

TRIBUNE



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

MARS 2020

CGSP

FGTB Services Publics

Ensemble, on est plus forts

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

LA SÉCU ET LA PENSION LÉGALE NOUS PROTÈGENT

SECTEURS P. 17 à 39

ACTUALITÉS P. 40



ÉDITO P. 3

En finir au plus vite
avec l'austérité



DOSSIER P. 4

Pensions à points,
pensions coup de poing



ÉCONOMIE P. 8

Lettre ouverte
aux actionnaires

SOMMAIRE ■■■

- 3 ÉDITO**
En finir au plus vite avec l'austérité
- 4 DOSSIER PENSION**
4-5 / Pensions à points, pensions coup de poing
6 / Entretien avec Jean-François Tamellini
7 / Catastrophe pour les pensionnés de Suède
- 8 ÉCONOMIE**
Lettre ouverte aux actionnaires
- 10 NOTRE HISTOIRE**
La Question royale, les germes du fédéralisme
- 11 NOS DROITS**
11 / L'indexation des salaires
12 / Les conséquences d'un saut d'index
- 13 SÉCURITÉ SOCIALE**
Pourquoi étions-nous dans les rues le 28 janvier dernier ?
- 14 ÉLECTIONS SOCIALES**
La CGSP aussi prépare les élections sociales
- 15 LIBERTÉS SYNDICALES**
Le droit de grève est un droit fondamental
- 16 IRB**
9 mars 2020 – Conférence-débat et actions Femmes à Bruxelles
- 17 ADMI / www.cgsp-admi.be**
17 / Admi mots, le billet du secteur Admi
19 / Cahier revendicatif 2015-2020 du Comité C wallon
20 / Secteur XVI – On se dépêche lentement...
21 / Charleroi : attestations fiscales
- 22 AMIO / www.cgsp-amio.be ou www.cgsp-ministeres.be**
22 / SPF Justice – Dialogue social NON, Dictature OUI...
23 / Commission Jeunes – Débat sur le climat
24 / FWB-Secteur XVII – Erreurs de circulaires
25 / Congrès de l'IRW AMiO – Thèmes
- 26 CHEMINOTS / Site : www.cgsp-cheminots.be**
26 / Adaptation des régimes de travail dans les ateliers
27 / Filière Track et brigades SIR
28 / Sous-commission paritaire nationale du 5 février 2020
- 30 ENSEIGNEMENT / www.cgsp-enseignement.be**
30 / Notre système éducatif est-il contaminé par la « quantophrénie » ?
31 / PISA 2018 : l'inégalité scolaire au centre du débat
32 / Nouveau projet de communication : les régionales sont à l'honneur !
33 / Congrès communautaire le 27 mars 2020
- 34 GAZELCO / www.cgsp-gazelco.be**
34 / Élections sociales 2020
- 35 POSTE / www.cgspposte.be**
35 / 2020 : l'ère du changement !
35 / Régionale secteur Poste Luxembourg - Congrès statutaire
- 36 TBM**
36 / Congrès statutaire wallon
- 37 TÉLÉCOM AVIATION**
37 / Congrès et mandats
38 / BAC • Élections sociales
39 / Comités
- 40 ACTUALITÉS - DANS NOS RÉGIONALES**

PAIEMENT DE LA PRIME SYNDICALE 2019

Comme chaque année, le moment est venu de renvoyer le formulaire de demande de paiement de la prime syndicale, dûment complété.

Vous devez obligatoirement fournir votre numéro de compte IBAN (voir rubrique C, « à compléter par le membre du personnel »). N'oubliez pas de signer le formulaire ! Envoyez-le au secrétariat de votre secteur ou de votre régionale intersectorielle ou à votre délégué CGSP avant le **1^{er} juillet 2020 !**

La prime syndicale 2019 sera réglée avant le 30 septembre 2020 et s'élève à 90 € maximum.

La fin des duplicatas !

Attention, depuis 2012, votre service du personnel ne peut plus vous fournir de duplicata. En cas de souci :

- contactez votre délégué ;
- ou envoyez un mail à l'asbl Prime syndicale (via l'adresse sec.asbl-vzw@cgsp-pacod.be). Vous y mentionnez votre nom, prénom, date de naissance, numéro de membre de la CGSP si vous le connaissez, la référence de votre (vos) employeur(s) en 2019 et les dates éventuelles d'entrée en service et de fin pour l'année de référence.

Nous vous ferons alors parvenir un formulaire de remplacement que vous devez nous renvoyer complété et signé.

Attention : le formulaire de remplacement concerne uniquement 2019 !



REJOIGNEZ-NOUS SUR :
www.irwcgsp.be



EN FINIR AU PLUS VITE AVEC L'AUSTÉRITÉ

Les chiffres sont tombés, impressionnants, le déficit belge s'élèvera à plus de 12 milliards. Il aura, en l'espace de 2 ans seulement, été multiplié par 4.



Certains voudraient, à l'image du Président du MR, que la question budgétaire n'interfère pas dans les négociations en vue de la formation d'un gouvernement. Il est vrai que ces chiffres ne plaident pas en faveur des « Réformateurs » qui, avec leurs partenaires, ont, pendant 4 ans alterné erreurs de calcul et cadeaux fiscaux aux entreprises, plombant ainsi le budget de l'État et de la sécurité sociale.



Pourtant, il est étonnant de constater que ce sont les mêmes qui, prenant appui sur le montant du déficit, en appellent déjà à poursuivre les politiques d'austérité et de réduction des dépenses publiques.

Ainsi, un député MR, heureux de sortir quelques minutes de son anonymat, déclare, sur les antennes de la RTBF « qu'il n'y a pas 36 solutions » et que « tout le monde devra contribuer ». Soyons de bons comptes et donnons lui raison sur un point, il n'y a pas 36 solutions, il n'y en a qu'une : en finir rapidement avec les politiques d'austérité !

Et cette volonté, étroitement liée à la question budgétaire, doit être un élément prioritaire dans les discussions en vue de la formation d'un gouvernement.

Poser un regard lucide sur la situation budgétaire suppose une prise de conscience de l'inefficacité et de la dangerosité des politiques d'austérité. Certains aiment à penser que la croissance économique est la condition première du progrès social. Ainsi, mènent-ils des politiques qui concentrent la richesse produite entre les mains de quelques-uns toujours moins nombreux. Ils justifient leurs choix en évoquant la « théorie » du ruissellement et, comparant la richesse à de l'eau, concluent en affirmant qu'elle finira par déborder des mains des quelques privilégiés en arrosant ceux qui se trouvent « en dessous ». L'indécence d'un tel raisonnement n'est pas à démontrer tant elle saute aux yeux.

En effet, 40 années d'austérité prouvent que l'enrichissement de quelques-uns, loin de profiter à tous, n'est, au contraire, possible que par un appauvrissement généralisé de la population. Les politiques d'austérité ne sont rien d'autre que des actes de prédation.

Il nous faut, sans plus tarder, travailler à un renversement des valeurs et affirmer la primauté du Progrès social et des politiques de redistribution des richesses comme moteur du développement social et économique.

Ne nous laissons pas bernier par ceux qui voudraient faire du budget une simple discussion technique. L'élaboration d'un budget n'est pas un acte politique anodin, ce n'est pas une simple formalité dont il faudrait s'acquitter. Bien au contraire, voter un budget c'est faire un choix de société.

Pour ces raisons, les discussions doivent être menées avec le plus grand sérieux et la situation politique de la Belgique ne doit pas servir de prétexte pour bâcler les débats. Il ne suffira pas de constater l'existence d'un déficit, de crier à l'urgence et d'appeler à l'unité pour voter rapidement un budget « technique ». Bien au contraire, nous attendons des Députés qui se veulent proches de nous un travail sérieux, minutieux qui interroge les origines du déficit et y apporte les réponses nécessaires. Voilà ce qu'aujourd'hui, la Gauche attend de ses élus !

Patrick Lebrun
Secrétaire général de l'IRW-CGSP

Laurent Pirnay
Secrétaire général adjoint de l'IRW-CGSP

PENSIONS ■■■

PENSIONS À POINTS, PENSIONS COUP DE POING

Combattue une première fois, écartée de l'agenda politique grâce à la mobilisation syndicale, la pension à points ressort des cartons où on pensait l'avoir définitivement remisee.

Voilà qu'elle revient, comme un marronnier médiatique : la pension à points fait son grand retour, notamment dans l'actualité française concentrée sur la contestation de la réforme des retraites du gouvernement Macron. De quoi parle-t-on ? D'une pension sur le principe d'une carte de fidélité : tant que vous travaillez, vous accumulez des points pendant votre vie active, quel que soit votre régime (salarié, fonctionnaire, indépendant). Un point représente une certaine valeur financière pour votre pension. Mais une valeur qui variera selon les années ! Vos possibilités de départ à la pension sont déterminées sur base de votre capital personnel de points, donc à partir de votre propre carrière professionnelle.

DE L'ÂGE DE PENSION À LA DURÉE DE CARRIÈRE

Le système des pensions à points ne se réfère pas à votre seul âge pour vous octroyer votre pension, votre dû solidaire pour lequel, rappelons-le, vous avez cotisé pendant toute votre carrière. Il s'appuie sur trois âges distincts de départ à la retraite : l'âge normal, l'âge anticipé et l'âge légal.

L'âge normal, c'est l'âge auquel vous atteignez le Saint-Graal, le nombre d'années de carrière de référence, tel que défini par le gouvernement, soit dans les projets débattus pour l'instant : 45 ans de carrière. Vous partez plus tard que l'âge normal mais avant l'âge légal ? Vous recevez un bonus. Vous partez plus tôt ? Vous écopez d'un malus. Et pour définir ces bonus/malus, il faudra compter sur une formule mathématique basée sur l'espérance de vie, pas sur un pourcentage établi une bonne fois pour toutes. Et cette « espérance de vie » qui servirait de critère, il n'est pas encore assuré qu'il s'agisse de l'« espérance de vie en bonne santé », laquelle diffère fortement de la première (cf. interview de J.-F. Tamellini) !

Vous pouvez partir en pensions à l'âge anticipé si vous avez atteint la durée minimale de carrière requise. Ce n'est donc plus votre âge ou la négociation d'une convention de secteur/entreprise qui détermine votre possibilité de partir plus tôt, mais bien la durée de votre carrière. Durée la plus souvent envisagée par les projets sur la table ? Entre 42 et 45 ans de carrière pour un départ anticipé. Vous avez commencé à travailler à 20 ans ? Vous pourriez envisager une retraite anticipée (si vous n'avez jamais



connu de période de chômage ou de temps partiel !) au-delà de 60 ans. Vous avez fait des études ? Sorti(e) de votre promotion dans les temps à 23 ans (parcours classique de 5 ans pour un master, on ne parle même pas des médecins...) ? Vous pouvez espérer une retraite anticipée si tous les signaux sont au vert (pas de coupure dans la carrière) à partir de 65 ans... l'âge légal actuel de départ à la retraite !

L'âge légal enfin, s'il existe toujours, est l'âge auquel vous pourrez partir, même si vous ne disposez pas du nombre suffisant d'années de carrière. Compte tenu de la durée de carrière envisagée pour pouvoir bénéficier de sa pension à points, on peut considérer que 75 ans constitueraient une limite acceptable pour le gouvernement. Soit 10 ans de plus de l'âge légal actuel !

Ce n'est donc plus la date butoir du départ à la retraite, l'âge légal, qui sera au centre des débats. C'est la durée

de la carrière - puisqu'elle détermine le départ à la pension - qui devient le véritable enjeu à prendre en considération dans les négociations avec l'Autorité et dans les mobilisations.

CALCULER LA VALEUR DU POINT

Le montant de la pension serait le résultat d'un simple calcul, rendu quasi automatique par un algorithme mathématique : le nombre de points acquis tout au long d'une vie de travail, multiplié par la valeur du point au moment du départ à la retraite. Mais comment est déterminée la valeur de ce point ? La valeur du point est calculée à partir du salaire moyen brut de l'année en cours lors de votre départ à la retraite, ce qui a de nombreuses et inquiétantes implications.

Premièrement, cela signifie que la valeur du point varie chaque année, que le montant final de votre pension n'est pas garanti par le nombre de points accumulés durant votre carrière. Et ça rappelle étrangement les placements des fonds de pension...

Deuxièmement, la valeur du point n'est pas calculée par rapport à l'évolution de votre salaire, mais par rapport aux autres salaires que le vôtre au moment où vous prenez votre pension. On peut donc supposer que si l'année de votre départ, les salaires baissent fortement, la valeur de vos points chutera elle aussi.

Mais calculer la valeur du point à partir du salaire moyen (qui a une fâcheuse tendance à lisser les extrêmes, à la différence du salaire médian) pose aussi une autre question : comment définir ce salaire moyen brut ? Tous régimes confondus (salariés, fonctionnaires, indépendants), sachant que les projets actuels n'évoquent pas comment définir la valeur du point d'un fonctionnaire ? Tous secteurs confondus ou en faisant varier le point différemment selon les secteurs, et dans ce cas sur base de quel critère ?

Dans ce cadre, pour faire varier les montants de pension, les décideurs (il n'a pas encore été précisé si les interlocuteurs sociaux seraient partie prenante) peuvent soit augmenter le coût du point (c'est-à-dire que pour un salaire identique, on accumulerait moins de points), soit baisser le montant de chaque point acquis (avec le même nombre de points au final, on toucherait moins de pension au moment de partir à la retraite). Il importe donc de savoir qui, sur quels critères et à quelles conditions on envisage de calculer la valeur du point !

INDIVIDUALISER LA SOLIDARITÉ COLLECTIVE

Les pensions, qui sont un symbole fort de la solidarité collective entre actifs et retraités, deviendraient dans ce nouveau système à points une assurance finalement toute personnelle. Le « compte » est en effet personnel. Chacun déciderait s'il veut partir tôt avec une faible pension - mais éventuellement compensée par des revenus mobiliers ou immobiliers connexes - ou de travailler plus longtemps - quand le salaire est le seul revenu. Tout est donc, dans ce système, condition de moyens.

Alors bien sûr, une telle dynamique ouvre de fameuses perspectives aux fonds de pension qui pourraient multiplier conséquemment leurs placements financiers en proposant à la population leurs épargne-pensions et autres produits sans garantie pour s'assurer une retraite digne. C'est donc bien le système de pensions par répartition qui est attaqué.

Surtout, chaque individu se retrouverait face à lui-même, à son parcours professionnel, rendu responsable de tous les soubresauts de carrière - y compris notamment les licenciements collectifs.

Reporter tous les risques sur les seuls assurés, voilà l'idée. À charge aux assurés de s'assurer encore plus en confiant une part supplémentaire de leur salaire aux fonds de pension et autres groupes bancaires internationaux. Et de participer ainsi à la financiarisation de l'économie et à la baisse de la part des cotisations sociales dans la richesse nationale.

Pour reprendre les mots de Martine Bulard analysant la situation française dans *Le Monde diplomatique* de janvier 2020 : « Telle est la philosophie essentielle de ce projet : briser les droits collectifs, valoriser l'individualisme ».

PRESSION INTERNATIONALE

La pression internationale en faveur des systèmes de pensions à points devrait nous alerter. Dans sa synthèse 2020 sur la Belgique, l'OCDE considère comme prioritaire de « poursuivre le regroupement de régimes de retraite couvrant différentes catégories de travailleurs, par exemple au moyen d'un système à points » en liant l'âge légal du départ à la retraite à l'« espérance de vie » au moment de la retraite.



« L'ESPÉRANCE DE VIE EN BONNE SANTÉ, C'EST NOTRE ARGUMENT PRINCIPAL »

Entretien avec Jean-François Tamellini, Secrétaire fédéral FGTB.

La contestation française de la réforme des retraites de Macron ramène dans le débat public le système des pensions à points. La FGTB s'était mobilisée contre les propositions du ministre des Pensions sous le gouvernement Michel. Avec quel impact sur les mesures envisagées ?

C'est grâce à nos mobilisations que la pension à points a été mise au frigo. Notre message principal était de dire que ce système de pensions à points est une instrumentalisation de la sécurité sociale pour que les pensionnés servent de variable d'ajustement des dépenses de l'État. Je pense que ce message est passé auprès de la population en prouvant, noir sur blanc, que le système de pensions à points permet de geler le montant de la pension pendant plusieurs années, contrairement aux déclarations du ministre des Pensions - Daniel Bacquelaire - qui annonçait : « nous ne diminuons pas le montant de la pension ». Malgré les mensonges d'État, les syndicats et les experts ont fait la démonstration qu'il y aura un impact sur ce gros mot que je n'aime pas, « le pouvoir d'achat » des retraités. Le coût de la vie va continuer à augmenter, or ce système permet de geler les pensions.

Quel danger représente la pension à points pour les travailleurs et quels sont les enjeux cachés ?

La valeur du point ne sera connue qu'à la fin de votre parcours professionnel et elle pourra être modulée en fonction de deux critères : démographique (il y a trop de pensionnés en même temps) et macro-économique (les dépenses publiques sont trop importantes), ce qui souligne à quel point le patronat et la droite veulent lier le budget de l'État (les dépenses publiques) et celui de la sécurité sociale (qui est l'assurance des travailleurs) alors que ces budgets n'ont rien à voir. Et on pourra geler la valeur du point sur cette double base, c'est confirmé. Pour brouiller les pistes, on n'entend plus parler désormais de « point » mais bien de « montant de pension », or les mécanismes sont identiques : ce montant pourra aussi être gelé. La véritable intention, c'est de geler le montant de la pension pour augmenter de facto l'âge

de départ de la pension. Le report de l'âge légal de la pension à 67 ans n'était en réalité pas la mesure principale du gouvernement Michel. Leur objectif est de jouer sur le montant de la pension, comme en Suède. Si on rentre dans la dynamique du système de pensions à points, on va être dos au mur car les travailleurs(euses) qui seront coincé(e)s dans ce régime, nos propres militants, demanderont d'eux(elles)-mêmes à travailler plus longtemps.

C'est insidieux. Nous ne pouvons pas rentrer dans ce mécanisme, sinon nous participerons à des décisions en cascade qui vont amener les travailleurs à travailler plus longtemps.

Avec l'allongement de l'espérance de vie, on a beau jeu d'exiger des travailleurs de rallonger la durée de leur carrière, mais on ne parle presque jamais des conséquences pour les travailleurs d'un tel allongement...

Travailler plus longtemps a un impact sur la santé des travailleurs, un impact qui va varier selon l'espérance de vie en bonne santé, c'est notre argument principal. En

moyenne en Belgique, l'espérance de vie en bonne santé s'établit à 64 ans, avec de sérieuses différences. Je ne rentre pas dans la différenciation régionale, même s'il est intéressant de constater que non, les transferts ne vont pas toujours d'un côté ou de l'autre. La sécu, c'est le bel exemple que cette solidarité interrégionale n'est pas vaine ni inventée. On peut faire la démonstration sur les pensions que le Nord bénéficie plus de la solidarité. Et sur les soins de santé, même constat, leur ampleur et donc leur coût sont liés (tous les experts le disent) au vieillissement de la population et, à nouveau, les transferts vont se faire là où il y a le plus de pensionnés, vers le Nord. Mais plutôt que de discuter d'une différenciation régionale, je préfère rentrer dans une analyse de classe car il y a des différences énormes en matière d'espérance de vie en bonne santé en fonction du niveau de revenu : en matière d'espérance de vie en bonne santé, il y a un écart, entre les classes socio-économiques, de 18 ans pour les hommes et de 25 ans pour les femmes ! On ne peut pas l'accepter. Le retour à 65 ans, quoi qu'il arrive, c'est une question de santé publique et on doit aussi renforcer la sécu sur la question du montant des pensions.



Jean-François Tamellini

PENSIONS À (MAUVAIS) POINTS : LA CATASTROPHE POUR LES PENSIONNÉS DE SUÈDE

Suivant les recommandations de la Commission européenne, plusieurs pays ont déjà réformé leurs pensions en faveur de systèmes notionnels ou à points. C'est le cas de l'Allemagne ou de la Suède par exemple. L'économiste français Michel Husson en tire un constat général¹ : partout, la pauvreté - et pas que des retraités - explose !

Partout où des systèmes de pensions à points ont vu le jour, les montants des retraites ont diminué et l'âge pivot² a reculé. En Allemagne, les retraites ont baissé de 10 % par rapport aux salaires et plus de 2,7 millions des séniors vivent sous le seuil de pauvreté. Pareil en Suède, où les travailleurs doivent travailler jusqu'à 69 ans pour toucher le montant qu'ils avaient avant la réforme, à 65 ans...

reculer l'âge de départ. Si l'on veut améliorer sa pension, il ne reste plus que la possibilité de continuer à travailler ou d'augmenter ses cotisations. Cela n'étant plus possible dans le système légal, il faut dès lors avoir recours aux pensions privées par capitalisation ! Qui ne sont bien sûr accessibles qu'à ceux qui en ont les moyens !

UN SYSTÈME JAMAIS EN DÉFICIT...

La Suède s'est dotée en 1998 d'un régime de retraite *universel*. C'est-à-dire qu'il est le même pour tous les Suédois, qu'ils soient fonctionnaires ou employés, et prend en compte l'ensemble de la carrière³. Cette fausse universalité est surtout conçue pour ne jamais être en déficit. En effet, la stabilité financière du système est *automatique* car le niveau des pensions peut varier, y compris pour ceux qui sont déjà à la retraite, en fonction de la conjoncture économique⁴... C'est exactement ce que recherche la Commission européenne : **bloquer la part des retraites dans le produit intérieur brut**. L'adoption de cette règle entraîne de facto une baisse des pensions, dès lors que le nombre de retraités augmente plus vite que celui des actifs.



LA LUTTE DOIT CONTINUER !

Aujourd'hui, chaque Suédois et surtout chaque Suédoise, vit ce que l'on tente de nous imposer ici, en Belgique ou en France ! La retraite à taux plein y est fixée à 67 ans mais il n'est pas rare de devoir aller jusqu'à 69 ans pour l'obtenir. Le niveau des pensions s'ajuste en fonction des cotisations collectées, c'est-à-dire de l'emploi. Lorsqu'il y a moins d'emploi, les retraites baissent. C'est arrivé trois fois déjà en Suède : 3 % en moins en 2010 ; à nouveau 4,3 % en 2011 ; et encore 2,7 % en 2014...

Et ce n'est pas fini, le gouvernement suédois a l'intention de faire baisser de 13 à 7 % la part des retraites dans son revenu national d'ici 2070. Une catastrophe pour tous ceux et celles qui ne vivent déjà qu'avec 700 euros par mois ! 25 % des retraités suédois sont obligés de travailler pour compléter leur retraite et leur taux de pauvreté est de 15 %, soit plus du double que celui des pensionnés belges ou français⁵.

UNE INVERSION DE LOGIQUE

Comme l'explique Michel Husson, ce genre de réforme constitue « une véritable inversion de logique ». « Jusque-là prévalait une logique de besoins : dans un premier temps, l'âge de départ et le taux de remplacement étaient déterminés ; puis, dans un second temps, on en déduisait le taux de cotisation assurant l'équilibre du régime. Mais avec le nouveau système, on bascule dans un autre fonctionnement : c'est le montant total des ressources du système de retraites qui est fixé, l'âge et le taux de remplacement servent ensuite de variables d'ajustement ». On passe ainsi de « prestations définies » (on sait ce que l'on va recevoir) à des « cotisations définies » (on sait seulement ce que l'on verse).

Autrement dit, l'équilibre financier des pensions ne peut plus s'obtenir qu'en le faisant reposer sur les assurés eux-mêmes, c.-à-d. soit diminuer le montant des pensions, soit

À l'instar de nos camarades français en grève depuis des semaines, que le gouvernement sache que notre détermination est identique ! Jamais nous n'accepterons une semblable inversion de logique. Nous voulons une pension digne pour chacun de nous et non devoir survivre en nous condamnant à travailler sans fin.

1. L'étude de Michel Husson est disponible ici : <http://alencontre.org/europe/suede/les-beautes-du-modele-suedois-de-retraites.html>
2. L'âge pivot est celui auquel on peut prétendre à une pension à taux plein.
3. Et non plus seulement les 15 dernières années d'activité, renforçant ainsi les inégalités de classe et de genre.
4. On prend en compte notamment la croissance économique, le PIB, le niveau du chômage, de la démographie, de l'espérance de vie, etc.
5. Pour plus d'infos, regardez ce reportage de France info du 13 décembre 2019 : <https://www.youtube.com/watch?v=lasOrtiJIN0>

LETTRE OUVERTE AUX ACTIONNAIRES SUR LA CONCENTRATION DE LEURS RICHESSES ET L'ACCROISSEMENT DES INÉGALITÉS

*Les surplus de rentabilité des entreprises favorisent la bulle spéculative
et non les investissements productifs*

Très chers actionnaires !

Depuis le début des années 80, les politiques menées sont particulièrement complaisantes à l'égard des entreprises.

Ainsi, entre les réformes de l'ISOC diminuant progressivement le taux d'imposition des sociétés, les politiques de réductions des cotisations sociales et autres subventions salariales, ce sont plusieurs milliards qui, chaque année, ne participent plus au financement des services publics ou de la sécurité sociale.

Les arguments avancés pour favoriser les entreprises sont toujours les mêmes : diminuer les salaires permettrait de créer davantage d'emplois et l'augmentation des bénéfices des entreprises serait, à terme, profitable à l'ensemble de l'économie.

Nous savons d'expérience que ces « arguments » ne résistent pas à la réalité des faits et pourtant, ces dernières années, les entreprises belges ont, une fois de plus, été particulièrement gâtées, avec notamment :

- une diminution du taux de base de l'impôt des sociétés (ISoc) : de 33 à 25 % ;
- une diminution des cotisations patronales de sécurité sociale à 25 % ;
- une augmentation continue des subsides salariaux et des réductions supplémentaires sur la sécurité sociale : en 2017, les employeurs n'ont dû reverser ni les 7,2 milliards de précompte professionnel ni les 5,8 milliards de réductions de cotisations patronales dus au fisc et à l'ONSS. Au total, cela fait 13 milliards !
- un saut d'index en 2015 avec un produit, pour les entreprises, de 2 milliards au total !

- une loi salariale plus stricte qui booste encore davantage les bénéfices.

CADEAUX !

Ces différentes politiques (cadeaux) ont permis aux entreprises de s'approprier une part sans cesse croissante de la valeur ajoutée produite. Alors qu'en 1996, les entreprises gardaient 36 % de celle-ci, en 2018, on était déjà passé à 42 % !

Si ce constat est sans appel, il est toutefois nécessaire d'aller plus loin et de voir ce que les entreprises font réellement de ce surplus de rentabilité.

Ces moyens supplémentaires ne servent malheureusement pas à augmenter l'investissement. Bien au contraire, la part réservée à celui-ci est en constante diminution depuis 1996.

Ainsi, entre 1996 et 2017, la part des dividendes distribués en pourcentage de l'excédent brut d'exploitation¹ (c.-à-d. de la rentabilité) est passée de 19 % à presque 30 % !

Sur cette période, on peut délimiter différentes phases :

- Dans la période qui a précédé la crise financière (1996-2008), la part de l'excédent brut d'exploitation qui est revenue aux actionnaires (dividendes) a fortement augmenté : elle est passée de moins de 20 % en 1996 à plus de 35 % peu avant l'effondrement financier de 2008.
- Période post-crise (2009-2014) : les paiements de dividendes sont restés élevés.
- Période du gouvernement Michel : là encore, le thermomètre des dividendes s'emballe !

(Voir tableau en page 9)

**Les grands gagnants
de ces politiques
sont, sans surprise,
les actionnaires.**

TOUJOURS PLUS !

Afin de chouchouter au mieux les actionnaires, les entreprises utilisent également ces moyens supplémentaires pour racheter leurs propres actions.

Les entreprises font ainsi passer une partie de plus en plus grande de leurs bénéfices à leurs actionnaires :

- en rachetant des actions propres, le nombre d'actions sur le marché diminue. Ainsi, une offre plus réduite induit un prix plus élevé, donc une plus-value plus importante pour les actionnaires restants ;
- par le rachat d'actions propres et leur destruction, moins d'actions sont disponibles parmi lesquelles le bénéfice total doit être réparti. Cela signifie donc plus de dividendes pour les actionnaires restants.

Comment et pourquoi en sommes-nous arrivés là ?

Tout d'abord, il est bon de rappeler qu'au sortir de la guerre, le rapport de force en faveur de la gauche favorise la création d'un état social de services publics.

Certains parleront d'un état providence mais cette formulation tend à cacher le fait qu'il s'agit de conquêtes sociales surgies d'un rapport de force. Il n'y a rien de providentiel ni de divin là-dedans !

Cet état social se caractérise par divers mécanismes de

redistribution de la richesse qui restreignent la voracité du système capitaliste.

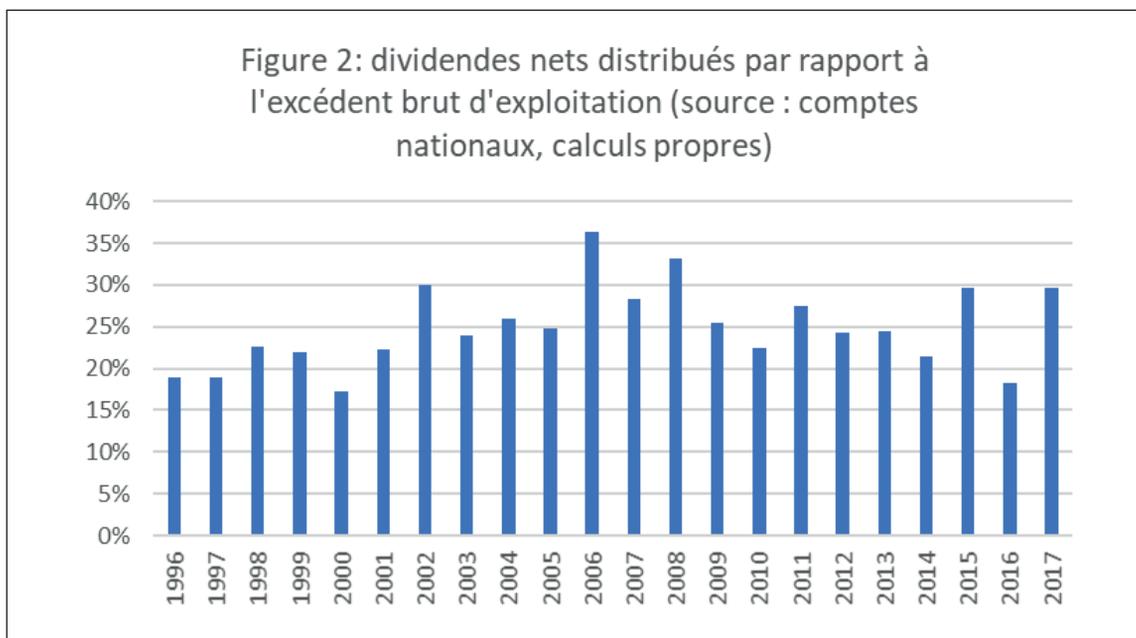
Cependant, à la faveur de la crise des années 70, le taux de profit des sociétés et particulièrement des sociétés financières s'effondre passant de 29 % à 17 % aux USA au cours des années 70 et de 19 à 11 % en Europe sur la même période.

Différentes politiques vont donc être menées pour restaurer ce taux de profit en diminuant à la fois l'impôt des sociétés et les cotisations sociales au prétexte de réduire les soi-disant « coûts salariaux ».

Contrairement à l'idée du « ruissèlement », véhiculée notamment par Emmanuel Macron, les cadeaux faits aux plus riches ne sont pas profitables à l'ensemble de la population mais, au contraire, favorisent la concentration des richesses et l'accroissement des inégalités.

De telles politiques organisent donc un transfert de richesses des travailleurs vers les entreprises et plus particulièrement vers les actionnaires.

Nos revendications pour une fiscalité plus juste et une augmentation significative des salaires bruts sont donc, plus que jamais, nécessaires !



1. Il est égal à la valeur ajoutée, diminuée de la rémunération des salariés, des autres impôts sur la production et augmentée des subventions d'exploitation.

NOTRE HISTOIRE ■■■

LA QUESTION ROYALE, LES GERMES DU FÉDÉRALISME

Il y a 70 ans, le 12 mars 1950, la seule consultation nationale faite en Belgique doit décider du retour du roi Léopold III sur le trône. Par la durée, la violence et les clivages qui l'ont marquée, la Question royale est le socle de toutes les fractures de la Belgique.



que 51,83 % des Bruxellois et 57,89 % des Wallons s'y sont opposés.

Le 22 juillet 1950, le roi, suite à ces résultats, revient en Belgique. Tout de suite, la FGTB, mais aussi le PSB et le PCB, appellent à la grève. De juin à juillet, les manifestations rassemblent des centaines de milliers de personnes. Parmi les travailleurs, la conscience du moment est forte : « *Si le roi revient, c'est le retour en force des composantes de la droite, y compris des collaborateurs. L'éviction du roi, c'est l'affirmation des forces populaires, y compris de ceux qui ont résisté*³ ».

La Question royale désigne les événements qui, entre le 7 mai 1945 et le 31 juillet 1951, divisèrent le pays à propos du retour du roi Léopold III. Ce dernier, prisonnier en Allemagne, ne sera libéré par les Alliés qu'en mai 1945. Le 15 juin 1945, le roi manifeste l'intention de rentrer en Belgique et de reprendre ses prérogatives royales. Le gouvernement l'informe aussitôt que son retour n'est pas souhaité. En effet, le peuple lui reproche, notamment :

- son refus, en mai 1940, de suivre le gouvernement en exil pour continuer la lutte aux côtés des Alliés. Passant outre l'avis formel du gouvernement, le roi a ouvert des négociations avec l'ennemi et capitule le 28 mai¹. Déjà séduit par les régimes autoritaires, le roi a montré ainsi qu'il croyait à la victoire finale de l'Allemagne nazie ;
- son entrevue avec Hitler à Berchtesgaden le 19 novembre 1940 !
- son mariage (religieux bien avant civil, ce qui est contraire à la loi) avec Lilian Baels en septembre 1941 est ressenti comme une trahison par la population qui ironise sur le « pseudo-prisonnier » alors que 65 000 soldats wallons sont retenus en Allemagne jusqu'en 1945.

Les partisans du retour - les catholiques - et les opposants - les socialistes, communistes et libéraux - s'affrontent sur cette question. Finalement, ce n'est qu'en 1950² que le gouvernement libéral-catholique veut dénouer la crise en organisant le 12 mars 1950 une consultation populaire, pourtant non prévue par la Constitution. La question est : « *Êtes-vous d'avis que le roi Léopold III reprenne l'exercice de ses pouvoirs constitutionnels ?* »

Une légère majorité en faveur du retour du roi (57,68 %) se dégage mais la répartition des voix marque une division du pays : 70 % de la Flandre a voté oui au retour, tandis

La grève est générale en Wallonie dès le 26 juillet lorsque des émeutes très violentes éclatent. Le 30 juillet, quatre manifestants sont tués par la gendarmerie à Grâce-Berleur (Liège). Les grévistes s'apprêtent à marcher sur Bruxelles, le climat est insurrectionnel ! Face aux menaces de guerre civile et pressé par son gouvernement, Léopold III s'incline en deux temps : le 1er août 1950, il transmet ses pouvoirs à son fils Baudouin qui reçoit le titre de Prince royal mais ne consent à abdiquer qu'un an après si un consensus de réconciliation peut se faire autour de Baudouin... Finalement, le 16 juillet 1951, Léopold III abdique officiellement.

Le 11 août 1951, au moment où le roi Baudouin prête serment, un tonitruant « Vive la République » retentit depuis les travées communistes. Julien Lahaut, président du PCB et grand résistant, sera assassiné huit jours plus tard. L'auteur, pourtant connu de la justice, ne sera jamais inquiété⁴...

La Question royale hante l'inconscient des Belges comme l'épicentre d'une fracture qui n'a pas été que communautaire mais aussi géographique, confessionnelle et bien sûr politique. Avec la guerre scolaire qui se ranime au même moment et avec le déclin progressif de l'appareil productif wallon, les germes du fédéralisme commencent à éclore...

1. Voir le discours du Premier ministre Hubert Pierlot sur https://fr.wikipedia.org/wiki/Question_royale

2. Entre les deux, Léopold III est déclaré « en incapacité de régner » et le trône est confié à son frère, le régent Charles.

3. Robert Devleeshouwer, *Vie ouvrière, vie socialiste*, in *Du POB au PS, Labor, Bruxelles*, 1985, p 196.

4. Voir https://www.rtf.be/info/belgique/detail_julien-lahaut-assassine-par-un-reseau-soutenu-par-l-establishment-belge?id=8979083

L'INDEXATION DES SALAIRES, 100 ANS DE MAINTIEN DU NIVEAU DE VIE DES MÉNAGES

Cette année, cela fait 100 ans que l'indice des prix à la consommation existe en Belgique. Ce système permet d'adapter salaires et allocations sociales à l'évolution du coût de la vie et garantir ainsi le maintien du pouvoir d'achat des ménages.

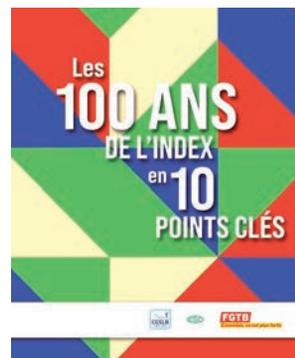
L'indice des prix à la consommation, qu'on appelle aussi index, est un instrument qui permet de mesurer l'évolution des prix des produits et services consommés par les ménages en Belgique. Il trouve son origine en 1919 à une époque où la forte inflation des années de guerre a engendré d'importantes revendications salariales. En 1920, Joseph Wauters (POB), le Ministre de l'Industrie et du Travail publie le premier indice des prix de détail sur base du prix d'une série de produits et services censés représenter les principales dépenses des ménages. Soucieuses de paix sociale, de nombreuses Commissions paritaires (qui viennent d'être créées également), alignent les salaires sur cet indice. Petit à petit, il en fut de même pour les allocations familiales, les pensions et plus tard encore les allocations de chômage.

LE PANIER DU MÉNAGE

Parmi les produits et services consommés, un choix est opéré parmi les plus représentatifs : le « panier du ménage » contient ainsi près de 671 « témoins » même si dans la pratique le nombre suivi est beaucoup plus élevé grâce notamment aux nouvelles technologies. Le choix et la pondération des témoins sont revus tous les deux ans. En 1993, le gouvernement Dehaene a supprimé du panier les produits du tabac, les boissons alcoolisées, les essences et le diesel, créant ce qu'on appelle l'indice-santé. Il y a dès lors beaucoup moins de fréquence d'indexation...

INDEXATION AUTOMATIQUE DES SALAIRES

La Belgique est un des seuls pays au monde à connaître un système d'indexation automatique des salaires. Ceci implique que les salaires de la majeure partie des travailleurs du secteur privé, ainsi que ceux des agents de la fonction publique, les allocations et les pensions sont adaptés à l'évolution des prix à la consommation. Dans le secteur public, le mécanisme d'indexation est fixé par la loi. Dans le secteur privé, les différentes commissions paritaires ont la liberté de définir leur méthode d'indexation, sur base fixe, périodique ou à chaque fois que l'indice dépasse un certain pourcentage, appelé indice-pivot. L'indice-pivot est toujours 2 % plus élevé que le précédent, ce qui implique que les salaires, les allocations sociales et les pensions sont adaptés par tranche de 2 %.



POURQUOI L'INDEXATION AUTOMATIQUE DES SALAIRES EST-ELLE SI IMPORTANTE ?

L'indexation automatique des salaires présente plusieurs avantages ! Grâce à cela, le pouvoir d'achat des travailleurs est garanti et leur niveau de vie est maintenu si les prix des produits et des services augmentent. Cela apporte de la stabilité et de la sécurité pour chaque citoyen. En effet, l'indexation automatique des salaires permet de protéger la consommation privée - qui représente à elle seule 50 % des dépenses dans l'économie - même en cas de crise économique. À l'inverse, tout saut d'index fait perdre définitivement à chaque travailleur et allocataire social 2 % de son pouvoir d'achat¹ !

Et ce n'est pas tout ! Ce système garantit par ailleurs une augmentation constante des recettes de l'Impôt des personnes physiques et de la sécurité sociale. Il veille aussi à apporter stabilité et sécurité aux entreprises qui peuvent anticiper les hausses de salaires. C'est un gage de paix sociale lors des négociations salariales.

Il est important de rappeler que l'indexation des salaires n'est pas une augmentation salariale. C'est juste une adaptation au coût de la vie ! Ce n'est pas un outil de redistribution comme peut l'être la fiscalité progressive. Par contre, c'est une garantie de solidarité car s'il fallait négocier les adaptations des salaires à l'inflation dans tous les secteurs, les travailleurs de secteurs plus faibles n'obtiendraient tout simplement rien du tout.

Les 100 ans de l'index ? Ça se fête !

Pour plus d'infos : <http://www.fgtb.be/-/les-100-ans-de-l-index-en-10-points-cles>

1. Voir article suivant dans cette Tribune.

NOS DROITS ■■■

LES CONSÉQUENCES D'UN SAUT D'INDEX

Certains appellent, à tort, « saut d'index » le dépassement de l'indice-pivot et l'indexation des traitements, salaires et allocations sociales qui s'ensuivent. Le « saut d'index » désigne en réalité le non-respect de ce mécanisme. Ce n'est pas qu'une catastrophe pour les travailleurs, c'est toute la société qui pâtit d'une mesure aussi injuste qu'inutile. Explications.

Qu'est-ce que l'indexation automatique des salaires ?

L'indexation automatique est le mécanisme qui permet d'adapter les salaires ainsi que les allocations sociales et les traitements des fonctionnaires à l'augmentation des prix (inflation) de manière à ce que personne ne perde en pouvoir d'achat. Ainsi, les prix dans les magasins sont relevés et comparés de mois en mois. Si les prix augmentent trop, l'indice-pivot est alors dépassé ; ce qui déclenche automatiquement (c'est la loi) une adaptation de 2 % des salaires et allocations sociales.

Lorsque, en janvier 2015, malgré ses promesses répétées, le gouvernement Michel a imposé un saut d'index, ce sont 8 millions de travailleurs et d'allocataires sociaux qui ont perdu 2 % de leur pouvoir d'achat et ce, au pire moment, alors que les prix augmentent !

Gagner moins !

Peut-être pensez-vous qu'une perte unique de 2 % n'est pas dramatique. En fait, la perte subie va plus loin que ce coût unique. Cette perte se répercutera sur votre salaire de mois en mois, d'année en année jusqu'à la fin de votre carrière ! Par exemple, pour un salaire brut de 1 500 €, votre salaire sera amputé tous les mois de 30 €. Cela fera 360 € après un an, et ainsi de suite. L'impact du saut d'index dépend essentiellement de votre salaire brut et du nombre d'années jusqu'à votre pension. Ainsi, si vous avez 25 ans et que vous gagnez 2 000 euros, votre perte, à la fin de votre carrière, se chiffrera à plus de 27 000 € dont vous ne verrez jamais la couleur ni maintenant, ni dans l'avenir !

En effet, le montant de base sur lequel l'indexation se fera une fois rétablie sera nettement moins élevé.

Perte subie à la suite d'un saut d'index				
Salaire mensuel brut	Perte mensuelle	Perte cumulée jusqu'à la pension		
		en 10 ans de carrière	en 20 ans de carrière	en 25 ans de carrière
1.500 €	30 €	3.654 €	8.277 €	10.906 €
2.000 €	40 €	4.871 €	11.036 €	14.541 €
2.500 €	50 €	6.089 €	13.795 €	18.177 €
3.000 €	60 €	7.307 €	16.554 €	21.812 €
3.500 €	70 €	8.525 €	19.313 €	25.448 €
4.000 €	80 €	9.743 €	22.072 €	29.083 €

Source : calculs FG TB



Moins de pension !

Le service d'études de la FG TB¹ a calculé que le travailleur qui commence à travailler à un salaire de 2 000 euros brut, recevra au moins 40 euros/mois en moins de pension...

Une économie en souffrance !

Perdre 2 % de pouvoir d'achat a aussi un impact négatif important sur l'économie. Malgré une croissance positive sur la période 2008-2014, en partie grâce au système d'indexation, la croissance économique belge a pâti du saut d'index de 2018 et s'est retrouvée parmi les plus faibles de l'ensemble de la zone euro. Les salaires réels ont diminué de près de 2 % entre 2015 et 2017, avec comme conséquence une croissance économique en moyenne de 0,5 % inférieure à celle de la zone euro sur cette même période² et une dette publique qui a, de ce fait, augmenté de 2,2 %. Est-ce cela une politique responsable ?

**Sur toute une carrière,
un saut d'index équivaut à un an de salaire !**

Pourquoi dès lors procéder à un saut d'index ?

La critique la plus fréquente par rapport à l'indexation automatique des salaires est que ce système impacterait négativement la compétitivité, puisque les employeurs seraient obligés d'augmenter les salaires à intervalles réguliers. Cette vision étriquée, purement idéologique, est fautive car l'indexation automatique n'engendre pas de dérapage des coûts salariaux. À l'évidence, nos salaires n'augmentent pas plus rapidement que ceux des pays voisins. En effet, l'indexation automatique ne peut pas être considérée comme une augmentation des salaires mais bien comme une adaptation de ceux-ci au coût de la vie. Maintenir la consommation privée, même en période de crise, contribue à une augmentation des recettes publiques qui profite au bon fonctionnement de l'économie et donc également de la compétitivité...

1. Baromètre FG TB 2019

2. Les 100 ans de l'index en 10 points clés, Brochure FG TB, décembre 2019, p. 9.

SÉCURITÉ SOCIALE ■■■

POURQUOI ÉTIONS-NOUS DANS LES RUES LE 28 JANVIER DERNIER ?

En ce jour anniversaire d'Ambroise Croizat, ministre français et un des principaux fondateurs de la Sécurité sociale, la FGTB a réuni plus de 20 000 militants pour exiger du gouvernement une sécurité sociale renforcée et justement financée.

Depuis 75 ans, la sécurité sociale nous assure contre les risques de la vie : accidents, maladies, perte d'emploi, pension. Régie par le principe élémentaire de la solidarité, chacun participe au financement de la Sécu. Cette solidarité entre les travailleurs constitue le fondement de notre société.

Il s'agit du meilleur rempart contre les inégalités et la pauvreté lorsque les règles de son financement sont respectées. Rappelons que sans ce système, 45 % d'entre nous vivraient sous le seuil de pauvreté. La Sécu est de loin plus efficace et moins chère que tous les systèmes d'assurance privée.

Hélas, mise sous pression par les politiques de ces dernières années au travers de cadeaux aux employeurs sous formes de réductions de cotisations patronales, de précarisation de l'emploi et du recours à des formes de salaires exonérés de toutes cotisations, il est capital de garantir son financement afin de pérenniser ce système de protection sociale.

Face à une politique socialement injuste et inacceptable, les travailleurs se mobilisent une fois encore pour défendre la Sécurité sociale, leur cathédrale sociale, la protéger et l'améliorer.

Ils appellent à ce gouvernement et à celui qui lui succèdera que nous exigeons :

- une pension minimum à 1 500 € nets/mois et ramener l'âge légal de la pension à 65 ans ;
- augmenter TOUTES les allocations sociales au-dessus du seuil de pauvreté ;
- des soins de santé accessibles et abordables ;
- une garantie de revenu en cas de perte d'emploi et pour les jeunes qui sortent des études ;
- un financement socialement juste de notre sécurité sociale qui mette à contribution le capital et les revenus.



UN CŒUR EN COMMUN

Cette magnifique BD réalisée par Harald raconte « la belge histoire de la sécurité sociale » qui fête aujourd'hui son 75^e anniversaire. Accessible à tous, voici l'histoire des pionniers qui l'ont fondée, des luttes sociales qui l'ont rendue possible, et aussi celle de Louise, une petite fille qui a dû subir une lourde opération du cœur à sa naissance.

De Harald, publiée aux Éditions Delcourt, en partenariat avec le CEPAG, la FGTB wallonne et Solidaris, .



ÉLECTIONS SOCIALES ■■■

LA CGSP AUSSI PRÉPARE LES ÉLECTIONS SOCIALES

En 2016, 3 782 Conseils d'entreprise (CE) et 6 953 Comités pour la Prévention et la protection au travail (CPPT) ont été constitués dans le secteur privé et seront renouvelés lors de la période des élections sociales qui s'étend du 11 au 24 mai 2020. Contrairement à une idée fort répandue, la CGSP y est impliquée et les prépare minutieusement.

Alors que dans la Fonction publique, c'est le statut syndical qui gère les négociations sociales, les élections sociales ne sont pas inconnues à la CGSP. Il y a à cela deux raisons majeures, l'une est idéologique, la seconde plus pragmatique.

DES CHOIX IDÉOLOGIQUES

La première raison est que la CGSP, qui est la seule organisation syndicale au monde à regrouper l'ensemble des services publics, compte deux secteurs, parmi les neuf qui la composent, qui relèvent du droit privé.

Il s'agit des secteurs Gazelco (travailleurs de l'énergie) et TBM (Tram-Bus-Métro) qui, par choix idéologique et fidélité aux Déclarations de principes de la FGTB et de la CGSP, adhèrent à la CGSP qui juge que les secteurs stratégiques de l'énergie et des communications devraient relever de la puissance publique. Ces deux secteurs préparent donc intensément les élections sociales.

ET À LA SNCB ?

Mais, me direz-vous, pourquoi y a-t-il alors des élections sociales à la SNCB ? Il s'agit là également d'un choix idéologique, mais pas celui des travailleurs : celui du Gouvernement Michel ! Le pari de ce gouvernement de droite était double : d'une part, affaiblir l'opposition des cheminots aux réformes de libéralisation et d'autre part, isoler leurs représentants syndicaux en diluant leur représentativité. Pari raté sur toute la ligne puisqu'à ces premières élections de décembre 2018, la CGSP sort largement vainqueur du scrutin¹.

Mais en tout état de cause, des élections sociales sont donc organisées aujourd'hui dans les trois structures de la SNCB (SNCB, Infrabel et HR Rail) et les prochaines auront lieu en 2024.

LA DÉMOCRATIE A SES EXIGENCES

Mais ces dernières, et c'est la seconde raison, sont également d'application pour une partie du secteur public², celle où le personnel n'a pas de statut syndical spécifique. C'est le cas, par exemple, de l'Opéra de Liège, des ASBL

de droit public (on y trouve des hôpitaux ou le Samusocial par exemple), de la Loterie nationale, du personnel de l'OTAN et du Shape, de l'ULB et de certaines écoles et académies.



Si les entreprises publiques autonomes (EPA) ne sont pas soumises aux élections sociales (exceptée la SNCB donc), leurs filiales de droit privé y sont, quant à elles, astreintes (par exemple, Lineas à la SNCB ou Tuccrail chez Infrabel). Ces entreprises ne relèvent pas du statut syndical du secteur public. Elles doivent donc constituer un CE et un CPPT si elles dépassent les seuils d'emploi (50 personnes pour un CPPT, 100 pour un CE). Les fonctionnaires détachés de la société-mère auprès de cette entreprise privée ne sont pas pris en considération et ne votent pas. Ils sont associés à la concertation dans leur société-mère.

NOUS SOMMES PRÊTS !

Quel que soit le système ou les procédures, nos délégués y apportent un même dévouement, une même attention aux soucis des affiliés, un même soin scrupuleux à défendre les intérêts des travailleurs. La CGSP se prépare assidûment à ces élections sociales. Elle organise des formations, réunit des assemblées, conscientise tous nos camarades aux enjeux présents.

Les élections sociales ne sont pas qu'un enjeu pour les travailleurs en termes de contrôle ouvrier et de contre-pouvoir productif au sein de l'entreprise. Par l'exemple de démocratie et de concertation qu'elles offrent, les élections sociales rappellent au monde politique qu'il y a déjà plus de 60 ans (le 23 novembre 1949) que les élections sociales autorisent le vote de tous les travailleurs, y compris donc ceux qui ne sont pas originaires d'un pays de l'Union européenne, et ça, c'est une grande conquête du mouvement ouvrier.

1. Sur les 523 postes à pourvoir dans les différents organes de concertation, la CGSP en récolte 302 (58 %), et la CSC 188 (36 %). Les 4 autres organisations candidates lors de ces élections récoltent 6 % du total des mandats (33 mandats).

2. Art. 14, §1 et §5 Loi CE, art. 48 Loi Bien-être.

LIBERTÉS SYNDICALES ■■■



Dans nos prisons

Depuis plusieurs mois, des grèves ont lieu dans toutes les prisons du pays. La CGSP proteste contre la manière dont le ministre de la Justice Koen Geens (CD&V) impose un service minimal en cas de grève dans les prisons et décide unilatéralement de mettre fin à la médiation avec les syndicats.

Car tout est là ! Dans la négociation ! En effet, à l'évidence, lors d'une grève, personne ne met en péril les besoins vitaux des détenus qui sont assumés de toute façon. Contrairement à ce qu'essaie de faire croire le ministre de la Justice, le problème n'est pas là !

Derrière un soudain et bien hypocrite « humanisme », le ministre Geens ne respecte pas ses propres promesses de répondre aux légitimes revendications du personnel. Celles-ci concernent la surpopulation carcérale, le sous-effectif constant des agents pénitentiaires, leurs abominables conditions de travail, la salubrité et la sécurité des installations et des prisons elles-mêmes.

Aucune d'entre elles n'est rencontrée. Pas question d'un service minimum sans régler d'abord tous ces dossiers importants ! On pourrait en rire mais imposer un service minimum qui mobilise 70 % du personnel, cela représente davantage d'agents que beaucoup de jours « normaux ». C'est déjà le service minimum tous les jours dans nos prisons avec ce gouvernement. C'est une politique irresponsable et c'est ça que les agents dénoncent depuis longtemps.

Le but de Koen Geens est donc tout autre et en méprisant la concertation et en passant en force, il confirme que le véritable objectif est de casser complètement le droit de grève des agents pénitentiaires.

Arrêt Verlaeck

Le 24 juin 2016, à l'occasion d'une grève générale contre la réforme des pensions organisée par la FGTB, les autorités d'Anvers ont décidé d'écarter l'ensemble des piquets de grève autour du Port d'Anvers. À cette occasion, deux camarades ont été poursuivis pour « entrave méchante à la circulation ». En première instance, Bruno Verlaeck, un des deux Camarades fut, en tant qu'organisateur du mouve-

ment, reconnu coupable (voir Tribune de septembre 2018), y compris à titre individuel.

La FGTB décida donc d'un pourvoi en cassation. Le 7 janvier 2020, de façon plutôt inattendue, l'arrêt de la Cour de cassation rejette ce pourvoi et maintient donc la condamnation de la Cour d'appel d'Anvers. En refusant d'examiner les faits à la lumière de la Convention européenne des Droits de l'Homme, la Cour de cassation bétonne la thèse selon laquelle il y a « entrave méchante » telle que décrite à l'art. 406 du code pénal dès qu'une situation dangereuse peut apparaître à la suite d'un barrage routier.

Avec cet arrêt, quiconque mène une action engendrant une « entrave » à la circulation pourra être poursuivi pénalement. C'est tout simplement inacceptable !

Droit de grève, droit démocratique¹

Depuis plusieurs années, le droit de grève subit des attaques de toutes parts. Patronat, autorités judiciaires, responsables politiques et mêmes certains médias agissent pour restreindre de plus en plus son exercice. Face à cette situation, la FGTB wallonne tient à réaffirmer toute sa solidarité avec les travailleuses et travailleurs qui se mobilisent pour sauvegarder ce droit fondamental.

Rappelons simplement que de nombreuses conquêtes démocratiques et sociales (suffrage universel, journée des 8 heures, congés payés, réduction de l'écart salarial femmes-hommes, sécurité sociale...) n'auraient jamais vu le jour si le monde du travail ne s'était pas mobilisé via, entre autres, les actions de grève et de blocage.

Les travailleuses et travailleurs pénitentiaires se mobilisent actuellement contre un projet de service minimum que tente de leur imposer le ministre fédéral de la Justice. Leur combat est aussi le nôtre.

La FGTB wallonne, dans toutes ses composantes, continuera à se battre pour que le droit de grève puisse s'exercer pleinement.

1. Motion de la FGTB wallonne <http://www.fgtb-wallonne.be/presse/actualites/droit-greve-droit-democratique>



9 MARS 2020

CONFÉRENCE-DÉBAT ET ACTION FEMMES À BRUXELLES

Cette année, la Journée internationale des droits des femmes tombe un dimanche, le 8 mars.

À cette occasion, la Commission femmes de la CGSP de l'Interrégionale de Bruxelles (IRB) appelle à rejoindre la Marche mondiale des femmes dans le centre de Bruxelles.

Afin de poursuivre le débat autour des droits des femmes, la Commission femmes de la CGSP IRB vous convie à une **Conférence-débat, le lundi 9 mars**, au siège de la CGSP, à la Place Fontainas, 1000 Bruxelles, à la grande salle (auditorium) au rez-de-chaussée, de 8h à 13h.

Cette conférence sera l'occasion d'aborder certaines des revendications liées aux femmes, en particulier les questions liées à la sécurité sociale qui revêtent une importance particulière pour les femmes, et à la défense des services publics, dont les femmes forment une grande partie de la force de travail et une majorité de bénéficiaires en tant que demandeuses de prestations comme des places dans des structures d'accueil à un prix décent et de qualité pour personnes dépendantes, d'aide pour les familles monoparentales... Nous donnerons aussi la parole à une



des représentantes de groupes militants pour les droits des femmes comme le Collectif du 8 mars, de la Marche mondiale des femmes, et ROSA.

Cette conférence sera suivie par une action symbolique en l'honneur d'Éliane Vogel-Polsky à laquelle vous êtes toutes et tous convié(e)s.

Rudy Janssens,
Secrétaire général
de la CGSP-Bruxelles



www.cgspacod.brussels

CONGRÈS STATUTAIRE PARA-BRU APPEL À CANDIDATURES

Le secteur PARA-Bru lance un appel à candidatures pour les mandats suivants :

- un président,
- un vice-président,
- un secrétaire régional, issu des organismes fédéraux,
- un secrétaire régional, issu des organismes régionaux et communautaires,
- deux vérificateurs aux comptes :
Emmanuel Jacques et Éric Delange, sortants et rééligibles

Les élections se déroulent conformément aux articles 22 à 30 du Règlement d'ordre intérieur (ROI) du secteur PARA-Bru.

Les candidatures doivent être introduites par écrit (lettre recommandée) au plus tard le 23 mars 2020 auprès de Christian Grootjans, Secrétaire général PARA-Bru, Boulevard Émile Jacqmain 20, 1000 Bruxelles.

ÉLECTIONS SOCIALES - JOURNÉE DES CANDIDATS 14/03

Les candidats des secteurs de la CGSP concernés par les élections sociales (TBM, ULB, Loterie nationale, Cheminots) sont invités à la journée des candidats le 14 mars de 10h à 15h30 à Tour & Taxis. C'est à cette occasion que les candidats seront pris en photos aux fins des divers supports de la campagne électorale.

Infos pratiques : FGTBBRUXELLES2020.BE

ADMI MOTS, LE BILLET DU SECTEUR ADMI

Comme tous les 4 ans, la CGSP vit au rythme des congrès. Si nos collègues du secteur privé sont en préparation des élections sociales (ce qui pourrait expliquer une certaine agressivité de la CSC et plus particulièrement de la CNE qui est en pleine « course aux mandats »), en ce qui concerne le secteur public, nous ne sommes pas dans cette dynamique de recherche des votes car chaque organisation syndicale est plus ou moins représentative des travailleurs de nos administrations. Notre syndicat siège donc de plein droit dans toutes les instances de concertation et de négociation. Et pour ce faire, il nous faut une représentativité démocratique qui passe obligatoirement par des votes en sections, en régionales et aux niveaux wallon et fédéral. Nous arrivons ainsi au terme de ce processus. Les congrès sectoriels régionaux ont eu lieu. Les délégations de terrain ont été renouvelées et nos camarades ont été (ré)élus pour les 4 années à venir. Souvent sans soucis, mais parfois (l'exception faisant la règle) dans la douleur.

Nous souhaitons dès lors la bienvenue aux nouveaux délégués et mandataires que nous félicitons pour leur choix d'engagement car, faut-il le rappeler, les délégués de terrain sont des bénévoles qui œuvrent au quotidien à l'amélioration des conditions de travail de tous, souvent au détriment de leur temps libre et parfois même au détriment de leur santé. Car ce n'est pas facile d'être délégué syndical de nos jours, surtout quand on est entre le marteau et l'enclume, face à des autorités de plus en plus revêches à ouvrir le dialogue (et encore plus le portefeuille) pour leurs agents. Mais nous leur disons aussi que le projet de société auquel ils ont adhéré est grand et louable, et que leur travail portera ses fruits, nous en sommes absolument persuadés. Quant aux anciens qui viennent de rempiler, nous les remercions car ils savent à quoi ils s'engagent. Et nous les encourageons à poursuivre le travail et les combats déjà entamés par le passé.

Vous trouverez ci-dessous le tableau récapitulatif qui vous permettra de connaître le responsable régional du secteur Admi qui sera amené à vous aider, voire prendre en charge (le cas échéant) votre dossier :

Régionales	Secrétaires
Régionale de Charleroi	Barbion Philippe
Régionale de Liège	Bertho Joël
Interrégionale du Centre-Sud-Est	André Bertrand
Division régionale de Huy	Rorive Alain
Division régionale du Luxembourg	Delaunoy Sabine
Division régionale de Namur – Brabant wallon	Randour Dominique
Division régionale de Verviers	Servais Jean-Claude
Division régionale de Welkenraedt	Nicolaye José
Interrégionale de l'Ouest	Dufasne Laurent
Division régionale de Centre	Sciamanna Philippe
Division régionale de Hainaut occidental	Douliez Pascal
Division régionale de Mons Borinage	Rybczak Stéphane



Il nous reste maintenant à élire nos représentants wallons et fédéraux, que ce soit tant au niveau du Secteur Admi qu'au niveau de la CGSP intersectorielle. Les congrès auront lieu en avril et mai prochains et les nouvelles équipes pourront ainsi repartir de plus belle dès le mois de juin qui suit.

Il nous faudra beaucoup d'énergie pour faire face aux défis à venir. En effet, au niveau fédéral on pourrait comparer la

situation à la tempête Ciara qui vient de nous traverser : certains croyaient tout emporter sur leur passage après les élections de mai 2019, mais force est de constater que malgré les rafales et tourments, il convient maintenant de réparer ce qui a été détruit par le gouvernement Michel et se serrer les coudes comme le feraient des voisins quand une bourrasque a endommagé une partie de leur habitation. Ainsi pour la maison Belgique, soit nous allons vers le confédéralisme, soit nous choisissons d'agir comme nous l'avons toujours fait par le passé, ce qui a été notre marque de fabrique (ou compromis) à la belge et considérer que nos différences sont notre force plutôt qu'un obstacle. Pour paraphraser la FGTB wallonne, nous pouvons construire un « nous » belge en faisant fi des relents nationalistes qui considèrent qu'il y a deux démocraties distinctes en Belgique. On pourrait plutôt concevoir que les différences sont complémentaires et non opposées et vouloir dès lors des socles communs : une sécurité sociale unique et des piliers socio-économiques, politiques et juridiques collectifs. Cela implique de maintenir au niveau fédéral des systèmes de soins, de police, de justice, fiscaux, etc. plutôt que de régionaliser ces matières, comme la N-VA et leurs amis du Vlaams Belang le souhaiteraient. Ce sera ce projet, ou alors le chaos engendré par de nouvelles élections avec des résultats que d'aucuns craignent car les sondages prédisent un renforcement des extrêmes et un repli sur soi encore plus marqué.

Si au niveau fédéral, les choses avancent peu ou prou, au niveau wallon les discussions ont démarré au train de sénateur. Ainsi, les premières réunions de la nouvelle législature tant du Comité C wallon que du comité de secteur XVI ont eu lieu fin 2019. Pour le Comité C, la réunion s'est déroulée dans son entièreté en présence du Ministre Pierre-Yves Dermagne. Gageons qu'il s'agit là d'un signe de volonté du Ministre (et à travers lui du Gouvernement wallon) d'entendre les besoins de terrain des travailleurs des pouvoirs publics locaux et provinciaux, qui sont bien souvent les oubliés des débats sur la fonction publique (comme constaté dans la DPR) alors qu'ils représentent une grosse majorité des travailleurs de celle-ci en Wallonie. Lors de ce Comité C, nous avons pu déposer en front commun le cahier revendicatif 2015-2020. Nous avons, par ailleurs, pu exposer point par point ce dernier et nous espérons un retour rapide de l'autorité afin d'entamer comme il se doit, les négociations sur celui-ci. Vous trouverez ci-dessous le cahier des revendications dans son intégralité.

Le Ministre Dermagne lors de cette séance, nous a annoncé que certains points pouvaient faire l'objet de décisions rapides car déjà en cours d'analyse au cabinet. D'autres points, même s'ils sont récurrents depuis près de 20 ans, devront faire l'objet d'une analyse juridique et financière quant à leur impact. Nous espérons pouvoir aboutir rapidement à des accords dans les mois qui viennent car nous avons suffisamment attendu, pendant près de 4 ans, pour pouvoir avancer sur nos revendications ; faut-il rappeler les

tumultes de la dernière législature engendrés par Benoit Lutgen maintenant parti à « l'Europe » et qui profite, à l'instar de Charles Michel, de cette belle porte de sortie vers les institutions supranationales (belle fuite en avant pour ceux qui ont mis la Belgique sens dessus dessous !). Nous vous tiendrons bien entendu informés des discussions entamées.

Enfin je ne pourrais clôturer ce billet sans pointer du doigt la sortie presse du nouveau Président de l'Union des Villes et des Communes wallonnes, le MR Maxime Daye, sur la fin du personnel statutaire dans les pouvoirs locaux. Position qui n'engage, nous en sommes persuadés, que l'intéressé ou son parti, et qui nécessite un éclaircissement tant de l'UVCW dans son ensemble que du Gouvernement wallon ; car ce dernier ne peut d'un côté défendre le statut de la fonction publique wallonne et de l'autre abandonner le statut des agents publics locaux. Nous rappelons que la CGSP-Admi est profondément attachée au statut des travailleurs même si nous sommes persuadés que la RGB doit être modernisée. Il lui faut dès lors un nouvel élan ou un vent de fraîcheur dont nous sommes prêts à débattre afin de pouvoir donner un avenir radieux au statut de la fonction publique locale. Mais ce sera pour tous les travailleurs ou un maximum d'entre eux car il faut stopper net cette tendance à la contractualisation dans nos administrations, fut-elle uniquement poussée par des obligations budgétaires. Nous sommes disposés à en débattre, mais pas à n'importe quel prix et, en tout cas, pas sur le modèle choisi en Flandre par le gouvernement Jambon !

Olivier Nyssen,
Secrétaire général - CGSP Admi



CAHIER REVENDICATIF 2015-2020

DU COMITÉ C WALLON

I. REMETTRE LE STATUT AU CŒUR DE LA FONCTION PUBLIQUE

- **Nommer automatiquement** tous les agents après 5 ans d'ancienneté ;
- **Lutter contre les freins à la statutarisation** (emplois subventionnés, financement des pensions des statutaires, second pilier de pension...);
- **Renforcer la RGB** : statut/socle minimum pour la Wallonie (vs fonction publique wallonne) ;
- Poursuivre les discussions permettant d'intégrer dans la RGB les « **nouveaux métiers** » ;
- **Augmenter les moyens dédiés au pacte (PFPLPSS)** et renforcer le contrôle de l'utilisation de ces moyens par les autorités ;
- Renforcer le **Fonds de formation** sectoriel (cf. « droit de tirage ») et y intégrer les autres pouvoirs locaux (intercommunales, ...) ;
- Renforcer le **rôle et le contrôle de la tutelle**
 - en cas de non-respect de la RGB (fonctions dirigeantes particulièrement),
 - établir une procédure d'avis du Comité C en cas de décisions impactant la RGB,
 - rappeler que le CRAC n'a pas pour vocation d'indiquer aux pouvoirs locaux ses politiques, particulièrement celles en matière de personnel,
 - appliquer la même annuité d'échelle à l'ensemble du personnel que celle appliquée aux postes de direction (équité de traitement entre les agents),
 - mettre en place une tutelle administrative pour les zones de secours.
- Créer une **chambre de recours** relative aux décisions prises pour le personnel des administrations publiques locales.

II. EMPLOI

- **Refus du recours à l'intérim** ;
- **Mettre en place une « Charte Emploi » qui définit certains principes dont** :
 - garantir un volume d'emploi minimum et l'adaptation de celui-ci en fonction des besoins,
 - recourir à des emplois de qualité et pas à des « sous-statuts »,
 - lutter contre la privatisation des services ;
- **Partager le travail** par le biais d'une réduction collective du temps de travail avec maintien du salaire et des embauches compensatoires (écolage des jeunes par les aînés par exemple) ;
- Rendre obligatoire la **concertation syndicale** lors de l'**établissement** annuel du **plan d'embauche** ainsi que pour ses modifications éventuelles ;
- Travailler sur l'**accessibilité** de la fonction publique locale et provinciale (personnes éloignées du marché du travail, personnes porteuses d'un handicap, ...)

III. AMÉLIORATION DES BARÈMES

- Augmenter les barèmes de **2 %** (suite au saut d'index) ;
- Définir et appliquer un **salaire minimum de 2 300 € brut par le biais par exemple de la suppression des échelles E** ;
- Veiller au **respect des diplômes** dans les barèmes lors du recrutement (tout emploi requérant un diplôme de bachelier doit être recruté au niveau B) ;
- Revoir les barrières **d'évolution de carrière** entre certains grades (ex : E3-> D2, suppression du C1) et permettre la **valorisation de l'expérience** (carrières linéaires) ;
- Rendre obligatoire l'évolution de carrière des contractuels (mais pas la promotion) et faire sauter les freins à l'évolution de carrière (en cas de blocage dans un grade, rendre obligatoire un recrutement afin de permettre une statutarisation).

IV. ATTRACTIVITÉ DE LA FONCTION PUBLIQUE LOCALE :

- Élargir et financer la **prime d'attractivité** de l'accord du « Non-marchand wallon » à l'ensemble des agents de la Fonction publique locale et provinciale (par phasage) ;
- Prévoir des **échelons complémentaires** dans tous les barèmes suite à l'allongement des carrières ;
- **Exempter de services** toutes les travailleuses et tous les travailleurs ayant atteint l'âge **de 65 ans** ;
- **Aménager les fins de carrière** afin d'adoucir la charge de travail : mesures d'aides, d'accompagnement et d'allègement du travail en lien avec l'engagement de jeunes travailleurs (RCTT, plan tandem, ...) ;
- Instaurer les congés applicables à la fonction publique wallonne : pour soins palliatifs, pour permettre l'adoption, pour la procréation assistée, pour la déclaration de la cohabitation légale (à intégrer dans la « circulaire Furlan ») ;
- Augmenter le nombre de jours de congé de paternité et rendre celui-ci obligatoire ;
- Instaurer un **service social wallon** dédié à l'ensemble des travailleurs de la fonction publique locale et provinciale (tel qu'il existe au fédéral).

V. BIEN-ÊTRE DES TRAVAILLEURS, DÉVELOPPEMENT DURABLE ET ADMINISTRATION BIENVEILLANTE

- Mettre en place une administration du personnel bienveillante ;
- Améliorer la prise en charge des victimes d'une charge psychosociale, en ce compris le burn-out et le bore-out ;
- Empêcher les détournements de l'usage du parcours de réintégration suite à une maladie ;

- Neutraliser les jours d'absentéisme en cas de harcèlement reconnu, toutes catégories de personnel confondues ;
- Augmenter l'accessibilité pour les personnes les plus éloignées du marché de l'emploi et les personnes porteuses de handicap (en lien avec la charte emploi) ;
- À travers une amélioration de la mobilité, inciter les travailleurs à avoir recours aux **transports en communs** comme dans les autres niveaux de pouvoirs, en ce compris pour les missions de service (frais de déplacement) ;
- Rendre obligatoire l'introduction de clauses sociales et environnementales dans les marchés publics ;
- Prévoir une obligation de recours à des **placements éthiques** dans la gestion des fonds de pensions et investissements des pouvoirs locaux.

VI. CONCERTATION SOCIALE ET SUIVI DES ACCORDS DU PASSÉ

- Renforcer le rôle du Comité C, notamment par l'organisation de réunions mensuelles, à l'instar du Comité de secteur XVI ;
- Créer un « Comité C » Communauté française ;
- Suivi des accords du passé (liste des circulaires, monitoring des mesures, droit de tirage pour la formation, ...)
- Barèmes et statut pour les aides ménagères sociales ;
- Mettre en place une formation pour permettre l'évolution des aides-soignantes en D3.1.

RÉGION WALLONNE

SECTEUR XVI - ON SE DÉPÊCHE LENTEMENT...

En Région wallonne, les négociations reprennent enfin. Depuis les élections de mai 2019 et la mise en place du Gouvernement wallon, seuls deux Comités de négociation en secteur XVI ont eu lieu. Le Comité de secteur XVI du 7 février dernier a permis de faire le point sur une série de dossiers.

Convention sectorielle

La CGSP et la CSC-SP ont déposé un cahier revendicatif conjoint lors du Comité de secteur du 29 novembre 2019. Depuis, rien. Interrogé à ce propos lors du Comité du 7 février, le représentant de la Ministre de la Fonction publique wallonne a expliqué avoir transmis les cahiers revendicatifs au SPW et à tous les organismes d'intérêt public (OIP) afin qu'ils les analysent et remettent leur avis sur les mesures proposées par les organisations syndicales. Le travail d'analyse est en cours.

La CGSP a pris acte mais a informé le Gouvernement wallon (GW) que sa patience pour l'ouverture des négociations ne serait pas infinie...

Carrière administrative des contractuels

Ce projet porté par l'ancien GW posait divers problèmes aux 3 organisations syndicales représentatives qui avaient signé un protocole de désaccord. Ce projet d'arrêté « fourre-tout » visait à réviser diverses dispositions de la fonction publique régionale pour ses contractuels. La CGSP avait rappelé l'analyse de l'Inspecteur des Finances sur ce projet. Ce dernier reprenait à son compte les principes du statut Camus, déplorant que ce projet allait dans le sens d'une contractualisation massive de la fonction

publique au détriment de la nomination, ce qui mettait *de facto* en péril l'indépendance du fonctionnaire.

Interrogé sur les suites données à ce dossier, le nouveau GW a confirmé que le projet avait été retiré... Une bonne nouvelle !

Deuxième pilier de pension pour les contractuels

Le précédent gouvernement envisageait d'octroyer au personnel contractuel un second pilier de pension. Magnanime, il prévoyait ainsi 1 % (!) de cotisation de pension complémentaire en 2019, 2 % en 2020 et 3 % en 2021. Autant dire des cacahuètes (à peine enrobées) ! Cependant cet élan de générosité fut stoppé net par la réalité budgétaire puisque cette promesse portée par la Ministre Gréoli reposait sur du vent : aucun article budgétaire n'était prévu dans le budget 2019 ! Pour rappel, la CGSP a toujours été claire dans ce dossier : plutôt que de consacrer de l'argent public à alimenter des fonds de pension privés, nous préférons que la même somme soit consacrée à des augmentations salariales : « un tien vaut mieux que deux tu l'auras ». D'autant que cette éventuelle augmentation barémique aurait un impact direct sur la pension - la vraie ! - de chaque fonctionnaire.

Interrogé sur ce dossier, le nouveau GW a confirmé avoir retiré ce projet également.

IFAPME : on se reparle...

Las, devant l'inaction du politique malgré les interpellations diverses sur plusieurs fronts, il était temps de hausser

le ton. C'est ainsi que les deux organisations syndicales avaient interpellé le nouveau Ministre de tutelle, Willy Borsus, lors de sa visite au siège central de l'IFAPME, le 21 octobre dernier. Cette action avait été suivie de nombreux arrêts de travail. Enfin, le vendredi 13 décembre, les deux syndicats avaient boycotté le CCB, demandant au Cabinet de concerter avec des interlocuteurs respectueux et surtout sérieux. À la suite de cette action (dont le thème était « À l'IFAPME, c'est vendredi 13 tous les jours », le cabinet Borsus a enfin pris la décision attendue et a changé la composition de l'Autorité. Nous concertons désormais avec le Président du Comité de gestion et une représentante du Cabinet. La première réunion a permis de faire un tour d'horizon des problèmes que connaît l'IFAPME et de mettre le doigt sur toutes les plaies, certaines ne manquant pas de surprendre nos interlocuteurs.

ISSeP : rien de nouveau, le monologue social se poursuit...

Le 13 janvier dernier, l'Autorité envoyait un mail demandant à l'ensemble du personnel de signer un « Engagement de confidentialité et d'impartialité ». Le contenu du document

nous pose divers problèmes. D'autant que le code de la fonction publique wallonne (FPW) prévoit (en ses articles 2 et 3) toutes les dispositions garantissant la confidentialité et l'impartialité des agents. Était-ce donc bien nécessaire de prendre des dispositions au niveau de l'institut ? Poser la question c'est y répondre !

De plus, l'Autorité a décidé de déroger aux prescrits du Code de la FPW en matière de délai pour les évaluations. Pour rappel, celles-ci doivent avoir lieu entre le 15 septembre et le 15 décembre. L'Autorité a prétexté avoir reçu une autorisation du SPW pour déroger aux règles. Renseignements pris et vérifications faites auprès du SPW, cette dérogation n'a jamais été donnée... C'est à n'y plus rien comprendre !

Comme vous venez de le constater, en Région l'année commence en douceur.

La CGSP tirera un premier bilan avant les congés d'été.

À bon entendeur...



CGSP - SECTEUR ADMI DE CHARLEROI

L'attestation fiscale de nos affiliés ayant bénéficié d'indemnités de chômage au cours de l'année 2019 peut être réclamée au 071/79 71 11. Elle leur sera envoyée à leur domicile pour être jointe à leur déclaration fiscale le cas échéant.

TOUT CHANGEMENT de votre temps de travail qui entraînerait une modification éventuelle de votre taux de cotisation doit nous être signalé dans les plus brefs délais et uniquement par ÉCRIT. Il en est de même pour votre souhait de changer de compte en banque ou de stopper votre affiliation à notre secteur.

PETIT RAPPEL A TOUS LES AFFILIÉS CGSP ADMI CHARLEROI

Comme chaque année, vous allez rentrer par l'entremise de vos délégués ou directement à notre centrale votre formulaire de demande de paiement de prime syndicale 2019 dûment **COMPLÉTÉE ET SIGNÉE** et ce, **avant le 1^{er} juillet 2020.**

Si le document officiel ne vous est pas envoyé par votre administration ou qu'il est égaré, vous devez : **pour le 13 novembre 2020 au plus tard**, prendre contact avec votre régionale et nous vous ferons parvenir un duplicata du document de prime syndicale.

ATTENTION :



Ce formulaire (duplicata) concerne uniquement l'année 2019.

Pour les années précédentes ces documents ne sont plus délivrés suite à une décision de la commission du 1^{er} Ministre parue au Moniteur Belge du 21/12/2011.

FONCTION PUBLIQUE FÉDÉRALE

SPF JUSTICE – ÉTABLISSEMENTS PÉNITENTIAIRES DIALOGUE SOCIAL NON ... DICTATURE OUI ...

Ce titre résume à lui seul la position du Ministre de la Justice qui a unilatéralement rompu la concertation.

À l'heure d'écrire ces lignes, les établissements pénitentiaires sont en grève tous les vendredis, non pas pour réclamer des augmentations de salaire mais bien pour répondre au Ministre de la Justice Koen Geens qui clôture le Comité supérieur de concertation le 29 janvier 2020, sans avoir réellement concerté les plans opérationnels de chaque établissement pénitentiaire.

En effet, l'article 19 de la loi du 23 mars 2019 concernant l'organisation des services pénitentiaires et le statut du personnel pénitentiaire, stipule qu'une concertation devait avoir lieu au sein de chaque CCB local, pour fixer le plan opérationnel en cas de service minimum, c'est-à-dire le nombre d'agents nécessaires en cas de grève afin de respecter l'art. 17 de cette même loi.

Nous avons dû faire le constat que dans une majorité d'établissements pénitentiaires, aucune remarque des organisations syndicales présentes n'a été prise en compte. Quant aux remarques faites au PV de ces CCB, elles n'ont pas non plus été prises en compte ! Loin s'en faut.

Y avait-il de la part du Ministre, une réelle volonté de concerter ce fameux plan opérationnel en CCB local, quand on sait que le délai fixé par la loi (dont il ne faut pas oublier qu'il en est l'auteur) pour discuter de manière approfondie ce plan, fixait comme date ultime pour obtenir un accord, le 30 septembre 2019. Et quand on sait que les concertations n'ont eu lieu qu'entre le 9 et le 19 septembre ! Où est le respect de la concertation ?

Aucune des propositions des CCB n'a trouvé un bon accueil auprès de l'administration centrale, étroitement surveillée, voire même « dirigée » par le Cabinet du ministre.

Suite à cela, le Ministre de la Justice nous a convoqués pour un Comité supérieur de concertation concernant les plans opérationnels, comité qui s'est déroulé le 12 novembre. Que ce soit à ce moment ou lors de la deuxième concer-

tation (qui a eu lieu le 20 novembre), nous n'avons trouvé que peu (pas ?) d'échos de la part de l'Autorité quant à nos réflexions. C'est en faisant le constat de la « mauvaise foi » de l'Autorité, qui campait sur ses positions, que nous avons demandé de poursuivre cette concertation avec une personne neutre. Cette demande de conciliation a été acceptée par l'Autorité (que pouvait-elle faire d'autre si elle ne voulait pas prouver son intention de ne pas concerter avec nous sur ce dossier) et nous avons dès lors débuté une conciliation avec la conciliatrice sociale du secteur public en date du 5 décembre. Lors de cette réunion, sur proposition des organisations syndicales, l'Autorité a accepté de nous laisser faire une analyse pour fixer un tel plan opérationnel pour deux prisons « tests » : Jamioulx et Anvers.

Nous avons, en front commun, le 10 décembre, fait une visite de la prison de Jamioulx et analysé un plan opérationnel « évolutif » selon la durée de la grève. Ce plan couvrait jusqu'à 7 jours de grève.

Le 18 novembre, nous avons pu, lors de la concertation au SPF Emploi en présence de la conciliatrice sociale, aborder les 2 premiers jours du plan opérationnel. Il est évident que de gros désaccords subsistaient entre la direction locale et le front commun syndical mais le dialogue étant toujours possible, une deuxième réunion a été programmée le 14 janvier 2020. Quel ne fut pas notre étonnement de constater que le jour même de cette réunion, le Ministre de la Justice décida de l'annuler et de mettre fin de manière unilatérale à la procédure de conciliation.

Le ministre a dès lors repris la main en nous invitant pour un Comité supérieur de concertation le 20 janvier afin de nous annoncer la fin de la concertation sur les plans opérationnels, le délai de concertation (mais quelle concertation ?) étant « largement » dépassé selon lui. En réaction à sa décision, des actions syndicales ont eu lieu dans tout le royaume ce qui a obligé le ministre à nous inviter à une

nouvelle réunion, le 29 janvier, sur la même problématique. Il est clair que dans son esprit, il n'était pas question de concerter avec nous sur ces plans mais il espérait ainsi nous pousser à changer d'avis. Hélas pour lui, nous avons déçu ses espoirs et refusé de donner notre avis lors de cette dernière réunion.

Il ne fait aucun doute que notre avis sera négatif et que nous ne manquerons pas d'argumenter notre position de la manière la plus détaillée possible. Nous transmettrons notre argumentaire à l'Autorité le 19 février.

Le droit de grève est un droit fondamental, nous l'enlever sans garantir des conditions de travail normales est une volonté de faire taire le personnel pénitentiaire sans améliorer ses conditions de travail, ou de donner des cadres corrects afin de travailler sereinement.

Imposer un service minimum sans un minimum de concertation... Non Monsieur GEENS, ceci s'apparente davantage à un monologue qu'à un réel dialogue social.

Après le pénitentiaire à qui le tour !

M. Jacobs

INTERRÉGIONALE DE BRUXELLES

COMMISSION JEUNES DE L'AMiO-IRB DÉBAT SUR LE CLIMAT

À la suite d'une année de mobilisation massive des étudiants, écoliers, activistes, travailleurs, etc. pour exiger du gouvernement des mesures drastiques permettant de respecter les engagements de l'Accord de Paris, la position de la CGSP vis-à-vis de ce mouvement climatique était assez floue

Certains secteurs de la CGSP et Centrales de la FGTB ont déposé un préavis de grève suite à l'appel des jeunes à une grève mondiale pour le climat, tandis que d'autres secteurs se sont limités à inviter leurs affiliés à soutenir le mouvement à titre individuel. La Commission Jeunes AMiO a donc pris l'initiative d'organiser un débat qui avait pour but de discuter du rôle que le syndicat devrait jouer dans la lutte climatique et environnementale.

C'est finalement lors du Comité interministériel de la Régionale et Interrégionale (CI) AMiO IRB du 23 janvier 2020 que s'est tenu ce débat. Comme les jeunes avaient de nombreuses questions, le Président Michel Meyer, la Vice-présidente Chris Reniers de la CGSP et le Secrétaire général de la CGSP IRB Rudy Janssens ont été invités.

Ce débat a permis aux délégués, notamment les jeunes du secteur AMiO, de poser des questions aux représentants du Secrétariat général de la CGSP afin de mieux comprendre leur point de vue sur la thématique. Ces derniers étaient d'avis que des contradictions existaient entre les mesures climatiques et la protection des emplois stables, que cela mettait la CGSP dans une situation délicate, et qu'il est difficile en tant que syndicat de se positionner



étant donné que le rôle du syndicat est avant tout de défendre l'emploi et les conditions de travail des travailleurs. Les interventions des délégués insistaient plutôt sur le fait que justement, si le syndicat ne se positionne pas clairement sur ce thème, c'est la droite et le patronat qui le feront, et ils n'hésiteront pas à faire leur traditionnel



chantage à l'emploi et aux conditions de travail, ce qui ne fera que confirmer les inquiétudes compréhensibles qui s'exprimaient à la tribune. Le débat s'est donc vite dirigé vers la question de la nécessité de faire converger les luttes sociales et environnementales, et certainement d'ouvrir un dialogue avec la jeunesse qui a repris à son compte les méthodes de lutte collective des syndicats, comme les manifestations ou les grèves.

Nos représentants ont expliqué la complexité des structures syndicales et les mécanismes de prise de décision au sein de la CGSP, qui sont parfois lourds mais démocratiques. Prendre position pour l'ensemble de la Centrale dans le cadre du débat sur le climat est très délicat et peu aisé. Il a également été fait référence aux statuts du

syndicat, qui nous rappellent nos droits et obligations par rapport à ce que nous sommes autorisés en matière de grève.

Après plus d'un an de « mouvement climat », nous étions les premiers à les interpellier sur ce sujet lors d'un débat alors qu'aucun autre secteur ne semblait vouloir se positionner. Ce thème n'est d'ailleurs pas présent dans les sujets qui seront débattus lors des différents congrès prévus prochainement. Ce débat était donc une première et peut-être le point de départ d'une plus longue discussion dans nos structures, c'est en tout cas l'espoir de la Commission Jeunes AMiO IRB qui est très heureuse que celui-ci ait permis que ce thème soit ajouté aux autres thèmes qui seront débattus lors du prochain congrès de l'AMiO IRB. Le débat sur le climat n'est donc certainement pas clôturé à l'AMiO IRB, plusieurs aspects doivent vraiment être mis à l'ordre du jour, nous devons assurer une approche sociale de la question climatique et pour cela nous demandons un vrai débat avec tous les secteurs.

Nous pouvons peut-être conclure avec une citation de notre Président de la Confédération européenne des syndicats « *There is no decent work... on a dead planet* » (« *Il n'y a pas de travail décent... sur une planète morte* »).

K. Sissau

FÉDÉRATION WALLONIE-BRUXELLES

SECTEUR XVII – FÉDÉRATION WALLONIE-BRUXELLES ERREURS AU NIVEAU DE CIRCULAIRES

L'avènement de notre nouveau Pouvoir organisateur de WBE n'aura pas permis d'enrayer les dysfonctionnements rencontrés durant ces dernières années ! Nous en voulons comme preuve les erreurs trouvées dans la rédaction des dernières circulaires...

Espérons que ce n'était qu'une erreur de jeunesse commise par les dirigeants de la feuée Administration que nous connaissions.

Erreurs non seulement dans le manque de respect du timing imposé par le Décret mais aussi et surtout dans les listes des emplois réputés vacants !

Je n'ose imaginer une telle débâcle lors du prochain appel à candidat pour les futures entrées en stage des personnels.

Et que dire des futurs classements pour les entrées en stage du personnel ouvrier ! Va-t-on aussi les recevoir après le début du stage ? Il est évidemment difficile de

vérifier le bien-fondé de ces listes trop souvent entachées de fautes à répétition !

Tous ces dysfonctionnements feront l'objet d'une attention particulière lors de notre rencontre avec notre Administrateur général et nous ne manquerons pas de nous insurger sur la pérennité de ces pratiques trop longtemps cautionnées par les précédents Cabinets cdH.

Espérons que nous pourrions trouver une oreille attentive à notre cause et qu'une solution soit apportée à l'ensemble de nos revendications futures.

S. Streel

RÉGION WALLONNE

CONGRÈS DE L'IRW AMiO

THÈME DU CONGRÈS

Le thème du Congrès de l'IRW AMiO de mai 2020 concernera le statut des fonctionnaires et l'égalité des citoyens



« Le statut des fonctionnaires n'est pas un acquis social, c'est un acquis de la démocratie ».

En 1937, le Parlement belge adoptait les recommandations de la Commission « Camu » pour créer le statut des fonctionnaires.

Depuis la création de la Belgique, la relation entre les fonctionnaires et l'État était une relation contractuelle.

Les abus des ministres ne pouvaient être contrés par les fonctionnaires sous peine de fin de contrat.

La montée du parti Rex en 1933, qui avait fait campagne sur la corruption du monde politique et de la Fonction publique, de la partitariat dans les emplois de la Fonction publique et l'interventionnisme des ministres dans les dossiers administratifs, avait provoqué un sursaut de la démocratie.

Le Parlement en 1937 décida de créer un statut pour les fonctionnaires qui devait assurer l'égalité des citoyens face à l'État. C'est ce que l'on appelle le statut Camu. Pour rappel Louis Camu était un libéral flamand de Gand.

QU'ÉTABLIT CE STATUT ?

- Égalité par rapport au recrutement ; avec la création du SPR (Selor aujourd'hui) qui devait permettre l'égalité des chances à chaque citoyen d'entrer dans la Fonction publique.

C'en était fini de rentrer à « l'État » en connaissant quelqu'un !

- Égalité par rapport aux promotions ; avec les évaluations des titres et mérites.
Fini de placer Pierre, Paul, Jacques ou n'importe quel apôtre par le fait du prince.
- Indépendance des fonctionnaires par rapport au monde politique.
Fini d'intervenir dans les permis de bâtir d'un copain, ou dans un redressement fiscal...

Les principes étaient d'établir des fonctionnaires forts pour redonner la confiance à la population et assurer l'égalité des citoyens et la protection de l'Intérêt général.

Depuis, le monde politique se bat pour récupérer son pouvoir d'influence, récupérer ses petits avantages qui permettent une forme de clientélisme.

Depuis 1999 et la réforme Copernic, le monde politique a récupéré une partie de son influence grâce aux managers soumis à un mandat dépendant du monde politique.

Depuis 1999 et la réforme Copernic, l'emploi contractuel est de plus en plus utilisé dans la Fonction publique, cela marque une rupture de l'égalité des citoyens par rapport à l'emploi public.

Depuis 1999 et la réforme Copernic, l'emploi public peut être privatisé (principe de subsidiarité) cela déforce la Fonction publique et cela coûte plus cher aux citoyens.

Depuis le Gouvernement MR-N-VA, le statut des fonctionnaires est de nouveau attaqué pour des raisons politiques. La droite capitaliste ne veut pas du principe d'égalité qu'assure le statut des fonctionnaires. La droite nationaliste veut casser la Fonction publique pour en montrer des lacunes mais surtout pour scinder plus facilement le pays.

Camarade, battons-nous pour le statut des fonctionnaires, car c'est un combat pour la démocratie !

Seuls les ennemis de la démocratie attaquent ce statut !

S. Jaumonet

ADAPTATION DES RÉGIMES DE TRAVAIL DANS LES ATELIERS



Pour rappel, la direction B-Technics est venue avec un projet afin de modifier le régime de travail dans les ateliers de traction et centraux.

Ce projet nous a été présenté lors d'une Sous-commission paritaire nationale (SCPN) et vous a été fourni en région par nos soins. Il a été discuté dans les instances régionales pour que nos affiliés puissent se prononcer sur celui-ci. Lors du Bureau exécutif national, les avis des régionales franco-phones et néerlandophones nous ont été communiqués.

Même s'il y a eu une très légère avancée sur la récupération des OZ/2 qui n'est qu'une juste application de la réglementation et sur la prestation du matin qui est passée de 6h15/14h15 à 6h/14h, ce fut un « NON » à l'unanimité pour l'ensemble des régionales de la CGSP-ACOD.

Un « NON » qui a été reporté à la SCPN de ce lundi 27 janvier par la CGSP-ACOD, la CSC-Transcom et le SLFP.

Nous avons aussi réitéré notre demande quant au budget alloué à cette modification de régime afin de revaloriser correctement les Cheminots des ateliers, d'autant plus

qu'ils ont déjà subi l'augmentation de la productivité sur les dernières années sans aucune compensation.

C'est pourquoi nous avons demandé à la direction B-Technics de revenir avec un nouveau projet qui doit prendre en compte l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée. S'il y avait un nouveau projet, il serait de toute façon présenté à nos instances pour se prononcer.

La Sous-commission paritaire nationale a eu lieu le 5 février 2020. Vous en trouverez le compte-rendu dans les pages suivantes.

Nous vous tiendrons informés de la suite de ce dossier ô combien important pour l'avenir des Cheminots concernés et des ateliers.

Vincent MERCIER, Thierry MOERS,
Jean-Marc DURIEUX et Filip PEERS,
Secrétaires nationaux

FILIÈRE TRACK ET BRIGADES SIR

Suite aux nombreuses interpellations locales sur l'application de la nouvelle réglementation depuis le 1er janvier 2020 sur la filière Track et les brigades SIR, certains responsables locaux interprètent différemment ce dossier à l'encontre des Cheminots et surtout, ne respectent pas l'esprit de ce dossier.

Suite à cela, nous avons demandé une réunion avec la direction d'Infrabel afin de clarifier la situation sur ce dossier vis-à-vis des arrondissements : volontariat des W-E, nuits et prestations de 10h, allocations de déplacement, transformation des CV mobiles en CCP, congés supplémentaires dus aux jours fériés qui tombent un dimanche (2 à 3 par année), allocation pour les lignes fixes et l'adhésion des agents dans les brigades SIR.

FILIÈRE TRACK

1) Il nous a été confirmé que les W-E, les nuits et les prestations de 10h étaient sur base volontaire.

Certains agents seront désignés afin d'avoir le nombre en suffisance, si et seulement si, il n'y avait pas assez de volontaires.

2) Il nous a été confirmé que l'allocation de déplacement est acquise à partir du moment où les agents quittent leur CLI (siège de travail) plus de 6 heures et sans limite de distance.

3) Il nous a également été confirmé que les CV mobiles transformés en CCP, c'est-à-dire 13, seront à disposition des agents et non pas des tableaux de service, à raison d'un CCP toutes les 4 semaines, comme précédemment.

4) Il nous a aussi été confirmé que les 2 à 3 jours de congé transformés en RH, seront également à disposition des agents et non pas des tableaux de service.

Pour les CV mobiles et les CN, le programme SAP ne permet plus de les différencier des CCP et RH, il n'en reste pas moins aux mains des agents. C'est juste l'appellation qui est différente.

Brigades SIR

1) Il nous a été confirmé que s'il y a assez de volontaires dans les brigades SIR pour réaliser le système de garde, aucun agent ne sera obligé d'intégrer cette brigade. C'est pourquoi il n'y a pas de nombre d'agents minimum à respecter.

2) En ce qui concerne les allocations pour ligne téléphonique fixe, la majorité des agents ne possèdent plus de ligne fixe, ce pourquoi cette allocation n'avait plus beaucoup de raison d'être. Pour les agents n'ayant pas de réseau mobile au domicile, il y a possibilité de demander un amplificateur de réseau pour obtenir une connexion.

À défaut de cette allocation, nous avons demandé que chaque agent appartenant à une brigade SIR obtienne un téléphone mobile personnel, le coût de cette demande va être analysé.

Nous avons demandé que tous les agents concernés par ce dossier soient informés à nouveau des règles mises en vigueur. Vous recevrez une communication claire et précise sur ces mesures au plus tard le jeudi 6 février. Les chefs d'arrondissement en seront informés préalablement.

Nous avons également demandé une meilleure communication et consultation entre les chefs d'arrondissement et la délégation locale.

Il est évident que ce changement doit faire sa jeunesse, mais certainement pas au détriment des Cheminots, c'est pourquoi nous analysons au fur et à mesure ce dossier. Nous sommes et resterons attentifs à la suite des événements.

S'il y a la moindre mauvaise interprétation et/ou influence négative sur un Cheminot concerné par ce dossier, n'hésitez surtout pas à contacter votre permanent régional de manière à régler la situation au plus vite.

Vincent MERCIER et Thierry MOERS,
Secrétaires nationaux

SOUS-COMMISSION PARITAIRE NATIONALE

COMPTE-RENDU DE LA RÉUNION DU 5 FÉVRIER 2020

DÉCLARATION ET QUESTIONS DE LA CGSP

- Organisation d'un examen pour statutariser les techniciens BOA (Bâtiments et ouvrages d'Art)

Il y a beaucoup de techniciens BOA contractuels qui travaillent pour B-Stations. Nous demandons qu'un examen pour statutariser ces agents soit organisé.

- Prise en charge de la formation permis de conduite B-E

Certains agents sont amenés à conduire une voiture avec une remorque de 750 kilos dans le cadre de leur travail. Ils doivent donc passer l'examen pour obtenir un permis B-E. Nous demandons que la formation soit prise en charge par la société ainsi que les frais du permis.

- Reward Plan

Nous sommes déjà intervenus à plusieurs reprises à ce propos. Des réunions ont été organisées, sans concertation préalable avec les syndicats, pour présenter ce « Reward plan » aux cadres supérieurs et certains rang 3. Nous demandons pourquoi certains rang 3 n'ont pas été invités. La direction nous répond qu'uniquement les rang 3 qui encadrent des équipes ou des postes bien spécifiques ont été invités.

- Assistants clientèle principaux recrutés pour B-PT et installés à B-TO

Certains assistants clientèle principaux, recrutés pour B-PT (jobnews 113 de 2019) ont été installés dans une gare de triage (B-TO) alors qu'ils ont postulé un emploi d'assistant clientèle dans une gare. Nous demandons qu'une solution soit trouvée pour ces agents.

La SNCB examine ce dossier et viendra avec une solution.

- Charge de travail des répartiteurs ES

La charge de travail des répartiteurs ES est de plus en plus grande. Les agents demandent que le nombre de coupures soit limité.

Infrabel examinera la situation.

- Externalisation du personnel qui s'occupe du contrôle de qualité (notamment dans les gares)

Que va devenir le personnel qui assure ce travail aujourd'hui ?

La direction nous répond qu'il n'y a plus que 3 agents pour lesquels il faut trouver une solution. Les discussions avec les agents concernés sont en cours.

- Application de la circulaire 23 H-HR de 2016 (attribution du très bon aux fonctionnaires)

Nous revenons sur ce point déjà abordé lors de la réunion précédente, étant donné la réponse « évasive » de la direction. Nous insistons pour savoir si oui ou non la direction compte appliquer cette circulaire. La responsable SNCB déclare que la procédure pour l'attribution du très bon sera lancée et communiquée.

- Application du service minimum

Lors de la réunion du 15 janvier nous avons demandé à combien d'agents une allocation de secours avait été octroyée lors de la grève du 19 décembre. SNCB et Infrabel nous disent qu'aucune allocation de secours a été payée. Dont acte...

Problèmes techniques avec l'appareil « satellite » des ITRIS
Nous revenons sur ce point déjà évoqué lors de la SCPN du 15 janvier. La direction reconnaît qu'il y a eu plusieurs problèmes techniques. Des appareils ont été renouvelés, les problèmes sont également au niveau du fournisseur. La direction nous communiquera les différentes réponses sur le sujet.

Nous prendrons, après analyses des réponses, les actions et interventions requises dans les instances respectives.

POINTS SOUMIS PAR LA DIRECTION :

- Attribution d'un éco-chèque

Pour rappel, suite à la grève du 19 décembre la direction s'est engagée, « en remerciement de leur contribution à l'amélioration de la productivité », à octroyer aux Cheminots un éco-chèque de 200 €. Ce montant ne doit pas être considéré comme un prépaiement sur l'enveloppe d'un futur accord social.

La direction soumet à la SCPN un avis à ce propos.

Lors de la discussion nous émettons une série de remarques critiques à propos de cet avis. Ainsi, il est stipulé qu'uniquement les agents actifs au 29/02/2020 pourront bénéficier de l'éco chèque. Les agents qui ont travaillé en 2019 et 2020 et qui ont été pensionnés avant cette date n'y auront pas droit. La Convention collective de travail n° 98 (<http://www.cnt-nar.be/CCT-COORD/cct-098.pdf>) à laquelle la direction fait référence, permet d'octroyer aussi un éco-chèque à ces Cheminots pensionnés. Pourquoi exclure ces collègues qui ont aussi subi l'augmentation de la productivité ?



La direction examinera nos remarques et adaptera le document si nécessaire.

- Organisation d'une épreuve donnant accès au grade d'assistant clientèle principal

Une épreuve spéciale donnant accès au grade d'assistant clientèle principal sera organisée prochainement. Cette épreuve est accessible aux agents statutaires et non statutaires utilisés dans un siège de travail de B-PT.2 (Accueil Voyageurs et Opérations Stations) et titulaires d'un grade de rang 7, 8 ou 9. L'épreuve consiste en un entretien individuel.

- L'actualisation des Fascicules 501 (Attribution des emplois) et 535 (Mutations)

Pour rappel le fascicule 550 (règlement disciplinaire) a été adapté récemment sans l'accord de la CGSP. La CGSP avait refusé ce dossier entre autres en raison de la réduction du nombre de punitions du premier et deuxième degré. Ainsi une infraction assez légère est punie plus rapidement par des retraits de salaire.

La direction soumet à la SCPN maintenant toute une série d'aménagements des fascicules 501 et 535 afin qu'ils correspondent aux mesures disciplinaires en vigueur du nouveau fascicule 550.

Nous prenons acte de ces aménagements étant donné notre refus de l'adaptation du fascicule 550.

- Adaptations des régimes de travail dans les Ateliers B-Technics

Pour rappel : lors de la SCPN du 27 janvier dédiée spécifiquement à ce dossier, la CGSP a dit « NON » à celui-ci.

Nous avons demandé à la direction de faire une nouvelle proposition et de nous fournir le montant alloué à ce projet.

La direction est revenue avec le même projet en proposant de présenter cette nouvelle organisation du travail au niveau régional, afin de l'implémenter en respectant la concertation sociale à travers des Commissions Paritaires Régionales.

Lors des discussions à propos de ce nouveau texte la CGSP a :

- demandé de rester sur une base volontaire en augmentant l'incitant financier (allocation fixe mensuelle) pour attirer plus aisément les Cheminots à pratiquer les pauses ;
- insisté sur le fait qu'il n'est pas question de mettre les ateliers de la SNCB en compétition ou de mettre une pression quelconque. La charge de travail ne doit pas être modifiée dans les ateliers et la clef de répartition 60/40 doit être respectée.

Il nous a été répondu que chaque atelier a sa spécificité et de plus qu'il est très complexe de modifier le roulement du matériel. Suite à ça, il n'est pas question modifier la charge de travail des ateliers.

La direction reviendra avec un nouveau document en Commission paritaire nationale du 14 février, nous prendrons position après avoir consulté nos instances.

Vincent MERCIER, Filip PEERS, Thierry MOERS,
Secrétaires nationaux



NOTRE SYSTÈME ÉDUCATIF EST-IL CONTAMINÉ PAR LA « QUANTOPHRÉNIE », CETTE OBSESSION DE LA MESURE ?



MOT DU PRÉSIDENT

Tout se mesure pour le meilleur et pour le pire. Les statistiques et les études quantitatives occupent une place majeure dans la gestion politique, économique et sociale de nos sociétés. Elles n'épargnent pas le monde de l'enseignement. La plupart des mesures envisagées par nos gouvernants sont

fondées actuellement sur des résultats statistiques et leurs interprétations. Cette argumentation est parfois erronée par manque de compétence et d'esprit critique, et abusive lorsque les chiffres et leurs interprétations servent à justifier des idées préconçues ou des motivations personnelles conscientes ou non.

Au début du mois de février, la Fédération des Associations de Parents de l'Enseignement Officiel (FAPEO) a interrogé 500 familles du primaire et du secondaire officiels pour tenter de mesurer la pénurie actuelle d'enseignants. La question posée : combien d'heures de cours vos enfants perdent-ils ?

Résultat : 192 heures non dispensées, soit six semaines de cours perdues par an. Un chiffre basé uniquement sur les parents qui ont bien voulu répondre. Il n'a donc aucune valeur scientifique. La pénurie des enseignants est un problème grave qui mérite mieux qu'un sondage n'étant pas basé sur un échantillon représentatif et nécessiterait une étude sérieuse. Les différents interlocuteurs qui s'expriment sur ce sujet cherchent souvent à atteindre un objectif précis qui leur est propre et parfois difficilement avouable.



Commençons par les parents. Nous pouvons partager leur inquiétude quand un professeur est absent et ne peut être remplacé. La qualité d'un enseignement ne se mesure pas uniquement au nombre d'heures données mais sur l'ensemble du travail de l'équipe pédagogique (formation des enseignants, conseil de classe, travail collaboratif...). Les six semaines de cours perdues se réduisent alors à une dizaine de jours sur une année scolaire.

Le second groupe d'acteurs se compose des directeurs et pouvoirs organisateurs. Certains sont toujours demandeurs de pouvoir engager n'importe qui pourvu qu'ils encadrent les élèves et peu importe leurs formations et ce qu'ils enseignent. La pénurie a bon dos pour ignorer la priorisation des titres. Si enseigner est à la portée de tous, pourquoi suivre une formation d'enseignant ?

Enfin, l'administrateur de l'ARES constate une augmentation des élèves diplômés dans les filières pédagogiques. Sa conclusion : le nombre d'enseignants a augmenté plus vite que le nombre d'élèves. Cela lui permet d'affirmer que l'encadrement dans l'enseignement obligatoire est démesuré et ce, en se basant sur des moyennes qui, nous le savons, n'ont aucun sens (moins de 10 élèves par équivalent temps plein dans le secondaire). Son seul objectif : obtenir un refinancement de l'enseignement supérieur au détriment des enseignements fondamental et secondaire.

Les plans de pilotage sont eux aussi basés sur des chiffres : les indicateurs. Extrêmement chronophages, épuisants pour les équipes éducatives et essentiellement construits à l'aide des données chiffrées (résultats aux épreuves externes, taux de redoublement), ils devront évoluer afin de rencontrer l'objectif d'amélioration du système éducatif n° 7 repris dans l'article 67 du « Décret Mission » : accroître les indices du bien-être à l'école et de l'amélioration du climat scolaire.

Tout se mesure pour le meilleur et pour le pire. Vous pourrez en trouver un nouvel exemple dans l'article consacré à l'interprétation de la dernière enquête Pisa dans ce numéro de Tribune.

Chiffrer, c'est choisir. Se pose de façon aiguë la question de savoir comment nous interprétons les chiffres que l'on ne cesse de nous fournir. La CGSP-Enseignement souhaite mettre en garde contre ces interprétations à la fois leurs auteurs et ceux qui les lisent.

Joseph Thonon

PISA 2018 : L'INÉGALITÉ SCOLAIRE AU CENTRE DU DÉBAT

Les conclusions de la dernière édition de l'enquête PISA (Programme international pour le suivi des acquis des élèves) ne manquent pas d'alimenter le débat sur l'organisation de l'enseignement en Belgique francophone en 2020. En quoi cela consiste-t-il ?



PISA, c'est quoi ?

Sa première édition datant de l'an 2000, l'enquête PISA est menée tous les 3 ans par l'OCDE au sein des 37 États membres et des États non-membres souhaitant y prendre part pour un total de 79 participants en 2018. Ses objectifs sont multiples :

- opérer des comparaisons (inter)nationales en évaluant les savoirs et les compétences des élèves âgés de 15 ans (cela permet d'inclure tous les États membres de l'OCDE dans l'échantillon, la fin de l'obligation scolaire étant toujours supérieure à 15 ans) dans trois domaines : la lecture, les mathématiques et les sciences ;
- servir d'indicateurs permettant aux décideurs d'acquérir une certaine connaissance de la réalité de terrain et de faire évoluer la situation de façon positive ;
- connaître et comprendre l'évolution du niveau des élèves au sein d'une même entité (école, zone géographique, État) entre différentes périodes et donc, améliorer notre compréhension du système éducatif.

L'OCDE revendique le caractère représentatif de ses échantillons. Ainsi, en communauté française, les écoles participantes sont sélectionnées afin d'assurer la représentation de tous les réseaux (officiel, libre) et types d'enseignement (professionnel, technique, général, CEFA, etc.) dans chacune des provinces (et Bruxelles).

En plus d'être évalués sur les 3 domaines étudiés, les élèves sont amenés à répondre à des questions d'ordre plus personnel afin de discerner différents types de profils et leur niveau de bien-être à l'école. Ces questions portent notamment sur le harcèlement scolaire, l'attrait pour la lecture et la situation de réussite ou d'échec scolaire.

PISA 2018 : la FWB, mauvaise élève ?

La grande nouveauté dans l'édition 2018 de l'enquête PISA est la prise en compte du bien-être des élèves et le développement durable. Ainsi, un point positif est que le harcèlement scolaire semble être bien moins présent dans nos écoles qu'à l'étranger. Cependant, même inférieur à la moyenne mondiale, un taux de 17 % ne peut être que beaucoup trop élevé.

En revanche, les résultats en FWB sont légèrement inférieurs à la moyenne de l'OCDE pour ce qui est de la lecture et des sciences et légèrement supérieurs en ce qui concerne les mathématiques. Ainsi, nos élèves semblent se situer dans la moyenne et il n'est dès lors pas permis de considérer notre système éducatif comme étant catastrophique sur cette base.

Ce qui est interpellant, c'est l'interprétation de ces résultats par nombre de médias. Il n'est pas rare de lire que les aptitudes des élèves en Belgique francophone sont médiocres parce qu'éloignées de 6 points (481) de la moyenne de l'OCDE (487) pour la lecture et de 4 points pour les sciences (485-489). Ces exagérations permettent sans doute d'attirer l'œil du lecteur mais conduisent à une vision biaisée de l'enseignement en FWB.

Le nœud du problème, un système inégalitaire

Certes, ces résultats montrent qu'il est possible de s'améliorer mais les travaux de synthèse oublient très souvent une constatation essentielle... Celle que les inégalités scolaires sont extrêmement importantes dans les États membres de l'OCDE. Ainsi, une des conclusions de la dernière enquête PISA est que, dans les pays de l'OCDE, les 10 % des élèves venant des milieux les plus favorisés ont une avance de plus de 3 années d'étude sur les 10 % venant des milieux les plus défavorisés.

La FWB n'échappe pas à ce constat vu que nous faisons partie des États où les inégalités scolaires sont les plus fortes ! Prenons l'exemple de l'origine sociale, les résultats les plus mauvais sont obtenus par les élèves issus de familles monoparentales, dont les parents ont un emploi précaire, un faible niveau de formation ou sont issus de l'immigration. Ce constat, qui lui est alarmant, conforte la CGSP Enseignement dans son combat pour un enseignement égalitaire permettant à notre système éducatif de jouer son rôle d'ascenseur social et non pas de faire perdurer un système de castes archaïque hérité de traditions moyenâgeuses.

Une chose est sûre, la solution miracle n'existe pas. Dès lors, les discours se contentant d'affirmer que la situation est

catastrophique, qu'elle était prédictible ou que les réformes en cours l'amélioreront à coup sûr ne méritent pas notre attention. La lutte contre les inégalités doit être au centre du débat pour espérer une amélioration ! Les politiques publiques en matière d'enseignement ne doivent pas être orientées vers les résultats scolaires indépendamment du bien-être et de l'accomplissement personnel des élèves. Pour ce faire, deux choses nous semblent primordiales :

- cesser de considérer les filières qualifiantes comme des lieux de rencontre entre mauvais élèves alors que chaque filière est essentielle à notre système éducatif et que le choix de l'une ou l'autre doit dépendre de la motivation et des aspirations. Ce constat est également valable pour l'enseignement en alternance ;
- chaque école devrait veiller à garantir la plus grande mixité sociale possible afin de lutter contre la « ghettoïisation » de certains établissements. La situation actuelle est que les élèves les plus favorisés et les moins favorisés ne se croisent que rarement au sein d'un même établissement. Cette ségrégation pousse les plus favorisés vers le haut et ceux qui le sont moins vers le bas.

La ministre Caroline Désir met beaucoup d'espoir dans les effets à long terme du pacte d'excellence pour l'apport de solutions structurelles aux constatations de PISA 2018. Affaire à suivre.

La gouvernance par les statistiques : recette facile et pas chère

Comme le camouflage des problèmes sociétaux est dans l'air du temps, il est bon de connaître les techniques uti-

lisées par certaines de nos têtes dirigeantes. Un changement de politique publique est vite arrivé, soyons attentifs et élevons-nous, chers camarades, contre cette ignominie néolibérale qu'est la gouvernance par les statistiques.

Tout comme la façon la plus efficace pour faire baisser le taux de chômage est d'en exclure les bénéficiaires, pour répondre aux constatations de PISA rapidement et efficacement, le plus simple est encore d'offrir un choix aux élèves en difficultés : celui d'améliorer leurs performances - sans aucune aide - ou de quitter le système scolaire - si nécessaire, avec un petit coup de pouce/pied. Puisque - c'est bien connu - les fainéants optent toujours pour la facilité, il ne fait aucun doute que PISA vanterait notre système éducatif, le meilleur du monde, celui qui ne connaît que de bons élèves ! Et puis, ceux qui ont quitté le système scolaire l'ont choisi... Ils ne pensent quand même pas avoir droit au chômage et dégrader nos statistiques !

Le danger de l'utilisation d'outils tels que l'enquête PISA, c'est de considérer leurs résultats comme seule base pour mener une politique publique. Les décideurs, au lieu de dégager des solutions structurelles, peuvent focaliser les programmes de cours uniquement sur les 3 matières évaluées et délaisser les autres. Les élèves obtiendraient de très bons résultats à l'enquête et le système éducatif de l'État concerné serait vanté en étant très mauvais. En ne considérant que des indicateurs quantitatifs, nous n'obtenons qu'une vision tronquée de la situation et débouchons sur des solutions qui, certes, ne laissent plus apparaître d'aspérité inquiétante au niveau de ces indicateurs, mais en réalité camouflent et aggravent les dysfonctionnements existants.

NOUVEAU PROJET DE COMMUNICATION : LES RÉGIONALES SONT À L'HONNEUR !

À partir du mois de mars, nous mettons les régionales à l'honneur sur les réseaux sociaux et Tribune.

Chers affiliés, à la CGSP Enseignement nous nous investissons pour votre bien-être et nous allons vous le prouver !

Comme vous l'aurez remarqué - et si ce n'est pas le cas, nous vous invitons à liker notre magnifique page Facebook « CGSP secteur Enseignement » - nous essayons de communiquer de plus en plus via les réseaux sociaux.

Dans le cadre de notre nouveau plan de communication, nous mettrons mensuellement et ce dès le mois de mars une régionale à l'honneur sur notre page Facebook.

L'objectif est double. Le premier est de porter à votre connaissance le travail accompli et les combats menés par votre régionale. Ainsi, vous aurez la preuve que la CGSP se bouge pour vous. Le second objectif est de donner aux régionales la reconnaissance qu'elles méritent pour toute l'énergie et le temps consacré à vous garantir le meilleur service possible.

Nous vous donnons donc rendez-vous en mars sur notre page Facebook pour en apprendre plus sur les actions menées par la régionale de Liège pour défendre leurs affiliés. Une publication dans les prochains numéros de *Tribune* est également prévue, *Stay tuned*.

CONGRÈS COMMUNAUTAIRE DU SECTEUR ENSEIGNEMENT

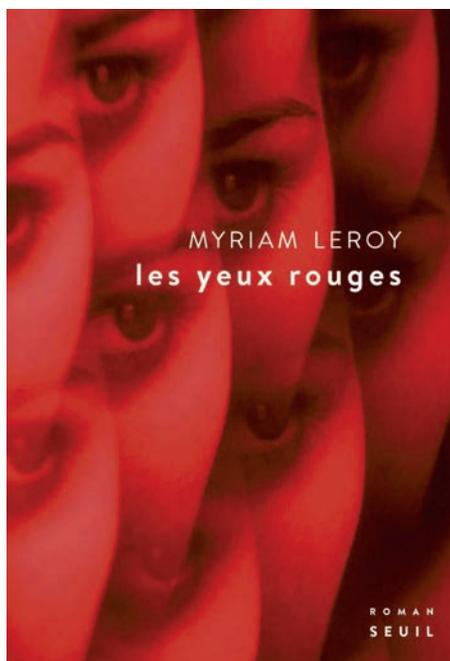
27 MARS 2020

La CGSP tiendra son Congrès communautaire le 27 mars 2020 à 9h à la CGSP, place Fontainas 9/11, à 1000 Bruxelles. Ce congrès portera tout spécialement sur le harcèlement scolaire.

Le harcèlement scolaire, sujet malheureusement d'actualité... On ne peut pas le nier lorsque la rubrique « faits divers » de tous les quotidiens y fait allusion.

Mais au fond, c'est quoi le harcèlement ? Selon le dictionnaire *Larousse*, il s'agit du fait de « soumettre quelqu'un ou un groupe à d'incessantes petites attaques », ce qui est extrêmement difficile à vivre pour les victimes. Ainsi, les auteurs peuvent être une personne seule ou un groupe de personnes et les actes de violence peuvent revêtir plusieurs formes : physique, verbale ou psychologique. En Belgique, un élève sur trois serait concerné, ce qui est énorme ! Encore plus dramatique, l'actualité nous montre qu'il n'est pas rare qu'un élève harcelé, parfois très jeune, décide de mettre fin à ses jours. Nous nous devons d'y réfléchir afin d'apporter des solutions structurelles à ce problème de grande ampleur.

Pour cela, nous aurons le plaisir d'accueillir deux invités d'honneur. Il s'agit de Myriam Leroy, autrice du roman « *les yeux rouges* » mettant en lumière les mécanismes du harcèlement et particulièrement du cyberharcèlement, et de madame la Ministre Caroline Désir qui s'exprimera sur la capacité du politique à agir afin d'endiguer le phénomène du harcèlement scolaire.



DÉROULEMENT DU CONGRÈS

9h30 à 9h45 : Partie statutaire

9h45 : Introduction par le Président communautaire de la problématique du harcèlement en milieu scolaire

10h : Harcèlement des enseignants par les directions ou par des élèves.

- Magali Moyart permanente à la régionale de Bruxelles : témoignage sur la situation vécue sur le terrain
- Mme Pascale Dhont et M. Xavier Dom : témoignage des personnes de confiance pour WBE
- Témoignage d'un enseignant harcelé par des élèves, par des parents.

10h45 : Harcèlement des élèves impliquant un adulte ; situations, conséquences, impact, comportements et paroles harcelants ou suscitant le harcèlement entre pairs.

Comment le climat scolaire influence-t-il l'émergence de ces phénomènes de harcèlement ?

Comment prévenir, comment traiter les situations lorsque l'on est témoin, ou que l'on reçoit un « appel à l'aide » ?

- France De Staercke, détachée pédagogique à la FAPEO
- Témoignage de la présidente de l'ASBL « Les mots de Tom »

11h15 : Échange avec la salle

11h45 : Pause

12h : Intervention de la ministre Caroline Désir sur la problématique du harcèlement en milieu scolaire : que peut faire le pouvoir politique pour combattre ce fléau ?

12h20 : Intervention de Myriam Leroy : le harcèlement sur les réseaux sociaux, peut-on l'éviter ?

12h40 : Échange avec la salle

13h : Clôture

Il est bien entendu que lors de ce colloque aucun cas particulier ne sera abordé et que tous les témoignages seront anonymisés.

ÉLECTIONS SOCIALES 2020

Comme tous les 4 ans, dans le courant du mois de mai 2020, environ 18 000 travailleurs du secteur du Gaz et de l'Électricité auront l'opportunité de se prononcer dans les bureaux de vote des entreprises dans le cadre des élections sociales.

Ceci dans le but d'élire leurs représentants dans les Conseils d'Entreprise (CE) et les Comités de prévention et de protection au travail (CPPT).

Le CE et le CPPT sont tous deux des organes sociaux paritaires au sein des entreprises.

C'est pendant la deuxième guerre mondiale que le patronat a vu son pouvoir se renforcer et que la majorité des employeurs s'oppose à la généralisation de la concertation et la mise en place de la délégation d'entreprise.

La frange syndicale se compose comme suit :

- les socialistes ;
- les chrétiens.

À l'époque la CSC était favorable aux sanctions pour garantir la paix sociale, la FGTB, elle, s'opposait à la limitation du droit de grève et mettait l'accent sur les relations paritaires dans les entreprises.

En septembre 1948 furent installés les Conseils d'Entreprise dans toutes les entreprises ayant un minimum requis d'employés.

Ces CE sont composés de représentants de l'entreprise et de représentants effectifs et suppléants du personnel élus par les travailleurs et présentés par les Organisations syndicales : les élections sociales étaient nées !

Depuis, les CE sont instaurés dès qu'une entreprise compte 100 travailleurs.

Les élus au CE y reçoivent des informations relatives à la situation économique et financière de l'entreprise mais aussi des informations relatives à l'organisation du personnel, l'emploi, l'organisation du travail. Ils sont également informés et consultés en cas de fermeture, de licenciement collectif ou de restructuration. Le CE possède, lui, un pouvoir de décision concernant le règlement de travail, les horaires, les vacances annuelles, le remplacement des jours fériés, la gestion des œuvres sociales, les critères d'embauche. Il contrôle aussi le respect de la législation sociale et industrielle.

Le CPPT est lui, instauré dans les entreprises qui ont plus de 50 travailleurs. Les compétences de cet organe sont moins étendues que celles du CE. Il réfléchit à l'amélioration des conditions de travail, contribue à la sécurité et à la prévention des accidents du travail, du stress et du harcèlement au travail. De plus, il veille à l'environnement interne et externe à l'entreprise. Les élus au CPPT contrôlent le respect de la législation et de la réglementation relative au bien-être ainsi que le bon fonctionnement du service interne ou externe de prévention.

Tout travailleur candidat au CE ou au CPPT bénéficie d'une protection particulière face au licenciement, l'employeur devra dans ce cas tenter une procédure vers le Tribunal du Travail. Cette protection entre en vigueur avant que les candidats ne soient connus par l'employeur. Elle commence 30 jours avant l'affichage, cette période est nécessaire pour éviter le licenciement des futurs candidats potentiels avant leur élection.

Les candidats restent protégés après le scrutin. C'est également le cas pour les candidats non élus. La protection est en principe d'une durée de 4 ans, c'est-à-dire jusqu'après l'installation des candidats élus à l'occasion des élections suivantes.

C'est donc au fil des années et grâce aux luttes ouvrières que ces instances ont pu être mises en place, et que grâce à cela, les travailleurs ont aujourd'hui un droit de regard sur le fonctionnement de leur entreprise.

Il est important dans une démocratie de conserver ces droits acquis par la lutte, et qu'un maximum de travailleurs s'exprime le jour du scrutin, et ce afin de pouvoir être correctement représentés au sein de ces organes et que leurs intérêts soient ainsi garantis.

La **FGTB**, et par définition **GAZELCO**, dispose cette année du numéro **3**, nous appelons donc vivement tous les travailleurs du secteur à faire le bon choix... **ce bon choix c'est la liste 3 !**

Romain WIJCKMANS
Secrétaire fédéral **GAZELCO**





2020 : L'ÈRE DU CHANGEMENT !

Comme annoncé depuis quelques mois, bpost procède à une refonte de l'organisation de la distribution et instaurera un nouveau modèle de distribution dès le 16 mars prochain.

Selon les visées de ses dirigeants, ce modèle imprime un tournant historique et parachève une évolution qui garantit l'avenir de notre entreprise.

À maintes reprises, nous nous étions montrés à tout le moins dubitatifs et nous n'avons pas manqué d'exprimer nos réticences à l'égard de cette méthode assurant la distribution de manière alternée. Le postulat est que l'on conserve les tournées actuelles mais en les scindant en deux ; le produit Non Prior (courrier non prior, autres périodiques, ENA) est distribué deux fois par semaine et le produit Prior (courrier prior, recommandés, journaux, périodiques hebdomadaires et paquets) est distribué chaque jour, du lundi au vendredi inclus.

Nous sommes conscients que le volume du courrier poursuit malheureusement sa pente descendante, avec un volume actuel n'excédant pas les 5 Mio de lettres. Le contrepoids est heureusement alimenté par la croissance importante des colis, en dépit de la concurrence exacerbée dans ce segment de distribution.

Notre vigilance sera accrue lors de la mise en place de ces changements et nous focaliserons notre attention sur la faisabilité des tournées et les conditions de travail qui en découleront. La pénibilité de ces nouvelles méthodes sera évaluée rigoureusement.

L'actualité syndicale, en ce premier trimestre, fait la part belle à la tenue des congrès régionaux et voit se rallier à notre mouvement et à nos instances régionales de nom-

breux nouveaux délégués. Cette vivacité augure une force essentielle pour engager nos combats futurs.

Quant à moi, je profite de ces dernières lignes pour vous exprimer ma gratitude, vous dire merci pour ce soutien indéfectible que vous m'avez apporté au cours de tous mes mandats. Ce fut pour moi un honneur et une fierté de vous avoir représentés au sein de bpost et dans toutes les instances sectorielles, intersectorielles et fédérales. La conjoncture des vingt dernières années fut rarement à l'embellie mais mon engagement sur le terrain fut toujours déterminé et occasionna souvent de belles rencontres.

Je ne voudrais pas oublier de remercier Michel Laurent, Secrétaire de l'IRW sortant, camarade dévoué à notre organisation syndicale et très précieux lors des nombreuses négociations menées durant ces longues années.

Dans les prochaines semaines, une nouvelle équipe prendra le relais et assurera la perpétuation de notre engagement. Je ne doute pas un instant que ces nouveaux responsables puissent relever avec ardeur les défis qui leur seront présentés et qu'ils mènent à bien leurs missions syndicales.

Fraternellement,

Jacques Lespagnard
Secrétaire général

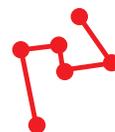
RÉGIONALE SECTEUR POSTE LUXEMBOURG CONGRES STATUTAIRE

Le congrès statutaire du secteur Poste de la Régionale du Luxembourg se tiendra le **samedi 14 mars 2020 à 11h** dans les locaux de la FGTB, Rue Fonteny Maroy, 13 à 6800 Libramont-Chevigny (petite salle du rez-de-chaussée).

Les militants auront à élire le secrétaire régional en remplacement du Cde Serge Chabottaux, sortant et non rééligible ainsi que les membres du Comité exécutif régional.

Deux vérificateurs aux comptes seront également désignés lors de ce congrès.

Les affiliées et affiliés du secteur Poste Luxembourg, en ordre de cotisation au 1/03/2020, sont cordialement invités à assister à ce congrès quadriennal.



CONGRÈS STATUTAIRE **WALLON CGSP SECTEUR TBM**

Appel aux candidatures

Le congrès statutaire wallon du secteur **TBM** se tiendra le 25 avril 2020 à 10h à la **CGSP de Namur** (rue Armée Grouchy 41).

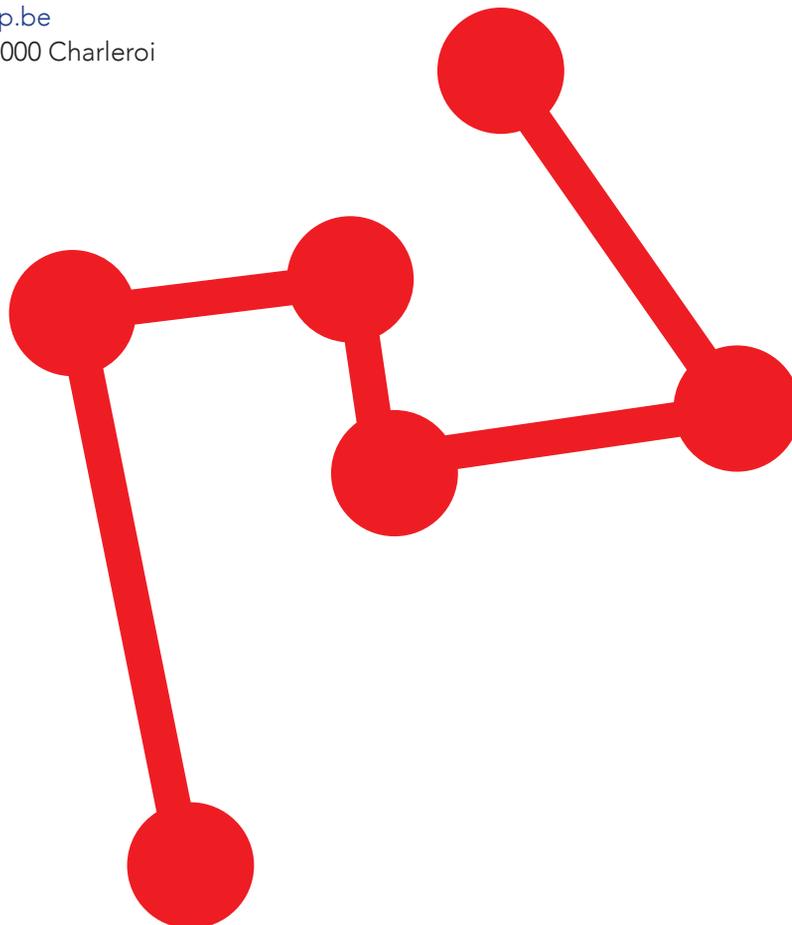
En application des statuts et du Règlement d'ordre intérieur, nous lançons un appel aux éventuelles candidatures pour les mandats suivants :

- un secrétaire interrégional sortant et rééligible, Claudy Vickevorst ;
- un président interrégional sortant, Johan Lambert ;
- deux vice-présidents sortants et rééligibles, Vanboucq Vincent et Delchambre Serge ;
- un commissaire aux comptes fédéral sortant et rééligible, Adil Salih ;
- un président des allocataires sociaux, sortant ;
- un mandat « femmes » sortante et rééligible, Delvaux Myriam.

Les candidatures éventuelles doivent parvenir aux deux vice-présidents par courrier ou mail le 31 mars au plus tard.

Vanboucq Vincent
Vincent.vanboucq@cgsp.be
Rue Lamir, 18-20 - 7000 Mons

Delchambre Serge
serge.delchambre@cgsp.be
Rue de montigny, 42 - 6000 Charleroi



CONGRÈS ET MANDATS

Les divers congrès de nos Régionales wallonnes se sont déroulés sans problème et de ce fait, les divers mandats de nos délégués ont été confirmés et les bureaux composés.

Celui de l'Interrégionale de Bruxelles a également eu lieu et a permis à notre Camarade Roberto Careghi de reprendre la présidence de celle-ci. Là aussi les divers mandats ont été confirmés.

Faisant suite à cela, le plan FFP change quelque peu la donne car comme tous les plans de départ précédent, celui-ci fait des coupes drastiques au sein de nos vaillantes équipes.

Nous ne pouvons que souhaiter le meilleur pour la suite à nos camarades partant vers de nouveaux défis dans d'autres sociétés qui, je l'espère pour eux, sauront les traiter de manière plus digne et respectueuse que Proximus.

Je suis persuadé que nos délégués restants travailleront d'arrache-pied pour soutenir, aider et renseigner nos affiliés, car les questions fusent de toute part face à l'incertitude et aux réponses bancales données par l'employeur. De plus, comme si ce travail ne suffisait pas, s'ajoute la recherche de nouveaux militants voulant s'engager dans la défense de ses collègues et prêts à se battre contre les injustices.

Dans la même lignée, le Secrétariat permanent a décidé d'utiliser les deux « articles 60 » mis à sa disposition, afin de pouvoir le soutenir et de faire face de manière optimale aux épreuves qui nous attendent.

Ils se présentent ci-dessous :



Valentin Colaméo :

Travaillant depuis 2012 chez Proximus, je suis responsable du service à la clientèle par téléphone.

Initialement engagé pour le rôle francophone, mes quelques connaissances en informatique m'ont permis d'être volontaire pour répondre aux clients anglophones.

Ces mêmes connaissances sont appréciées par mes clients, lorsqu'il s'agit de conseiller ceux-ci, mais aussi par mes collègues : qu'il s'agisse de résoudre un clavier passé en QWERTY par erreur, ou de configurer un double-écran.

Je me suis affilié à la CGSP-Télécom Aviation, par adhésion avec ses idéaux, peu de temps après être rentré chez Proximus et je contribue à son bon fonctionnement depuis lors.

Toujours intéressé de partager mes connaissances dans l'intérêt commun, j'ai trouvé dans la CGSP-Télécom Aviation une opportunité de participer aux concertations (Commission paritaire locale pour la négociation sociale et le Bien-être au travail), de planifier les participants aux Visites de lieux de travail (VLT), d'assurer une diffusion rapide et correcte de questions/réponses (création du site www.1900jobs.org), de proposer et réaliser de nouvelles affiches des délégations régionales avec l'aide de la Commission jeune.

Assumant le mandat de Secrétaire-Trésorier de la régionale de Mons depuis le 1er octobre 2018, j'essaie de conserver la qualité de travail mise en place par mon prédécesseur, Philippe Gorez.

Je représente le secteur Télécom au BERI de l'intersectorielle Montoise, et je participe actuellement au cycle de formation syndicale niveau 2B.

Côté personnel, je suis âgé de 28 ans. Assez sportif, j'apprécie notamment la natation et la course à pied.



Bart Vanhorenbeck :

J'ai débuté ma carrière à la RTT en 1983 en tant que télégraphiste à Anvers.

Environ trois mois plus tard, j'ai été appelé pour faire mon service militaire chez les commandos. À mon retour, j'ai continué à exercer ma fonction jusqu'à ce qu'elle disparaisse, deux ans plus tard. Ce fut ma première expérience de réorganisation.

Ma carrière a ensuite connu plusieurs bouleversements : je suis passé de collaborateur au service perturbations (BCT) à responsable de hub logistique avant de devenir jointeur en 1998, un emploi que j'ai exercé jusqu'au moment où je suis devenu permanent.

Sur le plan syndical, j'étais déjà un militant actif en 1992, puis j'ai été élu en 2004 en tant que secrétaire de la régionale de Malines et, en 2016, j'ai été élu président de la VLIIG pour notre secteur. J'ai toujours exercé cette fonction avec beaucoup de fierté et j'ai toujours essayé de

construire des ponts. Il est maintenant temps de passer le flambeau pour que je puisse me consacrer davantage encore à mon mandat de permanent au service des affiliés, des camarades et du secrétariat fédéral.

L'aide de ces deux « Articles 60 » sera plus que nécessaire face aux défis qui nous attendent.

Le Secrétariat permanent vous assure que nous travaillerons au maximum de nos compétences afin de défendre

au mieux l'intérêt de nos affiliés et des employés de TOUS nos secteurs.

Au vu de la situation et de la conjoncture actuelle, cela représente un défi de taille mais nous le relèverons.

Seul on va plus vite, ensemble on va plus loin. Allons ensemble le plus loin possible.

Laurent Malengreau

BAC

ÉLECTIONS SOCIALES

Cette année, les élections sociales au sein de BAC se dérouleront ce 11 mai 2020, ceci afin d'élire leurs représentants au sein du Comité pour la Prévention et la protection au travail (CPPT) et au Conseil d'entreprise (CE).

L'effervescence au sein de Brussels Airport Company commence à monter mais nos candidats se préparent au mieux afin d'affronter ce défi qui sera (comme en 2016) le fruit d'un travail acharné et perpétuel.

Nous profitons de cette édition pour vous présenter nos trois têtes de liste : Caty, Serge et Eddy.

Cette présentation donne le coup d'envoi de cette campagne !!!



Caty Vanderheyden : 1^{re} place pour le CPPT et 2^e place pour le CE.

Fonction : Assistante C&OC – Security
Tâches : Tâches administratives : ERP/PO, logistique, PV Jud., Uniforme, ...
Actif à l'aéroport : 23 ans

Participation : 4^e participation aux élections sociales.

Présentation :

Employée à l'aéroport depuis plus de 23 ans, j'apprends encore chaque jour à découvrir les gens qui m'entourent. La diversité du personnel qui y travaille en fait un lieu exceptionnel, riche en expériences. Cela en fait également la complexité des dossiers.

En tant que déléguée, je m'engage à défendre au mieux les intérêts des employés qui font appel à moi, quelle que soit la catégorie du personnel. La défense de vos droits et de vos intérêts est une priorité.

La juste répartition entre vie privée/vie professionnelle doit être un but en soi. Actuellement certains services manquent cruellement d'« écoute », cela n'est pas tolé-

nable. C'est là toute l'importance d'un dialogue authentique. Triste est de constater qu'un dialogue de sourd s'est parfois glissé dans des concertations. Si nous devons nous faire **ENTENDRE**, cela doit se faire **ENSEMBLE**.

Ensemble nous sommes plus forts.



Serge Dejonckheere : 1^{re} place pour le CE et 2^e place pour le CPPT.

Fonction : Deputy FES Manager

Tâches : En tant que chef de poste des pompiers de l'aviation, je suis responsable d'équipe des pompiers de l'aviation et des ambulances du service 100.

Actif à l'aéroport : 39 ans

Participation : syndicalement actif depuis 1983, 3^e participation aux élections sociales.

Motivation :

La direction actuelle tente de plus en plus de restreindre les droits acquis des membres du personnel (contractuel/statutaire). Avec notre syndicat, je souhaiterais plus que jamais me lancer dans la lutte et mettre l'accent, au cours de ma dernière législature, sur la sauvegarde de ces droits acquis. Les problèmes doivent être résolus de manière correcte et constructive dans tous les services et ce, sans que le personnel n'en paie les pots cassés ! Nous devons également mettre fin à l'exploitation du personnel administratif qui se voit de plus en plus forcé de renoncer en raison des exigences excessives et de la charge travail trop lourde que cette direction lui impose. Il y a encore un manque criant de communication. Mon combat syndical sera de défendre ardemment vos intérêts.

Un syndicat qui ose agir pour défendre l'intérêt de tous les travailleurs !



Eddy Vande Bergh : 1^{re} place Conseil d'entreprise pour les cadres et 3^e place CPPT.

Fonction : Service Desk Manager

Tâches : Je suis responsable du bon fonctionnement et du suivi du service desk au sein de BAC. Mieux connu sous le nom de 6666.

Actif à l'aéroport : Depuis 1994 à l'aéroport et depuis 2001 chez BAC

Participation : 2^e participation aux élections sociales chez BAC.

Motivation :

Ces dernières années, j'ai pu constater à quel point il est difficile de mettre certaines choses en place en tant qu'organisation syndicale chez BAC. Néanmoins, je suis fier de ce que nous avons pu apporter au personnel. Grâce à une approche constructive mais cordiale, nous avons pu apporter certains changements pour de nombreux travailleurs et nous avons démontré l'intérêt d'un bon syndicat, fort, au sein de l'entreprise. Les travailleurs croient à nouveau au syndicat et nous sommes plus que jamais devenus leur premier interlocuteur s'ils ont des problèmes

ou des questions. La charge de travail est importante, dans tous les services, mais les efforts consentis ne sont pas toujours appréciés à leur juste valeur. Je voudrais changer cela au cours des prochaines années. Il convient de trouver un bon équilibre, sain, entre vie professionnelle et vie privée/la famille. Travailler chez BAC doit être agréable et ce n'est qu'en incluant tout le monde et en prenant le temps d'apprendre à se connaître que nous y parviendrons. Les key positions/fonctions (Head voire plus) doivent être occupées par des internes. BAC doit être une entreprise où chacun souhaite et peut déployer ses talents. C'est pour cela que nous disons : avançons ensemble, avec la CGSP.

Nous ne pouvons que soutenir au maximum ces personnes osant s'investir pour le bien de tous !!!

Laurent Malengreau



COMITÉS

Peu de personnes le savent mais au sein de notre secteur il existe divers Comités, à savoir :

- Comité technique « Jeunes »
- Comité technique « Genres »
- Comité technique des « Pensionnés »

Il a été décidé de leurs réserver une page au sein de ce journal et de par ce biais, ceux-ci pourront s'exprimer et se faire entendre.

Vous trouverez ci-dessous le détail des membres de ces groupes techniques :

Comité « Jeunes » IRW

Président : Pierre-Philippe Caprasse

Secrétaire : Laura Carbo

Comité « Genres » IRW

Présidente : Anne Smulders

Secrétaire : Candice Quévy

Comité technique des « Pensionnés » IRW

Président : Georges Baudart

Secrétaire : Marie-France Vincke

Comité technique « Genres » IRB

Président : Eleni Iossiddis

Vice-président : Lieve Van Driessche

Comité technique des « Pensionnés » IRB

Carlos Demunter (**Président**)

Ariane Kauert (**Vice-présidente et Secrétaire**)

Baudouin Luyten

William De Rudder

DANS NOS RÉGIONALES

CHARLEROI

Repas de printemps (CRIP)

La Commission régionale intersectorielle des pensionnés de la CGSP Charleroi a le plaisir de vous inviter **le 14 avril 2020 à midi**, à la CGSP, 42 rue de Montigny pour son premier repas de printemps.

Buffet froid, apéro, boissons comprises : 25 €.

Réservation obligatoire pour au plus tard le 31 mars, par versement sur le compte de la CGSP CRIP <BE39 0882 6941 9919> (BIC. GKCCBEBB) avec la mention « repas ».

Bienvenue à toutes et tous.

Voyage à Tournai

Le 28 mai 2020, la CRIP organise un voyage à Tournai. Prix 40 €.

Matin : visite du musée d'histoire naturelle et vivarium.

-sserie la Frasnnoise.

Départ 8h30 au coin de la rue des Monts et de la rue du Berceau à Marcinelle, retour vers 19h.

Réservation obligatoire pour au plus tard le 15 mai, par versement sur le compte de la CGSP CRIP -BE39 0882 6941 9919- (BIC. GKCCBEBB) avec la mention « Tournai ».

Renseignement :

Vanden Broeck Alphonse 0495/34 09 28.

HUY

Permanence fiscale

Afin d'aider ses membres à remplir leur déclaration fiscale, la Régionale tiendra une permanence dans ses locaux, rue du Neufmoustier, 8, le **3 juin 2020 de 9h à 12h30 et de 13h à 15h30**.

Attention : carte d'identité et code pin obligatoire. Pour les déclarations communes, les cartes d'identité des deux conjoints ainsi que les codes pin sont obligatoires également.

NAMUR

Permanence fiscale

Les Camarades du secteur AMiO, SPF « Finances » se tiendront à la disposition des affiliés actifs et pensionnés, afin de rédiger leur déclaration d'impôt :

- **CGSP Namur**

- **Les mercredis 20 et 27 mai - 3 et 10 juin 2020**

- De 9h à 12h : CGSP, rue de l'Armée Grouchy, 41.

- Uniquement sur rendez-vous au 081/72 91 70 (le matin)

- **FGTB Nivelles**

- **Les jeudis 4 et 18 juin 2020**

- De 9h à 12h à la FGTB, rue du Géant, 4 à Nivelles.

- **Uniquement sur rendez-vous par mail à xavier_houze@hotmail.com**

Festivités du 1^{er} Mai

10h30 : accueil, café.

11h : meeting

Orateurs :

- Joëlle Tyssaen, Secrétaire régionale intersectorielle CGSP Namur,

- Robert Verteneuil, Président FGTB

- Patrick Lebrun, Secrétaire général IRW-CGSP,

- Guy Fays, Secrétaire régional interprofessionnel FGTB Namur.

12h : pains-saucisses, hamburger ou hot-dog. (3 €)

14h : ambiance musicale et animations – DJ'Tof

21h : clôture des festivités.

Réservations obligatoires avant le 24 avril via :

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

Versement sur BE63 6363 8274 0408 ; communication : « nom + prénom + nombre de pains-saucisses, hamburger ou hot-dog – 1^{er} mai 2020 ».

REJOIGNEZ-NOUS SUR :
www.irwcgsp.be

