

TRIBUNE



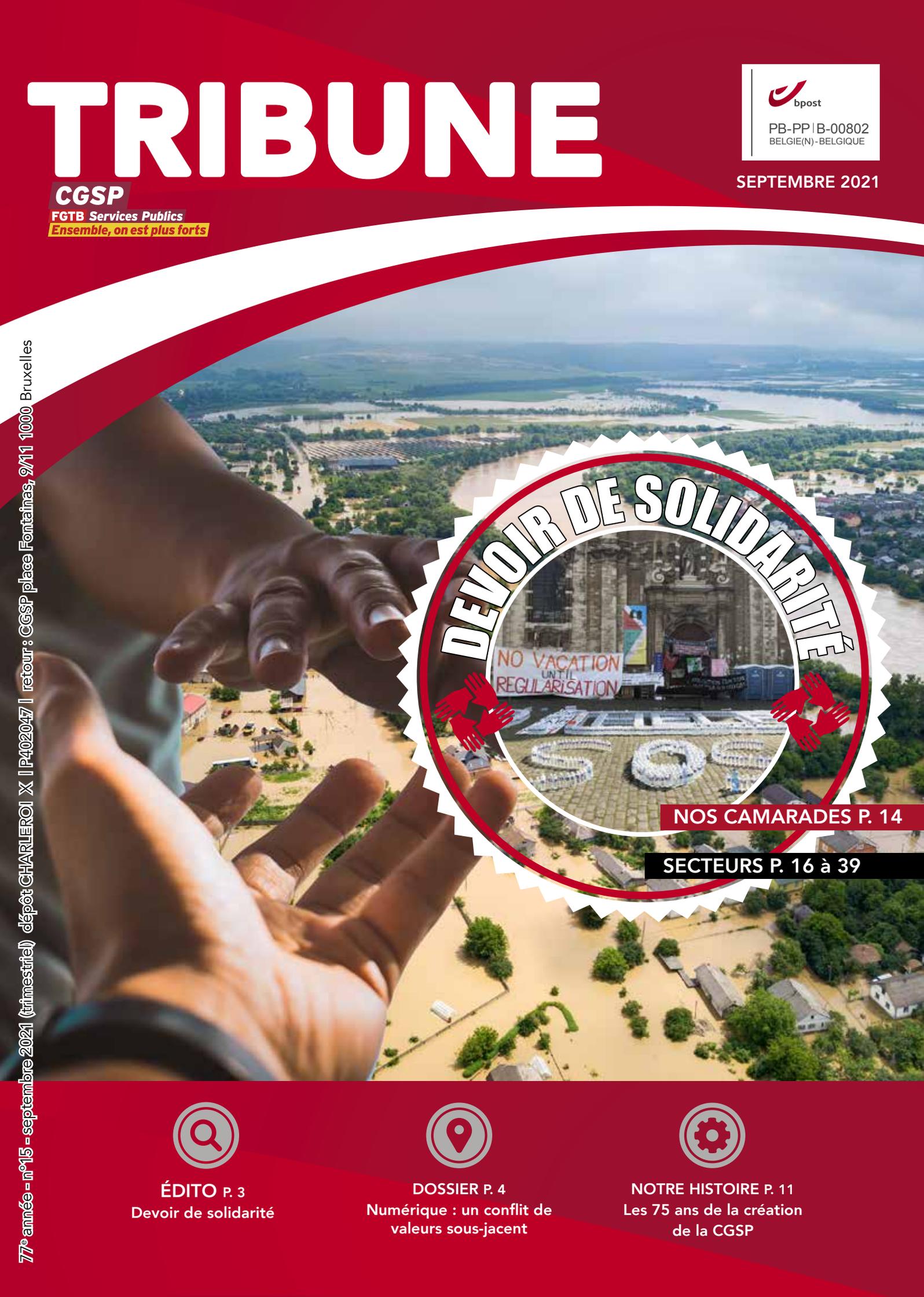
PB-PP | B-00802
BELGIE(N) - BELGIQUE

SEPTEMBRE 2021

CGSP

FGTB Services Publics
Ensemble, on est plus forts

77^e année - n°15 - septembre 2021 (trimestriel) dépôt CHARLEROI X | P402047 | retour: CGSP place Fontainas, 9/11 1000 Bruxelles



DEVOIR DE SOLIDARITÉ

NOS CAMARADES P. 14

SECTEURS P. 16 à 39



ÉDITO P. 3
Devoir de solidarité



DOSSIER P. 4
Numérique : un conflit de
valeurs sous-jacent



NOTRE HISTOIRE P. 11
Les 75 ans de la création
de la CGSP

SOMMAIRE ■■■

- 3 ÉDITO**
Devoir de solidarité
- 4 DOSSIER**
Numérique : un conflit de valeurs sous-jacent
- 7 SÉCU**
Définancement de la sécu
- 9 LES MOTS POUR LE DIRE**
Pourquoi parler d'idéologie ?
- 11 NOTRE HISTOIRE**
Les 75 ans de la création de la CGSP
- 14 NOS CAMARADES**
Du devoir de solidarité
- 16 IRB**
L'arnaque par les mots
- 17 AMIO / www.cgsp-amio.be ou www.cgsp-ministeres.be**
17 / FPF – Comité B – Discussions
18 / FPF – Défense – L'affaire Jürgen Conings !
19 / SPF – Nouveau Comité, nouvelles perspectives
20 / IW – Une nouvelle équipe !
20 / FWB – Convention sectorielle
21 / RW – Déclaration commune AMiO et Admi
- 22 ADMI / www.cgsp-admi.be**
22 / Le déluge... et après ?
23 / In memoriam : Geneviève Cadet
23 / Le point sur nos actions et le suivi
24 / IF-IC, pourquoi la CGSP avance là ou d'autres font la marche d'Echternach ?
- 26 CHEMINOTS / Site : www.cgsp-cheminots.be**
26 / Mot du Président
27 / Agressions : la CGSP écrit aux ministres
- 28 ENSEIGNEMENT / www.cgsp-enseignement.be**
28 / Mot du Président
29 / Enseignement qualifiant, un pan essentiel
32 / CGSP Chronicle
- 33 GAZELCO / www.cgsp-gazelco.be**
33 / Le télétravail structurel
- 34 POSTE / <https://www.cgspposte.be>**
34 / CCT 2021-2022
- 35 TBM**
35 / Sur le pont !
35 / Régionales Namur-Luxembourg
35 / Régionales Liège-Verviers
- 36 TÉLÉCOM AVIATION**
36 / PROXIMUS – Aperçu des Commissions paritaires
37 / IBPT – Règlement de travail
38 / BAC – Érosion de la concertation sociale
39 / SKEYES – Révision du plan stratégique

IN MEMORIAM

MARC GOBLET



C'est le 16 juin 2021 qu'est décédé notre camarade Marc Goblet à 64 ans. Il avait été Secrétaire général de la FGTB. Né le 6 juin 1957, Marc devient, à 25 ans seulement, Secrétaire de la Centrale Générale FGTB Liège-Huy-Waremme, avant d'en devenir successivement vice-président (1997) et président (2004). C'est le 3 octobre 2014 que Marc Goblet succède à Anne Demelenne au poste de Secrétaire général de la FGTB. Il a combattu tous les replis corporatistes qui minent le mouvement syndical et divisent la FGTB. Tant dans sa vie syndicale que politique, Marc a défendu les mêmes priorités, les mêmes combats : la réduction collective du temps de travail, une fiscalité juste, des services publics nombreux et de qualité, une sécurité sociale forte, des salaires décents, une juste répartition des richesses.

ANDRÉ BEAUVOIS



Notre camarade André Beauvois est décédé le dimanche 8 août 2021 à l'âge de 79 ans à Sprimont. Il a été près de 12 ans le Secrétaire général intersectoriel de notre régionale de Liège. Né le 1^{er} mars 1942, il devient jeune instituteur en 1966 et aussitôt délégué syndical du secteur Enseignement de la CGSP de Liège. Il a été ensuite nommé directeur dans l'enseignement spécial de la Ville de Liège à l'école Andréa Jadoule à Angleur. En 1983, il est élu Secrétaire régional du secteur Enseignement CGSP Liège. En 1990, il devient Secrétaire général intersectoriel de la Régionale CGSP Liège en remplacement d'Edgard Magis jusqu'en avril 2002.

Militant convaincu, André n'a eu de cesse de promouvoir des services publics accessibles à tous. Il connaissait le prix des luttes au point de créer un comité contre la criminalisation des mouvements sociaux et de diriger longtemps l'Union liégeoise pour la Défense de la Paix.

DEVOIR DE SOLIDARITÉ



La bêtise insiste toujours, infatigable, elle revient sans cesse à la charge saturant l'espace public de phrases « toutes faites », de déclarations péremptoires, de formules assassines.

Par l'entremise des réseaux sociaux, notre monde devient, peu à peu, un vaste brouillard de commentaires divers et variés, de « like », de militance de canapé, de coups de gueule et de polémique.

Un brouillard qui s'épaissit de jour en jour rendant de plus en plus difficile la recherche d'informations crédibles et brouillant les pistes entre le vrai et le faux, l'information et la propagande, l'utile et le futile...

Mais il y a pire, la protection offerte par le fait d'être seul derrière son écran participe à la libération d'une parole haineuse, violente, raciste ou encore misogyne. Ces propos, s'ils ne deviennent pas la norme, percolent et s'immiscent dans notre quotidien faisant du brouillard le signe avant-coureur des matins bruns !

Le mois de juillet nous a malheureusement donné une illustration de ces dérives.

Alors que les inondations frappaient mortellement la Wallonie, occasionnant des dégâts sans précédent, plus de 400 sans-papiers faisaient la grève de la faim depuis près de 2 mois.

Ce mouvement de protestation touchait à sa fin, l'issue semblait inéluctable tant l'état de santé des grévistes s'était détérioré menaçant leur survie. Nous craignons, chaque jour, pour la vie de ces Camarades en lutte.

À cette occasion, poussant sur le fumier de ces misères, nous avons vu bourgeonner cette fleur immonde de la haine et de la bêtise qui s'indignait que l'on puisse perdre son temps à aider des sans-papiers alors que les flots tumultueux détruisaient la vie de nombre de nos concitoyens.

Nous avons, nous, militants de la CGSP, le cœur assez grand pour nous émouvoir de ces situations. Nous avons la volonté assez forte pour revendiquer la régularisation des sans-papiers et apporter l'aide aux sinistrés comme ce fut le cas de nombreux d'entre nous dans les zones détruites.

Jamais nous n'opposerons les malheurs, jamais les pleurs des uns ne primeront sur ceux des autres.

Jamais nous ne nous baserons sur la couleur de peau, la croyance, les origines, les préférences sexuelles pour refuser notre aide à celles et ceux qui en ont besoin. Notre solidarité se doit à tous, sans distinctions. Elle est une et indivisible !

Une fois l'urgence passée, il nous faudra continuer de rappeler que les sans-papiers vivent ici depuis des années, qu'ils y travaillent ou qu'ils vont à l'école. Que leur seule présence participe à l'enrichissement de notre société, qu'ils sont d'ici, qu'ils sont des nôtres ! Il nous faudra toujours dénoncer que la situation administrative qui est la leur les met à la merci de patrons peu scrupuleux, avides d'une main-d'œuvre bon marché et silencieuse. C'est cela qu'il faut mettre en lumière, c'est contre cela qu'il faut lutter. Car jamais personne ne devrait en arriver à mettre sa vie en danger pour faire valoir ses droits et être reconnu dans son humanité.

Une fois l'urgence passée, nous continuerons à dénoncer des discours tels que ceux du Bourgmestre de Chaudfontaine, ex-ministre, qui se plaint de l'état des services de secours, de la lenteur de la protection civile. Il faudra lui rappeler, que si la politique du buzz médiatique s'accompagne souvent d'une mémoire courte, nous, nous n'oublions pas que c'est son gouvernement qui a fait subir des cures d'austérité sans précédent aux services publics, qu'il a attaqué la pension des agents dont certains étaient en première ligne pour sauver ce qui pouvait l'être dans les zones sinistrées, qu'il est coupable d'avoir laissé faire des politiques de criminalisation des migrants.

Ces combats sont les nôtres, sans distinctions, sans gradation et nous les mènerons quoi qu'il en coûte. Que cela plaise ou non !

Patrick Lebrun
Secrétaire général de l'IRW-CGSP

Laurent Pirnay
Secrétaire général adjoint de l'IRW-CGSP

DOSSIER ■■■

SERVICES PUBLICS NUMÉRIQUES UN CONFLIT DE VALEURS SOUS-JACENT

Digitalisation, numérisation, transformation digitale, transformation... Autant d'appels à une soi-disant modernisation des services publics dans l'intérêt des citoyens (et des entreprises) qui cache mal un conflit de valeurs et les inégalités à l'œuvre.

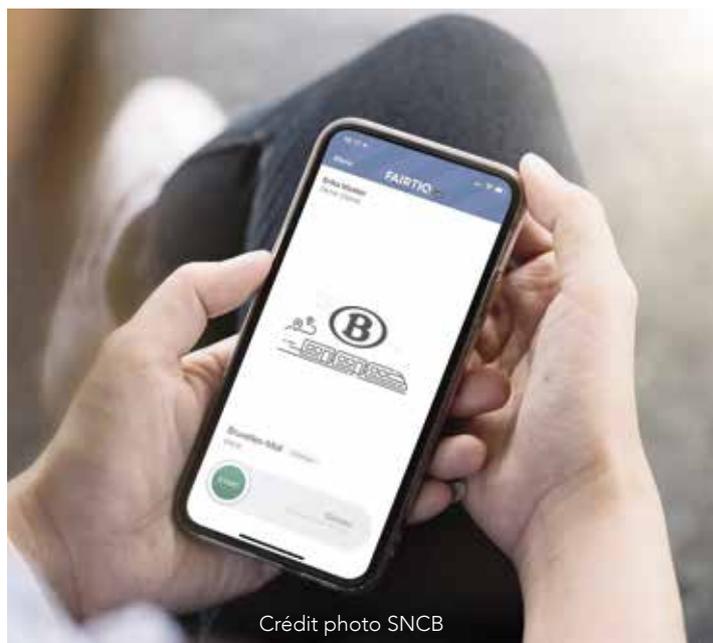
Que ce soit dans les négociations professionnelles ou les accords de gouvernement fédéral, régionaux et communautaires, la digitalisation des services publics est un objectif explicite récurrent. De nombreux financements – particulièrement européens – sont destinés à assurer cette digitalisation de l'économie et de la société, en argumentant sur sa modernité et son intérêt pour les citoyens et (surtout) les entreprises.

UNE INSPIRATION TRÈS EUROPÉENNE

Cela fait maintenant plusieurs années que les institutions européennes, inspirées par l'OCDE, appellent à digitaliser les services publics et, particulièrement les administrations au nom de l'*e-gouvernement*.

En 2019, avant la pandémie, les recommandations européennes à destination de la Belgique soulignaient déjà la nécessité de « *réduire la charge administrative et réglementaire* » pesant sur les citoyens et les entreprises « *afin de favoriser l'esprit d'entreprise et de supprimer les obstacles à la concurrence dans le secteur des services, en particulier les télécommunications, le commerce de détail et les services professionnels* ». En 2020, en pleine pandémie, on remet une couche : la Belgique doit « *concentrer les investissements sur la transition verte et numérique, en particulier (...) les infrastructures numériques, telles que les réseaux 5G et Gigabit* ». Et en 2021, pour pouvoir bénéficier du plan de relance européen post-covid – c'est-à-dire la fameuse Facilité pour la reprise et la résilience (FRR) – la numérisation est l'un des six axes qui doit obligatoirement être intégré dans les plans de relance nationaux.

Car, de fait, la Belgique n'est pas une bonne élève en la matière. Selon l'analyse annuelle de l'index européen « Digital Economy and Society » (DESI), elle affiche depuis quelques années des performances plutôt mitigées en matière d'*e-gouvernement* par rapport aux autres pays européens. Déjà prioritaire dans les objectifs des différents gouvernements donc, la numérisation a en plus bénéficié de la pandémie de Covid-19, et particulièrement de l'impact du télétravail obligatoire et de l'enseignement à



Crédit photo SNCB

distance. La digitalisation semble devenir la panacée de tous les maux. Pourtant, elle contredit les valeurs intrinsèques du service public (universalité, égalité, accessibilité...). Surtout, elle n'est pas idéologiquement neutre !

UN CHOIX POLITIQUE

Digitaliser les administrations, cela signifie choisir une certaine manière de gérer les missions de l'administration publique, et donc la conception (politique) des services publics et des valeurs associées : l'administration est-elle conçue comme un « service public » ou comme un « fournisseur de service » ?

La digitalisation des administrations est associée à ce que l'OCDE et l'UE appellent la « charge administrative », soit le coût que représente aux yeux de ces institutions l'organisation des services publics. Par la numérisation, ils entendent poursuivre la réduction des coûts : en dématérialisant les services publics, on souhaite les rationaliser, ce qui simplifie les procédures et abaisse leur coût de production avec pour objectif de réduire le nombre d'agents travaillant dans ces services. La digitalisation de l'administration s'inscrit in fine dans le cadre de la



Crédit photo SNCB

« nouvelle gestion publique » qui poursuit un objectif d'efficience des administrations à travers « *l'orientation résultat, la décentralisation, l'introduction de mécanismes de marché dans la production de biens et de services d'intérêt général, l'utilisation efficiente des ressources publiques ou l'orientation usager* »¹.

Cette appréciation traduit une vision des services publics réduite à la production d'une offre de services à destination d'un public. Elle passe complètement sous silence les principes généraux des services publics² que sont, notamment, l'accessibilité, l'égalité, la continuité, l'universalité... Les services publics rendus à la population ne sont pas des services comme les autres, ils participent à leur citoyenneté et sont, à ce titre, justement financés et gérés par la collectivité. Or, le rôle fondamental des acteurs du privé dans les dynamiques d'innovation numérique rend de plus en plus floue la frontière entre les secteurs public et privé et réduit drastiquement le champ de l'action publique.

VRAIMENT ?

Certains arguments avancés en faveur de la numérisation sont interpellant.

Une accessibilité accrue des services publics administratifs ?

Au contraire, de nombreuses études pointent le risque d'exclusion, c'est-à-dire le « risque d'une rupture du principe d'universalité que comporte la migration en ligne

des services »³. L'accès aux services publics ne peut en effet pas être conditionné à l'achat de matériel informatique et à la possession de compétences numériques ! Le maintien de leur accessibilité est essentiel pour assurer l'égalité réelle entre tous les citoyens.

Une coproduction des services publics par les usagers via leurs traces numériques et participation volontaire (sic !) ?

Et comment assurer le principe de continuité des services publics quand on externalisera certaines applications spécifiques d'e-gouvernement auprès de développeurs privés ? La dépendance aux grandes plateformes privées est grande et il est très difficile de les réguler, au risque réel que les plateformes marchandes s'approprient une forme de monopole sur des services publics digitaux. Sans compter les enjeux autour du respect de la confidentialité des données privées ainsi échangées, dans le cadre du règlement européen de protection des données (le fameux RGPD).

1. Définition issue du rapport de l'IWEPS : Vincent Calay, Mathieu Mosty, Régine Paque, *La digitalisation de l'administration publique wallonne. État des lieux et perspectives*, Rapport de recherche n°29, mai 2019, disponible sur www.iweeps.be.
2. Pour plus d'informations sur les principes, valeurs et missions des services publics, voir Lia Caponetti et Barbara Sak, *Comment définir le service public à travers ses différentes facettes, missions et principes ?* Working paper CIRIEC N° 2016/06, 2016, disponible sur www.ciriec.uliege.be.
3. Carole Bonnetier, Périne Brotcorne, Patricia Vendramin, *Les services d'intérêt général à l'épreuve de la numérisation : études de cas dans les secteurs de la mobilité, de la santé et de l'administration*, CIRTES-UCLouvain, juin 2019, www.idealic.be, p. 14.

DES INÉGALITÉS EN CASCADE

On ne peut ignorer que les technologies de l'information et de la communication (TIC) représentent un obstacle pour ceux et celles qui ont des difficultés à les utiliser ou qui n'y ont pas accès. Elles constituent donc un risque sérieux d'exclusion sociale et économique, particulièrement des populations les plus vulnérables.

Dans les faits, cette inégalité face au numérique (aussi appelée « fracture numérique ») renforce une inégalité déjà existante en matière d'accès et d'usage des services publics et de risque de non-recours aux droits. Elle aggrave l'invisibilisation de ces usagers qu'on a une fâcheuse tendance à oublier. Parce qu'ils ne détiennent pas – ou pensent ne pas détenir – les capacités pour entrer en contact avec les services publics, certains usagers socialement vulnérables s'auto-excluent et ne peuvent ainsi pas bénéficier de leurs droits. Cette situation est évidemment renforcée par les confinements et semi-confinements vécus depuis le printemps 2020 : pour obtenir différentes aides sociales nécessaires, il fallait (et faut encore souvent à l'heure actuelle) pouvoir accéder aux plateformes et aux services administratifs digitalisés, ce qui accentue encore la fracture numérique. Ici, ce n'est pas seulement l'environnement numérique qui pose problème, mais surtout son caractère incontournable qui contribue à renforcer la vulnérabilité.

Les initiatives actuelles des autorités publiques pour faire face à ce risque sont largement insuffisantes et insatisfaisantes. Il faut mettre en place des actions

d'inclusion pour affronter les trois degrés de la fracture numérique : l'accès (1er degré), les compétences numériques (2e degré) et l'usage (3e degré). La première fracture de l'accès renvoie aux disparités relatives à l'accès aux équipements (ordinateur, tablette, smartphone, etc.), à l'accès à une connexion internet et aux différences liées à la qualité des équipements et de la connexion. La seconde renvoie aux différences relatives aux compétences adéquates et nécessaires pour utiliser les TIC et pour en accélérer les usages. La troisième concerne l'intensité et le type d'usages par les utilisateurs, une fois la barrière de l'accès surmontée, des services et informations accessibles en ligne. Parmi les recommandations envisagées à destination des autorités pour rendre les services publics numériques vraiment inclusifs : la reconnaissance de l'accès à internet comme un droit fondamental ; la fourniture de l'internet à haut débit pour tous ; la révision du tarif social et l'automatisation complète de la demande d'octroi du tarif social ; l'établissement de cellules e-inclusion dans les services publics ; l'implication de toutes les parties prenantes pour l'élaboration d'une vision e-inclusion, etc.

Ainsi donc, loin de résoudre tous les problèmes, la digitalisation des services publics en crée de nouveaux, en renforce d'autres. Elle doit être envisagée et organisée en clarifiant d'emblée ses objectifs et les valeurs qu'elle entend promouvoir. Il ne s'agit pas d'un sujet technique rébarbatif mais, au contraire, d'un sujet éminemment politique qui relève du débat public et requiert de rap-peler auprès de l'autorité compétente notre vision du service public.



DÉFINANCEMENT DE LA SÉCU : LE SECOND PILIER DE PENSION EN CAUSE

Depuis de nombreuses années, le recours au 2^e pilier de pension est considéré comme LA solution incontournable pour assurer nos pensions dans un contexte de vieillissement de la population.

En transférant la gestion d'une partie de nos pensions à des sociétés financières, le choix du 2^e pilier n'est pas anodin et mérite, à tout le moins, d'être questionné.

L'entreprise idéologique valorisant le deuxième pilier ne résiste pas à l'analyse des faits.

LE DEUXIÈME PILIER : UN SYSTÈME (TRÈS) INÉGALITAIRE...

Le premier constat à dresser est que le deuxième pilier est largement répandu dans notre pays, essentiellement pour les travailleurs du secteur privé.

En effet, dans un rapport intitulé « le deuxième pilier de pension en images », l'Autorité des marchés financiers, mieux connue sous l'acronyme FSMA¹, rappelle que celui-ci concerne près de 4 milliards de travailleurs soit, environ, 78 % de la population active. Avec, en 2020, des réserves acquises pour un montant de 91 milliards, la FSMA précisait que cela permettait à un affilié proche de la retraite de bénéficier d'un complément de pension, sous forme de rente, de 201 euros par mois.

Ce chiffre, qui n'est qu'une moyenne, est trompeur et cache de profondes inégalités dans la répartition des réserves acquises.

Pour s'en convaincre, il suffit de prendre connaissance de l'analyse réalisée par la Cour des comptes² et qui confirme que les pensions complémentaires contribuent très peu à l'augmentation globale des pensions de la très grande majorité des travailleurs. De quoi ébranler sérieusement la volonté de généralisation d'un deuxième pilier !

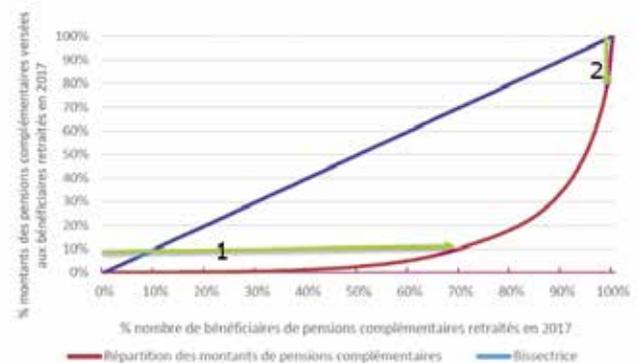
La Cour constate, tout d'abord, une extrême inégalité dans la répartition. Ainsi, en 2017, 70 % des bénéficiaires se sont partagés 10 % seulement des montants versés au cours de cette année. Dans le même temps, 1 % empochait 20 % des montants.

Cette situation peut être visualisée graphiquement grâce à la « courbe de Lorenz » dans le graphique ci-dessous.

Pour mieux comprendre, imaginons une fête regroupant 100 personnes, il y a, en dessert, 100 parts de gâteaux.

Une répartition égalitaire voudrait que chaque convive bénéficie d'un morceau (ligne bleue). Si l'on reproduit la distribution valable pour le second pilier, on constate que 70 invités se partageront 10 morceaux (flèche 1) alors qu'un invité en aura, à lui seul, 20 (flèche 2) !!!

Plus la courbe en rouge, s'éloigne de la ligne bleue plus la répartition est inégalitaire.



Ce n'est malheureusement pas tout.

En effet, les travailleurs qui touchent le moins via le deuxième pilier sont également ceux qui ont les pensions légales les plus basses. Le deuxième pilier ne permet donc pas d'accroître le niveau de pension d'une très grande majorité de pensionnés mais, de plus, il accroît significativement les inégalités entre-eux !

Ces données économiques abstraites ont des conséquences concrètes sur les montants versés et donc sur le niveau de vie des pensionnés.

Ainsi, 50 % des travailleurs (masculins) bénéficiant d'une

1. Autorité des services et marchés financiers (en anglais, 'Financial Services and Markets Authority).

2. Cour des comptes, Pensions complémentaires – Efficience de la politique publique d'incitants sociaux et fiscaux, novembre 2020. Dossiers du CRISP 2007/1 (N° 68).

pension « complémentaire » du deuxième pilier touchent moins de 24 euros par mois alors que 50 % des travailleuses touchent moins de ... 4 euros par mois.

Complémentaire ? Vous avez dit complémentaire ?

... ET TRÈS COÛTEUX

Afin de favoriser le développement des deuxième et troisième piliers (et de faire ainsi le jeu des sociétés financières), de nombreux mécanismes ont été mis en place pour les rendre avantageux et ainsi concurrencer la pension légale.

Citons notamment :

- 1) La réduction de cotisations sociales dites « patronales » sur les versements pour les salariés (8,86 % au lieu de 25 %) ;
- 2) L'absence de cotisations sociales sur les versements « 2P » pour les indépendants ;
- 3) Les incitants fiscaux permettant aux employeurs de déduire partiellement les versements effectués dans le cadre de la constitution de pensions complémentaires.

L'ensemble de ces mesures a donc un coût pour la sécurité sociale et pour les pouvoirs publics. En effet, accorder des réductions de cotisations sociales ou d'impôts signifie diminuer les recettes des pouvoirs publics. On parle alors de dépenses fiscales.

La Cour des comptes, encore elle, poursuit son étude par une évaluation de l'impact de ces mesures sur le financement de la sécurité sociale. Alors que le taux de cotisations sociales ordinaires sur les rémunérations est de 25 %, celui appliqué sur les primes de pension complémentaire n'est que de 8,86 %. Il est même de 0 % pour les indépendants.

Si le taux de cotisations sociales ordinaires était appliqué³ sur les primes de pension complémentaire, les recettes de la sécurité sociale augmenteraient de près de 1 milliard d'euros selon la Cour des comptes.

Une analyse plus complète est réalisée par le Bureau fédéral du Plan. Ce dernier tente en effet d'évaluer l'impact global de l'ensemble de ces mesures visant à faciliter l'essor du 2^e pilier.

Les chiffres sont sans appel. Selon l'hypothèse retenue, ces « aides » coûtent entre 3 et 3,5 milliards par an aux pouvoirs publics. Très cher pour un système aussi inefficace !



Une production de richesse hors de la sphère capitaliste

Loin de proposer une solution pour faire face au vieillissement de la population qui est, rappelons-le, graduel et prévisible, l'instauration de la fable des piliers participe au démantèlement de la sécurité sociale et à sa privatisation.

Cette privatisation n'a pas pour seul objectif de permettre à des sociétés privées de mettre la main sur un marché rentable (la protection sociale pèse environ 125 milliards en Belgique). Non, elle a aussi pour objectif d'en finir avec un système qui, en raison de son organisation et de son efficacité, conteste l'hégémonie du capitalisme.

En effet, les cotisations sociales (notre salaire) représentent environ 77 milliards. Ces 77 milliards sont versés directement dans différentes caisses et sont, **immédiatement**, reversés aux travailleurs qui en ont besoin. L'immédiateté de ces transferts empêche l'accumulation capitaliste, elle protège nos cotisations de la voracité des marchés. Elle fait la preuve qu'une économie moderne, fondée sur la redistribution des richesses peut (doit) se passer du capitalisme.

Pour cette raison, la sécurité sociale doit continuer à être financée par les cotisations. À cet égard, les augmentations de salaire brut doivent être une priorité.

La priorité absolue doit donc être accordée à la pension légale par répartition et c'est dans ce cadre qu'il faut envisager les solutions au vieillissement de la population.

3. 25 % pour les salariés et 14,16 % pour les indépendants.

LES MOTS POUR LE DIRE ■■■

POURQUOI PARLER D'IDÉOLOGIE ?

Autrefois, l'idéologie était comprise comme une vision du monde qui permet d'expliquer les événements en relation entre eux. Se rendre compte qu'il existe plusieurs visions du monde a toujours représenté un progrès pour l'Humanité car la pluralité a permis la critique et avec celle-ci, la tolérance et l'ouverture au monde. Aujourd'hui, la complexité de ce monde s'est perdue dans le peu de nuance du discours ambiant qui ne conçoit plus l'idéologie que comme un carcan borné, la ruine d'une pensée éculée de gauche qui serait désormais trop partiale. Il n'y a pire idéologie que celle qui prétend qu'il n'y a plus d'idéologies !



Une idéologie se définit non plus comme une « science des idées » mais comme une construction intellectuelle qui définit, explique et bien sûr tend à justifier un ordre social existant ou ayant existé.

En tant que telle, son étude nous est bien utile pour décrire et critiquer les systèmes « hégémoniques », c'est-à-dire ceux qui exercent une domination sur l'ensemble de la société.

Cette critique, mise en place avec les Lumières et, au niveau économique, principalement par le philosophe Karl Marx, est aujourd'hui mise à mal par ceux-là mêmes à qui elle était principalement destinée. Par un de ces retournements dont le langage actuel a le secret, l'idéologie ne devrait plus signifier la critique du pouvoir mais le signe d'une pensée partisane¹, elle-même sujette à caution car partielle, partiale, démagogique, voire, déclassement suprême, « populiste » !

Il convient d'interroger ce phénomène !

L'EXPRESSION D'UN RAPPORT DE FORCE

Parler d'idéologie n'est pas chose aisée, car il s'agit, au préalable, de lever un malentendu. En effet, bien trop souvent, dans le langage commun, l'idéologie est avancée comme argument pour discréditer une voix contestataire ou dérangeante. La position est confortable pour celui qui use de cet argument. Il clôt le débat et, dans un même mouvement, discrédite l'interlocuteur sous prétexte qu'il serait un *idéologue* (entendez « borné et stupide ») ou *sous l'emprise d'une idéologie* et donc il serait ... « stupide et borné ». Dans les deux cas, la conversation devient superflue. La plupart du temps, ce type d'argument est opposé à la gauche et aux mouvements contestataires.

Afin de renforcer le pouvoir en place, l'idéologie de la classe dominante fabrique du consentement et présente

1. Voir « *Idéologique* » in « *Les nouveaux mots du pouvoir* », Aden, 2007.

ses propres intérêts comme ceux de tous. Mais en réalité, nous assistons à l'expression d'un rapport de force ! Il apparaît dès la prise de conscience que tout ce que met en place un système pour vous faire obéir, pour vous exploiter ou opprimer ne va pas de soi, n'est pas une vérité éternelle ou absolue. Que, au contraire, ces justifications ne sont que des constructions organisées par la classe dominante pour préserver ses propres intérêts. Cette prise de conscience est le point de départ de tout mouvement de contestation, voire de révolte.

De cet affrontement surgit une organisation de la société qui, loin d'être consensuelle, nous donne un état des rapports de force en présence. L'analyse de ce rapport structurel est le fondement de l'étude de l'idéologie. Cette dernière est alors perçue comme une grille de lecture qui nous permet de « penser le monde », d'analyser les rapports sociaux et d'agir en conséquence.

MAL NOMMER LES CHOSSES C'EST AJOUTER AU MALHEUR DU MONDE !

Comme le dit Marx (L'Idéologie allemande, 1845), « les pensées de la classe dominante sont aussi, à toutes les époques, les pensées dominantes, autrement dit la classe qui est la puissance matérielle dominante de la société est aussi la puissance dominante spirituelle. ». Cette puissance spirituelle est conquise par le fait qu'en dehors de la langue des affaires, il n'y a pas d'autre langue disponible et donc pas d'autre modèle conceptuel pour comprendre la vie, le travail ou la société.

C'est tout l'enjeu du hold-up sur le vocabulaire qui transforme les interlocuteurs sociaux en partenaires, les négociations sociales en dialogues, les travailleurs en collaborateurs, les grèves en prises d'otages, les déclarations de guerre en guerre préventive, les victimes civiles en dommages collatéraux. Le choix des mots traduit un rapport de force, il n'est jamais neutre, car c'est avec les mots que l'on pense et donc que l'on agit, ou pas.

Notre rapport à la sécurité sociale, dont la création fut hautement conflictuelle, et à son financement sera tout autre si l'on considère les cotisations comme « une partie de notre salaire » (ce qu'elles sont) ou comme des « charges » (ce qu'on voudrait nous faire croire qu'elles sont).

Ces choix ont tous en commun de gommer les rapports de dominations, les inégalités et la notion de conflit. C'est avec des mots que je pense une réalité sociale, utiliser de mauvais mots c'est mal penser la société et pour citer Camus : « *Mal nommer les choses, c'est ajouter au malheur du monde* ».

RÉSISTER

En 1968 déjà, le philosophe Herbert Marcuse dénonçait « l'Homme unidimensionnel », comme celui de l'évidence, celui de l'acceptation car il n'aura bientôt plus les mots pour critiquer efficacement le capitalisme, c'est-à-dire le désigner négativement. Ce lissage est intentionnel : il vise à rendre impossible l'existence d'une contradiction. Allez donc lutter contre l'évidence ! À ce compte-là, la Terre sera bientôt à nouveau *plate* !

Pourquoi les mots tels que *radicalité*, *révolution*, *lutte des classes*, *luttés sociales* ou *grèves* sont-ils actuellement discrédités ? Tout simplement parce que ces mots « négatifs » possèdent une charge critique. Ils créent la potentialité d'une remise en cause d'un rapport de pouvoir, de classe, de domination. Voilà pourquoi il importe de considérer qu'il existe un discours de classes, un discours qui veut priver notre champ lexical des outils nécessaires pour émettre une critique.

C'est cela l'idéologie telle que nous l'entendons ! Elle est inaudible dans notre société capitaliste car notre discours n'est pas celui de l'accompagnement mais de la contestation ; nos actions ne sont pas celles de la résignation mais celles de la résistance ! Et nous en assumons le prix à payer, souvent très lourd comme le démontre encore la condamnation récente de 14 syndicalistes pour faits de grève.



POURQUOI PARLER D'IDÉOLOGIE ?

Mais pour récupérer nos mots et notre histoire bien sûr ! Résister, c'est créer ! Créer ce récit de gauche mobilisateur et émancipateur. Ce récit qui grave chaque jour dans une histoire qui nous appartient nos revendications, nos luttes, nos victoires et nos défaites. Un récit en mesure de s'opposer au récit dominant. Un récit où le sens du collectif permet à chacun de rester responsable des projets dans lesquels il se retrouve. Qui porte en lui le travail de la critique comme gage de la pluralité des opinions et la promesse du débat démocratique. Qui oppose la solidarité aux misérables politiques de charité. Qui affirme l'égalité quand la peur de l'autre développe les politiques de sécurité. Qui parle de redistribution des richesses quand les 1 % les plus riches font l'apologie de la théorie du ruissellement. Qui fait de la lutte sociale un des moteurs du progrès social et de la fraternité en acte quand les médias n'y voient que « prises d'otages » et « bras croisés ».

NOTRE HISTOIRE ■■■

18 AOÛT 1945, ENTRE RÉSISTANCE ET SOLIDARITÉ, LES 75 ANS DE LA CRÉATION DE LA CGSP

C'est le 18 août 1945 qu'est créée la CGSP, fusion originale de syndicats d'avant-guerre et de nouvelles organisations nées dans la clandestinité de la Résistance. Depuis 75 ans, fidèle à sa Déclaration de principes, la CGSP n'a eu de cesse de mettre au service de ses affiliés les valeurs de liberté et d'indépendance forgées dans la Résistance et celles d'égalité et de solidarité qui sont au cœur des missions de service public.



AUX ORIGINES

Dès 1880, une Fédération des Employés au Ministère des Travaux publics tente de briser l'interdit de coalition établi par le gouvernement libéral. La graine de la liberté est plantée...

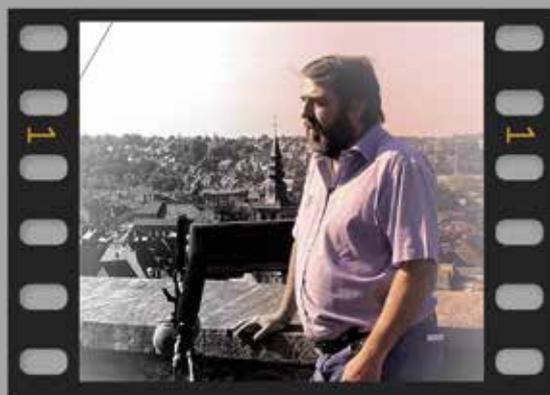
Entre 1901, année où se constitue une Fédération des Pensionnés qui s'engage à obtenir le droit d'association et 1921, année où cette liberté est conquise, la plupart des syndicats affiliés à la Commission syndicale¹ se constituent en « Centrales nationales ». Historiquement, les travailleurs des services publics sont rassemblés dans les centrales nationales suivantes :

- **La Centrale belge des services publics** est fondée en 1912. Elle publie un journal qui s'appelle « *La Tribune des services publics* ». Elle regroupe des ouvriers des services communaux, concédés et provinciaux. Elle fusionnera en 1926 avec des employés des Administrations publiques et des Finances pour devenir la **Centrale belge des Travailleurs des services publics** qui réunit les travailleurs des ministères, des provinces, des communes, du gaz et de l'électricité.

- **Le Syndicat national des CPTMA** est fondé en 1917 dans la Résistance à l'occupant allemand. Il regroupe les travailleurs des Chemins de fer, des postes, télégraphes et téléphones, de la marine civile et de l'aéronautique civile. Il joue un rôle considérable dans la vie du mouvement ouvrier de l'Entre Deux Guerres. C'est lui qui achètera en 1920 la *Maison des Huit heures* de la Place Fontainas.
- **La Centrale du personnel enseignant socialiste** (CPES) créée dès 1910, tient son congrès fondateur le 25 décembre 1912 mais forgera ses statuts en 1919.
- **Le Syndicat national du personnel civil de la Défense nationale** (SN) est créé le 4 mars 1919.

Affiliées à la Commission syndicale, ces quatre organisations historiques n'ont aucun lien organique entre elles si ce n'est, en 1922, la création d'une *Intersyndicale des Services publics belges* propre à formuler des revendications nationales communes.

1. La Commission syndicale est créée en 1898 par le POB et, en s'en détachant progressivement, deviendra la CGTB en 1937 et la FGTB en 1945.



LES 17 & 18 AOÛT 1945, LA CGSP VOIT OFFICIELLEMENT LE JOUR.

Elle est née d'une volonté commune : le même statut pour tous les employés de la Fonction Publique !
Retrouvez « La création de la CGSP » en vidéo sur nos sites Internet.

LE TOURNANT DE LA RÉSISTANCE

Dès le 10 mai 1940 et l'invasion de la Belgique, les nazis interdisent les grèves et mettent un terme à l'action syndicale. Une partie de la CGTB suit le gouvernement en exil à Londres mais une autre, à l'instigation de Henri De Man, collabore et, tout en dissolvant à la fois le POB et la CGTB, crée en novembre 1940 l'UTMI, l'Union des travailleurs manuels et intellectuels, essentiellement corporatiste. La CPES rejette immédiatement l'option politique prise par De Man. Le SN des CPTTMA refuse de se commettre avec les fascistes et cesse toute activité reconnue le 1^{er} janvier 1942. De nombreux militants syndicaux sont, déjà à ce moment-là, rentrés dans la clandestinité et la Résistance active. Leurs actions d'éclat contre l'occupant et les collabos vont permettre de sauver de nombreuses vies², souvent au prix des leurs...

En 1942, plusieurs militants fonctionnaires décident d'unifier les actions de résistance éparses. C'est ainsi que se

crée le **Syndicat général unifié des services publics (SGUSP)** dont l'instituteur Henri Jansen devient le Secrétaire général. André Genot en est le secrétaire pour les sections wallonnes. Le SGUSP se veut socialiste dans le domaine économique mais ne rejoint aucun parti politique. Sa Charte de fondation plaide l'indépendance syndicale, la nationalisation du secteur de l'énergie et un statut général pour l'ensemble des services publics. En 1945, le SGUSP totalise quelque 50 000 membres³ !

Le SGUSP n'est pas le seul à organiser la résistance syndicale. Sous l'impulsion du Parti communiste clandestin, se créent, dès 1941, des **Comités de Lutte Syndicale (CLS)**. Membres du Front de l'Indépendance⁴, ils organisent de nombreuses grèves malgré les dangers encourus. En octobre 1944, les CLS se constituent en syndicats unifiés et se regroupent au sein de la **Centrale belge des syndicats unifiés (CBSU)** dont la figure principale est le communiste liégeois et instituteur Théo Dejae.

LA CRÉATION DE LA CGSP

Après que la FGTB ait été créée le Premier mai 1945 avec l'appui du SGUSP, les syndicats de services publics décident également d'unir leurs forces. Les quatre organisations historiques et les deux nées dans la clandestinité arrivent à se mettre d'accord sur les statuts d'un nouveau syndicat qui s'appellera la **Centrale générale des services publics**, la CGSP.

C'est un énorme défi car l'intégration des courants communistes et renardistes avec les organisations historiques est loin d'être une évidence !

Le constat est toutefois fait que, ensemble, en fusionnant, ils deviennent, avec près de 100 000 membres, la troisième plus grande centrale de la toute nouvelle FGTB.

Le congrès de fusion et constitutif se déroule à Bruxelles les 18 et 19 août 1945 sous la présidence de Henri Hazard (Cheminot). Il réunit plus de 200 délégués qui élisent à l'unanimité (moins trois abstentions) les huit camarades qui composent alors le Secrétariat permanent, 4 pour le SGUSP et 4 pour la CBSU : Joseph Bracops, Roger Lefèvre, Alfons Beckers, Charles Crèvecoeur, André Genot, Henri Jansen, Charles Bogaert et Arthur Valkeners. C'est Joseph Bracops⁵ qui assume la première présidence de la CGSP.

Une fois l'unité votée, la déclaration de principes adoptée, le secrétariat permanent élu, un deuxième Congrès a lieu cette fois à la **maison du peuple de Bruxelles** les 15, 16 et 17 décembre 1945 pour fixer le programme revendicatif de la Centrale.

Cette nouvelle CGSP compte alors 11 secteurs nationaux, à savoir : Cheminots, Postiers, T.T. et Aviation, Ministère, Enseignement, Parastataux, Radio et T.V, Communaux-Provinciaux et Subordonnés, Marine (État), Gaz et Électricité (Gazelco), Pensionnés des Services Publics.

En 1945, fidèle à sa Déclaration de principes qui exige la nationalisation du secteur de l'Énergie, la CGSP accueille les camarades de Gazelco, bien que relevant d'un statut de travailleurs du privé.

Cette composition évoluera bien sûr avec le temps. Ainsi, le secteur TBM intégrera la CGSP en 1967, celui de la Culture en 1970 et le secteur Pensionnés sera dissous en 1973.



UNE CENTRALE UNIQUE !

Dès la création, tout le monde a conscience combien la CGSP est unique et révolutionnaire. Elle est en effet le seul syndicat au monde, et c'est encore le cas aujourd'hui, à réunir dans une même centrale professionnelle l'ensemble des services publics du pays. Cette construction fut jugée indispensable afin de lutter contre les associations typiquement corporatistes en renforçant la solidarité intersectorielle et l'intérêt collectif, valeurs autour desquelles s'étaient réunis les militants de la Résistance.

La prise en compte de la fédéralisation de la Belgique, acquise par la création des trois Interrégionales en 1980, conduira à une composition asymétrique des secteurs de la CGSP, aujourd'hui au nombre de 9, implantés au sein de 10 régionales wallonnes, 5 flamandes et de la régionale bilingue de Bruxelles.

Fidèle à sa Déclaration de Principes qui forge son originalité et son efficacité, la CGSP est incontestablement restée acquise aux valeurs de la Résistance qui l'a vu naître. Plus que jamais, les services publics sont au cœur de notre projet de société solidaire, démocratique et à la conquête de la justice sociale. Plus que jamais, la défense de l'État de droit et des libertés individuelles va de pair avec notre combat permanent pour « l'amélioration du sort matériel et moral des travailleurs des services publics. »



2. Ainsi, le Réseau Socrate unifie l'aide aux réfractaires au service du travail obligatoire (STO) en Allemagne, mais aussi aux Juifs et aux familles des Résistants condamnés et finance la Résistance armée.
3. Robert Vandenbussche (dir.), Les services publics et la Résistance en zone interdite et en Belgique (1940-1944), IRHiS, Lille, 2005.
4. Organisation de la Résistance intérieure belge fondée en mars 1941.
5. Candidat socialiste aux élections législatives de 1946, Joseph Bracops se démit de son mandat conformément aux nouveaux statuts. Le Camarade Henri Jansen prit sa succession le 28 mars 1946.

NOS CAMARADES ■■■

DU DEVOIR DE SOLIDARITÉ

Face à l'intransigeance du gouvernement, plus de 450 travailleurs et travailleuses sans-papiers se sont mis en grève de la faim et, pour certains, de la soif. Depuis janvier 2021, ils occupaient des locaux à l'Université Libre de Bruxelles, à la Vrije Universiteit Brussel et à l'église du béguinage pour revendiquer une régularisation collective. Le 21 juillet dernier, c'est dans l'espoir d'une régularisation qu'ils ont suspendu, pour le moment, leur grève de la faim entamée près de deux mois plus tôt. Un conflit qui a fini par faire tanguer le gouvernement fédéral. Un drame humain qui n'est pas encore résolu et laissera des traces douloureuses dans les chairs et dans les esprits.

Dans la « lettre ouverte des personnes sans-papiers à leurs voisin(e)s » qui accompagne leur pétition (www.wea-rebelgiumtoo.be), ils rappellent leur statut de travailleurs et travailleuses, souvent depuis de longues années, sur le sol belge : sans existence légale, donc sans protection sociale et à la merci de patrons abuseurs et de marchands de sommeil.

Ne pas avoir droit à des papiers revient à vivre dans la clandestinité forcée. Leurs revendications sont loin d'être déraisonnables et concernent pas moins de 150 000 personnes en Belgique. Ils demandent « la régularisation des personnes sans-papiers qui se trouvent en Belgique sur base de critères clairs et permanents, que sont les attaches durables, le travail, l'inéloignabilité et le risque d'atteinte à un droit fondamental en cas de retour ; ainsi que la création d'une commission de régularisation indépendante ».

Au début dans l'indifférence médiatique, le mouvement a pris de l'ampleur avec l'engagement appuyé de différentes organisations de la société civile, dont la FGTB. Pendant de très – trop – longues semaines, le gouvernement est resté totalement inflexible, mené sur cette question par le secrétaire d'État à l'asile et à la migration, Sammy Mahdi (CD&V), soutenu par le Premier ministre et l'accord de gouvernement fédéral. Les deux partis de gauche, membres de la coalition – Ecolo et PS –, n'ont finalement pris une position publique commune sur ce dossier que le 15 juillet, plus de six semaines après le début de la grève de la faim (sic !). Dans une carte blanche cosignée, Anne Lambelin (vice-présidente du PS), Paul Magnette (président du PS), Rajae Maouane (coprésidente d'Ecolo) et Jean-Marc Nollet (coprésident d'Ecolo) appelaient le secrétaire d'État à trouver, « en concertation avec les représentants des grévistes, une solution pragmatique, humaine et digne » pour mettre fin au « calvaire » des sans-papiers observant une grève de la faim.

Après le refus du Premier ministre de rencontrer des représentants du mouvement des sans-papiers, le collectif a annoncé le 16 juillet que certains grévistes avaient décidé d'entamer une grève de la soif, en plus de la grève de la

faim qui affaiblissait leurs corps depuis plusieurs semaines. Ce n'est que dans la foulée de cette annonce que certains politiques socialistes francophones¹ et écologistes (Ecolo/Groen) ont annoncé que leur parti quitterait le gouvernement fédéral dans l'heure en cas de décès parmi les grévistes de la faim. Une manière de faire pression, tardivement, et à reculons, sur le Premier ministre pour une solution négociée en mettant Sammy Mahdi de côté, à laquelle Alexander De Croo a répondu en réaffirmant sa totale confiance en son secrétaire d'État.

Le 21 juillet dernier, jour de la fête nationale, lendemain de la journée de deuil national suite aux inondations dramatiques qui ont touché le pays quelques jours plus tôt, les grévistes ont arrêté la grève de la soif et suspendu leur grève de la faim. À défaut de garanties quant à une régularisation collective des sans-papiers, certaines perspectives de régularisation sur base individuelle médicale ou pour circonstances exceptionnelles ont permis d'éviter un drame. Si la situation est loin d'être réglée, elle a permis de mettre en lumière l'incohérence de certains à gauche, entre les discours tactiques et les actes politiques.



RENCONTRE AVEC CÉDRIC HERROU



L'IRW-CGSP a rencontré Cédric Herrou, militant français, venu apporter son soutien aux travailleurs sans-papiers grévistes de la faim. Agriculteur français de la vallée de la Roya, à la frontière franco-italienne, il est connu depuis des années – avec plusieurs procès devant les tribunaux français – pour son engagement en faveur des migrants et sa lutte contre le « délit de solidarité » : il aide des migrants en détresse à passer la frontière italienne pour se rendre en France. Relaxé après quatre longues

années de procédures judiciaires, son combat a porté ses fruits puisque désormais le délit de solidarité n'existe plus en France. Morceaux choisis :

Sur le devoir de solidarité : « *On peut construire de la solidarité par l'exemple. À travers mon action, je ne milite pas seulement pour les sans-papiers et migrants mais pour toutes les victimes du système qui sont des cibles, parmi lesquelles il y a aussi les femmes.* »

Par rapport au rôle politique : « *On attend presque qu'il y ait un mort pour que les politiques proposent une démission mais ton rôle de politicien n'est pas de démissionner quand il y a un problème, c'est d'assumer, quitte à venir sur place.* »

Par rapport à l'engagement militant : « *On nous fait croire souvent que, parce qu'on est petit, on n'est rien, on n'a pas de poids, pas de pouvoir mais des fois c'est justement quand on est petits et qu'on n'a rien qu'on a justement tout pour pouvoir lutter. Moi, c'est ce qui m'a permis de lutter, ma précarité : c'est de ne pas avoir de crédit ni de loyer. J'ai mis mon travail en veille pendant 4 ans et on leur a fait peur mine de rien.* »

Sur le rapport de forces en jeu : « *Aujourd'hui, la communication est un outil vraiment important dans la création d'un rapport de forces. Il n'y a que ça qui peut faire peur aux décideurs.* »

Sur le rôle de la presse syndicale : « *Le travail que vous faites, c'est important : ramener autre chose dans les médias que le racisme et la haine. Parce que le cerveau, il se nourrit de ce qu'on lui donne, il faut l'alimenter de choses positives pour créer du positif. Parce que si on l'alimente de merde, il créera de la merde.* »

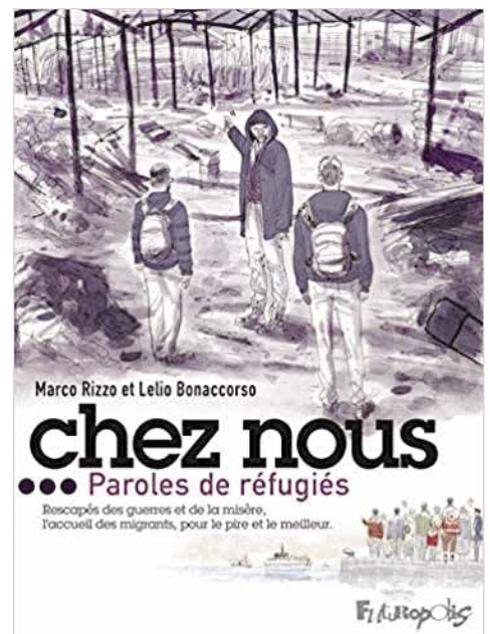
BANDE DESSINÉE :

Chez nous. Paroles de réfugiés

De Marco Rizzo (récit)
et Lelio Bonaccorso (dessin)

Éditions Futuropolis, 112 pages, 18 €.

Voici une BD documentaire sur l'accueil des migrants en Italie. Une première BD, « *À bord de l'Aquarius* », en 2019, nous racontait le sauvetage en mer des migrants entassés sur quelque rafiots, supportant les pires conditions grâce à l'espoir légitime d'une vie meilleure, loin de la guerre et de la misère. Cette seconde œuvre dresse le portrait bouleversant de l'accueil qui leur est fait en Calabre. Malgré l'hospitalité légendaire du maire de Riace, la réalité des camps de réfugiés, comparables à des bidonvilles, est parfaitement décrite. Les auteurs n'oublient pas non plus de pointer du doigt les incohérences de l'Europe et les politiques d'extrême-droite italiennes dont le décret sécuritaire, anti-migrants et anti-ONG adopté en 2019 prévoit des amendes jusqu'à un million d'euros pour les bateaux de sauvetage d'ONG en Méditerranée, et jusqu'à dix ans de prison en cas de résistance... Ces Paroles de réfugiés, coéditées avec Amnesty international, évoquent la tragédie de ces hommes, femmes et enfants fuyant l'horreur, la retrouvant à chaque instant sur leur chemin mais gardant malgré tout l'espoir absolu d'une vie meilleure.





L'ARNAQUE PAR LES MOTS DE QUOI « ISLAMOGAUCHISME » EST-IL LE NOM ?

Un vocable pour le moins ambigu a ressurgi dans le débat public brandi par une certaine droite pour disqualifier la gauche progressiste, partis politiques et syndicats confondus, l'accusant d'une forme de complaisance envers l'islam politique.

Mais de quoi parle-t-on au juste ?

Et qu'est-ce que cela dit de ceux qui utilisent ce mot fourre-tout sans discernement ou dans le but de stigmatiser un ennemi idéologique imaginaire.

Sur le fond, la notion d'une alliance entre des populations discriminées et des forces de gauche existe bel et bien. Elle est développée dans un article de Chris Harman, un militant trotskiste britannique¹ qui voit dans ces populations un nouveau prolétariat susceptible de se mobiliser pour renverser le système capitaliste. Il intègre dans son approche toutes les classes opprimées sans complaisance envers l'islamisme.

C'est le sociologue Pierre-André Taguieff qui popularise le concept dans un essai² où il décrit une alliance objective entre les mouvements de gauche tiers-mondistes, notamment pro-palestiniens, et les courants islamistes. Voilà une brève histoire de ce terme.

Depuis, il a surtout été utilisé par l'extrême-droite et la droite pour discréditer la gauche progressiste mais il trahit surtout un fond d'islamophobie, même si la notion peut être critiquée, voire de haine envers les musulmans.

Mais qu'en est-il de la réalité et de l'ampleur du phénomène ? En France en ce début 2021, la ministre de l'enseignement supérieur avait déclaré que « *l'islamogauchisme gangrènerait la société dans son ensemble ainsi que l'université* », renchérissant sur son collègue de l'enseignement qui estimait que « *l'islamogauchisme fait des ravages* ». Dans la foulée, elle avait réclamé une enquête au sein des universités qui avait les allures d'une chasse aux sorcières provoquant la réprobation du monde académique et scientifique précisant que « *l'islamogauchisme ne relevait d'aucune réalité scientifique* »³.

Relancée, la polémique est arrivée chez nous à travers les médias et les réseaux sociaux sur un mode binaire et conflictuel, introduisant de la confusion et un défaut de nuances là où il faudrait au contraire tenir compte de la complexité des rapports sociaux et se fonder sur des éléments rationnels, selon une approche pluridisciplinaire ne se limitant pas à une seule dimension étriquée ou à des opinions personnelles.

Ce débat agite l'Europe et notre pays n'y échappe pas.



Que l'on pense aux procès de clientélisme politique visant à flatter la population musulmane dans des communes bruxelloises ; à la problématique du port des signes philosophiques ou religieux dans la fonction publique,

récemment illustrée par la polémique qui a conduit à la démission de la commissaire du gouvernement auprès de l'Institut pour l'égalité entre les femmes et les hommes ; à l'arrêt de la Cour constitutionnelle qui a donné tort à la STIB qui refusait d'engager une femme voilée au nom de son obligation de neutralité en tant que service public ; à la décision de Wallonie-Bruxelles Enseignement d'autoriser le port des signes convictionnels pour les étudiants de l'enseignement supérieur, etc. Ces cas ont mis en évidence une polarisation, voire une radicalisation des positions focalisées sur les questions identitaires.

Centrale syndicale de la FGTB pour les services publics, la CGSP-Bruxelles rappelle son engagement au principe de neutralité⁴ qui est une des conditions pour une démocratie apaisée et de lutte contre les discriminations entre les travailleurs des services publics. Dans cet esprit, elle se démarque des débats qui se nourrissent de mots piégés comme « islamogauchisme » pour se concentrer sur la concertation et le droit social.

Rudy Janssens,

Secrétaire général de la CGSP-Bruxelles

www.cgspacod.brussels



1. *The Prophet And The Proletariat: Islamic fundamentalism, class and revolution*, Londres, 1999.

2. *La Nouvelle Judéophobie*, Paris, Mille et une nuits, 2002.

3. <https://www.cnrs.fr/fr/l-islamogauchisme-nest-pas-une-realite-scientifique>.

4. Ce principe indique que les agents des services publics doivent agir de manière neutre. Leurs convictions personnelles ne peuvent influencer la manière dont les citoyens sont traités.



FONCTION PUBLIQUE FÉDÉRALE

COMITÉ B DISCUSSIONS

Proposition d'un petit récapitulatif des « fiches » discutées lors des Comités B

Si pour la plupart, les discussions sont restées sans effets, pour d'autres, des modifications **d'arrêtés royaux** nécessitant l'accord, dans la plupart des cas, avec remarques des organisations syndicales, nous furent présentées.

Les discussions, et non les négociations, ont débutées le 12 mai 2021 et ont été suspendues le 14 juillet 2021.

Ne sachant pas quel budget serait octroyé lors de ces discussions, par les partenaires de notre gouvernement et, en l'absence à chaque réunion de notre ministre de la Fonction publique ainsi que du chef de Cabinet, nous avons eu droit à d'interminables séances pour ... ne rien obtenir concernant notre cahier revendicatif.

A. RÉSUMÉ

- **Le 12/05/2021** : des discussions sont entamées concernant le « cahier revendicatif » et présentation de l'agenda.
- **Le 19/05/2021** : présentation de trois points essentiels dans le cadre des revendications pécuniaires :
1°) augmentation de l'allocation de fin d'année ;
2°) introduction des chèques-repas ;
3°) indemnités liées au télétravail.

Deux autres points sont aussi discutés, à savoir : l'allocation pour l'exercice d'une autre langue que les trois langues nationales et l'allocation pour le travail en équipes successives. Une prime pour déplacement à pied nous est aussi présentée.

- **Du 20/05/2021 au 2/06/2021** : discussions sur les différents points du cahier revendicatif, qui feront l'objet de discussions plus approfondies lors de la présentation de leur fiche respective.
- **Le 9/06/2021** : l'ordre du jour du Comité B du mercredi 9 juin contenait **deux points** : la négociation **du projet d'arrêté royal portant diverses mesures en matière de sélection, de mobilité, de certification linguistique et de carrière pécuniaire dans la Fonction publique administrative fédérale**, et la poursuite des négociations sur l'accord sectoriel.

- **Le 10/06/2021** :

La première fiche qui nous est exposée concerne trois points : *l'automatisation des jours de pont, l'augmentation des congés annuels* en raison de l'augmentation de l'âge légal de la pension et enfin *l'extension du congé pour motifs impérieux d'ordre familial aux contractuels* :

- **Les jours de pont** : nous demandons de fixer dans la réglementation une règle en matière d'octroi de ponts.
- **L'augmentation du nombre de congés annuels de vacances** : à savoir un jour de plus à 65 ans et un autre à 66 ans.
- **L'extension du congé pour motif impérieux d'ordre familial aux contractuels** : l'augmentation du congé de deuil.

La deuxième fiche reprend les principes applicables au droit à la déconnexion.

La troisième fiche vise le travail de nuit et le travail en équipe.

La quatrième fiche concerne l'octroi d'une allocation linguistique pour d'autres langues.

La cinquième fiche présentée vise les fonctions critiques.

La sixième fiche présentée concerne une nouvelle indemnité : *l'indemnité de marche*.

- **Le 16/05/2021** :

La première fiche qui nous est présentée concerne le retour au travail pour les membres du personnel malade de longue durée (le « trajet de réintégration » prévu par le code sur le bien-être au travail).

La deuxième fiche présentée vise à soutenir « l'apprentissage tout au long de la vie ».

La troisième fiche concerne la suppression du « Développement Buffer ».

La quatrième fiche concerne le renforcement de l'image des fonctionnaires.

La cinquième fiche concerne *le régime disciplinaire*.

La sixième fiche concerne l'arrêt de la publication au Moniteur belge des « licenciements » des agents statutaires.

La septième fiche porte sur *l'évaluation*.

La huitième fiche concerne l'utilisation des bureaux satellites.

- **Le 17/06/2021 :**

La réunion débute par la poursuite des négociations sur le **projet d'arrêté royal portant diverses mesures en matière de sélection, de mobilité, de certification linguistique et de carrière pécuniaire dans la Fonction publique administrative fédérale**.

Mais, le Cabinet nous précise que cette modification ne pourra être intégrée que si le dossier se conclut par un protocole d'accord !

- **Le 23/06/2021 :**

La première fiche abordée concerne *la réglementation relative aux congés*.

La deuxième fiche concerne *l'indemnité de marche*.

La troisième fiche concerne les fonctions « critiques ».

La quatrième fiche porte sur *le droit à la déconnexion*.

La cinquième fiche abordée concerne *le travail de nuit*.

La sixième fiche porte sur *l'allocation de travail en équipes successives*.

- **Le 24/06/2021 :**

Le scope de cette **première fiche** vise explicitement le

retour au travail des membres du personnel malades de longue durée.

La seconde fiche qui est abordée concerne *l'évaluation*.

- **Le 30/06/2021 :**

La première fiche présentée concerne *la situation des contractuels « performants »*.

La deuxième fiche concerne *l'emploi statutaire*.

La troisième fiche concerne *l'indemnité de rupture des agents statutaires*.

La quatrième fiche abordée concerne *le renforcement de SELOR et Persopoint*.

La cinquième fiche vise la suppression du « *Development Buffer* ».

La sixième et dernière fiche abordée se concentre sur *l'apprentissage tout au long de la carrière*.

- **Le 7/07/2021 : projet d'arrêté royal portant sur le nouveau système d'évaluation qui renforce le niveau de professionnalisation et de développement de l'expertise des membres du personnel de la Fonction publique fédérale.**
Réunion informelle.

Nous venons de vous présenter le récapitulatif des discussions en Comité B en espérant que pour la rentrée nous pourrions commencer les négociations avec un budget enfin défini et trouver un accord sectoriel qui nous convienne.

Prenez soin de vous Camarades.

PS : les fiches sont disponibles via vos permanents et délégués/ées.

G. Wallez

LA DÉFENSE

L'affaire Jürgen Conings ! Du changement à la Défense ! Dans quels domaines ? Est-ce vraiment nécessaire ?

*L'affaire JC a fait couler beaucoup d'encre ces dernières semaines ;
la réaction de la Défense est-elle disproportionnée ?*

En effet, des pistes d'action sont proposées : révision du statut disciplinaire, amélioration du screening à la Défense, révision des normes et valeurs, mise en place d'un véritable suivi psychosocial des militaires belges avant, pendant et après leurs missions.

S'il est vrai que des mesures doivent être prises suite à l'affaire Jürgen Conings, les pistes d'action proposées sont-elles toutes vraiment nécessaires ? Ne faut-il pas agir sur d'autres lacunes de la Défense qui ont été mises en évidence dans le rapport de l'enquête interne ?

La première piste proposée par la Défense est d'agir sur le screening du personnel : rendre celui-ci récurrent en introduisant une vérification de sécurité périodique du personnel militaire et civil pendant la carrière. Pour la CGSP, cette piste est bien entendue envisageable. Néanmoins, il faudra veiller à ne pas faire tout et n'importe quoi « par crainte » en réaction à cette affaire dramatique.

En ce qui concerne la révision du statut disciplinaire, est-ce bien nécessaire ? Les militaires sont déjà soumis à un régime disciplinaire et statutaire strict. L'enquête interne en rapport à cette affaire ne remet pas en cause le système disciplinaire. Les conclusions intermédiaires pointent du doigt des dysfonctionnements au sein du département dont notamment d'importants problèmes de **communication** et un manque de procédures adéquates au sein de l'organisation.

Ces différentes raisons auraient dû conduire à une réévaluation des fonctions de Jürgen Conings. Mais à défaut d'une **communication** précise des informations, cela n'a pas été accompli. À cet égard, le rapport recommande d'améliorer la communication en interne et vers les autres acteurs de la sécurité.

Pour la CGSP Défense, il est donc inutile de modifier le statut disciplinaire des militaires et nous serons très attentifs à ce que l'Autorité mettra sur la table dans ce domaine. Néanmoins, si cette piste est retenue, nous souhaitons qu'un concept de motivation soit inclus dans ce nouveau statut disciplinaire car, il ne faut en aucun cas,

agir uniquement que dans le domaine répressif.

Nous souhaitons également que le panel des punitions possibles soit élargi afin d'avoir une plus grande possibilité de progression dans les sanctions appliquées.

La mise en place d'un véritable suivi psychosocial des militaires belges avant, pendant et après leurs missions nous semble plus que nécessaire. En effet, même si la Défense a fortement évolué dans ce domaine ces dernières années, le suivi psychosocial est laissé à la discrétion du personnel à son retour de mission. Beaucoup de militaires n'y ont pas recours, « pas nécessaire » se disent-ils sans doute.

Pour la CGSP, le suivi psychosocial des militaires devrait être imposé au retour de mission et il est clair que pour mettre cela en place, la Défense doit palier à son problème de personnel spécialisé dans ce domaine.

Il est très important de souligner que le cas de Jürgen Conings est constitué d'une accumulation de détails d'origines différentes et que ce militaire n'est aucunement représentatif de l'ensemble du personnel de la Défense. C'est pourquoi la CGSP Défense sera très attentive aux propositions à venir de l'Autorité. Le personnel de la Défense ne doit en aucun cas être mis sous pression ou « puni » suite à des changements non désirés mais obtenus car il y a eu une accumulation d'erreurs commises dans cette affaire.

T. Bargibant et J-P. Dislins

SPF INTÉRIEUR NOUVEAU COMITÉ, NOUVELLES PERSPECTIVES

*Un nouveau Comité a été mis en place au sein du Comité technique fédéral Intérieur,
le vendredi 4 juin dernier*

Après de longs mois de pandémie, il était temps de mettre sur pied ce comité d'autant plus que ce renouvellement aurait dû avoir lieu en 2020, année de Congrès statutaire.

Joëlle Brouillard, Présidente en fonction, a assuré la transition jusqu'à ce qu'une réunion en présentiel puisse enfin se faire.

Un appel à candidature avait été lancé quelques mois auparavant au sein des trois interrégionales. Trois candidats étaient en lice et au final, c'est **Jean-Yves Marchal**, de l'interrégionale de Bruxelles, qui obtient la Présidence, **Niels Jacobs** ainsi que **Claude Ravet** assureront la Vice-présidence. **Tony Six** reste en place en tant que Secrétaire fédéral.

Une fois les nouveaux mandats attribués, le Président ainsi que le Secrétaire fédéral ont remercié Joëlle Brouillard



pour le travail effectué et ont expliqué leur vision et leur façon d'envisager le travail à partir de septembre.

Le Comité se compose de 21 personnes où l'équilibre homme-femme mais aussi linguistique est assez bien respecté, de sorte que le souhait d'effectuer un travail d'équipe apparaît comme une évidence. La diversité des directions que regroupe le SPF Intérieur étant assez vaste, il sera mis sur pied différentes commissions spécifiques afin de relayer

au mieux les problèmes inhérents aux différents profils et fonctions. Le Président ainsi que les Vice-présidents iront également à la rencontre des délégués de terrain tant au nord qu'au sud du pays pour lister leurs desideratas et donc pouvoir donner des solutions plus en adéquation avec leur profession. Pour terminer, une Newsletter à destination des affiliés sera diffusée de manière régulière.

Les défis après cette période d'incertitude due au Covid sont énormes mais la volonté du Comité technique fédéral est tout aussi grande et laisse donc présager des perspectives d'avenir encourageantes et positives.

T. Six

INTERRÉGIONALE WALLONNE

IRW AMIO UNE NOUVELLE ÉQUIPE !

Suite au départ de Michel JACOBS (congé préalable à la pension au 1^{er} juillet 2022) et à la démission de sa charge de Secrétaire fédéral (pour des raisons personnelles) de Stéphane STREEL, une nouvelle équipe a été mise en place

Le Comité wallon s'est réuni le 24 juin et a élu :

- Grégory WALLEZ, Secrétaire fédéral, en charge du Comité B, de la Justice et du Secteur IX (PAPO et PATO). Il sera également Secrétaire général ai ;
- Jean-François LEMAIRE, Secrétaire fédéral, en charge des Finances ;
- Fabrice DUPONT remplace Grégory WALLEZ comme Vice-président ;

- Maria BONGIOVANNI (Vice-présidente), Pedro VEGA (Président) et Frédéric GUIOT (Responsable germanophone) restent à leur place ;
- Stéphane JAUMONET, Secrétaire permanent de l'IRW AMIO, reprend le Secteur XVII en sus du Secteur XVI.

S. Jaumonet

FÉDÉRATION WALLONIE-BRUXELLES

SECTEUR XVII – FÉDÉRATION WALLONIE-BRUXELLES CONVENTION SECTORIELLE, QUAND ON VEUT LE DIALOGUE SOCIAL, ON PEUT !

Les trois organisations syndicales ont signé le 12 juillet une Convention sectorielle avec le Ministre Daerden

Quelles sont les trois principales avancées de cette convention :

- augmentation de 150 € de la partie fixe de la prime de fin d'année,
- augmentation de la valorisation des prestations du samedi à 150 %,
- statutarisation du personnel contractuel.

Le Ministre Daerden s'est engagé à ce que les deux premières mesures soient réalisées avant la fin de l'année 2021.



D'autres mesures sont également dans cette convention sectorielle dont :

- la revalorisation du personnel effectuant un travail pénible,
- l'augmentation de l'indemnité télétravail,
- un réel droit à la déconnexion,
- une meilleure organisation des concours de recrutement,
- une meilleure politique de mobilité,
- l'amélioration du nombre de jours de congé,

- une réflexion sur les fins de carrière incluant la réduction du temps de travail pour les plus de 60 ans.

L'équipe des permanents et des délégués veillera avec moi, à ce que l'ensemble de ces mesures entrent en vigueur avant le 31 décembre 2022.

Le texte complet de la Convention sectorielle peut être obtenu auprès de votre délégué(e) syndical(e).

S. Jaumonet

RÉGION WALLONNE

DÉCLARATION COMMUNE DES SECTEURS AMiO ET ADMI

SERVICE PUBLIC DE WALLONIE SANS DIALOGUE... SEPTEMBRE SERA CHAUD !

Le Gouvernement wallon dit qu'il veut le dialogue social, les syndicats ne ressentent que le mépris des mots

Depuis septembre 2016, aucune convention sectorielle n'a été signée en Région wallonne.

La Convention 2016 s'engageait sur deux points fondamentaux : la réduction du temps de travail et le statut des fonctionnaires wallons.

Force est de constater que si la réduction du temps de travail a été réalisée pour les plus de 60 ans ayant une fonction pénible, la CGSP a dû aller au Conseil d'État pour obtenir que l'ensemble des agents ayant une fonction pénible puissent avoir accès à cette réduction du temps de travail.

Pour le statut, il y avait deux engagements du Gouvernement wallon :

- l'amélioration de l'article 119 quater, par la statutarisation des contractuels travaillant depuis au moins cinq ans à la Région wallonne et réussissant la première épreuve Selor (le screening) ;
- l'amélioration et surtout l'accélération des épreuves de recrutement par la centralisation des agents certifiés Selor dans une structure pour créer un « Selor » wallon.

Les trois organisations syndicales ont exigé que ces deux derniers points soient un préalable à la discussion d'une future Convention sectorielle.

De plus, les trois organisations syndicales ont demandé la remise en service des Services continus (acquis dans une Convention sectorielle précédente et remplacés par les missions critiques) afin d'endiguer les privatisations des services opérationnels du SPW. Ces services permettent également de recruter du personnel non qualifié et à la Fonction publique de jouer son rôle d'ascenseur social.



La réception du premier projet de Convention sectorielle du Gouvernement wallon du 27 mai a été reçue comme une gifle montrant le mépris du Gouvernement wallon de ses administrations. Aucune des demandes préalables des organisations syndicales n'étaient reprises comme demandées. Le mode conditionnel était de mise pour nos revendications, en revanche les demandes de l'Autorité étaient inscrites à l'indicatif présent. Enfin, la proposition gouvernementale ne contenait aucune mesure quantitative, aucune mesure pécuniaire.

La CGSP a donc décidé de réveiller au dialogue social l'Elysette et pour cela y a organisé une action le 24 juin. Nous étions une petite centaine à 7h30 du matin. Le Ministre-président est venu nous saluer avec la Ministre de la Fonction publique à 9h30 ... nous promettant de nous remettre autour de la table dans un bon climat social.

Cette réunion s'est tenue le 13 juillet. Autour de la table, il y avait les trois organisations syndicales et le Kern wallon. Si le climat était convivial, le Ministre-président a campé sur ses positions et la rencontre n'a rien donné comme perspective. Septembre risque d'être chaud, si le Gouvernement wallon campe sur ses positions.

S. Jaumonet & O. Nyssen

ADMI MOTS : LE BILLET DU SECTEUR ADMI LE DÉLUGE... ET APRÈS ?

Alors que certains critiquaient les manifestations des jeunes pour le climat avant que le Covid devienne l'unique sujet de préoccupation, ce climat se rappelle à nous à coup de grande claque au visage ! Le déluge qui a ravagé une partie de la Wallonie est la preuve directe des dérèglements climatiques annoncés depuis des décennies et qui prend forme concrète pour nous aujourd'hui. Les inondations de juillet, tout comme les canicules dans le sud nous rappellent que notre mode de vie a bousculé mère nature et que sans réaction urgente de notre part, le climat sera dérégulé pour de bon. Il est donc temps d'entendre les revendications de nos jeunes qui souhaitent vouloir changer les choses. Cette génération que certains critiquaient il y a deux ans quand ils étaient dans la rue plutôt qu'à l'école, on l'a sacrifiée sans aucune hésitation sur l'autel du Covid.

Une fois de plus (hélas) il faut devoir subir une catastrophe pour que soit mise en lumière l'importance des services publics qui ont soutenus une population dans le désarroi. Alors que les pompiers manifestaient une semaine plus tôt pour conserver leur horaire en 24h, on ne s'est guère posé la question des heures de prestations quand il a fallu intervenir rapidement et efficacement (au vu des moyens disponibles) pour sauver des vies et pour mettre au sec des habitants sinistrés. Une fois de plus ils seront adulés et félicités par le monde politique le temps de la crise. Mais ensuite ?

Que dire aussi des services publics locaux (communes, CPAS, interco, Police locale, zones de secours et Province), qui, s'ils n'ont pas été eux-mêmes ravagés comme les habitations de leurs concitoyens, ont fait face au plus pressé de façon exemplaire ? Démonstration que les agents locaux et provinciaux sont les « fonctionnaires » les plus proches de la réalité quotidienne des citoyens et donc les plus aisément mobilisables.

Que dire enfin du démantèlement de la Protection civile (fermeture de 4 casernes sur les 6 existantes par le ministre Jambon) ? Pour suppléer à ces manquements, c'est aujourd'hui l'armée qui prend en charge l'aide aux sinistrés !

C'est également dingue de se dire que seuls des pandémies et des catastrophes naturelles (ou volontaires dans le pire des cas) démontrent si ostensiblement l'importance des valeurs que nous défendons au quotidien : des services publics forts, proches des citoyens et qui interviennent sans aucune discrimination. Mais également des valeurs telles que la solidarité, qui a été mise en lumière par les citoyens qui se sont directement manifestés pour soutenir les aides mises en place pour les plus démunis.

Alors demain, les dirigeants vont encore nous dire que les représentants des travailleurs ne sont pas raisonnables, surtout dans les services publics. On nous dira que vu la hauteur de la catastrophe, les dépenses de réhabilitation seront colossales et qu'il faudra à nouveau se serrer la ceinture au niveau des services publics dont la dépense principale reste incontestablement les frais de personnel. Bref la litanie néolibérale habituelle.

Cette fois ça suffit ! Faut-il encore subir des périls de cette ampleur pour renforcer les services si indispensables aux citoyens ? Nous disons non et nous adjurons qu'il faut, tout comme pour le climat agir tout de suite. Renforçons les services publics qui aideront les citoyens touchés à reconstruire leur vie et à vivre de manière digne, sécurisée et en bonne santé.

Olivier Nyssen, Secrétaire général

SECTEUR XVII : QUELQUES AVANCÉES EN COMMUNAUTÉ FRANÇAISE

Pour avoir connaissance de la convention sectorielle dans son ensemble, nous vous invitons à lire cet article sur le site www.cgspadmi.be.

ACCORD NON-MARCHAND DE LA COMMUNAUTÉ FRANÇAISE

Parallèlement à la signature de la convention sectorielle, le gouvernement s'est également engagé à travailler sur l'application des accords non-marchand au personnel concerné relevant du Secteur XVII, comme le personnel des SASPE de l'ONE et le personnel de l'Aide à la Jeunesse.

Nous vous invitons à lire cet article sur le site www.cgspadmi.be

André Gilles, Secrétaire général

IN MEMORIAM

GENEVIÈVE CADET LAISSE DERRIÈRE ELLE UNE CONSTELLATION DE SOURIRES

Ce dimanche 8 août 2021, notre camarade Geneviève CADET, membre de l'exécutif Admi de Liège, co-présidente de la commission technique police de Liège et Présidente de la commission technique wallonne police s'est éteinte à l'âge de 49 ans, des suites d'une longue maladie.

Geneviève a débuté sa carrière professionnelle à l'École Royale de Gendarmerie en 1992 pour y recevoir sa formation. Elle intègre ensuite la brigade de Huy où elle devient **une des premières « gendarmettes »** dans un milieu à l'époque bien masculin.

C'est en 1999 que Geneviève rejoint la CGSP. Elle s'implique directement dans la vie de la **Régionale de Huy**. Elle y occupera plusieurs fonctions, travaillant notamment sur la réforme des services de Police au côté de Nicolas Antoine et des autres représentants de la CGSP de l'époque.

En 2012, son parcours professionnel va la conduire à rejoindre la Police Judiciaire de Liège où elle intègre immédiatement **la CGSP Admi de Liège**. Elle devient alors **la déléguée principale de la section de la Police fédérale de Liège et co-présidente de la commission technique police de Liège** et n'aura de cesse de mettre ses capacités et ses compétences au service de ses collègues. Geneviève avait pour habitude **de parler franc, de parler vrai**, parfois avec force mais toujours avec générosité. Cette générosité était reconnue de tous que ce soit dans les tâches professionnelles ou fonctions syndicales exercées. Et, ce, dans un souci constant de l'autre.

C'était une **camarade précieuse**, persévérante, qui tenait toujours à mettre en avant des **valeurs chères à son cœur**



comme **l'intégrité, la sincérité, la solidarité et la fraternité**. Ses nombreuses fonctions lui auront permis sous bien des points de rencontrer et de promouvoir celles-ci. Ces quelques mots de sa main traduisent d'ailleurs parfaitement sa vision et sa pensée : « Comme vous le savez peut-être, je trouve plus doux de donner que de recevoir. Je pense également que ce n'est pas tant l'intervention de nos amis qui nous aide mais le fait de savoir que nous pourrions toujours compter sur eux. Nous sommes votre famille ou vos amis et, toujours vous pourrez compter sur nous. ».

Geneviève, c'était une belle personne, d'une générosité incroyable, d'une amitié infinie pour les personnes qu'elle aimait et d'un courage exemplaire. Ce courage exemplaire à l'image de ce dernier combat contre la maladie qu'elle a mené avec force et ardeur. Son absence laisse déjà un vide immense ... Et aujourd'hui, toutes nos pensées vont à Philippe, son mari, à Gauthier, son fils chéri et à sa famille et ses proches.

Eddy Quaino, Mandataire permanent Police
Olivier Nyssen, Secrétaire général

RÉGION WALLONNE

FONCTION PUBLIQUE LOCALE LE POINT SUR NOS ACTIONS ET LE SUIVI

Le grand chantier de la rentrée, annoncé par le ministre Collignon lors de son discours à la cérémonie (virtuelle) des 25 ans du CRF le 23 juin dernier était sans conteste une réforme possible de la fonction publique locale (lire RGB). Le ministre avait annoncé la mise en place en septembre d'un groupe de travail qui allait s'atteler à cette tâche, comme nous en avons convenu lors de la signature de la convention sectorielle. Mais les inondations de cet été risquent de venir perturber les projets que nous avons

échafaudés sur le sujet. Et il est évident que les victimes de ces inondations passent avant le reste.

Mais il est également d'autres préoccupations pour les administrations locales et provinciales que les inondations viennent renforcer. L'une d'elle consiste au désarroi des travailleurs des CPAS qui ont dû faire face à une recrudescence de demandes d'aides sociales comme conséquence de la crise sanitaire du Covid19. Pour mettre en lumière

ce besoin crucial de main-d'œuvre complémentaire afin de répondre à ces demandes, la CGSP avait interpellé le Gouvernement wallon le 17 juin par la remise d'un tract aux membres du gouvernement devant l'Élysette.

Des Ministres (Elio Di Rupo, Christie Morreale Willy Borsus et Christophe Collignon) avaient pris le temps d'échanger quelques mots avec nous. Et le jour même le Ministre Collignon nous conviait à un rendez-vous afin d'échanger sur le sujet. Quelle bonne fut notre surprise lorsque le ministre nous annonça lors de cette entrevue qu'il avait défendu cette revendication lors du conclave budgétaire et que le gouvernement a débloqué un budget afin de permettre aux CPAS d'engager du personnel pour faire face à cette demande. Il est à parier que ce budget tombe à point nommé maintenant, tout particulièrement pour les CPAS des villes et communes touchés gravement par les inondations.

La seconde revendication lors de cette action de distribution de tracts du 17/06 était la demande au gouvernement de se pencher sur les conséquences liées à sa décision d'obliger les provinces à financer une partie des surcoûts engrangés par les zones de secours. Les conséquences de cette décision se sont vite fait ressentir pour le personnel

des institutions provinciales puisque certaines provinces annonçaient déjà le lendemain une obligation (disent-elles) de réduire, voire même de supprimer certains services à la population. L'annonce la plus emblématique fut la volonté de la Province de Namur de privatiser le domaine de Chevetogne.

Hélas sur cette demande, le Gouvernement semble ne pas vouloir faire marche arrière et les ministres avec qui nous avons échangé restent campés sur leur position. Cependant, ils nous ont garanti de veiller à garder un œil proactif sur les décisions qui seront prises par les Provinces afin que le personnel ne soit pas lourdement touché par des décisions « en cascade ». Preuve en est, dans son rôle de tutelle, le Ministre Collignon, à la suite d'un recours déposé par la CGSP en juillet, a décidé de casser la décision de la province de Namur de mettre en régie le domaine de Chevetogne. Une belle victoire pour les camarades de la Province qui ont manifesté leur mécontentement lors d'actions symboliques durant les mois de juin et juillet.

C'est un exemple symbolique pour les autorités provinciales qui souhaiteraient prendre à l'avenir des décisions lourdes de conséquences pour leur personnel.

FÉDÉRAL

L'IF-IC, POURQUOI LA CGSP AVANCE LÀ OÙ D'AUTRES FONT LA MARCHÉ D'ECHTERNACH ?

Dans le secteur hospitalier, s'il est bien un thème qui accapare les discussions entre collègues et qui fait couler beaucoup d'encre sur les réseaux sociaux, c'est bien l'IF-IC. Nous allons tenter dans ce texte de développer les éléments qui ont mené la CGSP à une position claire sur ce sujet, contrairement à la CSC-SP qui joue un coup dedans, un coup dehors. Mais qui se permet de déblatérer des mensonges à notre égard, nous accusant, a tort, d'être le bras armé du ministre Vandembroucke.

En préambule, afin de vous expliquer notre position sur l'IFIC, il nous faut revenir quelques mois en arrière, avant la crise sanitaire. À l'époque, Maggie de Block est toujours ministre fédérale de la santé. Elle propose de défendre auprès du gouvernement le modèle IFIC qui a été développé par la commission paritaire 330 des soins santé du secteur privé. À l'époque, l'ensemble des organisations syndicales du secteur public qui ne connaissent rien à ce modèle sont très réticentes à son égard puisqu'il a été développé sans notre participation. Néanmoins, l'ensemble des OS à l'exception du SLFP (le comble pour une ministre libérale) signent en 2018 un accord fédéral de la santé qui stipule la mise en œuvre d'une étude

qui analysera la possibilité d'implémenter l'IFIC dans les hôpitaux publics. En contrepartie une prime « one shot » est versée en 2019 et 2020 puisque les budgets dédiés à cette analyse n'étaient pas encore utilisés.

À ce moment-là tout le monde dit bravo ! La bonne affaire ! Et la CSC (qui est cosignataire de l'accord) ne peut nous accuser d'aucune accointance politique avec une ministre Open VLD.

Arrive ensuite la crise sanitaire d'une ampleur jamais vécue depuis la seconde guerre mondiale. Le personnel soignant est au cœur de la crise et devient l'étendard de tous les services de première ligne et de l'aide aux personnes. Le gouvernement fédéral en affaires courantes décide qu'il faut revaloriser le personnel de la santé et rencontre les syndicats tous secteurs confondus, public et privé pour entendre les revendications du personnel de soins hospitaliers. À l'époque, la CGSP fait des propositions écrites claires, objectives et réalisables. Sans vouloir tirer la couverture à nous, même le chef de cabinet du ministre Clarinval n'a pas tari d'éloge à notre égard en disant que, je le cite, « la CGSP a déposé des propositions très intéressantes et pertinentes et

qui ne sont pas, contrairement à d'autres propositions, un recueil de slogans ». On ne peut pas dire que nous étions fort proches d'un ministre MR (même si sur cette thématique la fracture idéologique est moins prégnante).

S'en est suivi une négociation au finish entamée en juin 2020 qui va aboutir le 7 juillet sur un accord qui consiste en un financement de 600 M d'euros dont 500 dédiés à l'implémentation de l'IFIC dans tous les secteurs en vue harmoniser les barèmes entre hôpitaux, ceci afin d'éviter la concurrence déloyale et d'augmenter les salaires du personnel (du moins en partie dans un premier temps). À nouveau, toutes les organisations syndicales ont signé cet accord. Et toujours pas de ministre socialiste au gouvernement à l'époque. Par contre, Nathalie Muylle, ministre CD&V de l'emploi, était cosignataire de cet accord ! Qui est le bras armé de qui ?

Enfin le gouvernement Vivaldi voit le jour en 2020 avec certes des ministres PS et SP-A (Vooruit maintenant). Et le ministre Vandebroucke tente de mettre en exécution l'accord conclu par son prédécesseur. Il est un constat que nous ne pouvons nier : c'est plus aisé pour la CGSP de négocier avec un gouvernement où le parti socialiste est présent (tout particulièrement au fédéral). C'est à ce moment que la CSC-SP se réveille de sa torpeur et commence à jouer le jeu malsain du pied tantôt dedans, tantôt dehors. Tantôt présent et acceptant des avancées (ou du moins ne s'y opposant pas oralement), tantôt faisant blocage, tantôt envoyant des courriers à posteriori exigeant un rétropédalage de tous (sans parler de la stratégie de la chaise vide). Bref une posture totalement incompréhensible pour les plus rationnels. Une véritable procession d'Echternach.

Et pendant ce temps-là, le secteur privé lui avance à grand pas !

Alors, finalement, pourquoi sommes-nous favorables à l'IFIC ?

- D'abord par ce que le nouveau modèle salarial permettra une amélioration de près de **80 %** des travailleurs des hôpitaux publics.
- Parce que le modèle est évolutif : nous pourrions donc trouver des solutions pour les 20 % restants.
- Parce qu'il est financé par le fédéral ce qui est une garantie de son application quelle que soit la volonté des employeurs (ils ne devront sortir aucun cent en fonds propre).
- Parce qu'en corollaire du précédent point il évitera un exode du personnel de la santé du secteur public vers le secteur privé qui applique déjà l'IFIC à 100 % depuis le 1er juillet.
- Parce qu'il va engendrer une harmonisation des barèmes dans le secteur ce qui met fin à la concurrence entre hôpitaux publics et hôpitaux privés, voire même de certains hôpitaux publics entre eux.
- Parce qu'il est le garant du maintien voire du renforce-

ment des hôpitaux publics dans le paysage hospitalier belge : des moyens financiers du fédéral viendront consolider nos hôpitaux publics.

- Parce qu'il ne remet pas en cause les principes généraux de la fonction publique : car la fonction publique (locale ou régionale) n'est pas de la compétence du fédéral. Il n'y a donc pas lieu de s'inquiéter sur le maintien des principes généraux de la Fonction publique.
- Parce que les secteurs régionalisés (côté privé) ont déjà décidé de l'implémenter dans leurs institutions (MR-MRS, ISP, ...) et que ce modèle sera financé aussi par les régions. Il en va de même pour les structures publiques du nord du pays qui ont déjà décidé de passer à l'IFIC.
- Parce que ce modèle sera également financé par le gouvernement régional wallon dans nos maisons de repos (et de soins) publiques.
- Si l'on refuse le modèle, le secteur public wallon serait donc le dernier village gaulois à refuser l'envahisseur. Un beau scénario de BD, mais qui va mettre en péril notre secteur public des soins. Il est temps de mettre un terme à la stratégie d'obstruction qui ne fait que retarder l'échéance et engendrer des défis encore plus compliqués à gérer demain. On constate déjà dans certaines structures **une fuite de personnel vers le secteur privé**, particulièrement des jeunes travailleurs qui seront les grands gagnants d'une revalorisation salariale en début de carrière via l'IFIC.

Nous sommes particulièrement conscients des écueils qu'il nous reste à franchir. Il n'est pas dans notre intention (contrairement à certaines fédérations corporatistes) de mettre en opposition les travailleurs de diverses professions entre eux. Nous porterons cependant une attention particulière au personnel qui n'obtiendrait rien avec le modèle proposé actuellement, comme par exemple hautement symbolique, les infirmiers porteurs de titres et qualifications. Pour lesquels il faut trouver des solutions alternatives au modèle IFIC du privé pour revaloriser ces métiers. Mais nous ferons pour eux comme nous l'avons fait pour d'autres c'est-à-dire proposer des aménagements, des alternatives au modèle. Nous avons d'ailleurs déjà obtenu certaines avancées dans nos négociations constructives. J'en tiens pour preuve la garantie du maintien des allocations foyer-résidence, alors que le modèle IFIC ne le prévoyait pas. Une première belle victoire pour ceux qui sont à la table des négociations.

Vous l'aurez compris, certains annoncent l'IFIC comme le fossoyeur du secteur public dans le monde hospitalier. Nous sommes entièrement persuadés qu'au contraire, il sera un élément qui permettra de graisser les rouages grippés des hôpitaux publics. En tant qu'organisation syndicale progressiste, nous nous devons de soutenir le changement lorsqu'il est porteur d'une amélioration directe pour une grande majorité de travailleurs. Et qui sait, pourquoi pas de l'ensemble des corporations si nous arrivons à tirer tous dans le même sens. Mais qui ne tente rien n'obtient rien !



MOT DU PRÉSIDENT



Au moment de lire ces lignes, l'été touchera à sa fin et les vacances seront derrière nous.

Un été pourri et des vacances épouvantables pour beaucoup d'entre nous, tant ces événements sont venus violemment rappeler l'importance des enjeux environnementaux et l'urgence climatique.

Je ne peux entamer cet édit sans exprimer la solidarité du secteur Cheminots à l'égard de toutes les personnes qui ont été victimes des inondations catastrophiques du mois de juillet.

La CGSP Cheminots tient à apporter son soutien à tous les sinistrés et reste absolument à leur service et à leur écoute.

L'heure de la rentrée a sonné et, avec elle, la réalité du dialogue social vient aussi faire tinter la sonnette des relations paritaires.

Le 7 mai dernier, les négociations en vue de la conclusion d'un accord social avaient repris, dans le cadre de la lettre d'engagement signée en juillet 2020 entre la direction et les organisations syndicales prévoyant le report des discussions à 2021.

Toutefois, après une large consultation de ses instances, la CGSP Cheminots/ACOD Spoor a rejeté le projet de protocole d'accord social 2021-2022 lors du Comité de Pilotage qui s'est tenu le 1^{er} juillet.

En effet, au cours de cette réunion la CGSP Cheminots/ACOD Spoor a dû constater et déplorer le refus de la Direction de rencontrer les demandes légitimes du personnel en matière d'emploi, de bien-être au travail et de pouvoir d'achat :

- Des engagements statutaires pour un service de qualité, offrant une réponse aux enjeux climatiques et au développement du service public.
- Une valorisation salariale pour l'ensemble des Cheminots.
- Des mesures concrètes en faveur du bien-être des travailleurs.

Depuis plusieurs mois, les organisations syndicales ont donné toutes ses chances à la concertation sociale mais aujourd'hui nous devons constater l'échec des négociations face aux intransigeances de la Direction qui reste sourde aux attentes de l'ensemble des Cheminots.

La CGSP Cheminots/ACOD Spoor tient à rappeler qu'au cours des 5 dernières années, les Cheminots ont dû subir une hausse de productivité de 20 % et la perte de 5 000 emplois.

À cet égard, la Direction prévoit, à l'échéance 2022, une nouvelle diminution de l'emploi de 1 400 ETP par rapport à la situation au 1^{er} janvier 2020.

Aujourd'hui, ils insistent pour que leurs conditions de travail soient améliorées afin de leur permettre d'assurer les missions de service public auxquelles ils sont profondément attachés.

En réponse, la proposition de la Direction intègre de nouveaux impératifs de productivité et de flexibilité, notamment par le biais d'un accroissement des heures supplémentaires.

En compensation de ces nouvelles mesures, la Direction envisage l'augmentation d'1 € du chèque-repas à partir de janvier 2022.

Pour ces raisons, la CGSP Cheminots/ACOD Spoor refuse ce projet d'accord social et lance un ultime appel à la Direction afin qu'elle révisé, pour le 8 septembre 2021 au plus tard, sa proposition en y intégrant les préoccupations des Cheminots en termes d'emplois, de bien-être au travail et de pouvoir d'achat.

Dans ce contexte de rentrée particulière à bien des égards, la vigilance, la solidarité et la mobilisation de l'ensemble des Cheminots s'imposent comme la seule alternative !

Pierre LEJEUNE
Président national

AGRESSIONS

LA CGSP-CHEMINOTS ÉCRIT AUX MINISTRES

Le 19 juin, un collègue a été victime d'une agression en gare de Mouscron (sur la ligne Courtrai-Lille). En juillet, en 10 jours, 11 agents Securail ont subi un accident du travail en raison d'agressions dans l'exercice de leurs fonctions. Ces incidents sont le reflet de la recrudescence des agressions envers le personnel des Chemins de fer, à laquelle nous assistons ces derniers mois. Lors du dernier groupe de travail paritaire du mois de juillet, la Direction nous a présenté les derniers chiffres à ce propos. Ces chiffres sont en nette augmentation. Ceci nous inquiète, car personne ne devrait être victime de violences dans l'exercice de ses fonctions. Il est du devoir de l'employeur - et du gouvernement - d'éviter cela par tous les moyens possibles.

Pour la CGSP, la sécurité passe par la présence de Cheminots sur le terrain. Ainsi les tâches de Securail sont de plus en plus étendues (Stop and Go, trains vers la côte, Walibi, présence à Mouscron, etc.). Ceci nécessite une augmentation du contingent de recrutement. Dans les gares, il manque du personnel. À maintes reprises, nous avons exigé le recrutement de personnel suffisant.

La CGSP Cheminots a également écrit aux ministres de l'Intérieur et de la Mobilité afin de demander l'intervention du politique dans ce dossier. Nous avons proposé de rencontrer les cabinets concernés pour trouver des solutions pour assurer le bien-être et la sécurité des cheminots et des usagers.

Voici quelques extraits de cette lettre :

« Par cette lettre, nous voudrions demander votre intervention afin de trouver des solutions concrètes. Pour la CGSP-ACOD-Cheminots-Spoor, les agressions ne devraient pas faire partie du travail. Le personnel des Chemins de fer transporte les usagers du point A vers le point B, même pendant cette crise sanitaire mondiale. C'est son rôle. Dans l'exercice de cette mission, des cheminots mais également des usagers sont agressés et victimes de comportements inappropriés. Le personnel d'accompagnement tout comme les agents de sécurité (SECURAIL), les agents commerciaux (aux guichets), le personnel de gare, etc., en bref tout le personnel des Chemins de fer qui est en contact avec le public est particulièrement touché.

Les agressions physiques et verbales peuvent marquer une personne à vie. Elles ne peuvent pas être minimisées. Les statistiques traduisent mal comment les victimes vivent les insultes, intimidations et humiliations. Les agressions ont de nombreux visages et provoquent des cicatrices parfois visibles et invisibles. Cela affecte aussi la famille de la victime, qui doit vivre avec un partenaire, une mère

ou un père brisé, qui s'inquiètent lorsque le téléphone sonne tard le soir, avec le message que leur proche est amené à l'hôpital ou qu'il rentrera plus tard parce qu'il doit encore faire une déclaration à la police.

Nous sommes conscients que ces phénomènes sociaux ne peuvent pas être complètement éliminés. La polarisation politique et sociale, l'accroissement des inégalités sociales et la diminution du sens des normes et des valeurs dans notre société font des dégâts. Cependant, il incombe à l'employeur et au gouvernement de faire le maximum pour apporter des solutions concrètes et assurer la sécurité.

Ainsi, permettez-nous d'amener quelques éléments qui nous semblent importants :

- Le soutien et la présence de la police des Chemins de fer :

Nous regrettons que les activités de la police des Chemins de fer aient été réduites par le précédent ministre de l'Intérieur. Suite à cette décision, les équipes SECURAIL doivent faire appel à l'aide de la police locale, qui a de nombreuses autres missions. Il s'agit d'une très mauvaise décision dans le cadre de la lutte contre l'insécurité dans les installations ferroviaires. Les conséquences de cette décision se retrouvent chaque jour dans les statistiques d'agressions. Cette décision manque de clairvoyance et nous demandons donc de la revoir.

- Une attention particulière pour le trafic transfrontalier :

En effet, le trafic transfrontalier connaît de plus en plus de problèmes de sécurité. Par exemple sur la ligne Mouscron-Lille (France), les services de sécurité et de police sont confrontés aux limites judiciaires des frontières nationales. Ceci nécessite une concertation urgente entre les différents services concernés dans les deux pays. La SNCB a également intensifié les discussions avec la SNCF. Il est essentiel que cette concertation s'installe aussi entre les ministres des deux pays.

Pour terminer, nous soulignons aussi l'importance d'avoir du personnel ferroviaire en suffisance dans les trains et les gares. La présence visible du personnel et des investissements dans du matériel ferroviaire confortable et des gares agréables et accueillantes ont une influence positive sur le sentiment de sécurité des voyageurs. »

Filip Peers,
Secrétaire national



ENSEIGNEMENT ■■■

LA VITESSE DU PATRON DOIT ÊTRE CELLE DE L'ÉQUIPE



MOT DU PRÉSIDENT

La crise sanitaire a rendu les conditions de travail pour les enseignants et d'apprentissage pour les élèves extrêmement difficiles. De nombreuses écoles en Wallonie ont été ravagées par les inondations. Après une année

scolaire 2020-2021 compliquée, que nous réserve la prochaine rentrée ?

Les personnels des écoles n'aspirent qu'à une chose, se concentrer sur la composante essentielle de leur charge, à savoir, donner cours face à une classe et ce, dans de bonnes conditions. Chaque jour, la CGSP-Enseignement et les autres organisations syndicales doivent se battre sur tous les fronts pour satisfaire cet objectif.

La ministre Caroline Désir a, je cite, « remercié chaleureusement chaque membre du personnel pour l'énergie et la force avec lesquelles ils se sont investis au service des élèves, afin d'assurer la continuité de leurs apprentissages, de répondre à leurs inquiétudes, de contribuer à leur bien-être ». Il va sans dire que nous attendons avec impatience la concrétisation de ses remerciements dans les propositions que nous fera le gouvernement de la Fédération Wallonie-Bruxelles dans le cadre des négociations sectorielles biennales.

Que l'on adhère ou pas au Pacte pour un Enseignement d'excellence, on ne peut que partager ses objectifs : faire évoluer l'école de manière à ce qu'elle donne à chaque enfant ou adolescent le bagage nécessaire pour s'engager activement dans la vie en tirant chacun vers le haut. On ne peut nier qu'il présente un projet cohérent et ambitieux avec un phasage précis qui porte sur le long terme.

Les nombreux projets qu'il contient sont interdépendants. C'est là où se situe le problème. Malheureusement, pris séparément, les différents projets ne semblent

pas avoir de lien entre eux. Les réformes s'enchaînent sans cohésion : réforme de la formation initiale, révision des rythmes scolaires, création des pôles territoriaux, évaluation des personnels, réforme du qualifiant... Où est le point commun ?

Les orientations proposées doivent répondre aux défis posés par le Pacte. « Il faut éviter d'exposer les équipes éducatives à des réformes trop nombreuses en même temps et/ou mal préparées », page 2 de l'avis n°3 du Pacte pour un Enseignement d'excellence.



La vitesse du patron doit être celle de l'équipe. Cela signifie ici que, sans l'adhésion des enseignants, le gouvernement ne pourra imposer des réformes à la hussarde qui auront le don de crispier tout le monde et de ne satisfaire personne.

Quand on ne sait pas où on va, la vitesse du déplacement ne compte plus (Cees Nooteboom).

Joseph THONON,
Président

L'ENSEIGNEMENT QUALIFIANT, UN PAN ESSENTIEL DE NOTRE SYSTÈME ÉDUCATIF

*Le Pacte d'excellence prévoit une réforme de l'enseignement qualifiant.
Qu'en attendre et comment l'appréhender ?*



Enseignement qualifiant : « là où sont regroupés les élèves ayant échoué dans l'enseignement général et qui, par choix négatif, tentent leur chance dans des études techniques ou professionnelles réputées moins exigeantes ».

Vous l'aurez compris, cette définition est rédigée de manière à refléter la façon dont notre système éducatif (mal)traite les élèves évoluant au sein de l'enseignement qualifiant. Nous sommes convaincus que ce mépris va à l'encontre de l'atteinte des objectifs du service public d'enseignement.

Afin d'explicitier notre point de vue et de structurer notre réflexion, nous reprenons l'articulation de l'avis n° 3 du « Pacte pour un Enseignement d'excellence » qui ambitionne, en son troisième axe stratégique, de « faire du parcours qualifiant une filière d'excellence, valorisante pour chaque élève et permettant une intégration socio-professionnelle réussie tout en renforçant son pilotage et en simplifiant son organisation ».

Cette réforme du qualifiant fait aujourd'hui l'objet de vives discussions. Même si notre action a abouti à l'abandon de la première mouture d'une partie de la réforme qui ne consistait, selon nous, qu'en un définancement massif entraînant une baisse de la qualité de l'enseignement, un nouveau projet devrait nous être un jour présenté. Nous ignorons à quel moment cela se produira et c'est pour cela que nous pensons qu'il est important de rappeler notre vision de l'enseignement qualifiant ainsi que les aspects sur lesquels nous serons intransigeants au cours des négociations à venir.

LES RAISONS D'UNE RÉFORME : LE CONSTAT D'UN ENSEIGNEMENT INÉGALITAIRE

L'enseignement qualifiant n'a pas été mis en chantier pour le plaisir de mener une réforme mais bien en raison d'un constat alarmant : notre système éducatif est profondément inégalitaire. Ce n'est pas comme si nous n'en étions pas conscients : la CGSP n'a eu de cesse, encore aujourd'hui, de le dénoncer.

Ainsi, il apparaît que :

- L'enseignement qualifiant accueille près de la moitié des élèves en Belgique francophone.
- La grande majorité d'entre eux sont à indice socioéconomique (ISE) faible.
- Le plus souvent, ces élèves intègrent une filière qualifiante suite à un échec au sein d'une filière de transition.
- Trop d'élèves quittent l'enseignement qualifiant sans obtenir de certification.

Cela signifie que les élèves les plus en difficulté, au lieu d'être soutenus, sont triés et relégués vers les filières qualifiantes.

Nous ne pouvons que marquer notre accord sur la nécessité d'instaurer une réforme pour mettre un terme à ce système.

Le texte propose trois axes de réformes de l'enseignement qualifiant qui permettraient d'atteindre ces objectifs. Pour chacun de ces trois axes, nous commençons par une brève description des orientations proposées avant d'en développer les points d'attention.

Premier axe de réforme : la réorganisation des parcours de l'enseignement qualifiant

- Supprimer toute forme de hiérarchisation entre les orientations générales, techniques et professionnelles en ne distinguant que les filières de transition et de qualification.
- Mettre en place un véritable tronc commun pluridisciplinaire et polytechnique jusqu'à la troisième secondaire. Cela permettrait à chaque élève de disposer d'une solide formation générale commune et de la maturité

nécessaire afin de choisir la filière qui lui convient le mieux en opérant un choix dit « positif », construit par une approche éducative de l'orientation.

- Développer le système de la Certification par Unités (CPU) qui consiste, grossièrement, au découpage d'un Profil de Certification (PC) en Unités d'Acquis d'Apprentissage (UAA) que l'élève doit valider afin d'acquiescer la certification. Le redoublement est interdit au 3^e degré ; la remédiation immédiate, financée par les économies dues au non-redoublement, et une année complémentaire, la C3D, prévue lorsque l'élève n'obtient pas toutes les UAA à l'issue du cursus. Ce système permettrait de certifier davantage d'élèves et serait plus motivant.
- Permettre aux élèves détenteurs d'un CESS suite à la réussite de leur parcours au sein d'une filière qualifiante d'accéder à l'enseignement supérieur moyennant la réussite d'une épreuve supplémentaire. Les modalités d'accès doivent encore être déterminées.

Position de la CGSP

Sur cet axe, nous ne pouvons que considérer positivement l'ambition du gouvernement de rendre le paysage de l'enseignement plus égalitaire en luttant contre la relégation vers les filières qualifiantes et en mettant les élèves dans de bonnes conditions pour décider de leur orientation de façon « positive » grâce à l'instauration d'un tronc commun.

Cependant, nous demeurons sceptiques par rapport à certains aspects.

Premièrement, nous ne disposons d'aucune indication quant à l'encadrement des élèves dans la filière unique.

Deuxièmement, outre les effets bénéfiques de la non-relégation, de la fusion des filières et de l'élargissement du tronc commun, il serait nécessaire de déterminer leurs conséquences sur l'emploi ainsi que de prévoir des mécanismes afin de soutenir les agents qui seraient ainsi impactés. Il faut ajouter à cela qu'aucune indication n'est donnée quant au maintien des établissements qui comptent actuellement beaucoup d'élèves dans les filières qualifiantes. La non-prise en compte de ces éléments témoignerait du mépris du gouvernement à l'égard des personnels de l'enseignement.

Enfin, les passages abordant la mise en place de la CPU sont à préciser et à actualiser. Dans notre newsletter de juillet 2020, nous vous informions d'ailleurs que nous avons transmis à la ministre Caroline Désir une note détaillant notre position sur la CPU. Vous pouvez scanner ce QR code

pour la consulter mais nous nous contenterons, dans le présent article, d'aborder deux éléments.

L'évaluation du système, d'abord, doit servir de base au gouvernement pour décider, ou non, de l'étendre aux autres OBG.

Selon nous, cette évaluation doit revêtir un caractère externe et universitaire afin de s'assurer de l'indépendance des évaluateurs. Après s'y être engagé, le gouvernement fait marche arrière et privilégie, sans doute pour des raisons budgétaires, une enquête interne, voire la constitution d'un groupe de travail associant pouvoirs organisateurs, organisations syndicales, administration et service général de l'inspection. Il faut également ajouter que le système CPU a ceci de bénéfique qu'il permet l'injection de moyens supplémentaires pour la remédiation, même s'ils sont insuffisants pour pallier toutes les difficultés rencontrées et s'ils sont parfois détournés de leur objet. Si le politique venait, sur base d'une évaluation interne ou externe, à revenir sur ces moyens supplémentaires, en estimant que l'efficacité de la CPU n'est pas à la hauteur de l'investissement, les difficultés rencontrées actuellement dans le dispositif risqueraient de s'accroître.

Secundo, une extension de la CPU ne peut de toute façon se concevoir qu'en parallèle avec la production des « Profils de Certification », référentiels des OBG correspondant à un ou plusieurs « Profils Métier » développés par le Service Francophone des Métiers et des Qualifications (SFMQ).

Deuxième axe de réforme : le pilotage de l'enseignement qualifiant

- Établir une sorte de cadastre des options « critiques » ou « porteuses ». C'est-à-dire, qui mènent à l'emploi.
- Faire correspondre l'offre d'options qualifiantes aux besoins du marché de l'emploi par bassin. Cela garantirait l'atteinte de l'efficacité dans les investissements.
- Associer cette rationalisation des options du qualifiant à une « adaptation concomitante de l'allocation NTPP ».
- Assurer une meilleure coordination des offres de stages, d'immersion et de places en alternance via un pilotage renforcé.



Position de la CGSP

Nous ne sommes pas opposés à remettre de l'ordre dans le fourbi de l'offre du qualifiant. Cependant, s'il est une ambition politique que nous ne pourrions suivre, c'est celle de vider peu ou prou l'enseignement de son essence, à savoir la formation de citoyens responsables, critiques et épanouis.

En se concentrant exclusivement sur des considérations d'ordre budgétaire (efficacité des investissements), ces ambitions entrent en totale contradiction avec celles avancées dans le premier axe – et, nous le verrons, le troisième – en ce sens qu'il n'est pas possible de permettre aux élèves d'opérer ce fameux choix « positif » si l'offre d'options ne dépend que des besoins du marché de l'emploi au niveau du bassin et pas des envies des élèves. Il ne faut pas oublier que le risque de voir des élèves sortir prématurément du système scolaire augmente si aucune option ne correspond à leurs aspirations.

À cela faut-il ajouter que le Pacte prévoit de réaliser des économies budgétaires via cette réforme. À notre sens, l'unification de la filière et l'élargissement du tronc commun à la 3^e année mèneront forcément à cet objectif. Toute économie supplémentaire (telle une réduction linéaire du NTPP...) reviendrait à retirer des moyens aux élèves qui en ont le plus besoin ou qui préparent concomitamment le certificat de qualification et le CESS. Nous nous opposons à toute tentative de rationalisation des options qualifiantes si l'objectif n'est pas tant d'y remettre de l'ordre mais bien d'alléger le budget de la FWB ou de rentrer dans une logique d'adéquationnisme pur aux besoins du marché de l'emploi.

Troisième axe de réforme : les synergies Enseignement-Formation-Emploi/Entreprises

- Tracer un périmètre clair des compétences de la formation en alternance relevant des régions (IFAPME et SFPME) et des compétences de l'enseignement en alternance.
- Développer l'alternance et l'étendre à tous les établissements d'enseignement en renforçant la collaboration avec les CEFA.
- Faire contribuer les entreprises en mettant ses infrastructures à disposition pour la formation de main-d'œuvre qualifiée.
- Développer des partenariats avec les entreprises qui offriraient des stages de qualité aux élèves de l'enseignement qualifiant et plus particulièrement à ceux en alternance tout en assurant leur suivi.

Position de la CGSP

L'enseignement en alternance a pour effet bénéfique, d'une part, de permettre à des élèves doutant de leur place au sein du système scolaire d'y rester et, d'autre part, de rendre accessibles certains métiers ou parties de métier difficilement organisables de A à Z dans une école, un CTA ou un centre de compétence.

Nous émettons cependant quelques craintes quant aux politiques de mise en œuvre concrète qui pourraient voir le jour. Au vu des ambitions décrites dans le second axe, il nous est permis de penser que les questions d'ordre budgétaire vont venir parasiter l'enseignement en alternance et ainsi supprimer ses bienfaits sociétaux.

Nos craintes à cet égard sont renforcées par le fait que l'enseignement qualifiant coûte cher ! Supprimer l'enseignement en alternance au bénéfice du seul opérateur de formation régional permettrait une économie pour la FWB. Pourquoi cela serait-il catastrophique ? Parce que ces opérateurs de l'alternance (IFAPME et SFPME) n'organisent pas d'enseignement et que leur objectif est purement économique : former de bons travailleurs dans des domaines porteurs.

Les critères de qualité propres à l'enseignement n'y sont donc pas rencontrés. Il s'agit de l'obligation de dispenser des cours généraux (français, math, histoire...) et le respect des missions prioritaires de l'enseignement – telles que définies dans le code de l'enseignement – que sont, notamment, la formation de citoyens responsables, critiques, autonomes et épanouis. De plus, aucun soutien supplémentaire ne sera apporté à ceux qui présentent le plus de difficultés. Cela reviendrait donc à « dégager » du système scolaire les élèves souhaitant s'orienter vers l'alternance.

De cela découle une autre problématique ; seul l'enseignement peut délivrer des CESS. Ce qui est logique puisque ce diplôme s'obtient à la réussite d'un parcours scolaire, impliquant le respect de référentiels, d'une formation obligatoire et bien définie des enseignants, de grilles horaires, etc. Il nous semble totalement contreproductif de permettre à des opérateurs de formation, totalement distincts de l'enseignement, de délivrer de telles certifications sans remplir l'ensemble des missions du service public de l'enseignement. Si cela venait à être le cas, nous demanderions quelques éclaircissements à propos de l'emploi du terme « excellence » ...

Nous nous opposerons toujours aux tentatives – et croyez-nous, il y en a – de tendre vers un tel système nuisible au bien commun. Le contraire serait indigne de notre organisation dont un des objectifs principaux est la défense des services publics.

INVESTIR DANS LE QUALIFIANT, UNE NÉCESSITÉ !

En conclusion, l'enseignement qualifiant est un chantier avec des enjeux importants, voire d'intérêt public, nécessitant :

- L'injection de moyens suffisants au bon accomplissement des missions inhérentes au service public d'enseignement.
- Le soutien des régions qui ne devraient pas investir uniquement dans l'IFAPME et le SFPME mais également dans l'enseignement qualifiant, car la plus-value sociétale et ses bienfaits sur l'emploi ne sont plus à démontrer.
- Le soutien de la part des entreprises qui devraient offrir des stages de qualité en assurant un véritable suivi de l'élève.
- La CGSP-Enseignement s'engage à lutter contre toute tentative d'instrumentalisation du service public à des fins de rentabilité.

" LES SERVICES PUBLICS SONT LE PREMIER REVENU DES TRAVAILLEURS. "



MARC GOBLET
ANCIEN PRÉSIDENT DE LA FGTB

CGSP CHRONICLE

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

C'est peut-être un peu plus compliqué que ça ? Scanne ce QR code





LE TÉLÉTRAVAIL STRUCTUREL POINTE LE BOUT DE SON NEZ

La pandémie du Coronavirus, et l'arrêté ministériel du 18 mars 2020, ont contraint bon nombre de travailleurs à changer leurs habitudes de travail du jour au lendemain, notamment en déplaçant leur lieu de travail à leur domicile, nous parlions alors de télétravail obligatoire.

Cette expérience partagée durant des mois, tant par les travailleurs que par les employeurs, a permis de lever le voile sur certaines appréhensions persistantes jusqu'ici, et s'avère finalement être devenu un nouveau mode d'organisation de plus en plus plébiscité par toutes les parties tendant vers la mise en place du télétravail structurel (par opposition au télétravail dit « occasionnel »).

Source de « flexibilité » pour les travailleurs, mais aussi source d'économie pour les patrons, ce nouveau mode de travail permet théoriquement de mieux articuler vie professionnelle et vie privée mais constitue également un nouvel enjeu socio-productif pour les entreprises.

Cependant, la mise en place du télétravail structurel ne s'improvise pas, celui-ci doit s'organiser et être négocié afin de baliser tous les éléments en jeu.

Le maintien d'une vie collective, le partage d'expérience et les besoins essentiels des travailleurs, en complément d'une approche centrée sur l'équilibre articulé entre vie professionnelle et vie privée, amène **GAZELCO** à la conclusion qu'il est opportun de mener une négociation collective et solidaire, car cette nouvelle organisation ne peut se faire au détriment des conditions de travail et ne peut exposer les salariés au risque d'isolement.

Depuis quelques mois maintenant, **GAZELCO** mène sur tous les fronts, les négociations en entreprise mais aussi au niveau sectoriel, dans le but de conclure des conventions collectives permettant de protéger les travailleurs dans cette forme de travail alternative au schéma classique dit « Fordiste », qui s'inscrit dans une société en transformation « numérique » grâce à la connectivité grandissante.

Ces négociations sur le télétravail structurel ne peuvent se faire que suivant certains principes élémentaires suivants :

- Conclusion d'une CCT sectorielle et d'un socle minimum pour les CCT d'entreprises dans toutes les sociétés du secteur, exclure accords individuels, « Chartes », « Policy » et ignominie de ce genre ;
- Application de la CCT 85 régissant le télétravail sur base volontaire par le biais d'un avenant au contrat, gardant à l'esprit que celui-ci ne peut occuper la totalité du temps de travail ;
- Respect de toutes les CCT sectorielles existantes ;
- Respect des règlements de travail ;
- Prise en charge des frais et des coûts découlant de ce travail à domicile en ce y compris le coût des connexions et communications, les frais d'installation et de fonctionnement des programmes informatiques avec un service d'appui technique ;
- Application de la loi du 3 juillet 1978 prévoyant l'obligation de l'employeur de s'assurer que ce travail s'accomplisse dans des conditions propices à son exécution du point de vue de la sécurité et la santé des travailleurs, avec la fourniture de tous les équipements et moyens matériels nécessaires au télétravail en ce y compris les frais liés à l'équipement ergonomique ;
- Intervention couvrant l'appauvrissement du travailleur subit dû à l'augmentation des frais liés à l'occupation de son domicile pour l'exécution de son travail (cf. Cour du Travail, Arrêt du 16/01/2007) ;
- Respect de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération ;
- Le télétravail ne peut servir de sanction ;
- Etc.

Malgré que certains employeurs en quête de redynamiser leur attractivité sur le marché de l'emploi, souhaitent conclure des CCT dans la hâte, **GAZELCO** se donne tous les moyens et le temps nécessaire à la conclusion d'accords collectifs de qualité.

Le télétravail ne peut s'instaurer de manière structurelle dans la vie des travailleurs que dans des conditions optimales et non au détriment de ceux-ci !

Romain WIJCKMANS
Secrétaire fédéral



CCT 2021-2022

Camarades,
Les nouvelles propositions de la CCT 2021-2022 que nous vous avons présentées ont été approuvées à l'unanimité en commission paritaire ce 17 juin 2021.
Vous trouverez ci-dessous les principaux éléments de cette nouvelle CCT.

POUVOIR D'ACHAT

Chèques repas	+ 55 € / an pour un temps plein (TP) La contribution personnelle est diminuée. bpost prend en charge -0,25 € pour le chèque de 8 € ou -0,12 € pour celui de 5 €
Chèque cadeaux	Passe de 35 à 40 €
Ecochèques	Passe de 240 à 250 €. (pas pour les mandataires)
BNR	Reconduction des négociations sur le montant en 2022.
Indemnité vélo	Une indemnité de 0,24 €/km accordée aux agents qui se rendent au travail à vélo. Mais aussi équipement de 50 sites en bornes de recharge.
Barème (auxiliaires)	L'indexation existante des DA est maintenue pour la durée de cette CCT.
Prime de fin d'année (statutaires et contractuels)	Prime de fin d'année en 2021 + 50 € brut et à nouveau + 50 € brut en 2022.
Prime RGPT	La prime augmente de 25 % Soit 200 € net/an pour les agents travaillant à TP et sur la route entre 5h24 et 7h/j
Alloc. d'exploitation	Augmentation de 50 % . Les agents qui travaillent TP recevront 160 € brut/an .
Alloc. absence d'accident	Majorée de 30 à 55 % en cas d'absence d'AT. Augmentation moyenne de 200 € brut/an .
Alloc. connaissance des produits	+4 % soit 115 € brut/an pour un TP.

BIEN-ÊTRE

Congé extra légal (Uniquement agents auxiliaires)	1 jour supplémentaire pour 1 agent travaillant à TP. 1 jour supplémentaire pour 1 agent comptant au min. 3 années de service.
Aménagement fin de carrière	Prolongation des conditions existantes.
Télétravail	Pour les agents qui font régulièrement du télétravail, un soutien est possible. (matériel à prix avantageux)
Charge de travail	Dans le contexte difficile lié à la crise sanitaire, l'entreprise réitère son engagement à mettre tout en œuvre pour limiter la surcharge de travail et pour permettre aux agents de prendre leur repos compensatoire.
Travail adapté	Groupe de travail mis en place en 2021. Le processus de travail adapté sera revu. Résultats suivis en commission paritaire et mise en place au 1er trimestre 2022.
Maladie grave	Assouplissement des conditions de reconnaissance : Soit , la maladie est reprise dans la liste des maladies graves Soit , autonomie fortement réduite. Cela mènera à une augmentation du nombre de cas reconnus.
Temps partiel médical	Les possibilités d'un retour progressif au travail sont élargies et adaptées.
Trajet de réintégration	Le poste sera rendu vacant, en cas d'incapacité médicale définitive.
Disponibilité	L'agent statutaire travaillant à temps partiel qui tombe en disponibilité, recevra un traitement d'attente de 75 % calculés sur des prestations à temps partiel sans que cela puisse avoir un impact au niveau du droit à la pension.
Assistance juridique	Amélioration de l'assistance juridique aux agents victimes d'agressions.

BPOST S'ENGAGE

Cleaning	bpost reste l'employeur du personnel Cleaning. Seule la gestion opérationnelle est sous-traitée à un partenaire externe. Nous continuons à suivre ce dossier.
Protection contre le licenciement	Sauf motif grave ou lié au comportement de l'agent, à son aptitude, à son niveau de performance, bpost s'engage à ne pas procéder à des licenciements secs jusqu'au 31/12/2022.
Investissements	L'entreprise s'engage à préserver au maximum et de manière durable, l'emploi du personnel actuel, dans les 5 CTI et investissement dans l'infrastructure des IMC, dans de nouveaux bureaux, et ce, dans toutes les régions.
Dialogue social intra-groupe	Un dialogue est engagé concernant des thèmes impactant les filiales de bpost (localisation des projets d'investissements- bien-être au travail- restructurations envisagées -...)
Dénomination DA	Proposition concernant le nom « agent auxiliaire » est attendue d'ici septembre 2021.

Nos délégués et le site CGSP poste sont à votre disposition pour de plus amples informations

<https://www.cgspposte.be>

Fraternellement,

Thierry Tasset
Secrétaire général a.i



SUR LE PONT !

La nouvelle rentrée scolaire 2021-2022 s'annonce toujours sous le signe de la pandémie du COVID.

Même si les choses s'améliorent doucement, cette crise n'est pas complètement derrière nous et nous devons y faire face pendant de longs mois encore.

Depuis plus d'un an et demi, tous les délégués et les secrétaires de la CGSP-TBM ont travaillé sans relâche pour garantir la santé et la sécurité de tous les collègues des TEC wallons. Leurs combats se font souvent dans l'ombre et nécessitent beaucoup d'énergie au quotidien pour défendre au mieux les conditions de travail de toutes les travailleuses et de tous les travailleurs.

Je tiens donc à souligner ici leur mérite et je les remercie au nom de tout le Secrétariat wallon pour l'immense travail qu'ils ont effectué et pour tout ce qu'il reste encore à faire durant cette période plus que problématique.

À la rentrée, le Comité de Concertation risque d'assouplir les mesures de prévention COVID, mais à l'heure où j'écris ces lignes, nous ne connaissons pas encore l'évolution de la situation. Il y a cependant une certitude : la CGSP-TBM restera plus vigilante que jamais afin que chacun puisse travailler dans les meilleures conditions pour sa santé et son bien-être. Nous y veillerons !

Comment parler de rentrée sans évoquer ces mois de vacances qui se sont transformés en mois de l'horreur et de la désolation.

Des inondations d'une ampleur jamais connue ont dévasté nos régions, ont détruit des maisons, des familles entières et ont fait de nombreuses victimes.

Dans ce malheur, un immense élan de solidarité s'est manifesté pour venir en aide à tous les sinistrés. Cela fait du bien de voir ces gestes de grande humanité et d'entraide fraternelle.

La CGSP-TBM s'est impliquée de son mieux afin de trouver des solutions avec la direction pour venir en aide aux collègues grandement sinistrés.

Nos propositions, ont été entendues et mises en œuvre par la Direction que nous tenons à remercier.

Nous souhaitons bon courage à tous nos collègues dans cette épreuve et sommes de tout cœur avec eux et leurs familles.

Ensemble on est plus forts

NAMUR-LUXEMBOURG

Comité des Pensionnés, Pré-pensionnés et Allocataires sociaux

Le Comité des Aînés se réunira le jeudi 16 septembre 2021 à 14h à la CGSP Namur, 41 rue de l'Armée Grouchy.

Patrick CROON, Secrétaire régional
Claude BURNAY, Président Allocataires sociaux

LIÈGE-VERVIERS

Chers Camarades,

Après une longue période d'arrêt due au COVID 19, la régionale de Liège reprend ses permanences pour les pensionnés. Celles-ci sont assurées par notre Président Gérard HALSBAND tous les mardis et jeudis matins de 9h à 12h.

Nous vous rappelons que pour tous les départs en prépension, le Camarade Georges Jacquemin vous conseille et vous accompagne dans toutes vos démarches administratives (Inscriptions FOREM, chômage, ...).

Pour tous renseignements :

TÉL : 04/221.95.30
Email : fabian.quintiens@cgsp.be

LES INONDATIONS EN EUROPE

Nous tenons à exprimer notre solidarité avec les personnes qui ont été affectées par les inondations en Europe. En Belgique plus particulièrement, second pays le plus touché en termes de victimes liées à cette catastrophe naturelle, où les tristes images d'un désastre ont rapidement été remplacées par des images et des actes de solidarité et d'entraide. Nous espérons que les personnes sinistrées,

notamment les personnes en attente d'être relogées, puissent rapidement retrouver un logement, et une vie décente, une vie « comme avant », même si – à l'image des habitations effondrées – il faudra du temps pour reconstruire, et surtout se reconstruire, face aux conséquences de cet événement d'une ampleur incommensurable.

PROXIMUS

APERÇU DES COMMISSIONS PARITAIRES D'AVRIL, MAI ET JUIN

Voici un bref résumé des derniers dossiers approuvés en Commission paritaire.

Plan de formation 2021

Une analyse complète des réalisations en termes de formation a été faite pour 2020, mais également l'objectif pour l'année 2021, dans lequel figurent les points suivants : une moyenne de 40 heures de formation par employé, augmenter la formation sur base volontaire, maintenir des compétences pertinentes pour l'avenir (en termes de culture d'entreprise mais aussi dans le domaine d'activité).

Bonus collectif, individuel et de vente pour l'année 2020

Conformément à la loi du 21 mars 1991, 5 % des bénéfices annuels, avant le prélèvement de l'impôt sur les sociétés, sont versés au personnel. Pour ce faire, le système d'avantages non récurrents liés aux résultats est utilisé jusqu'au plafond fixé par la loi.

Dispense de service pour la vaccination contre la COVID-19

L'accord offre une dispense de service pour les membres du personnel durant le temps de la vaccination, trajets inclus, avec une nuance pour les membres contractuels : la dispense vaut comme « petit chômage » tel que précisé dans la loi du 28/03/2021.

Modèle de compensation IT : Situations exceptionnelles

Le modèle de compensation IT, existant depuis plusieurs années déjà, qui vise à compenser l'impact sur le bonus de vente quand un programme ou logiciel est inaccessible/ indisponible. L'ajout des « situations exceptionnelles » permet de mieux quantifier la correction à apporter sur le bonus de vente des collaborateurs des call centers (DSC) et des shops (DIR).

Mérite 2021

Sur base du budget, la valorisation d'un point de mérite par bande de fonctions, et ce pour les fonctions éligibles, a fait l'objet d'un consensus entre l'entreprise et les organisations syndicales.

Mesures structurelles en cas de vague de chaleur pour les jointeurs, techniciens jointeurs et aides-jointeurs

Ce dossier permet au directeur du département d'Access Connectivity (ou « ACN ») d'autoriser les jointeurs concernés à commencer leur vacation dès 7h du matin, sur base volontaire, lorsqu'une vague de chaleur est annoncée. Cette mesure est positive pour les membres du personnel.

Adaptation du règlement relatif aux contributions financières pour la formation en dehors des heures de travail

Conformément aux engagements de formation de la CCT 2019-2020, ce nouveau règlement remplace l'Ordre de Service N° 7 (OS7).

Ce nouveau règlement permet davantage de flexibilité quant à la thématique de la formation en dehors des heures de travail, mais concerne aussi l'indemnisation (rapidité, montant remboursé au collaborateur, notamment en cas de réussite d'un examen).

En lien avec le premier dossier, ce message encourage la formation et envoie un signal véritablement positif en matière d'employabilité pour les travailleurs.

UN ÉTAT DES LIEUX DES DEUX DOSSIERS ÉVOQUÉS DANS LA TRIBUNE PRÉCÉDENTE

Dans la *Tribune* précédente, deux dossiers « en cours » avaient fait l'objet d'une brève description. Voici l'état des lieux de ceux-ci :

- Le premier, concernant la révision du système d'évaluation actuel, et par conséquent, la révision du système de rémunération, n'a pas atteint la Commission paritaire. En effet, même si l'implication des délégations de l'employeur et des organisations syndicales était bel et bien au rendez-vous, nous n'avons pas réussi à trouver un consensus.
- Le deuxième, concernant le changement du modèle organisationnel des activités de service à la clientèle, a été mis en pause. Les trois organisations syndicales se sont concertées afin de faire part à l'entreprise des points clés pour lesquels une solution doit être trouvée. En attendant, le pilote a été prolongé et s'est élargi, pour inclure la dernière segmentation de clients, ceci permettant d'avoir un pilote exhaustif pour chaque segment du service à la clientèle.

Nous nous retrouverons autour de la table des négociations au quatrième trimestre de cette année.

DE RETOUR DANS LES BÂTIMENTS POUR LE PERSONNEL ADMINISTRATIF

Le 14 juillet 2021, au sein du Groupe de Travail Bien-Être, l'entreprise a présenté aux organisations syndicales le plan « Back to Office » qui consiste à revenir travailler dans les bâtiments.

Au-delà de la flexibilité indéniable du travail à domicile - qui a été la norme pendant le confinement - et qui restera ancré dans les habitudes des travailleurs, la présentation contenait un outil de réservation qui n'a théoriquement plus de raison d'être, et qui pourrait dans l'absolu avoir un impact sur l'employabilité.

Pour la CGSP Télécom-Aviation, ce plan devrait faire l'objet d'une négociation préalable, avant de toute discussion de l'aspect du bien-être.

Réserver sa place pour venir travailler dans les bâtiments a été nécessaire pour garantir les 20 % d'occupation maximale des bâtiments et pour le « contact tracing » : c'était nécessaire à cette période, et c'est la raison d'être historique de l'outil de réservation.

Cependant, le plan « Back to Office » se réfère à un retour à la normale (et donc à l'application de la convention de télétravail).

Nous nous étonnons donc de constater qu'il est toujours nécessaire de réserver sa place dans son bâtiment via un

outil de réservation.

Ledit outil de réservation ne fait pas partie des conventions signées à l'époque, et sa continuité, illégitime selon nous, laisse la porte ouverte à trop de questionnements.

Cet outil, lié à notre calendrier électronique professionnel, nous ferait apparaître « au bureau » lorsqu'on y réserve sa place : ce serait une bonne idée à négocier avec les organisations syndicales, cependant, faire figurer un élément d'une telle importance au sein d'une instance de bien-être est-il approprié ?

Quelles seraient les autres données qui seraient traitées, collectées, enregistrées par cet outil ?

Un travailleur a-t-il le droit de demander l'effacement numérique dans cet outil ?

Que se passe-t-il si un travailleur se rend dans son bâtiment sans avoir préalablement réservé ?

Auparavant, il était d'usage que le collaborateur enregistre son jour de télétravail dans son calendrier électronique et y invite son responsable hiérarchique. (art. 8, §1)

Ce n'est que si ce jour était accepté par le responsable hiérarchique que le collaborateur pouvait introduire son temps de télétravail dans le logiciel prévu à cet effet. (art. 9, §2)

Nous dirigeons-nous vers une dérogation de l'accord de principe du supérieur hiérarchique prévu à l'article 8 ?

Pour rappel, il est prévu un maximum de 60 % du temps de travail en télétravail.

Pour un chef d'équipe, cela génère beaucoup de travail administratif d'accepter ces demandes de jours (voire d'heures) de télétravail... remplacer cette tâche par un outil allégerait le travail administratif pour de nombreux chefs d'équipes, cependant, quel serait l'impact sur l'employabilité des chefs d'équipes ? Ou même, sur certains domaines d'activités ayant un lien direct avec les bâtiments (Group Internal Services) ?

Car en effet, complexifier la procédure pour se rendre au bureau, et à l'inverse, simplifier la procédure pour faire du télétravail, envoie un message clair aux membres du personnel éligible au télétravail.

L'employabilité est et reste un domaine de négociation. Et la présentation « Back to Office » touche selon nous à l'employabilité, ainsi qu'à la réglementation sur le travail à domicile, raisons pour lesquelles certains aspects méritent d'être discutés/négociés.

Valentin Colameo

IBPT

REMPACEMENT DES ORDRES DE SERVICES PAR UN RÈGLEMENT DE TRAVAIL

Une réunion du Comité de Secteur VIII s'est tenue le 19 avril 2021. Le règlement général de travail de l'Institut belge des services postaux et des télécommunications était l'unique point à l'ordre du jour. Ce règlement figurait sur l'intranet de l'IBPT depuis le 22 mars 2021.

Grâce à la vigilance de notre comité, nous avons pu lever une inquiétude concernant un article de ce règlement de travail. Article faisant référence à tous les frais occasionnés par le télétravail et à la couverture de ceux-ci par le paquet télécom déjà en vigueur à l'IBPT (cf. OS 2014/03) : cela aurait

pu avoir des conséquences néfastes en matière d'intervention financière pour le télétravail, mais aussi, pour les travailleurs non-actifs, qui auraient pu perdre l'intervention financière (ou ceux n'ayant pas ou plus droit au télétravail). Heureusement, cette ambiguïté a immédiatement été levée par le service du personnel.

De plus, comme nous soulevions l'impact financier du télétravail, nous avons reçu la bonne nouvelle qu'une analyse du coût du télétravail est menée au sein de l'institut, et qu'elle serait prochainement soumise au Conseil, en vue d'être négociée au sein d'un Comité de Concertation.

La CGSP Télécom-Aviation, ainsi que les autres organisations syndicales, ont signé le protocole d'accord du règlement de travail de l'IBPT. L'entrée en application du règlement de travail a eu lieu le lundi 3 mai 2021.

Entre-temps, nous avons été invités à participer au Comité de Concertation, qui se tiendra le 22 septembre. Nous ne manquerons pas de demander les résultats de l'analyse du coût du télétravail.

Valentin Colameo

BAC

BRUSSELS AIRPORT COMPANY : L'ÉROSION DE LA CONCERTATION SOCIALE

Malgré les signaux clairs envoyés par les partenaires sociaux à l'égard de l'employeur concernant les différents dossiers, nous avons malheureusement dû constater, cette fois encore, que l'employeur fait la sourde oreille quand il s'agit des demandes des travailleurs et de leurs représentants syndicaux. Voici un aperçu de quelques points épineux :

- **Charge de travail**

La charge de travail est disproportionnée dans tous les services pour l'instant. BAC souligne qu'il faut agir avec la plus grande prudence lorsqu'il s'agit d'augmenter les effectifs, car les réservations diminuent à l'automne. Le Covid a profondément modifié la façon dont travaillent ces services et les exceptions sont plutôt devenues la règle désormais. Les collègues opérationnels sont durement touchés par ces innombrables exceptions. Nous nous demandons dès lors si la direction se rend bien compte de ce qui est nécessaire pour mener à bien la relance opérationnelle.

- **SEC**

Suite à l'incident lors de la fouille du 8 août où nos collègues ont été agressés, les organisations syndicales ont décidé de mettre ce point à l'ordre du jour. Malgré l'urgence de la situation, la direction a décidé de n'aborder ce point qu'au moment des divers. Lors du CPPT en question, d'aucuns ont accordé plus d'attention aux enquêtes qu'au bien-être réel de nos travailleurs. La direction refuse maintenant depuis un certain temps, à savoir octobre 2019, de prévoir les moyens de protection nécessaires alors que les organisations syndicales n'ont pas laissé passer la moindre occasion de revenir avec ce point. Voilà encore le signe d'un manque de respect total pour les travailleurs.

- **AMC Journey**

Les organisations syndicales ont donné un signal clair et ont demandé à la direction de se remettre à la tâche étant donné que, malgré nos avertissements répétés, nous avons dû constater que la communication vis-à-vis des travail-

leurs laissait à désirer. En tant qu'organisation syndicale, nous ne comprenons que trop bien que les travailleurs demandent plus de clarté ainsi qu'une confirmation de leur rôle et de leur place dans cette future organisation. En effet, il est impensable qu'un poste soit proposé aux travailleurs alors qu'il manque la description de fonction, leur place dans l'organigramme ou encore des indications claires concernant leur supérieur hiérarchique. Ceci est intolérable.

- **FES one man show**

Chez FES, il devient également difficile d'apaiser les tensions depuis un certain temps. D'aucuns accordent davantage d'importance aux décorations (grades) qu'aux conditions de travail et aux nombreux avis officiels remis dans les organes de concertation (notamment Weeze). La mentalité qui y règne, « diviser pour mieux régner », a porté un coup fatal à la motivation et à la confiance des travailleurs.

- **Télétravail**

Depuis un an et demi, les travailleurs ont démontré que le télétravail fonctionnait, tout le monde s'est adapté à cette situation difficile et a contribué à soutenir l'entreprise. La moindre des choses que nous puissions attendre de l'employeur est que les efforts et la flexibilité des travailleurs soient récompensés en leur laissant plus de choix au niveau de leur lieu de travail et qu'ils puissent ainsi trouver un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Si BAC faisait confiance à ses propres travailleurs, tout le monde en sortirait gagnant. Hélas, la direction refuse d'accéder à la demande des travailleurs en vue d'instaurer le télétravail structurel jusqu'à 3 jours par semaine.

- **Postes vacants à combler**

À l'heure actuelle, 65 postes sont désormais vacants et ce chiffre va encore augmenter prochainement. Hélas, ceux-ci sont comblés bien trop lentement, pour différentes raisons.

D'une part, il semblerait que BAC cherche la perle rare pour chaque fonction et, d'autre part, les conditions de travail sont loin d'être conformes au marché (télétravail, rémunération, avantages extralégaux, ...) et l'entreprise se retrouve finalement obligée de recourir à des externes. Parallèlement à cela, les candidatures en interne se déroulent très difficilement. Dans le même temps, les travailleurs croulent sous la charge de travail car celle-ci n'a pas changé depuis la période qui a précédé la crise sanitaire alors que de nombreux collègues ont quant à eux quitté le navire. BAC manque encore à son devoir et ne parvient pas à garder ses travailleurs.

• CCT 2020

À la fin de l'année dernière, il a été demandé aux partenaires sociaux autour de la table d'examiner comment les travailleurs pouvaient donner une bouffée d'oxygène à l'entreprise et lui permettre de traverser cette période difficile. Le personnel a subi de larges pertes financières en sachant que cette CCT allait être renégociée dès que la situation le permettrait. Entre-temps, force est de constater que des petites fêtes ont quant à elles été organisées, que de nombreux externes reviennent sur le lieu de travail, que des formations au prix exorbitant ne soulèvent pas de question... Pour certains, l'argent n'est pas un problème, alors que les simples travailleurs se serrent la ceinture depuis un an et demi.

SKEYES

RÉVISION DU PLAN STRATÉGIQUE POUR LA 3^E PÉRIODE DE RÉFÉRENCE (« RP3 »)

En 2019, Skeyes avait élaboré un plan stratégique pour la troisième période de référence, qui couvre 2020 à 2024. Cependant, ce plan stratégique a été complètement bouleversé par la crise sanitaire, crise qui a entraîné une diminution du trafic aérien, et donc une diminution des revenus pour le Prestataire de services de la navigation aérienne (aussi appelé « ANSP », et dans ce cas-ci, Skeyes).

Un autre facteur qui nécessitait une adaptation de ce plan était l'accélération du « ciel unique européen 2+ » (ou SES2+ pour « Single European Sky 2+ »), une proposition pour le SES2+, une régulation européenne pour le SES2, qui vise à améliorer les Prestataires de services de la navigation aérienne en Europe pour solutionner la fragmentation du ciel, améliorer son coût et son efficacité, diminuer les émissions de CO₂, etc.

La révision du Plan Stratégique RP3 a été commentée et validée par les organisations syndicales.

Paiement de l'avantage non-récurrent lié aux résultats, à concurrence de 100 %

L'atteinte du résultat, aussi appelé le « KPI » (pour « key

• Évaluations des employés

Les employés ne savent toujours pas si un budget correct sera effectivement prévu afin de les récompenser pour les prestations fournies. BAC indique que cela sera décidé après les discussions budgétaires.

Malheureusement, la direction de BAC montre que le dialogue social au sein de notre entreprise se limite à compter le nombre de réunions pour satisfaire aux obligations légales, sans tenir compte du véritable message des partenaires sociaux. BAC voit de plus en plus le dialogue social comme un monologue de la direction vis-à-vis des partenaires sociaux, où une vraie « concertation » fait dès lors défaut. Ce n'est là qu'un petit numéro qui se fait aux dépens des travailleurs alors que les signaux sont on ne peut plus clairs (départs, absences pour maladie, postes qui peinent à être comblés, ...)

Tous ces points démontrent que le ManCom (Management Committee) est bien trop éloigné de la réalité des travailleurs et qu'en faisant fi des avis des organisations syndicales, il ignore complètement les demandes des travailleurs.

Annuska Keersebilck

performance indicator») était le nombre de kg de déchets par personne sur site et par jour travaillé.

Une réduction de 6 % ou plus, comparé à la même période temporelle de l'année précédente, se traduisait par l'atteinte à 100 % des résultats (et donc, le paiement à concurrence de 100 %).

Le paiement a eu lieu fin mai 2021.

Négociations sociales : Après la pluie, le beau temps

Pour rappel, un préavis de grève avait été déposé le 15 septembre 2020 afin de solutionner l'absence d'une véritable concertation sociale entre l'entreprise et les organisations syndicales.

Lors de la réunion de conciliation du 22 juin, ce préavis a enfin été suspendu, avec également d'autres engagements dans l'accord qui a été conclu : un dialogue respectueux, des dossiers envoyés à l'avance, un calendrier reprenant les sujets à négocier ainsi qu'une période précise pour en discuter.

Valentin Colameo

JUSTICE SOCIALE
 TOLERANCE
 LIBERTE DE PENSEE
 DIGNITE HUMAINE
 PLURALISME
 DEMOCRATIE
 ESPRIT CRITIQUE
 EMANCIPATION

JUSTICE SOCIALE
TOLERANCE
LIBERTE DE PENSEE
DIGNITE HUMAINE

LIBERTE DE PENSEE
DIGNITE HUMAINE

PLURALISME
DEMOCRATIE
ESPRIT CRITIQUE
EMANCIPATION

ESPRIT CRITIQUE
EMANCIPATION

JUSTICE SOCIALE
 TOLERANCE
 LIBERTE DE PENSEE
 DIGNITE HUMAINE
 PLURALISME
 DEMOCRATIE
 ESPRIT CRITIQUE
 EMANCIPATION

JUSTICE SOCIALE
TOLERANCE
LIBERTE DE PENSEE
DIGNITE HUMAINE

LIBERTE DE PENSEE
DIGNITE HUMAINE

PLURALISME
DEMOCRATIE
ESPRIT CRITIQUE
EMANCIPATION

ESPRIT CRITIQUE
EMANCIPATION

JUSTICE SOCIALE
 TOLERANCE
 LIBERTE DE PENSEE
 DIGNITE HUMAINE
 PLURALISME
 DEMOCRATIE
 ESPRIT CRITIQUE
 EMANCIPATION

JUSTICE SOCIALE
TOLERANCE
LIBERTE DE PENSEE
DIGNITE HUMAINE

LIBERTE DE PENSEE
DIGNITE HUMAINE

PLURALISME
DEMOCRATIE
ESPRIT CRITIQUE
EMANCIPATION

ESPRIT CRITIQUE
EMANCIPATION

JUSTICE SOCIALE
 TOLERANCE
 LIBERTE DE PENSEE
 DIGNITE HUMAINE
 PLURALISME
 DEMOCRATIE
 ESPRIT CRITIQUE
 EMANCIPATION

JUSTICE SOCIALE
TOLERANCE
LIBERTE DE PENSEE
DIGNITE HUMAINE

LIBERTE DE PENSEE
DIGNITE HUMAINE

PLURALISME
DEMOCRATIE
ESPRIT CRITIQUE
EMANCIPATION

ESPRIT CRITIQUE
EMANCIPATION

JUSTICE SOCIALE
 TOLERANCE
 LIBERTE DE PENSEE
 DIGNITE HUMAINE
 PLURALISME
 DEMOCRATIE
 ESPRIT CRITIQUE
 EMANCIPATION

JUSTICE SOCIALE
TOLERANCE
LIBERTE DE PENSEE
DIGNITE HUMAINE

LIBERTE DE PENSEE
DIGNITE HUMAINE

PLURALISME
DEMOCRATIE
ESPRIT CRITIQUE
EMANCIPATION

ESPRIT CRITIQUE
EMANCIPATION



L'ENSEIGNEMENT OFFICIEL :
L'ÉCOLE DE LA RÉUSSITE

