

TRIBUNE



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

MAI 2018

CGSP

FGTB Services Publics

Ensemble, on est plus forts



SECTEURS P. 17 à 39

ACTUALITÉS P. 40

1^{ER} MAI

SOLIDARITÉ SANS FRONTIÈRES



ÉDITO P. 3
On a toujours
raison de lutter



DOSSIER P. 4
Réforme des pensions du
secteur public



NOTRE HISTOIRE P. 7
Le 1^{er} mai n'appartient
qu'aux travailleurs

SOMMAIRE ■■■

- 3 ÉDITO**
On a toujours raison de lutter
- 4 DOSSIER**
Réforme des pensions du secteur public
- 7 NOTRE HISTOIRE**
Le 1^{er} mai n'appartient qu'aux travailleurs
- 9 MOTION DE SOLIDARITÉ**
Soutien de la CGSP aux syndicats français
- 10 DU NEUF À L'IRW**
Le service communication est né !
- 11 GRÈVE DU 27 FÉVRIER 2018**
Toute la CGSP était en grève le 27 février !
- 12 POLITIQUE EUROPÉENNE**
La recette anti-austérité du redressement portugais
- 14 DROITS DES FEMMES**
8 mars, Journée internationale pour les droits des femmes
- 16 IRB**
Le 1^{er} mai nous courons pour vos pensions !
- 17 ADMI / www.cgsp-admi.be**
17 / ADMI mot : le billet du secteur Admi
- 21 AMIO / www.cgsp-amio.be ou www.cgsp-ministeres.be**
21 / Situation au sein des prisons
21 / Transfert vers le DAB
22 / Secteur XVII – Bilan Culture, Sports, AGE
- 25 CHEMINOTS / Site : www.cgsp-cheminots.be**
25 / Sous-commission paritaire nationale
26 / Commission paritaire nationale
26 / Formation syndicale « Nouveaux délégués »
27 / Pensionnés et prépensionnés Cheminots Mons
- 28 ENSEIGNEMENT / www.cgsp-enseignement.be**
28 / Y a-t-il un pilote dans l'avion ?
29 / FIE, le bout du premier tunnel...
30 / Un décret financement des Hautes Écoles pour les nuls...
31 / Puéricultrices : une augmentation de plus de 650 postes au total
- 32 GAZELCO / www.cgsp-gazelco.be**
32 / Programmation sociale 2017-2018
- 33 POSTE / www.cgspposte.be**
33 / Facteurs en Europe
- 35 TBM**
35 / Remerciements aux grévistes
35 / Travailler plus longtemps pour moins de pension ?
- 36 TÉLÉCOM AVIATION**
36 / Proximus – La responsabilité sociétale (des entreprises)
38 / Belgocontrol – Conditions de travail ATS/suite
- 40 ACTUALITÉS**
- Permanences fiscales
- Namur : festivités du 1^{er} mai



REJOIGNEZ-NOUS SUR :
www.irwcgsp.be



ON A TOUJOURS RAISON DE LUTTER

« Celui qui vient au monde pour ne rien troubler ne mérite ni égard ni patience ». Par ces mots, le poète et résistant René Char, nous invite à l'action. Que notre vie ne vaudrait d'être vécue que si nous posons des actes...



Or, aujourd'hui certains tentent de nous formater, nous uniformiser, nous fondre dans un moule. Aujourd'hui, la contestation est suspecte, la colère à réprimer, la tendresse à cacher, l'esprit critique à bannir...

Mais, à qui profite ce nivellement par le bas de la pensée critique, de la capacité à être en colère, de notre faculté à faire preuve de solidarité ?

Car, si nos sentiments deviennent honteux, si notre comportement est formaté, nous perdons toute capacité d'indignation, toute envie d'agir et de lutter.

En effet, nos luttes ne sont que l'expression de la façon dont nous concevons le monde, de notre conception de l'égalité et de la solidarité, de notre rejet de l'égoïsme mais aussi de l'amour que nous portons à d'autres que nous.

Nos combats ne sont donc jamais des combats égoïstes de soi-disant « privilégiés » comme on l'entend trop souvent. Mais au contraire, ils sont tous l'expression d'un projet de société altruiste fondé sur la pratique effective de la solidarité au profit de l'égalité.

Lutte contre les projets du gouvernement, marche contre le racisme, soutien au migrant, lutte contre la remise en cause de l'avortement en Pologne, combat des Cheminots en France... Tous traduisent la volonté de lutter pour sauvegarder nos droits les plus fondamentaux.

C'est ainsi que le 27 février, la CGSP, seule mais unie, a, une nouvelle fois, fait la preuve que la résignation ne sera jamais une option. Une nouvelle fois, par une journée de grève fédérale, elle a fait savoir au ministre Bacquelaine son opposition aux mesures de détricotage des pensions des travailleurs des services publics. Certes, le Ministre continue à ne rien entendre, ne rien voir et ne rien dire (d'intelligent). Face à ce mutisme, nous continuons à suivre le dossier de très près et restons mobilisés et mobilisables.

En cette veille de Premier mai, commémoration des luttes ouvrières, osons réaffirmer que notre force nous la tenons du collectif auquel nous appartenons, osons lever le poing, non par tradition ou conformisme, mais pour dire notre indignation et notre colère.

On aura toujours raison de lutter. Sans les luttes sociales et solidaires, il n'y aurait pas de sécurité sociale, pas de services publics. L'exemple plus récent du Portugal et sa remise en cause des politiques d'austérité en apporte une nouvelle preuve.

Voilà pourquoi nous sommes de ceux qui avons fait le choix d'agir et ceux qui ne voudront rien troubler n'auront donc ni nos égards ni notre patience !

Patrick Lebrun
Secrétaire général de l'IRW-CGSP

Laurent Pirnay
Secrétaire général adjoint de l'IRW-CGSP

RÉFORME DES PENSIONS DU SECTEUR PUBLIC

Avant-projet de loi relatif à la reconnaissance de la pénibilité

1

NOTIONS-CLÉS

Remarque préliminaire : *l'avant-projet ne vise que le personnel statutaire ou assimilé.*

Critères de pénibilité et fonctions pénibles

L'avant-projet reprend les 4 critères de pénibilité repris par le Comité national des pensions (CNP) dans son rapport du 12/09/2016.

Selon l'article 3 de cet avant-projet : « *La fonction d'un membre du personnel peut faire l'objet d'une reconnaissance de pénibilité lorsqu'il est établi de façon objective, mesurable, contrôlable et enregistrable qu'elle comporte un ou plusieurs des éléments de pénibilité suivants* » :

1. Pénibilité des circonstances de travail en raison de contraintes physiques liées à l'environnement de travail ou en raison de charges physiques ;
2. Pénibilité de l'organisation du travail ;
3. Pénibilité en raison des risques de sécurité élevés ;
4. Pénibilité de nature mentale ou émotionnelle (ce critère ne peut être octroyé seul).

Sur base de ces critères, le ministre qui a les pensions du secteur public dans ses attributions soumettra à la négociation au sein du Comité A, une liste des fonctions pénibles (ainsi que le nombre de critères retenus). Cette liste prendra la forme d'un Arrêté royal délibéré en Conseil des ministres.

La liste est révisable tous les 5 ans. Cette révision doit cependant tenir compte des moyens financiers disponibles et tenir compte des mesures prises pour réduire les éléments de pénibilité.



Les services pris en compte

Il s'agit selon le texte des « services **effectivement** prestés à partir du 1^{er} janvier 2020 » ou moyennant le respect de certaines conditions de services effectivement prestés avant le 1^{er} janvier 2020 (voir ci-dessous).

Il faut en plus que ces services aient été prestés pendant au moins 5 ou 10 ans de manière continue ou non (délai d'exposition).

Coefficients de pénibilité

C'est sur base de ce coefficient (et à la condition d'avoir respecté la durée d'exposition de 5 ou 10 ans) que les services effectivement prestés dans une fonction pénible seront multipliés pour voir si l'agent répond à la condition de carrière pour un départ anticipé.

Il existe trois coefficients de pénibilité, selon le nombre de critères retenus :

- le coefficient est égal à 1,05 lorsque la fonction ne comporte qu'un des critères de pénibilité à l'exclusion du critère de pénibilité de nature mentale ou émotionnelle ;
- le coefficient est égal à 1,10 lorsque la fonction comporte deux des critères de pénibilité ;
- le coefficient est égal à 1,15 lorsque la fonction comporte au moins trois des critères de pénibilité.

Ces coefficients s'appliquent à partir du 1^{er} janvier 2020.

Services (effectifs) accomplis avant le 1^{er} janvier 2020

Il faut faire une distinction selon que l'agent bénéficiait d'un tantième préférentiel ou pas.

S'il bénéficiait déjà d'un tantième préférentiel, ces services pourront être pris en compte à condition :

- que ces services aient été prestés dans la même fonction que celle pour laquelle le membre du personnel bénéficie de la reconnaissance de pénibilité de sa fonction ;
- que ces services précèdent **immédiatement** ceux pour lesquels le membre du personnel bénéficie à partir du 1^{er} janvier 2020 d'une reconnaissance de pénibilité de sa fonction.

Dans ce cas, il pourra, selon le tantième qui lui était applicable, bénéficier d'un coefficient de pénibilité égal à :

- 1,05 si son tantième était de 1/55^e ;
 - 1,10 si son tantième était égal de 1/50^e ou plus favorable
- si les services prestés l'ont été dans un régime avec un tantième 1/60^e** (sans tantièmes préférentiels), ils seront mul-



tipliés par le coefficient 1,05 « à condition que ces services aient été prestés dans la **même fonction** que celle pour laquelle le membre du personnel bénéficie de la reconnaissance de pénibilité de sa fonction et que ces services précèdent **immédiatement** ceux pour lesquels le membre du personnel bénéficie à partir du 1^{er} janvier 2020 d'une reconnaissance de pénibilité de sa fonction et **à concurrence d'un maximum de cinq à dix années de services effectivement prestés** ».

Coefficients de pénibilité pour les personnes avec un handicap.

Une fonction peut également bénéficier d'une reconnaissance de pénibilité lorsqu'elle est exercée par un membre du personnel souffrant d'un handicap.

Pour les personnes dont le degré d'autonomie est fixé à 15 ou 16 points (catégorie 4), les 5 ou 10 années effectives prestées immédiatement avant le 1^{er} janvier 2020 seront multipliées par un coefficient de 1,05 (soit un maximum de 3 mois d'avantage).

Si le degré d'autonomie est fixé à 17 points au moins, le coefficient applicable est porté à 1,10.

2

CONSEQUENCES DE LA RECONNAISSANCE DE PÉNIBILITÉ SUR L'OUVERTURE DU DROIT À LA PENSION (ANTICIPÉE)

« La reconnaissance de la pénibilité d'une fonction doit pouvoir permettre au fonctionnaire qui a exercé cette fonction, dans le respect d'une fenêtre de temps qui est définie par les conditions d'accès à la pension anticipée et l'âge légal de la pension, de pouvoir, s'il le souhaite, **partir plus tôt à la pension** (conséquences de la reconnaissance de la pénibilité sur l'ouverture du droit à la pension) ».

Le coefficient de pénibilité, **calculé sur les prestations effectives**, sera pris en compte pour le calcul de la condition de carrière en vue de déterminer le moment où l'agent pourra partir à la pension anticipée.

Cependant, la condition d'âge (seconde condition en vue de déterminer le moment du départ anticipé à la pension) reste, d'application (pour un départ anticipé, il faut avoir 63 ans et 42 ans de carrière, ou 62 ou 61 ans et 43 ans de carrière, ou encore 60 ans et 44 ans de carrière. En d'autres termes un agent ne pourra **jamais partir à la pension anticipée avant 60 ans**).

3

CONSEQUENCES DE LA RECONNAISSANCE DE PÉNIBILITÉ SUR LE CALCUL DE LA PENSION

« La reconnaissance de la pénibilité d'une fonction doit pouvoir permettre au fonctionnaire qui a exercé cette fonction, (...), s'il ne veut pas partir plus tôt à la pension, de bénéficier d'une amélioration du montant de la pension, c'est-à-dire d'un **bonus pénibilité** ».

Ce bonus « pénibilité » correspond aux dépenses de pension couvrant la période prestée par le fonctionnaire se situant entre la date « P pénibilité » (c.-à-d. la date à laquelle, compte tenu de l'impact du coefficient de pénibilité, l'agent pourra partir à la pension anticipée) et la date « P » (c.-à-d. la date à partir de laquelle sans tenir compte de ce coefficient de pénibilité, l'agent pourra partir à la pension anticipée), converties en rente annuelle payable à partir de la date de prise de cours effective de la pension de retraite.

La conversion en rente annuelle s'opère par application d'un coefficient de conversion (fixé par AR) qui tient compte de l'espérance de vie du fonctionnaire au moment de la prise de cours effective de la pension de retraite.

Ce bonus est intégré à la pension et entre en ligne de compte pour le calcul du maximum relatif (75 %).

4

SUPPRESSION DES COEFFICIENTS D'AUGMENTATION ET DES TANTIÈMES PRÉFÉRENTIELS

Suppression des coefficients d'augmentation

À partir du 1^{er} janvier 2020, les coefficients d'augmentation disparaissent.

Suppression des tantièmes préférentiels

À partir du 1^{er} janvier 2020, les tantièmes préférentiels disparaissent. Seul le tantième 1/60^e reste d'application pour l'ensemble des fonctionnaires sauf pour les éventuels tantièmes plus favorables que le tantième 1/48^e rattachés à ces services, qui sont remplacés par le tantième 1/48^e sauf si l'intéressé avait au 1^{er} janvier 2012 atteint ou dépassé l'âge de 55 ans.

Suppression des régimes préférentiels des militaires et du personnel roulant de la SNCB

Des dispositions spécifiques à certaines catégories de personnel de la SNCB et de l'armée sont prévues.

NOTRE AVIS

Nous avons étudié les conséquences des propositions du ministre sur la carrière de nos affiliés et ...

Nous ne pouvons que constater que cette **proposition de loi ne concerne que les statutaires**. Quand aurons-nous une solution pour les contractuels de la fonction publique ?

Le fait que la pénibilité n'aie pas **d'effet immédiat sur le montant de la pension**, mais bien par un bonus pénibilité, en fait un système inégalitaire qui provoque des discriminations liées à l'âge auquel l'agent a été recruté, permettant à certains de percevoir à terme une pension plus élevée que leurs collègues à carrière identique ou même en ayant une carrière plus courte.

Pour les agents qui bénéficiaient de tantièmes préférentiels, **ce sera à terme d'office une perte financière**. Ils auront le choix de partir anticipativement à la pension mais avec un montant moindre - dans certains cas plus de dix pourcents de différence - ou travailler plus longtemps dans une fonction pénible pour espérer arriver à percevoir une pension complète.

Actuellement, les agents bénéficiant de tantièmes préférentiels - reconnaissance de la pénibilité de leur métier - pouvaient partir à la pension à 60 ans avec une pension complète.

Le ministre propose de gommer, pour les agents bénéficiant de tantièmes préférentiels et dont le métier ne serait pas reconnu pénible, les droits acquis en matière de calcul de la carrière. **C'est un vol manifeste !**

Pourtant, pour les agents dont le métier sera reconnu pénible, alors qu'ils n'avaient pas de tantièmes préférentiels, n'est pas prise en compte l'intégralité de la carrière déjà effectuée, seulement un bonus maximum calculé sur 5 ou 10 années.

Ce qui est surtout important, alors que d'aucuns pourraient croire partir quatre ans plus tôt à la pension, c'est de comprendre que les conditions pour pouvoir prétendre à ce départ sont telles **que bien peu d'entre vous en bénéficieront**.

Pour synthétiser cette argumentation, il suffit de vous référer à l'octroi d'un coefficient de pénibilité pour les personnes handicapées. Cette disposition résume à elle seule le plan du ministre.

Il fait croire que le bonheur est à portée de la main mais en réalité il reprend bien vite de la main gauche ce qu'il donne de la main droite.

Ainsi, pour les personnes handicapées, il propose un coefficient de pénibilité de 1,05 pour un handicapé de niveau 4 au travail. J'ai une connaissance dont le fils est handicapé de niveau 4, il est autiste profond, porte des langes et ne peut se déplacer seul... bien peu de handicapés de niveau 4 sont au travail.

D'autant plus qu'ils devront satisfaire aux mêmes conditions de carrière que les valides ; à savoir 44 années de carrière pénibilité pour pouvoir partir à 60 ans !

Les prestations à prendre en compte pour le calcul de votre carrière « pénibilité » seront définies par Arrêté royal. **Serait-ce une première conséquence de notre action du 27/02/2018 ?**

Précédemment le ministre ne voulait prendre en compte que les services effectivement prestés, excluant notamment les périodes couvertes pour accident du travail, maladies graves, repos d'accouchement...

Qui d'entre nous aurait pu prétendre à 40 années de services effectifs à 60 ans, sans avoir raté un seul jour ? ... Bien peu !

Divers documents reprenant toute notre argumentation ont été adressés à tous les secteurs de la CGSP. Vous pourrez ainsi en prendre connaissance et vous faire une idée de l'éventuel impact de la pénibilité.

N'hésitez pas à questionner votre secteur !

Pour la CGSP, il est clair que ce projet est insatisfaisant et prive nos affiliés d'une vraie reconnaissance de la pénibilité. Les négociations seront difficiles.

Le ministre espère terminer les négociations sur la liste des métiers reconnus pour la fin juin, tout cela dans une enveloppe budgétaire fermée.

La seule façon de reconnaître un métier pénible sera d'en exclure un autre ou de réduire le nombre de coefficients octroyés afin de réduire l'impact budgétaire. Aucune approche rationnelle ! Seul l'aspect budgétaire compte.

Nous apprenons que les négociations seront menées de pair dans le secteur privé. Connaissant l'opposition du monde patronal aux propositions du ministre, de quoi demain sera-t-il fait ?

La CGSP a déjà fait part de ses remarques au monde politique. Espérons qu'il se ressaisisse !

NOTRE HISTOIRE ■■■

LE 1^{ER} MAI N'APPARTIENT QU'AUX TRAVAILLEURS

À Marie Blondeau, 18 ans, Fourmies

Le Premier mai c'est la fête des travailleurs et non du travail. C'est une journée de revendications et de solidarité internationale voulue dès le départ comme journée de grève en vue d'obtenir la réduction du temps de travail à une journée de huit heures.

L'histoire du 1^{er} mai débute au XIX^e siècle, à un moment où la classe ouvrière commence à s'organiser pour sortir de la misère et de la précarité de ses conditions impitoyables de travail.

UNE DATE SYMBOLIQUE

La date du 1^{er} mai n'a pas été choisie au hasard. L'histoire commence aux États-Unis. Lors de leur congrès de 1884, les syndicats américains veulent imposer aux patrons une limitation de la journée de travail à 8 heures, alors qu'il n'était pas rare que les travailleurs de l'époque prestent près du double ! Ils choisissent la date du 1^{er} mai car elle correspond au moving day, c'est-à-dire le début de l'année comptable et du renouvellement (ou non) des contrats et des loyers. De nombreuses manifestations et grèves ont lieu partout en Amérique. Celle du 1^{er} mai 1886 est suivie par plus d'un million d'ouvriers. À Chicago, le 3 mai, des briseurs de grève tuent 4 ouvriers. Une marche de protestation est organisée le lendemain et, en soirée, au moment où les ouvriers commencent à se disperser dans Haymarket square, la police charge les manifestants. Une bombe explose. Un policier est tué et dans le chaos qui s'ensuit, sept autres mourront ainsi que plusieurs ouvriers. Trois syndicalistes anarchistes sont jugés et condamnés à la prison à perpétuité. Cinq autres seront pendus le 11 novembre 1886 malgré l'inexistence de preuves et un procès caduc¹. Cette injustice va profondément marquer les esprits.

LE COMBAT POUR UNE JOURNÉE DE TRAVAIL DE HUIT HEURES

En 1889, la II^e Internationale socialiste se réunit à Paris, à l'occasion du centenaire de la Révolution française. C'est au cours de ce Congrès que va naître réellement la journée internationale des travailleurs. Le 20 juillet 1889, sur proposition de Raymond Lavigne, alors secrétaire de la Fédération nationale des syndicats, les délégués adoptent à l'unanimité une résolution appelant les travailleurs à organiser « une grande manifestation internationale à date fixe, de manière que, dans tous les pays et dans toutes les villes à la fois, le même



jour convenu, les travailleurs mettent en demeure de réduire légalement à huit heures la journée de travail ». Au cours des débats, la date retenue fut fixée au 1^{er} Mai, en référence au Massacre de Haymarket square et à la décision prise en 1888 par l'American Federation of Labor de faire du 1^{er} Mai 1890 un temps fort de lutte pour la journée de huit heures.

LE TRIANGLE ROUGE

Les premières manifestations du 1^{er} Mai eurent lieu en 1890. Les ouvriers portent un triangle de tissu rouge à la boutonnière. Il symbolise le partage harmonieux de la journée en trois (8 heures de travail, 8 heures de sommeil, 8 heures de loisir). Le deuxième 1^{er} Mai en 1891 devait être tragiquement endeuillé par ce qui se passa à Fourmies, petite ville textile du Nord de la France, où tombèrent les premiers martyrs de la journée internationale des travailleurs. La troupe



1. En 1893, ces anarchistes furent innocentés et réhabilités par le gouverneur de l'Illinois, qui confirma que c'était le chef de la police de Chicago qui avait tout organisé, et même commandité l'attentat pour justifier la répression qui allait suivre...

tire à bout portant sur la foule pacifique des ouvriers. Le bilan est lourd : dix morts dont huit de moins de 20 ans. L'une des victimes, Marie Blondeau, qui défilait les bras couverts de fleurs d'églantine devient le symbole de cette journée. Dès lors, le port d'un signe conventionnel, triangle rouge ou églantine, en ce jour sera assimilé à une manifestation à part entière et les commissaires de police prendront l'habitude de surveiller les « boutonnières fleuries », passibles d'arrestations sommaires... Jean Jaurès prendra la parole à Fourmies et, dans un de ses grands discours, le tribun du peuple portera l'immense indignation suscitée par cette fusillade. Avec le massacre de Fourmies, le 1^{er} mai s'enracine dans la tradition des luttes ouvrières.



UNE JOURNÉE DE LUTTES ET DE REVENDICATIONS !

Ce carnage annonçait celui de la grande boucherie de la Première Guerre mondiale. Les gouvernements ne peuvent plus considérer tous ces soldats « morts pour la patrie » comme de la vulgaire chair à canon et à usine. Le Traité de Versailles de 1919 imposera « l'adoption de la journée de huit heures ou de la semaine de 48 heures comme but à atteindre partout où elle n'a pas encore été obtenue ».

Les manifestations du 1^{er} mai s'ouvrent alors à d'autres revendications. Face à l'hécatombe de tant de travailleurs, et sous la pression de l'expérience révolutionnaire de 1917 en Russie, plus que jamais l'exigence de l'égalité réelle marque les consciences. En Belgique, en 1919, le suffrage universel des hommes est obtenu. La même année, les travailleurs français conquièrent la journée de 8 heures Et en 1921, en même temps que la liberté d'association et le droit de grève, les travailleurs belges arrachent la journée de 8 heures et l'octroi de la semaine de 48 heures sans perte de salaire !

LA FÊTE DES TRAVAILLEURS !

La Russie soviétique, sous l'autorité de Lénine, décide en 1920 de faire du 1^{er} mai une journée chômée. Cette initiative est peu à peu imitée par d'autres pays... Toutefois, Mussolini transforme le 1^{er} mai en Fête nationale et du travail et décrète en 1923 la journée de travail de huit heures et la semaine de quarante heures ! Jouant sur la mystification et désireuse de s'attacher la classe ouvrière, l'Allemagne nazie va encore plus loin : Hitler fait, dès 1933, du 1^{er} mai une journée chômée et payée. La France l'imitera sous l'Occupation, en 1941, en vue de subvertir le sens originel et de le faire correspondre à l'idéologie de la « révolution nationale » du Maréchal Pétain : Travail, Famille, Patrie. Alors que dans le même temps, les syndicats étaient dissous au profit des « corporations », la fête des travailleurs était usurpée par la Fête du Travail dont l'emblème devint non plus l'églantine, trop rouge, mais le muguet, symbole du printemps mais surtout associé au culte de la Vierge Marie, les clochettes blanches figurant les larmes de la mère du Christ...

LA LIBÉRATION

Au lendemain de la guerre, les manifestations reprennent. En 1946, face à un pays détruit qui pense déjà à son redressement économique, le Parlement belge adopte une loi signée par le socialiste Léon-Elie Troclet qui rend légal et obligatoire le congé du 1^{er} mai.

Le 1^{er} Mai, jour férié, est une conquête du mouvement ouvrier. Elle démontre la détermination des travailleurs unis pour la justice sociale, l'égalité des droits et la paix mondiale. C'est pourquoi cette lutte est celle de la solidarité internationale des travailleurs en vue de leur émancipation. C'est pourquoi elle est plus que jamais actuelle !



Motion de solidarité

Soutien de la Centrale Générale des Services Publics à la grève des syndicats français contre la réforme du statut des cheminots

La Centrale Générale des Services Publics (CGSP) tient par la présente à faire part aux camarades français de sa chaleureuse solidarité et de son total soutien aux travailleurs de la SNCF, en grève contre la réforme du statut de cheminot et, plus globalement, pour la défense des droits des travailleurs et des conquêtes sociales face aux coupes assénées au monde du travail depuis le début de la crise.

Celles-ci mettent à mal les retraites, la protection sociale et les salaires des travailleurs du secteur public et privé, entraînent une paupérisation croissante d'une grande partie de la population et ne constituent aucunement, que du contraire, un moyen de redresser l'économie ni de favoriser une reprise de la croissance.

La lutte des cheminots est emblématique d'un combat urgent et indispensable contre les coupes budgétaires assénées par le gouvernement Macron et la mise en péril des services publics à travers leur démantèlement progressif par la droite. Le service public essentiel que représente le chemin de fer se doit de rester fort, stable et sûr, et cela ne sera manifestement possible que grâce au courage de ses salariés.

Nous espérons que cette action portera efficacement la voix des travailleurs aux oreilles du gouvernement et que l'expression de votre légitime colère sera non seulement entendue, mais concrètement et complètement prise en compte dans les décisions politiques à venir, et vous souhaitons plein succès dans cette initiative intersyndicale !

Pour la CGSP

Chris Reniers
Vice-président CGSP fédérale

Michel Meyer
Président CGSP fédérale

DU NEUF À L'IRW ■■■

LE SERVICE COMMUNICATION EST NÉ !

Communiquer aujourd'hui n'est pas une mince affaire. Trop souvent, les syndicats sont l'objet de nombreuses critiques, soit qu'ils communiqueraient mal, voire pas du tout. Qu'à cela ne tienne ! L'IRW-CGSP relève le défi ! Notre nouveau service comm', à la pointe des exigences médiatiques actuelles, répond à toutes ces attentes.



Le service comm' de l'IRW se compose actuellement de deux personnes :

Corinne Gerbinet est journaliste. Elle a travaillé de nombreuses années pour la RTBF, tant en radio qu'en télévision. Elle a longtemps fait partie du service politique du JT, puis a couvert l'actualité régionale liégeoise, avant de rejoindre l'équipe du magazine « *On n'est pas des Pigeons* ».

Joël Renard est cameraman. Il est aussi passionné de photographie. Créatif autant qu'observateur, il met son talent artistique au service de l'image en général. Il nous vient également de la RTBF, plus précisément du Centre de production de Namur, où il travaillait principalement pour le JT.

Certains d'entre vous les connaissent déjà puisque Corinne et Joël ont intégré ponctuellement et à plusieurs reprises, l'équipe des animateurs-formateurs de l'IRW dans le cadre des formations « média ».

Ils devraient bientôt être rejoints par une troisième personne qui sera plus particulièrement chargée de la gestion du cyber espace de l'IRW : site Internet, réseaux sociaux, création d'un blog, etc.

UNE SERVICE COMMUNICATION, POUR QUOI FAIRE ?

Mieux faire
connaître l'action
de l'IRW-CGSP

Faciliter
les contacts
avec la presse

Utiliser divers
canaux
d'information :
photo, vidéo,
Internet

Rue de Namur, 47
5000 BEEZ

081/64 90 91
communication.irw@cgsp.be

Corinne Gerbinet
Joël Renard

GRÈVE DU 27 FÉVRIER 2018 ■■■

TOUTE LA CGSP ÉTAIT EN GRÈVE LE 27 FÉVRIER !

Unanimes, comme un seul homme, bravant le froid glacial, des milliers de fonctionnaires se sont mis en grève partout dans le pays pour dénoncer les réformes des pensions publiques planifiées par Daniel Bacquelaine.

Bien avant l'aube, de nombreux piquets de grève se sont constitués. Dans plusieurs grandes villes, des rassemblements étaient organisés afin de pointer du doigt les inacceptables mesures du ministre des Pensions. Ainsi, le Président fédéral, le Cde Michel Meyer, prenait la parole à Tournai et le Secrétaire général de l'IRW-CGSP, le Cde Patrick Lebrun, est venu soutenir les grévistes à Namur et à Charleroi.



À chaque endroit, les responsables syndicaux ont expliqué à nouveau les raisons de notre colère. Alors que depuis des mois nous exigeons du ministre des chiffres et des textes précis, nous apprenons incidemment que le Dr Bacquelaine, sans la moindre concertation, a soumis au Conseil des ministres de fin décembre un projet de loi relatif à la pénibilité dans le secteur public, uniquement pour les agents statutaires. Nous apprenons également que ce projet est recalé par le Conseil des ministres pour des raisons politiques. En effet, la N-VA estime que le projet soumis ne va pas encore assez loin dans le démantèlement des droits des travailleurs...

ILS SONT PÉNIBLES !

C'est en constatant que ce projet comporte de nombreux éléments inacceptables que les instances fédérales de la CGSP ont décidé à l'unanimité de se mobiliser pour les dénoncer.

Parmi ceux-ci, relevons notamment la diminution des droits de pension pour une carrière identique avec la suppression des tantièmes préférentiels, mais aussi le flou le plus complet sur les catégories professionnelles entrant en ligne de compte pour la reconnaissance de la pénibilité.

Ainsi, le manque total de critères objectifs et scientifiques induit également de fortes discriminations pour les agents féminins mais aussi entre agents exerçant une même fonction, notamment envers les contractuels.

Pour la CGSP, il est clair que le gouvernement Michel ne vise qu'à réaliser une économie budgétaire importante sur le dos des agents de la Fonction publique, au mépris de leur santé et de leur qualité de vie.

Nous rappelons que depuis le début, nous réclamons de ne pas travailler dans les limites d'une enveloppe budgétaire fermée, que la pénibilité doit être reconnue tant pour les statutaires que pour les contractuels, et qu'un travailleur ayant une fonction pénible doit pouvoir partir anticipativement à la pension avec une pension complète.



POLITIQUE EUROPÉENNE ■■■

LA RECETTE ANTI-AUSTÉRITÉ DU REDRESSEMENT PORTUGAIS

En menant une politique presque opposée aux exigences de la Commission européenne, le Portugal, au bord de la faillite en 2011, voit à présent son déficit diminuer d'année en année grâce au desserrement de l'étau austéritaire et au pari de la relance par la consommation.



Depuis 2010, suite à la crise financière provoquée par la spéculation débridée d'un secteur bancaire cupide préoccupé par la seule rentabilité à court terme, l'Union européenne a imposé des plans d'austérité drastiques empêchant toute relance de l'économie. Ainsi, le processus dit du « Semestre européen », coordonné par la Commission européenne, suggère aux États dont les niveaux de déficit et d'endettement public dépassent le taux arbitrairement imposé (3 % du PIB pour l'un, 60 % pour l'autre) d'appliquer des mesures de restrictions des dépenses publiques et de démantèlement des législations du travail et du dialogue social.

D'autre part, les États les plus en difficulté et étranglés par l'ampleur de leur dette (Grèce, Portugal, Irlande, Espagne) se sont vus imposer l'« aide » empoisonnée de la Troïka, trio antidémocratiquement constitué de la Commission européenne, du FMI et de la Banque centrale européenne, qui s'est appliquée à conditionner les « aides aux états » à des réductions drastiques en matière de sécurité sociale et de services publics. Ces « aides » avaient pour seul objectif de permettre à ces États de rembourser les banques privées.

Les pays victimes de cette mainmise de la Troïka ont, sans surprise, connu une régression sociale sans précédent, les mesures d'austérité criminelles ayant plongé des millions de personnes dans le chômage et la misère, tout en s'avérant absolument inutiles en termes de relance économique.

Parmi ces États victimes de la crise et, plus encore, des plans d'ajustements austéritaires, se trouve le Portugal. En 2011, le pays est au bord de la faillite et sollicite un plan d'aide de 78 milliards d'euros à la Troïka, en échange de mesures d'austérité, qui plongent une grande partie de la population dans une situation de pauvreté grandissante. Le pays est à l'époque le théâtre de vives protestations et de manifestations massives contre ces politiques destructrices d'avenir. La population réclame la fin de l'austérité et de la soumission à la Troïka.

Fin 2015, les élections amènent au pouvoir une coalition de gauche composée du Parti socialiste, du Parti communiste et du bloc de gauche, un parti de la gauche radicale, avec comme Premier ministre Antonio Costa, fils de militant communiste anticolonisation, parfois baptisé le « Gandhi portugais ».

Cette alliance inédite des forces de la gauche, plus habituées à se faire concurrence qu'à s'unir (le parti socialiste était « en guerre » avec le parti communiste depuis la révolution des œillets, en 1975), a permis de mettre la droite en minorité au Parlement et d'imprimer un revirement en profondeur de la ligne politique portugaise.



FIN DE L'AUSTÉRITÉ, RELANCE DE LA DEMANDE

Le gouvernement portugais a fait un pari qui semble s'avérer gagnant : plutôt que de s'esquinter à réduire les dépenses publiques avec pour conséquences l'appauvrissement croissant de la population, il mise sur la relance de la consommation des ménages et son impact vertueux sur la croissance économique et la réduction du déficit structurel.

Toute une série de mesures d'austérité prises sous le gouvernement précédent (gel du salaire minimum et des retraites, augmentation des impôts, réduction des aides publiques...) ont ainsi été annulées et remplacées par un nouveau souffle budgétaire, augmentant le salaire minimum, les retraites et les allocations familiales, supprimant les coupes dans les salaires des fonctionnaires et ramenant leur semaine de travail à 35 heures, diminuant les impôts pour les salaires les plus modestes, stoppant les projets de privatisations de certains services et entreprises publics, renforçant les programmes de lutte contre la précarité...

En deux ans, le Portugal a vu son taux de chômage passer de 14,4 % en 2014 à 7,8 % en 2017, et a ramené son déficit de 4,4 % en 2015 à 1,2 % en 2017, obtenant un résultat largement meilleur que l'Espagne (4,5 %) ou la France (3,3 %).

Le taux de croissance économique, lui, était de 2,5 % du PIB en 2017, contre 1,9 % pour la zone euro.

Ces chiffres, d'après les analystes, sont ceux d'une reprise concrète et durable, dont l'autre facteur déterminant, au-delà des investissements sociaux, réside d'une part dans le développement accru des secteurs industriels orientés vers l'exportation, dont les sites sont rapatriés au pays après plusieurs années de délocalisation, et d'autre part dans un boom de l'industrie du tourisme, où de très nombreux emplois ont été créés.



LA PREUVE PAR L'ALTERNATIVE

Il est ainsi prouvé, exemple à l'appui, que l'austérité n'est pas une fatalité, et certainement pas une issue salutaire pour la politique économique des États européens.

En effet, « l'économie portugaise n'a pas "obtenu la réduction de" ses déficits par la baisse des dépenses publiques, des réformes structurelles du travail visant à « assouplir » les droits des salariés, ou en abaissant les protections sociales, comme le préconise la Commission européenne. C'est l'inverse exact qui a été pratiqué au Portugal depuis deux ans. Un choix qui explique certainement l'irritation très nettement affichée par "les institutions européennes" lors des annonces de Lisbonne ».¹

Face au fiasco économique et social des politiques de rigueur budgétaire et de destruction des conquêtes sociales préconisées par la Commission européenne et l'idéologie néolibérale qui la gouverne, le Portugal démontre qu'une « politique inverse aux politiques austéritaires -et donc basée sur une relance par la demande et l'amélioration des protections sociales- pouvait fonctionner. [...] Si l'exemple portugais était mis en avant, il pourrait être une piste intéressante de redressement par le haut des États de la zone euro encore affectés par la crise ».²

Notons que cet exemple heureux de sortie de crise est malheureusement très peu commenté dans les médias dominants. La droite capitaliste au pouvoir dans la plupart des pays de l'Union aurait-elle intérêt à ce que ceux-ci demeurent en proie aux crises, et aux injonctions austéritaires qui les accompagnent ? Poser la question, c'est y répondre.



1. Pascal Hérard, « Portugal : un redressement économique et social qui prend Bruxelles à contre-pied », TV5 Monde, septembre 2017

2. Op.Cit.

DROITS DES FEMMES ■■■

8 MARS, Journée internationale pour les droits des femmes



ARRÊTER LE MONDE

Si toutes les femmes s'arrêtaient vraiment, comment les sociétés pourraient-elles avancer ? C'est fortes de ce constat que plusieurs organisations féministes ont lancé ce 8 mars une grève internationale des femmes. Et en effet, c'est le souffle coupé par l'ampleur de la mobilisation, près de 6 millions de personnes rien qu'en Espagne, que le monde s'est immobilisé pour prendre le temps de la réflexion sur la condition des femmes aujourd'hui.

Avec une force et une détermination qui ont stupéfié le monde, l'Espagne féministe a marqué un 8 mars historique ! La grève féministe a bloqué le pays ! Une grève totale des femmes dans tous les domaines (grève du travail salarié mais aussi des études, de la consommation, des soins, ce travail gratuit et invisible que les femmes assument majoritairement dans les familles, auprès des enfants, des personnes âgées, du ménage...). Dès le petit matin, les femmes bloquaient les rues, les universités, les centres commerciaux. Des secteurs entiers tournaient en service minimum : enseignement, transports, hôpitaux, présentatrices-vedettes absentes des médias... L'Espagne n'avait jamais vu ça !

LE VIEUX MONDE A TREMBLÉ

Machisme, harcèlement, inégalités de salaires, féminicides. « Il n'y a pas qu'une raison de faire grève, il y en a trop ! » clamaient les organisations féministes qui appelaient à arrêter le travail. Il y avait au moins 5,9 millions de raisons de faire grève. C'est le nombre d'arrêts de travail de deux heures comptabilisés par les syndicats Commissions ouvrières (CCOO) et Union générale du travail (UGT).

Selon le décompte des deux centrales, 60 assemblées se sont tenues dans les administrations des communautés autonomes. 3 000 réunions ont eu lieu dans les entreprises et administrations publiques. 20 000 comités d'entreprise ou sections syndicales ont fait au moins une déclaration. En Andalousie, la grève a été suivie par 65 % des salariés, avec des pointes de 84 % dans l'administration locale et les services postaux.

Au total, 300 manifestations ont été organisées dans 200 villes. Les hommes qui voulaient soutenir la grève étaient appelés à organiser des garderies pour les enfants, des bouffes collectives, pour que les femmes puissent rejoindre la grève et les actions organisées toute la journée. À midi, le manifeste de la grève féministe a été lu devant les hôtels de ville de plus de 150 communes. En soirée, des cortèges monstres : à Bilbao, elles étaient des milliers à entonner des chants comme *l'Estaca* ou *A La Huelga*. Elles étaient 600 000 à Barcelone. 300 000 à Saragosse. 100 000 encore à Séville. Mais le point d'orgue, ce fut à Madrid, où un million de manifestantes et de manifestants faisaient déferler un véritable tsunami violet, la couleur traditionnelle de la lutte féministe, sur le vieux monde du patriarcat.

RENDRE SON TABLIER

Le mouvement social a également touché les médias : aucune voix féminine sur Cadena Ser, la radio la plus écoutée de la péninsule. Par ailleurs, 300 trains ont été annulés et des métros manquaient à l'appel à Madrid et à Barcelone. La Renfe, l'entreprise nationale de chemins de fer, a enregistré une baisse de son trafic de 25 % ! Dans les grandes enseignes commerciales, les grévistes appelaient à ne pas consommer, afin de ne pas obliger vendeuses et caissières à travailler. Les femmes qui ne pouvaient quitter leur domicile, ne pouvant délaissier les personnes âgées et enfants dont elles s'occupent, ont accroché symboliquement des tabliers aux balcons. Des statues masculines se sont retrouvées affublées de tablier et de plumeau, marquant ainsi la différence essentielle qui subsiste dans la répartition des tâches domestiques.

AUSTÉRITÉ ET VIOLENCES QUOTIDIENNES

Cette grève féministe est un événement historique qui marque une étape déterminante dans la prise de conscience des revendications des femmes. Cette révolution vient de loin et elle n'est pas surgie du néant. À coup sûr, on trouvera les prémices de cette grève dans les manifestations de masse de ces derniers mois contre la tentative de l'ex-ministre Gallardón de restreindre la loi sur l'avortement mais aussi dans les nombreux féminicides, agressions et violences sexistes qui ont scandalisé l'opinion récemment.

Mais ce n'est là encore que la partie visible de toute une série de discriminations que vivent les femmes. Et si les Espagnoles ont si intensément réagi, il faut chercher l'explication dans l'austérité qu'applique avec zèle le gouvernement ibérique et qui détruit les emplois de qualité, les services publics et l'ensemble du tissu social et associatif. On ne le sait que trop : dans ce contexte, les femmes paient toujours le prix fort. Ainsi, par exemple, l'écart de salaire entre hommes et femmes est de 23 % en Espagne. 75 % des postes à temps partiel sont occupés par des femmes, et les compléments de salaires sont 44 % plus élevés pour les hommes que pour les femmes !



CELLES QUI AVANCENT !

Cette mobilisation exceptionnelle de millions de femmes dans des dizaines de pays rappelle le sens profond de la journée du 8 mars, une journée de lutte politique, pour la justice sociale, l'égalité et la solidarité. Une journée pour faire barrage à toutes les formes de violences faites aux femmes. Une journée pour dire non à la domination masculine et prendre conscience que si les femmes s'arrêtaient, c'est l'humanité entière qui cesserait d'avancer.

1. Voir l'appel à la grève des femmes « Tant que les femmes ne seront pas libres, nous serons en marche » sur le site alencontre.org.





LE 1^{ER} MAI, NOUS COURONS POUR VOS PENSIONS !

Travailler plus longtemps pour une plus courte et moins bonne retraite, c'est la philosophie de la réforme des pensions que le gouvernement prétend imposer depuis maintenant deux ans. En ce 1er mai, journée de lutte, la CGSP-Bruxelles et la FGTB Bruxelles, organisent un événement sportif symbolique sur cette thématique : Nous courons pour vos pensions !

Dans les grandes lignes, le plan de l'actuel ministre des pensions, déjà initié par les gouvernements précédents, consiste à durcir les conditions d'accès par un allongement de la carrière et un recul de l'âge de la retraite allant, selon les cas, jusqu'à 67 ans. De plus, il ne tient pas assez compte de la pénibilité de certains métiers qui justifierait une retraite anticipée.

Cette approche qui vise à réduire les dépenses en matière de pensions résulte de choix politiques effectués au cours des dernières décennies qui ont affaibli la pension légale ou 1^{er} pilier. Basée sur le principe solidaire de répartition celle-ci permettait de payer les pensions des retraités grâce aux cotisations sociales des travailleurs actifs. A contrario, les 2^e (« assurances groupes ») et 3^e piliers (« épargne-pension »), qui opèrent par capitalisation et avantages fiscaux et sont laissés au bon-vouloir des employeurs et à la capacité financière de souscription des travailleurs eux-mêmes.

Bref, dans ce domaine comme dans d'autres, le principe de solidarité qui est à la base de la sécurité sociale et des services publics est mis à mal et les inégalités en deviennent criantes. Ceux qui auront eu la chance d'avoir de bonnes conditions d'emploi et de bons salaires s'en sortiront bien une fois à la retraite tandis que la plupart des autres se trouveront un peu plus précarisés.

La CGSP dénonce depuis longtemps ces dérives et s'oppose à la « réforme » des pensions que le gouvernement veut nous imposer.

UNE COURSE LUDIQUE, SYMBOLIQUE ET SPORTIVE

Pour faire passer le message autrement en ce 1^{er} mai, jour de fête et de lutte, la CGSP organise avec la FGTB-Bruxelles une course ludique de 7,5 km.

À l'image des périodes de notre vie, la course qui transitera par plusieurs lieux emblématiques de la capitale liés à la problématique des pensions.

Le départ sera donné à 11h sur la place Fontainas face à la CGSP :

- la 1^{re} étape de 10 à 20 ans passera par le siège du MR ;
- la 2^e de 21 à 30 ans : cabinet du ministre Bacquelaine ;
- la 3^e de 31 à 40 ans : siège de la FEB ;
- la 4^e de 41 à 50 ans : sièges de la N-VA et du VOKA
- la 5^e de 51 à 60 ans : Tour des finances ;
- la 6^e de 61 à 65 ans : Place de la Bourse.
- la 7^e de 66 à 67 ans : CGSP - place Fontainas (arrivée).

Chaque point relais sera marqué par un mini-événement inspiré par la thématique de l'avancement dans la vie.

La course est ouverte à toutes et tous, indépendamment de votre niveau sportif ou de votre condition physique. Vous avez la liberté de courir toute la distance ou seulement les tronçons de votre choix. Vous courez ou vous marchez, c'est vous qui choisissez.

La participation est gratuite et un t-shirt vous sera offert. Nous comptons sur votre participation !

Rudy Janssens,
Secrétaire général de la CGSP-Bruxelles
www.cgspacod.brussels

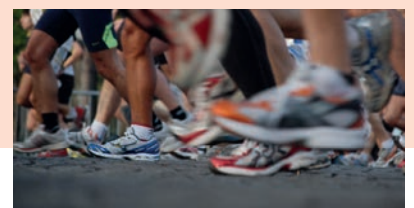
Quand ? 1er mai 2018, départ de la course à 11h (fin prévue à 13h)

Où ? Départ et arrivée : Place Fontainas - 1000 Bruxelles

Distance ? 7,5 km (ou la distance de votre choix en fonction de votre envie)

Commodités ? Vestiaires et douches au Palais du Midi - rue Roger Van Der Weyden 3 (à 2 pas de la place Rouppe ; entre le boulevard Lemmonier et l'avenue de Stalingrad)

Plus d'infos :



ADMI MOT – LE BILLET DU SECTEUR ADMI

Nous abordons cette période préélectorale où le temps semble suspendu pour nos mandataires politiques locaux. Ceci apporte un peu de sérénité dans de nombreuses administrations, principalement sur les velléités de certains politiques à l'encontre des membres de leur personnel...



Pour certains d'ailleurs, c'est même le moment d'obtenir des avancées pour le personnel sur des revendications émises de longue date et qui trouvent enfin écho auprès des édiles locaux. D'autres décideurs, de façon retorse, oublient (uniquement l'espace d'un moment) les règles comptables que leur impose l'Europe et se permettent d'investir ou d'utiliser les fonds communaux afin de réaliser des investissements publics qui leur permettront de satisfaire leurs concitoyens et leur garantir une probable reconduction de leurs mandats. Puissent-ils également penser aux électeurs que sont les agents qu'ils emploient.

ATTENTION TRAVAUX !

Il nous faut à présent aborder l'état d'avancement des négociations à tous les niveaux de pouvoirs, et force est de constater que les nouvelles sont « chèvres-choutistes » puisqu'il est impératif pour les mandataires politiques de boucler leurs gros dossiers avant la trêve des confiseurs.

Comité C

Au niveau du Comité C wallon, un gros dossier vient enfin d'être finalisé, il s'agit du statut des accueillantes d'enfants conventionnées. Ces travailleuses à domicile n'avaient hier aucun contrat de travail les liant à leur employeur (souvent

public) et donc ne pouvaient prétendre à aucun droit à la sécurité sociale. Grâce à un projet pilote financé par la Communauté française dans l'escarcelle de la ministre Gréoli, ces travailleuses pourront obtenir un contrat de travail auprès du Pouvoir local qui coordonnait, par le passé, le lien entre celles-ci et les parents d'enfants à veiller. La Fédération Wallonie-Bruxelles financera par un subside une grande partie du coût qui incombera à l'employeur et les travailleuses pourront bénéficier de contrats de travail et des barèmes spécifiques aux Pouvoirs locaux. Pour celles qui ont les titres requis, elles obtiendront directement l'échelle D2 de puéricultrices. Celles qui n'ont pas de titres seront affectées à l'échelle E3, l'Autorité wallonne s'engageant à leur permettre de faire reconnaître et valider leurs compétences par le biais du processus de validation existant déjà pour d'autres métiers, et ce, dans le délai imparti pour la durée du projet pilote soit 2 années à compter de la signature du protocole d'accord au Comité C du 29 mars dernier. Ceci est une avancée considérable pour ces travailleuses peu reconnues et souvent tenues de rester mères au foyer. Demain, s'ouvriront à elles les portes d'emplois dans la Fonction publique avec toutes les garanties et libertés que celle-ci pourra leur offrir.

Toujours au niveau du Comité C, l'autorité a présenté des avant-projets de décrets instaurant la réalisation de plans stratégiques transversaux dans les CPAS. Si on peut



se réjouir d'une vision politique stratégique à long terme que cela pourra engendrer au sein de nos CPAS, le projet prévoit également la possibilité d'augmenter les synergies en Communes et CPAS par le biais de l'engagement d'un directeur général adjoint commun aux deux entités. Nous avons obtenu la modification de cette dernière proposition car les textes initiaux prévoyaient l'engagement pur et simple de ce DGA commun. Les textes finaux stipulent qu'il s'agit d'une possibilité et non d'une obligation pour les Pouvoirs locaux, ce que nous trouvons aberrant tant les situations locales et les cas de figure permettent ou pas de faire appel à ce grade légal complémentaire qui risquerait de rendre encore plus à mal en point les finances de certaines de nos communes pour une fonction qu'elles estimeraient inutiles à leur gestion spécifique.

Enfin en ce qui concerne nos revendications sectorielles, des groupes de travail et Comité C se sont réunis en avril afin de concrétiser des volets importants de la convention sectorielle c'est-à-dire, l'amélioration de la formation, la réduction du temps de travail et l'in-Placement. Notre intention est d'aboutir sur des textes définitifs avant le mois de juin. Dans le cas contraire, il faudra faire entendre notre voix dans d'autres lieux que les bureaux de la ministre... Et pourquoi pas dans les rues de Namur ? D'autant plus que la première présentation de la réforme de la politique des APE du ministre Jeholet laisse entrevoir des pertes sèches de subsides pour nos employeurs locaux, particulièrement les Provinces, avec les conséquences lourdes en matière d'emplois que cela implique.

Santé wallonne

Restera également à entamer les débats au Comité C sur l'utilisation des moyens budgétaires dédicacés à l'accord sectoriel dit du « Non-marchand » wallon. Il s'agit d'enveloppes budgétaires dégagées par le Gouvernement wallon et qui doivent être affectées au personnel du secteur qui ressort des compétences de la Wallonie. Cela concerne donc bon nombre de travailleurs du secteur public de la santé (MR,

MRS, MSP...) et de l'aide aux personnes (services d'aides aux familles, aux personnes porteuses de handicap et de médiation de dette...). L'unique revendication des organisations syndicales en front commun, tant public que privé, est de proposer une réduction du temps de travail pour leur permettre de travailler de façon « faisable et durable » et de permettre l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Au niveau du secteur public, nous porterons la revendication de réduction du temps de travail plutôt en fin de carrière afin de contrer les mesures fédérales d'allongement des carrières et de leur permettre d'obtenir, en quelque sorte, une reconnaissance de pénibilité au travail.

Secteur XVI

Pour les Organismes d'intérêt public, en région wallonne c'est surtout les discussions sur l'application de l'article 119 quater qui devrait permettre à terme bon nombre de nominations de contractuels et sur la réduction du temps de travail qui occupent nos permanents depuis maintenant novembre 2017. Puissent leurs efforts permettre de conclure rapidement et surtout favorablement ce dossier.

Secteur XVII

En communauté française les discussions se poursuivent sur les carrières des personnels.

Comité B

Au niveau du Comité B, le carnage du statut des agents reste la priorité du gouvernement...

Ils veulent maintenant imposer les intérimaires dans la Fonction publique fédérale ; par boutade nous pourrions leur rétorquer que nous avons déjà au niveau de la Fonction publique fédérale un ministre « intérimaire », celui de la Défense qui s'occupe de nous à temps perdu et qu'on voit aujourd'hui le résultat de son travail !

Le projet est aussi de niveler le nombre de congés, de supprimer la pension pour incapacité...

L'austérité par la restriction des budgets se poursuit et la diminution des personnels est continue.

La charge de travail augmente sans cesse dans tous les services engendrant des catastrophes prévisibles comme celle qui vient de se produire dans la chaîne alimentaire, conséquence directe de la perte de 100 inspecteurs à l'AFSCA (Agence fédérale de la sécurité et du contrôle de la chaîne alimentaire) depuis 2014.

Police

Il est temps à présent d'aborder les négociations sectorielles au sein des services de police. Les discussions en la matière se sont clôturées dans le courant du mois de mars

après plus d'un an de débats. Le comité de négociation des services de police du 13 mars 2018 visait à présenter les dernières propositions formulées par le ministre de l'Intérieur suite au dépôt des cahiers revendicatifs 2015-2016. La CGSP n'a pu que déplorer la faiblesse des propositions présentées à la table des négociations puisque celles-ci n'ont porté que sur une « correction » de certains barèmes et pas sur une revalorisation de l'ensemble de ceux-ci.

Dès lors, la CGSP a donc déposé, SEULE, un protocole de désaccord sur les propositions de textes pour les raisons suivantes :

- l'Autorité ne s'engage pas sur une revalorisation de l'ensemble des barèmes alors que ceux-ci n'ont plus été revus depuis plus de 18 ans et qu'il s'agit d'une demande légitime des membres du personnel ;
- l'Autorité corrige certaines inégalités mais propose des mesures qui ne s'appliquent qu'à une partie du personnel ;
- l'Autorité supprime purement et simplement 19 allocations et indemnités sans la moindre alternative. Il s'agit là d'un recul social visant principalement la plus grande partie du personnel et qui est faussement présenté comme une simplification administrative comme inscrite dans l'accord du gouvernement ;
- la progression de certaines échelles ne permettra pas au personnel de bénéficier pleinement de celles-ci dans le calcul de la pension. Tout au long des débats, nous avons mis en évidence les calculs consécutifs à l'allongement de la carrière et la perte de rémunération potentielle pour un membre du personnel ;
- les CAllog B restent sous payé avec un delta minimum de 5 % par rapport à la fonction publique fédérale ;
- l'Autorité supprime l'allocation de développement et de compétence pour le personnel CAllog ;
- l'octroi du chèque repas n'interviendra qu'en 2023 et ce, sans la moindre garantie budgétaire. En effet, l'Union des Villes et Communes wallonnes a déjà dénoncé cet accord faute d'une réelle concertation avec les représentants des locaux ;
- les propositions formulées ne tiennent pas compte de l'allongement de la carrière (ex : nouvelle échelle barémique pour les agents de police), la pension légale avec la reconnaissance de métier pénible.

Santé fédérale

Toujours au niveau fédéral, mais dans le domaine de la santé, la ministre De block vient de mettre un coup d'accélérateur à la mise en réseau des hôpitaux. Poussée dans le dos par les représentants des employeurs et des médecins flamands, elle a déposé début avril de nouveaux textes. Ceux-ci prévoient la liberté de choix de la personnalité juridique du réseau. Le texte prévoit également la pos-

sibilité pour le réseau d'engager son propre personnel dit « de services transversaux » pour les hôpitaux qui le composent. Enfin, le réseau aura un certain délai afin de choisir quels services seront attribués à quel hôpital. Par contre, rien concernant la concertation sociale au sein du réseau.

Dans la foulée, les hôpitaux chrétiens wallons y sont allés de leurs propositions en présentant leur vision des réseaux pour la Wallonie, c'est-à-dire 7 réseaux : 3 en Province du Hainaut, 2 en Province de Liège, 1 au Luxembourg et le dernier pour Namur et le Brabant wallon. Ceci augure des rapprochements d'institutions publiques et privées avec bon nombre d'interrogations :

- Quid de la personnalité juridique publique du réseau ?
- Quid de l'avenir des hôpitaux publics ?
- Quid de l'avenir du personnel des institutions publiques actuelles ?
- ...

Vous l'aurez compris, nous voyons poindre une tangible privatisation de nos hôpitaux par le biais de cette mise en réseau. Il est grand temps de se serrer les coudes entre travailleurs, employeurs et mandataires politiques aux seins de nos établissements publics. Il y va de la survie de nos institutions, de leurs travailleurs et de soins de qualités proposés à des tarifs raisonnables et destinés à l'ensemble de la population, quel que soit son statut social.

Ajoutez à l'ensemble des dossiers présentés dans ce texte les propositions du ministre Bacquelaine qui souhaite voir aboutir avant la fin de l'année sa réforme en matière de pensions publiques (pension mixte et pénibilité) et vous aurez compris qu'à ce niveau de pouvoir, comme à celui des entités fédérées, la vigilance est plus que nécessaire et la mobilisation indispensable.



UN PREMIER MAI DE LUTTES

En cette période de début mai, il nous semble crucial de se rappeler des acquis obtenus par les luttes syndicales. Nos camarades Cheminots français sont en lutte pendant plusieurs semaines car ils subissent, comme l'ensemble de la Fonction publique européenne, des attaques de leurs dirigeants politiques. Leur lutte se joint à celle de nombreux syndicats européens du secteur public. Les politiques néolibérales d'austérité et, par conséquent, de destructions des outils publics semblent plus importantes pour nos représentants à l'Europe qu'une véritable politique sociale alors même que nous sommes en plein semestre européen, expressément dédiée à la construction d'une Europe plus sociale. Nos combats doivent aussi se poser sur ce terrain car c'est sans doute là que les grands enjeux politiques et sociaux sont en œuvre.

Nous rappelons que le Premier Mai n'est pas seulement que la fête du travail et un jour férié. Il est surtout le symbole des années de luttes, parfois d'échecs, mais surtout et principalement de victoires de nos prédécesseurs dont nous sommes les dépositaires des conquies sociaux. À nous de tout faire pour obtenir encore plus pour nos enfants même si le combat actuel semble surtout porté sur le maintien de ces droits conquies.

Bon 1^{er} mai à tou(te)s

Olivier Nyssen et André Gilles
Secrétaires généraux - CGSP Admi





FONCTION PUBLIQUE FÉDÉRALE

SPF JUSTICE – ÉTABLISSEMENTS PÉNITENTIAIRES

Situation au sein des prisons

Les dernières propositions du Ministre

Le Ministre nous a fait parvenir des propositions relatives à la résolution des problèmes existants au sein de nos établissements pénitentiaires.

Vous aurez certainement pris connaissance de l'engagement de l'Autorité.

Cette dernière s'est en effet concentrée sur les différents problèmes au travers de 8 points :

- les recrutements ;
- les promotions ;
- le personnel médical ;
- les autres grades ;
- le retard de congé ;
- la surpopulation ;
- l'infrastructure ;
- les indemnités.

Par ailleurs, pour la première fois, nous devrions conserver un cadre rempli puisque les départs connus ou inconnus seront compensés à l'aide d'une méthode plus efficace.

Mais nous ne manquerons pas à veiller début juin à être toujours au-dessus du cadre rationalisé.

Nous vous informons également que nous disposerons d'ici peu des promotions pour les ASPCE et les assistants pénitentiaires.

Le combat ne restera pas vain, nous vous l'assurons !

Encore une fois ensemble on est plus forts !

M. Jacobs

SPF JUSTICE – CORPS DE SÉCURITÉ

Transfert vers le DAB

Le Corps de sécurité, sera transféré au DAB (Direction de sécurisation de la police fédérale) qui est un service au sein de la Police

À l'heure actuelle, nous assumons donc la gestion du départ du Corps de Sécurité.

Nous vous informons que suite à l'assemblée générale qui s'est tenue le 26 octobre 2017, nous avons obtenu mandat concernant la négociation de la carrière possible aujourd'hui pour demain.

Nous avons proposé de mener des actions communes avec les trois organisations syndicales.

Nous devrions obtenir leurs décisions dans des délais assez brefs.

Ce qui est certain, c'est que nous ne pouvons plus baisser les bras.

C'est pour cette raison qu'une manifestation a été organisée le 20 décembre 2017. Elle a été suivie par différents arrêts de travail qui eux ont eu lieu les 2, 19, 26 janvier et 2 février 2018.

Sans combattre, nous n'obtiendrons rien !

M. Jacobs

FÉDÉRATION WALLONIE-BRUXELLES

SECTEUR XVII – FÉDÉRATION WALLONIE-BRUXELLES

Bilan Culture, Sports, AGE

Suivi du bilan de la Tribune parue en mars

Vous pourrez trouver ci-après la suite du bilan que nous avons commencé à vous présenter lors de notre précédente édition.

Nous faisons ici le point sur les avancées du Secteur XVII (Culture et Sports) et de l'Administration générale de l'Enseignement (AGE).



A. AG Culture

Notre organisation a attiré, à plusieurs reprises, l'attention de l'Autorité sur la pyramide des âges, sur la nécessité d'engager et de former les nouveaux agents. Nous avons été entendus puisque des examens spécifiques (Inspecteur) et des formations ont été ou seront organisés. Des recrutements ont été réalisés (Inspecteur pour l'antenne luxembourgeoise) ou sont en cours...

Alors qu'une fermeture avait été envisagée, nous avons obtenu le maintien des antennes de l'Inspection du Luxembourg, du Hainaut et de Bruxelles.

Suite à notre intervention en matière de vêtements de travail, d'équipements et de matériel de protection individuel, l'administration a lancé les marchés nécessaires (avis des utilisateurs, essaiage...).

À la demande de la CGSP, certains aménagements ont été réalisés sur des lieux de travail (ex : caillebottis de Nannine).

B. AG Sports

Une attention toute particulière a été réservée à remplir les cadres des différentes antennes, ainsi qu'au remplacement de tous les départs, en particulier dans les services continus (engagement de personnel au Bois Saint-Jean, Chiny).

Nous sommes parvenus à maintenir le personnel de Villers-le-Bouillet après le déménagement à Naninne.

En concertation, nous avons obtenu la réalisation d'exams spécifiques (aide cuisinière, agent d'entretien, nettoyeuse...), la planification et la périodicité des exams tant de recrutement que d'accession. Certains sont actuellement en cours ou seront bien vite programmés.

Suite à de nombreuses interpellations, la gestion des marchés des vêtements de travail, équipements et matériel de protection individuel, est enfin revenue dans les centres. De nouveaux véhicules ont été acquis.

C. AGE (Administration générale de l'Enseignement)

La délégation CGSP s'est particulièrement distinguée par son suivi des documents et des dossiers, et sa position visant à régler des situations globales.

Les problématiques principales abordées depuis 2016 sont les suivantes :

- enquêtes psychosociales à l'AGE. Obtention par la CGSP d'une enquête générale visant à explorer les conséquences psychosociales de la charge de travail dans l'ensemble des services FLT (terminée, semble-t-il) ;
- déménagements (bâtiment Avenue du Port, Liège, Mons/Charleroi), stabilité des bâtiments (Namur) ;
- transformation de l'EAD en E-learning ; lien avec la future Direction du numérique ;
- projet Capelo : engagement d'une cinquantaine d'agents, rapports avec les équipes en place, attribution d'une prime FLT, perspectives de réengagement ;

- allocations d'étude : situation des agents (surcharge de travail), de l'outil informatique (déficient) et conséquences des modifications législatives répétées ;
- mission d'information du consultant McKinsey visant à la réorganisation du travail dans une perspective de lean-management : notre intervention régulière et décidée (assortie d'un rapport circonstancié) a contribué à faire abandonner le projet d'une enquête de plusieurs mois.

Résultat des actions de grève menées par la seule CGSP dans les services FLT en juin 2016

Elles ont permis d'obtenir des recrutements non prévus initialement au contrat d'administration. Même si on peut déplorer que ceux-ci ne couvraient que les départs naturels intervenus ou à intervenir entre 2015 et 2018, ils n'ont pas réglé le déficit structurel de personnel dans ces services. Une autre avancée syndicale significative a été d'obtenir une accélération des recrutements ainsi obtenus, de manière à ce que les nouveaux venus puissent entrer en fonction dès le 1^{er} janvier des années 2017 et 2018. On peut également estimer que l'accélération de l'opérationnalité de la nouvelle interface DESI, pour laquelle des échéances ont enfin été fixées, et qui devrait mettre fin aux doubles, voir triples encodages, est le résultat de l'opiniâtreté de la CGSP.

Groupe de Travail FLT

Il a été créé au lendemain du mouvement de grève de juin 2016. Il s'agit d'un groupe de travail et de communication mandaté par le Ministre.

Ses buts premiers visaient à :

- déterminer une norme raisonnable de dossiers à traiter par agent FLT ;
- compte tenu de l'accord du Gouvernement s'engageant à allouer une quinzaine de recrutements (en anticipant les recrutements prévus en 2018), évaluer la répartition de ces engagements par service et dans le temps. Ces recrutements ont été opérés en trois phases (été 2016, janvier 2017, janvier 2018). La ventilation des engagements en différents profils (2 et 2+) devait également être étudiée ;
- explorer les pistes de simplification du travail pour décharger les profils FLT.



De plus, le GT a représenté une piste de discussions pour les questions relatives aux services FLT (engagements temporaires d'agents contractuels Capelo, passage à l'interface de paie DESI, problèmes d'organisation au sein des services, modalités de travail diverses entre les directions générales de l'Enseignement organisé et de l'Enseignement subventionné).

Il s'agit d'un exercice inédit qui a associé la délégation à la réflexion sur la ventilation des recrutements. La délégation a donc disposé pour la première fois de données (certes parfois discutables) sur la variabilité des charges de travail entre les différents services et les directions générales.

À l'initiative de la CGSP, les organisations syndicales ont obtenu, contre l'avis de l'administration qui ne voulait engager que des niveaux 2+, un certain nombre de niveaux 2, ce qui a notamment permis de stabiliser plusieurs agents en poste et d'en promouvoir d'autres, tout en renforçant les équipes. Fidèles à notre idéologie, nous insistons systématiquement sur la nécessité d'engager des personnes peu qualifiées à l'origine pour leur permettre de trouver du travail, d'apprendre et d'évoluer dans leur carrière. La délégation CGSP s'est également

positionnée comme interlocuteur principal de l’Autorité : étude critique des chiffres fournis préalablement aux réunions, préparation des dossiers, proposition de pistes globales, correction des PV...

Si l’intention première était de fixer une norme raisonnable de dossiers par agent gestionnaire FLT, au final, l’Autorité n’a consenti qu’à répartir l’enveloppe octroyée sur base d’une moyenne, par agent, des charges existantes. La recherche de pistes de simplification a également montré toutes ses limites, puisqu’il n’y a pas eu de processus chronophage qui a pu être abandonné ou déplacé ailleurs.

En cours de travail, les mesures gouvernementales concernant la Réforme des Titres et Fonctions ont impacté les modalités de travail des agents gestionnaires. Il en a résulté une surcharge de travail (révision des données déjà encodées, contacts problématiques avec les usagers, complexification des procédures, etc.). Ceci a rendu plus aigüe encore la difficulté de la fonction FLT.

Jardin botanique de Meise

En application de la 6^e réforme de l’État, le Jardin botanique national de Belgique a été transféré à la Com-

munauté flamande et son personnel francophone est désormais rattaché à la Communauté française.

En 2017, nous avons abordé les sujets suivants :

- règlement de travail : le JBM doit figurer dans les exceptions à l’horaire général. La demande doit être faite en CIC ;
- le code de déontologie du JBM ne sera pas appliqué au personnel de la CF mais la participation aux teams charters est un point positif ;
- traduction des documents internes,
- évaluation et objectifs individuels, l’Autorité fonctionnelle étant la Communauté flamande ;
- SEPPT : le SPF emploi/travail a confirmé que le JBM est l’employeur de tous les agents (y compris de la FW-B), car ils sont sous l’autorité fonctionnelle du directeur néerlandophone. Le Centre d’Expertise juridique de la CF confirme. Le suivi sera donc réalisé par le SEPPT Attentia (et non par Arista, contrairement aux premières attentes de la CGSP et du SIPPT).

S. Streel





SOUS-COMMISSION PARITAIRE NATIONALE DU 7 MARS 2018

En préambule à l'examen de l'ordre du jour, la CGSP formule une déclaration au cours de laquelle :

- nous déposons, en front commun, une motion d'ordre relative à la validation des retards de train ;
- nous mettons en exergue quelques situations rencontrées lors de la grève du 27 février. En effet, nous doutons que toutes les prestations, notamment dans les blocks de signalisation ont été assurées par des agents certifiés. Nous contestons que des taxis aient été commandés à des prix exorbitants pour combler des services d'agents grévistes.
Nous dénonçons également la pression exercée sur certains agents qui, bien qu'ils étaient en R ou CCP, étaient confrontés au choix de venir travailler ou de se déclarer en grève ;
- nous intervenons afin de souligner que certains agents n'ont pas accès aux parkings Stations ;
- nous demandons à la SNCB si une ligne de conduite a été fixée afin de n'accorder qu'un seul jour de télétravail par semaine ;
- nous souhaitons des éclaircissements relatifs aux réorganisations en projet à la SNCB (B-TR et B-Stations). À ce sujet, nous insistons pour qu'un bon dialogue social soit organisé ;
- nous nous interrogeons sur les dispositions de la job-news 104/2018 (Chef de zone B-TR) qui prévoit un appel aux candidats pour un poste à profil alors qu'il n'existe pas de vacance pour cette fonction mais qui imposerait au titulaire en place à postuler pour son poste ;
- nous demandons des précisions au sujet de la notion de « agents investis d'un poste de confiance » et sur ses implications pour les agents concernés, notamment en matière de prestations et repos ;
- nous intervenons pour demander que l'allocation pour fonctions supérieures au grade de team Leader (AIT) soit octroyée après 1 jour et non plus 7 ;
- nous sollicitons la création d'une filière pour les opérateurs techniques « Bâtiments » ;
- nous demandons des précisions quant à l'application de la neutralisation de 5 ans prévue au RGPS 535 pour les accompagnateurs de train qui sont installés lors de leur recrutement dans un dépôt autre que celui demandé via P39.

Le président répond que :

- la motion sera examinée et une réponse sera transmise aux OR ;
- à propos de la grève du 27 février, le représentant d'Infrabel et HR-Rail déclarent ne pas être au courant des faits dénoncés par les représentants de la CGSP. Ils confirment que les règles en matière de prestation et repos doivent être respectées même en cas de grève. Le représentant d'Infrabel admet que les agents ne peuvent pas être mis sous pression. Il déclare que c'est au dirigeant I-TMS à décider si un agent est apte à desservir un poste. À la question, si le desservant ne doit pas avoir suivi une formation, le représentant d'Infrabel répond que c'est au dirigeant I-TMS de décider...
Par ailleurs, ce même représentant remet en question la compétence des syndicats à poser des questions à propos de la sécurité ferroviaire ! Il ajoute que lorsqu'une grève est préavisée, Infrabel prend toutes les mesures qu'elle juge nécessaires afin d'assurer le service aux usagers, y compris de prévoir des taxis ;
- certains badges, en effet, avaient été désactivés et dès lors certains agents n'avaient plus accès aux parkings. La situation serait rétablie aujourd'hui, toutefois, si des problèmes subsistent, il demande de les lui communiquer ;
- la SNCB a décidé de ne permettre qu'un jour par semaine de télétravail afin d'assurer le bon déroulement des services. Cette position est conforme avec les règles en vigueur ;
- la SNCB étudie des projets en vue de réorganiser certains services à B-TR et à B-ST. Le représentant de la SNCB précise que ces orientations ont été présentées au Comité de Pilotage. Il ajoute, toutefois, qu'à ce jour, aucune décision définitive n'a été prise et précise que le dialogue social sera assuré et respecté ;

- l'appel aux candidatures pour chef de zone à B-TR (jobnews 104/2018) sera examiné par HR-Rail ;
- la situation des personnes de confiance est fixée par un AR de 1970. Nous en prenons note mais souhaitons que ce dossier puisse être examiné ;
- la création d'une filière opérateur technique bâtiment sera examinée ;

- les dispositions du RGPS 535 concernant la période de neutralisation de 5 ans ne sont pas appliquées lorsque l'agent a été désigné sur un siège de travail qu'il n'a pas choisi.

Le compte-rendu complet peut être consulté sur notre site www.cheminots.be

Pierre Lejeune
Secrétaire national

COMMISSION PARITAIRE NATIONALE DU 29 MARS 2018

Lors de la réunion de la CPN qui s'est tenue aujourd'hui, nous nous sommes opposés à la proposition d'étendre la participation aux épreuves de sélection en faveur des agents non-statutaires.

À cette occasion, nous avons argumenté notre position en précisant que ce projet pouvait être favorable, à la seule condition, que dans ce cadre les agents non-statutaires puissent devenir statutaires. HR-Rail refusait cette option.

La détermination de la CGSP Cheminots a permis que ce point soit retiré de l'ordre du jour de la CPN.

En conséquence, les épreuves de sélection restent accessibles exclusivement aux agents statutaires.

Pierre Lejeune
Secrétaire national

FORMATION SYNDICALE « NOUVEAUX DÉLÉGUÉS »

PALENGE 2017/2018



Convaincu du bien-fondé d'une part, mais aussi pour respecter ses obligations statutaires d'autre part, le secteur Cheminots de la CGSP a organisé entre mars 2017 et mars 2018, un nouveau cycle de formation « nouveaux délégués ».

Ce cycle qui s'est déroulé sur 3 semaines, a été organisé en internat à Palenge au sein de l'hôtel « La Vie est belle ».

Ce sont 21 camarades issus de toutes les régionales francophones et de toutes corporations qui ont suivi l'ensemble du cycle et dont les thèmes étaient :

En semaine 1 : Écouter, Écrire, Parler, Comprendre, Se réunir, Le syndicalisme.

En semaine 2 : la Sécurité sociale, la CSS et la Caisse de solidarité. Le dialogue social et les instances paritaires. Idéologie « Le néolibéralisme ». L'Europe ferroviaire.

En semaine 3 : le Statut, les RGPS 541, 542, 548, 550 et le Conseil d'appel.

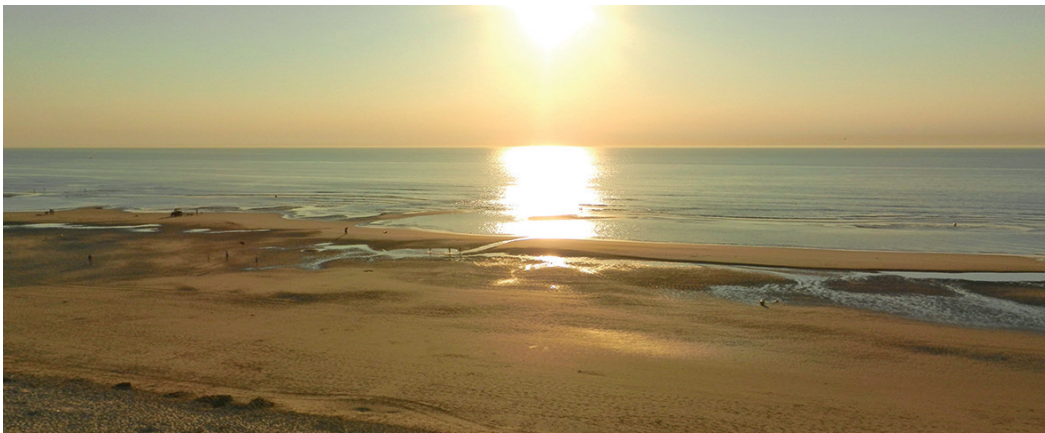
Le staff animation a pu à ces différentes occasions, s'appuyer sur des personnes-ressources issues soit des « Chemins de fer belges », soit du « CEPAG (Centre d'éducation permanente André Genot- IRW) », mais aussi de camarades de notre secteur.

L'ensemble des participants ont reconnu la qualité de ces différents intervenants et c'est pourquoi nous en profitons pour remercier Mesdames Helvenstein, Libert et Protin et Messieurs Laurent et Mathy de HR-Rail, le camarade Brissa du CEPAG et les camarades Abdissi, Anciaux, Libert et Martin de la CGSP, ainsi que l'équipe d'animation du secteur, les camarades Gelmini, Lebeau, Messin, Botterman, Demeyer, Dufrane, Leveau, Rossi et Thoumsin.

Le secrétariat francophone souhaite un long et fructueux parcours syndical à ces camarades qui ont pleinement contribué à la réussite de ce cycle de formation.

AUX PENSIONNÉS ET PRÉPENSIONNÉS CHEMINOTS DE LA RÉGIONALE DE MONS

L'Amicale des Pensionnés de la Régionale du Borinage organise le mardi 29 mai 2018 son voyage au Centre naturel de la Mer « NAUSICAA » à Boulogne.



- Départ Mons, place Nervienne 6h45 ou St-Ghislain rue du Port 7h (au choix).
- Arrivée à Boulogne. Visite du Centre naturel de la Mer **Nausicaa**
- Dîner sur la côte française :
Apéritif – Vol au Vent aux quenelles de Veau et Champignons de Paris - Dos de Cabillaud rôti et son rizotto **OU** Canard à l'Orange et méli-mélo de petits légumes (à préciser lors de l'inscription) – Nougat glacé et son coulis de framboises. Vin blanc d'Alsace, Bordeaux rouge et café.
- Temps libre à Wissant sur la côte d'Opale de +/- 15h à 17h30.
- Retour pour arrivée vers 20h30.

Participation :

55 € comprenant le voyage en car, la visite de Nausicaa, l'apéritif, le repas de midi trois services (Apéritif, boissons et café compris).

Inscription :

à un des numéros suivants en spécifiant **le choix du plat du dîner** (Cabillaud ou Canard)

- Françoise Rousseau : 065/34 90 07
- Jean-Claude Dufrasne : 065/67 92 37 ou 0479/429 516 ou jc.dufrasne00@gmail.com
- Albert Mahieu : 065/64 44 46 ou 0479/732 870

Acompte :

35 € par participant à verser au compte BE24 0341 9153 3838 de l'Amicale des Cheminots Pensionnés **avant le vendredi 18 mai 2018.**

Attention le nombre de participants sera limité aux 48 premiers inscrits.

Invitation cordiale a tous, pensionnés, prépensionnés et actifs.



ENSEIGNEMENT ■■■

Y A-T-IL UN PILOTE DANS L'AVION ?

MOT DU PRÉSIDENT



Depuis de nombreuses semaines, les mesures prévues pour la rentrée 2018-2019 par le Pacte pour un enseignement d'excellence font l'objet de divers blocages au sein du gouvernement. Un aspect pré-occupant de ces réformes est mis œuvre en dehors de tout contrôle et semble échapper aux radars : celui du pilotage par les résultats.

Le 19 janvier 2016, l'ancienne Ministre de l'éducation, Joëlle Milquet, fait voter un décret fourre-tout. Ce dernier obligera chaque école (primaire/secondaire) à se doter d'ici 2018 d'un plan de pilotage dans lequel les établissements devront détailler leurs stratégies pour réduire l'échec, favoriser le travail en équipe ou encore promouvoir l'utilisation du numérique en classe. L'école devra se fixer des objectifs chiffrés pour notamment diminuer de x % le taux de redoublement et le taux de transfert des élèves vers le spécialisé. Ce plan devra être adapté tous les 6 ans.

Ce texte est voté alors que le Pacte pour un enseignement d'excellence est en pleine construction et qu'un groupe de travail planche sur le sujet. En 2018, un nouveau texte devrait être voté permettant de mettre en place un contrôle des Pouvoirs Organisateurs par le Pouvoir Régulateur au travers des « DCO », les délégués au contrat d'objectifs. Chacun d'entre eux sera responsable d'une trentaine d'établissements scolaires.

Sans cette intervention du Pouvoir régulateur au travers des DCO, placés sous la direction des Directeurs de Zone (8 pour l'ensemble de la Fédération Wallonie-Bruxelles), nous assisterions à une mise en place des contrats d'objectifs sous la houlette des Pouvoirs organisateurs. Cela ne ferait alors que renforcer leur influence sur le système éducatif. Les établissements les plus fragilisés se limiteraient au strict minimum : des plans de pilotage sans ambition car sans risque. Alors que pendant ce temps,

d'autres établissements mettraient en place une sélection plus stricte des élèves pour assurer l'atteinte d'objectifs racoleurs. La formule de pilotage proposée accentuerait aussi la pression des acteurs professionnels de l'enseignement, tout en dégageant la responsabilité du PO.

Le phasage prévu sur trois années scolaires (2018-2019, 2019-2020, 2020-2021) est maintenu et donc un tiers des établissements est déjà sélectionné, tous réseaux confondus, et devra déposer un plan de pilotage pour le 1^{er} mars 2019.

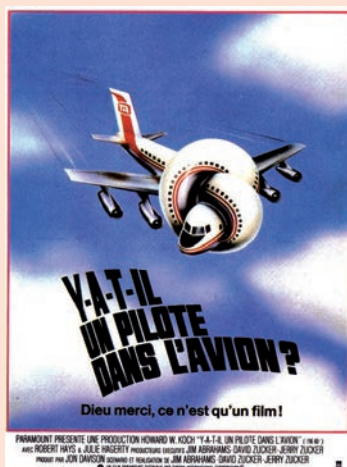
Par son immobilisme, le gouvernement risque donc de placer le système éducatif dans une situation de pilotage en eaux troubles. L'école doit rester un service public au service des personnes et non au service de l'économie

et des entreprises. Certains réseaux pourraient en effet être tentés de faire appel à des consultants privés tel que McKinsey afin de les conseiller sur la manière de « gérer » les écoles. Le pilotage deviendrait alors un outil néolibéral qui permettra essentiellement de contrôler, déréguler et flexibiliser l'école.

C'est-à-dire l'opposé de ce que nous souhaitons, à savoir promouvoir l'accès à des savoirs de haut niveau, dans une école publique et commune pour tous.

Pourtant, à y regarder de plus près, dans le cadre de la contractualisation des relations entre les établissements et l'autorité centrale, le rôle des DCO ne se limite pas à la validation et à l'évaluation des plans de pilotage de chaque école.

Le texte du Pacte prévoit que « l'autorité centrale peut aussi fixer des objectifs propres aux établissements d'une zone géographique ». Pourquoi les objectifs fixés ne pourraient-ils dès lors pas contenir la lutte contre la concurrence ? Si cela devait faire partie de la mission du directeur de zone et des DCO, ceux-ci pourraient jouer un rôle intéressant. Il faut les doter de l'autorité suffisante. Il est grand temps de mettre un pilote dans l'avion si nous voulons éviter le crash.



FIE, LE BOUT DU PREMIER TUNNEL...



Qu'est-ce qui aurait pu nous faire croire que cela ne se passerait pas ainsi. Dans le contexte politique issu de l'« affaire du 19 juin », il apparaissait inévitable que les négociations entre partenaires du gouvernement sur une réforme aussi cruciale que la réforme de la Formation initiale des enseignants (FIE) ne seraient pas de tout repos.

Après l'échec du coup de force en FW-B, comment faire capoter le dossier sinon comment ne pas fâcher les quelques pourcents (selon les sondages) d'électeurs cdH potentiels si ce n'est en remettant en cause les acquis de la première lecture et en mettant en difficultés le partenaire/adversaire qui défend son projet, sa philosophie et sa cohérence alors qu'on avait escompté ne plus avoir affaire à lui.

En faisant traîner les choses, assurément.

Sept mois de négociations après la première lecture au gouvernement. « Du jamais vu » nous confiait un expert en la matière. Les faibles échos qui nous parvenaient faisaient état de la remise en cause permanente de ce qui semblait engrangé la veille.

Mais la stratégie de l'usure a un temps. Celui de l'attente pour d'autres dossiers préparés par le Cabinet de la Ministre Schyns (18 chantiers en cours sans compter la nomination des psychomotriciens, des puéricultrices...).

Si, dans le cadre d'une coalition normale, certains dénonceraient le procédé de couplage de dossiers, du donnant-donnant, ici, le climat paraît tendu et la confiance ne semble plus de mise.

Par ailleurs, présenter un bilan de législature fait de blocages mutuels n'aurait pas été audible pour les citoyens.

Qu'importent les péripéties politiciennes, me direz-vous, ce sont les résultats qui comptent.

Bien sûr ! Sauf que les compromis – ils sont inhérents à un régime de coalition – se mesurent aussi à l'aune du degré de difficultés rencontrées.

Et si on est attentif aux principales mesures auxquelles des modifications ont été apportées, on doit souligner que le Ministre Marcourt et son Cabinet n'ont pas cédé sur ce que nous considérons comme des avancées majeures, à savoir la maîtrise de la formation (et non un bachelier de spécialisation), son possible allongement à 5 ans (en accès direct après les 4 ans et non après x années de pratique), l'obtention de barèmes plus élevés pour les diplômés en 4 ans et pour ceux en 5 ans (501) la mise en œuvre de mesures transitoires pour les personnels en fonction avant la réforme.

Aujourd'hui, le projet est examiné par le Conseil d'État. Son avis est imminent. Puis viendra la troisième lecture au Gouvernement qui pourrait servir la stratégie du « traîner en longueur » utilisée tout au long du processus. Payante à certains égards déjà maintenant puisque la date de mise en œuvre de la réforme pourrait être postposée d'un an. Initialement prévue pour le 1^{er} septembre 2019, elle devait être précédée d'une période de préparation s'étalant sur deux ans. Mais le Gouvernement issu des élections de 2019 pourrait se saisir de l'opportunité qui lui sera donnée d'apporter quelques modifications (je pense tout particulièrement à l'organisation du master de spécialisation).

Le débat à l'ARES fut homérique de l'aveu même du Président de la Chambre des Hautes Écoles et de l'Enseignement de Promotion sociale (CHEEPS). Il est vrai que nous n'étions pas prêts à prendre le risque d'éventuelles

remises en cause des fondements mêmes de la réforme. Mais par ailleurs, nous n'ignorons pas l'ampleur du travail qui devra être fourni par les équipes sur le terrain. Alors nous avons convenu que le report à 2020 était acceptable dans le cadre strict du respect du décret voté. D'autant plus qu'il serait inconcevable que les membres du personnel produisent un travail qui serait remis en question totalement ou même partiellement parce que les règles auraient changé en cours de route.

Mais ce débat n'est pas encore clos puisque nous posons la question du maintien de la date initiale pour les Hautes Écoles qui se déclareraient « prêtes ».

Après la troisième lecture, d'autres étapes restent à franchir et non des moindres : le passage en Commission de l'Enseignement supérieur et le vote au Parlement. Ce sera, à n'en pas douter, le sujet d'un prochain article.

Christiane Cornet 28/03/2018

UN DÉCRET FINANCEMENT DES HAUTES ÉCOLES POUR LES NULS...

Vous vous en doutez : il ne s'agit pas de la qualité du modèle présenté mais plutôt des utilisateurs qui, comme votre serviteur, avaient fini par ne plus s'y retrouver (permettez-moi l'expression) dans les méandres d'un décret Financement déjà complexe au départ et rendu difficilement compréhensible de par la multiplicité et la variété des amendements qui y ont été apportés successivement. Les « docteur(e)s nul(le)s » ont saisi l'opportunité d'un refinancement de l'Enseignement supérieur octroyé en 2016 et qui s'étale jusqu'en 2019 pour donner un bon coup de balai. Et le résultat est satisfaisant.

L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR EN HAUTES ÉCOLES EST REFINANCÉ

Nous ne reviendrons pas sur la hauteur du refinancement global. Nous avons souligné en son temps l'effort consenti par le Ministre Marcourt. La question d'actualité est celle qui a trait à la part de ce refinancement dévolue aux Hautes Écoles. Le Décret du 16 juin 2016 prévoit une fourchette allant de 65 à 75 % pour les Universités et de 25 à 35 % pour les Hautes Écoles. La première année a vu les Universités bénéficier de la valeur la plus haute. Le travail effectué par les Hautes Écoles a été récompensé. Elles peuvent prétendre à une part équivalente à 35 %.

Reste que le système de l'enveloppe fermée est toujours en vigueur et que ses effets engendrent toujours des dynamiques de « course à l'étudiant » même si, et nous allons en dire deux mots ci-après, des mesures ont pour objectif de les rendre moins efficaces...

L'OBJECTIF DE SIMPLIFICATION EST ATTEINT

Seules deux parties subsistent :

- une partie fixe qui est constituée de l'addition des composantes d'avant réforme et qui ne variait pas directement en fonction du nombre d'étudiants (parties historique, forfaitaire, fonds de solidarité, fonds de solidarité bis, compléments CAPAES, qualité...). Elle représente 13,5 % du montant total de l'enveloppe globale ;

- une partie variable unique. Le mode de calcul de cette partie tient en une formule :

UCE : NEF x coefficient de pondération.

Pour les néophytes : UCE (unités de charges d'enseignement), NEF (nombre d'étudiants finançables).

Que les nostalgiques des formules antérieures se fassent connaître !

TOUTES LES HAUTES ÉCOLES Y GAGNENT

Les clefs de répartition entre établissements de la partie fixe augmentée ont été établies de façon à y intégrer la part des montants que chaque Haute École reçoit actuellement. In fine le pourcentage le plus bas est de 1,51 % et le plus haut de 11,06 %.

Cette partie fixe constitue le financement structurel de chaque institution. Elle devra être revue au terme de 10 ans. Une certaine stabilité est donc acquise.

La partie variable est répartie selon une méthode identique pour toutes les Institutions et tous les types d'études. Le lissage sur trois ans est maintenu pour éviter de trop brusques variations.

LES CATÉGORIES DEVIENNENT OBSOLÈTES

Le décret Paysage, s'il n'a pas supprimé le terme catégorie dans ses définitions, n'y fait pas mention dans le corps du texte. On parle désormais de domaines dans lesquels les cursus sont répertoriés. Le décret Finance-

ment adopte cette classification tout en maintenant les coefficients actuels.

Ainsi les cursus de la catégorie pédagogique sont intégrés dans le domaine sciences psychologiques et de l'éducation qui est affecté du coefficient 1,65 en vigueur aujourd'hui.

Ce qui fait dire à certains que cette mesure ne répond plus (en fait n'a jamais répondu) aux besoins du terrain, qu'elle devait être repensée dans le cadre du refinancement, ce qui aurait permis de trouver enfin les équilibres. Mais c'eût été et ce sera à tout moment un dossier sensible car quel domaine va faire preuve de largesse au point de déclarer qu'il n'est pas demandeur de moyens supplémentaires ou de moins de moyens que ceux auxquels il pourrait prétendre.

La démarche initiée par l'ARES, et à laquelle nous sous-

crivons, est de proposer à chaque commission de plancher sur la question après avoir réalisé un canevas commun de nature à baliser la réflexion. Ce qui permettrait, nous l'espérons, de prendre en compte (ou non !) des demandes catégorielles (corporatistes ?) mais surtout de viser l'intérêt général.

Les coûts des remplacements de congé de maternité et de prophylaxie ne sont plus à charge de l'allocation globale des Hautes Écoles mais bien du budget de la Fédération W-B.

Voilà. Il me semble vous avoir fait part de l'essentiel. Nous aurons certainement l'occasion d'y revenir ne serait-ce que lors de l'élaboration de notre cahier revendicatif.

Christiane Cornet – 22/03/2018

PUÉRICULTRICES : UNE AUGMENTATION DE PLUS DE 650 POSTES AU TOTAL

Ne boudons pas notre plaisir...

Au 1^{er} septembre 2018, plus de 300 (310 exactement) puéricultrices accèderont à la nomination et plus de 650 nouveaux engagements ACS-APE seront effectués.

Le sort des puéricultrices de l'enseignement fondamental a été de tout temps une préoccupation majeure de notre organisation et elle le restera.

Je vous épargnerai le récit de l'épopée syndicale qui nous a conduits de la fin des années 80 à nos jours et qui ne se termine pas, loin de là, avec cette avancée majeure que nous venons d'obtenir.

Permettez-moi de profiter de ce moment pour souligner l'implication du groupe de travail et de son « porte-parole », Fany Hristodoulakis, dans toutes les revendications que nous avons posées et les actions que nous avons menées.

Aujourd'hui le cadre organique est augmenté de 310 puéricultrices, ce qui nous amène à un total de 610 puéricultrices nommées. Le nombre de postes ACS-APE est porté à 984, nombre qui résulte de l'addition du nombre de postes existants et de celui des 363 ACS-APE psychomotriciens qui vont être nommés.



1 594 puéricultrices encadreront les petits dans les écoles maternelles dès la rentrée prochaine.

Est-ce pour cela que notre travail est terminé ?

Bien évidemment non ! Les conditions de travail et de rémunération des personnels ACS-APE sont à améliorer (contrat de 12 mois au lieu de 10 actuellement...) ; le nombre de nominations doit continuer à évoluer. C'est par cette voie que nous sortirons les puéricultrices contractuelles d'une certaine précarité même si, et nous l'avons à maintes reprises reconnu, le statut sui generis de 2004 du Ministre Christian Dupont a permis de les stabiliser.

Nous engrangeons donc aujourd'hui une victoire d'un combat qui est loin d'être terminé.

C. Cornet – 27/03/2018



PROGRAMMATION SOCIALE 2017-2018

Après avoir soumis la proposition de texte en assemblées, Gazelco a enfin pu signer la convention collective de travail sectoriel (CCT) de programmation sociale.

Néanmoins, cette CCT a été rejetée par une majorité d'affiliés retraités, qui n'y ont pas trouvé la moindre mesure les concernant. Gazelco a d'ores et déjà demandé d'en tenir compte, lors des prochaines négociations dans le cadre de la prochaine programmation sociale 2019-2020.

POUVOIR D'ACHAT

Augmentation récurrente de 1,1 %, au 1^{er} janvier 2018, de tous les barèmes, des salaires pivots et de tous les salaires individuels réels. Ceci, indépendamment de l'impact des scores d'évaluation (conditions de travail > 2002). Ces augmentations s'appliquent également à ceux en garantie de ressources (1^{re} année pour les conditions de travail > 2002 et 1^{re} et 2^e année pour les conditions de travail < 2002). L'effet rétroactif au 1^{er} janvier 2018, portera ses effets au plus tard avec le salaire de mai 2018. Le banc patronal n'était pas disposé à laisser tomber l'impact sur les « deltas résorbables ».

ASSURANCE-HOSPITALISATION ETHIAS 8.000.030

La dotation patronale annuelle sera augmentée de 75 € (indexés) jusqu'au 31 décembre 2027, par travailleur affilié. Également pour les collègues en départ anticipé. Selon les experts patronaux cette majoration devrait suffire pour préserver l'assurance de tout déficit. Un groupe de travail sectoriel examinera toutes les pistes avant de garantir cette couverture. Une campagne de sensibilisation sera lancée afin de faire prendre conscience aux intéressés, des conséquences financières du choix de chambre en cas d'hospitalisation.

ASSURANCE-HOSPITALISATION – Invalides (uniquement conditions de travail > 2002)

Les invalides ainsi que leurs ayants droit, peuvent conserver l'assurance hospitalisation après la période de garantie de ressources, jusqu'à leur pension (anticipée) légale. Cette mesure entre en vigueur immédiatement. L'employeur ne prendra pas en charge le remboursement des primes payées concernant une police contractée à titre privée.

CONGÉ DE FIDÉLITÉ (uniquement conditions de travail > 2002)

Le jour de congé est accordé à partir du 1^{er} janvier de l'année qui suit celle au cours de laquelle 10 ans d'ancienneté effective sont atteints, et ce, pour la 1^{re} fois à partir du 1^{er} janvier 2018. L'ancienneté court au sein des entreprises d'un même groupe et s'applique également en cas de reprise par l'application de la CCT 32 bis. Ce coût est entièrement imputé sur la marge de 2017.

INDEMNITÉ VÉLO

L'indemnité kilométrique pour des déplacements domicile/lieu de travail à vélo, est portée à 0,23 euro.

GROUPES DE TRAVAIL PARITAIRES MOBILITÉ ET ADAPTATION DE LA DATE D'EXPIRATION DE LA CCT DE GARANTIE

L'adaptation de la date d'expiration de 2041, sera analysée compte tenu des modifications apportées à la loi sur les pensions. Des discussions sur une amélioration éventuelle de certains articles de la CCT « Déplacements » seront envisagées. Gazelco a répété vouloir discuter des pensions pour les conditions de travail < 2002 (impact sur le capital suite à l'interdiction de mesures anticipatives), ainsi que sur le thème du « travail faisable ». Pour Gazelco toutes ces discussions doivent générer des résultats avant la fin 2018.

GROUPES D'INSERTION

L'effort en matière de groupes d'insertion est maintenu à 0,10 % de la masse salariale.

PRIME SYNDICALE

Pour les années 2017 / 2018, une prime syndicale de 135 € pour les ayants droit (barémisés et cadres) est prévue.

CRÉDIT-TEMPS

La CCT de 2004 relative aux emplois de fin de carrière est prolongée pour une durée indéterminée. S'ils remplissent certaines conditions, les 50+ peuvent prendre 1/5 de crédit-temps sans supplément d'indemnité.

FORMATION

Il est octroyé une moyenne de 5 jours de formation par année calendrier et par équivalent temps plein.

Romain WIJCKMANS



FACTEURS EN EUROPE

Mis en œuvre de 2015 à 2018, le projet NETPoste a été réalisé par plusieurs équipes de recherche dont METICES-ULB et UMon pour la Belgique, en association avec des syndicats (dont la CGSP, Jacques Lespagnard et Corine Baudine) et porte sur 5 pays européens. Ce projet cible deux des grandes activités postales, le courrier et les colis, ainsi que les travailleurs qui les effectuent. Il tente de caractériser comment s'organisent et se redéployent, dans un contexte très défavorable, les pratiques syndicales en matière de conflits et de négociations sur le travail et sur l'emploi.



Travail et syndicalisme, au cœur de la libéralisation des postes (Belgique, Bulgarie, Espagne, France et Royaume-Uni)

INTRODUCTION

Le profil familier du facteur est-il en train de s'effacer de l'espace public ? Que reste-t-il de ce métier à l'heure de la libéralisation des services postaux et du déclin du courrier sous l'effet de la numérisation ? Dans ce contexte bouleversé, quels sont les choix faits dans ces cinq pays européens par les opérateurs postaux ? Comment se traduisent-ils aux plans de l'emploi, du travail et du métier de facteur ? Comment le mouvement syndical fait-il face aux implications redoutables, de l'ouverture à la concurrence des activités postales, sur l'emploi et le travail ?

CONVERGENCES ET SPÉCIFICITÉS

Cette étude montre qu'au-delà de fortes convergences, notamment sous l'effet de la libéralisation totale des services postaux depuis 2011, existent des dynamiques nationales spécifiques qui montrent que des marges de choix stratégiques existent.

1. Le processus de libéralisation, les activités économiques postales et les stratégies des opérateurs historiques

L'entrée de l'actionnariat privé dans le capital a provoqué des options diverses. Royal Mail a été entièrement privatisé, bpost l'a été partiellement et les trois autres pays sont restés propriété exclusive des opérateurs

historiques. Dans ce contexte, deux défis majeurs – la pérennisation des opérateurs historiques et leur repositionnement sur des activités porteuses d'avenir – ont provoqué des réponses différentes. Certains ont opté pour une politique de diversification (colis, etc.), d'autres sont restés attachés à leur activité de base (collecte et distribution du courrier).

2. Les acteurs des relations professionnelles, les négociations et les conflits collectifs

Le passage du statut d'administration publique à celui d'entreprise, publique autonome ou privée, n'a pas annulé la formalisation des relations collectives de travail, ainsi que les tensions sociales. Reste que les syndicats des postiers sont confrontés à d'importants défis et aux pressions exercées sur les conditions d'emploi et de travail. Placés de fait dans une situation très défensive, leur objectif prioritaire est souvent de sauver un maximum d'emploi dit de qualité, mais au prix de « compromis » tant quantitatifs que qualitatifs. Le défi syndical est aussi inhérent à la diversification des profils de facteurs (ex : âge, statuts, genre ou origine ethnique). Il leur faut trouver des dénominateurs communs permettant de fédérer ces diversités. L'enjeu est celui du renouvellement de la base syndicale.

3. L'emploi, les statuts, les conditions de travail et les métiers des facteurs

Partout l'on observe de grandes tendances communes mais inégalement avancées. Des changements tech-

nologiques organisationnels, liés à une logique de rentabilisation via la recherche de productivité et d'économies sur la masse salariale. Le déclin de la correspondance s'oppose à la croissance des colis et au maintien ou croissance des imprimés publicitaires. L'impact sur le travail concret et le vécu des facteurs dépend de l'organisation de la distribution. Or, la croissance des colis et ENA, ainsi que la répercussion sur les tournées, semblent assez systématiquement sous-estimées dans les évaluations managériales. Cinq grandes lignes de transformation des activités postales sont relevées, sous contrainte de diminution globale des effectifs et de substitution progressive d'une main-d'œuvre à statut d'emploi fragilisé au personnel statutaire :

1. L'automatisation/centralisation du tri et de la préparation qui facilite la scission du métier de facteur entre trieur et distributeur.
2. Le comptage via des outils logiciels.
3. La fréquence des réorganisations légitimée par la baisse des lettres.
4. La remise en question de la titularisation des tournées et développement des emplois précaires (statutaires remplacés par des contractuels).
5. L'allongement de la durée du travail et son décalage plus tardif.

L'ampleur de la dégradation du métier, la montée en puissance de l'usure physique et mentale au travail incitent les syndicats à intégrer, davantage que dans le passé – mais de manière inégale entre pays, les questions du travail et de la santé au travail dans les conflits et négociations. Trois autres aspects différencient les pratiques syndicales : quantité et qualité des statuts d'emploi ; l'engagement sur le terrain des alternatives gestionnaires ; l'importance accordée à la mobilisation des clients et du personnel.

CINQ CONFIGURATIONS NATIONALES

1. Belgique : des balises syndicales à la rationalisation du travail des facteurs

De manière comparable au cas du Royaume Uni, le cas belge témoigne d'un paradoxe : d'une part une privatisation partielle et une rentabilité du capital de l'opérateur, et d'autre part, la présence d'un syndicalisme plus implanté et moins divisé que dans d'autre cas. Il a pu se saisir plus tôt des enjeux de rationalisation du travail et contenir dans certaines limites la dégradation des statuts d'emploi.

2. Bulgarie : s'attaquer à la qualité problématique du travail

Un syndicalisme postal aux pratiques unitaires et très implanté. Il est reconnu dans la structure de concertation sociale, mais ne parvient guère à redresser la condition salariale dégradée.

3. France : changements dans le temps de travail et interrogations sur le métier

Un nouveau modèle d'horaire quotidien se met en place. Le début de vacation se fait plus tard et la journée se termine vers 15h30 au lieu de 13h30, avec une pause méridienne de $\frac{3}{4}$ d'heure. D'où beaucoup de mécontentement et de conflits sociaux. Mutation plus vaste du métier et interrogations sur le devenir de celui-ci poussent les syndicats à se positionner davantage sur les questions du travail.

4. Espagne : l'enjeu central de la qualité de l'emploi

L'opérateur historique, toujours sous tutelle de l'État, organise le déclin des effectifs par la mobilité vers d'autres administrations et par l'utilisation à grande échelle de l'emploi précaire à temps partiel. Le syndicat principal est amené à s'impliquer dans la défense des travailleurs précaires.

5. Royaume Uni : quelle prise en compte de la santé et du vieillissement au travail ?

Un net télescopage entre la logique de rentabilité financière de l'opérateur et une puissance syndicale préservée. Cela se traduit par des compromis originaux pour la santé et le vieillissement au travail, la protection du régime de retraite, la réduction de la durée du travail et l'engagement dans des efforts de productivité.

CONCLUSION : QUEL AVENIR POUR LES FACTEURS ?

Le courrier papier ne disparaîtra pas, la livraison des colis est promise à un bel avenir et la fonction ancienne de « lien social » du facteur est une ressource pour promouvoir des services de proximité.

Les organisations syndicales peuvent jouer un rôle dans une recomposition de ce métier, assise sur un statut d'emploi protecteur. NETPoste vise à renforcer la représentation syndicale dans les activités postales en aidant à la circulation et la valorisation des expériences, ouvrant une voie potentielle en termes de dialogue social.



NOUS REMERCIONS LES GRÉVISTES DU 19 ET 27 FÉVRIER 2018

La grève du 19 février a été une réussite ! Nous avons pu défendre plusieurs points qui restaient depuis longtemps sans réponse, aussi bien pour Field Support que pour tous les autres services. Nous resterons attentifs pour que tous les points négociés avec la direction générale soient respectés !



TRAVAILLER PLUS LONGTEMPS POUR MOINS DE PENSION ?

Le mardi 27 février 2018 la STIB a participé à la grève nationale contre l'avant-projet de loi portant sur les « métiers pénibles ». Pour rappel, en 2015, le gouvernement MR-N-VA a relevé l'âge de la pension à 67 ans.

Les grévistes, comme d'habitude, étaient nombreux car aujourd'hui le projet de loi de Bacquelaire voudrait supprimer notre plus bel acquis !

Le ministre Bacquelaire prépare une réforme qui touchera encore plus fondamentalement nos pensions via le système de pension à points. La pension dépendra du salaire moyen et de la croissance économique. La pension deviendra une variable d'ajustement (quand le gouvernement aura besoin d'argent pour boucler le budget... il ira le chercher dans nos pensions !).

La pension à points est une loterie !

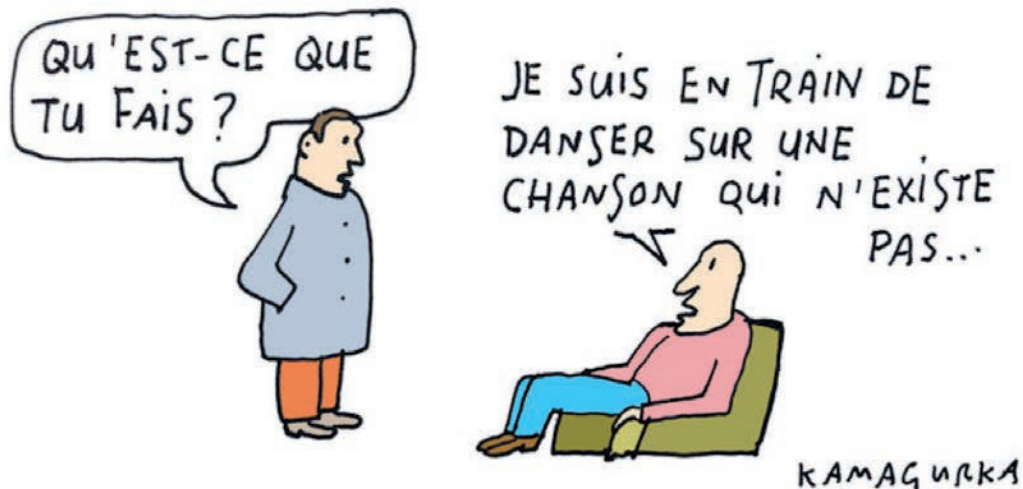
C'est pourquoi nous devons nous battre pour maintenir notre système de pension et de prépension à 58 ans !

Nos revendications :

- une pension minimum de € 1 500 net pour toutes et tous ;
- une pension équivalente à 75 % du salaire moyen ;
- une pension dès 65 ans
- maintien de la prépension pour les agents nés en 1962-1963.

PROXIMUS

LA RESPONSABILITÉ SOCIÉTALE (DES ENTREPRISES)



ALLÔ, CEO, OÙ ÊTES-VOUS ?

La manière dont la CEO de Proximus, Dominique Leroy, a réagi à la polémique qui a suivi le choix du rappeur Damso pour interpréter l'hymne des Diables Rouges à l'occasion du Mondial contraste singulièrement avec la réaction qu'elle a eue face à l'émoi suscité par le prix de la reprise du fonds de pension Belgacom. En effet, elle s'était alors montrée bien plus réservée que ce que notre organisation syndicale espérait et même, ce qu'elle attendait d'elle.

Nous avons pu entendre l'analyse tendancieuse de certains journalistes – même de la rédactrice en chef du Tijd – et les insinuations d'un homme politique de l'aile droite du CD&V, comme Hendrik Bogaert, qui laissent tous entendre que les pensions de Proximus coûtaient de l'argent aux citoyens. Madame Leroy ne sait que trop bien que cela n'a pas de sens, c'est complètement faux. Pourtant, elle a tout simplement refusé de diffuser un bref communiqué de presse pour rétablir la vérité. Nous savons tous depuis longtemps que les politiques ont souvent un agenda caché. Il a aussi souvent été prouvé qu'ils ne savent pas bien calculer. Néanmoins, nous en attendions

davantage de la CEO de Proximus. Elle nous avait d'ailleurs elle-même affirmé que Belgacom/Proximus avait dépensé beaucoup d'argent pour couvrir les pensions des (anciens) travailleurs.

La CGSP s'attendait à ce qu'une CEO socialement responsable comme Madame Leroy fasse triompher la vérité et tente de faire taire toutes les fausses rumeurs. Force est de constater que ce n'est pas ce qui s'est passé. La raison de cette attitude nous échappe. Madame Leroy n'a pas été plus loquace lorsque le ministre de l'Intérieur, Jan Jambon, a affirmé que tout un étage des tours Belgacom ne faisait rien d'autre que regarder des vidéos sur YouTube. Il est tout aussi incompréhensible que les différentes attaques du ministre De Croo à l'encontre de Proximus, en tant qu'opérateur, soient aussi restées sans réponse.

ET QUI SE SOUCIE DU PERSONNEL ?

Pour le personnel de Proximus, un tel comportement se révèle très douloureux. La CEO n'est manifestement pas de leur côté. Lorsqu'elle accorde une interview, elle parle davantage de sa propre carrière (quid après 2019 ?) que du quotidien et de l'avenir des travailleurs de Proximus.

Nous avons demandé (en 2016 déjà) d'aborder la problématique des métiers lourds au sein de Proximus mais nous n'avons jamais obtenu de réponse – si ce n'est « qu'est-ce que Proximus peut bien apporter au débat ? ».

Est-il encore opportun de parler de responsabilité sociale des entreprises (RSE) lorsqu'une d'elles ne défend

même pas les droits de ses travailleurs ? Nierait-elle le fait qu'il existe des fonctions pénibles en son sein ? La CEO n'ose-t-elle pas prendre des risques pour les nombreux travailleurs qui, pendant des années, ont donné, et donnent encore et toujours, le meilleur d'eux-mêmes ?

Nous avons d'ailleurs eu la même réaction dans le débat sur l'ancienneté des travailleurs dans le cadre de l'une ou l'autre intégration (Belgacom Mobile, Wireless, Technologies, Telindus, NSN...). Le management n'a pas fait toute la clarté sur ce point et n'a certainement pas donné de réponse positive.

LES AUTRES « DIABLES ROUGES »

La CGSP n'a pas pour habitude d'embellir les choses. Le gouvernement s'attaque littéralement aux travailleurs et fera tout ce qui est en son pouvoir pour faire porter les charges les plus lourdes sur les épaules des travailleurs. Selon toute vraisemblance, Proximus, sous Dominique Leroy, s'est plié à cette politique de démantèlement. La direction respecte docilement les consignes du gouvernement, même si elle se rend compte qu'elle agit à l'encontre de l'intérêt général. La notion de service public et de responsabilité sociétale se perd dans les hautes sphères de l'entreprise et l'intérêt personnel règne en maître. Cette tendance sociétale est néfaste, surtout pour une entreprise publique.

La CGSP juge cela inacceptable et continuera à s'y opposer : Proximus est une entreprise publique qui a su devenir (et rester) un acteur de premier plan grâce à son personnel, en dépit du (mauvais) management.

Quoi qu'il en soit, nous nous trouvons à un moment charnière, tant au niveau politique en vue de 2018 et 2019, qu'au niveau de la gestion quotidienne de l'entreprise.

Nous souhaitons attirer l'attention de Dominique Leroy : la communication est certes importante, mais les actes le sont encore plus. La CGSP exige que la priorité soit donnée au progrès et aux droits des travailleurs et ne digère pas que Proximus, par le truchement de sa CEO, reste absente de débats sociétaux qui touchent plusieurs milliers de travailleurs de Proximus. L'hymne des Diables Rouges mérite manifestement plus d'attention. Quoi qu'il en soit, la CGSP souhaite bonne chance aux Diables Rouges. Quant à nous, nous continuerons à nous positionner comme les autres « Diables Rouges », ceux qui s'opposent à la politique du gouvernement et, le cas échéant, à celle de Proximus.

Bart Neyens
Président du secteur Télécom Aviation

BELGOCONTROL

CONDITIONS DE TRAVAIL ATS/SUITE 10 = 14 : VERS LA FIN D'UN MYTHE ?

Non, le 10 = 14, ce n'est pas une nouvelle approche pédagogique des mathématiques.



Ce thème puise sa source lors du protocole d'accord du 22 juin 1989.

Suite au développement de l'aéroport national et de la charge de travail engendrée, du manque de contrôleurs aériens (déjà à l'époque), il fut décidé de revaloriser le travail de nuit :

1. Par prestation de nuit, 2 heures de break sont prévues.
2. En attendant le cadre complet (pour rappel, depuis le protocole de juin 2000 qui a vu une revalorisation salariale de 24 % du grade de contrôleur aérien, on ne fonctionne plus en fonction d'un cadre mais en fonction d'un nombre d'équivalents temps plein, sur base annuelle), qui doit permettre de prendre ces breaks,

les 2 heures de break sont augmentées de 50 %, donc portées à 3 heures.

3. En outre, par nuit de prestation, une heure de compensation est convertie en congé de désintoxication.
4. Ces mesures sont appliquées depuis le 1^{er} novembre 1987.

Par la suite, une extension de cette mesure fut accordée en 2005 pour l'aéroport de Liège au vu de la pénibilité engendrée par le travail de nuit ainsi que l'apport d'un nouveau radar.

Comme rappelé dans la Tribune de janvier, la Direction de Belgocontrol souhaite implémenter un nouveau modèle de conditions de travail au niveau des ATCO (contrôleurs aériens).

Ce nouveau modèle s'articule principalement sur :

- une vie de famille et une vie sociale des employés concernés, avec assez de temps de détente ;
- la possibilité de prendre congé, surtout en été ;
- la planification et la prévisibilité de la performance, et des jours à la maison en particulier ;
- la régularité du rythme de travail, avec du repos suffisant et fréquent (repos nécessaire entre des prestations successives) ;
- des perspectives de carrière en région qui n'existent pas aujourd'hui ;
- une pause suffisante pendant l'exécution des shifts ;
- l'attention au biorythme, en particulier autour du travail de nuit ;
- assurer la sécurité des opérations ;
- fournir un flux de travail acceptable et constant des opérations ;
- avoir un soutien suffisant, à tout moment, en cas de circonstances imprévues.

Afin d'implémenter ce nouveau type de flexibilité, il faut revoir de fond en comble l'organisation du travail à ATS.

En ce qui concerne la problématique du travail de nuit et le système du 10 = 14 qui y est lié, la volonté de Belgocontrol est de le supprimer et d'organiser d'autres shifts (durée de la nuit).

Le 10 = 14 est donc un des éléments à modifier parmi d'autres, comme le système de stand-by, le jour de repos après la nuit, une répartition plus équilibrée par agent des shifts de jour, d'après-midi, du soir, des WE et de la nuit (aujourd'hui, chaque contrôleur décide du type de shift qu'il veut effectuer).

De plus, dans ce modèle, les heures CP (heures complémentaires) n'existeraient plus.

En date du 28 mars 2018, Belgocontrol a fait les propositions suivantes :

A. Concernant le 10 = 14

- Le volume « historique » ouvert des 4 heures générées par le système a été évalué à **1,5 million** d'euros.
- Cette somme est considérée comme récurrente chaque année.

B. Concernant les heures CP (heures complémentaires)

- Belgocontrol a pris une « photo » du nombre d'heures complémentaires en novembre 2017.
- À cette date, il y avait **52 821** heures CP comptabilisées.

- L'évaluation du coût, pesé à 150 % donne une somme de **4,5 millions** d'euros.

Cette somme est considérée comme non-récurrente.

C. Les autres primes non chiffrées (stand-by ; OJTI ; goodwill ...)

Ces primes pourraient être mises dans un pot global (avec le 10 = 14 et les heures CP) et ensuite en négocier ce que l'on en fait :

- Payer sous forme de prime.
- Transformer en compte épargne temps.
- Intégrer dans le barème.
- Un mixte de plusieurs propositions.
- ...

Conclusions provisoires

Outre le fait que toutes les sommes énoncées ci-dessus ne représentent que ce qui a été presté à ce jour, la revendication des ATCOS porte sur des gratifications, compensations supplémentaires pour « supporter » la nouvelle flexibilité qui leur est demandée.

Ces revendications doivent apporter un plus dans le concept d'équilibre vie privée/vie professionnelle ainsi que des mesures de fin de carrière en surplus.

À ce stade, il est opportun de rappeler que le modèle « 6/3 » (6 jours de travail/3 jours de repos sur base annuelle) ne fait pas l'unanimité parmi les contrôleurs, qui souhaitent un modèle « 6/4 » (6 jours de travail/4 jours de repos sur base annuelle).

Belgocontrol veut construire avec les personnels concernés, un système qui tienne la route.

Au niveau de l'aspect financier, il faut connaître les limites légales et le message qui serait donné vers l'extérieur en cas de primes considérées comme excessives.

La volonté de la direction est d'aboutir dans ce dossier avant les grandes vacances.



DANS NOS RÉGIONALES

PERMANENCES FISCALES**Exercice d'imposition 2018 – Revenus 2017**

Dans un souci d'efficacité, veuillez vous munir de tous les documents nécessaires tels que :

- la carte d'identité et du code PIN ;
- le carnet syndical en règle de cotisations ;
- la déclaration et avertissement extrait de rôle de l'année précédente ;
- l'avertissement extrait de rôle du précompte immobilier (revenu cadastral) ;
- les fiches de salaire et/ou pension, mutuelle, chômage ;
- attestation assurance-vie, épargne-pension, ALE, titres services, libéralité ;
- prêt hypothécaire ;
- les congés payés ;
- impôts des personnes physiques (IPP) de la commune du domicile ;
- preuves des déductions diverses (rente alimentaire, économie d'énergie...) ;
- composition de ménage, handicap + 66 % ;
- si contexte particulier, joindre les pièces y afférant.

Ce service est entièrement gratuit.

CENTRE (LA LOUVIÈRE)

Afin d'aider ses membres à remplir leur déclaration fiscale, la Régionale tiendra une permanence dans ses locaux, rue du Temple, 7, **les mercredis 6, 13, 20 et 27 juin de 9h à 11h30.**

HUY

Afin d'aider ses membres à remplir leur déclaration fiscale, la Régionale tiendra une permanence dans ses locaux, rue Neufmoustier, 8, **le jeudi 14 juin de 9h à 12h et de 13h à 15h.**

WELKENRAEDT

La Régionale de Welkenraedt, rue de la Gare 14, organisera, pour ses affiliés et pensionnés, des permanences fiscales **les 14 et 22 juin de 9h à 12h30 et de 14h à 17h** (1^{er} étage – Cde José Nicolaye).

IRB

Les permanences fiscales pour les affiliés de l'Interrégionale de Bruxelles, rue du Congrès, 17-19, 1^{er} étage – salle B se dérouleront **les 22 et 23 mai de 8h30 à 12h et de 13h30 à 16h et le 24 mai, de 8h30 à 12h30.**

(Attention : clôture des entrées 30 minutes avant l'heure de fermeture !)

NAMUR**Festivités du 1^{er} Mai**

10h30 : accueil, café.

11h : meeting sous la présidence de Patrick Mertens, Président FGTB Namur.

Orateurs :

- Joëlle Tyssaen, Secrétaire régionale intersectorielle CGSP Namur,
- Robert Vertenuel, Secrétaire général FGTB
- Patrick Lebrun, Secrétaire général IRW-CGSP,
- Guy Fays, Secrétaire régional interprofessionnel FGTB Namur.

12h : barbecue et/ou pains-saucisses.

14h : ambiance musicale et animations – Groupe Flash-back – DJ'Tof

21h : clôture des festivités.

Infos et réservations

Rue de l'Armée Grouchy, 41

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

Réservations obligatoires avant le 27 avril via versement sur BE63 6363 8274 0408 (12 €/adulte - 6 €/enfant + pains-saucisse/2,50 €) ; communication : « nom + prénom + nombre de repas adultes, enfants, nombre de pains-saucisses – 1^{er} mai 2018 ».

Invitation cordiale à toutes et tous

REJOIGNEZ-NOUS SUR :
www.irwcgsp.be

