

TRIBUNE



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

DÉCEMBRE 2019

CGSP

FGTB Services Publics

Ensemble, on est plus forts



Travailler, oui. Souffrir, non !

SECTEURS P. 15 à 39

ACTUALITÉS P. 40

Stop à la spirale infernale des conditions de travail



ÉDITO P. 3
C'est l'histoire
d'une crise...



DOSSIER SANTÉ P. 4
Travailler, oui.
Souffrir, non !



SANTÉ P. 12
La santé, un droit
pour tous ?

SOMMAIRE ■■■

3 ÉDITO

C'est l'histoire d'une crise...

4 DOSSIER SANTÉ

Travailler, oui. Souffrir, non !

8 RÉGION WALLONNE

Manque d'ambition pour la Région

10 ÉCONOMIE

Des chiffres qui en disent long !

12 SANTÉ

La santé, un droit pour tous ?

14 NOTRE HISTOIRE

On fait du charbon !

15 ADMI / www.cgsp-admi.be

15 / Le billet du secteur Admi

16 / CGSP Forem

17 / IFAPME : un organisme dans la tourmente

18 / Accord non-marchand public wallon 2018-2020

19 AMIO / www.cgsp-amio.be ou www.cgsp-ministeres.be

19 / SPF Justice - L'ombre du calamiteux ministre de la Justice plane toujours

20 / SPF Mobilité et transports - La sûreté aérienne prise en otage

22 CHEMINOTS / Site : www.cgsp-cheminots.be

22 / 2020, année du dialogue social ?

23 / Protocole accord social 2020-2022

23 / Une attaque idéologique visant notre « mutualité CSS » ?

25 / RTTM : la CGSP continue à suivre le dossier

25 / Congrès statutaires

27 ENSEIGNEMENT / www.cgsp-enseignement.be

27 / Quand ils ont besoin de nous ils parlent de devoir, mais quand on a besoin d'eux ils parlent de budget ?

28 / Espace européen de l'Enseignement supérieur... Quelques pistes de réflexion

29 / Carte Prof 2020-2021

31 / Congrès : régionales de Verviers et Welkenraedt-Ostbelgien

32 GAZELCO / www.cgsp-gazelco.be

32 / Congrès statutaire quadriennuel

33 POSTE / www.cgspposte.be

33 / Congrès statutaires 2020 - Appel à candidatures

35 TBM

35 / Bruxelles Capitale - Congrès statuaire

35 / Charleroi - Réunion allocataires sociaux

36 TÉLÉCOM AVIATION

36 / Proximus – Fit for Purpose (FFP)- Ligne du temps

37 / Skeyes – Concertation sociale – un 3 000 mètres steeple

38 / BAC • Libertés syndicales

39 / Résultat de l'appel à candidature

40 DANS NOS RÉGIONALES

- Congrès statutaires – Appel à candidatures :
Régionales de Charleroi, Hainaut occidental, Huy, Namur

CULTURE ■■■



DIS C'EST QUOI LE CAPITALISME ?

Le capitalisme est-il éternel ou, au contraire, sa disparition constitue-t-elle une évidence historique ? Ces interrogations, passées de mode depuis la chute du mur de Berlin, ont retrouvé une nouvelle jeunesse suite à la crise de 2007. Voilà pourquoi un essai de définition du capitalisme sera proposé

dans un premier temps au lecteur. Ensuite, cet ouvrage passe en revue quelques évolutions marquantes du capitalisme contemporain (poids croissant de la finance, instabilité financière et pression à la baisse sur les salaires). Dans sa conclusion, ce livre présente une série de scénarios relatifs à l'avenir du capitalisme.

Xavier Dupret est un économiste belge. Il travaille à l'association Joseph Jacquemotte depuis 2014.

Xavier Dupret, Dis c'est quoi le capitalisme ?, Renaissance du Livre, Bruxelles, mai 2019, 96 p.

L'IRW CGSP
Vous souhaite
Une superbe année
2020

*Tous les jours, nous démontrons
Que les alternatives existent.*

*Le combat continue !
Ensemble on est plus forts !*

REJOIGNEZ-NOUS SUR :
www.irwcgsp.be



C'EST L'HISTOIRE D'UNE CRISE...

C'est l'histoire d'une élection suivie d'une crise politique, une crise qui dure et dont on ne voit pas la sortie. C'est l'histoire de l'organisation de nouvelles élections afin, dit-on, de sortir de cette crise qui dure toujours. Au final, c'est l'histoire d'un renforcement de l'extrême droite et d'un retour sur le devant de la scène politique de la droite la plus conservatrice !



Cette histoire se passe en Espagne, où les négociations consécutives aux élections du printemps n'ont pas permis de former un gouvernement. Ce scrutin avait été convoqué par le Premier ministre Pedro Sanchez (PSOE), huit mois seulement après sa prise de fonction. Au sortir de celui-ci, le PSOE (socialiste) arrivait largement en tête et, chose extraordinaire, le puissant PP (droite conservatrice) perdait la moitié de ses sièges fort probablement au profit de Ciudadanos (droite) et de Vox (extrême droite) qui, avec 10 % des suffrages exprimés, devenait la 5e force politique du pays et faisait, pour la première fois depuis la fin de la dictature franquiste, son entrée au parlement.

Aucun parti n'ayant obtenu la majorité absolue (50 % des voix plus une) au Congrès, le socialiste Pedro Sanchez tenta donc de former un gouvernement de coalition.

Sa mission se soldera par un échec et de nouvelles élections furent convoquées. Si le PSOE reste en tête, il se voit légèrement affaibli (-3 députés) tout comme PODEMOS (-7). À elles deux, ces deux formations de gauche comptent 155 députés. Il leur faut donc trouver 21 députés supplémentaires prêts à les soutenir. Par contre, ce second scrutin profite très largement au PP (+23) qui redevient la deuxième force politique du pays et surtout à l'extrême droite (+28) qui monte sur le podium et prend la 3e place.

De cette histoire il faut maintenant tirer les conclusions.

Les crises, qu'elles soient politiques ou économiques, accélèrent le cours de l'histoire et sont synonymes de rupture. Il faut malheureusement constater qu'en l'état, ces crises renforcent les partis conservateurs et l'extrême droite.

Il nous faut donc nous interroger, en profondeur, sur les causes de la montée du racisme et de la haine. Il nous faut comprendre pourquoi l'inhospitalité et le rejet se répandent si facilement.

« Il n'y a pas d'alternatives » ressassent sans arrêt les libéraux et les conservateurs. À les entendre, nous serions condamnés à subir un système économique basé sur l'exploitation et l'augmentation des inégalités. La société deviendrait une jungle où notre survie se ferait au détriment des autres. Les plus faibles (c'est-à-dire les plus exploités) en seraient les premières victimes.

Dans ce contexte, la gauche a un rôle primordial à jouer. Elle doit s'inscrire en rupture totale avec ce discours qui fait de la concurrence, de la compétition et de l'individualisme le moteur de la société. Il lui faut, au plus vite, reconquérir ses mots, ses valeurs et ses symboles. Il lui faut non pas tenter d'atténuer les effets désastreux du capitalisme, mais oser sortir du cadre et faire ainsi la preuve que les alternatives existent !

La gauche, par les valeurs dont elle se réclame, doit permettre d'ouvrir le champ des possibles. Elle doit offrir de nouvelles perspectives.

La Belgique peine à trouver un gouvernement, des élections anticipées ne sont pas à exclure. Il faut donc tirer les leçons des élections espagnoles et rappeler aux partis qui se réclament de la gauche qu'il y a des choses avec lesquelles on ne transige pas. Cette intransigeance sur les valeurs de solidarité, de fraternité et d'égalité est la condition première pour battre l'extrême droite !

Patrick Lebrun
Secrétaire général de l'IRW-CGSP

Laurent Pirnay
Secrétaire général adjoint de l'IRW-CGSP

DOSSIER ■■■

TRAVAILLER, OUI. SOUFFRIR, NON ! STOP À LA SPIRALE INFERNALE DES CONDITIONS DE TRAVAIL

En tant qu'organisation syndicale, la réflexion sur les conditions de travail est constante. Voilà plus de 10 ans qu'au sein de nos instances, de nos formations, nos délégués expriment une dégradation importante de leurs conditions de travail et une précarité grandissante qui rendent aujourd'hui le travail souvent insoutenable.



Les politiques et le patronat, relayés par les médias, répètent à longueur de discours que le besoin de compétitivité nécessite d'augmenter la productivité. À cette fin, les travailleurs doivent se rendre encore davantage flexibles, accepter des diminutions de salaires et des conditions de travail qui se dégradent¹. Il s'agit incontestablement d'un tournant dans l'évolution du travail et du salariat. Il démontre, si besoin en était, que le travail, son organisation et l'emploi qui en découle sont une question hautement politique, liée à des orientations idéologiques. Des orientations idéologiques qui choisissent la finance et les dividendes au détriment du bien-être des travailleurs et des travailleuses et du bien-être d'une société. En effet, l'organisation du travail et les conditions qui la sous-tendent sont des choix politiques qui orientent et avantagent un système économique... celui du libéralisme.

LE TRAVAIL SE DÉGRADE

En 2013, un premier livre *Le travail, une question politique*², rédigé par Nicolas Latteur, sociologue et formateur au CEPAG, dénonçait les dispositifs mis en place pour mettre sous pression les travailleurs et les soumettre au pouvoir économique. Suite à cet ouvrage, il est vite apparu nécessaire de récolter des récits, des témoignages de travailleurs et de travailleuses de tous les secteurs. En effet,

ces paroles qui décrivent leurs conditions de travail sont souvent verrouillées par un système de contrôle social, voire carrément confisquées par d'autres, qu'ils soient « experts », économistes ou psychologues...

Si les conditions de travail au 19^e siècle sont souvent décrites comme inacceptables et indignes, les témoignages actuels nous disent que ce qui est vécu aujourd'hui, au 21^e siècle, est, dans de nombreux secteurs, tout aussi inacceptable et indigne. Une flexibilité à outrance qui exige des travailleurs et travailleuses une disponibilité totale, des horaires atypiques, coupés, souvent imprévisibles qui fragilisent la santé et désorganisent la vie sociale. Une flexibilité qui exige également une augmentation significative des contrats précaires, un développement des intérim, des flexijobs, une sous-traitance en cascade...

Malgré des progrès indéniables pour la sécurité et la santé des travailleurs, on dénombre toujours des morts : 71 en 2017 et 13 000 accidentés graves. Mais aussi une explosion massive des burnout, du stress et de l'épuisement. La migraine, surnoisement, a fait perdre plus de 1,6 million de jours de travail. Un Belge sur 5 en souffre. De nombreux cancers sont liés au contexte professionnel. Une intensification des problèmes musculo-squelettiques liés à une sollicitation excessive de certains muscles : pour certains, jusqu'à 13 000 fois le même geste sur une journée de travail !

TRAVAIL EN SOUFFRANCE...

Les attaques sur les salaires, la sécurité sociale et les allocations sociales génèrent une paupérisation réelle des travailleurs et des citoyens. L'insécurité économique est une constante dans pas mal de vies. Les difficultés au travail et la précarité sont d'une réalité criante et doivent être abordées comme des priorités politiques. C'est ce qu'évoque l'ouvrage *Travailler aujourd'hui. Ce que révèle la parole des salariés*³ de Nicolas Latteur. Pendant près de 3 ans, l'auteur a rencontré plus de 45 travailleurs et travailleuses, de différents secteurs d'activités qui, autour de leur histoire professionnelle, ont décrit un décor assez désastreux, ou pour le moins compliqué, de leurs conditions de travail. Ce constat, alarmant et inquiétant, démontre le manque de reconnaissance des travailleurs et travailleuses comme acteurs primordiaux et moteur de l'économie. Il nous a amené à lancer les États généraux du Travail en mai 2017 et la campagne actuelle du CEPAG : *Travailler oui, souffrir non !* Avec deux objectifs majeurs : d'une part faire connaître ces conditions de travail, l'exploitation des salariés et l'impact de la transformation du salariat sur l'espace public, politique et citoyen et, d'autre part montrer combien le rôle des syndicats et de tous nos délégué(e)s est fondamental dans l'accompagnement et la défense des travailleurs et travailleuses.



QUAND LE TRAVAIL DEVIENT TOXIQUE !

Des dizaines de camarades, venant de plus de 70 secteurs d'activités différents ont été rencontrés. Toutes ces réflexions, ces rencontres et ces témoignages reflètent les conditions de travail au 21^e siècle. S'il y a des différences dans l'intensité et la variabilité des conditions de travail, quel que soit le secteur qui témoigne, tous soulignent leur souffrance au travail. Non qu'elles seraient spécifiques à un type de travail ou l'autre ou différentes d'une personne à l'autre, non, tout indique au contraire qu'il s'agit là d'une constante et surtout la conséquence évidente du management actuel lié au néolibéralisme.

L'usure physique et psychologique, la pénibilité et la précarisation sont présentes et souvent insupportables. De plus, on constate, de la part des employeurs, un manque de considération pour le travail effectué et un regard condescendant, voire agressif, à l'égard des travailleurs et des travailleuses. Le mal-être au travail existe. Il est sans appel. Et fondamentalement intolérable...

Et que dire des évaluations individuelles et collectives auxquelles la plupart des travailleurs sont soumis ? Des

contrôles informatisés de la productivité qui vous notent en rouge ou en vert ? Des systèmes de géolocalisation pour mieux vous contrôler toutes les minutes ? Des pressions sur les délégué(e)s ? De la solitude due au travail qui s'individualise ? Des règles de sécurité perçues comme des freins à la productivité et donc contournées ? De la poussière, des bruits, des odeurs, des vibrations, des postures pénibles, des humiliations... ? La liste pourrait être plus longue tant les situations racontées sont violentes. Le stress, les épuisements, les cadences et horaires infernaux, les corps abîmés ou amputés... se retrouvent, avec des intensités variables, dans tous les secteurs d'activité. Ce dossier attirera particulièrement l'attention sur le mal-être au travail au sein du secteur hospitalier.

DES CHOIX POLITIQUES

Les travailleurs et travailleuses produisent la richesse d'une société ; cette richesse leur est volée.

Le système capitaliste l'accumule sous toutes ses formes et pour s'assurer de sa continuité développe nécessairement toutes les formes de violence. Outre un rôle évident de protection immédiate des travailleurs – et la campagne des élections sociales va le rappeler – les syndicats restent les mieux placés pour coaliser le rapport de force et obliger le travail à rester une question politique.

En effet, le travail, l'organisation du travail et les conditions de travail nécessitent des arbitrages politiques permanents. Quel travail pour quelle utilité ? Qui décide du travail ? Qui travaille pour qui ? Dans quelles conditions ? Tout cela est politique ! Cela signifie que d'autres choix de société restent possibles tant que le courage, la détermination et la solidarité des travailleurs feront obstacle aux logiques du pur marché ! Transformer le travail dans des perspectives de respect des travailleurs, c'est transformer le monde et la société !



1. Toute résistance à cette précarisation (appelée modernisation) est d'ailleurs présentée comme la défense de privilèges d'une autre époque...
2. Nicolas Latteur, *Le Travail. Une question politique*, Éditions Aden, Bruxelles, 2013, 144 p.
3. Nicolas Latteur, *Travailler aujourd'hui. Ce que révèle la parole des salariés*. Éd. du Cerisier, Cuesmes, 2017, 426 p.

MALAISE À L'HÔPITAL⁴

À l'instar de la France, le secteur des soins de santé est actuellement confronté à un mouvement social de la part du personnel soignant en Région wallonne et en Région de Bruxelles-Capitale.

Ensemble, ils disent que ni les conditions de travail des travailleurs, ni la qualité des soins ne peuvent être des variables d'ajustement budgétaire. Et la contestation ne concerne pas uniquement le personnel soignant. Les travailleurs du nettoyage, de la manutention, des cuisines ainsi que les métiers administratifs liés au call center, d'accueil et de sécurité se plaignent de la dégradation de leurs conditions de travail et de la nette augmentation de la pénibilité de celles-ci.

Dans son rapport 2019, le Centre fédéral d'Expertise des soins de santé⁵ (KCE) montre que « le nombre de patients par infirmier est relativement élevé en Belgique (10,7 patients par infirmier par 24 h, contre 9 pour la moyenne des pays étudiés) ».

Il y a donc davantage de patients à soigner avec moins de personnel infirmier, ce qui est d'autant plus interpellant sachant que le métier subit des départs prématurés importants : 32 % des infirmiers et des infirmières quittent la profession entre 30 et 35 ans et ce taux monte à 44 % entre 50 et 55 ans. À ces départs, il faut ajouter que la sortie des diplômés en infirmier en 2019 est postposée d'une année en raison de l'allongement de trois à quatre années d'études...

FAIRE PLUS ET MIEUX AVEC MOINS

À quoi cela est-il dû ? L'analyse financière des hôpitaux généraux en Belgique montre que 42 % des hôpitaux sont déficitaires en 2017, soit 39 sur 92 institutions hospitalières. Force est de constater que la situation financière s'est dégradée fortement en cinq ans en raison de mesures d'économies imposées par le gouvernement fédéral, par exemple, avec des efforts de 272 millions d'euros dans le secteur pharmaceutique ainsi que la réduction de la norme de croissance du budget de l'assurance maladie de 3 % à 1,5 %. Il faut y ajouter des effets indirects liés à l'augmentation des suppléments d'honoraires médicaux facturés aux patients lors des séjours hospitaliers de 2,5 fois supérieure aux remboursements INAMI.

Cette politique d'austérité a impacté, de facto, l'accessibilité et la qualité de notre système des soins de santé. Ce sont bien les patients et les travailleurs qui sont touchés par l'assainissement budgétaire. Dès lors, les gestionnaires des hôpitaux sont amenés à agir sur la réduction des coûts au niveau des ressources humaines (non remplacement) et matérielles, avec la réduction du nombre de lits et de la durée des hospitalisations. En effet, avec le virage

ambulatoire, le patient est traité de façon à rentrer le plus rapidement chez lui. Cynisme de Madame De Block, ministre fédérale de la Santé, auteure de la réforme hospitalière, puisque cela engendre un transfert de charges du Fédéral vers les entités fédérées...

Bien entendu, cela induit également un surcroît de travail et de pression pour le personnel infirmier et les médecins car il y a bien sûr plus de patients pour le même lit...

Et comme il est attendu que le personnel soignant assure des actes techniques de qualité tout en développant de l'écoute active, de l'empathie et de la disponibilité pour le patient, les professionnels « prennent sur eux » la précarisation. Ils intériorisent les contradictions du travail prescrit (faire plus et mieux avec moins) et font exploser les chiffres de burnout !

UN ÉTAT D'URGENCE PERMANENT

Le burnout amène son lot de conséquences néfastes : dépressions, dégradation de la santé, absentéisme, voire suicide des travailleurs d'une part et de l'autre un impact sur la qualité des soins aux patients et une déshumanisation des soins et du travail.

À cet égard, le film documentaire « *Burning out. Dans le ventre de l'hôpital*⁶ » illustre brillamment la souffrance au travail du personnel dans une unité chirurgicale d'un hôpital parisien (médecin, infirmier, technicienne de surface, cadre) avec des rythmes effrénés, des exigences d'efficacité, de la pression sur les travailleurs et finalement une urgence constante.

LES TROIS DIMENSIONS DU BURNOUT

De manière générale, le burnout apparaît lorsque le travailleur est dans l'impossibilité de faire son travail comme il le doit ou comme il voudrait le faire. Il recouvre trois dimensions principales :

- **l'épuisement émotionnel** : c'est un état de fatigue, un manque d'énergie qui peut se manifester tant au niveau physique, émotionnel ou cognitif. C'est la dimension centrale du burnout, mais malgré sa nécessité, elle n'est pas suffisante ;
- **la dépersonnalisation** : c'est une réponse négative envers autrui, une perte de considération pour les patients, les usagers, les collègues, les étudiants, les clients, etc. Elle peut également se caractériser par de l'irritabilité, une perte d'idéalisme, du cynisme ainsi qu'une attitude de retrait ;
- **la diminution de l'accomplissement personnel** : c'est la tendance à évaluer son travail négativement, la diminution du sentiment de compétence, de succès et/ou d'efficacité.



LA BELGIQUE COMPTE PLUS DE 400 000 MALADES DE LONGUE DURÉE

Le nombre de Belges qui restent plus d'un an à la maison pour raisons médicales ne cesse d'augmenter. À la fin de l'année dernière, ce nombre s'élevait à 426 607 personnes, soit un quart de plus que quatre ans auparavant. Il s'agit le plus souvent de personnes affectées de problèmes mentaux, comme la dépression et le burnout⁷.

Fin 2014, on dénombrait environ 340 000 Belges en arrêt de travail pendant plus d'un an pour maladie. Selon les statistiques de l'Institut national d'Assurance maladie-invalidité (INAMI), leur nombre a entre-temps atteint presque 430 000, soit 6,6 % de la population active âgée de 20 à 65 ans.

Outre les problèmes psychiques, le nombre de problèmes physiques lourds, tels que les maux de dos chroniques, est également en hausse. On constate également que les ouvriers sont plus souvent en maladie de longue durée que les employés. Les jeunes ne sont pas épargnés par cette tendance.

LE BURNOUT EST UN PHÉNOMÈNE LIÉ AU TRAVAIL

Réunie du 20 au 27 mai 2019 à Genève, l'Assemblée de l'Organisation mondiale de la Santé (OMS) a pris une décision qui fera date. S'appuyant sur les conclusions d'experts de la santé, elle vient en effet de déclarer le burnout comme « un phénomène lié au travail » ouvrant ainsi la voie à la classification internationale des maladies.

L'OMS précise que le burnout (ou épuisement professionnel) « fait spécifiquement référence à des phénomènes relatifs au contexte professionnel et ne doit pas être utilisé pour décrire des expériences dans d'autres domaines de la vie ». Le burnout passe donc de la catégorie « facteur influençant l'état de santé » à celle de « phénomène lié au travail ».

L'inclusion dans ce chapitre signifie précisément que le burnout n'est pas catalogué comme une condition médicale, mais plutôt comme un « phénomène lié au travail ». Autrement dit, le burnout n'est plus considéré comme un simple facteur, mais il est reconnu comme une entité. Cela peut conduire à une reconnaissance du phénomène comme une maladie à part entière. Ainsi, la fibromyalgie a fini par être reconnue comme une maladie après être passée par ce stade « entité ».



4. CEPAG, *Le malaise des blouses blanches*, Étude d'Erwin Pierson de juillet 2019. <https://www.cepag.be/publications/notes-reflexion-analyse/2019/malaise-blouses-blanches>
5. <https://kce.fgov.be/fr/performance-du-syst%C3%A8me-de-sant%C3%A9-belge-%E2%80%93-rapport-2019>
6. <http://www.burning-out-film.com/?lang=fr> À voir ou revoir sur le site de la RTBF https://www.rtbf.be/auvio/emissions/detail_burning-out-dans-le-ventre-de-l-hopital?id=11711
6. BeSWIC Centre de connaissance belge sur le bien-être au travail <https://www.beswic.be/fr/blog/la-belgique-compte-plus-de-400000-malades-de-longue-duree> au 14 juin 2019.

MANQUE D'AMBITION POUR LA RÉGION

Dès la publication des Déclarations de politique régionale et communautaire, l'IRW-CGSP a décidé de procéder à une analyse critique de ces documents.

L'article présenté ici est une synthèse de nos remarques sur la DPR dont vous trouverez l'intégralité sur le site de l'Interrégionale wallonne de la CGSP (<https://www.irwcgsp.be>). Le document complet a été envoyé aux partis qui composent la majorité.



Nous avons d'emblée été frappés par l'indigence du chapitre relatif à la fiscalité. Sa place au sein de la DPR est révélatrice tout comme les 10 lignes qui la composent. Alors que la fiscalité devrait être le levier d'action du nouveau gouvernement, le chapitre qui la concerne se contente (et se réjouit) d'annoncer l'absence de taxes nouvelles. Ce manque d'ambitions fiscales risque de nous coûter fort cher quand on se rappelle que cette législature est la dernière avant le début de l'extinction des mécanismes de solidarité consécutifs à la 6^e réforme de l'État.

Les prévisions budgétaires pour les années à venir ne sont pas bonnes et la DPR fait l'impasse sur une politique fiscale permettant d'y faire face. Les déclarations faites par certains ministres wallons appelant à des économies de fonctionnement laissent craindre qu'une nouvelle fois, les services publics soient une variable d'ajustement au détriment de l'intérêt collectif.

On voit dès lors mal comment le Gouvernement wallon pourrait mener de nouvelles politiques notamment en matière « sociale ». Et s'il annonce un plan d'investissements de 4 milliards, il y a lieu de craindre que les services publics n'en fassent les frais.

Pour l'IRW-CGSP, le développement social et économique de la Wallonie passe par des services publics forts et non par le recours au mécanisme de partenariats public-privé.

DÉCLARATION DE POLITIQUE RÉGIONALE (DPR)

En matière de Fonction publique, saluons quelques points positifs comme le fait de privilégier le statut de la fonction publique, la mobilité ou la féminisation du management. Nous espérons que ce ne soit pas une simple déclaration de bonnes intentions surtout quand on constate que la DPR officialise la privatisation d'une partie de la formation professionnelle. L'IRW-CGSP revendique que l'investissement en matière de formation professionnelle se réalise en faveur des opérateurs publics de formation (Forem formation, IFAPME, ...) qui, depuis des années, réclament des renforts ...

La CGSP déplore qu'une fois de plus, le débat sur l'avenir des provinces se fasse par le biais de la supracommunalité. La CGSP plaide pour une institution composée d'élus directs plutôt qu'une association où les gestionnaires et décideurs sont désignés plutôt qu'élus au suffrage universel.

Ainsi, pour nous, le recours à des contrats de gestion est une remise en cause frontale de l'autonomie provinciale ...

Dans le cadre de la réforme des APE, l'IRW-CGSP plaide pour que les aides à l'emploi servent à l'amélioration de la qualité de l'emploi et, également, à la nomination.

En matière de mobilité, il y a lieu de se réjouir de la gratuité pour les jeunes et les seniors mais cette mesure aura des impacts sur les recettes de l'OTW et la DPR ne dit absolument rien sur le financement de cette politique.

En matière de santé et de réforme des hôpitaux, la CGSP revendique la création de structures publiques et une fois encore de la clarté sur la poursuite du plan de financement des infrastructures hospitalières.

En matière de lutte contre la pauvreté, nous sommes abasourdis par le manque d'ambition de la DPR. Rien n'est prévu pour lutter contre la pauvreté, tout au plus

la DPR se contente-t-elle de la contenir et de promettre « *une étude d'impact en vue d'éviter la dégradation des situations d'appauvrissement* ». Que voilà un vocabulaire étrange ! L'IRW-CGSP revendique que le plan de lutte contre la pauvreté soit un outil pour sortir de la précarité et non pour éviter de s'y enfoncer ...

En matière de logements publics, le gouvernement wallon prévoit la création de 3 000 logements sociaux et un plan de rénovation de 55 000 logements d'ici 2030. Hélas, aucune mesure n'est chiffrée budgétairement. De plus, compte tenu des demandes existantes et de l'évolution de la démographie wallonne, 25 milliards d'euros seraient nécessaires, sur 10 ans, pour construire 112 000 nouveaux logements et en rénover 800 000, soit 2,5 milliards d'euros par an. Nous sommes loin du compte !

DÉCLARATION DE POLITIQUE COMMUNAUTAIRE (DPC)

La lecture de la DPC soulève plusieurs inquiétudes, notamment **en matière d'enseignement** et de politique de l'enfance.

Si le CEB devient rectificatif, que va-t-il advenir des élèves qui rateront l'épreuve ? De même, si un « triage » préma-

turé des élèves est possible, certains ne risquent-ils pas d'être envoyés en alternance dès 15 ans ? L'adaptation du décret « Titres et fonctions » suppose-t-il l'abandon de la priorisation des titres ?

En matière de politique de l'enfance, l'IRW-CGSP s'oppose fermement à l'extension du mécanisme des titres-services à l'accueil et au transport d'enfants de 3 à 11 ans. Ces matières exigent une solide formation et un encadrement et nous revendiquons la création de structures d'accueil publiques et collectives.

En matière de politique des aînés, nous déplorons le recours fréquent à la notion de *silver economy* qui aborde la question de la politique des aînés sous l'angle d'un marché à développer plutôt que comme un nécessaire service public.

À titre de conclusion, que ce soit pour la politique régionale ou communautaire, l'IRW-CGSP entend rappeler que maintenir la discussion dans une enveloppe fermée signifie, inmanquablement, détériorer la qualité des services rendus et diminuer l'emploi.



ÉCONOMIE ■■■

DES CHIFFRES QUI EN DISENT LONG !

LE BAROMÈTRE SOCIO-ÉCONOMIQUE 2019 DE LA FGTB

À l'occasion de la journée internationale du travail décent (7 octobre), la FGTB a présenté son traditionnel Baromètre socio-économique. Au travers d'une analyse fine recoupant des données statistiques de plusieurs organismes officiels, la FGTB démontre une paupérisation généralisée de la population, une situation économique en berne et une réalité budgétaire qui rattrape les opérations de maquillage du Gouvernement MR/N-VA.

Cette analyse économique et sociale du pays intervient cette année en l'absence d'un gouvernement fédéral et d'une déclaration de politique générale. La FGTB elle n'entend pas attendre que « la messe soit dite » et a décidé de proposer un véritable cahier des charges économique et sociale pour le futur Gouvernement.

Loin des discours et des promesses électorales déjà envoyées, la FGTB s'est livrée à un véritable reality-check de la situation économique et sociale du pays. Quatre indications lourdes se dégagent de l'analyse de la FGTB : une conjoncture internationale inquiétante, un appauvrissement généralisé de la population belge, une sécurité sociale étranglée et une situation budgétaire globale préoccupante.

UNE SITUATION ÉCONOMIQUE PRÉOCCUPANTE

Quatre années perdues en termes de croissance économique et de création d'emploi. Les recettes libérales du Gouvernement Michel : austérité, diminution de l'investissement public, réduction des salaires ont eu un impact désastreux sur notre économie. Sur le graphique ci-dessous, la croissance belge, au quatrième trimestre 2012, était supérieure de 1 % à la moyenne de la zone euro, à partir de 2015, elle était inférieure à cette moyenne. (voir tableau 1 page 11)

UNE PAUPÉRISATION GÉNÉRALISÉE

(voir tableau 2 page 11)

Malgré l'indexation automatique des salaires, les salaires réels (c'est-à-dire les salaires moins l'inflation) ont régressé de 2,4 % depuis 2014. En Allemagne, sur la même période, les salaires ont progressé de près de 7 %. En France et aux Pays-Bas, de plus de 3 %.

Notons que, outre la Grèce, la Belgique est le seul pays de l'UE où le salaire minimum a perdu de la valeur entre 2010 et 2019.

Un quart de million de Belges sont en risque élevé de pauvreté ou d'exclusion sociale (ils gagnent moins de 60 % du revenu médian) alors qu'ils ont un emploi. Cela représente 5 % des 4,8 millions d'actifs de notre pays. Au cours de ces dix dernières années, le nombre de travailleurs pauvres a augmenté de plus de 16 %.

LA SÉCURITÉ SOCIALE ÉTRANGLÉE

Comme l'a dénoncé la FGTB, à situation inchangée, le trou de la sécurité sociale pourrait être de 6,4 milliards d'ici 2024. Ce trou s'explique principalement par le manque de recettes de la sécurité sociale et par la mauvaise gestion de l'équipe gouvernementale sortante. À cet égard, la FGTB rappelle que, sans l'intervention de la sécurité sociale, la pauvreté exploserait.

UN GOUFFRE BUDGÉTAIRE

Les recettes libérales portées par le Gouvernement MR/N-VA ont montré toute leur inefficacité. Réductions de cotisations sociales par-ci et cadeaux fiscaux par-là auront gravement grevé les budgets de l'État. À situation inchangée, le trou budgétaire de notre pays s'élèvera à 12 milliards en 2024 !

Déficit en euros (entité I – État fédéral)

Années	Déficit en euros (Entité I État fédéral)
2016	10,3 milliards
2017	3,9 milliards
2018	3,1 milliards
2019	7,5 milliards
2020	8,7 milliards
2024	12 milliards

Source : Bureau fédéral du Plan (2019)

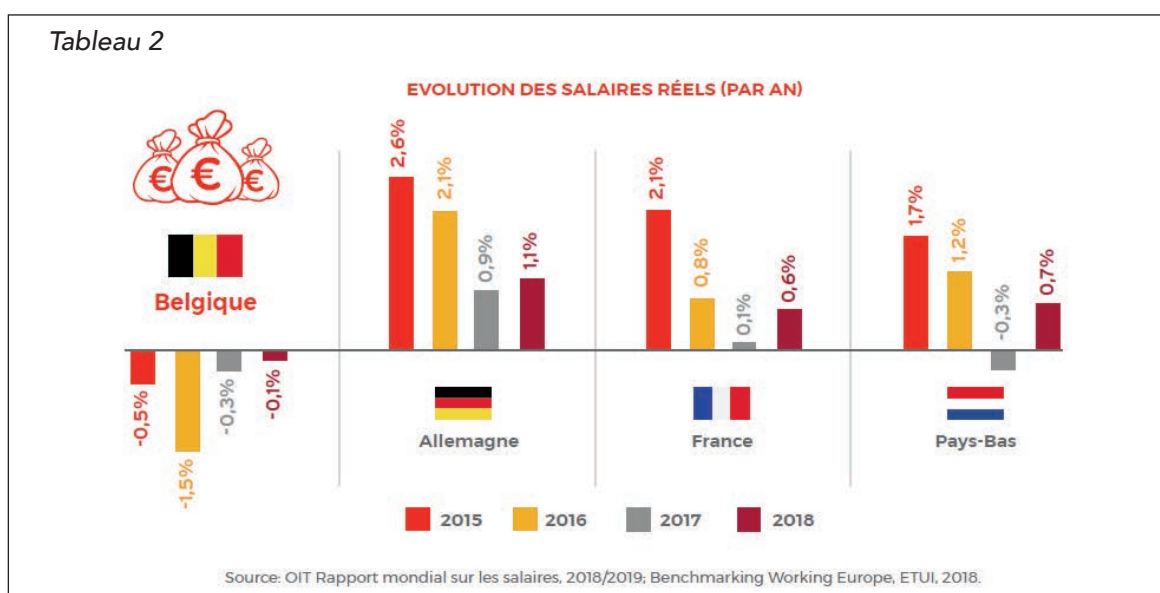
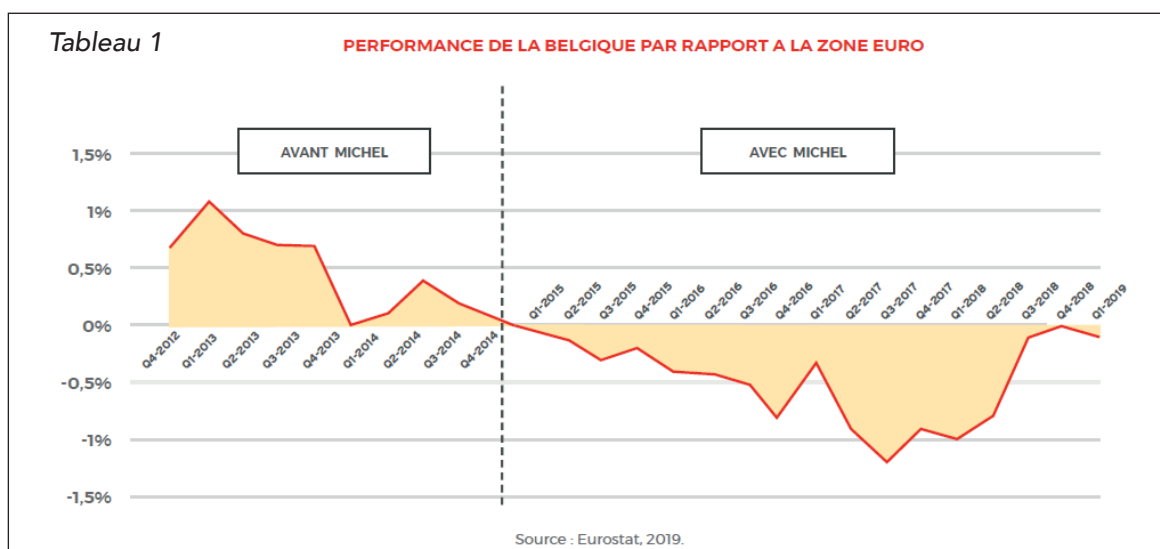
Face à cet état de délabrement de l'économie et aux conséquences sociales importantes, la FGTB a dressé un cahier de charge économique et social qu'elle adressera au futur gouvernement fédéral.

PRIORITÉS D'ACTION

La FGTB identifie trois domaines d'action prioritaires. En matière de pouvoir d'achat, la FGTB se bat pour l'augmentation du salaire minimum à 14 €/heure, une pension à 1 500 € minimum et correspondant à 75 % du salaire moyen du travailleur ainsi que pour le relèvement des allocations sociales au-dessus du seuil de pauvreté.

En matière de sécurité sociale, elle exige un refinancement correct de la sécurité sociale qui permette d'assurer la protection des citoyens contre les accidents de la vie et l'explosion des nouvelles pathologies.

Enfin, sur le plan budgétaire, la FGTB plaide pour la mise en place d'une grande réforme fiscale qui mette à contribution ceux aux épaules les plus robustes. La FGTB souhaite également que le gouffre budgétaire ne soit pas utilisé comme prétexte pour voler à nouveau dans la poche des travailleurs !



Vous trouverez l'ensemble du baromètre sur le site de la FGTB :

<http://www.fgtb.be/documents/20702/351494/Barometer+FR+Brochure+web.pdf/13bb28c1-03fd-41f5-bd21-dbbc1a905c21>



LA SANTÉ, UN DROIT POUR TOUS ?

Les Belges ne sont pas égaux en matière de santé et d'accès aux soins, et ce n'est pas en raison de facteurs médicaux, mais bien de facteurs socio-économiques.

Le dernier baromètre « Confiance et bien-être » réalisé par Solidaris met en évidence que, pour les Belges francophones, la santé est le premier critère qui détermine leur bien-être, loin devant le revenu, le statut professionnel ou les relations sociales. Être en bonne santé, et le rester !, est également un droit fondamental de tout être humain reconnu par l'Organisation mondiale de la Santé.

EN MATIÈRE DE SANTÉ, PAS TOUS ÉGAUX !

Et pourtant, la santé et le recours aux soins de santé sont distribués de manière inégale au sein de la société : la qualité de notre santé et notre capacité d'accès aux soins de santé varient selon notre groupe social. Ce sont des « inégalités sociales de santé » : elles ne sont pas le produit du hasard ou de facteurs biologiques, elles s'expliquent par la catégorie socio-économique à laquelle appartiennent les individus.

Et ces catégories socio-économiques sont traditionnellement définies par trois indicateurs : le niveau d'éducation qui permet de différencier les individus selon leur aptitude à accéder à l'information et à en tirer profit ; la catégorie socioprofessionnelle qui donne une indication sur l'exposition aux risques liés à l'exercice d'une profession ; le niveau de revenu qui met en évidence les différences en termes d'accès aux besoins matériels.

Pour autant, les inégalités sociales de santé ne sont pas synonymes de pauvreté. Elles ne se réduisent pas à une opposition entre les plus riches et les plus pauvres, ou les plus et moins instruits. Les inégalités sociales de santé sont un reflet assez fidèle de la stratification sociale de la société belge : elles sont présentes à tous les échelons et, comme l'indiquent de nombreuses études belges et internationales, la fréquence d'un problème de santé augmente quand on passe des catégories sociales les plus favorisées vers les plus défavorisées.

MESURER LES INÉGALITÉS SOCIALES DE SANTÉ

Les inégalités sociales de santé peuvent être mesurées par des indicateurs précis qui traduisent les écarts en matière de santé entre différents groupes sociaux.

Parmi ceux-ci, on retrouve principalement cinq catégories d'indicateurs-clefs :

- Les indicateurs d'état de santé : espérance de vie, mortalité infantile, santé perçue, santé physique, santé mentale, santé bucco-dentaire...
- Les indicateurs de comportements liés à la santé qui peuvent constituer des facteurs de risque en matière de santé : obésité, addictions (dont tabagisme), sédentarité...
- Les indicateurs de recours à la prévention : dépistage, vaccination, contraception...
- Les indicateurs de recours au système de santé et aux services curatifs : consultations, service des urgences...
- Les indicateurs d'accessibilité financière aux soins de santé : report de soins...

L'Organisation de Coopération et de Développement économique (OCDE) consacre des publications statistiques régulières à ces indicateurs de santé. La dernière, parue fin septembre, analyse les inégalités sociales en matière de santé et dans les systèmes de santé.

LES INÉGALITÉS SOCIALES DE SANTÉ SE RENFORCENT PARTOUT

Ce rapport de l'OCDE reconnaît l'existence, dans tous les États membres, d'inégalités liées à la santé, au détriment des groupes défavorisés.

Presque partout, on constate que les facteurs de risques liés au comportement sont plus prégnants dans les groupes sociaux à plus faible niveau d'éducation. Que l'usage des services préventifs est presque systématiquement concentré au sein du groupe aux plus hauts revenus. Que les plus riches iront plus facilement consulter un médecin que les catégories sociales plus pauvres, surtout s'il s'agit d'un médecin spécialiste.

En 2018 déjà, l'OCDE alertait qu'en moyenne, pour l'Europe, les personnes peu scolarisées peuvent s'attendre à vivre six ans de moins que les personnes ayant un niveau d'études élevé. Par ailleurs, les ménages à faible revenu sont cinq fois plus susceptibles de déclarer des besoins de santé non satisfaits que les ménages à haut revenu, en grande partie pour des raisons financières.

ET EN BELGIQUE ?

La Belgique consacre une part importante de son PIB aux dépenses de santé : 10,3 % en 2017, moins que l'Allemagne, la France ou la Suède, plus que la moyenne de l'OCDE (8,8 %). Si les trois-quarts de ces dépenses de santé (77,3 % en 2017) sont pris en charge par les pouvoirs publics, les 22,7 % restants sont financés sur une base privée, dont 5,1 % via des assurances complémentaires et 17,6 % via le budget des ménages et le financement par entreprises (selon les statistiques de l'OCDE). La Belgique est ainsi un des pays où la part des dépenses de santé prise en charge par les ménages est relativement élevée, et supérieure à la moyenne européenne.

L'OCDE souligne la persistance en Belgique de grandes inégalités concernant l'état de santé en fonction du statut socioéconomique. Or ces inégalités sont dues à une plus grande prévalence des facteurs de risque chez les personnes ayant un faible niveau d'éducation ou de revenu, notamment des taux de tabagisme plus élevés, une consommation excessive d'alcool et l'obésité.

L'étude Solidaris publiée cet automne révèle ainsi que le risque de mourir avant l'âge symbolique de la pension est deux fois plus élevé chez les personnes issues des milieux les plus précaires, comparativement aux milieux les plus nantis. Outre une mortalité plus élevée, plus on descend dans l'échelle sociale, plus les personnes vivent en moins bonne santé (tant physique que mentale) et, une fois malades, elles sont confrontées à un impact plus important sur leur vie.

L'ACCÈS AUX SOINS, TOUJOURS PLUS INÉGALITAIRE

Toutes les études (OCDE, Enquête européenne sur les revenus et les conditions de vie, European Social Policy Network, Solidaris) confirment l'augmentation des inégalités sociales en termes d'accessibilité aux soins et à la santé en Belgique.

Selon l'OCDE, la Belgique est d'ailleurs le pays membre où l'inégalité en accès aux soins selon le revenu est la plus marquée ! L'étude Solidaris 2019 confirme une forte tendance à la hausse du report de soins parmi les 20 % des Belges francophones qui disposent des revenus les plus faibles : la proportion de personnes concernées par cet accès difficile aux soins pour raisons financières a été multipliée par 6 depuis 2010, tandis qu'elle est restée stable parmi les 20 % qui disposent des revenus les plus élevés.

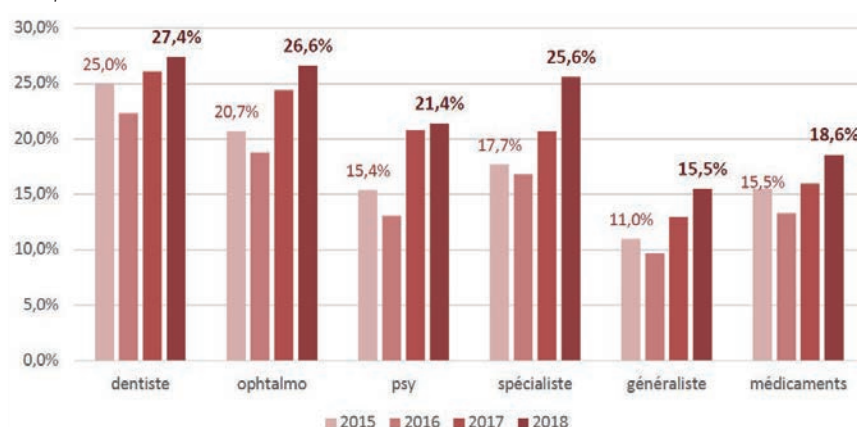
Jusqu'à 2016, ce report de soins concernait principalement les personnes appartenant aux groupes socio-économiques les plus bas. Les classes moyennes ne sont désormais plus épargnées même si la hausse continue parmi les groupes sociaux les plus bas. Alors que la situation n'a pas évolué parmi les catégories de population les plus riches...

Les inégalités sociales de santé sont donc l'affaire de tous : elles ne touchent pas uniquement les populations issues des milieux défavorisés, contrairement à ce que l'on pourrait penser. Ce n'est pas par une lutte contre la pauvreté qu'on réduira ces inégalités de santé, mais bien par une action visant toute la population et tous les aspects socio-économiques de ses conditions de vie.

Sources

- Baromètre Solidaris (2019), Confiance et bien-être.
- Étude Solidaris (2019), Les inégalités sociales dans le domaine de la santé.
- Enquête Solidaris (2018), Le report des soins de santé. Renoncement aux soins de santé pour des raisons financières.
- OCDE (2017), Belgique. Profils de santé par pays 2017.
- OCDE (2018), Health at a glance : Europe 2018.
- OCDE (2019), Health for Everyone ? Social Inequalities in Health and Health Systems.

Évolution du renoncement à une prestation médicale en Belgique depuis 2015
(Enquête Solidaris 2018)



NOTRE HISTOIRE ■■■

ON A FAIT DU CHARBON !

LE DERNIER CHARBONNAGE DE WALLONIE, LE ROTON, FERMAIT SES PORTES IL Y A 35 ANS

Le Roton de Farciennes, le dernier charbonnage wallon, a comblé son puits Ste Catherine le 30 septembre 1984. C'est une page, un pan entier de l'histoire industrielle wallonne qui se tournait définitivement.

Le Roton avait été choisi pour absorber le choc social et économique de la fin de l'exploitation du charbon. La fin du Roton, c'est le point final d'un vaste plan de fermeture des charbonnages enclenché des années plus tôt. Mais la fin du Roton, c'est aussi la fin d'un métier pour la Wallonie : celui de mineur. Après 1984, seule la Flandre comptera encore des puits de mines et le dernier, celui de Zolder, fêtera définitivement sa dernière Ste Barbe en 1991¹. C'est la fin d'un cycle économique.

L'histoire du charbon en Wallonie débute au 13^e siècle mais c'est au 19^e qu'elle prendra toute son ampleur. Grâce à la houille et à l'acier, la Belgique est, au moment de la Révolution industrielle, la 2^e puissance industrielle du monde... Jusqu'à la Première Guerre mondiale. Ensuite, les charbonnages belges vont particulièrement être sensibles aux crises économiques et politiques qui vont émailler l'entre-deux-guerres.

SIAMO TUTTI NERI

Après la Seconde Guerre mondiale, l'appareil de production belge ayant été moins touché que celui de ses voisins, le charbon belge est encore largement exporté hors de nos frontières. Avec 30,4 millions de tonnes sorties des entrailles du sous-sol wallon et campinois, les charbonnages belges battent leur record de production. Mais la main-d'œuvre manque au moment où se lance « La bataille du charbon² » ! De 1947 à 1948, le nombre de mineurs passe de 177 177 à 17 673³.

Le gouvernement fait alors appel aux travailleurs émigrés, principalement italiens au début, espagnols, grecs et d'Europe de l'Est ensuite et finalement du Maroc et de Turquie⁴. Au moment de la Catastrophe du Bois du Cazier (262 mineurs morts en 1956), on recensait 140 105 travailleurs italiens en Belgique. Malgré cela, l'appareil de production, manquant d'investissements, n'arrive plus à suivre celle de nos pays voisins qui eux se sont modernisés à la fin de la guerre. De plus, l'arrivée sur le marché du charbon américain et de nouvelles sources d'énergie (gaz, pétrole et uranium) va entraîner la chute du secteur.



Photo : Véronique Vercheval

FRONT DE TAILLE

Ironie du sort, c'est l'année où entre en vigueur le traité instituant la Communauté européenne du charbon et de l'acier (CECA, le 23 juillet 1952) et que les 61 mines wallonnes atteignent leur pic d'extraction que surgit la « crise du charbon » qui sera fatale aux charbonnages.

Malgré les grèves violentes, le chômage atteint les mineurs de plein fouet et, en quatre ans, une vingtaine de mines fermeront leurs portes en Wallonie. Le dernier puits du Centre (Le Quesnoy) ferme en 1973. Le Borinage suit en 1976 (Hensies), Liège (Blegny) en 1980. Et finalement le Pays noir carolo voit fermer le Roton en 1984 malgré une production de 2 500 tonnes par jour.

Des investissements y avaient encore été faits en 1960 et 3 000 mineurs descendaient alors le puits Ste Catherine. En 1984, ils n'étaient plus que 638⁵ à remonter de la fosse...

Depuis le 1^{er} juillet 2012, quatre sites miniers majeurs wallons sont reconnus comme patrimoine mondial de l'Unesco. Blegny-Mine à Liège, le Grand-Hornu près de Mons, Bois-du-Luc à La Louvière et le Bois-du-Cazier à Charleroi.



1. Le dernier site wallon ferme le 30 septembre 1984 et la dernière mine de charbon flamande le 30 septembre 1992.
2. http://www.ihoes.be/PDF/Conference-Siamo_tutti_neri-Des_hommes_contre_du_charbon.pdf
3. https://www.journalbelgianhistory.be/nl/system/files/article_pdf/BTNG-RBHC%2C%2019%2C%201988%2C%201-2%2C%20pp%20173-203.pdf
4. <https://www.vivreenbelgique.be/11-vivre-ensemble/histoire-de-l-immigration-en-belgique-au-regard-des-politiques-menees>
5. <https://www.sonuma.be/archive/la-derniere-descente-au-roton>

ADMI-MOTS – LE BILLET DU SECTEUR ADMI

La situation politique fédérale actuelle révèle à quel point les élections de mai 2019 ont marqué un tournant dans la façon dont les gouvernements fédéraux devront se constituer à l'avenir.

Paul Magnette, désigné comme informateur au moment où ces lignes sont écrites, souhaite un changement de méthodes dans les discussions politiques. Nous craignons que d'autres souhaitent des changements institutionnels uniquement.

Néanmoins, cette situation extrême (de gouvernement sortant minoritaire en affaires courantes) aura remis en selle une autre façon de faire de la politique par le biais de vote de textes législatifs sur base d'initiatives parlementaires. Ce fut le cas pour le vote du fonds d'aide à l'engagement de personnel soignant, vulgairement appelé « fonds des blouses blanches ». Si l'on peut se réjouir du fait que nos décideurs politiques prennent enfin les choses à bras-le-corps, la façon de faire et le résultat obtenu laissent un arrière-goût d'amertume. Certes des moyens budgétaires sont dégagés et seront, nous l'espérons, utilisés à des fins d'engagements de personnel par le biais habituel de la concertation sociale, c'est-à-dire versé au fonds du Maribel social. Mais ces moyens sont dérisoires face au manque crucial de personnel dans nos établissements de soins. Il y va pourtant de la santé de tous.

Si au fédéral cela semble peu avancer (à l'exception des quelques initiatives parlementaires), en régions et communautés tout est en place. Le « casting » des Ministres a été arrêté. Les cabinets ont mis un temps relativement plus long pour se constituer mais ils sont désormais sur les rails. Nous constatons que le Gouvernement wallon actuel hérite de (non) décisions de la précédente législature :

- accord du non marchand à mettre œuvre,
- passage au statut d'employés pour les aides familiales et des gardes à domicile qui nécessite des décisions politiques pour dégager les budgets nécessaires,
- réforme APE,
- réseaux hospitaliers,
- aide à domicile et aînés,
- réforme de l'accompagnement des demandeurs d'emploi,
- missions des Provinces,
- ...

Dans la Déclaration de politique régionale (DPR), en matière de Fonction publique, nous relevons plusieurs points positifs :

- mise en avant du statut (mais il faut que l'intention soit suivie d'effets concrets comme l'élargissement de l'article 119 quater du Code de la Fonction publique wallonne) ;

- féminisation du management ;
- mobilité interne et externe ;
- droit à la formation ;
- droit à la déconnexion ;
- souhait de valoriser la totalité de l'ancienneté utile (publique et privée), ce qui rendra la FPW plus attractive ;
- la volonté de développer les clauses éthiques, sociales et environnementales obligatoires dans les marchés publics.

Toutefois, nous déplorons également plusieurs points tels que :

- le renforcement de la carrière des contractuels ;
- le screening des directions générales, ce qui signifie concrètement un blocage des engagements le temps de ce screening ;
- le renforcement du télétravail et du coworking qui ont largement fait leurs preuves... en négatif (cf. burnout) ;
- la mutualisation des UAP et SPW en ressources humaines ;
- le retour du certificat en management public et l'extension des mandats aux inspecteurs généraux ;
- l'évaluation orientée « résultats », ce qui signifie une remise en cause la carrière plane et qui va à l'encontre des principes propres aux services publics
- ...

Autre gros point d'inquiétude : lors de la présentation du budget 2020, le gouvernement a annoncé des économies de 50 millions d'euros dans les frais de fonctionnement du SPW (25) et des OIP (25).

Enfin grande déception : dans la DPR et dans le budget 2020 nous constatons qu'il n'y a rien pour la fonction publique locale et provinciale. Ces travailleurs sont systématiquement oubliés alors qu'ils représentent quelque 110 000 ETP, soit plus de 50 % de la fonction publique wallonne ! On pourrait estimer que cette absence permette un large éventail de possibilités en matière d'avancées pour ce personnel, nous espérons en tout cas. Mais nous craignons que cet éventail se ferme et qu'il ne reste qu'une mince ligne de celui-ci, seul élément constitutif de la DPR : l'aide annoncée au financement des pensions des agents statutaires des Pouvoirs locaux.

Nous préparons un cahier revendicatif qui sera présenté à notre Ministre lors du premier Comité C qui devrait avoir

lieu fin de cette année. Car nous attendons plus de notre Ministre de tutelle qui a déjà, il faut le souligner, marqué le coup, à notre grande satisfaction, en « décapitant » la tête de la pieuvre tentaculaire qu'est Enodia, Publifin, Nethys etc. Nous espérons que le gouvernement persiste dans son travail de transparence et de bonne gouvernance, tout en sauvegardant le personnel qui ne peut être la victime non consentante des décisions prises par les décideurs.

Nous avons ressenti le même sentiment de changement et de volonté d'avancer dans le chef de la Ministre en charge de la santé wallonne, dont les rencontres avec le cabinet laissent augurer du positif concernant l'accord social dit du non-marchand wallon. Il en ira de même nous l'espérons pour le personnel des MR et MRS qui nécessitent la même attention que le personnel de la santé fédérale.

Pour la Fonction publique wallonne, dans l'attente d'une reprise des négociations en Comité de secteur XVI, la CGSP (secteurs Admi et AMiO) et la CSC Services publics ont finalisé leur cahier revendicatif 2017-2020. 2017-2020 et non 2019-2020, car la précédente convention sectorielle ne fut qu'une farce en l'absence de réelle négociation avec

le gouvernement wallon MR-cdH. Sans surprise, le cahier revendicatif reprend, pour l'essentiel, les points du cahier revendicatif précédent, les priorités étant posées sur la revalorisation du statut et l'accès à l'emploi statutaire et sur une revalorisation barémique que les fonctionnaires wallons n'ont plus connue depuis... 1994 !

En Communauté française enfin, toujours pas de contact avec le gouvernement, pas de reprise des négociations et rien concernant le budget dans la Déclaration de politique communautaire (DPC). À l'heure d'écrire ces lignes, il nous revient également qu'au moins 60 recrutements temps plein sont d'ores et déjà bloqués. Bref, rien pour nous rassurer. Nous ne désespérons pas pour autant et travaillons sur le cahier revendicatif à déposer au Comité de Secteur XVII.

Bref, les chantiers sont énormes et nous avons 4 ans pour obtenir des avancées pour le personnel du secteur Admi. Nous vous tiendrons bien entendu informés de celles-ci. Nous vous souhaitons par ailleurs nos meilleurs vœux pour l'année 2020 qui sera, nous vous le rappelons, une année de congrès pour la CGSP.

CGSP FOREM

*Dans le cadre du renouvellement de ses instances et conformément au ROI,
la CGSP Forem lance un appel à candidature*

Appel à candidature pour :

- Un poste de permanent pour Forem Conseil.
- Un poste de permanent pour Forem Formation.
- 4 membres du bureau pour Forem Conseil qui se répartissent de la manière suivante par régionale CGSP Admi :
 - 1 pour la régionale Centre Sud Est.
 - 1 pour la régionale de L'Ouest
 - 1 pour la régionale de Charleroi.
 - 1 pour la régionale de Liège.
- 4 membres du bureau Forem Formation qui se répartissent de la manière suivante par régionale CGSP Admi :
 - 1 pour la régionale Centre Sud Est.
 - 1 pour la régionale de L'Ouest.
 - 1 pour la régionale de Charleroi
 - 1 pour la régionale de Liège.
 - 1 membre du bureau pour Forem Conseil siège central.

Les candidats doivent être présentés par leur délégation avec curriculum syndical.

Pour les membres du bureau, les candidatures doivent être adressées par la délégation aux secrétaires régionaux Admi concernés.

Pour les permanents Forem Conseil et Forem Formation les candidatures doivent être adressées à :

CGSP Admi
Cde André Gilles
Secrétaire général
Place Fontainas, 9-11
1000 Bruxelles

Date limite de candidature le 15 janvier 2020.

IFAPME : UN ORGANISME DANS LA TOURMENTE

Au vu d'une situation dégradée depuis des mois et face à l'inertie de l'Administratrice générale et d'une partie du management de l'IFAPME, le front commun CGSP Admi - CSC Services publics a décidé d'externaliser la situation et les nombreux problèmes qui minent l'Institut.

Nos délégués et ceux de la CSC-SP se sont invités ce lundi 21 octobre au siège central de l'IFAPME, place Verte à Charleroi afin d'y accueillir Willy Borsus, nouveau Ministre de tutelle de l'Institut.

À cette occasion, les délégations syndicales ont remis au nouveau ministre leur cahier de doléances, un cahier synthétisant les constats et griefs du personnel, que l'on peut synthétiser comme suit :

L'IFAPME et les collaborateurs de son Réseau accompagnent, avec fierté, tant les personnes en formation que les entreprises pour assurer leur projet de formation professionnelle, ainsi que d'en faire des citoyens épanouis dans leur choix de carrière.

Les équipes des Services IFAPME et des Centres de formation, et leurs managers, mettent tout en œuvre, quotidiennement, pour essayer d'atteindre ces objectifs.

Malgré des tentatives à tous les niveaux de relayer les malaises et les besoins (assemblées générales du personnel, interventions collectives et individuelles auprès du Service externe de prévention et de protection du travail, interpellations des délégations syndicales, enquête psy-

*chosociale...), force est de constater que par rapport à ces défis majeurs, **peu d'actions concrètes ou suffisamment substantielles** ont été mises en place depuis plus d'un an. La liste des **difficultés rencontrées au quotidien dans l'exercice de nos missions au bénéfice des usagers** est tellement longue que nous ne pouvons en faire un tour d'horizon complet.*

*Le résultat final laisse un sentiment partagé dans la majorité du personnel de **perte de confiance en l'institution et ses valeurs** tant à l'interne qu'à l'externe, au détriment d'un service de qualité au bénéfice des partenaires du dispositif de l'alternance (apprenants, entreprises/employeurs, formateurs).*

Les représentants des travailleurs ont eu l'opportunité de rencontrer le ministre en tête à tête. Ce dernier s'est engagé à une prise en charge rapide de la situation avec, notamment, la désignation d'un manager du changement.

Le front commun attend de voir la suite. Il laisse désormais un peu de temps au ministre pour mettre en place des mesures concrètes. Après des mois d'attente, le personnel ne pourra plus supporter l'inaction très longtemps. À bon entendeur...



ACCORD NON-MARCHAND PUBLIC WALLON 2018-2020

Négociation avant la fin de l'année : rendons plus attractifs les métiers de l'aide aux personnes

Signé le jeudi 2 mai, l'accord pour le secteur non-marchand public wallon portant sur les années 2018 à 2020 devrait enfin se concrétiser. Pour le secteur public seul, ceci concerne 12 202,43 travailleurs ETP soit 6 405 000 millions d'euros.

POUR QUI : les membres du personnel des institutions publiques de soins et services considérés comme secteur non-marchand relevant de la compétence wallonne

QUOI : en 2019, une « prime » annuelle de 500 € brut (et à partir de 2020, choix entre ladite prime OU des jours de congés complémentaires équivalents à cette prime avec embauche compensatoire (modalités encore à négocier).

CONDITIONS : une négociation au niveau local afin que l'Autorité puisse répondre aux obligations administratives de la Région

Pour plus d'information, contactez votre délégation ou votre Secrétaire régional.



- Cette prime sectorielle est totalement financée par la Région (pas de dépenses en plus, nécessite « juste » une inscription budgétaire).
- C'est une revalorisation (minime) bien nécessaire pour les travailleurs et tout particulièrement pour les travailleurs dont les salaires sont les plus bas.
- Elle sera également offerte au personnel du secteur non-marchand privé, il est important de l'offrir dans un souci d'équité et d'attractivité.

*« Une bonne année répare le dommage
des deux mauvaises »*

(Voltaire 1764)

*Une nouvelle année commence,
remplie de bonnes résolutions et d'espérance.
Qu'elle rime pour nous avec fraternité,
épanouissement et bonheur.
Tous nos vœux pour 2020*

Le Secrétariat wallon du Secteur Admi

FONCTION PUBLIQUE FÉDÉRALE

SPF JUSTICE

L'OMBRE DU CALAMITEUX MINISTRE DE LA JUSTICE PLANE TOUJOURS

Le vote de la loi du 23 mars 2019 concernant l'organisation des services pénitentiaires et le statut du personnel

Nous avons eu, et nous en sommes désolés, nous avons encore et toujours un Ministre de la Justice en affaires courantes, qui n'a à son actif qu'un seul projet, mais quel projet : faire voter par le Parlement fédéral, alors même que le gouvernement était minoritaire et en affaires courantes, ce qui est devenu la loi du 23 mars 2019 concernant l'organisation des services pénitentiaires et le statut du personnel pénitentiaire. Cette loi prévoit entre autres horreurs, l'instauration au sein des établissements pénitentiaires d'un service minimum.

Dans un tel contexte politique (affaires courantes), nous pouvions imaginer que cette loi serait mise entre parenthèses, le temps qu'un nouveau gouvernement puisse être constitué, suite aux dernières élections. Hélas, c'était visiblement trop demander que de croire que le Ministre avait à l'esprit le respect des principes démocratiques... En effet, dans la foulée de cette loi, le Ministre a décidé de poursuivre son « œuvre » en publiant l'arrêté royal du 4 août 2019 portant exécution de l'article 19 de la loi du 23 mars 2019 concernant l'organisation des services pénitentiaires et le statut du personnel pénitentiaire. Sur base de cet arrêté royal, les Comités de concertation de base de chaque établissement pénitentiaire se sont réunis en vue de fixer le nombre de membres du personnel nécessaire afin d'assurer le service minimum prévu par la loi.

Le Comité A, a, lui aussi été sollicité pour poursuivre la mise en application de cette loi. Il s'est en effet réuni le 4 septembre 2019 afin de finaliser le projet d'arrêté royal portant exécution des articles 15 et 16 de la loi du 23 mars 2019 concernant l'organisation des services pénitentiaires et le statut du personnel pénitentiaire. Ce projet vise à « encadrer », en cas de conflit social, le dialogue social dans les prisons. Cette « négociation » en Comité A s'est clôturée par un protocole de désaccord unanime, sans que cela ne freine les projets du Ministre.

Confrontés à l'attitude du Ministre, nous avons décidé d'attaquer devant la Cour constitutionnelle la loi du 23 mars 2019 et ce afin d'en obtenir l'annulation.



Dans le même temps, nous avons aussi décidé de demander l'annulation par le Conseil d'État de l'arrêté royal du 4 août 2019 mettant en œuvre l'article 19 de la loi du 23 mars 2019.

Nous restons très attentifs à combattre toutes décisions du Ministre (soutenu dans ses efforts par son Cabinet) qui constitueraient une atteinte au droit de grève. Dans cette optique, nous assisterons aux réunions du Comité de secteur III qui sont prévues début novembre et qui visent à concrétiser le service minimum au sein de chaque établissement pénitentiaire. Lors de ces réunions nous ne manquerons pas de faire valoir nos arguments et combattons avec toute l'énergie dont nous disposons les dispositions que nous jugerons contraire au droit de grève.

Enfin, que chacun le sache, nous n'hésiterons pas, dans le respect des droits que nous défendons, à introduire des recours au Conseil d'État contre toute disposition réglementaire qui tendrait à mettre en œuvre les horreurs contenues dans cette loi du 23 mars 2019.

M. Jacobs

SPF MOBILITÉ ET TRANSPORTS

LA SÛRETÉ AÉRIENNE PRISE EN OTAGE

Le Service Sûreté aérienne de la Direction générale du Transport aérien (DGTA) du SPF Mobilité et Transports est particulièrement important pour nos concitoyens

C'est ce service en effet qui est chargé de définir et de contrôler la mise en place des mesures de prévention contre les actes terroristes à bord des avions.

Ces mesures comprennent la fouille des passagers et des bagages avant l'embarquement pour éviter la montée à bord de personnes ou d'objets dangereux, la formation du personnel de cabine, l'agrément des sociétés de maintenance des avions, la formation du personnel de bord, ... Et ce, pour les aéroports belges et les compagnies aériennes belges.

Les mesures de prévention définies doivent être reprises dans un Plan national de Sûreté, et les dispositions pour en vérifier la bonne application par les différentes sociétés concernées, dans un Plan national de Contrôle de la Qualité.

Malheureusement, il y a eu une quasi-absence de politique en la matière pendant longtemps. Le Plan national de Sûreté était vide. Les aéroports et les compagnies aériennes étaient largement laissés à eux-mêmes. Il n'y avait pas de politique d'inspection ni de manuel de procédure pour les inspecteurs. Les dossiers étaient traités à la tête du client, et chaque société faisait l'objet d'arrangements particuliers avec le Directeur général quant aux mesures à prendre. Avec pour conséquence que les intérêts commerciaux de ces différentes sociétés primaient toujours sur la sécurité de la population.

Un exemple : alors que l'Inspection aéroportuaire de l'Aéroport de Bruxelles-National, géré par la société privée Brussels Airport Company (BAC), est, selon la loi, sous l'autorité de la DGTA, la DGTA a conclu avec BAC et la Police fédérale un protocole d'accord selon lequel cette Inspection est placée sous l'autorité de BAC. BAC peut donc le considérer comme son Service d'Inspection privé, pour autant qu'il remplisse les missions convenues dans le protocole. Conséquence concrète : lorsqu'un passager contourne la fouille, et pénètre dans la zone protégée de l'aéroport (« côté piste ») sans être rattrapé, les Inspecteurs sont priés de faire comme s'ils n'avaient rien vu. Alors que selon la procédure officielle, l'aéroport devrait être fermé, et ne pourrait être rouvert qu'après que toute la zone protégée ait été fouillée. Mais cela coûterait beaucoup trop cher à BAC.

Il y avait en outre, jusqu'il y a peu, un manque criant d'effectifs, par rapport au nombre de matières et de sociétés à contrôler, qui ne permettait de toute façon pas un suivi



sérieux et systématique, et renforçait la tendance au laisser aller et au laisser faire. Pourtant, les moyens budgétaires ne manquent pas : la DGTA perçoit chaque année environ 4 millions d'euros de redevances pour la sûreté aérienne. Mais une bonne partie de ces redevances est détournée à d'autres fins.

Suite aux tragiques attentats du 22/03/2016, dont l'un a touché l'Aéroport de Bruxelles-National, on pouvait espérer un changement d'attitude de l'Autorité. Un budget supplémentaire a en effet été dégagé pour prendre des mesures en matière de sûreté. Malheureusement, la Ministre de la Mobilité de l'époque, Jacqueline Galant, a préféré utiliser la part revenant au SPF Mobilité pour... payer la maintenance de l'application informatique de Belgocontrol ! Le Président du Comité de Direction de l'époque, Laurent Ledoux, a révélé et dénoncé cela publiquement, avec la CGSP. Suite à quoi, une part du budget a finalement été effectivement affectée au recrutement de nouveaux collaborateurs pour le Service Sûreté. Au passage, la Ministre et le Président ont dû démissionner.

De nouveaux inspecteurs sont donc entrés en service en 2017. Une nouvelle directrice, recrutée via Selor, est entrée en service le 1/02/2018. Il y a eu dès le départ une volonté manifeste de ces nouveaux collaborateurs et de la nouvelle cheffe, avec l'aide de quelques anciens, de faire enfin fonctionner ce service correctement. L'espoir renaquit donc...

Mais c'était sans compter sur l'opposition de l'ancienne cheffe et d'autres anciens du service, appuyés par toute la hiérarchie au-dessus d'eux, et derrière ceux-ci, de nombreux intérêts commerciaux et leurs relais politiques.

L'ancienne cheffe, candidate évincée à la sélection Selor pour la fonction de Directrice, a été placée dans l'Unité

stratégique du Directeur général, qui se trouve hiérarchiquement au-dessus du Service Sûreté, pour continuer à diriger à partir de cette fonction la politique menée en matière de sûreté, et à représenter cette matière dans les instances internationales.

Cette opposition entre deux visions de la Sûreté (sécurité du citoyen ou protection des intérêts commerciaux), et entre ces deux groupes de personnes, s'est encore envenimée en février de cette année, par le dépôt d'une demande en intervention formelle psychosociale contre la nouvelle cheffe, instiguée par l'ancienne cheffe, avec le soutien de quelques anciens inspecteurs, et l'appui dans les coulisses de la hiérarchie de la DGTA.

La demande ayant été considérée « à caractère principalement collectif » par le Conseiller en Prévention psychosociale, a abouti sur la table du Comité de concertation de Base (CCB) de la DGTA. L'analyse des risques psychosociale du Conseiller en Prévention psychosociale met en lumière l'opposition frontale entre les deux cheffes, l'ancienne et la nouvelle, mais aussi et surtout la confusion totale dans la hiérarchie au-dessus de cette dernière, entre le Directeur de l'Unité stratégique, à l'intérieur de celle-ci, l'ancienne cheffe, et au-dessus d'eux, le Directeur général ai et le... Directeur général par suppléance ! En effet, comme la personne que le Ministre voulait placer dans la fonction de Directeur général ai n'en remplissait pas les conditions réglementaires, il y a mis un autre, qui lui sert

de paravent, et lui a immédiatement donné délégation par suppléance, sans limite dans le temps. À la fin, personne ne sait plus qui est l'homme de paille de qui, ni surtout qui prend véritablement les décisions. Alors que selon la Loi, la directrice du Service Sûreté devrait être sous l'autorité directe du Directeur général, en sa qualité d'Inspecteur aéronautique en Chef, sans possibilité de dérogation.

Le Directeur général ai a présenté son plan d'actions psychosocial à la réunion du CCB du 4 septembre. Sans surprise, il maintient et pérennise un statu quo. L'ancienne cheffe doit continuer à décider des politiques menées, et la nouvelle cheffe à les exécuter ; et les autres intervenants, à jouer leur rôle flou. La CGSP a manifesté son opposition totale à ce plan, a demandé que le Directeur général ai et le Directeur général par suppléance soient déchargés de ces fonctions, et que la fonction de Directeur général soit reprise directement par la nouvelle présidente du Comité de Direction. C'est la seule manière de débloquer la situation.

L'affaire va maintenant être renvoyée devant le Comité supérieur de Concertation, où la présidente du Comité de Direction va devoir assumer ses responsabilités.

En tout cas, la CGSP est déterminée à se battre jusqu'au bout pour que ce service fonctionne, et à mener pour cela des actions, si nécessaire.

T. Six

Cher(e)s Camarades,

À l'occasion de cette nouvelle année, le Secteur AMiO souhaite vous présenter ses meilleurs vœux de bonheur, de prospérité et de santé.

N'oublions pas que la lutte est plus que jamais d'actualité et qu'elle ne doit absolument pas faiblir.

Nous vous appelons à encore plus de mobilisation face aux différentes mesures imbuables qui ne cessent d'être prises.

Que cette année soit celle de nombreux combats gagnés.

Continuons de rester forts et unis.

Très bonne année 2020 à tous.

M. Jacobs



2020, ANNÉE DU DIALOGUE SOCIAL ?

Camarade,

L'année touche à sa fin. C'est le moment de faire un bilan de l'année 2019 mais aussi l'occasion de nous tourner vers l'avenir.

L'année écoulée s'est caractérisée par la mise en place des organes paritaires nés de l'organisation des premières élections sociales au sein des chemins de fer belges.

À cette occasion, la CGSP Cheminots a récolté 302 mandats sur les 523 qui étaient en jeu, soit une majorité de 58 %. C'est avec satisfaction que nous avons accueilli ces résultats issus de l'expression directe de la démocratie sociale.

Je souhaiterais encore adresser tous nos remerciements aux cheminots qui nous ont accordé leur confiance.

Nous avons accueilli cette victoire avec l'humilité qu'elle requiert mais c'est également nanti du sens des responsabilités qu'elle confère, que nous la mettrons à contribution, au cours des 5 prochaines années, pour défendre les droits de l'ensemble des cheminots.

Ce succès nous autorise également à adresser aux responsables des Chemins de fer belges, un rappel de notre volonté de voir se concrétiser la réalisation d'un dialogue social de qualité, respectueux des instances paritaires.

De plus, sur le plan politique, ce résultat apporte la démonstration que les ambitions idéologiques de certains n'ont pas permis de déstabiliser la CGSP Cheminots/ACOD Spoor.

Toutefois, si ce succès nous a permis de relever un défi important, il ne peut occulter que 2020 nous en réserve d'autres.

Le renouvellement de la Commission paritaire nationale constituera une échéance importante.

En effet, il sera impératif à cette occasion de confirmer notre résultat des élections sociales et de conforter la position prépondérante de la CGSP Cheminots/ACOD Spoor.

La conclusion d'un accord social en faveur de l'ensemble des cheminots est également une priorité absolue pour la CGSP Cheminots/ACOD Spoor.

Lors des négociations, en réponse aux principales préoccupations du personnel en matière d'emploi, de bien-être au travail et de pouvoir d'achat, la direction des Chemins de fer belges a, notamment, proposé de nouvelles hausses de productivité et de flexibilité foncièrement disproportionnées en comparaison à la valorisation du pouvoir d'achat.

Au moment de lire ces lignes, les cheminots auront apprécié la réalité des mesures proposées par les Chemins de fer en vue de gratifier leurs efforts de productivité accomplis au cours de ces dernières années.

Car, s'ils souhaitent partager le buffet, ils refusent cependant de participer au banquet des vampires !

Enfin, la libéralisation du rail prévue en 2023 constitue une autre gageure primordiale car elle va déterminer l'avenir du service public, de la SNCB et, par conséquent, de l'ensemble des cheminots.

À cet égard, il est important de ne pas être passif et de laisser certains s'en emparer afin qu'ils imposent leur vision idéologique et dogmatique en la matière.

La CGSP Cheminots/ACOD Spoor a décidé d'être acteur dans ce dossier afin de garantir l'emploi des cheminots et d'assurer la pérennité de la SNCB en tant que service public à part entière.

Pierre LEJEUNE
Président



PROTCOLE ACCORD SOCIAL 2020-2022

Un accord social est un acte qui engage les parties envers l'ensemble des cheminots en permettant la reconnaissance de la qualité de leur travail tout en assurant la pérennité des activités de l'entreprise.

Le dernier protocole d'accord social est venu à échéance le 31/12/2018.

Face au défi de la libéralisation annoncée mais surtout en tenant compte des efforts de productivité réalisés par les cheminots au cours des dernières années, la CGSP Cheminots a déposé un cahier revendicatif.

Début juin, des négociations ont été entamées au sein des Chemins de fer belges en vue de la conclusion d'un accord social pour 2020-2022.

En réponse aux principales préoccupations du personnel en matière d'emploi, de bien-être au travail et de pouvoir d'achat, la direction des Chemins de fer belges propose une nouvelle hausse de productivité foncièrement proportionnée en comparaison à la valorisation du pouvoir d'achat, telles l'organisation des nouveaux recrutements sur base de 38h/semaine ou l'instauration de shifts de prestations jusqu'à 12h.

De plus, les conditions de rémunération reposeraient sur la pondération des profils, des objectifs à atteindre et le mérite.

En matière d'emploi, aucun engagement ferme n'est pris en faveur des recrutements statutaires indispensables aux besoins opérationnels.

Nous avons déploré cette situation où chaque entreprise développe ses ambitions, mais sans envisager aucune proposition globale en faveur des cheminots.

En résumé, cela signifie que, à l'exception de la prolongation de l'assurance hospitalisation, aucune mesure linéaire au niveau de l'ensemble des Chemins de fer belges ne peut être prise.

Dans ces conditions, nous avons considéré que cette proposition met en péril l'unicité du statut des cheminots, du dialogue social mais aussi l'ensemble de la structure des Chemins de fer belges.

Après l'information de l'ensemble des cheminots, la CGSP, dans le respect du fonctionnement de ses instances, envisagera, lors de son Comité national réuni ce 20 novembre 2019, de la suite à donner au dossier.

N'hésitez pas à contacter votre permanent régional qui vous informera quant aux décisions prises.

Pierre LEJEUNE
Président

UNE ATTAQUE IDÉOLOGIQUE VISANT NOTRE « MUTUALITÉ CSS » ?

Au printemps 2015, d'aucuns ont visé notre régime unique au travers d'une proposition de loi en vue de faire disparaître la Caisse des soins de santé (CSS). Bien entendu, nous nous y sommes fermement opposés. Les arguments soulevés à l'époque ont conduit au gel de la proposition.

Une nouvelle proposition de loi visant à supprimer la CSS est actuellement sur la table. Elle repose, d'une part, sur le fait que les affiliés ne peuvent choisir la mutualité qu'ils veulent rejoindre et, d'autre part, sur le fait que les frais administratifs de la Caisse des soins de santé soient plus élevés que la moyenne des autres mutualités.

Notre argumentaire en faveur du maintien de notre mutualité est au moins tout aussi solide et est repris dans un document qui sera soumis à l'étude et à la discussion au sein de la Commission parlementaire compétente. Même les frais administratifs plus élevés s'expliquent facilement. Nous en dirons plus par la suite.

Mais soyons clairs et, surtout, honnêtes. Il ne s'agit pas tant d'un débat financier que d'un débat idéologique politique.

Nous constatons à nouveau que plusieurs partis politiques éprouvent une certaine aversion pour les acquis sociaux du

personnel des Chemins de fer. Au lieu de consacrer leur temps en tant que parlementaires à unir les citoyens, d'aucuns préfèrent manifestement les monter les uns contre les autres en créant une certaine impression auprès de l'opinion publique. Nous nous permettons donc de mettre les points sur les i et de retracer l'historique.

Faire tomber un domino pour ensuite s'attaquer à d'autres systèmes similaires ? Il faudra absolument veiller à redoubler de vigilance.

Par ailleurs, restons particulièrement attentifs au sujet de l'exécution de la sixième réforme de l'État avec le volet soins de santé qui prévoit un transfert des soins de santé mentaux, de la politique hospitalière (fixation des normes), la politique des personnes âgées (domicile, MR, MRS), les soins de santé préventifs et les soins de première ligne (réseaux de médecins généralistes, services intégrés pour les soins à domicile...) du niveau fédéral aux communautés et régions respectives.

Les bons résultats et le solde excédentaire que peut soumettre la Solidarité sociale lui donnent néanmoins encore la possibilité de pouvoir concrétiser d'autres projets, qui sont encore à l'étude, à l'avenir.

LES ŒUVRES SOCIALES ET LA CAISSE DES SOINS DE SANTÉ

Un peu d'histoire ne coûte rien

Un régime social spécifique avait été instauré lors de la création de la SNCB dans sa première configuration (1925). À cette époque déjà, les spécificités du travail de cheminot avaient été prises en compte et, de cette façon, il avait été décidé de protéger les travailleurs. Le premier régime relatif à l'assurance maladie, entre autres, faisait en effet partie du statut du personnel de la SNCB (chapitre X), fixé par la Commission paritaire nationale, conformément à l'article 13 de la loi du 23 juillet 1926 portant création de la SNCB.

Le chapitre X de la première version portait le titre d'« Assurances sociales » et comptait pas moins de 34 articles. À cette époque, nous étions encore loin d'une assurance obligatoire de soins de santé. Le risque de maladie et d'invalidité a été l'objet d'assurances libres et subsidiées jusqu'à la fin de la Seconde Guerre mondiale en Belgique, exercées par les « mutualités » ou les sociétés mutualistes.

L'assurance obligatoire n'a été mise en place qu'avec l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale. Un nouveau chapitre X intitulé « Œuvres sociales » n'a été publié qu'en 1948. C'est en 1971 qu'a été instauré le concept de « Fonds des œuvres sociales ». En 2021, notre Caisse des soins de santé (CSS) et le Fonds des Œuvres sociales fêteront respectivement leurs 30 et leurs 50 ans d'existence.

LA CSS ET LE FONDS DES ŒUVRES SOCIALES

La CSS intervient comme une société d'assurance pour les soins de santé et attribue par conséquent les mêmes avantages que les autres mutualités dans le cadre de l'assurance obligatoire pour les soins de santé. Grâce à leur affiliation à la CSS, les membres deviennent aussi automatiquement des ayants droit pour les différents avantages du Fonds des Œuvres sociales dont les affiliés aux autres mutuelles ne peuvent bénéficier (entre autres, avantages en termes de médication, d'assurance hospitalisation gratuite pour les actifs et les pensionnés, de vacances, de loisirs, d'aide sociale, des journées sportives, Kids'days, compléments aux prestations médicales et avantages toute nature). Cet enchevêtrement est unique et s'est développé au niveau historique.

Grâce à ce système et à ces acquis, cela fait longtemps que nous bénéficions d'une forme d'assurance complémentaire pour les prestations médicales et nous disposons déjà des avantages qui sont maintenant propres à l'assurance hospitalisation.

RAILCARE

RailCare a été lancé le 1er juillet 2014 pour désigner tout ce qui avait trait aux soins de santé et/ou aux avantages sociaux. Ce nom est désormais utilisé dans toutes les communications internes, tant dans le journal Le Rail que sur l'intraweb/extraweb ; les aperçus de remboursement et autres documents apparentés. La Caisse des soins de santé de HR-Rail conserve sa dénomination légale dans sa communication officielle avec l'autorité et ses ayants droit.

Un site Web moderne fut lancé le 26 mai 2015 où vous pouvez retrouver toutes les informations sur le remboursement de vos soins de santé et les différents avantages sociaux dont vous pouvez bénéficier en tant qu'affilié à la Caisse de Solidarité sociale.

Restez informés en lisant Le Rail et en consultant le site Web de RailCare. Chaque mois il publie une série d'informations dont le but est de vous faciliter la vie et de vous venir en aide dans certaines circonstances. Il s'agit en outre de l'endroit où sont communiquées les nouvelles initiatives de la Solidarité sociale. En 2014, Le Rail s'est paré d'un nouveau look et son contenu a été adapté pour répondre aux besoins de notre époque.

Soyons vigilants et attentifs aux prochaines auditions de la Commission des affaires sociales et prenons garde à ces attaques sociales du monde du travail.

Après les cheminots à qui le tour ?

RTTM : LA CGSP CONTINUE À SUIVRE LE DOSSIER

Lors de la SCPN du 6 novembre 2019 :

Nous avons (re)déclaré que la CGSP n'a jamais accepté ce dossier vu la centralisation des agents à 5 endroits (Bruxelles, Namur, Mons, Gand et Anvers). Nous déplorons que, notamment dans le PV de la sous-commission paritaire nationale du mois d'octobre et lors des sessions d'information, on crée l'impression que les syndicats auraient accepté certaines parties du dossier (notamment l'organisation des épreuves « postes à profil » ouvertes à tout le monde). Nous avons demandé un démenti acté dans le PV à ce propos. Nous avons refusé le dossier dans son ensemble et la direction doit assumer sa responsabilité.

La CGSP a organisé une assemblée de ses affiliés à Charleroi à propos de ce dossier.

De nombreuses questions et inquiétudes subsistent sur le terrain.

Lors de la SCPN nous avons (re)demandé qu'un groupe de travail paritaire puisse discuter à propos de ces questions. Réponse de la direction : elle refuse car « les syndicats ont refusé le dossier donc les débats sont terminés. ». En effet, nous avons (à juste titre) refusé le dossier mais nous n'avons jamais refusé de discuter. C'est assez contradictoire qu'en réunion la direction refuse le dialogue et que sur le terrain nous entendons que certaines mesures sont prises « à cause des syndicats ».

À la SCPN la direction propose que nous transmettions toutes nos questions et remarques et elle confirme que la procédure de recrutement « poste à profil » est bien lancée. Suite à nos interventions, après la réunion la direction nous contacte afin de nous rencontrer et nous écouter sur le dossier.

Rencontre ce jeudi 7 novembre avec la direction :

Nous avons tout d'abord rappelé le manque de dialogue sur le dossier. Sans dialogue et écoute de la part de la direction ce dossier va « droit dans le mur ».

Nous avons également posé les questions qui viennent du terrain :

- Le retrait du QCM lors de la procédure de sélection. La direction nous répond que le QCM est uniquement prévu s'il y a beaucoup de candidats.
- Le maintien de 14 agents à la permanence « conduite ». La nuit cette permanence ne peut pas être assurée par une seule personne pour tout le district. Ce n'est pas possible vu la charge de travail (premiers départs...).
- Il est illogique et démotivant que les agents qui ont un grade 4+ et 4 (pour la permanence « conduite ») et qui sont sur un poste de leur grade doivent repostuler et passer un examen à profil. Nous demandons à l'instar de ce qui se fait à Infrabel qu'ils ne doivent pas passer l'examen « poste à profil ».
- Le maintien des agents info trafic (AIT, « speakers ») en cabine. En centralisant ces agents à 5 endroits en dehors des cabines de signalisation, la communication entre les agents Infrabel et les AIT sera encore plus difficile. Tout devra passer par des agents de liaison en cabine et dans les OCC. De plus dans la plupart des cabines il y a bien de la place pour les AIT.
- Nous demandons de prévoir une possibilité de réaffectation comme sous-chef de gare, agent commercial ou autre des agents qui ne veulent pas quitter leur région.
- Les OCC seront créés à différentes dates. Par exemple l'OCC de Mons est créé avant celui de Namur. Que deviendra un agent de Charleroi qui veut postuler pour un poste à Namur, vu que le siège de travail « Charleroi » disparaîtra lors de la création de l'OCC de Mons ?
- Quid du maintien des compétences, licences, annexes, formation permanente... des agents ?
- Les agents demandent d'adapter les horaires afin qu'ils puissent rejoindre plus facilement leur siège de travail.
- Toute une série de questions sur le bien-être : qu'en est-il du bruit dans les OCC, quid du parking... ? Nous demandons que ces points soient suivis par les CPPT.

Filip PEERS & Thierry MOERS
Secrétaires nationaux

CONGRÈS STATUTAIRES

RÉGIONALE DE CHARLEROI

Le secteur de la CGSP Cheminots de Charleroi organisera son Congrès statutaire, au siège de la régionale, le samedi 1^{er} février 2020 à 9h30

Il fait appel aux candidatures pour :

- **les mandats de Secrétaires permanents** occupés par

les camarades Arnaud Decoux et Giovanni Itri sortants et rééligibles ;

- **les mandats de Présidents de section.** Les titulaires actuels sont sortants et rééligibles ;
- **les mandats de Secrétaires de section.** Les titulaires actuels sont sortants et rééligibles ;
- **les trois mandats de Vérificateurs aux comptes.** Les titulaires actuels sont sortants et rééligibles.

Les camarades candidats doivent remplir les conditions d'éligibilité décrites conformément au Règlement d'ordre intérieur du secteur Cheminots de la régionale de Charleroi et doivent envoyer leur candidature pour **le vendredi 3 janvier 2020** au Président de la régionale.

Ce ROI est à la disposition au secteur Cheminots.

Rue de Montigny, 42 - 6000 Charleroi.

Arnaud Decoux

Giovani Itri

Secrétaires permanents

CGSP Cheminots Charleroi

RÉGIONALE DE VERVIERS-WELKENRAEDT

Le secteur de la CGSP Cheminots de Verviers-Welkenraedt organisera son Congrès statutaire **le samedi 28 mars à 10h**, au siège de la régionale Galerie des deux Places, Place Verte 15, 4800 Verviers

Les mandats de secrétaire permanent, secrétaires régionaux, présidents, vérificateurs aux comptes, membres des BE et CAR sont sortants et rééligibles.

Pour être conforme, les candidatures doivent satisfaire aux conditions suivantes :

- a) Être conformes au ROI régional.
- b) Être présentées par une régionale.
- c) Être transmises au Secrétaire permanent pour le 1^{er} mars 2020 au plus tard.

J. Lamaille, Président Verviers

F. Noël, Président Welkenraedt

T. Coune, Secrétaire permanent

RÉGIONALE DE LIÈGE

21 mars 2020, à 9h30 - Place Saint-Paul, 9-11 à 4000 Liège (4^e étage)

Appel aux candidatures

Conformément à notre Règlement d'ordre intérieur (ROI), il convient de renouveler nos instances lors de notre congrès régional sectoriel.

Les candidatures doivent parvenir en mains propres, au Président : Pascal Secretin ou aux Secrétaires permanents : Laurent Brock ou Anthony Signorino-Gelo, pour le 21 janvier 2020 à midi au plus tard. Un reçu daté et signé fera foi.

Secrétariat permanent :

Élection de 2 secrétaires permanents.

Sont sortants et rééligibles, les camarades Laurent Brock et Anthony Signorino-Gelo.

La candidature de secrétaire permanent est soumise à la signature impérative et préalable du document « modèle A » (art. 49bis CGSP National).

Ce document touchant à la responsabilité comptable est visible au siège de la Régionale pendant les heures prévues de permanence. Les Candidats sont donc priés de prendre rendez-vous avec un responsable régional pour signer ce type de document, avant le 21 janvier 2020 à midi au plus tard, sous peine de nullité de la candidature

Le Secrétariat régional :

Élection de 6 membres actifs non permanents, de 2 pensionnés, d'un membre jeune de moins de 35 ans et d'au moins un membre de sexe opposé.

Sont sortants et rééligibles, les camarades : Cabello Ruiz Cristobal, Schyns Gaëtan (mandat jeune), Hedeboom Line, Thomsin Cédric, Secretin Pascal, Seret Bernard.

Les mandats des pensionnés (2) sont octroyés conformément au ROI des pensionnés

Le Bureau exécutif régional :

Sont sortants et rééligibles, les camarades : Blaise Cédric, Chambon Grégory, Demeyer Alexandre, Deschuytner Annick, Oliveri Antonio, Fransquet Philippe, Franquinet Jérôme, Hansirs Stéphanie, Lerouge Sophie, Masset Bruno, Rousselle Philippe, Stramare David.

Les mandats des pensionnés sont octroyés conformément au ROI des pensionnés

Section de Huy :

Sont sortants et rééligibles : Masset Bruno

Vérificateurs aux comptes :

Élection de 3 vérificateurs aux comptes pour les régionales de Liège et de Huy.

Sont sortants et rééligibles Mahy Jean-Claude de Liège et Huy & Pirotte Roland de Liège.

La candidature de vérificateur aux comptes est soumise à la signature **impérative** et **préalable** du document « modèle B » (art. 49bis CGSP National).

Ce document touchant à la responsabilité comptable est visible au siège de la Régionale pendant les heures prévues de permanence. Les Candidats sont donc priés de prendre rendez-vous avec un responsable régional pour signer ce type de document, avant le 29 février 2016 à midi au plus tard, sous peine de nullité de la candidature.

Le Président, Secretin Pascal

Les Secrétaires permanents,
Brock Laurent & Signorino-Gelo Anthony



QUAND ILS ONT BESOIN DE NOUS ILS PARLENT DE DEVOIR, MAIS QUAND ON A BESOIN D'EUX ILS PARLENT DE BUDGET !

(Un pays à l'aube - Dennis Lehane)



À la mi-septembre, la Fédération Wallonie-Bruxelles (FWB) disposait enfin d'un gouvernement et nous pouvions découvrir la déclaration de politique communautaire (DPC).

Le texte de cette DPC reprend globalement

de nombreuses revendications partagées par la CGSP-Enseignement dont notamment :

- mettre en œuvre l'accord sectoriel conclu avec le gouvernement précédent ;
- poursuivre et renforcer les mesures adoptées en matière de gratuité scolaire ;
- garantir le caractère totalement public de l'enseignement organisé par la Fédération (Wallonie-Bruxelles Enseignement - WBE) et lui assurer un financement qui tienne compte de ses spécificités et qui lui permette d'assurer à long terme l'ensemble de ses missions ;
- définir de nouvelles balises qui permettront de réduire la taille des classes d'accueil, des classes d'intégration et des classes d'élèves à besoins spécifiques.

Cependant, cette DPC a manifestement aussi de quoi nous inquiéter. L'équilibre entre les trois partis formant ce nouveau gouvernement (PS, Ecolo, MR) a manifestement amené à des compromis loin de nous satisfaire. Citons par exemple :

- le report de la formation initiale des enseignants d'un an et l'évaluation de son intégration dans la trajectoire budgétaire ;
- l'orientation des élèves vers des opérateurs de formation comme les IFAPME et demande de certification de ces opérateurs (Organismes au service de l'adéquationisme) ;
- le renforcement du CEB et le maintien de son caractère certificatif (Que fait-on avec les élèves qui échouent à ce dernier ?) ;
- le maintien de l'allongement du tronc commun jusqu'en troisième mais la possibilité pour des écoles d'organiser des options orientées vers le qualifiant (préorientation) ;
- l'adaptation du décret « titres et fonctions » en sortant de la segmentation qu'il induit. (Est-ce que cela signifie qu'on va abandonner la priorisation de titres ?).

En outre, dans le texte de la DPC, nous ne trouvons aucune trace de budgétisation des mesures préconisées.

À la mi-octobre, le gouvernement de la Fédération Wallonie-Bruxelles dévoilait son accord sur le budget 2020. Le Ministre du budget, Frédéric Daerden, annonçait un déficit de près de 600 millions d'euros pour la FWB (sur une enveloppe globale qui tourne autour des 11 milliards).



Démarrer cinq années de gouvernement avec un trou de plus de 600 millions, cela peut donner froid

dans le dos. D'autant plus qu'il faudra aussi tenir à l'œil la répartition par le niveau fédéral de la dotation TVA qui s'établit selon une « clé élève » plutôt défavorable aux francophones ces derniers temps.

Pour ce budget 2020, le « gouvernement arc-en-ciel » ouvre les robinets dans trois directions. Une provision de 5 millions d'euros pour aider les universités et hautes écoles en 2020 en guise d'« amorce de refinancement » de l'enseignement supérieur. Une enveloppe de 6,8 millions aidera à la mise en place de Wallonie Bruxelles Enseignement (WBE), le pouvoir organisateur des écoles de la Fédération. Enfin, 8 millions serviront à financer les frais de déplacement des enseignants qui n'avaient pas pu être honorés en 2017 et 2018, faute de trésorerie...

Les dépenses sont donc limitées et ce, en raison à la fois du déficit élevé et de la dette de la Fédération. Les recettes, quant à elles, sont en berne. La croissance ralentie du pays n'arrange, par ailleurs, rien et le fait que le nombre d'enfants scolarisés augmente représente également un coût.

La nouvelle majorité PS-MR-Ecolo espère pouvoir engager des dépenses un peu plus importantes au printemps, au moment du prochain contrôle budgétaire. En tablant sur une embellie des finances et un report de l'équilibre. Ces dépenses doivent viser l'amélioration des conditions de travail ainsi qu'une revalorisation des métiers de l'enseignement, la CGSP-Enseignement y veillera.

Joseph Thonon

ESPACE EUROPÉEN DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR... NOS QUELQUES PISTES DE RÉFLEXION

En vue de la préparation de la prochaine conférence ministérielle de l'Espace européen de l'enseignement supérieur (EEES), qui se déroulera à Rome en juin 2020, des consultations nationales, avec notamment les parties prenantes de l'enseignement supérieur, sont organisées. L'objectif est de définir les thèmes qui devraient être considérés comme prioritaires durant la prochaine décennie.

Au niveau de la Fédération Wallonie-Bruxelles, c'est la Direction générale de l'enseignement supérieur, de l'enseignement tout au long de la vie et de la Recherche scientifique (DGESVR) qui mène les consultations auprès des différentes organisations.

Elle nous invite, en tant qu'organisation syndicale, à nous positionner sur ces thèmes. Nous avons donc organisé un groupe de travail avec des enseignants de l'enseignement supérieur et rédigé une note commune - CGSP Enseignement et SEL-SETca - alimentée par les discussions.

Nous vous invitons à prendre connaissance de l'entièreté de la note sur l'accueil du site :

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

PROMOUVOIR UNE CITOYENNETÉ ACTIVE ET RESPONSABLE

L'objectif, en tant qu'organisation syndicale, est d'amener à la diplomation le plus d'étudiants possible de l'Enseignement supérieur afin notamment qu'ils deviennent des citoyens actifs et responsables. En effet, il ne s'agit pas de renforcer un déséquilibre entre une élite minoritaire d'étudiants/citoyens particulièrement actifs et les autres, non diplômés ou sous diplômés, voyant leur participation citoyenne réduite.

C'est dans ce sens d'abord que nous défendons une plus grande accessibilité pour tous aux études supérieures.

Pour faciliter cette accessibilité aux études supérieures et leur poursuite dans des conditions favorables :

- nous nous opposons à toute forme de sélection à l'entrée sous la forme de test. Ces tests nous semblent en effet discriminatoires et inefficaces et ce pour plusieurs raisons. Le test à l'entrée permet de laisser de côté



le problème de l'encadrement en personnel académique nécessaire pour donner des cours permettant un apprentissage efficace. Il permet également de faire l'économie d'une réflexion pourtant nécessaire sur la transition entre l'enseignement secondaire et l'enseignement supérieur ;

- nous préconisons un cadre physique et pédagogique adapté à l'objectif d'une plus grande accessibilité aux études.

Complémentairement à une politique visant à garantir une diversité suffisante de l'offre sur tout le territoire, nous préconisons également le développement d'une politique commune de logement étudiant à visée sociale.

Nous sommes également favorables à un mécanisme de financement différencié au bénéfice des établissements qui accueillent des étudiants socialement défavorisés, ce au prorata du nombre d'étudiants concernés. Ce financement différencié leur permettra de mettre en place des mesures d'aides spécifiques (encadrements supplémentaires pour favoriser les plus petits groupes, accompagnement plus personnalisé en lien avec d'autres formes de soutien, psychologique et social par exemple).

LIER L'ESPACE EUROPÉEN DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR (EEES) ET L'ESPACE EUROPÉEN DE LA RECHERCHE (EER)

Cela consiste en une de nos revendications phares : l'approche multidimensionnelle du métier. En effet, il est essentiel que l'enseignant, ici du supérieur, reste connecté à l'évolution des sciences et des connaissances tant disciplinaires que pédagogiques et didactiques. La pratique de la recherche doit donc être développée à tous les niveaux de l'enseignement supérieur. Nous plaçons pour des possibilités d'évolution de carrière et un vrai statut d'enseignant-chercheur. Les deux « fonctions » ne devraient pas être scindées mais au contraire coexister au sein d'un même métier.

Ce statut d'enseignant-chercheur doit exister sans que la recherche n'absorbe le pédagogique. Il faut un statut qui puisse intégrer l'investissement de l'enseignant dans la recherche avec à la clé l'obtention d'un doctorat. Les Universités ne doivent pas courir après des bourses pour financer des contrats de recherche, parfois temporaires, au détriment d'un statut plus stable alliant la recherche et le pédagogique. Enfin, la recherche, encore trop souvent exclusivement réservée aux Universités, doit être davantage développée au sein des Hautes Écoles, des Écoles supérieures des Arts et des établissements de promotion sociale.

AMÉLIORER LE SOUTIEN ENVERS LES ENSEIGNANTS

Renforcer et améliorer la formation initiale des enseignants (en cours) ainsi que la formation en cours de carrière (tant didactique que disciplinaire).

Nous préconisons également de permettre aux enseignants une meilleure conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée. Pour ce faire, il est important de respecter les sept semaines de vacances annuelles prévues. Beaucoup d'enseignants se plaignent en effet de ne pas pouvoir en bénéficier...

La charge horaire de l'enseignant doit s'établir de manière équilibrée sur toute l'année (et non pas avec des trimestres variables en termes de charge de travail). Nous combattons l'hyperflexibilité des horaires d'enseignement qui perturbent l'organisation professionnelle et personnelle des enseignants et des étudiants.

Afin d'améliorer le soutien aux enseignants, il convient d'éviter l'évolution linéaire et donc de valoriser la formation en cours de carrière.

CARTE PROF 2020-2021 DISTRIBUÉE AVEC LE MAGAZINE PROF DE DÉCEMBRE

La plupart des bénéficiaires de Carte PROF 2020-2021 la recevront automatiquement chez eux avec le magazine PROF distribué la semaine du 9 décembre.

Cette nouvelle Carte PROF sera valable du 1^{er} janvier 2020 au 31 décembre 2021.

Les membres des personnels de l'enseignement répondant aux conditions d'octroi de Carte PROF (être en activité et percevoir un traitement pris en charge par le Ministère de la Fédération Wallonie-Bruxelles) la reçoivent automatiquement à leur domicile. Il ne faut donc pas en faire la demande.

Si vous avez perçu un traitement liquidé fin septembre ou fin octobre 2019, votre Carte PROF 2020-2021 se trouvera dans l'enveloppe à votre nom emballée avec le magazine PROF du 9 décembre 2019.



Si vous avez perçu ou percevez un premier traitement fin novembre 2019, votre Carte PROF 2020-2021 vous sera envoyée par courrier postal normal qui vous parviendra en décembre.

Si vous percevez un premier traitement à partir de décembre 2019, votre Carte PROF 2020-2021 vous sera envoyée par courrier postal normal à la fin du mois qui suit ce premier traitement.

Dès réception de votre Carte PROF, n'oubliez pas d'y apposer une photo d'identité (c'est obligatoire) pour profiter des nombreux avantages offerts par plus de 1 000 partenaires. Pour connaître ces avantages, consultez www.carteprof.be et la page Facebook Carte PROF, ou inscrivez-vous à L'Essentiel Carte PROF, infolettre diffusée deux fois par mois.

INFORMATIONS SPÉCIFIQUES À WBE

En attendant les clarifications rendues nécessaires par la création de l'organisme WBE, le Service social et l'Association de promotion du service social continuent à remplir leurs missions. Quelles sont-elles ?

Service social

Le Service social des Personnels de « Wallonie-Bruxelles Enseignement » (WBE) se définit comme *accompagnant les membres des personnels lors des moments heureux ou plus difficiles de leur vie privée*.

Il octroie ainsi sur demande une prime de naissance ou une allocation de décès, mais peut aussi fournir un accompagnement, sous forme d'écoute, de conseils, d'informations juridiques et, le cas échéant, d'une aide financière (remboursement de frais médicaux, prêt à 0 % ...). Une brochure annuellement mise à jour (<http://www.wallonie-bruxelles-enseignement.be/docs/Brochure2019.pdf>) expose l'ensemble des aides proposées par le service social, ainsi que la liste précise des bénéficiaires (en résumé, les membres des personnels de WBE en activité de service - et assimilés - et les membres de leur ménage).

Sauf lors de situations exceptionnelles justifiant une dérogation, le service social travaille sur base du revenu moyen mensuel par personne composant le ménage pour fixer ses barèmes d'intervention. Néanmoins, certaines aides peuvent être octroyées sans plafond de ce revenu, appelé « chiffre M », comme par exemple l'allocation de rentrée.

La CGSP est présente au Comité de gestion du service social, d'où nous pouvons observer le sérieux et le dynamisme du service et de ses (quelques) travailleurs. Le budget du service, certes modeste, suffit actuellement à couvrir les demandes d'aide introduites, le problème principal étant en réalité que ses bénéficiaires n'ont pas toujours connaissance du service. Il est prévu qu'au sein de chaque établissement, un « relais social » puisse communiquer les informations, fournir les documents et l'aide pour les compléter aux membres des personnels. Malheureusement, le Service social peine parfois à recruter ces bénévoles dans les établissements et donc des membres du personnel sont confrontés à l'absence de relais dans l'établissement où ils travaillent. Ils peuvent directement s'adresser au Service social, par téléphone 02/413 41 99, lundi de 13h30 à 17h ; mercredi de 9h à 12h et de 13h30 à 17h ; vendredi de 9h à 12h ou courriel service.social@w-b-e.be.

Le décret spécial du 7 février 2019 a notamment pour conséquence de séparer les CDPA de l'organisme WBE. Il s'avère que les membres du personnel ne sont plus bénéficiaires du Service social WBE. Nous avons demandé qu'une solution soit trouvée, comme par exemple l'intégration au Service social du Ministère de la FWB.

L'Association de promotion du service social

Outre des missions d'aide au Service social, cette ASBL peut être sollicitée par les membres du personnel essentiellement d'une part pour souscrire à l'assurance collective soins de santé-hospitalisation contractée par l'APSS auprès d'Ethias et d'autre part pour demander une avance sur traitement (récupérable à court terme), en cas d'embarras financiers momentanés, causés ou pas par un retard dans la liquidation du traitement.

L'APSS peut être contactée par téléphone au 04/364 13 68 et par courriel à miguel.bosson@cfwb.be. Les demandes d'avances doivent être introduites par le biais de la Direction déconcentrée. Une circulaire (5651) récapitulative est parue en 2016 (https://www.gallilex.cfwb.be/document/pdf/41631_000.pdf)

Quid des membres du personnel des autres Pouvoirs organisateurs ?

Certains Pouvoirs organisateurs ont créé en leur sein un service social accessible aux travailleurs qu'ils rémunèrent mais aussi aux membres du personnel enseignant et assimilé rémunérés par la FWB. Malheureusement, ce n'est pas une généralité, loin de là, vu qu'il n'y a pas d'obligation légale.

RÉGIONALE DE VERVIERS

CONGRÈS STATUTAIRE ENSEIGNEMENT DU 13/02/2020.

Appel à candidature aux mandats de :

- Secrétaire régional(e) permanent(e), sortante et rééligible : Delphine Cupers
- Secrétaire régional(e) adjoint(e), sortante et non rééligible : Sylvia Belly
- Président(e) régional(e), sortant et rééligible : Antonio Pavone
- Vice-Président(e) régional(e), sortante et rééligible : Jessica Michel
- Trésorier(e) régional(e), sortant et rééligible : Roger Baar
- Trésorier(e) régional(e) adjoint(e), sortante et rééligible : Madyson Bouchat
- Représentant(e) de l'enseignement fondamental de l'enseignement officiel subventionnés sortante et non rééligible : Valérie Hansenne
- Représentant(e) de l'enseignement secondaire de l'enseignement officiel subventionnés, sortant et rééligible : Claude Brouwers
- Représentant(e) de l'enseignement fondamental de l'enseignement organisé, sortante et non rééligible : Michèle Delsupexhe
- Représentant(e) de l'enseignement secondaire de l'enseignement organisé
- Représentant(e) des internats
- Représentant(e) des retraités, sortante et non rééligible : Jacotte Renouprez
- Représentant(e) de l'enseignement de promotion sociale
- Représentant(e) des CPMS
- Représentant(e) de l'enseignement supérieur

Candidatures

Par écrit (avec CV succinct), à envoyer au Président régional de la CGSP - Enseignement. Galerie des Deux Places – 3^e étage – Place Verte, 12 à 4800 Verviers pour le 10 janvier 2020 au plus tard.

Élections

Le jeudi 13 février 2020 de 13h à 17h30.
Les votes par procuration ne sont pas admis.

Pour plus d'informations, rendez-vous sur l'onglet « Régionale de Verviers » du site www.cgsp-enseignement.be

RÉGIONALE DE WELKENRAEDT-OSTBELGIEN

CONGRÈS RÉGIONAL DU SECTEUR « ENSEIGNEMENT »

Invitation et appel aux candidats

Le Congrès statutaire du secteur « Enseignement » de la Régionale de Welkenraedt-Ostbelgien aura lieu le vendredi 31 janvier 2020 à 18 heures en la salle « Albert Lacroix » de notre maison syndicale, rue de la Gare 14 à Welkenraedt.

À l'ordre du jour

1. Accueil par le Président ;
2. Rapport du secteur (rapport d'activités et perspectives d'avenir) - situation dans les deux Communautés ;
3. Élections statutaires (voir appel aux candidats ci-dessous) et désignation des membres au CERI ;
4. Délégation au Congrès régional intersectoriel ;
5. Divers.

Invitation cordiale à tous les affiliés.

Appel aux candidats

Les mandats suivants sont à pourvoir ou à renouveler :

- un président : Daniel Hock, sortant et rééligible ;
- un vice-président : Reidar Hildebrandt, sortant ;
- un secrétaire bilingue (F/ALL) : Frédéric Straet, sortant et rééligible ;
- deux suppléants aux Bureaux communautaire et wallon :
 - 1^{er} suppléant : Daniel Hock : sortant et rééligible ;
 - 2^e suppléant : Reidar Hildebrandt, sortant.

Les candidatures doivent parvenir pour le 20 janvier 2020 au plus tard au secrétariat de la régionale, rue de la Gare 14 à 4840 Welkenraedt (welkenraedt@cgsp.be).

*Le secrétariat communautaire vous souhaite d'ores et déjà
une année 2020 répondant à toutes vos attentes au sein d'une école plus égalitaire
et d'un monde plus juste.*

CONGRÈS STATUTAIRE QUADRIANNUEL DES 7 ET 8 NOVEMBRE 2019

Conformément aux statuts de l'organisation, **Gazelco** a tenu son Congrès statutaire quadriannuel ces 7 et 8 novembre 2019 à Blankenberge, qui constitue la plus haute instance de l'organisation.

Les travaux ont notamment porté sur la rétrospection des 4 années de législature s'étant écoulées et ce, par le biais des différents rapports d'activités régionaux et fédéraux. Le Congrès a également ratifié les résolutions d'avenir de l'organisation sur différentes thématiques.

Le Congrès a eu l'honneur de pouvoir accueillir différentes personnalités importantes comme Robert Vertenuel, Secrétaire général de la FGTB, Jean-François Tamellini Secrétaire fédéral de la FGTB, Jan-Willem Goudriaan, Secrétaire général de l'EPSU, Michel Meyer, Président de la CGSP, Chris Reniers, Vice-Présidente de la CGSP, Gino Hoppe, Secrétaire général ACOD-Overheidsdiensten, Nancy Libert, Secrétaire générale ACOD-Onderwijs et Werner Roelandt, Secrétaire ACOD.

En outre, nous avons pu compter parmi nos invités deux anciens Secréétaires fédéraux francophones tels que Jean-Claude Galler (1989-2009) ainsi que Didier Nicaise (2011-2018).

Par ailleurs, le Congrès a confirmé la nouvelle constitution de son Bureau exécutif fédéral qui se compose dès lors comme suit :

- Romain Wijckmans (FR) et Jan Van Wijngaerden (NL) : Secréétaires fédéraux.
- Michel Houart (FR) et Peter Vanautrijve (NL) : Présidents fédéraux.
- Jérôme Lombardo (FR), Marc Lambert (FR), Fanny Cloet (NL) et Guy De Backer (NL) : Vice-Présidents fédéraux.
- **En tant que Membres du BEF** : Olivier Renard, Lydia Mubikangiey, Philippe Huwart, Marc Chatelle, Georges Lenaerts, Marc Charlet, Walter Massez, Louis Loop, Daniel Bauffe, Vincent Franco, Julien Leruth, Vanessa Lebacqz, Thomas Kuntz, Roland Van Puyenbroeck, Philippe Rosenholtz, David Baras, Sabrina Licata, Nicolas Peeters, Dominique Delarue, Hans Vander Bauwede, Steven Uyttersprot, Jürgen Adriaense, Dirk Haelemeersch, Wim Cerpentier, Guiseppe Aichouche, Thierry Derijcke, Eddy Vanlerberghe, Gert Serroen, Bram Terryn, Patrick De Jonge, Keziban Saatci, Gunther Van Den Bosch, Tom Verhoeven, Chris Adriaens, Kristof Wijns.
- John Vervoort comme coordinateur de la formation fédérale.
- Claire Wouters, Cécile Bastin, Michel Pirotte et Paul Lion pour les représentants des différentes commissions techniques.

Gazelco a conclu ses travaux constructifs par un témoignage d'unité sans faille et porteur d'avenir et est définitivement prêt à surmonter les défis de demain.

Romain Wijckmans
Secrétaire fédéral **Gazelco**

Chers Camarades,

*La période de Fêtes approche, le Secrétariat **Gazelco** vous souhaite ses meilleurs Vœux pour 2020 !
Santé, bonheur, prospérité, passion, réussite...*

*Que cette nouvelle année vous soit profitable et porteuse d'espoir, qu'ensemble nous puissions contrarier le recul social et les attaques dont sont victimes les travailleurs et les allocataires sociaux. Au contraire profitons de nos forces et de notre courage pour maintenir et pousser de l'avant **Gazelco** !*

« Le présent est fait de luttes ; l'avenir nous appartient. »
(Ernesto « Ché » Guevara)





CONGRÈS STATUTAIRES 2020 - APPEL À CANDIDATURES

NOTRE SECTEUR POSTE ORGANISERA SON CONGRÈS FÉDÉRAL LES 23 ET 24 AVRIL 2020.

Cet événement sectoriel sera précédé en toute logique des Congrès régionaux et interrégionaux.

Les dates en ont été fixées :

- Régionale du Hainaut occidental :
samedi 7 décembre 2019
- Régionale de Charleroi :
vendredi 17 janvier 2020
- Régionale du Centre :
samedi 18 janvier 2020
- Régionale de Liège :
vendredi 7 février 2020
- Régionale de Mons :
samedi 15 février 2020
- Régionale de Verviers :
vendredi 21 février 2020
- Régionale de Huy :
samedi 22 février 2020
- Régionale de Namur :
samedi 7 mars 2020
- Régionale du Luxembourg :
samedi 14 mars 2020
- Régionale de Bruxelles :
lundi 30 mars 2020
- Interrégionale wallonne :
vendredi 3 avril 2020

Vous trouverez ci-après les appels à candidature. Nous espérons que toutes et tous participeront activement à ce processus démocratique.

Mandats fédéraux - Appel à candidatures (Congrès à Bruxelles les 23 et 24 avril 2020)

A. Deux Secrétaires généraux

Un de chaque rôle linguistique :

- Pour les francophones : J. Lespagnard est sortant et non rééligible
- Pour les néerlandophones : J.-P. Nyns est sortant et rééligible.

Les Secrétaires généraux sont élus par leur communauté linguistique et confirmés dans leur mandat par le Congrès fédéral.

B. Un Secrétaire de l'Interrégionale wallonne et un de l'Interrégionale de Bruxelles

- M. Laurent (Wallonie) est sortant et non rééligible
- P. Van Brussel (Bruxelles) est sortant et rééligible.

Les Secrétaires de l'Interrégionale wallonne et de l'Interrégionale de Bruxelles sont élus par le congrès de leur Interrégionale respective et confirmés dans leur fonction par le Congrès fédéral.

C. Secrétariat permanent du secteur

Est composé des deux Secrétaires généraux, de deux membres des Interrégionales wallonne et de la Vlig et d'un membre de l'Interrégionale de Bruxelles.

Ils sont désignés par leur Interrégionale et confirmés dans cette fonction par le Congrès fédéral.

D. Bureau Exécutif Fédéral

Le Bureau exécutif fédéral se compose :

- des membres du Secrétariat permanent ;
- des secrétaires régionaux non-membres du Secrétariat permanent, d'un membre de l'Interrégionale de Bruxelles issu du régime linguistique autre que celui du secrétaire de l'Interrégionale de Bruxelles.

Ils sont confirmés dans leur fonction par le Congrès fédéral.

- les mandataires du SOC et de Pensoc sont convoqués chaque fois que le Bureau exécutif fédéral le juge nécessaire.

E. Trois vérificateurs aux comptes

Un par Interrégionale.

Ils sont présentés par leur entité respective et élus par le Congrès fédéral.

Assument présentement ce mandat :

Pour l'IRW : J.-P. Delvaux sortant et non rééligible

Pour la Vlig : M. Lassel sortant et rééligible

Pour l'IRB : J.-P. Melard sortant et non rééligible.

F. Directives complémentaires

Les candidatures individuelles sont refusées.

Toute candidature doit, en effet, recueillir l'appui d'une régionale, au moins, et être présentée par une des trois Interrégionales.

Le candidat au mandat de Secrétaire général doit recueillir une double majorité, à savoir, la majorité au sein de sa communauté linguistique et la majorité au Congrès fédéral. Chaque candidat au Bureau exécutif fédéral doit être élu par son entité et être confirmé dans sa fonction par le Congrès fédéral, ces candidatures sont introduites par le biais du secrétariat de leur entité respective.

Les candidats au mandat de vérificateur aux comptes doivent être présentés par leur entité et être élus par le Congrès fédéral, les candidatures sont introduites par le biais du secrétariat de leur entité respective.

Pour être déclarées recevables, les candidatures doivent être accompagnées des formulaires 1A et 1B selon le cas.

Les candidatures au mandat de Secrétaire général ou de vérificateur (francophone) doivent parvenir au secrétariat permanent du secteur pour le **31 décembre 2019 au plus tard**. Elles sont communiquées aux responsables des Interrégionales.

Mandats interrégionaux – Appel à candidatures (Congrès à Namur le 3 avril 2020)

- **Un Secrétaire interrégional wallon** : le titulaire actuel M. Laurent est sortant et non rééligible.
- **Un Président** : le titulaire actuel C. Villerelle est sortant et rééligible.
- **Un Vice-président** : le titulaire actuel V. Lelievre est sortant et rééligible.
- **Un Secrétaire adjoint** : le titulaire actuel P. Dequenne est sortant et rééligible.
- **Un trésorier** : le titulaire actuel P. Decouttere est sortant et non rééligible.
- **Deux vérificateurs aux comptes** : les titulaires actuels sont E. Dubois sortant et non rééligible et F. Thyron sortant et rééligible.

Selon le Règlement d'ordre intérieur, les candidatures individuelles ne sont pas admises.

Tout candidat à un mandat doit au moins être présenté par une régionale.

Une opposition écrite et formelle d'une régionale tombe sous l'application de l'article 20.

Pour être déclarées recevables, les candidatures doivent être accompagnées des formulaires 1A et 1B selon le cas.

Une régionale ne peut présenter qu'une seule candidature pour chaque mandat à pourvoir et on ne peut être candidat qu'à un seul mandat.

Lorsque le nombre de candidats est égal au nombre de mandats à pourvoir, les camarades sont élus d'office.

Toutes les candidatures doivent être déposées par les régionales pour le **31 décembre 2019 au plus tard** auprès du Président de l'Interrégionale wallonne C. Villerelle, place Saint-Paul, 9/11 - 4000 LIÈGE sous la mention « **Confidentiel - Congrès IRW 2020** ».

Interrégionale de Bruxelles - Congrès statutaire 2020 - Appel à candidatures

Le Congrès de l'Interrégionale de Bruxelles de la CGSP Poste se tiendra le **lundi 30 mars 2020.**

Il procédera à l'élection des membres du secrétariat interrégional et de deux vérificateurs (trices) aux comptes. Ces mandats sont d'une durée de quatre ans.

Le secrétariat se compose, conformément à l'article 8 du Règlement d'ordre intérieur (ROI) :

- du (de la) président(e),
- du (de la) vice-président(e),
- du (de la) secrétaire interrégional(e),
- du (de la) secrétaire interrégional(e) -adjoint(e),
- de deux délégué(e)s de secteur.

Les mandats de secrétaire, secrétaire-adjoint(e) et de délégué(e)s de secteur sont des mandats de permanent(e)s.

Le (la) président(e) et le (la) vice-président(e) doivent appartenir à des rôles linguistiques différents. Il en va de même pour le (la) secrétaire et le (la) secrétaire-adjoint(e) ainsi que pour les deux vérificateurs (trices) aux comptes.

La présente tient lieu d'appel aux candidatures. Celles-ci doivent être adressées par écrit à :

Secrétaire interrégional CGSP Poste IRB, boulevard E. Jacqmain 20 à 1000 BRUXELLES.

Ceci pour le **10 janvier 2020 au plus tard**, sous la mention « **Confidentiel - Congrès IRB 2020** ». Elles seront examinées par le bureau exécutif interrégional (article 13 du ROI).

Les conditions d'éligibilité sont les suivantes :

Article 13 du ROI

- Être depuis quatre ans délégué(e) de l'Interrégionale de Bruxelles de la CGSP Poste.
- Pour les mandats au sein du Secrétariat s'ajoute l'engagement de se conformer à l'article 49 bis des statuts de la CGSP en matière de responsabilité personnelle en matière financière.

Article 11 du ROI

Il y a incompatibilité entre la fonction de vérificateur (trice) aux comptes et un mandat au sein du Secrétariat interrégional.

Article 14 du ROI

L'article 14 du ROI précise quant à lui que chaque candidat ne peut se présenter que pour un seul mandat au sein du secrétariat interrégional.



BRUXELLES CAPITALE CONGRÈS STATUTAIRE

Appel aux candidats

Les élections statutaires auront lieu lors du Congrès du jeudi **13 février 2020**.

Mandats à attribuer :

- 2 permanents Movement ;
- 1 permanent employé/cadre ;
- 1 permanent technique.

Les mandats sont attribués en fonction des statuts et décision de congrès en vigueur.
Les mandataires actuels sont sortants et rééligibles.

Les candidatures doivent être introduites **au plus tard le 19 décembre 2019** chez le président du secteur : Rachik Mohsine.

Chaque candidature sera suivie d'un accusé de réception.

CHARLEROI RÉUNION ALLOCATAIRES SOCIAUX

Tu es invité à une réunion du Comité des Allocataires sociaux **le 19 décembre 2019 à 14h30**, à la CGSP de Charleroi, rue de Montigny 42.

Ordre du jour

- Mot du Président suite au Congrès statutaire
- Informations générales
- Remise de cougnous
- Verre de l'amitié

Afin de préparer au mieux cette réunion, merci de nous communiquer ton choix de cougnou (sucre, raisin ou nature) pour le 5 décembre auprès de :

- René Mathieu, Président des AS – 0494 05 03 68 ;
- Serge Delchambre, Secrétaire régional – 0496 54 26 71 – serge.delchambre@cgsp.be

*Au nom du Secrétariat TBM wallon,
je vous souhaite à vous et vos proches
une belle et heureuse année 2020.*

Claudy VICKEVORST
Secrétaire interrégional wallon



PROXIMUS

FIT FOR PURPOSE (FFP) LIGNE DU TEMPS

Le 10 janvier, nous apprenions la volonté de la direction de restructurer complètement l'entreprise.

De là a découlé une longue phase d'information et de consultation.

Proximus était censé nous donner TOUS les éléments concernant ce plan dans la première phase.

Cela a-t-il été fait ? Douce illusion ! Nous n'avons pu que constater une mouvance perpétuelle au fil du temps : des éléments se rajoutant, d'autres changeant voir disparaissant (pour exemple, retrait de la création de la Joint-Venture, initialement incluse dans le plan).

Nous avons également remarqué de nombreuses erreurs au niveau des chiffres et des dossiers détaillant l'impact sur les « Business Units », et les idées créatives et les propositions alternatives fournies par les collaborateurs balayés d'un simple revers de main.

Des modifications ont encore été apportées en juin.

Mais l'entreprise se plaît de faire passer le message que ce sont les syndicats qui freinent les avancées.

Par la suite, Proximus, ne reculant devant rien, ose encore augmenter la pression (déjà à son apogée) en brandissant la menace d'activation de l'article 35 de la loi du 21 mars 1991.

Art. 35.

§ 1. Le conseil d'administration ou la délégation d'une organisation syndicale représentative siégeant dans la commission paritaire soumet chaque proposition portant fixation ou modification des réglementations de base du statut du personnel ou du statut syndical, désignées conformément à l'article 34, § 2, à la commission paritaire.

§ 2. Le conseil d'administration est lié par toute réglementation arrêtée par la commission paritaire à la majorité des deux tiers des voix exprimées au sujet de matières qui font l'objet d'une proposition.

§ 3. À défaut d'une réglementation liant le conseil d'administration arrêtée par la commission paritaire dans un délai d'un mois après la communication de la proposition au président de la commission paritaire :

1° le conseil d'administration ou la délégation d'une organisation syndicale représentative siégeant dans la commission paritaire peut soumettre la proposition à la Commission Entreprises publiques, au cas où la proposition vise à arrêter ou modifier l'une des réglementations de base visées, à l'article 34, § 2, subdivisions B, C, D et E, ou l'un des principes généraux des réglementations de base visées à la subdivision A ;

2° le conseil d'administration peut décider sur la proposition à la majorité des deux tiers des voix exprimées, pour toutes les autres propositions. Dans le cas visé au 1° de l'alinéa premier, le délai d'un mois est prorogé d'un délai supplémentaire d'un mois, au cas où le conseil d'administration ou la délégation d'une organisation syndicale représentative siégeant dans la commission paritaire charge le président de la Commission Entreprises publiques d'une mission de conciliation préalable.

§ 4. En cas de recours visé au 1° de l'alinéa premier du § 3, le conseil d'administration est lié par toute réglementation arrêtée par la Commission Entreprises publiques à la majorité des deux tiers des voix exprimées au sujet de matières qui font l'objet de la proposition à l'origine du recours.

À défaut d'une réglementation liant le conseil d'administration dans un délai d'un mois après la communication du recours au président de la Commission Entreprises publiques, le conseil d'administration peut décider sur la proposition à la majorité des deux tiers des voix exprimées. Le commissaire du Gouvernement communique la décision au ministre dont relève l'entreprise publique autonome. Le ministre dispose d'un délai de huit jours francs pour annuler la décision. Ce délai court à partir du jour de la réunion à laquelle la décision a été prise, pour autant que le commissaire du Gouvernement y ait été régulièrement convoqué et, dans le cas contraire, à partir du jour où il en a reçu connaissance.

§ 5. Les §§ 3 et 4 ne sont pas applicables à la Société nationale des chemins de fer belges. Aucune modification ne pourra être apportée aux réglementations de base désignées conformément à l'article 34, § 2, sauf conformément à une réglementation liant le conseil d'administration, arrêtée par la Commission paritaire nationale auprès de cette Société.

Pour résumer, cet article précise qu'en l'absence d'un accord au 2/3 dans les 30 jours à partir de l'activation, le conseil d'administration peut forcer certaines décisions.

Vous comprendrez l'état d'esprit général.

Face à autant de mépris et d'arrogance, les organisations syndicales ont exigé de faire appel à une conciliation.

Celle-ci a été acceptée, étant donné qu'il était devenu presque impossible de continuer dans un tel climat et a enfin pu commencer en date du 11 septembre 2019.

Continuant dans le même état d'esprit, Proximus a déposé d'anciennes versions du plan FFP à l'agenda de la Commission paritaire du 21 octobre 2019.

Ce qui n'a fait que compliquer la lourde tâche des conciliateurs.

Un positionnement formel concernant le plan FFP devra être déposé lors de la CP du 27 novembre.

Au vu de l'importance et des conséquences du dossier, il nous est apparu évident que la CGSP devait consulter

sa base afin de pouvoir porter haut et fort la voix de ses affiliés.

Les assemblées générales suivantes ont eu lieu :

- Liège et Verviers : jeudi 7/11/2019
- Mons : vendredi 8/11/2019
- Namur : mardi 12/11/2019
- Charleroi et Nivelles : mercredi 13/11/2019
- Hainaut Occidental : jeudi 14/11/2019
- Libramont : mardi 19/11/2019
- Bruxelles : jeudi 21/11/2019

Nos camarades néerlandophones ont fait de même de leur côté.

Au moment où vous lirez ces lignes, la date fatidique du 27 novembre sera déjà passée et les dés seront lancés.

La CGSP continuera à se battre de toutes ses forces afin de défendre l'intérêt des employés de Proximus qui ont déjà à maintes reprises prouvé leurs capacités d'adaptation et leur pouvoir de porter au plus haut la société.

Laurent Malengreau

SKEYES

CONCERTATION SOCIALE CHEZ SKEYES, UN 3 000 MÈTRES STEEPLE

Si la concertation sociale chez Skeyes se poursuit bon train, elle ressemble fortement à un 3 000 mètres steeple : une course de demi-fond ponctuée de nombreux obstacles. Certes, nous ne partons pas d'une feuille blanche et l'historique joue parfois tant en faveur qu'en défaveur d'une concertation sociale structurée et constructive.

Soulignons déjà un point positif : un calendrier de réunion a été fixé avec l'ensemble des organisations syndicales. Les parties autour de la table recevront également les ordres du jour et les documents à temps et seront à même de mieux préparer les réunions de sorte que nous ne devons plus systématiquement mener les négociations finales à la commission paritaire.

Il est également positif de voir que certains travaillent à la mise en œuvre des accords conclus de façon structurée. Toutefois, nous devons préciser que la quantité, la rapidité et, parfois, l'exécution concrète de ces accords ne sont pas toujours impeccables. Espérons qu'il ne s'agisse que de maladies de jeunesse et que nous dépasserons vite cette

phase. Tout le monde commet des erreurs. Néanmoins, les travailleurs ne peuvent en être victimes !

D'aucuns continuent à dénigrer la concertation sociale en envoyant des mises en demeure, en s'adressant au tribunal ou encore en formulant ouvertement des déclarations sur le CEO ou l'employeur en général, ce qui reste bien entendu un point critique. À l'instar de certaines propositions figurant sur la table : jusqu'à 900 euros pour un jour non presté (standby)... ou que penser des 5 000 euros pour un service flexible où l'intéressé sait qu'il doit travailler mais où l'heure de début de son service (uniquement de jour) peut changer ? Il est évidemment difficile de mener une discussion sérieuse sur cette base.

Espérons que cette phase s'achève rapidement de sorte que nous puissions, par exemple, conclure rapidement un solide accord dans le cadre des négociations bisannuelles sur base de nos cahiers revendicatifs. La CGSP a déjà révélé qu'elle souhaitait obtenir rapidement une augmentation linéaire de la rémunération de tous les contractuels ! Nous

traitons pour l'instant des autres éléments et nous espérons pouvoir clôturer les discussions au printemps 2020 ; pas uniquement pour l'augmentation salariale mais aussi en vue d'améliorer l'équilibre vie privée-vie professionnelle, d'adapter les conditions de travail et de faciliter d'autant plus certaines modalités (entre autres, la mobilité) !

Skeyes connaîtra encore bien d'autres défis au cours des prochaines années, que ce soit la coopération avec les militaires, la digitalisation (tours digitales), la recherche des bons profils (techniques), le cadre réglementaire (européen)... Pour mener à bien ce processus, il faut des partenaires sociaux forts, qui osent prôner le changement sans provoquer de destruction sociale et qui, au contraire, favorisent le progrès social. Cela n'est possible que dans le cadre d'une concertation structurée, dans le respect de chaque partenaire autour de la table.

La CGSP entend poursuivre le dialogue social sur cette voie, dans l'intérêt de tous les travailleurs de Skeyes mais aussi dans l'intérêt général, celui de toute notre société. Il ne faut pas sous-estimer le rôle crucial que joue Skeyes dans l'économie belge et, compte tenu de sa position stratégique, nous estimons que le contrôle aérien et les autres services y afférents doivent rester entre les mains de l'État. La privatisation ou la libéralisation de ce secteur ne détériorerait pas uniquement les conditions de travail des collaborateurs, mais elle aurait aussi une incidence sur la sécurité de l'ensemble du transport aérien. C'est pourquoi, au niveau européen, nous rejoignons la position de l'ETF (Fédération européenne des travailleurs des transports), qui plaide en ce sens.

Bart Neyens

BAC

LIBERTÉS SYNDICALES

Le fonctionnement syndical peut varier au sein de chaque entreprise en Belgique. Notre délégation a pu s'en rendre compte au sein de BAC.

Chaque délégué ayant des connaissances variables suivant les services, des visites régulières sont planifiées pour que chacun de ces services soit maîtrisé au mieux.

Les employés sont avertis par courriel du calendrier de ces rencontres afin de limiter au maximum l'impact sur les opérations et pour permettre aux membres du personnel de préparer leurs éventuelles questions et les points à soulever dans les différents comités (Comité d'entreprise, CPPT...).

Quelle ne fût pas notre étonnement face à la réaction vive de l'employeur !

En effet, celui-ci affirme ne jamais avoir entendu parler de cette initiative et qu'il devait être informé du lieu, de l'heure, du sujet... Bref, une violation profonde des libertés syndicales mais aussi des droits des travailleurs qui désiraient pouvoir s'entretenir discrètement avec ses représentants syndicaux.

Nous ne comprenons pas cette attitude !!!

La CGSP a immédiatement réagi en insistant sur le fait qu'il était tout à fait hors de question que l'employeur s'imisce dans les différents contacts syndicaux.

De même, ce n'est nullement au patronat à décider qui le syndicat délègue pour défendre quelqu'un ; cela se fait en consultation avec eux mais en aucun cas sur leurs instructions.

Entre-temps, ces visions différentes se sont éclaircies et nous espérons que chacun peut et veut jouer son rôle.

La CGSP continuera à se battre pour que les droits des travailleurs et les délégations syndicales soient protégés.

En parallèle, nous avons également été forcés de constater que BAC ne semble pas vouloir traiter les travailleurs statutaires et les travailleurs contractuels sur un pied d'égalité dans le cadre d'un éventuel débat concernant la fin de carrière.

Là encore la CGSP défendra l'ensemble des salariés.

Bart Neyens

RÉSULTAT DE L'APPEL À CANDIDATURE

Comme signalé dans la dernière Tribune, les postes de secrétaire fédéral francophone et néerlandophone ont été remis à candidature.

En ce qui concerne le poste francophone (que j'occupe actuellement), il n'y a pas eu d'autres candidats.

Ma candidature a été déposée par la régionale de Charle-roi et par la régionale de Mons. Les délégués francophones de Bruxelles m'ont également assuré leur soutien lors du Comité de Bruxelles du 11 octobre 2019.

En ce qui concerne le poste néerlandophone, notre camarade Bart Neyens a décidé de se retirer afin de donner une nouvelle voie à sa carrière. Nous ne pouvons que le remercier pour le travail effectué au sein du secteur durant ces dernières années et lui souhaiter le meilleur pour son avenir.

La candidature de Annuska Keersebilck a été déposée par la régionale de Bruxelles (NL).

Une petite présentation d'Annuska s'impose :

Après plusieurs années chez Proximus, Annuska nous a rejoints dans le courant de l'année passée afin d'endosser les responsabilités du poste de coordinatrice.

Au vu de la situation, elle a été très vite plongée dans l'action avec l'arrivée du plan FFP chez Proximus.



Annuska Keersebilck



Laurent Malengreau

Elle a également montré beaucoup d'intérêt pour les autres secteurs (BAC, Skeyes, IBPT).

Je suis persuadé que nous arriverons à former une équipe soudée qui affrontera sans peur les nombreux défis qui se présenteront à nous.

Nous souhaitons à Annuska beaucoup de succès dans ses nouvelles fonctions !

Seul, on va plus vite, ensemble, on va plus loin !!!

Laurent Malengreau,
Vice-président



CONGRÈS STATUTAIRES : APPEL À CANDIDATURES

CHARLEROI

Le Congrès statutaire régional intersectoriel de Charleroi se tiendra **le 7 mars 2020**. Il procédera à l'élection de :

- **un secrétaire régional intersectoriel** : mandat occupé par Carmino Fasano, sortant et rééligible ;
- **trois vérificateurs aux comptes** : mandats occupés par,
 - Marie-Jeanne Debus (Poste), sortante.
 - Alphonse Vanden Broeck (Cheminots), sortant et rééligible.
 - Josiane Dekoker (Admi), sortante et rééligible.

Pour être recevables, les candidatures éventuelles à ces mandats, doivent, conformément au ROI régional, être présentées par un secteur professionnel.

La présente tient lieu d'appel à candidatures.

Les candidatures sont à transmettre par écrit ou par mail, **au plus tard le 31 janvier 2020** minuit, au Cde Philippe Barbion (philippe.barbion@cgsp.be), Président régional CGSP Charleroi, rue de Montigny, 42 – 6000 Charleroi.

HAINAUT OCCIDENTAL

Le Congrès statutaire intersectoriel sera convoqué le **16 mai 2020 dès 10h30**, place Verte 15 à Tournai.

En application des statuts, il est fait appel aux candidatures pour les mandats suivants :

- **Secrétaire régional intersectoriel** : poste occupé par Daniel Verdebout, sortant et rééligible ;
- **Secrétaire régional adjoint** : poste occupé par Dany Vandenbrande, sortant ;
- **Président régional** : poste occupé par Patrick Leveau, sortant et rééligible ;
- **Vice-président régional** : poste occupé par Alain Haubruge, sortant et rééligible ;
- **Trésorière régionale** : poste occupé par Katty Cretteur, sortante et rééligible ;
- **Trésorier régional adjoint** : poste occupé par Grégory Wallez, sortant et rééligible ;
- **Trois vérificateurs aux comptes** : postes occupés par Valérie Gillebert, Bernard Roland et Marc Decavele, sortants et rééligibles.

Les élections se dérouleront conformément au ROI de l'Intersectorielle du Hainaut occidental ainsi qu'aux statuts de la CGSP fédérale.

Les candidatures doivent être adressées par écrit au Cde Patrick Leveau, Président régional CGSP, place Verte 15 à 7500 Tournai **pour le 30 décembre 2019 à 12h**.

D'autre part, il est fait appel à la mise en place de la « Commission des femmes » ainsi qu'à la « Commission des pensionnés et prépensionnés » et la « Commission des Jeunes ».

Les camarades souhaitant faire partie de l'une ou l'autre Commission doivent transmettre leur candidature par

écrit au Camarade Daniel Verdebout, Secrétaire régional intersectoriel CGSP, place Verte 15 à 7500 Tournai, **pour le 30 décembre 2019 à 12h**.

HUY

Il est fait appel aux candidatures de :

- **Élection au Comité régional intersectoriel du 17/02/2020**
 - un président régional intersectoriel ;
 - 2 vice-présidents intersectoriels ;
 - un trésorier intersectoriel.
- **Élection au Congrès régional intersectoriel du 20/03/2020**
 - un secrétaire régional intersectoriel ;
 - 2 vérificateurs aux comptes.

Attention :

Les candidatures doivent être transmises par écrit au Secrétaire régional intersectoriel **au plus tard le 10/01/2020**. Après vérification de l'éligibilité des candidatures, les secteurs décideront d'accorder ou non leur parrainage **pour le 7/02/2020**. Renseignements : 085/82 45 55.

Remarque : les titulaires sortants et rééligibles sont d'office candidats sauf avis contraire de leur part.

NAMUR

Conformément aux dispositions statutaires de la CGSP, le Comité exécutif régional intersectoriel (CERI) informe l'ensemble des affiliés qu'il a décidé de convoquer le prochain Congrès statutaire de la régionale intersectorielle de Namur **le 17 avril 2020 dès 9h30**, salle des Congrès de la Maison syndicale « André Genot » - rue de l'Armée Grouchy, 41 à 5000 Namur.

À cet effet, il porte à votre connaissance que les mandatés au Bureau exécutif régional intersectoriel (BERI) sont :

- Victory Lelièvre, Président régional (Poste) ;
- Maria Bongiovanni, Vice-présidente régionale (AMiO) ;
- Monique Simon, Vice-présidente régionale (Enseignement) ;
- Joëlle Tyssaen, Secrétaire régionale intersectorielle (Admi), sortante et rééligible ;
- Daniel Jaumotte, Vérificateur aux comptes (Admi), sortant et rééligible ;
- Francis Courtois, Vérificateur aux comptes (AMiO), sortant et rééligible ;
- Claude Lorfèvre, Vérificateur aux comptes (Poste), sortant et rééligible.

Les candidatures sont à transmettre au Secrétariat régional – rue de l'Armée Grouchy 41, via les responsables sectoriels régionaux pour le lundi **6 janvier 2020** date de clôture.