit pas être déterminé en part de marché mais bien en fonction de notre vision de la société et reposer sur nos textes fondateurs.

La réalité des privatisations ne peut pas signifier pour la CGSP qu'elle doive perdre ses membres au profit de centrales qui desservent l'industrie. En effet, suivant l'optique européenne, ce n'est pas tant la « propriété publique » qui conceptualise un « service d'intérêt général » mais bien la nature des services et activités. Nous souhaitons rappeler notre attachement à la notion de « service public » qui est à la fois plus et mieux que les concepts de services d'intérêt général (SIG) ou de service universel, services d'intérêt économique général (SIEG) et autres services sociaux d'intérêt général (SSIG).

## REDISTRIBUER LES RICHESSES PRODUITES

Pour la CGSP, les services publics sont autre chose qu'un simple palliatif aux insuffisances du privé ; c'est au contraire le seul moyen d'organiser la solidarité et la redistribution des richesses produites. Cela montre au contraire qu'une autre société basée sur le redéploiement de politiques publiques démocratiques est possible et souhaitable.

C'est pour ces raisons qu'à notre Déclaration de principe de 1945 qui stipule que : « la CGSP entend grouper tous les travailleurs des services publics, concédés, d'intérêt public qui veulent lutter pour un régime basé sur la liberté humaine et la justice sociale », le Congrès décide d'y adjoindre complémentirement ce contour de nos frontières syndicales :

La CGSP mènera des actions visant à ramener dans son périmètre d'affiliation tout type d'activités qui lui semblerait ne pas devoir être soumis à la loi du marché et ce, dans un souci de cohésion sociale et d'égalité.

La CGSP déclare qu'en ce qui concerne les travailleurs relevant de structures dans lesquelles :

- les pouvoirs politiques sont actionnaires ;
- les organes décisionnels sont constitués en tout ou partie de mandataires désignés sur base d'une décision politique ou sur base d'une clé de répartition politique ;
- sont attribuées, contre rétribution financière ou non d'un pouvoir politique, des missions de toute nature que ce soit ;
- un pouvoir public exerce une tutelle ou un contrôle financier ;
- le financement est assuré par un pouvoir public sous quelque forme que ce soit ;
- les services d'intérêt économique général comme "services d'utilité publique" tels que l'énergie (production, distribution, transport, vente, metering, laboratoires et services de support pour ces activités) ;
- la CGSP est compétente pour en assurer l'organisation au point de vue syndical.

## LA CGSP ET LES MOUVEMENTS CITOYENS

Dans toute l'Europe, divers mouvements citoyens ont fait leur apparition. Ce phénomène s'explique notamment par le mécontentement des citoyens face à une situation politique dans laquelle les gouvernements et partis politiques en place se retrouvent apparemment dos au mur et se plient aux diktats des marchés financiers. Les citoyens se tournent alors vers certaines formes de démocratie participative.

Les exemples ne manquent pas : il suffit de penser aux Indignados en Espagne, à Occupy Wall Street aux États-

Unis ou encore à Tout Autre Chose en Belgique. Ces plateformes militent pour des logements, des soins de santé, un enseignement et un emploi social dignes et abordables ainsi que pour des services publics forts. Elles défendent aussi une culture politique où la démocratie participative et la transparence occupent une place centrale. Elles plaident pour la diversité et pour une transition écologique. Bref, la « nouvelle gauche » du sud de l'Europe offre une réponse au déficit social et participatif de la démocratie libérale représentative, dans un contexte de crise bancaire et de dépolitisation néolibérale de l'économie.

Mais, au cas par cas, les objectifs émanant de cet exercice de démocratie participative peuvent entrer en conflit avec les buts de l'organisation syndicale. Néanmoins, nous ne pouvons pas ne pas prendre attitude dans ces débats car nous sommes en tant que CGSP le syndicat qui défend les travailleurs des services publics. Aussi, quelle place doit prendre la CGSP dans ces mouvements citoyens ?

## UNE PLACE DE COMBAT !

Tout en gardant nos spécificités, nous devons accompagner ces nouvelles formes de contestations, de solidarité, de mobilisation car on ne peut nier des points communs tels qu'opposition au système capitaliste, rejet des privatisations, etc. mais sans oublier de remettre en perspective les différences notoires, ne serait-ce qu'en matière de prise de décision.

La recherche et le renforcement des points qui uniraient notre organisation et les mouvements sociaux doit être le moteur de notre participation dans le but de toucher davantage de citoyens et de les amener à partager et défendre la vision de la société qui est la nôtre.

En ce qui concerne la participation aux actions des mouvements citoyens, sauf prise de position d'une instance de la CGSP, la liberté de participation est la règle étant entendu que chaque affilié ne peut défendre des causes contraires aux intérêts de la CGSP ou de ses affiliés.

Cette approche nous permettra de résoudre d'éventuels conflits d'intérêts entre les idées défendues par les mouvements citoyens et nos revendications propres et garantir l'indépendance de la CGSP vis-à-vis de ces mouvements citoyens.



Michel Meyer

# CONGRÈS STATUTAIRE DE LA FGTB WALLONNE



## NOUS, LES GAUCHISTES

C'est avec ces trois mots forts de sens et de réaffirmation de nos valeurs que Thierry Bodson a donné le ton au contenu du congrès statutaire de la FGTB wallonne, qui a rassemblé quelque 700 militants autour du thème « Construire un Nous à Gauche », les 24 et 25 mai derniers.

Les congressistes y ont procédé à l'élection de l'équipe dirigeante pour les 4 années à venir. Thierry Bodson a été réélu à son poste de Secrétaire général, pour un troisième mandat. À ses côtés, Sabine Libert, issue de la CGSP, remplace Anne-Marie Robert (qui prend sa pension) au poste de Secrétaire générale adjointe.

Outre les délégués et militants, étaient également présents des partenaires associatifs, des acteurs du monde culturel et des invités internationaux.

Ce congrès, résolument ancré dans la reconquête des mots et des actes qui façonnent la gauche, a relevé le défi de revenir à la racine de ce qui nous unit, nous syndicalistes socialistes, dans la lutte pour la défense des droits des travailleurs et de la justice sociale. Se voulant incisif et radical, le message porté par les nombreuses voix qui s'y sont exprimées a donné lieu à un nouvel élan, que l'on espère tant porteur que durable face aux défis auxquels nous sommes confrontés, en tant que travailleurs, en tant

que syndicalistes, en tant que citoyens. Ce rendez-vous a également été l'occasion de rappeler la place que doit prendre la FGTB dans les multiples combats citoyens à mener aux côtés des autres acteurs de la société civile, combats dont l'urgence est proportionnelle à la gravité des décisions prises par les gouvernements de droite -wallon et fédéral- actuellement au pouvoir.

## PLUS QUE JAMAIS UNIS ET SOLIDAIRES DANS LA DÉFENSE DE NOS DROITS

Une large place a été consacrée aux interventions des délégués et militants, qui ont pu partager leur réalité quotidienne de lutte syndicale, rappelant avec pugnacité et émotion, par des exemples vécus, à quel point rien n'est jamais acquis sur le terrain des droits, à quel point il faut rester vigilants, ne rien lâcher, rester unis et déterminés. Ils nous ont rappelé que la lutte commence toujours « petit » et grandit grâce à la solidarité. Et ils ont, une fois de plus, prouvé à quel point le droit de grève est plus que jamais à défendre, car plus que jamais menacé, et que la meilleure façon de le défendre, eh bien c'est de l'exercer !

Par ailleurs, les congressistes ont également rappelé une évidence sur laquelle il est parfois bon d'insister : n'en déplaise aux détracteurs politiques et médiatiques, toute grève -de même d'ailleurs que toute action citoyenne- est

par définition politique, puisqu'elle vise à contester des mesures permises par des décisions politiques, dans le cadre d'orientations politiques. Reprocher aux syndicats de faire des grèves politiques est donc tout aussi absurde que de reprocher à un cuisinier de faire à manger.

La criminalisation des syndicats est une réalité de plus en plus fréquente et préoccupante, et les procès contre les dockers anversois le 15 juin et contre les 17 syndicalistes liégeois en septembre sont autant de preuves de cette tournure nauséabonde que prend l'attitude des politiques face aux organisations syndicales.

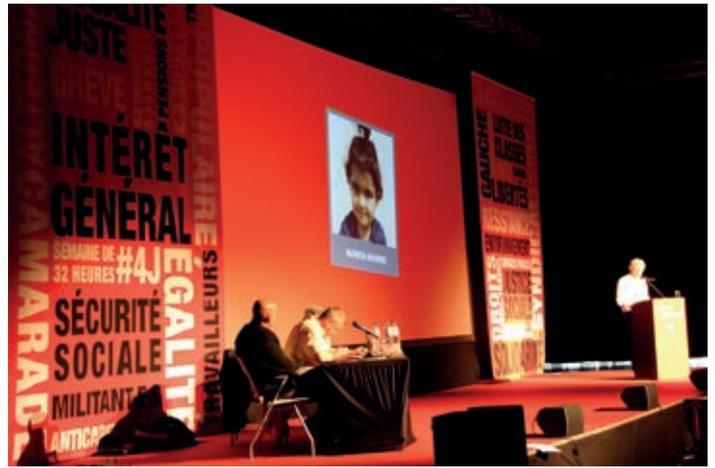
Les orientations proposées, largement soutenues et appuyées par de nombreuses prises de paroles, mettent un focus particulier sur la nécessaire appropriation par la FGTB des combats ô combien actuels et indispensables que sont le féminisme, l'écologie, l'économie numérique, la réduction collective du temps de travail, les nouvelles alliances avec le monde associatif, l'éducation populaire, la défense des personnes sans papiers.

### LES SERVICES PUBLICS AUX BARRICADES

À de nombreuses reprises, a également été réaffirmée l'urgence de se battre ensemble pour préserver et renforcer les services publics, en tant que garants d'une juste redistribution des richesses. Le Secrétaire général de l'Interrégionale wallonne de la CGSP, Patrick Lebrun, a rappelé l'importance vitale de se mobiliser pour les défendre face aux multiples attaques dont ceux-ci font perpétuellement l'objet. La justice fiscale, pendant incontournable du financement des services publics, a également fait l'objet d'un chapitre important, soutenu par la diffusion d'une vidéo d'animation.

### MOTIONS D'ACTUALITÉ

Plusieurs motions d'actualité ont également été approuvées, portant sur les libertés syndicales, le soutien au peuple palestinien, la dénonciation du service communautaire, contre la politique migratoire du gouvernement Michel, pour la libération du citoyen Lula, ainsi qu'une motion de soutien aux travailleuses et travailleurs en lutte.



### MESSAGES DES INVITÉS INTERNATIONAUX

Le camarade Bruno Teixeira, du syndicat portugais UGTP, est venu présenter la ligne politique du gouvernement de coalition de partis de gauche au pouvoir depuis 2016 dans son pays. Ce gouvernement va à l'encontre des injonctions européennes austéritaires, renationalise certains services publics, augmente le salaire minimum et

les allocations, diminue l'âge de départ à la pension... et obtient une relance économique inégalée au sein de l'Union.

Le camarade Bonald Golinsky, Secrétaire général de la CTSP, syndicat haïtien, a quant à lui décrit la situation alarmante que vivent les travailleurs en Haïti, rappelant que c'est grâce à la solidarité syndicale internationale que son syndicat a pu se renforcer et remporter certaines victoires

importantes face au patronat et au gouvernement.

La présentation du projet de résolution générale a été accompagnée de plusieurs clips vidéos, et une partie du congrès a fait l'objet d'un Facebook Live, qui a permis de suivre les moments phares du Congrès, de découvrir de nouvelles vidéos ainsi que de nombreux débats en compagnie de militants syndicaux et d'acteurs de la société civile et du monde culturel.

Vous pouvez retrouver ces supports vidéos sur la page Facebook de la FGTB wallonne :

<https://www.facebook.com/fgtbwallonne>

et l'ensemble des documents du congrès (rapport d'activité, résolutions, motions d'actualité) sur le site Internet [www.fgtb-wallonne.be](http://www.fgtb-wallonne.be)



## SYNDICALISTES, PAS CRIMINELS !

Lors de la grève générale organisée par la FGTB fédérale en juin 2016, la police locale d'Anvers a fait enlever manu militari les piquets de grève dans et autour du port d'Anvers pour casser la grève. Bruno Verlaeckt, président de la Centrale générale pour la section régionale d'Anvers-Waasland et président de la FGTB anversoise, ainsi que le militant Tom Devoght ont fait l'objet d'une arrestation administrative.



Les plaidoiries dans le cadre de cette affaire ont eu lieu le 15 juin dernier, le jugement le 29 juin.

Dans l'intervalle, le Premier ministre adressait un courrier au Groupe des 10 (G10), dans lequel outre d'autres thèmes abordés, il demande dans des termes à peine déguisés que le G10 se penche sur un « encadrement » plus strict du droit de grève. Et il indique qu'en cas de refus, le gouvernement prendra une initiative en la matière qui s'inspirera « éventuellement » de la proposition du service minimum au sein des services pénitentiaires.

### UN JUGEMENT POLITIQUE !

Les deux personnes précitées sont poursuivies pour « entrave méchante à la circulation » (article 406 du code pénal). Par le passé, ce même article avait déjà été invoqué à l'encontre d'un secrétaire syndical, qui avait été acquitté par la Cour d'appel d'Anvers (!) en avril 2004.

Cette fois pourtant, le tribunal en a décidé autrement et cela malgré le fait qu'il n'a pas pu être démontré qu'aucun des deux Camarades n'avait méchamment entravé la circulation de manière individuelle.

Pour cette raison, le camarade Devoght a été acquitté.

Bruno Verlaeckt a toutefois été considéré comme « l'organisateur » de l'action syndicale et, en cette qualité, jugé coupable d'entrave méchante à la circulation.

Déclarer Bruno coupable, en tant qu'organisateur, constitue une lecture abusive de l'article 406 du Code pénal. En effet, cet article requiert que soient **réellement** entreprises de façon **personnelle** des actions de nature à rendre la circulation dangereuse ou à **provoquer** des accidents.

Pour le tribunal, le simple fait que l'objectif de l'action était d'entraver la circulation est suffisant pour qu'il soit question de « méchanceté ».

Le fait que le droit à l'action collective et en particulier le droit de grève (y compris le droit d'organiser des piquets de grève) est protégé par des traités européens en matière de droit international, n'a quasiment pas été soulevé.

**La FGTB a décidé de faire appel.**

### GOUVERNER PAR LA PEUR

Ce jugement fait office d'avertissement à l'égard de tous les syndicalistes et doit être vu comme un exemple effrayant visant à décourager à l'avenir l'organisation de blocages routiers dans le cadre d'une action.

Ce jugement est, *de facto*, en contradiction avec les traités européens (le traité européen des droits de l'homme et la charte sociale européenne révisée) et à l'interprétation, confirmée par ceux-ci, des libertés et droits fondamentaux que sont le droit à l'action collective et le droit à la liberté d'expression.

L'objectif poursuivi est clair, il s'agit de faire peur au militant afin de casser tout mouvement de revendications qu'il soit syndical ou autre.

L'énergie mise, depuis plusieurs années, pour museler les organisations syndicales et la preuve que nous sommes, si nous le voulons, en mesure de faire changer les choses. Le droit de grève n'est en danger que si nous ne nous en servons pas !

## RÉFORME APE

### « VITE » ET « BIEN » NE FONT PAS BON MÉNAGE !

*L'arrivée fulgurante en 2017 du MR aux commandes du Gouvernement wallon a eu pour conséquences l'obligation pour les nouveaux ministres wallons de devoir poursuivre les chantiers entamés par la précédente majorité et de travailler vite s'ils veulent « mettre une plume à leur chapeau » avant la fin de la législature<sup>1</sup>.*

Certains se sont donc attelés à finaliser les travaux déjà entamés par leurs prédécesseurs. Ce fut le cas du Ministre Crucke avec la suppression de la taxe sur la TV redevance, de la Ministre De Bue avec le décret dit de « bonne gouvernance » ; le Ministre Di Antonio poursuit sa réforme des TEC et la Ministre Gréoli s'attela à l'assurance autonomie. Le Gouvernement wallon a finalisé d'autres dossiers dont notamment la réforme des allocations familiales. Mais ceux-ci ne sont que le fruit du passé puisqu'ayant déjà fait l'objet d'un accord entre partenaires de la précédente majorité.

Le Ministre Jeholet s'est inscrit d'emblée dans une autre dynamique en balayant du revers de la main le projet de réforme des Aides à la promotion de l'emploi (APE) initié par la Ministre Tillieux. Plutôt que de finaliser ce projet, Mr Jeholet a préféré « jeter le bébé avec l'eau du bain » pour repartir d'une page blanche et proposer une réforme à sa sauce, c'est-à-dire au goût amer de « l'orange bleue ».

**Pour rappel, les APE permettent de financer de nombreux emplois dans la fonction publique, que ce soit dans les pouvoirs locaux, dans certains ministères, dans des organismes parastataux ainsi que dans l'enseignement.**



ficier de la mesure. C'est aussi le cas du Forem dont le Ministre veut faire « un exemple » aux dépens de son personnel qui devra assimiler la nouvelle réforme. Mais c'est aussi le cas d'autres organismes publics tels que : les régies communales autonomes, certains organismes d'intérêt public (l'ONE, le CRA-W ou les Marronniers), certains services de la Communauté française, ainsi qu'une vingtaine d'autres institutions publiques dont le Ministre a sciemment gardé l'identité secrète. Un manque de transparence manifestement souhaité par ce dernier.

### EMPLOIS À LA CASSE

Nous vous présentons donc un petit aperçu de ce que notre Ministre wallon de l'emploi nous a concocté après plus d'un an de réflexion. Ce dernier a voulu que la réforme se réalise en deux temps : d'abord une période de transition afin de garantir certains « acquis » aux employeurs déjà subventionnés actuellement et ensuite la réforme définitive qui devrait prendre cours en 2020. Autant dire qu'il s'engage pour le prochain Gouvernement !

Tout d'abord, le Gouvernement wallon, unanimement, a décidé de supprimer purement et simplement le financement de certaines institutions publiques. C'est le cas des Provinces au prétexte qu'elles ont constitué des réserves durant les années précédentes, et ne devraient plus béné-

### LE FAIT DU PRINCE

Point positif de la réforme, le Ministre veut pérenniser les budgets alloués à l'aide à l'emploi de façon « macro » tout en maintenant (pendant la période transitoire) les enveloppes dévolues à chaque entité publique, tant pour le financement des points attribués à leurs agents subventionnés, que pour les réductions de cotisations patronales liées à ce subventionnement.

Autre point positif, le financement doit se faire sur base de critères objectifs prédéfinis qui permettront à chaque entité de savoir à l'avance le montant du subsidie accordé. Ceci afin d'éviter à nouveau, je cite, « le fait du Prince ».

Mais comme le dit si bien la sentence « l'enfer est pavé de bonnes intentions » ! Malgré cette volonté d'établir

des critères objectifs applicables à tous les employeurs, Mr. Jeholet décide également qu'à partir de 2020, ces politiques APE ne seront plus du ressort du Ministre de l'emploi mais de chaque Ministre dit « fonctionnel ». Et c'est là que les choses se corsent ! Car rien n'est encore déterminé pour la seconde phase, tout au plus des intentions, mais rien de concret.

Cela signifie que chaque Ministre pourra, selon son gré et dans les balises que le gouvernement fixera, déterminer comment il affectera les moyens budgétaires dédiés à sa politique de l'emploi. Disparition du « fait du Prince » vous avez dit ?

## INCOMPÉTENCE ?

Par ailleurs, si pour certaines institutions publiques, un seul Ministre de tutelle est compétent, cela ne sera pas le cas pour toutes. Le cas le plus démonstratif est celui des intercommunales. En effet, qui gèrera le croisement de compétences ? Qui financera l'emploi d'une intercommunale qui s'occupe autant du ramassage de déchets, du développement économique que de l'épuration des eaux ?

Le ministre de l'environnement ? Le ministre des affaires économiques ? Le ministre des pouvoirs locaux ? Les trois ? Quel Prince gèrera l'enveloppe ?

Idem dans le cas d'une institution qui possède un centre médical, une crèche et une maison de repos ! Quel ministre financera l'aide à l'emploi ?

## DES QUESTIONS SANS RÉPONSES

De nombreuses questions se posent sur la formule de calcul de subvention fixée par la réforme. En effet, des

fédérations d'employeurs ont déjà mis en place des simulateurs de calcul qui circulent déjà dans de nombreuses institutions publiques. Les chiffres qui en résultent sont souvent alarmants car ils indiquent une diminution du subside global par entité, alors que le Ministre avait annoncé la garantie du maintien des montants initialement octroyés.

Ce qui semble ne pas être le cas. Dès lors, des questions se posent sur l'impact final sur le personnel et les services, de même que sur la garantie de remplacement de personnel lors du départ d'un travailleur subventionné.

Autant de questions qui restent sans réponses et qui génèrent beaucoup de crispations et craintes pour le financement de l'emploi dans les institutions publiques wallonnes. Avec toutes les lourdes conséquences qu'un sous-financement pourrait engendrer sur le volume global de l'emploi et par conséquent sur la qualité des services rendus à la population.



## PHASE TRANSITOIRE

Nous doutons que la phase transitoire puisse débuter au 1<sup>er</sup> janvier 2019. En effet, le partenaire de majorité au Gouvernement wallon a d'ores et déjà annoncé que le texte ne passerait en troisième lecture que si, et seulement si, les politiques et critères permettant de déterminer les subsides de la phase définitive sont arrêtés par chaque Ministre fonctionnel.

En cette période pré-électorale, autant dire, qu'on doit s'attendre à ce que rien ne voie le jour avant la formation du prochain Gouvernement wallon...

## ENORME MOBILISATION : 10 000 manifestants le 25 juin dans les rues de Namur



La réforme du système APE du ministre Jeholet menace plus de 5.000 emplois sur les 60.000 subsidiés par des points APE dans les crèches, les maisons de repos, les associations culturelles, sportives et de jeunesse, les communes et provinces, les écoles, les missions régionales pour l'emploi, les ASBL d'éducation permanente... et beaucoup d'autres !

Toutes ces structures, essentielles à la population, sont déjà en équilibre budgétaire fragile. Demain, avec les mesures du gouvernement wallon, elles le seront encore plus. Elles devront donc licencier du personnel, diminuer leur offre de services ou augmenter le coût des services pour les citoyens.



## ÉLECTIONS COMMUNALES, LA CGSP-BRUXELLES VEUT DES ÉLUS QUI S'ENGAGENT !

*Alors que le dialogue social conduit à des accords aux niveaux régional et communautaire bruxellois, les négociations piétinent au niveau communal où on observe des contextes et des situations hétérogènes et globalement moins favorables au personnel.  
Dans la perspective des élections communales du 14 octobre prochain, la CGSP-Bruxelles met l'accent sur ses revendications et interpelle les candidats quant à leurs positions et projets pour la fonction publique et le personnel des 19 communes de la Région de Bruxelles-Capitale.*

En décembre 2017, nous faisons état des avancées obtenues au niveau du secteur XV, celui où se concerte et se négocie ce qui concerne le personnel des organismes de la Région de Bruxelles-Capitale<sup>1</sup>. Depuis, de nouveaux protocoles d'accord ont été engrangés dans ce secteur pour la Région, la COCOF et les OIP qui lui sont liés. Ces avancées démontrent, s'il en était besoin, que l'action syndicale et le dialogue social génèrent une dynamique vertueuse.

Cependant, en tant que syndicalistes de combat, l'obtention de bons accords ne nous fait pas perdre de vue nos revendications et la volonté qu'elles puissent s'appliquer à l'ensemble des travailleurs de la fonction publique bruxelloise quel que soit le niveau de pouvoir dont elle relève. Si l'évolution est positive pour le personnel de la Région de Bruxelles-Capitale, il n'en va pas de même pour les agents des administrations communales qui, en raison de l'autonomie des communes et du contexte sociopolitique notamment, présentent des situations spécifiques.

La proportion d'agents subventionnés (ex. : ACS), toujours contractuels, intervient sur cette répartition entre statutaires et contractuels. Elle va de 9 % à Bruxelles jusqu'à 48 % à Koekelberg.

La distribution des niveaux révèle que la proportion d'agents de niveaux A et B varie peu d'une commune à l'autre. En revanche, on observe de plus grandes variations pour les niveaux C, D et E. Alors qu'on n'établit pas de corrélation claire entre le niveau des agents et le type de relation de travail, on peut relever une constante pour le niveau E qui ne compte que 20 % d'agents statutaires à l'inverse du niveau D qui en compte 56 %.

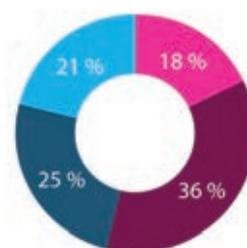
La relation au genre est riche d'enseignements : si en moyenne, il y a 56 % d'agents féminins pour 44 % d'hommes, on constate que les femmes sont plus souvent contractuelles (58 %). Dans la réflexion sur l'égalité femmes/hommes, il faut souligner que s'il y a 55 % de femmes au sein du niveau A, cette proportion tend à diminuer drastiquement dans la haute hiérarchie : du grade A5 au grade A11, on passe de 50 % à 21 % de femmes...

### DES SITUATIONS INÉGALES

Une analyse réalisée par Bruxelles pouvoirs locaux<sup>2</sup> met en évidence, sur base de données de 2016, les variations qui existent au sein de la fonction publique des 19 communes bruxelloises. On y apprend entre autres que la part du budget consacrée aux dépenses de personnel est inférieure à 36 % à Bruxelles et Schaerbeek alors qu'elle dépasse les 44 % à Forest, Jette ou Woluwe-Saint-Lambert.

Mais ce qui nous intéresse au premier chef, c'est la répartition des agents selon le type de relation de travail puisque la CGSP défend avec constance que le statut doit être la norme. En moyenne on dénombre 39 % de statutaires contre 61 % de contractuels, mais les écarts sont considérables : à Koekelberg, on ne compte plus que 19 % de statutaires ! À Anderlecht et Auderghem il y en a 46 % et à Bruxelles 47 %.

19 Communes



■ Hommes Contractuels ■ Hommes Statutaires  
■ Femmes Contractuelles ■ Femmes Statutaires

Source : annexes aux budgets communaux 2017 relatives au personnel

Toutes ces disparités s’expliquent en partie par les spécificités des différentes communes, mais elles commandent un effort d’harmonisation des situations pour répondre aux enjeux de rationalisation dans l’administration de la métropole bruxelloise et d’équité tant pour les agents de la fonction publique que pour les citoyens. Des enjeux pour lesquels la CGSP-Bruxelles est particulièrement concernée et impliquée.

La Région de Bruxelles-Capitale avait d’ailleurs défini un cadre de référence pour la fonction publique locale dans sa Charte sociale<sup>3</sup> qui prévoit des dispositions visant à harmoniser les statuts du personnel des administrations locales dans une approche de modernisation de la fonction publique. S’inscrivant dans cette même démarche, le gouvernement bruxellois a adopté le 4 mai 2017 une série de six arrêtés relatifs au personnel communal qui concerne le statut pécuniaire et les échelles de traitement ; l’évaluation des grades légaux, la formation, la structure du personnel ; l’évaluation et enfin le recrutement, la promotion et la mobilité interne.

## QUELLES POLITIQUES AU LENDEMAIN DES ÉLECTIONS ?

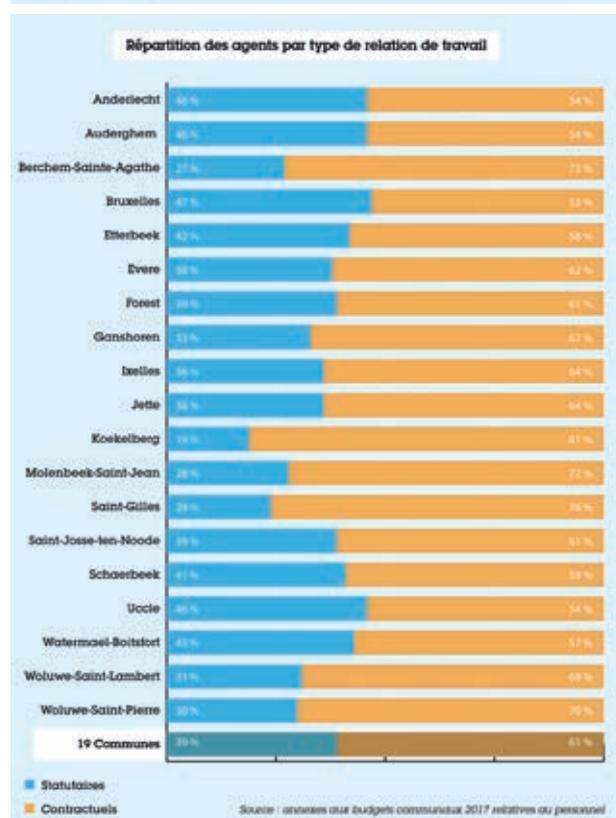
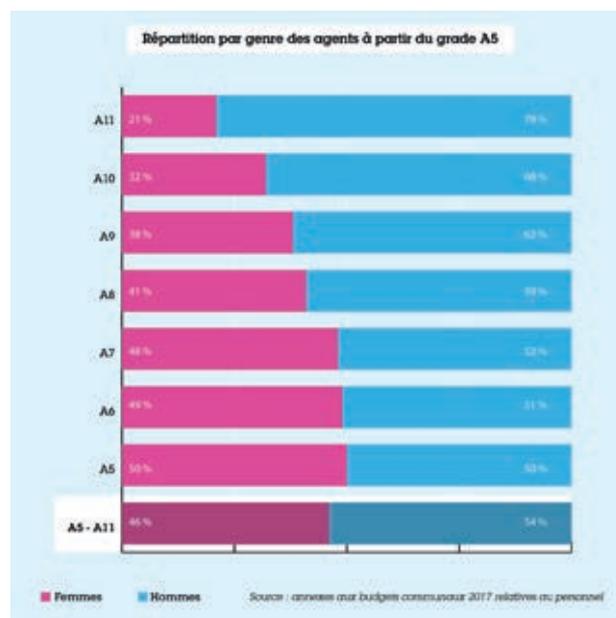
Dans ce contexte et à l’approche des prochaines élections communales, il est opportun de sonder les intentions des candidats et de les amener à prendre position sur ces questions qui nous intéressent et nous concernent. Pour réaliser ce sondage, le secteur ALR (Administrations locales et régionales) de la CGSP-Bruxelles a adressé un questionnaire en sept thèmes à tous les candidats.

Sont ainsi abordés :

1. Le personnel, sur le plan de la statutarisation, des contrats précaires, des formations, du temps de travail (réduction collective du temps de travail) et des fins de carrières ; des avantages ;
2. Les priorités (statutarisation ; rémunération ; bien-être ; 2<sup>e</sup> pilier de pension ; environnement) ;
3. Accueil de la petite enfance ;
4. Maisons de repos et maisons de repos et de soins ;
5. Externalisation des missions de services publics ;
6. Marchés publics ;
7. Comment envisagez-vous l’avenir en termes de structuration des services régionaux/communaux, politique de prévention, fusion CPAS/communes, logements sociaux ?

Pour chacun de ces thèmes, il leur est demandé de définir leur approche et la politique qu’ils comptent développer s’ils sont élus. Les réponses collectées et mises en forme fin septembre seront communiquées aux affiliés afin qu’ils puissent choisir en toute connaissance de cause les candidats à qui ils accorderont leur confiance.

Défendre et promouvoir des services publics de qualité



et le bien-être du personnel sont les raisons d’être et d’agir de la CGSP. Susciter des éclaircissements du monde politique et veiller au respect des engagements des élus fait également partie de nos missions.

Rudy Janssens,  
Secrétaire général de la CGSP-Bruxelles

[www.cgspacad.brussels](http://www.cgspacad.brussels)

1. Voir Tribune, décembre 2017, p. 9.  
2. Voir Focus n°2, mars 2018 et [www.pouvoirs-locaux.brussels](http://www.pouvoirs-locaux.brussels).  
3. Circulaire du 28 avril 1994 (MB 26/01/1995)

## IL FAUT QUE TOUT CHANGE POUR QUE RIEN NE CHANGE

À l'Ouest et au Centre-Sud-Est, du nouveau. Deux successions, suite à deux départs.

Sabine Libert transmet le flambeau à Laurent Dufrasne et Jean-Pierre God à Bertrand André.

### À L'OUEST...

Sabine Libert a quitté « la maison Admi » mais certainement pas la famille ! En effet, elle est élue secrétaire adjointe de la FGTB wallonne, aux côtés de Thierry Bodson, et succède ainsi à Anne-Marie Robert, autre grande figure du secteur Admi (ex-parastataux), qui part à la retraite.



Sabine Libert



Anne-Marie Robert

Une nouvelle étape marquante dans la carrière de celle qui fut d'abord Déléguée à l'Hôpital St Georges de Mons, puis Secrétaire régionale ALR pour Mons Borinage en 1996 et Secrétaire interrégionale Admi pour l'Ouest depuis 2001.

De commun accord avec Thierry Bodson, elle a souhaité s'investir prioritairement dans ses domaines d'expertise, c'est-à-dire la santé, l'aide aux personnes et aux familles (communément appelé le « non-marchand ») et le secteur public. Ainsi, ses nouvelles fonctions lui font notamment représenter la FGTB aux Comités de Gestion de l'AVIQ, du Forem, du CESW, de l'IFAPME, et exercer ses mandats dans différentes instances de la FGTB wallonne et fédérale. « *En pratique, explique-t-elle, lors des Comités, je reflète la position morale et je pèse pour sauvegarder les intérêts des Centrales par rapport aux travailleurs et, plus largement, au projet de société déterminé lors des Congrès. Ce positionnement est toujours le fil rouge de nos discussions* ».

« *Quitter la Régionale de l'Ouest est le fruit d'une réflexion au long cours. Le secteur a souvent déploré de ne pas être représenté comme il convient à l'interpro, la touche secteur public n'est pas toujours présente, ni comprise par les autres secteurs qui nous croient privilégiés... Quand le poste de Secrétaire adjointe a été vacant, proposer ma candidature m'a paru en accord avec mes principes* »

Ses objectifs ? « *D'abord articuler avec force et compétence mes mandats, cela va de soi ! Créer, avec Thierry Bodson, un binôme qui se comprend et avance dans la même direction. Et ensuite apporter ma touche personnelle et défendre des projets innovants, mais il est encore trop tôt pour en parler, car il faudra qu'ils répondent aussi à une vision collégiale* ».

En ce qui concerne l'avenir de la Régionale, en 15 ans, toute l'équipe a eu le temps de faire ses armes et sa capacité à prendre le relais avec davantage de responsabilités ne fait aucun doute !



Laurent Dufrasne

Laurent Dufrasne devient donc le nouveau Secrétaire de l'interrégionale Admi de l'Ouest. Délégué à l'administration communale de Frameries, il est Secrétaire régional adjoint depuis 2005, et, avec son « groupe action mobilisation » est le grand promoteur de la communication et de la formation à l'Ouest. Stéphane Rybzack, Délégué expérimenté de la Ville de Mons l'épaulera comme adjoint, et Arnaud Flandroit, Délégué à Quaregnon et propagandiste convaincu va devenir, dans un premier temps, l'interlocuteur privilégié des communes.

« Une vraie dynamique a été mise en place dans la Régionale » explique L. Dufrasne. « Donc il n'y a aucune raison d'opérer des bouleversements dans l'organisation. La nouvelle équipe va se mettre en place, rien n'est figé non plus pour la répartition des domaines d'action, c'est l'efficacité qui compte. Ma feuille de route sera : l'unité. Ma priorité : la coordination entre divisions régionales, avec une implication totale de leur part, pour que l'Ouest renforce son identité et ait le plus de cohésion possible sur les dossiers, faire bloc est impératif actuellement. Notre énergie doit être entièrement investie dans le combat syndical. Ensemble, nous devons créer le contexte pour que les gens adhèrent au syndicat 2.0 ».

## AU CENTRE-SUD-EST...



Bertrand André

De la même façon, au Centre-Sud-Est, Bertrand André élargit son domaine d'action en étant élu, en février dernier, comme Secrétaire interrégional Admi en remplacement de Jean-Pierre God qui goûte aux joies de la retraite (bien méritée) depuis le mois de juin.

Policier communal, il est devenu Délégué en 2004. S'investissant toujours plus, en 2014, il assure en partie l'intérim du secrétariat régional de Namur-Brabant wallon durant la maladie de sa titulaire, et en 2016, il est élu Secrétaire régional au départ de Joëlle Thyssaen à l'Intersectoriel. Il se dépense sans compter pour être sur le terrain, proche de ses délégués et des affiliés, pour renforcer et consolider ses équipes. Avec succès : en deux ans, le nombre d'affiliés a augmenté de 10 %.

Maintenant donc, il a franchi un palier et va gérer l'Inter-régionale Centre-Sud-Est qui regroupe le Luxembourg, Huy, Namur-Brabant wallon, Verviers et Welkenraedt. Moins de terrain, plus d'administratif et de coordination... Ses objectifs : « *D'abord assurer pleinement la coordination des cinq Régionales, sur un territoire extrêmement étendu. Accompagner les négociations de très grosses entités namuroises. Intensifier nos actions de communication (page Facebook, site Internet). Et surtout renforcer les contacts avec et entre les secrétaires régionaux, notamment en donnant un retour rapide et complet sur les discussions dans les instances. Je m'engage à une transparence totale vis-à-vis de l'équipe. Mon Bureau, que j'envisage d'élargir pour une meilleure représentativité de toutes les Régionales, sera au courant de tout.* »



Jean-Pierre God

Assistant social de formation, Jean-Pierre God a commencé comme délégué du CPAS Waremmes en 1983. Lors de la création en 1996 de la Régionale CGSP de Huy-Waremmes, il occupe le poste de Secrétaire régional mais sans détachement, juste un aménagement des horaires, ce qui revient à deux journées de travail en une. En 2001 seulement, il devient à temps plein Secrétaire régional de Huy pour les ALR. Depuis 2005, il occupe le poste de Secrétaire interrégional Admi pour le Centre-Sud-Est.

« *Je suis très satisfait d'avoir su insuffler un fort esprit de camaraderie à l'Interrégionale, en mettant en place un Secrétariat, des réunions, des formations, qui permettent des retrouvailles régulières entre nous, car la dimension*

*géographique de l'Interrégionale est un vrai problème pour réussir à être constamment en contact partout ! Le secteur a aussi beaucoup investi en termes de présence sur le terrain, ce qui a permis au Centre-Sud-Est d'accroître sensiblement le nombre de ses affiliés - un bon indicateur du travail accompli ».*

*Sa plus grande fierté ? « En 2014, avoir contribué à la rédaction de l'AR sur les accidents de travail ! J'explique : en tant que Secrétaire régional, on a connaissance de nombreux dossiers relatifs à des accidents de travail, c'est un volet très important de notre travail. De plus, personnellement, en 2001, j'ai eu un accident sur le chemin du travail, en me rendant dans une commune pour négocier, suivi d'une incapacité à 100 % pendant 4 mois. J'ai donc vécu de l'intérieur d'une part, et avec les affiliés ensuite, les pressions à la limite de l'escroquerie que font peser les assureurs sur les travailleurs, qu'ils espèrent mal conseillés, leur façon de faire traîner les choses, pour user les victimes, leur faire perdre espoir dans les recours, et ainsi moins déboursier ! Je réfléchissais depuis longtemps à la manière légale de pouvoir mettre les assureurs sur la touche, quand une opportunité inattendue s'est présentée. Lors d'un colloque, j'ai rencontré un député sensible à cette problématique, qui m'a invité au Parlement pour en discuter sérieusement. En quelques jours le projet s'est concrétisé - évidemment j'avais tous mes arguments en tête depuis longtemps - et l'AR est passé, limitant autant que faire se peut l'influence néfaste des assurances. »*

*Le mot-clé de ses années d'action syndicale ? « Le réseau. Les liens entre les différents niveaux, l'enrichissement mutuel par les contacts et le partage de réflexions, d'expériences, de compétences. Le réseau qui permet de faire front face aux abus de pouvoir. »*

Jean-Pierre God retraité va d'abord se consacrer pleinement à sa famille. Randonner sur le GRS ou, tel Candide, cultiver son jardin. Si le secteur le souhaite, s'investir dans la transmission des connaissances et expériences syndicales...

Le Secteur Admi remercie ardemment ces deux figures de proue que sont Sabine et Jean-Pierre qui se sont investis intensément pour le Secteur Admi et ses affiliés durant de nombreuses années. Nous leur souhaitons à tout deux, ainsi qu'à leurs remplaçants, beaucoup de joie, réussite et bonheur.

Nous laissons à Jean-Pierre le soin de conclure : **« l'engagement syndical ne change pas sur le fond, mais la forme évolue, tout comme les mentalités et les comportements. Donc laisser la place aux jeunes est une évidence, une satisfaction aussi d'avoir réussi le passage de témoin. Pour que perdure notre engagement syndical, il reste indispensable de travailler ensemble et dépasser les intérêts particuliers pour défendre la collectivité. »**

## CONVENTION SECTORIELLE COMITÉ DE SECTEUR XVII

Le 13 juillet dernier, la CGSP a signé un protocole d'accord à la convention sectorielle 2018-2019 du Comité de Secteur XVII.

Cette convention concerne le personnel de l'ONE, de l'ETNIC, de l'ARES, de l'IFC, du CSA et bien entendu, du Ministère de la Communauté française.

Les avancées principales sont notamment : revalorisation de l'allocation de fin d'année de 100 euros bruts, octroi d'un jour de congé supplémentaire à 65 ans et à 66 ans, octroi de 4 jours de circonstance pour l'enregistrement d'une déclaration de cohabitation légale.

Les cadres du personnel seront revus et la dotation du service social maintenue.

Si vous souhaitez consulter la convention dans son entièreté, elle est disponible sur le site [www.cgsp-admi.be](http://www.cgsp-admi.be)

En Communauté française, une échelle unique tant pour le personnel contractuel que pour le personnel statutaire a également été négocié. N'hésitez pas à contacter vos délégués pour de plus amples informations.

## FONCTION PUBLIQUE FÉDÉRALE

### SPF SÉCURITÉ SOCIALE

#### Nouveau management public et restrictions budgétaires : la DG Han, un cas d'école

*En ce début d'année 2018, devant l'impossibilité de faire entendre la voix des travailleurs portée par la CGSP et confrontés à la dégradation importante du cadre de travail comme du service public aux usagers, un préavis de grève était déposé*

Les dernières années avaient vu les restrictions budgétaires (réduction de l'enveloppe « personnel », non-remplacement des départs en retraite) frapper durement la plus importante direction du SPF Sécurité sociale en termes de nombre de fonctionnaires sans parler du départ d'une centaine de collègues en raison de la sixième réforme de l'État.

À ce régime de diminution structurelle de l'emploi est venu s'ajouter une dimension supplémentaire qui a affecté tant le moral des collègues que leur capacité à exercer leurs fonctions : le principe du lean management (« faire plus avec moins ») additionné d'expérimentations managériales (un peu de « bonheur au travail » assaisonné d'« holocratie », théorie de l'organisation égalitaire, sans hiérarchie officielle... dans laquelle tous les travailleurs sont co-responsables).



#### UNE CERISE SUR LE GÂTEAU ?

En 2017, la mise en fonction du logiciel CURAM (coût : une dizaine de millions d'euros), inutilisable par le personnel en raison de sa complexité inadaptée aux missions et qui a suscité en février-mars 2017 des réactions du personnel soutenu par la CGSP. Cette mobilisation a entraîné la décision de la Secrétaire d'État Demir d'abandonner cet outil. Un audit est en cours pour déterminer les responsabilités...

Le 8 janvier 2018, nous déposons un préavis pour revendiquer des renforts en personnel, la stabilisation des emplois à durée déterminée (38 travailleurs), la promotion des collègues en attente depuis plusieurs années, une réorganisation de l'accueil téléphonique et une évaluation globale de l'organisation interne.

Préavis et communiqué de presse ont fait réagir la secrétaire d'État et un dialogue bilatéral a débuté entre les représentants de la CGSP et les experts du cabinet. Après quelques mois, les problèmes que nous dénoncions ont été également constatés par le secrétariat d'État et des

pistes de solution ont été avancées. Au moment d'écrire ces lignes, il paraît acquis que les emplois précaires seront pérennisés en 2019, que les promotions attendues seront octroyées et qu'un budget supplémentaire sera réclamé pour renforcer les effectifs avant la fin de l'année ou début 2019. Pour alléger la charge de travail et permettre de résorber l'arriéré, une réduction provisoire de l'accueil téléphonique a été mise en place début juillet et le traitement des dossiers en retard est confié à un pool d'experts. Les problèmes ne se régleront pas en un jour mais les constats sont corrects et les décisions vont dans le bon sens... il reste à espérer que les intentions seront poursuivies et concrétisées.

De ce « cas d'école », on retiendra surtout que l'intervention de la CGSP a permis de secouer des autorités qui paraissaient peu conscientes de la réalité et que politiques d'austérité et vision managériale combinées aboutissent surtout à une réduction du service public, particulièrement scandaleuse quand il s'agit de personnes handicapées, et à une détérioration des conditions de travail de ceux sans lesquels il n'y aurait pas de service public !

K. Sissau et Ch. Draguet

## FÉDÉRATION WALLONIE-BRUXELLES

# SECTEUR XVII – FÉDÉRATION WALLONIE-BRUXELLES – PERSONNEL DE LA COMMUNAUTÉ FRANÇAISE

## Convention sectorielle

*Début juillet, alors qu'elle s'abstenait depuis de très nombreuses années, la CGSP a finalement signé la convention sectorielle 2018-2019. La dernière signature datait de l'ère Dardenne à la tête du Gouvernement de la Communauté française...*

Pourquoi avons-nous donné notre accord cette année ? Pour la simple et bonne raison qu'il y a, dans cette convention, de réelles avancées pour le travailleur de la Communauté française. Voici un bref explicatif des mesures négociées :

- Afin de promouvoir une société plus solidaire, des congés rémunérés seront octroyés aux membres du personnel en cas de **soins palliatifs** d'un proche. Dès lors, jusqu'à **15 jours de congé** ouvrables rémunérés seront octroyés dans le cadre de l'accompagnement de soins palliatifs par agent sur une base annuelle, **selon le degré de parenté**. Précisons que ces modalités seront définies lors de l'élaboration des modifications réglementaires.
- Dans le même esprit, il est également proposé d'octroyer **un congé d'accueil** dans le cadre du **placement d'un mineur** pour lequel l'agent **assure la prise en charge** et l'accueil, pour un moyen ou long terme, suite à une décision de l'Autorité communautaire ou une décision judiciaire de placement, ou dans le cadre de l'accueil d'un mineur étranger non-accompagné (MENA). Dès lors, ce congé passerait de 42 jours (6 semaines) à 120 (4 mois à 30 jours), soit une augmentation de 78 jours par agent, ce qui permettrait d'encourager les membres du personnel de l'institution à devenir famille d'accueil.
- Dans le contexte actuel d'allongement des carrières, il est apparu opportun **d'améliorer la fin de carrière** des travailleurs âgés **en diminuant**, dans le cadre d'un projet pilote, **leur temps de travail** d'un cinquième des prestations hebdomadaires avec **maintien de la rémunération pleine** et en engageant, en compensation, des jeunes demandeurs d'emploi.  
À cette fin, une expérience pilote verra le jour à la fin de l'année 2018 au sein du Ministère de la Fédération Wallonie-Bruxelles et elle couvrira l'année 2019 et 2020. De la sorte, elle permettra d'améliorer la qualité de vie, tant au travail que dans la vie privée, **des membres du personnel de niveaux 2 et 3 ayant atteint l'âge de 61 ans**.

- Un travail **d'internalisation** a été effectué en se focalisant sur deux projets :
  - d'une part, les **services d'impression** qui seront maintenus au sein de la Fédération Wallonie-Bruxelles. Cela permettra la mise en place efficace d'un service d'impression de qualité au sein du Ministère ;
  - d'autre part, à l'occasion de l'ouverture prochaine du bâtiment situé à l'avenue du Port n° 16, l'internalisation des **prestations de nettoyage** sera concrétisée. Cela permettra ainsi une maîtrise des conditions de travail et une plus grande intégration du personnel au sein de l'entité.
- La **priorité** sera donnée à **l'emploi statutaire**, tout en facilitant l'accès à la statutarisation pour le personnel contractuel au travers de l'organisation régulière de sélections dans le respect des règles d'objectivité. À cet égard, l'autorité réitère son engagement à atteindre un taux de statutarisation de **65 % de son personnel**.
- Suite à l'allongement des carrières prévu par le Fédéral, il apparaît opportun de garder une cohérence dans l'octroi des jours **de congé annuels de vacances en fin de carrière**. Compte tenu du fait que l'âge légal de la pension est porté à 66 ans en 2025 et à 67 ans en 2030, il sera octroyé un jour de congé annuel de vacances supplémentaire à 65 ans et à 66 ans.
- Par ailleurs, afin de garantir une égalité de traitement entre tous les membres du personnel, l'octroi de **quatre jours de congé de circonstances** pour l'enregistrement d'une **déclaration de cohabitation légale** sera traduit dans les textes. Il s'agit là d'uniformiser la pratique déjà en vigueur qui vise à assimiler la cohabitation et le mariage.
- Pour ce qui est de **l'allocation de fin d'année**, il est proposé d'octroyer, dans un premier temps, une revalorisation de la partie fixe d'environ 100 euros bruts par membre du personnel.

- Dans le cadre de la réforme de l'offre d'accompagnement au sein de l'Administration générale de l'Aide à la Jeunesse et du Centre pour mineurs dessaisis, et plus précisément de la création des Équipes mobiles d'Accompagnement en suite de la future fusion des équipes SAMIO et API, les barèmes des intervenants éducatifs seront uniformisés et relèveront dorénavant du barème 250/3, et ce, dans un souci d'harmonisation des statuts permettant ainsi une meilleure mobilité des membres du personnel concernés au sein de l'AGAJ et entre l'AGMJ.
- L'introduction des augmentations intercalaires dès la 1<sup>re</sup> année pour l'échelle 300/1 après alignement du barème de base sur le salaire minimum garanti. Le contexte global d'allongement de la durée des carrières a également été pris en considération dans cette réforme au travers de l'augmentation du nombre de biennales pour que celles-ci tendent à couvrir l'ensemble de la carrière, notamment pour les niveaux 3.

S. Streel

## SECTEUR XVII – FÉDÉRATION WALLONIE-BRUXELLES

### Aide à la Jeunesse



*Beaucoup de choses ont été dites sur le dossier des permanences. Il est donc opportun de clarifier la situation et les différents changements intervenus dans la gestion de ce dossier.*

La **CGSP** a défendu un droit au travail réparti à tous les niveaux de celui-ci.

L'Union des Conseillers et Directeurs (UCD - union et non organisation syndicale !) a tenté d'instrumentaliser nos diverses interventions.

D'autres organisations syndicales ont tenté également de nous déstabiliser.

Mais nous avons toujours veillé, et veillons encore aujourd'hui, à vous rendre au plus juste les interventions et/ou négociations que nous mettons en place dans le respect de nos statuts.

Certains (UCD, UD...) vous ont amené dans un faux combat.

#### ***Nous ne voulions pas de cette permanence !!***

Toutefois, si elle avait dû être mise en place par une volonté ministérielle désireuse de mettre en œuvre le décret du 4/03/1991 dans la totalité de son contenu, et par incidence le nouveau code, la **CGSP** a veillé à ce qu'une compensation financière soit convenue.

En l'occurrence, il s'agit ici d'une somme de 850 euros brut/mois indexés, soit 450 euros net. Nous exigeons que cette prime soit accordée à l'ensemble de l'équipe effectuant une permanence.

L'UCD, ou du moins une partie de celle-ci, a malheureusement refusé cet état de fait.

Nous restons, quant à nous, particulièrement vigilants sur ce dossier, sur des avancées dans le respect des engagements et plus particulièrement quant à la vision du prochain gouvernement sur le sujet.

S. Streel



## AU REVOIR PRÉSIDENT !

*Notre Camarade Président Michel ABDISSI quittera son mandat le premier septembre 2018.*



Entré à la SNCB le 23 octobre 1978 comme technicien électronique, il fut installé à l'atelier de Ronet.

Suite à la fermeture de ce dernier, il fut réaffecté à l'atelier de traction de Monceau en 1993 comme chef électronique.

Délégué de base depuis 1988, il gravit les échelons syndicaux un à un.

Élu Secrétaire permanent à Namur en 1996, il occupe par la suite les mandats de Secrétaire national en 1999, puis Secrétaire général dès 2008 avant de devenir à la demande du secteur, Président national en 2012.

Entièrement voué à la défense des collègues Cheminots et de tous les travailleurs dans leur ensemble, Il est un fervent défenseur des services publics. Tout au long de ses mandats, il a toujours dénoncé les politiques d'austérité ferroviaires mais également les réformes générales de récessions sociales des secteurs publics imposées par les différents gouvernements sans distinction, avec pour seuls objectifs, l'intérêt collectif et la lutte contre les inégalités sociales.

Fervent partisan de la concertation sociale, il a toujours refusé toute forme de résignation et de fatalisme en osant affronter les problèmes existants avec respect et ténacité face à l'adversité, comme par exemple, son implication dans le dossier « conducteur rail-route », ou ses démarches politiques entreprises tous partis confondus afin d'obtenir du soutien dans la mise en place des nouvelles infrastructures d'ateliers ou bien encore son implication professionnelle dans la défense des dossiers portés au sein des différentes instances paritaires auxquelles il participait.

Tout au long de sa présidence, il s'est évertué à organiser et maintenir une sereine cohabitation entre les ailes linguistiques du secteur, et les différents niveaux de décision, respectant les diversités d'expressions et les positions démocratiques émanant des votes exprimés dans les différentes instances.

Il a toujours vécu ses fonctions syndicales comme un militant de base, avec son cœur et ses tripes mais également avec sa tête.

Il a toujours œuvré avec conviction pour le maintien d'une d'organisation syndicale militante et combative.

Pour lui, le syndicat représente le contre-pouvoir chargé de défendre, de façon militante, les intérêts des travailleurs.

Homme de sagesse, il oppose sans cesse la solidarité à l'individualisme, les actions sectorielles, intersectorielles et interprofessionnelles aux tentations corporatistes...

Même dans les moments les plus tendus il a toujours rassemblé, que ce soit sur le terrain, au secteur ou à la présidence des Cheminots. Toujours disponible, il prenait le temps pour écouter les problèmes qui lui étaient contés afin d'y trouver la solution dans le respect de tous.

**Président, dans un monde de plus en plus égoïste et individualiste, tu as toujours œuvré à porter haut et fort les valeurs de solidarité, de fraternité et d'amitié, valeurs qui ont toujours été pour toi, un fil conducteur au quotidien au travers de tous tes mandats.**

Demain, des nouvelles aventures t'attendent même si tu ne seras pas loin de nous.

Comme tu nous le rappelais lors de notre congrès du 22 juin au travers des proses musicales de Jean Ferrat, au nom de tout le secteur Cheminots, nous te souhaitons une bonne retraite CAMARADE !

Étienne LIBERT  
Secrétaire général  
CGSP Cheminots



## ÉLECTIONS SOCIALES

Cher(e)s collègues

Pour la première fois en décembre 2018 auront lieu des élections sociales au sein des Chemins de fer belges.

Comme membre du personnel tant statutaire que contractuel vous aurez la possibilité lors de ce scrutin, de vous exprimer et de soutenir par votre voix, des collègues candidats pour vous représenter dans les instances du dialogue social de l'entreprise.

Rien n'est facile et surtout en cette période de récession budgétaire ferroviaire pour l'ensemble des Cheminots.

Malgré les décisions politiques ou patronales, la CGSP a toujours pris ses responsabilités, **malheureusement souvent seule.**

Elle a combattu toute forme de récession sociale tant en matière de pension, qu'en matière d'augmentation de productivité ou dernièrement encore, la tentative de mise en place du concept de la pénibilité sans oublier bien entendu la défense du maintien de l'indexation automatique des salaires, outil indispensable à la compensation de l'augmentation du coût de la vie des citoyens.

L'Europe a choisi de mettre en place toutes les conditions afin de permettre une libéralisation totale des transports ferroviaires de voyageurs nationaux.

Là aussi, la CGSP a bataillé en parfaite collaboration avec l'ETF pour permettre certaines dérogations.

Cette décision de libéralisation, souvent invoquée pour nous imposer de nouvelles contraintes, permet malgré tout encore une possibilité de concéder pour dix ans, moyennant certaines garanties, l'exploitation du réseau

aux Chemins de fer belges avant la libéralisation totale en 2034.

Voilà un descriptif souvent méconnu du travail en équipe de la CGSP mené par l'ensemble des délégués, grâce à votre soutien.

Ces élections sociales seront par excellence un moment clé de la démocratie sociale au sein de notre entreprise et d'une nouvelle manière de répartir les forces en présence.

Cette représentation ne se fera plus sur base des adhérents que vous êtes mais bien en fonction du nombre de voix qui soutiendront les camarades de la CGSP.

Les délégués que vous plébiscitez demain seront vos porte-paroles au quotidien auprès des différentes directions du groupe des Chemins de fer belges, pour défendre avec enthousiasme et dynamisme vos revendications et le respect de vos droits.

La sécurité au travail est pour la CGSP une des règles les plus fondamentales dans son action quotidienne en faveur des Cheminots.

C'est pourquoi, la CGSP continuera à revendiquer, des conditions de travail et salariales dignes et respectables pour l'ensemble des Cheminots.

Voilà pourquoi votre participation au processus de vote est essentielle pour assurer une représentation forte de notre organisation syndicale face aux représentants patronaux.

Vous voulez améliorer votre quotidien au travail et celui de vos collègues ?

Alors exprimez-vous !

## RÉGIONALE DE NAMUR

### Assemblées générales

Assemblée générale des Pensionnés le mardi **4 septembre à 14h15** à la Maison Genot, rue de l'Armée Grouchy, 41 à 5000 Namur.

### Ordre du jour

- Présentation des candidats au mandat de secrétaire permanent régional.
- Élection.

Une autre assemblée générale aura également lieu le lundi **10 septembre à 14h15** pour les absents éventuels avec le même ordre du jour.

Francis DUBOIS - J. JACOBS  
Secrétaires permanents



## SOUS-COMMISSION PARITAIRE NATIONALE

### Compte rendu concis de la réunion du 4 juillet 2018

**En résumé :**

- Comme convenu lors de la réunion du 6 juin, nous communiquons que la CGSP refuse la proposition de revalorisation de la filière conduite en raison qu'elle intègre toujours des mesures d'augmentation de productivité. Nous refusons également tous les documents liés à ce dossier (points 11, 13 et 14).
- Nous avons exigé et obtenu une concertation à propos de différentes restructuration au sein de la SNCB (B-TR, B-ST).
- Nous avons refusé une nouvelle attaque sur le droit de grève (point 12).

La CGSP formule une déclaration au cours de laquelle:

- nous intervenons au sujet de l'adaptation des prestations du personnel des guichets en fonction des ventes réalisées (SP 29 Flex) ;
- nous souhaitons des éclaircissements quant à la méthode d'évaluation des agents des guichets de l'aéroport de Zaventem ;
- nous interpellons la SNCB sur les difficultés de pointage rencontrées par certains agents (B-MS, B-TR,..) ;
- nous soulignons la transmission tardive des BNX et ses conséquences pour les agents ;
- nous demandons des informations complémentaires à propos de la mise en application des nouvelles dispositions relatives aux agents inaptes

Le Président répond que:

- l'adaptation des prestations est une décision de la SNCB afin de répondre plus justement à la réalité des besoins. Nous ne partageons pas ce point de vue et réclamons un dialogue social sur le sujet ;
- la méthode d'évaluation des agents des guichets à Zaventem sera examinée par la SNCB ;
- les situations problématiques au sujet du pointage de certains agents SNCB doivent être transmises pour examen ;
- la transmission tardive des BNX constitue un problème pour lequel la SNCB et Infrabel réfléchissent à apporter des solutions ;
- les nouvelles dispositions relatives aux agents déclarés inaptes entreront en vigueur à partir du 1<sup>er</sup> août 2018. Un courrier sera adressé à tous les agents concernés (302) en leur proposant un accompagnement personnalisé.



## ORDRE DU JOUR

### 1. Restructuration au sein de B-TR - Projet RTTM – Transfert des agents info-traffic de B-TR.5 vers B-TR.03

Un représentant de la SNCB présente un document relatif à la réorganisation. Nous (ré) interpellons la direction pour savoir quels agents sont concernés par cette réforme, combien le projet APS coûte et pourquoi les agents info-traffic sont concentrés à 5 endroits alors qu'il y aura demain 10 cabines de signalisation. Nous (ré)affirmons que pour bien informer, il faut un ancrage local. Par exemple, avec la nouvelle réforme les agents info trafic de Liège, Namur et du Luxembourg vont être regroupés à Namur.

Nous prenons acte de cette information mais, au-delà, nous demandons qu'un véritable dialogue social soit instauré au sujet des modalités impliquant le transfert d'agents.

Il est convenu d'installer un groupe de travail spécifique à ce sujet.

### 2. Fonctions de national incident manager et de regional incident manager au sein de la direction SNCB-Transport (B-TR) – création et conditions d'accès

Les fonctions de National Incident Manager et de Regional Incident Manager ont été créées au sein de la direction SNCB-Transport (B-TR).

Six postes du cadre sont prévus à Bruxelles pour la fonction de National Incident Manager. Quinze postes du cadre sont prévus dans les districts pour la fonction de Regional Incident Manager.

La localisation du National Incident Manager est à Bruxelles, au Passagers Operations Center (POC).

Les localisations des Regional Incident Manager sont les suivantes :

- District Centre : OCC(1) Bruxelles
- District Nord-Ouest : OCC Gand
- District Nord-Est : OCC Anvers
- District Sud-Est : OCC Namur
- District Sud-Ouest : OCC Mons

Nous refusons ce document

Le compte-rendu complet peut être consulté sur notre site [www.cheminots.be](http://www.cheminots.be)



## QUEL PACTE ?

« *Quelle horrible torture pour Faust, à qui son pacte promettait quelques années de bonheur, mais dont il venait de commencer le supplice éternel ! ...* » (Faust - Goethe, trad. Nerval, 1828)



### MOT DU PRÉSIDENT

Si le pacte pour un enseignement d'excellence est un pacte, tous les acteurs de l'enseignement doivent s'y retrouver. En ce début d'année scolaire, la CGSP enseignement demande que l'on fasse le bilan.

Autre projet du pacte : les plans de pilotage. Ces derniers sont envisagés comme relevant d'une tâche administrative et sont essentiellement développés sous l'angle du diagnostic, du choix des objectifs spécifiques et des stratégies. Or, nous estimons que si les enseignants peuvent apporter quelque chose aux plans de pilotage, c'est au niveau de l'amélioration de leurs pratiques dans leur classe avec leurs élèves.

Où se trouve la valorisation du métier d'enseignant ?

Où se trouve, pour les enseignants, l'autonomie accrue qui accompagne la responsabilisation ?

Qu'est-ce qui peut créer une dynamique collective ?

Comment espère-t-on améliorer le système scolaire en demandant aux enseignants non seulement de modifier leurs pratiques mais en plus de prester deux périodes par semaine de travail supplémentaire au service de l'établissement au détriment de leur travail pour la classe ?

La pénurie d'enseignants est de plus en plus criante. Des professeurs quittent le métier parce que le temps de travail par semaine consécutif à leur charge de travail déborde sans cesse sur leur vie privée. Cette réalité du métier est systématiquement mise de côté. En outre, les enseignants quittent le métier parce qu'on ne leur reconnaît pas de compétences professionnelles et parce qu'on cherche de plus en plus à les cantonner dans des rôles d'exécutants.

L'équilibre entre autonomie accrue et responsabilisation doit être atteint. Les enseignants craignent une charge de travail plus importante (en lieu et place de la responsabilisation). L'augmentation de l'autonomie, quant à elle, ne concerne que les pouvoirs organisateurs et les directions. Une fois de plus, les pouvoirs organisateurs, par crainte de ne pas obtenir les effets annoncés des réformes, augmentent les injonctions et les contraintes pour les membres du personnel. Cela réduit ces derniers à l'impuissance en neutralisant leurs compétences professionnelles.

Que craignent le pouvoir régulateur, les Fédérations de pouvoirs organisateurs, les pouvoirs organisateurs et les directions pour vouloir cadenasser autant la moindre parcelle d'autonomie des enseignants ? En termes de contraintes, ils peuvent pourtant déjà compter sur les contrats d'objectifs qui deviennent la feuille de route de l'établissement. Tous les membres du personnel « devraient y adhérer » sous peine d'éventuelles sanctions.

Pour la CGSP Enseignement, le pacte devrait reposer sur un équilibre entre, d'une part, l'acceptation d'opérer une modification des pratiques (évaluation formative, différenciation dans la classe, rapports à l'école et à la langue des élèves issus des familles défavorisées), qui va demander un surcroît de travail important et une pratique plus collective du travail « pour la classe » et d'autre part, une revalorisation du métier au travers d'une réforme de la formation initiale, d'une autonomie accrue des équipes éducatives et d'une meilleure prise en considération de la charge de travail des enseignants.

Sans cet équilibre, le pacte constitue un profond divorce entre les différents acteurs de l'école qui contribuera à détériorer encore un peu plus notre système éducatif.

Joseph THONON

## PLANS DE PILOTAGE : LA GRANDE DÉSILLUSION

*Dès septembre 2018, 30 % des écoles vont entrer dans des plans de pilotage tel que cela était prévu dans le Pacte. À l'heure actuelle, de nombreuses écoles ont déjà été contraintes de mettre en place des plans de pilotage sous l'impulsion de certaines directions et de certains PO. C'est dans ce cadre-là que des enseignants se sont vus imposés de nouvelles tâches et des attributions sans même qu'ils aient été concertés à ce sujet.*

Initialement, les plans de pilotages doivent permettre d'atteindre plusieurs objectifs fixés par la Fédération Wallonie-Bruxelles. Il s'agit ainsi notamment d'augmenter la part des jeunes diplômés de l'enseignement secondaire supérieur, de diminuer les différences entre les résultats des élèves les plus favorisés et les moins favorisés, de réduire le taux de départ des élèves entre la 1<sup>re</sup> et la 6<sup>e</sup> année du secondaire ou encore de limiter progressivement le redoublement et le décrochage scolaire.

Ces objectifs, même si on sait qu'agir au niveau du système et pas seulement au niveau des établissements considérés isolément s'impose également, rencontrent inévitablement notre adhésion en tant qu'organisation syndicale progressiste. Comment ne pas y souscrire puisqu'ils correspondent à notre conception de l'école, plus égalitaire et non reproductrice des inégalités sociales. Ce n'est donc pas au niveau des objectifs que se situe le problème mais bien au niveau de la mise en œuvre concrète et surtout prématurée des plans de pilotage. En effet, des PO ainsi que des directions se sont « accaparés » ce nouveau dispositif sans y faire participer les enseignants. C'est comme si ces derniers étaient exclus des défis à relever par leur école, alors qu'ils en sont pourtant les principaux acteurs.

Or, l'adhésion et la participation de l'équipe éducative aux plans de pilotage sont, selon nous, la condition sine qua non de l'aboutissement et de la réussite de ces derniers.

Dans le Pacte, il était pourtant écrit : « *Le plan de pilotage est le support de l'implication et de la responsabilité de l'ensemble des personnels de l'enseignement. Il en résulte que des réunions régulières doivent se tenir au sein de l'école afin de discuter de sa mise en œuvre et d'orienter les efforts.* ».

Nous avons collationné, auprès de permanents régionaux, des exemples très concrets de plans de pilotage en pleine dérive : évaluations individuelles communiquées à l'ensemble du personnel, heures de concertation supplémentaires imposées, utilisation du budget à des finalités extérieures au plan de pilotage et bien d'autres pratiques tout aussi inadéquates.

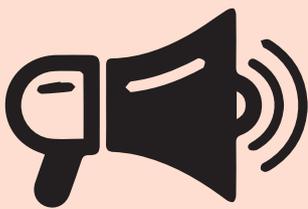
Outre le fait que les enseignants ne soient pas associés à l'élaboration des plans de pilotage, les différentes étapes et le timing n'ont pas non plus été respectés. C'est donc dans ce contexte difficile, qui voit PO et directions tenter d'imposer certaines choses, que les plans de pilotage ont précocement vu le jour.

En outre, tous les pouvoirs organisateurs ont décidé d'établir un diagnostic des écoles selon des questionnaires élaborés par Mc Kinsey. Or, les indicateurs permettant de faire l'état des lieux d'une école doivent normalement provenir de l'administration de l'enseignement à la fin du mois de juin.

Les étapes officielles sont en effet celles-ci :

- ETAT DES LIEUX - Des indicateurs permettant de réaliser le diagnostic ou l'état des lieux doivent être envoyés par l'administration de l'enseignement aux PO pour la fin du mois de juin ;
- ÉLABORATION DU PLAN DE PILOTAGE - L'école doit ensuite élaborer son plan de pilotage en concertation avec l'équipe pédagogique ;
- VALIDATION & CONTRACTUALISATION - En mars 2019, le plan de pilotage est alors soumis au directeur aux contrats d'objectifs (DCO) pour validation. Il prendra la forme d'un contrat entre l'école, le DCO et les Fédérations de PO qui viendront en soutien à l'école via les conseillers pédagogiques.
- MISE EN ŒUVRE – L'école a 6 ans (2019-2024) pour atteindre les objectifs visés avec une évaluation à mi-parcours.

Une autre zone d'ombre concerne le réseau organisé par la FW-B. En effet, le pilotage consiste en une contractualisation entre l'administration et les écoles. Certains estiment que les établissements doivent être tous placés à égale distance du pouvoir régulateur. La scission entre le pouvoir régulateur et le pouvoir organisateur du réseau serait un préalable à la mise en œuvre de cette réforme. Si cette séparation peut sembler nécessaire à certains, elle ne peut servir en aucun cas de prétexte à un définancement de l'enseignement organisé par la FW-B.



Ce que nous revendiquons aujourd'hui au sujet de ces plans de pilotage c'est que les étapes qui ont été définies soient respectées et qu'elles se déroulent en concertation

avec les instances requises (cocoba et copaloc). Nous demandons également que les enseignants soient correctement informés de ces plans de pilotage afin qu'ils puissent s'appropriier le projet et y participer. Les enseignants sont bien sûr motivés par les objectifs initiaux décrits plus haut mais ne souhaitent pas entrer dans une logique managériale avec un plan imposé d'en haut. Il faut garder en tête que cela fonctionnera moins bien si les enseignants ne sont pas réellement impliqués. En outre, les moyens financiers doivent être investis pour aider les équipes et non pas à d'autres fins.

Au sujet de l'appropriation du plan de pilotage par les enseignants, des études dans le domaine de l'enseignement montrent à quel point le succès ou le non-succès d'une réforme dépend des destinataires de l'enseignement, à savoir directions, enseignants, élèves, parents. Il importe, en effet, d'en tenir compte lors de la conception même des réformes et d'anticiper la manière dont les acteurs scolaires s'ajusteront aux évolutions produites par les réformes. Les responsables publics ne se soucient pas

suffisamment de la question pourtant cruciale de la mise en œuvre et de la légitimation des changements.

Nous plaçons aussi pour que la politique ne se replie pas sur le plan de pilotage en imaginant que tout sera réglé grâce à cette réforme. En effet, à Bruxelles et dans certaines villes de Wallonie, des problèmes urgents tels que la pénurie d'enseignants dans les écoles, le nombre élevé d'élèves par classe et bien d'autres encore doivent être pris en compte et solutionnés le plus rapidement possible.

Pour conclure ce bref propos qui s'apparente à un billet d'humeur, nous regrettons que les plans de pilotage ayant notamment comme objectifs de réduire les inégalités scolaires, de permettre plus de mixité sociale et de limiter le redoublement, se concrétisent sur le terrain d'une manière peu heureuse. Les délais n'ont pas été respectés, les enseignants n'ont pas été concertés et des abus de pouvoir ont été clairement constatés. Ce projet de réforme est donc pour nous ainsi complètement dénaturé. Depuis le début, nous appréhendons la mise en place effective sur le terrain. Nous espérons, en revanche, que les objectifs visés allaient rassembler les acteurs de l'école autour de défis communs... Il n'en est rien et nous ne pouvons que regretter qu'un projet visant à plus d'égalité dans le champ scolaire prenne la voie d'un projet managérial avec des objectifs beaucoup moins louables.

## ÉTUDIANTS BÉNÉFICIAIRES DE L'AIDE DU CPAS : UNE AUGMENTATION, DES DIFFÉRENCES

*C'est dans le cadre d'une réflexion amorcée par une commission de l'Ares, intitulée « commission vie étudiante, démocratisation et affaires sociales » (Covedas), que deux représentants de CPAS ont été invités afin d'éclaircir les situations des étudiants de l'enseignement supérieur sollicitant un revenu d'intégration sociale.*

### Contexte

Les allocations d'études, plus communément connues sous le vocable de « bourses d'études », consistent en une aide financière octroyée par la Fédération Wallonie-Bruxelles aux étudiants de condition peu aisée durant leurs **études**. Au-delà de cette première aide, un revenu d'intégration sociale<sup>1</sup> peut également être accordé par les CPAS aux étudiants vivant de plus grandes difficultés financières. Ces cas ne doivent pas être considérés comme à la marge puisque le nombre d'étudiants belges touchant ce revenu du CPAS est passé, entre 2002 et 2016, de 3 654 à 27 133. Autrement dit, le nombre d'étudiants bénéficiant d'une

aide du CPAS a été multiplié par 7 en 15 ans. Notons que ces chiffres comprennent aussi les étudiants inscrits dans l'enseignement secondaire.

Plusieurs facteurs peuvent expliquer cette augmentation sévère. La paupérisation importante d'une partie de la population en est évidemment un. Le fait que l'accès aux allocations de chômage soit de plus en plus conditionné



1. RIS plus loin dans le texte.

et difficile à obtenir joue également un rôle dans cette augmentation. Les étudiants se tournent en effet dès lors davantage vers les CPAS.

Un autre élément peut expliquer la sensible augmentation des jeunes parmi l'ensemble des bénéficiaires des CPAS. Il trouve sa source dans la loi du 26 mai 2002 qui stipule que : « *pour les jeunes de moins de 25 ans bénéficiaires du droit à l'intégration sociale (DIS) qui ne peuvent pas trouver immédiatement leur place sur le marché du travail, la conclusion d'un projet individualisé d'intégration sociale (PIIS) est obligatoire. Le PIIS vise avant tout à accroître leurs possibilités d'insertion professionnelle, en prévoyant par exemple le suivi d'une formation ou d'étude de plein exercice.* » On peut dès lors estimer que l'augmentation évoquée est, pour partie, une retombée de cette loi de 2002 qui améliore l'accès des jeunes à des formules de soutien.

L'évolution des chiffres du RIS « étudiant » témoigne également d'importantes disparités en termes de paupérisation entre les trois régions du pays. Alors que le nombre d'étudiants concernés explose littéralement en Région bruxelloise, les chiffres sont presque moitié moins importants en Flandre ! De manière générale, au vu de ces données, le décrochage économique des francophones par rapport à la Flandre paraît s'accroître. Si des différences notables apparaissent entre les régions de la Belgique, il existe également une forte disparité entre les différents CPAS côté francophone. Ainsi, un rapport de février 2017 réalisé par l'Institut pour un développement durable montre que les écarts entre CPAS wallons sont énormes. La proportion de jeunes aidés bénéficiant d'un RIS « étudiant » s'étage de 0 % à plus de 80 % du nombre total de bénéficiaires potentiels.

Qu'est-ce qui explique ces différences notables entre CPAS ? Est-il normal que, à situation semblable, la possibilité d'entamer, de reprendre ou de continuer des études semble à ce point différente d'un CPAS à l'autre ? Le principe d'équité entre les citoyens n'est-il pas mis à mal ?

## Discussion

D'une manière générale, les représentants de l'aide sociale présents, ont mis en avant le fait que les travailleurs des CPAS se réjouissent lorsqu'un étudiant souhaite entreprendre des études supérieures. En effet, celles-ci sont considérées comme favorables à l'obtention d'un emploi.

Il existe, dans la législation relative à l'intégration sociale, un socle commun applicable de la même manière à tous les étudiants. Dans ce socle commun, des conditions spécifiques et des montants sont prévus pour les étudiants.

Outre ces considérations légales, il existe aussi des obligations de la part de l'étudiant. Celui-ci est, par exemple,

dans l'obligation de fournir les efforts nécessaires pour la réussite de ses études. Le type d'études choisi doit aussi améliorer ses chances de trouver un emploi plus tard. C'est probablement dans ces obligations « évaluées » au cas par cas que l'étudiant est susceptible de subir un traitement différent. En effet, chaque assistant social agit avec son propre regard sur une situation, il a une interprétation qui lui est propre. Prenons par exemple le cas d'un étudiant détenteur d'un CESS en technique de qualification, au parcours scolaire tumultueux jalonné de plusieurs redoublements. Il se présente au CPAS car il souhaite obtenir une aide financière pour entreprendre des études universitaires. D'un assistant social à l'autre, l'interprétation peut s'avérer très différente. Certains considéreront que l'étudiant n'a aucune chance de réussir et refuseront d'office l'aide sollicitée et d'autres se pencheront davantage sur la situation personnelle de l'étudiant et surtout sur son évolution. Des situations sociales très complexes (sans-abrisme, problèmes psychosociaux) peuvent aussi influencer sur l'orientation que donnera l'assistant social au dossier de l'étudiant et donc *in fine* sur la décision finale prise par le CPAS.

La décision de si oui ou non un étudiant peut se voir octroyer un revenu d'intégration sociale revient au comité, composé de membres du conseil communal. Notons par ailleurs que les étudiants ne sont pas les seuls dans ce cas puisque l'octroi du RIS pour n'importe quel autre usager fait également l'objet de la même procédure (enquête sociale et décision du...). Qui dit décision dit évidemment interprétation. Les CPAS ne sont en effet pas composés de robots mais bien d'êtres humains avec leurs représentations personnelles.

Les CPAS ont également leurs spécificités locales, comme par exemple une ligne politique claire (en fonction notamment de la majorité politique en place dans la commune), qui influence les décisions. En outre, certains CPAS bénéficient de plus de moyens que d'autres. Tout cela est bien sûr à prendre en considération dans les décisions qu'un CPAS va prendre.

Une difficulté mise en avant par les deux représentants des CPAS réside en la méconnaissance dans le chef de nombreux travailleurs sociaux de la législation propre à l'enseignement supérieur et plus spécifiquement du décret paysage somme toute encore assez récent. Pour ces représentants, la plus grande diversification des parcours induite par ce texte et la plus grande complexité des situations individuelles qui va avec risquent de complexifier encore davantage l'accompagnement et les décisions prises par les CPAS.

Bien sûr, lorsqu'un CPAS et un établissement d'enseignement supérieur agissent sur un même territoire, cela rend les choses plus simples. La collaboration entre les services sociaux des deux organismes est en effet alors plus directe et plus régulière.



Voici donc quelques éléments qui peuvent expliquer des différences existant entre les CPAS quant aux décisions prises.

Lors de cette rencontre au sein de la Covedas, différentes pistes de collaboration future ont été évoquées comme l'échange d'informations relatives aux textes légaux, la formation des acteurs au sein des CPAS afin qu'ils puissent parler d'une seule et même voix et l'organisation d'un groupe de travail avec les personnes de terrain, travaillant soit dans les services sociaux des CPAS, soit dans des établissements d'enseignement supérieur.

## Éclairages



### Assistante sociale d'un CPAS

Gaëlle, l'assistante sociale rencontrée a réalisé son travail de fin d'études sur cette thématique. Elle nous explique, qu'au CPAS où elle travaille, elle s'occupe presque exclusivement des « dossiers étudiants », une cinquantaine. Pour elle, un élément important dans la décision d'accorder ou non le RIS, outre l'analyse de la situation sociale et familiale, réside dans la motivation du jeune. En effet, certains, même s'ils ont connu une scolarité difficile dans l'enseignement secondaire, font preuve de beaucoup d'enthousiasme et de volonté pour poursuivre des études dans le supérieur. Même s'ils échouent les premières années et qu'ils décident de se réorienter, si l'attitude est « bonne », alors l'assistante sociale fait preuve de plus de flexibilité. Elle explique qu'elle leur demande parfois de lui fournir une lettre de motivation pour argumenter davantage les raisons de leur choix d'étude.

Elle concède également que chaque assistant social se crée sa propre interprétation de la situation en fonction de sa sensibilité et de son vécu personnel. Pour elle, les maîtres mots dans le traitement des dossiers étudiants sont « transparence et bienveillance ». Il faut toujours expliquer à l'étudiant ce que l'on attend de lui et le faire avec bienveillance.

« *Tous les jours, j'ai des étudiants qui m'épatent* » nous confie-t-elle à la fin de l'interview.

### Enseignante dans l'enseignement Supérieur

Enseignante en haute école, en horaire décalé, notre interlocutrice rencontre une multitude d'étudiants aux situations sociales et familiales différentes. « *Il y a des étudiants qui viennent du monde entier* » nous dit-elle.

Selon elle, ce n'est pas le rôle d'une administration telle que le CPAS, qui donne des moyens de survie, de véri-

fier les bulletins des étudiants. Lier l'octroi d'un revenu à des résultats scolaires lui semble complètement illogique. L'orientation des étudiants incombe au monde de l'enseignement (services d'orientation, CPMS dans le secondaire). Elle explique qu'elle est souvent face à des dilemmes moraux puisqu'avec ce système, dans lequel les résultats conditionnent l'octroi du RIS, les étudiants sont menacés sur le plan financier. « *On ne peut quand même pas donner des points à quelqu'un uniquement pour qu'il garde son revenu* ».

Pour elle, le fait que chaque CPAS ait sa propre politique de PIIS provoque des disparités importantes. En effet, tous les CPAS ne demandent pas à obtenir les résultats scolaires comme garantie au RIS. Certains assistants sociaux font de la résistance à ces RIS conditionnés et cela a comme conséquence des traitements inéquitables entre étudiants en fonction « *de sur qui ils tombent* ».

### Ancienne Présidente du CPAS d'Ixelles

Cette ancienne présidente d'un CPAS rappelle d'abord la teneur de la loi : entreprendre des études consiste bien en une dérogation au fait d'être disposé à trouver de l'emploi. Les études choisies doivent augmenter les chances de l'étudiant de s'insérer plus tard sur le marché de l'emploi.

Pour elle, les choix politiques faits par le CPAS influencent l'interprétation qui est faite de la loi plus ou moins en faveur de l'utilisateur.

Le CPAS, poursuit-elle, doit malheureusement souvent pallier les manquements du monde scolaire en orientant l'étudiant, en lui posant des questions sur son avenir professionnel, en le questionnant sur ce qu'il aime faire... Elle concède que ce n'est là pas le rôle initial d'un CPAS.

Elle explique également que les assistants sociaux n'ont pas toujours la tâche facile. En effet, ils ne peuvent pas influencer l'étudiant dans son choix d'étude en se basant par exemple sur son parcours scolaire passé. « *On tomberait dans la reproduction telle que théorisée par Bourdieu si on ne laissait pas un étudiant au parcours difficile entreprendre des études universitaires.* » Dans le même temps, les assistants sociaux sont souvent confrontés à des jeunes vivant d'énormes difficultés sur le plan familial et social. Ces jeunes sont en outre parfois dépendants de certaines substances. Or, leur faire croire qu'ils ont une chance de réussir à l'Université relève pour elle de l'hypocrisie. Un échec en plus et la violence institutionnelle à laquelle ils risquent d'être confrontés dans un environnement élitiste risqueraient de les déstabiliser encore davantage.



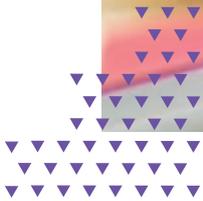
<http://www.cgsp-enseignement.be/>

<https://www.facebook.com/CGSPsecteurEnseignement/>



25<sup>e</sup> Salon EDUC

Tous les outils pédagogiques  
et l'équipement pour l'éducation



03 - 07 octobre 2018  
Brussels Expo

[www.saloneduc.be](http://www.saloneduc.be)





## ASSURPHARMA – LE DIGITAL POUR VOS SOINS DE SANTÉ



Chers affilié(e)s,

Vous avez depuis peu reçu, principalement de la part d'Ethias, les documents relatifs au système AssurPharma dans le cadre de votre couverture de soins de santé (médicaments, maladie grave ainsi que pré et post-hospitalisation).

En effet, le Fonds d'allocations complémentaires a récemment opté pour le passage à AssurPharma pour notre secteur.

AssurPharma est le fruit d'un partenariat entre les assureurs et les pharmaciens et est déjà actif depuis un certain temps en Belgique. À l'heure actuelle, 92,8 % des pharmacies belges en sont déjà équipées (vous pouvez consulter les pharmacies équipées sur : [www.assurpharma.be](http://www.assurpharma.be)).

Cette digitalisation du système de gestion de vos soins de santé, permet l'envoi de vos BVAC (formulaire rédigé par le pharmacien destiné à l'assurance complémentaire) par voie électronique, directement depuis votre pharmacien vers l'assureur ETHIAS, et ce, via un code-barres qui vient de vous être fourni.

Les BVAC, sont donc transmis automatiquement à Ethias le jour de l'achat de vos médicaments. Dès la réception des données électroniques, Ethias procèdera au remboursement des médicaments conformément aux dispositions et termes du contrat d'assurance.

Chez votre pharmacien, vous continuerez de recevoir une copie de votre BVAC ayant été instantanément envoyé à l'assureur, que vous pourrez conserver jusqu'à la clôture du dossier.

Le système AssurPharma a donc pour objet de faciliter le remboursement des frais pharmaceutiques et permet un délai de traitement de votre dossier plus rapide que l'envoi « papier », simplifiant ainsi aussi la contrainte administrative liée à votre couverture (accumulation des BVAC, envois postaux, délais de traitement...).

Malgré tout, la version « papier » continuera de coexister en parallèle, il n'y a donc aucune obligation d'utilisation de ce nouveau processus, et en ce qui concerne la communi-

cation, Ethias garantit la continuité de la communication des tableaux récapitulatifs par envoi postal aux assurés.

Ceci constitue donc une nouvelle étape dans la démarche des assureurs dans le but de réduire les formalités et faciliter l'accès aux remboursements.

Vanbreda est également partenaire de ce système, mais cependant, la réception des codes-barres ne se fera que sur demande explicite du/des bénéficiaire(s) via leur site Web sous la rubrique AssurPharma.

En outre, Vanbreda, quant à eux, ont choisi, dans le cadre de l'utilisation de ce système, de ne plus communiquer que par voie électronique, c.-à-d., par Email ou via la plateforme en ligne DOCCLE, notamment pour ce qui concerne l'envoi du/des tableau(x) récapitulatif(s). La politique de Vanbreda, est de répondre via le même canal de communication que celui utilisé par l'assuré. Celui ou celle (assuré auprès de Vanbreda) qui opte pour AssurPharma, opte inévitablement pour une communication électronique en retour.

Le système AssurPharma n'est limité qu'aux pharmacies belges participantes, et donc, en ce qui concerne les frais effectués à l'étranger, ainsi que pour les frais contractés auprès des pharmacies non affiliées au système, ceux-ci se doivent impérativement d'être introduits comme par le passé en format « papier » à l'aide des BVAC.

Quoi qu'il en soit, les conventions sectorielles restent dans tous les cas respectées, peu importe le système « papier » ou « électronique » utilisé.

Le choix pour AssurPharma, quant à lui, reste réversible quel que soit l'assureur.

Par ailleurs, Ethias et Vanbreda continuent de surfer sur une politique de digitalisation et développent conjointement à AssurPharma, des plateformes en ligne, pour l'échange électronique des données, dans l'ambition notamment de réduire les délais de traitement des dossiers et de s'ouvrir vers la modernité du monde numérique.

**Ethias** : [www.myethias.be](http://www.myethias.be), et/ou l'app Myethias soins de santé.

**Vanbreda** : [www.vanbreda.be](http://www.vanbreda.be) et/ou l'app Vanbreda qui est en développement et sera très bientôt disponible.

Romain WIJCKMANS



## PÉNIBILITÉ DU MÉTIER DE FACTEUR

Le seul responsable politique qui s'est préoccupé de la pénibilité des postiers ...

Au mois de mars, Elio Di Rupo s'est glissé dans les habits du facteur pour endosser la fonction et mieux mesurer la pénibilité de ce métier. « Personnes dévouées qui travaillent par tous les temps ! » a-t-il estimé.

Actuellement un facteur statutaire peut prendre sa pension après 37,5 ans de travail. Le gouvernement Michel veut supprimer cette latitude et vous obliger à travailler pendant 45 ans.

La pénibilité du travail de facteur doit absolument être reconnue. Elle doit aussi concerner les facteurs contractuels a déclaré Elio Di Rupo.

Cela étant et suite à nos actions syndicales (grèves et manifestations), bpost figurerait maintenant sur le projet de liste des fonctions pénibles – Facteurs et Centres de tri (trieurs de nuit). Nous resterons prudents car il n'est toujours établi aucune liste officielle.

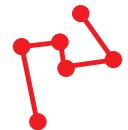
Tout qui exercerait un métier pénible pendant au moins 5 ans pourrait soit partir à la pension de manière anticipée, à condition d'avoir atteint 60 ans, soit toucher une retraite plus importante.



La pénibilité serait calculée sur base de 4 critères (le travail physique lourd, l'organisation du travail pesante, les risques pour la sécurité accrus et la charge mentale et émotionnelle). Le nombre de critères retenus déterminerait le nombre d'années de carrière exigé pour le départ à la pension anticipée.

La CGSP continue à se battre afin d'obtenir le plus d'aménagements favorables possibles pour, entre autres, la prise en compte de la pénibilité « passée » pour le calcul du montant des pensions et l'élargissement des mesures au personnel contractuel.

Corine Baudine



### CHARLEROI

#### Calendrier – Assemblées générales

Le Comité des allocataires sociaux du TEC Charleroi vous informe des dates de ses Assemblées générales, à la CGSP, 42 rue de Montigny – Charleroi.

#### Pour 2018

- Jeudi 13 septembre à 10h.
- Jeudi 20 décembre à 14h, après-midi festive et distribution de cougnous (réservation obligatoire).

#### Pour 2019

- Jeudi 24 janvier à 10h.
- Jeudi 18 avril à 10h.
- Jeudi 12 septembre à 10h.
- Jeudi 19 décembre à 14h, après-midi festive et distribution de cougnous (réservation obligatoire).

Soyons nombreux.

Mathieu René, Président  
Sedeyn Gérard, Vice-président

## PROXIMUS

# LA FORMATION POUR LES NOUVEAUX RECRUTÉS DANS UN ENVIRONNEMENT TÉLÉCOM TRÈS INSTABLE

## 1. CONTEXTE

Pendant que l'on explique aux organisations syndicales que le très fort pourcentage et le non-respect des quotas d'outsourcing dans certains services ne sont pas dus à une situation exceptionnelle du marché ou de l'entreprise, mais à un sous-effectif récurrent en interne (recrutements supplémentaires à MAS, CAB, PRF et des opérateurs 2A03X10 à CHC, par exemple), voilà qu'on nous menace à nouveau « de sang et de larmes » au niveau de l'emploi si, d'aventure, un quatrième opérateur arrivait sur le marché belge.

Bien évidemment, en définitive, cette option devrait être laissée au choix du marché pour des intérêts et profits commerciaux supplémentaires.

Dans cette optique, le risque de perte d'emplois n'est pas à négliger. Sans compter que pour diminuer les coûts, il faut faire pression sur les investissements des opérateurs dans les zones où la concurrence n'existe pas comme, par exemple, pour la couverture des zones rurales.

En définitive, s'il y a une baisse des prix pour les clients potentiels, cela se fera une fois de plus sur le dos du travailleur.

La CGSP est du côté de l'emploi de qualité et elle demande que la Direction de Proximus passe de la parole aux actes et en réfère à notre Ministre des Entreprises publiques autonomes (EPA), libéral pur jus.

## 2. LE TRAJET DE FORMATION POUR LES NOUVEAUX RECRUTÉS À SLS/DIR ET SLS/FOS

Les grandes lignes de force sont :

- Dans le cadre de la CCT 2017-2018, il y a un engagement de Proximus pour atteindre 25 % des recrutements chez SLS/DIR par le biais de contrats de travail à durée indéterminée.

- Les candidats devront démontrer une expérience probante de vente d'au moins 2 ans et seront recrutés aux conditions liées à une fonction V5.
- Pour SLS/DIR et SLS/FOS, l'accent sera davantage mis sur la formation et le coaching des collaborateurs de la vente.
- Cela signifie que les collaborateurs font l'objet d'un suivi plus formel, via le comité de formation.
- Dans ce comité de formation, les organisations syndicales sont présentes et compétentes pour superviser le déroulement de ces trajets de formation.
- Une première partie de la formation se situe sur l'acquisition des connaissances théoriques et il faut avoir 60 % de réussite au test écrit.
- La seconde partie de formation met l'accent sur l'accompagnement « on the job » et sur coaching par un sales coach dans un point de vente ou dans un contact center.
- Il faut 2 ans pour atteindre le niveau requis.
- Un rapport intermédiaire de formation et de coaching est établi au plus tard après 9 mois.
- En cas de problème, des initiatives de formation supplémentaires seront prévues.
- Les employés qui ont finalement réussi la formation sont confirmés par le comité de formation.
- Dans les contrats de travail de la force de vente, une condition suspensive sera incluse stipulant que le contrat de travail peut être résilié s'il apparaît que l'employé échoue à la formation (ce qui existe déjà pour les jointeurs).



## BELGOCONTROL



# BELGOCONTROL, BIENTÔT ENTREPRISE AUTONOME DE DROIT PUBLIC

## 1. UN PEU D'HISTOIRE

Belgocontrol est depuis le 1<sup>er</sup> octobre 1998, une Entreprise publique autonome, selon la loi du 21 mars 1991.

Cette année, cela fera 20 ans d'existence.

Cette autonomie de gestion prévue par la loi permet une plus grande flexibilité et une meilleure adéquation aux demandes et aux exigences des clients publics ou privés.

En proposant de changer son statut et de devenir une Entreprise anonyme de droit public, c'est accentuer une forme de privatisation qui ne dit pas son nom.

C'est un désengagement progressif de l'État au niveau de sa participation majoritaire dans le capital de l'entreprise.

De plus, cette ouverture de capital à d'autres acteurs économiques publics ou privés sera d'autant plus facilitée si Belgocontrol dégage de substantiels bénéfices (13 733 millions d'euros pour 2017)

## 2. LE CONTRAT DE GESTION

Ce contrat fixé entre Belgocontrol et l'État énonce un certain nombre d'obligations à respecter pendant sa durée (4 ans).

Citons, à titre d'exemples, les missions de service public, la structure financière et tarifaire, les obligations financières entre l'État et Belgocontrol, les différents plans de performance (RPI, RPII...).

Ce 3<sup>e</sup> contrat de gestion permet aussi la création de filiales.

Le partenariat avec la société privée suédoise au niveau de la formation des contrôleurs et ATSEP (EPNB) en est un bon exemple.

De plus, n'oublions pas l'obligation pour Belgocontrol de garantir une augmentation de productivité annuelle de 8,5 %/an afin de permettre la subvention par l'État

de certaines prestations qui ne sont plus acceptées par l'Europe.

Sur ce dernier sujet, le CEO espère, mais sans garantie, que le 4<sup>e</sup> contrat de gestion qui doit entrer en vigueur au plus tard le 1<sup>er</sup> juillet 2019, le permettra encore.

À titre d'exemple concret, songeons au dossier « Conditions de travail ATS » reporté à l'automne 2018 et qui est intimement lié à cette clause de remboursement par l'État, via l'augmentation de productivité demandée.

## 3. LES INSTRUCTIONS DU MINISTRE DE TUTELLE

Le Ministre, François Bellot, dans le cadre de la stratégie 2020 pour Belgocontrol et en vue d'un renforcement de son ancrage opérationnel et d'un resserrement des relations avec ses clients, demande à la date du 12 mars 2018, que Le Conseil d'Administration prépare [la transformation de Belgocontrol en société anonyme de droit public](#).

En finalité, un Conseil des ministres donnera son accord pour la mise en œuvre via un arrêté royal à cette transformation juridique.

Nos commentaires :

- Si la CGSP n'avait pas demandé officiellement des explications à la Commission paritaire du 21 juin 2018 sur les rumeurs qui circulaient parmi le personnel, les syndicats seraient toujours dans l'ignorance, alors que la lettre du Ministre Bellot date du 12 mars 2018.
- Un dialogue social toujours à deux vitesses.
- Nous signifier à cette même Commission paritaire que « seul Belgocontrol n'est pas encore une Entreprise anonyme de droit public » semble un peu court comme justification.
- Par contre, se donner la possibilité, via cette modification de statut, d'ouvrir son capital à des acteurs publics ou privés, comme les gestionnaires des tours régionales, afin de se protéger de la libéralisation prévue par l'Europe est en soi une stratégie compréhensible, mais, à terme, il serait important de savoir quel sera le prix à payer par les agents ?

#### 4. LA TRANSFORMATION DE BELGOCONTROL EN SOCIÉTÉ ANONYME DE DROIT PUBLIC ET QUELQUES CONSÉQUENCES

- Belgocontrol sera soumis aux dispositions légales et réglementaires de droit commercial qui sont applicables aux sociétés anonymes pour tout ce qui n'est pas expressément prévu par ou en vertu du présent titre ou par ou en vertu d'une loi spécifique quelconque (extrait de la loi du 21 mars 1991 – article 37).
- Dans cette optique, on peut sans difficulté imaginer un contexte où, dans un premier temps, l'ensemble des actions sont détenues par l'État (obligation prévue par la loi).
- Au fil du temps et des opportunités, l'État pourra céder une partie de ses actions à des partenaires publics ou privés.

**Remarque importante :** dans ce type de structure, l'État a l'obligation de garder 50 %, plus une action.

- À terme, il n'existe aucune certitude que le Gouvernement ne veuille pas inclure Belgocontrol dans l'arrêté royal du 12 janvier 2016 (article 54/7 de la loi du 21 mars 1991) et permettre ainsi de descendre en dessous de 50 % des actions.
- À ce moment, la privatisation serait complète.

#### 5. LA GESTION DES COÛTS

Une des caractéristiques dans ce type d'entreprise consiste en une gestion stricte des coûts et, par ce biais, d'un retour sur investissement envers les actionnaires. En effet, rentrer comme partenaire extérieur dans le capital d'une entreprise fusse t'elle publique, n'est pas un acte de philanthropie.

Le monde de l'aviation même avec un « core business alliant la sécurité » sera de plus en plus confronté à une certaine concurrence.

Dans ce type d'activité, on peut raisonnablement tabler sur une gestion des coûts en personnel évoluant autour de 25 à 30 % des revenus d'exploitation.

Aujourd'hui, à Belgocontrol, on en est à 59 % (en augmentation de 3 % sur l'année 2017).

Les actionnaires exigent des garanties sur la maîtrise de ces coûts et, à terme, « l'horizon 2020 » risque d'amener son lot de dossiers sensibles au niveau de la rémunération de base des différentes catégories du personnel.

Pour l'instant, dans les négociations ATS, Belgocontrol met 6 millions d'euros pour le contrôle aérien.

Même à ce prix, quels seraient les sacrifices demandés au personnel ?

Combien de services annexes seront-ils externalisés ou filialisés ?

#### 6. CONCLUSION PROVISOIRE

- À ce stade, il est important de bien informer.
- Notre secteur Télécom Aviation a une longue expérience de ce type d'entreprise et du modèle social qu'il est possible de créer.
- Les menaces sur l'emploi statutaire et contractuel seront récurrentes.
- Il faudra absolument privilégier et négocier des clauses de stabilité dans les dossiers sociaux qui seront soumis à l'approbation des syndicats.
- L'esprit de solidarité et de combativité doit être renforcé.
- Tout en ne niant pas la réalité et le contexte propre à chaque entreprise publique, notre stratégie doit garder intacte nos valeurs de progrès social.
- Le bonheur ne tient pas seulement au rapport que l'on établit entre soi et soi, mais aussi entre soi et le cosmos (l'univers et ses lois, réel ou issu d'une conception scientifique ou fantastique) 🌟 😊.

**IBPT**

## RÉFORME DES STATUTS ADMINISTRATIFS ET PÉCUNIAIRES À L'INSTITUT

*L'IBPT entamera une concertation avec les organisations syndicales dans le courant du mois de septembre 2018.*

*L'objectif consiste en une modification des arrêtés royaux des statuts administratifs et pécuniaires.*

*En parallèle à cette concertation, le cahier revendicatif rentré en front commun sera aussi examiné.*

## Quelles sont les principales modifications demandées par l'IBPT ?

1. Réserve de recrutement : la durée de validité passe de 3 à 1 an, mais la prolongation passe de 1 à 3 fois.
2. La notion d'entretien final d'évaluation est abrogée, car selon l'IBPT, cela induit une surcharge administrative importante et serait illogique puisque c'est l'entretien de fonctionnement annuel qui attribue la cote pour l'année écoulée.
3. Deux mentions « Insuffisant » sur une période de 4 ans entraînent une démission.  
Cette proposition permet de tenir compte de l'évaluation annuelle et d'éviter une appréciation basée sur une période trop courte.  
Le délai qui permet d'aboutir à la démission d'office après l'attribution d'une première mention « Insuffisant » passe ainsi de 2 à 4 ans.  
La CGSP dit : **Danger !**
4. Suppression de la discrimination entre statutaires et contractuels pour l'entrée dans un grade et le calcul de l'ancienneté de grade.
5. *Promotion vers le grade de conseiller (niveau A) : 5 postes NL et 5 postes FR réservés à la promotion (au lieu de 20 %).*  
Le nombre choisi est fixé à 10 car la pratique démontre que les missions de l'Institut nécessitent principalement des fonctions spécialisées telles que celles de juristes ou d'économistes et sont difficiles à combler en interne.
6. Pour toutes les promotions : période d'essai d'un an et possible rétrogradation dans l'ancien grade.
7. Insertion d'un nouveau chapitre concernant la formation du personnel.  
Une distinction est faite entre, d'une part, les formations faites à l'invitation de l'Institut et dès lors totalement prises en charge et, d'autre part, les formations sollicitées par un membre du personnel qui nécessitent la réunion de plusieurs conditions afin de pouvoir éventuellement faire l'objet d'une prise en charge au niveau des frais, ainsi que des heures de formation.

De plus, le Conseil se réserve le droit de refuser l'octroi d'une formation si :

- absence de motivation suffisante du dossier ;
- la formation n'est pas compatible avec l'organisation du service ;
- absence d'intérêt de la formation pour les services de l'Institut ;
- suivi et abandon d'une formation identique antérieure ;
- avoir suivi au maximum deux fois une formation identique antérieurement ;

- la formation proposée ne correspond pas au développement souhaité pour le membre du personnel.

**Remarque :** la CGSP est soulagée que l'Institut n'ait pas rajouté d'autres motifs d'exclusion basés sur des critères discriminants.

La CGSP ne peut qu'apprécier le ton protecteur et paternaliste de l'Institut sur ce sujet.

☺☺☺

8. Procédure pénale et procédure disciplinaire peuvent exister en parallèle (au lieu que soit suspendue la procédure disciplinaire).  
Le but serait d'infliger une peine disciplinaire, même si une action pénale est engagée, lorsqu'il n'y a aucun doute sur les faits la justifiant.

**Remarque :** cette proposition sera envoyée pour analyse à notre service juridique.

À titre informatif, l'article 81 de l'arrêté royal du 2 octobre 1937, auquel l'IBPT se réfère indique que : « L'action pénale ne porte pas atteinte à la possibilité pour l'autorité disciplinaire de prononcer une peine disciplinaire.

*Si une peine disciplinaire infligée s'avère incompatible avec un prononcé pénal antérieur qui est coulé en force de la chose jugée, l'autorité disciplinaire doit retirer la sanction disciplinaire infligée et ce, avec un effet rétroactif à partir de la date du prononcé de la peine disciplinaire ».*

9. À la chambre paritaire d'avis préalable (nouvelle dénomination pour la chambre de recours), les assesseurs pourront être des externes à l'IBPT.
10. Démission volontaire avec préavis de maximum 3 mois (au lieu de 30 jours), afin d'organiser clairement et rapidement la gestion ultérieure de l'ensemble du personnel et d'éviter la désorganisation des services concernés.

**Remarque CGSP :** concernant le risque de fuite des informations confidentielles en cas de démission volontaire, la CGSP envisagera s'il est possible légalement de négocier avec l'IBPT une CCT ou un accord entre employeur et syndicat au sujet d'une liste de fonctions compatibles avec la « clause de non-concurrence ».

11. Suppression de la discrimination entre statutaires et contractuels pour la détermination des échelles de traitement.
12. Allocation de gestion semestrielle en cas de fonctions supérieures au taux du niveau exercé.
13. Projet de règlement de travail à négocier conformément aux règles édictées par la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail.

# ACTUALITÉS ■■■

## DANS NOS RÉGIONALES

### MONS (BORINAGE)

#### BROCHURE POUR PENSIONNÉS ET PRÉPENSIONNÉS

Informations aux pensionnés de la Régionale de Mons/Borinage  
Une brochure destinée spécialement aux Pensionnés figure sur le site [www.cheminots.be](http://www.cheminots.be).

Pour les pensionnés et prépensionnés (P & PP) ne disposant pas d'ordinateur, cette brochure est disponible au siège de la Régionale de Mons, rue Lamir 18-20, bureau du Secteur Cheminots 2e étage. Permanence le mardi de 8h30 à 15h30.

Les infos figurant dans cette brochure ont été puisées à la source. Elles figurent pour la plupart dans la revue « Le Rail » ainsi que sur le site RailCare de HR Rail. C'est donc un condensé d'informations primordiales pour tous les P & PP. Elle reprend toute une série d'indications utiles dans la vie d'un retraité et résume les interventions de la Solidarité sociale ainsi que les derniers réajustements.

#### REPAS DES ANCIENS

L'Amicale « Pensionnés et Prépensionnés Cheminots » organise le 9 novembre à 12h son « repas des anciens », salle Cardi, place de Cuesmes n°10 à Cuesmes.

#### Menu :

- Apéritif et amuse bouches (chauds et froids)
- Buffet chaud et froid « spécialités italiennes et grecques »
- Café-dessert (Boissons comprises jusqu'au dessert)

**Coût :** 35€/personne à verser sur BE24 0341 9153 3838 au plus tard le 6/11/2018.  
Le nombre de place est limité aux 40 premiers inscrits

(Si pas de place supprimer) Les participants se verront offrir la traditionnelle cougnolle.

Sur commande, possibilité d'achat de cougnolles et pagnons au prix de 6 € pièce.

#### Inscriptions, réservations et commande pagnons et cougnolles :

Albert MAHIEU : 065/64 44 46  
Françoise ROUSSEAU : 065/34 90 07  
Jean-Claude DUFRASNE : 065/67 92 37

ou par mail : [jc.duftrasne00@gmail.com](mailto:jc.duftrasne00@gmail.com)

### CHARLEROI

#### JOURNÉE À LILLE

La Commission régionale intersectorielle des pensionnés (CRIP) de la CGSP Charleroi organise **le 18 septembre**, une journée libre à Lille.

**Départ :** 8h30, place située au coin de la rue des Monts et la rue du Berceau à Marcinelle (+ passage Villette).

**Retour :** vers 19h-19h30 à Marcinelle.

**Coût :** 17 €/affiliés et 19 €/sympathisants.

#### CONFÉRENCE SUR LES MÉDICAMENTS

Une conférence sur les « médicaments » suivie d'un repas aura lieu le **9 octobre à 10h** à la CGSP de Charleroi.

**Coût :** 20 € (Chili con carne, boisson comprise).

#### Réservation :

- S'inscrire auprès de l'accueil (071 797 111).
- Verser sur le compte de la CGSP CRIP BE39 0882 6941 9919 (bic : GKCCBEBB) avec la mention :
  - « Lille » pour confirmer la réservation et ce **pour le 10 septembre** au plus tard ou
  - Mention « Repas » pour le 28 septembre 2018.

**Renseignement :** Alphonse Vanden Broeck 0495/34 09 28.

