

TRIBUNE



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

DÉCEMBRE 2022

CGSP

FGTB Services Publics

Ensemble, on est plus forts

DOSSIER : P. 4-7

NOS RÉPONSES À L'UWE



MOINS DE DIVIDENDES PLUS DE SALAIRES



ÉDITO P. 3

La vérité est un acte révolutionnaire



CONFÉRENCE DE L'IRW P. 10

Corinne MOREL DARLEUX



NOS MOTS P. 13

La marge salariale

78^e année - n°21 - décembre 2022 (trimestriel) - dépôt CHARLEROI X | P402047 | - retour : CGSP place Fontainas, 9/11 1000 Bruxelles

SOMMAIRE ■■■

- 3 ÉDITO**
La vérité est un acte révolutionnaire
- 4 DOSSIER**
Action publique en Wallonie : nos réponses à l'UWE
- 8 SEXISME**
Le sexisme : c'est pas drôle !
- 9 PENSIONS**
Pension pour inaptitude : fake news
- 10 CONFÉRENCE DE L'IRW**
Dans le capitalisme vert, le problème n'est pas la couleur
- 12 CULTURE**
Statut d'artiste
- 13 LES MOTS POUR LE DIRE**
La marge salariale : la forteresse vide
- 14 NOTRE CULTURE**
Offrir un livre
- 16 IRB**
Good Move
- 17 ADMI / www.cgsp-admi.be**
17 / Admi-mots : Chronique des malheurs annoncés
19 / FPL – Réflexions sur la réforme en cours
20 / RW – Con.. Con... Convention
- 21 AMIO / www.cgsp-amio.be ou www.cgsp-ministeres.be**
21 / FPF – Comité B – La riposte
24 / SPF Finances – Mesures d'économies...
- 25 CHEMINOTS / Site : www.cgsp-cheminots.be**
25 / Mot du Président
26 / Révision de la filière conduite Infra
- 29 ENSEIGNEMENT / www.cgsp-enseignement.be**
29 / Mot du Président
30 / Notre rôle dans la lutte contre le changement climatique
- 33 GAZELCO / www.cgsp-gazelco.be**
33 / Cataclysme en Electrabel M&S
- 34 POSTE / www.cgspposte.be**
34 / Compensations supplémentaires
- 35 TBM**
35 / Grève générale du 9 novembre 2022
- 36 TÉLÉCOM AVIATION**
36 / PROXIMUS – Cahier revendicatif
38 / IBPT – Projet d'Arrêté royal



LA LUMIÈRE DE LA SOLIDARITÉ
AU CŒUR DE NOS SERVICES PUBLICS

*La CGSP vous souhaite
une magnifique année 2023*



DANS NOS RÉGIONALES

HUY – Secteur Enseignement *Appel à candidature*

Appel à candidat(e)s pour le poste de secrétaire régional(e)
(Joëlle Silien sortante et non rééligible).

Renseignements et candidatures auprès de
joelle.silien@cgspacod.be

Attention :

Les candidatures doivent être transmises **au plus tard le
31 janvier 2023.**



ÉDITO ■■■

**« À UNE ÉPOQUE DE SUPERCHERIE
UNIVERSELLE, DIRE LA VÉRITÉ
EST UN ACTE RÉVOLUTIONNAIRE »
(G. ORWELL)**

Si, selon le proverbe, « le silence est d'or », l'usage de la parole peut lui être une arme redoutable.

L'utilisation des mots est, en effet, important. C'est avec les mots que nous pensons, que nous affinons nos idées et, si besoin, que nous les confrontons à d'autres. C'est, à bien y réfléchir, à partir d'eux que l'on décide, ou non, d'agir.

L'utilisation d'un terme incorrect peut par conséquent fausser notre analyse et modifier notre représentation du monde.

Ainsi, transformer les « interlocuteurs sociaux » en « partenaires », les « négociations sociales » en « dialogues » ou encore les « travailleurs » en « collaborateurs » n'est pas neutre d'un point de vue idéologique. Bien au contraire, cela traduit une volonté de passer sous silence l'importance du rapport de forces et de faire ainsi disparaître la nature conflictuelle de toute vie en société au profit de l'image d'Épinal d'un monde où nous serions tous dans le même bateau.

Récemment, lors d'une émission sur la RTBF, l'Administrateur général de l'Union wallonne des Entreprises regrettait le caractère irréversible de l'indexation. Le patron des patrons wallons déplorant qu'une fois acquise, l'indexation des salaires était maintenue même lorsque l'inflation diminuait.

MANIPULATION OU ERREUR ?

Cette affirmation semble, au premier regard, empreinte d'une certaine logique (que nous ne partageons cependant pas). Elle est pourtant totalement fautive et vaudrait un zéro pointé à un étudiant en première année d'économie.

Pour bien comprendre, repartons du début. Il s'agit tout d'abord de préciser ce qu'est l'inflation. De manière assez classique, l'inflation se définit comme l'augmentation du niveau général des prix avec, pour conséquence, une diminution du pouvoir d'achat des ménages notamment.

Donc, l'inflation a **toujours** pour effet une augmentation des prix.

Certes, il y a des moments où pour diverses raisons, l'inflation est qualifiée de galopante. Dans ce cas, l'accroissement des prix est très rapide. C'est typiquement la situation que nous connaissons actuellement.

Pour faire face à cette perte de pouvoir d'achat, il existe, en Belgique, un système d'indexation automatique des salaires dont l'objectif est de compenser, partiellement, l'élévation des prix. Contrairement à ce que certains affirment, l'indexation n'est donc pas un mécanisme d'augmentation des salaires mais un moyen de maintenir le pouvoir d'achat.

La présentation faite par le représentant de l'UWE est trompeuse en ce qu'elle laisse à penser qu'une réduction de l'inflation signifierait une baisse des prix. Il n'en est rien, elle serait juste synonyme d'une augmentation moins rapide de ceux-ci. Ce qui est bien différent.

Prenons un exemple pour illustrer ce propos et imaginons une voiture sur l'autoroute. Si le conducteur ralentit (diminue sa vitesse), la voiture continue à avancer. Elle avance certes moins vite mais elle avance toujours.

Il en va de même avec l'inflation, cette dernière n'étant, pour faire simple, que la mesure de la vitesse à laquelle les prix augmentent. Donc, en période de faible inflation, les prix continueront à augmenter.

Bien que totalement fautive, la déclaration de l'UWE a, au moins, deux mérites.

Le premier est de nous rappeler l'obligation de faire surgir un récit de gauche cohérent et mobilisateur. Un récit capable de créer un rapport de forces et de porter une critique fondée sur le système d'exploitation capitaliste.

Le deuxième mérite, et ce n'est pas là le moindre, est de souligner que le patronat n'abandonne pas l'idée de remettre en cause l'indexation automatique des salaires.

Fort de ces deux constats, il nous faudra sans cesse affirmer que le salaire n'est pas un coût mais un droit socioéconomique qui nous reconnaît, nous les travailleurs, comme producteurs de la richesse. Ainsi, la mobilisation qui s'annonce devra exclusivement porter sur la question salariale.

La préservation et l'amélioration de l'indexation ainsi que l'augmentation des salaires bruts sont, bien sûr, une réponse à la crise du pouvoir d'achat mais, plus fondamentalement, ils sont le seul moyen d'assurer une meilleure redistribution des richesses. Voilà pourquoi certains ne veulent pas en entendre parler !

Patrick LEBRUN

Secrétaire général de l'IRW-CGSP

Laurent PIRNAY

Secrétaire général adjoint de l'IRW-CGSP

ACTION PUBLIQUE EN WALLONIE : NOS RÉPONSES À L'UWE

Le 4 octobre dernier, l'Union wallonne des entreprises (UWE) a dévoilé ses recommandations pour l'action publique en Wallonie. Si elle se défend de toute « attaque contre le secteur public », son texte rassemble pourtant ce qui se fait de pire en la matière.

En première ligne sur le front de toutes les crises engendrées par le néolibéralisme, les travailleurs des services publics savent que l'intérêt général est au cœur de leurs missions.

En octobre dernier, l'Union wallonne des entreprises (UWE) a gratifié la région d'un « position paper » (« prise de position » en anglais) éclairant sa vision de l'action publique en Wallonie¹. Le sous-titre de ce document donnait le ton d'emblée : « coût, périmètre et gouvernance », dans cet ordre, c'est-à-dire ce que coûte l'action publique (selon l'UWE, trop, forcément), comment en réduire les contours (c'est bien son objectif) et comment l'organiser (sur base du modèle privé évidemment).

De premier abord, le document est bien léché : 48 pages associant textes, tableaux et graphiques, à la mise en page aérée et colorée. On sent que l'UWE veut se positionner comme un acteur en réflexion solide sur la question. Toutefois, l'air ne fait pas la chanson et on constate très vite que le contenu est loin d'être aussi charpenté que le format le laisse supposer. Le document de l'UWE s'apparente plus à un pamphlet qu'à une analyse rigoureuse. S'y côtoient des réflexions idéologiques, des non-sens, des détournements de la réalité... Les biais dans la démonstration sont nombreux. Petit tour d'horizon et réponses syndicales.

UNE HYPOTHÈSE INVALIDE

D'emblée, l'UWE annonce que ce document ne constitue « en aucune mesure une remise en question de l'importance des services publics régionaux ». Nous voilà rassurés. Surtout quand le sujet de ce document concerne le périmètre de l'action publique en Wallonie et que la démonstration s'effectue à l'envers...

En effet, l'UWE part du constat (préétabli) que la place de l'acteur public est trop forte en Wallonie et que son contour doit être redéfini. Nul besoin d'interroger ladite place, son rôle, sa contribution à la richesse nationale

(cf. *infra*), non, il suffit à l'UWE de poser, d'emblée et de manière péremptoire, que cette action publique est trop importante. Voilà qui n'est pas très scientifique comme démonstration.

Dès les premières lignes, on comprend vite qu'aux yeux de l'Union wallonne des entreprises, la source de tous les maux de la Région wallonne, la cible de l'attaque, c'est l'emploi public qui est, pour le patronat wallon, trop élevé. Constatant que 36 % de l'emploi en Wallonie serait de l'emploi public, l'UWE déclare que c'est de trop au prétexte que « l'activité économique de la Wallonie ne permet pas de financer cet état de fait ». Au départ de ce constat, l'UWE se livre à une analyse de ce que devrait être un « appareil public en ordre » en proposant de « recentrer l'État, en Wallonie, à sa juste place » (sic !).



L'ENJEU EST CULTUREL ET POLITIQUE

Il s'agit là d'un véritable enjeu politique et culturel portant sur la conception de l'action publique et du rôle de l'État.

Constatant qu'au vu de la situation économique, il est politiquement impossible de réduire les dépenses publiques de manière structurelle, l'UWE entend donc agir sur l'angle conceptuel en reconfigurant l'appréciation par les citoyens et entreprises de ce qu'ils sont prêts à considérer comme étant « partie et fonction de l'État ». On pourrait presque croire qu'ils surfent de manière assumée sur la colère des commerçants et petits entrepreneurs envers les impuissances de l'État. Colère dont profiteront avec délectation les principaux bénéficiaires de l'argumentation de l'UWE - les grosses boîtes - alors que les PME seront les plus impactées par une réduction du périmètre de l'État.

Le point de départ n'est pas de savoir si l'action publique est supportable financièrement mais bien ce que l'on souhaite organiser collectivement pour le rendre accessible à toutes

1. Disponible sur <https://www.uwe.be/quel-perimetre-pour-laction-publique-en-wallonie-position-paper-de-luwe>, octobre 2022.



et tous (citoyens, citoyennes et entreprises). Une considération basique certes et qui relève clairement du culturel : que souhaitons-nous maintenir public et donc collectif ?

Alors que l'ensemble de la critique repose sur le « soi-disant » manque de moyens de la Région pour assumer son volume d'emplois publics, il est étonnant de constater que le patronat wallon propose d'oublier d'emblée la piste fiscale au prétexte que la pression sur les entreprises et les citoyens serait « *astrophysique* » (un terme absolu qui ne veut rien dire...).

Ce n'est pas le « poids » des impôts ramené au PIB qu'il faut analyser mais l'inégalité du système fiscal qui fait peser l'essentiel de la fiscalité sur les plus faibles revenus et qui fait la part belle à une fiscalité de moins en moins progressive.

DE LA RICHESSE NATIONALE

La démonstration est formulée à l'envers. L'UWE se fourvoie en partant du postulat que la création de richesse trouve (exclusivement) sa source dans l'activité privée et que cette richesse serait prélevée (ponctionnée) par les pouvoirs publics pour organiser les services publics. Rien n'est plus faux et biaisé !

Ce que l'UWE oublie d'interroger par ce biais, c'est l'apport de l'emploi public à la richesse nationale. Ces dépenses publiques qui visent à rémunérer les travailleurs du secteur public ne constituent pas une somme

prélevée sur l'économie privée pour financer de supposés improductifs fonctionnaires comme le laissent sous-entendre nombre d'économistes et politiques et l'UWE. Un fonctionnaire, quel que soit son travail – pompier, enseignant, infirmière, cheminot, agent... – contribue au produit intérieur brut (PIB). Son travail n'est pas simplement utile à la société, il est également créateur de richesse. L'Organisation des Nations unies (ONU) reconnaît d'ailleurs, dans une convention internationale édictant les règles de comptabilité nationale, que les agents publics sont productifs.

La double particularité de leur activité productive est qu'elle est non marchande et accessible gratuitement. Pour autant, cette activité n'est pas produite gratuitement, ce coût est payé par l'impôt : c'est un prix socialisé.

QUELLE VALEUR AJOUTÉE ?

Les appels réguliers à la réduction des effectifs de la fonction publique ne considèrent en réalité l'emploi public que comme un coût (excessif, la plupart du temps), mais on ne dit jamais qu'il apporte une contribution décisive à la richesse nationale et à la croissance. Sans compter que l'emploi public contribue, par la nature de ses activités, à rendre accessible à tous les citoyens un grand nombre de biens et services (administration générale, défense et sécurité, éducation, culture, santé, logement, transport public...).

Les données fournies par l'UWE parlent d'elles-mêmes : les administrations publiques wallonnes « ont généré près de 22 % de la valeur ajoutée régionale en 2020 ». Le patronat s'applique sur cette base à comparer avec deux

autres cas de figure : la France (qui est dans une proportion semblable) et la Région flamande (à moins de 15 %). Sans plus d'explication, la création de valeur ajoutée par les entreprises flamandes est présentée comme étant plus favorable. Alors même qu'on oublie délibérément de mentionner la nature spécifique de la valeur ajoutée des emplois publics à destination de tous les citoyens (et pas seulement de ceux qui peuvent se permettre d'acheter des produits aux entreprises).

UNE QUESTION DE DÉFINITION

Toute analyse de « l'emploi public » fait face à la difficulté majeure d'en définir les contours. En effet, le périmètre de l'emploi public peut être plus ou moins étendu selon la définition que l'on utilise pour l'analyser (et d'où viennent les données présentées, sur base de quelle méthodolo-



La double particularité de l'activité productive des agents publics est qu'elle est non marchande et accessible gratuitement

gie) ? Ne s'agit-il que de la fonction publique ? Inclut-on seulement les travailleurs qui ont un statut de fonctionnaire ? Bien sûr que non ! L'emploi dans le secteur public tel qu'utilisé dans l'étude de l'UWE comprend les agents statutaires ainsi que le personnel contractuel.

Selon les données de l'IWEPS, à la Région wallonne, l'emploi est globalement stable ces dix dernières années au sein du Service public de Wallonie (SPW), plus gros employeur public (environ 10 000 agents). Dans les organismes d'intérêt public (OIP) wallons, l'emploi est en hausse au sein de certains OIP spécifiques sur la période 2005-2018. En Fédération Wallonie-Bruxelles (FWB), les effectifs du Ministère ont crû de 18 % entre 2012 et 2018, principalement en raison de l'application de la sixième réforme de l'État qui a intégré les maisons de justice dans l'escarcelle de la FWB. Ce qui augmente par contre, c'est le nombre d'agents contractuels, au détriment des fonctionnaires !

EMPLOI PUBLIC EN TROP FORTE CROISSANCE ?

Le tableau 1 ci-dessous, repris de la page 9 du « position paper » de l'UWE, est éclairant. Il permet en effet à l'UWE de dire qu'il y a trop d'emplois publics. Pourtant, les mêmes données permettent d'affirmer que la croissance de l'emploi public est plus faible en Wallonie qu'ailleurs.

En outre, bien qu'en augmentation, l'emploi public croît moins vite que l'emploi total ; ce qui implique que la part de l'emploi public dans l'emploi intérieur est en diminution.

En d'autres termes, si l'on regarde l'évolution de l'emploi public en chiffres (les économistes diraient en valeur nominale), on constate une augmentation entre 2005 et 2020. Il

faut noter que c'est en Wallonie que cette augmentation est la moins forte (11,1 % alors que la moyenne nationale est de 13,6 %).

Mais, dans le même temps, l'emploi intérieur (total) augmente plus rapidement. Cela qui signifie que la part de l'emploi public diminue (on parle ici de valeur relative).

Et concernant la comparaison entre régions, en partant du principe que la moyenne OCDE de la part d'emploi public dans l'emploi intérieur est de 18 % en 2019, c'est plutôt la Flandre (avec ses 14,5 %) qui sort du cadre. Surprise quand les auteurs du papier de l'UWE semblent ignorer que la part plus élevée d'emploi public en Wallonie s'explique aussi par la place importante du secteur hospitalier privé non-marchand en Flandre. Car une fois ces différents éléments pris en compte, les comparaisons sont beaucoup moins marquantes que les gros titres qui en ont été tirés : 0,13 emploi public par habitant en Wallonie contre... 0,12 en Flandre !

UNE DÉPENSE, VRAIMENT ?

Le débat sur l'importance des dépenses publiques est souvent mobilisé pour renvoyer l'image de pouvoirs publics trop dépensiers qui, de ce fait, parasiteraient, voire freineraient l'activité privée parée de toutes les vertus dont celle d'être la productrice des richesses. Lorsque l'on évoque les dépenses publiques, pourquoi ne pas y inclure la dette publique au titre de dépense ?

Il est tout aussi malhonnête de comparer le poids des dépenses dans le PIB. En effet, on l'a vu plus haut, les dépenses publiques au sens strict participent pour un cinquième de la richesse produite. Elles ne sont pas, répétons-le, une ponction sur la richesse produite par

TABLEAU 1 | L'emploi dans les administrations publiques

	2005	2010	2015	2020	2005-2020 (%)
Administrations publiques					
Belgique	796.244	850.085	869.994	904.268	13,6%
Bruxelles	171.046	183.854	193.424	203.765	19,1%
Flandre	370.868	398.695	406.927	418.366	12,8%
Wallonie	251.678	264.702	267.065	279.573	11,1%
Emploi intérieur					
Belgique	4.273.258	4.492.992	4.617.344	4.894.422	14,5%
Bruxelles	659.539	678.263	692.134	710.501	7,7%
Flandre	2.466.046	2.603.313	2.689.338	2.884.446	17,0%
Wallonie	1.145.021	1.208.582	1.233.294	1.296.911	13,3%
Part de l'emploi public dans l'emploi intérieur (en %)					
Belgique	18,6%	18,9%	18,8%	18,5%	
Bruxelles	25,9%	27,1%	27,9%	28,7%	
Flandre	15,0%	15,3%	15,1%	14,5%	
Wallonie	22,0%	21,9%	21,7%	21,6%	

Source : ICN (Comptes régionaux)



d'autres. La seule question est de savoir qui du public ou du privé doit remplir telle ou telle mission. Et c'est un choix politique porté par des valeurs qui doit faire l'objet de discussions démocratiques.

Enfin, comment ne pas évoquer la malhonnêteté intellectuelle consistant à pointer la responsabilité publique dans l'augmentation de la dette, sans évoquer les milliards d'aides octroyées aux entreprises ou aux banques et l'importance de ces dépenses pour permettre de faire face aux crises, qu'elles soient sanitaire, environnementale ou sociale. Ce ne sont pas les dépenses privées qui, à titre d'exemple, tentent de soutenir le pouvoir d'achat de la population !

L'ARGUMENT DE L'INEFFICACITÉ

Annoncer l'inefficience de l'emploi public ou plus largement l'inefficacité des dépenses publiques, c'est oublier un peu vite le rôle joué par les pouvoirs publics en amortissant les multiples crises. Consternation quand on apprend que le secteur privé serait tellement plus efficace que le public... Une prétendue supériorité tant de fois contredite par les crises successives du système capitaliste. Lassitude face au déniement constant des structures publiques.

L'UWE semble également oublier le rôle économique prépondérant de l'action publique, que ce soit par le soutien que ses services apportent aux entreprises et à la population ou par ses dépenses, qui représentent 25 % de la croissance.

En détériorant l'image des services publics, notamment par le manque avéré d'investissements publics, on renforce l'idée de leur inefficacité. En combinant cette stratégie avec la valorisation d'un supposé dynamisme de la seule

entreprise privée, c'est la voie royale vers la privatisation de pans entiers des services publics, au détriment de leur accessibilité citoyenne.

Quant à l'efficacité du privé, parlons-en. L'activité privée est source de discrimination envers les patients qui ne peuvent payer les montants exigés. L'exemple des inaccessibles soins de santé aux États-Unis est à cet égard parlant. Ce qui nous permet d'évoquer un autre aspect important de l'efficacité des services publics : leur efficacité se mesure aussi à l'aune

de l'égalité de traitement et de l'accessibilité aux biens et services publics. Pour l'IRW-CGSP, c'est l'efficacité sociale et redistributive qui doit être recherchée.

Les propositions de l'UWE sont de vieilles recettes qui ont si souvent prouvé leur inefficacité et les conséquences désastreuses qu'elles entraînent : réduction des dépenses et effectifs publics, privatisations et sous-traitance des missions, détricotage des statuts de la fonction publique, précarisation des conditions de travail... Que l'UWE aille donc expliquer l'intérêt des coupes budgétaires aux victimes des inondations, aux malades du Covid ou aux travailleuses et travailleurs de la santé.



En détériorant l'image des services publics, notamment par le manque avéré d'investissements publics, on renforce l'idée de leur inefficacité

UNE RÉPONSE SYNDICALE CINGLANTE

La réaction syndicale ne s'est pas fait attendre, commune entre la FGTB wallonne et l'IRW-CGSP, mobilisant la fable de la grenouille et du scorpion².

« Crises sanitaire, climatique et énergétique, augmentation de la dette... À l'heure où ces urgences s'imposent à nous, où le Plan de relance devrait mobiliser toutes les énergies, l'UWE aurait trouvé la solution miracle : moins de services publics et plus de place au privé.

Aveuglement consternant à l'heure où le monde entier constate avec effroi les conséquences de la gestion privée de l'énergie. Comme le scorpion plantant son dard dans le dos de la grenouille qui l'aidait à traverser la rivière, la nature profonde d'une fédération patronale semble ne pouvoir viser qu'un seul objectif : le profit à tout prix. Quitte à ce que le monde et nos démocraties s'embrasent... »

2. Disponible ici : <https://irw-cgsp.prezly.com/uwe-vs-services-publics--le-scorpion-et-la-grenouille>, 5 octobre 2022.

SEXISME ■■■

LE SEXISME : C'EST PAS DRÔLE !

Le sexisme est une affaire historique. Malgré l'évolution de la société, il est encore puissant. Il modèle la place des femmes dans les sphères privée et professionnelle.

Le sexisme est créateur d'inégalités, de violences, d'infériorité des femmes et de toute personne ne se conformant pas aux stéréotypes de genre.

Il paraît nécessaire et indispensable de travailler, encore et toujours, à le faire disparaître. Pour cette raison, l'association d'éducation permanente *Promotion et Culture* en collaboration, notamment, avec la *FGTB de Liège-Huy-Waremme* lance une campagne d'information et de sensibilisation sur le sexisme s'exprimant sur le lieu de travail.

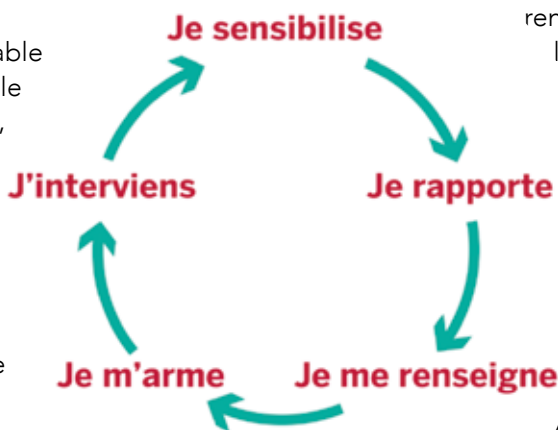
Le lieu du travail n'est pas choisi par hasard. Considéré comme un espace public par opposition à la sphère privée, il est un lieu de sociabilité qui subit la création et la reproduction des rapports de domination. Parfois même, il les exacerbe dans le cadre d'un rapport contractuel, d'enjeux de carrière, d'évolution salariale ou simplement de conservation de son emploi et donc de menace de précarité.

Cette banalisation du sexisme sur le lieu de travail se traduit, notamment, au travers de remarques et de « blagues », de commentaires sur l'apparence ou la tenue vestimentaire ou de la division sexuelle du travail¹...

Cette campagne se base sur les résultats d'une enquête auprès de 80 déléguées et délégués de la *FGTB Liège-Huy-Waremme* à partir de laquelle des outils ont été développés pour permettre aux travailleuses et travailleurs de réagir.

Afin d'appréhender les aspects théoriques et de prendre connaissance des résultats de l'enquête, une brochure informative a été réalisée. Des cartes postales détachables et des affiches permettent une sensibilisation sur le lieu de travail.

L'ensemble du matériel ainsi que les ressources complémentaires sont disponibles sur le site : www.cestsexiste.be



1. Il est très fréquent d'assigner aux femmes des tâches correspondant aux rôles sociaux genrés, tels que les tâches de soin, d'écoute, d'attention, dans lesquelles les femmes se retrouvent souvent au service des hommes. Cela peut avoir pour effet de maintenir les femmes à des postes subalternes (on parle alors de plancher collant) et d'entraver leur accès à des postes à responsabilités (il s'agit alors de plafond de verre), ce qui renforce l'écart salarial entre les sexes.

31% des délégué-e-s ont été interrogé-e-s sur leur situation familiale lors de leur entretien d'embauche.*

37% des délégué-e-s affirment qu'une distinction est faite dans leur entreprise entre un « travail d'homme » et un « travail de femme ».*

« J'AI 37 ANS ET JE DOIS PRENDRE MA RETRAITE, MAIS JE VEUX TOUJOURS TRAVAILLER »

Fake News ou infos ?

Le 20 octobre dernier, le site d'informations 7/7 relayait un article de HLN intitulé « J'ai 37 ans et je dois prendre ma retraite, mais je veux toujours travailler¹ ». Beaucoup d'intox, peu d'infos !

À première vue, cet article paraissait sérieux, les interventions de ministres et de députés côtoyaient une série de chiffres et de données, le tout complété par des analyses sur le système de pensions pour raisons médicales. Pourtant, il suffit de lire quelques lignes pour se rendre compte que cet « article » pourrait être cité dans les écoles de journalisme comme exemple de fake news ! En effet, ce texte est un amalgame de fausses informations, d'a priori et d'informations non vérifiables par le lecteur.

Afin de donner plus d'impact à ses propos, l'auteur(e) de cet article se contente de « balancer » des chiffres qui ne sont corroborés par aucune source², rendant impossible la vérification par un lecteur soucieux d'exercer son esprit critique. C'est pourquoi la CGSP, fidèle à ses missions, tient à rétablir la vérité !

LA CGSP VOUS AIDE À LIRE CET ARTICLE

Nos édiles politiques ont-ils un problème avec les chiffres et un problème de mémoire ?

En effet, dans l'article en question, la Ministre des Pensions en personne affirme qu'« en 2021, pas moins de 2 916 fonctionnaires ont été poussés vers la pension anticipée pour cause de maladie, **un record depuis cinq ans** ».

Or, si on lit les chiffres du Service fédéral des Pensions disponibles sur son site internet³ (nous citons nos sources !), on s'aperçoit que les statistiques de 2021 ne sont pas encore connues, laissant planer le doute sur les chiffres avancés. L'article affirme, par ailleurs, que : « 87 461 fonctionnaires de moins de 65 ans vivent d'une pension de maladie et que cela coûte 180 millions d'euros à l'État belge chaque année ».

Année	2017	2018	2019	2020	2021
Pension médicale	2929	3036	2710	1784	2916
Pension d'office (365 jours de maladie après 63 ans)	+ 81	+ 48	+ 26	+ 18	+ ?
Total	3010	3084	2736	1802	2916

À en croire ces chiffres, cela représenterait un montant moyen de 172 € par mois pour vivre... par fonctionnaire ayant une pension pour maladie... Ici encore, les chiffres avancés sont sujets à caution !

LA CGSP SE POSE DES QUESTIONS SUR LES CHIFFRES !

Notre Ministre de la Fonction publique fédérale affirme que : « Les jeunes en congé de maladie risquent de tomber dans la pauvreté. Par ailleurs, le fait que la pension de maladie accroît l'étroitesse du marché du travail représente également un véritable problème ».

Faut-il rappeler à la Ministre que, depuis le 1^{er} octobre 2022, une réforme du trajet de réinsertion a été mise en place et que cela n'a été possible que parce qu'elle a signé un Arrêté royal ? Pour le lecteur soucieux d'approfondir le sujet, il s'agit de l'AR du 21 août 2022 publié au Moniteur du 1^{er} septembre. La CGSP a donc du mal à comprendre le discours de la Ministre...

Poursuivons ! Le même article affirme que : « les fonctionnaires accumulent des jours de maladie en fonction de leur ancienneté, avec un maximum de 666 jours ». Il aurait été judicieux de préciser que cette affirmation n'est valable que pour la Communauté flamande. Voilà pourquoi il faut toujours vérifier ses sources !

Nous pourrions démontrer que les affirmations et les données chiffrées sont erronées ou à tout le moins mal interprétées, mais cela nécessiterait l'ensemble de cette Tribune...

DES EXPERTS ?

Nous terminerons simplement sur l'affirmation selon laquelle : « Les experts pensent que le système de pension anticipée pourrait être supprimé. »

Mais qui sont-ils ces fameux experts ? Ils ne sont jamais cités...

Pour conclure, la CGSP reste à disposition du ou des journalistes ayant écrit cet article (ainsi que des édiles politiques) pour confronter les argumentaires. En tout état de cause, la CGSP sera toujours présente pour dénoncer la désinformation.

1. <https://www.7sur7.be/belgique/j-ai-37-ans-et-je-veux-prendre-ma-retraite-mais-je-veux-toujours-travailler~ae20ea8b/>

2. On parle ici des sources relatives aux chiffres avancés et non de porter atteinte au secret des sources journalistiques.

3. <https://www.pdos-sdpsp.fgov.be/apps/statistics/fr/search>

CONFÉRENCE DE L'IRW ■■■

DANS LE "CAPITALISME VERT" LE PROBLÈME N'EST PAS LA COULEUR

Le 13 octobre dernier, l'Interrégionale wallonne de la CGSP, en partenariat avec la revue Politique et la Cité Miroir, a reçu la militante écosocialiste française Corinne Morel Darleux pour échanger autour de son essai « *Plutôt couler en beauté que flotter sans grâce – Réflexions sur l'effondrement* » (Éditions Libertalia, 2019, 15^e tirage à ce jour, soit plus de 30 000 exemplaires).

DE LA POLITIQUE PARTISANE À L'ÉCRITURE MILITANTE

Corinne Morel Darleux a d'abord été consultante pour des grandes entreprises du CAC40 avant de s'engager en politique pour, notamment, défendre la nécessité d'une radicalité écologique. Cofondatrice du Parti de gauche avec Jean-Luc Mélenchon en 2009, elle en a supervisé le courant écosocialiste et coordonné le *Manifeste pour l'écosocialisme* en 2012, traduit dans quatorze langues. Elle a également été élue conseillère régionale en Auvergne-Rhône-Alpes de 2010 à 2021.

Depuis 2018, elle a quitté toute appartenance à un parti, car elle estime que le péril écologique exige de s'ouvrir à tout ce que la société produit de luttes au quotidien. Elle se consacre aujourd'hui à l'écriture au travers de chroniques pour divers magazines écologiques. Elle publie également des romans (notamment *La sauvagère* sorti cette année ou *Le gang des chevreuils rusés* en littérature jeunesse).

À travers ces fictions, Corinne Morel Darleux nous rappelle que si la littérature est un moyen d'évasion et de plaisir, elle est aussi un formidable outil de réflexion et d'émancipation. Car pour construire un monde plus juste et solidaire, il faut d'abord être en capacité de voir la beauté et de pouvoir imaginer ce monde rêvé. C'est le rôle fondamental de la fiction, qu'elle soit littéraire, cinématographique, picturale...

LUTTER SUR DEUX FRONTS

Corinne Morel Darleux milite pour la prise en compte dans un même projet de l'impératif de justice sociale et de la catastrophe écologique que représentent les dérèglements climatiques, les pollutions et la destruction de la biodiversité dus au système économique actuel. C'est à ce titre qu'elle a été notre invitée pour évoquer à quel point « *dans le capitalisme vert, le problème n'est pas la couleur* ».

Justice sociale et environnementale sont les deux faces d'une même pièce que le système économique capitaliste détruit implacablement. Il n'y a pas de hiérarchie entre



écologie et social, bien que, parfois, à gauche, on pense d'abord traiter l'urgence sociale. Car ce sont les mêmes moteurs qui sont à l'œuvre dans l'exploitation sociale et celle de l'environnement : le capitalisme, dans sa faculté à générer des profits à la fois en créant les dégâts, puis en se proposant de les réparer. La réponse devrait donc être commune : les questions de sobriété sont indissociables des questions de justice sociale, les deux doivent être considérées de manière simultanée.

DE LA DIGNITÉ DU PRÉSENT

Porteuse d'une critique radicale du système productiviste du rétrécissement de la pensée politique, Corinne Morel Darleux défend l'appel à cesser de nuire et la dignité du

présent. Elle réhabilite le présent, non pas comme un pis-aller dont il faudrait se contenter à défaut d'autre chose, mais comme un choix premier et unique.

À gauche, il y a ceux qui font peu de cas du présent et oscillent entre un passé dont il faudrait se défaire et l'avènement de lendemains qui chantent. Mais il y a aussi ceux qui, en choisissant le présent, s'enferment dans le pragmatisme renoncateur, sans vouloir changer le modèle ; tout au plus en cherchant à en atténuer les effets. Toute la difficulté consiste ici à faire renaître un récit collectif et mobilisateur.

De sa propre expérience et de celle de nombreux militants, Corinne Morel Darleux part du constat que nombre de causes dans lesquelles on s'engage semblent perdues d'avance, les victoires paraissent de plus en plus hypothétiques le temps avançant. Pour ne pas baisser les bras, il convient de se souvenir que lorsqu'on s'engage, on n'est pas sûr de gagner à la fin. On s'engage parce que le combat semble juste à mener à un moment donné. Si on se bat, c'est pour cette dignité du présent, même si la victoire est incertaine. Cette source de l'engagement que Corinne Morel Darleux met en lumière s'accompagne d'une place importante faite aux sentiments et aux émotions comme moteurs de nos actions.

Engagement et mobilisation, espoir et motivation : autant de termes pour se redonner le courage de poursuivre les combats en vue de changer le monde. En ce sens, ce livre et la discussion qui en a résulté réenchangent l'action, en faisant écho à l'appel de Gramsci pour contrebalancer « *le pessimisme de la raison par l'optimisme de la volonté* ».

QUEL RAPPORT DE FORCE ?

La nature du rapport de force en cours a également été débattue avec intérêt. Corinne Morel Darleux considère que ce dernier a fortement évolué au cours des dernières années. Il reposait beaucoup sur la culture du nombre : être le plus nombreux possible au même endroit avec les mêmes mots d'ordre et revendications pour espérer peser sur des décideurs politiques et économiques. Cette culture du nombre vient se heurter à un changement du capitalisme vers une phase encore plus néolibérale où les représentants des États et gouvernements sont de plus en plus imbriqués avec le pouvoir économique et sourds à ce type de mouvements sociaux.



Selon elle, on se dirige, à travers les nouveaux réseaux et formes de militantisme plus autonomes et libertaires, vers une forme d'« acupuncture politique » au sens d'aller appuyer sur plein d'endroits différents dispersés, pas forcément au même moment, en faisant le pari que la somme des points de pression va finir par produire un effet global.

Parallèlement les actions relèveraient moins de revendications que d'actions performatives qui ne demandent pas à quelqu'un d'agir mais qui portent en elles leur propre puissance de réalisation. Le fait de planter un arbre fruitier est, à cet égard, un acte performatif parce qu'on est déjà en train de changer le monde qui nous entoure par ce biais (fraîcheur, biodiversité, récolte...).

Enfin se pose la question cruciale des alliances. Corinne Morel Darleux propose de dépasser la vision « continentale », c'est-à-dire vouloir mettre tout le monde sur le même continent de revendication et registre d'action, alors que les cultures politiques, les conditions d'existence, les capacités à risquer une garde à vue ne sont pas identiques. Elle prône une archipelisation des îlots de résistance où chaque îlot conserve le droit d'utiliser ses propres modes d'action et d'expression, tout en regroupant les îlots au moins autour d'une stratégie et d'un objectif communs.

« *Plusieurs coups portés simultanément en des endroits ciblés peuvent s'avérer plus efficaces, mais des îlots séparés ne peuvent former un archipel sans concertation ni conscience collective* ». (Corinne Morel Darleux, 2019)



STATUT D'ARTISTE



S'il est, plus que jamais, indispensable d'adapter la sécurité sociale aux spécificités du secteur culturel dont une grande partie des métiers est caractérisée par l'intermittence des salaires, nous ne pouvons nous satisfaire de la réforme proposée et avons, depuis le début du processus législatif, dénoncé les risques de dérives¹. Cependant, en tant que structure syndicale, nous tenons à informer les travailleurs du secteur culturel au sujet de la nouvelle réglementation qui se met progressivement en place.

Le premier motif d'inquiétude est que la réforme, telle que mise en œuvre, est source d'incertitudes. En effet, en modifiant les règles relatives au chômage avant la mise en place effective de la nouvelle « Commission du travail des Arts », le Gouvernement a mis la charrue avant les bœufs.

Ainsi, depuis le 1^{er} octobre et l'entrée en vigueur de l'Arrêté royal du 30 juillet 2022 relatif aux dispositions en matière de chômage, les personnes ayant déjà le « statut d'artiste » se verront automatiquement considérées comme détentrice de la (future) attestation du travail des arts et ce pour une durée de 5 ans.

Pour les autres, ils devront suivre les anciennes règles et cela jusqu'à la mise en place effective de la nouvelle « Commission du travail des Arts ». Vous suivez ?

Mais, la loi créant cette nouvelle Commission n'est pas encore adoptée. Il est normalement prévu que le vote intervienne avant la fin de cette année. Cependant, la nouvelle Commission ne sera installée que DEUX ans après l'entrée en vigueur de la loi. Vous suivez toujours ?

D'ici là, les travailleurs des Arts vivront une situation faite de règles transitoires, d'application de régimes différents créant une situation incompréhensible. Heureusement, ils pourront compter sur la CGSP pour être correctement informés et faire valoir leurs droits.

Ne l'oublions pas, cette réforme est le fruit d'une prise (ou d'une crise) de conscience politique qui s'est révélée lors de la crise sanitaire. Il est en revanche piquant de voir que la crise énergétique ne produit pas les mêmes effets.

Et oui, à la porte de l'hiver, le Gouvernement fédéral a eu la merveilleuse idée de permettre l'utilisation des « flexi-jobs » dans les métiers techniques et administratifs du secteur culturel déjà exclus de la protection sociale adaptée à l'intermittence des salaires. Face à cette décision, nous sommes dans l'incompréhension la plus totale, d'autant plus que ce même Gouvernement a voulu, par sa réforme, améliorer le sort du secteur culturel.

Et oui, à la porte de l'hiver, si le Gouvernement ne prend pas véritablement ses responsabilités, la crise énergétique forcera certaines institutions culturelles à fermer leurs portes lorsque les températures seront trop basses. Il est pourtant essentiel que les pouvoirs publics mettent tout en œuvre pour empêcher ces fermetures afin d'assurer le mieux possible la continuité des services publics de la culture.

Enfin, à l'heure actuelle, nous ne savons pas encore comment les professions intermittentes du secteur culturel seront (mal)traitées dans le cadre de la réforme des pensions en Belgique...

Vous l'aurez compris, il nous faudra rester vigilants, à court, moyen et long terme afin de défendre des conditions minimales de vie décente pour l'ensemble des travailleurs du secteur culturel.

Retrouvez toutes les informations utiles sur :
www.irwcgspculture.be

1. Nous vous invitons à lire ou à relire les articles parus en décembre 2021 et septembre 2022 dans la Tribune.

LES MOTS POUR LE DIRE ■■■

LA MARGE SALARIALE : LA FORTERESSE VIDE

Une loi de 1996 consacre le concept de marge salariale en définissant les limites dans lesquelles peuvent augmenter nos salaires. D'indicative, cette marge est devenue contraignante en 2017 sous le Gouvernement Michel. La marge est devenue le symbole d'une forteresse à prendre pour les uns, à défendre pour les autres. Aujourd'hui négative, la place semble finalement bien vide !

Le roi est nu ! La forteresse se vide de son contenu. Les lois sur la compétitivité de 1996 et 2017 sont devenues des châteaux de cartes. Le vent mauvais de l'austérité et le souffle délétère de l'inflation démontrent combien ces constructions étaient caduques et fragiles. Entre 1996 et 2017, la masse salariale dans notre pays a augmenté de 98 %, les bénéfices bruts des entreprises de 151 % et les dividendes de 216 %. C'est ce déséquilibre que la loi perpétue. En effet, les coûts de l'énergie pèsent bien davantage dans la balance que les marges laissées aux salaires pour la « sauvegarde » de la compétitivité. De surcroît, nous nous sommes tous scandalisés de l'annonce, la même semaine, d'une marge négative pour les travailleurs et de bénéfices records pour le Bel20.

D'ailleurs, le même mot de « *marge* » a été utilisé. Pour les travailleurs, la *marge* salariale (calculée sur un ratio avec l'évolution des salaires de nos trois pays voisins) est nulle, voire négative. Pour les patrons, la *marge* bénéficiaire (ratio exprimé en pourcentage des ventes) n'a jamais été aussi élevée !

LE MARGINAL !

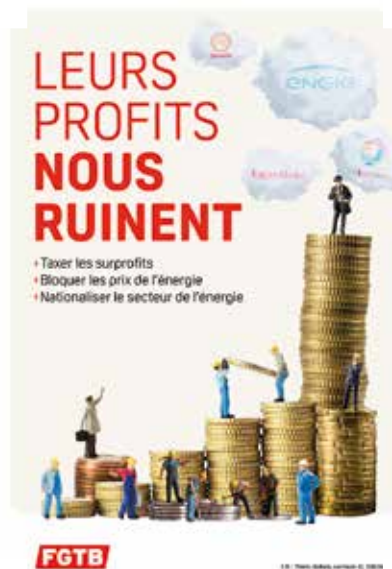
Qu'est-ce que cela indique ? Le terme de « *marge* » qualifie ce qui est « *marginal* », *en marge* d'un texte, ce qui n'est pas essentiel ou pas important. Hors champ ! En présentant les rapports de production comme des « *effets de marge* », fluctuant une fois à la baisse, une fois à la hausse, on tend à faire accroire que ce n'est que conjoncturel et que, sans doute, une prochaine fois, ça sera l'inverse ! Mais ce n'est jamais l'inverse !

On le voit, il s'agit de *marginaliser* les salaires, d'en faire une variable d'ajustement. Justement, si la *marge* c'est ce qui reste, un reliquat, on invisibilise tout le restant. De cette manière, le maintien des taux de profit est assuré par la modération salariale¹ et on tend à masquer les rapports d'exploitation propres à la sphère de la production. En faisant passer les travailleurs pour des *marginiaux*, on discrédite leurs revendications ; pire, on occulte qu'ils sont les seuls producteurs de la richesse !

UNE ESCROQUERIE

Les lois de 1996 et 2017 sont des escroqueries. À cause du caractère impératif de la norme, les secteurs ne peuvent plus négocier, en fonction de leur réalité économique, une augmentation salariale qui déroge à la norme interprofessionnelle. On perd à tous les coups !

Ainsi, les marges, hors indexation, sont systématiquement inférieures aux augmentations de la productivité. En effet, la productivité d'un travailleur belge est supérieure de 11 % à celle d'un travailleur français, de 13 % à celle d'un travailleur néerlandais et de 18 % à celle d'un travailleur allemand (OCDE). Dans le même temps, notre gouvernement a déjà octroyé à l'ensemble des entreprises des réductions de cotisations sociales de 7,07 % pour les deux premiers trimestres de 2023. Ni cette hausse de productivité ni ces réductions de cotisations n'ont été prises en compte dans le calcul du soi-disant « handicap salarial » avec nos pays voisins². On compare des pommes et des poires, le château de cartes s'effondre !



LA FORTERESSE VIDE

C'est pourquoi la *marge* devrait rester ce qui est « hors norme ». Une ligne rouge peut-être mais une indication, une possibilité d'action.

Puisque les travailleurs sont les seuls producteurs de la richesse, c'est une erreur de se battre en priorité sur le curseur, sur le déplacement de la *marge* ; c'est-à-dire pour une meilleure répartition de la richesse. C'est une forteresse vide ! Le combat fondamental, c'est la définition de la richesse, sa valeur et sa maîtrise par les salariés.

1. DUPRET, Xavier, Le retour de l'inflation. Entre revendications salariales et surprofits des grandes entreprises, décembre 2021, <https://www.acj.be/wp-content/uploads/2021/12/210907infla4.pdf>

2. <https://www.fgtb.be/la-loi-doit-changer>



OFFRIR UN LIVRE



CHIEN 51

Avec *Chien 51*, Laurent Gaudé nous livre un passionnant polar d'anticipation qui fait apparaître un futur possible, terrifiant et malheureusement pas tellement éloigné de notre présent.

Chien 51 nous raconte l'histoire de Zem Sparak, policier déclassé qui officie dans la zone 3, la plus misérable de la ville

de Magnapole dirigée par le consortium privé GoldTex. Divisée en zones, Magnapole est une ville entièrement privatisée où règnent la violence, le cynisme et les inégalités.

Après la découverte d'un corps en provenance de la zone 2 dans un terrain vague de la zone 3, Zem se voit contraint de faire équipe avec une jeune et talentueuse inspectrice de la zone 2.

Tout au long de ce livre, le lecteur découvre que le personnage de Zem est hanté par sa jeunesse, époque où il a connu l'espoir que fait naître la révolte, l'amour et la trahison avant de devoir quitter définitivement Athènes. Zem est un homme meurtri, exilé sans espoir de retour.

Emmené par la très belle écriture de Laurent Gaudé, *Chien 51* est son premier roman policier. Il nous met face aux menaces d'un monde privatisé, où les multinationales se battent pour racheter les États endettés et les transformer en gigantesques sociétés privatisées au mépris de l'Humanité et de son environnement. Mais il nous rappelle aussi l'importance de la lutte collective, de la mémoire et de la transmission.

Laurent Gaudé est romancier, nouvelliste et dramaturge. Il a remporté le Prix Goncourt.

Actes Sud, août 2022, 304 pages.



LES FLEURS DE LA GUÉRILLA

Au travers de la discussion entre un journaliste et un dessinateur de BD en quête d'une rencontre avec Pepe Mujica, ce roman graphique nous plonge dans les mille vies de cet homme hors du commun, ancien guérillero des Tupamaros, qui connut les prisons de la junte militaire et la torture avant de devenir

Président de l'Uruguay de 2010 à 2015.

À travers l'histoire de cet homme, passionné de fleurs et de courses cyclistes, les auteurs nous font découvrir l'histoire de l'Uruguay du 20^e siècle et nous en apprennent un peu plus sur celui qui fut surnommé le « Président le plus pauvre du Monde » et sur le bilan de sa mandature.

L'album se termine par l'interview que Pepe Mujica a finalement accordée aux deux auteurs.

BD du journaliste uruguayen **Lorenzo** et du dessinateur costaricain **Leo Trinidad**.

Mai 2022, Les Arènes, 256 pages.



DÉCLIN ET CHUTE DU NÉOLIBÉRALISME

Covid, inflation, pénuries : comment reconstruire l'économie sur de nouvelles bases

Ce livre entend faire l'analyse des transformations du capitalisme au cours du XX^e siècle en expliquant la naissance et le déclin, depuis la crise de 2008, de la pensée néolibérale.

Depuis cette crise, les quatre piliers du néolibéralisme : libre concurrence, stabilité monétaire, ordre social et libre-échange, se trouvent très affaiblis et les stratégies politiques déployées deviennent inopérantes. La gestion de l'épidémie du Covid-19 n'a cependant pas montré de remise en cause fondamentale de l'idéologie néolibérale. D'une part, ses modèles de management persistent dans les esprits; d'autre part, les systèmes économiques s'écartent de plus en plus de ce modèle. Cette contradiction doit nécessairement trouver une façon de se résoudre, soit par l'invention d'un néolibé-

ralisme renouvelé, soit par une transformation radicale des modes de gouvernance.

C'est cette seconde voie qu'explore David Cayla en cherchant à comprendre le mécanisme de régulation du capitalisme d'après-guerre et montrer que sortir du monétarisme sans penser plus largement le rôle de l'État ne sera tout simplement pas possible.

David Cayla est économiste à l'université d'Angers. Ses travaux portent notamment sur l'économie européenne et l'histoire de la pensée économique. Défenseur d'une économie hétérodoxe ouverte aux autres sciences sociales, il est membre du collectif des Économistes atterrés.

De Boeck supérieur, octobre 2022, 288 pages.



Ce sont les mots d'une célèbre révolutionnaire allemande qui fut aussi, on le sait moins, une épistolière infatigable notamment en raison de ses nombreux séjours en prison d'où elle écrivait à ses amis. **Rosa Luxemburg** (1871-1919), née en Pologne puis naturalisée allemande, est active pendant trois décennies dans le mouvement socialiste international, cofondatrice du Parti communiste d'Allemagne peu avant d'être assassinée par des paramilitaires. Emprisonnée à plusieurs reprises, notamment pour s'être opposée à la Première Guerre mondiale, elle continue depuis sa cellule à analyser les évolutions sociales, à remonter le moral de ses amies, et elle reste « à l'affût de chaque lueur de vie, de chaque rayon de lumière, de chaque son ». Elle voulait « vivre pleinement », et elle souhaitait changer la société afin que chacun·e puisse y vivre harmonieusement.

Ce recueil accessible à toutes et à tous propose une sélection de lettres où Rosa Luxemburg aborde des sujets très variés révélant à la fois son travail de pensée et d'action révolutionnaire mais également un esprit contemplatif puisant dans la nature. Il constitue un témoignage précieux d'une certaine époque des mouvements politiques européens de 1895 à 1918 puisqu'elle a séjourné en Allemagne, en Suisse, en France, en Pologne ou en Russie... et s'attachait à apprendre la langue des pays où des soulèvements s'annonçaient, afin de pouvoir lire la presse de première main.

Rosa Luxemburg est une célèbre militante révolutionnaire, cofondatrice du Parti communiste d'Allemagne.

Julien Chuzeville est un historien du mouvement social.

Lettres de Rosa Luxemburg présentées et annotées par Julien Chuzeville.

Éditions Libertalia, janvier 2022, 144 pages.



qui travaillent dans les métiers du soin et du service à la personne.

Valérie est technicienne d'intervention sociale et familiale ; Marie-Basile, aide à domicile ; Angélique, assistante maternelle ; Marie-Claude, aide-soignante ; Rachel, accompagnante éducative et sociale ; Julie, éducatrice

spécialisée ; Séverine, auxiliaire de vie sociale ; Marie-Ève, assistante familiale. Huit femmes parmi les trois millions de travailleuses « essentielles » que la crise sanitaire a mises en lumière. Pendant deux ans, Vincent Jarousseau a cheminé à leurs côtés. Il restitue ici leurs propos pour rendre compte de leurs conditions de travail et de vie, faire ressentir la complexité et la diversité des expériences, et adopter le point de vue de celles qui créent du lien dans nos sociétés. Et leur livre un hommage sans voyeurisme ni misérabilisme ni angélisme.

Vincent Jarousseau est photographe-documentariste. Illustré par Thierry Chavant.

Éditions Les Arènes, septembre 2022, 222 pages



GOOD MOVE

L'ENFER DE LA MOBILITÉ BRUXELLOISE EST PAVÉ DE BONNES INTENTIONS

*Entre la théorie d'un plan et sa mise en pratique, ça coince souvent. Pour preuve, les difficultés de circulation et les émeutes qui ont marqué les débuts de l'application du plan **Good Move** en cette fin d'été. Une situation qui rappelle surtout l'importance de la concertation et d'une offre de transport public cohérente pour les travailleurs et citoyens bruxellois qui ne peuvent devenir les victimes d'un plan censé rendre la ville plus vivable.*

Good Move, c'est le nom donné au plan de mobilité de la Région de Bruxelles-Capitale pour la période 2020-2030. Un nom qui trahit une intention louable : celle de faire de Bruxelles une ville plus agréable sur le plan de la mobilité où elle traînait depuis longtemps la réputation d'une ville paralysée par le trafic automobile.

Après plus de cinquante ans du « tout à la voiture », encouragé par le système belge d'avantage fiscal des « voitures de sociétés », Bruxelles devait rattraper son retard en matière d'organisation de la mobilité, tant pour désengorger la ville que pour la rendre plus respirable et praticable pour ceux qui y vivent et y travaillent.

En tant que capitale, siège de nombreuses institutions, mais surtout en tant que premier pôle économique du pays, Bruxelles accueille chaque jour des milliers de travailleurs provenant du nord et du sud du pays. Si ces navetteurs utilisent principalement la voiture et le train pour entrer dans la ville, ils représentent les deux-tiers du nombre de voitures qui circulent chaque jour contre seulement un tiers pour les habitants qui utilisent plus volontiers les transports en commun ou le vélo.

Face à la réalité des usages quotidiens et aux nécessités de déplacements, que ce soit pour le travail, l'enseignement, les loisirs, les achats, mais encore, pour réduire la pollution de l'air, il était bien nécessaire de repenser la mobilité de manière globale.

REVOIR LE MODÈLE

Le sujet est sensible, tant il remet en question des habitudes et des schémas bien ancrés, tant il implique différents acteurs aux intérêts distincts. Les émeutes et destructions des dispositifs de signalisation qui avaient été mis en place dans les communes de Schaerbeek et d'Anderlecht, la marche-arrière à Jette, ou encore la suspension du plan à Uccle en témoignent.

C'est que revoir un modèle dans sa globalité revient, en théorie, à confronter les réalités du terrain, les interactions et interdépendances qui sont à l'œuvre, avec un objectif. Et pour que cela fonctionne, il faut que le projet rencontre l'adhésion des divers acteurs.



L'élaboration du plan *Good Move* comportait pourtant un processus de consultation citoyenne, l'implication et la concertation des parties, puis prévoyait des phases d'évaluation et d'adaptation. Une explication au relatif échec actuel et aux nombreuses critiques tient vraisemblablement à la faiblesse de la concertation préalable et à la résistance au changement des acteurs concernés. C'est qu'il ne suffit pas de quelques citoyens répondant à un questionnaire ou participant à une réunion dans un quartier pour qu'un projet soit validé.

TRANSPORT PUBLIC

Pour la CGSP, une des dimensions principales de la problématique tient dans l'offre de transports en commun et dans l'intégration des divers modes. Et dans ce domaine, les évolutions se conçoivent à long terme. Un nouvel axe de métro est en construction, mais sa mise en service n'est pas pour demain. En attendant, il convient d'améliorer l'offre des trams et bus en fréquences, horaires et fluidité. Et il faudrait surtout renforcer l'intermodalité qui permet de combiner plusieurs modes de déplacement pour mieux répondre aux besoins spécifiques de chacun. Comme l'eau et l'énergie, la mobilité est affaire d'intérêt général qui revient par essence aux services publics.

Rudy JANSSENS,
Secrétaire général
de la CGSP-Bruxelles

www.cgspacod.brussels



ADMI-MOT

CHRONIQUE DE MALHEURS ANNONCÉS ET SI ON ÉCOUTAIT LES SYNDICATS ?

Alors que certains nous considèrent comme des oiseaux de mauvais augure, une fois de plus force est de constater que la réalité nous donne raison a posteriori :

1) Depuis de très nombreuses années, notre organisation syndicale plaide pour le maintien a minima d'un **producteur et d'un distributeur d'énergies publics**.

La libéralisation du marché de l'énergie a permis à certains de s'enrichir sur le dos des investissements publics (payés par les citoyens) et revendus pour une bouchée de pain à Engie. Les mêmes profitent maintenant de la flambée du coût de l'énergie pour réaliser des bénéfices délirants et, pire encore, refusent de rendre ne fût-ce qu'une petite partie de ses bénéfices afin d'aider les citoyens en détresse. Une honte !

Il est temps de récupérer les moyens publics investis à l'époque pour nationaliser à nouveau nos outils de productions énergétiques (que l'on soit pro ou antinucléaire, là n'est pas la question).

Nous avons donc raison quand on souhaitait limiter la libéralisation du marché de l'énergie. Nos politiques s'en souviennent-ils ?

2) Il n'est pas inutile de revenir sur la **crise bancaire de 2008** et les dérives des « subprimes ».

Nous souhaitons conserver des banques publiques afin d'éviter les risques et les rendements démesurés liés à la spéculation, des banques capables de bien gérer en bon père de famille nos deniers. Nous avons donc raison là aussi. Nos politiques se rappellent-ils car nous ne voyons toujours pas poindre la création d'une véritable banque publique ?

3) Enfonçons encore le clou et rappelons le désastre appelé **COVID-19**, épidémie qui a démontré que le plus gros problème de cette crise sanitaire s'est révélé être le désinvestissement dans les soins de santé. Rappelez-vous de l'absence de masques dans les premières semaines de l'épidémie ! Vous rappelez-vous pourquoi nous n'avions pas de masques à fournir à la population ? Pour être sûr que personne n'oublie : le stock de masques de la Belgique avait été brûlé car les masques étaient, paraît-il, périmés ; et surtout, le stock n'avait pas été reconstitué afin de faire des économies !

À combien de vies se chiffrent les économies aujourd'hui ? Le cynisme n'est pas loin d'en finir car au lieu de maintenir les 2,5 % de taux de croissance du budget de soins de santé, le gouvernement fédéral décide de le raboter

à 2 % en 2024. Demi malheureux pourcent qui sera compensé, nous dit-on, par l'utilisation de soldes budgétaires inutilisés. Pas de quoi rattraper notre retard, pas de quoi réinvestir, pas de quoi refinancer, pas de quoi recruter du personnel qui s'en va dégoûté, pas de quoi permettre une hausse des barèmes des travailleurs... alors que de nombreux hôpitaux parlent de fermeture de services entiers ! Qu'espérez-vous ? Que les applaudissements aident à soigner les malades...

4) Après le COVID, les inondations. Que dire ? Des services publics exsangues qui n'arrivent pas à répondre aux besoins : vous rappelez-vous du démantèlement de la Protection civile quelques mois plus tôt ? Des coupes budgétaires chez les pompiers ? Des non-remplacements de personnel ouvrier au SPW chargé d'entretenir les cours d'eau et de nettoyer les berges ? Du nombre ridicule de travailleurs encore employés sur les écluses et les barrages wallons ?

Résultat : une catastrophe se transforme en cataclysme pour les populations et villages wallons concernés. Seule une solidarité extraordinaire et certains services publics locaux et intercommunaux ont permis d'en venir à bout et de sauver d'autres vies. Nous y revoilà !

5) À cela s'ajoute la sortie cette semaine de l'UVCW (Union des Villes et des Communes wallonnes) qui démontre par des chiffres et tableaux que la viabilité du fonds de pensions solidarisé des pouvoirs locaux est en banqueroute (ce que nous dénonçons de longue date) et (et c'est là que nous ne pouvons les rejoindre dans leur analyse) qui invite fortement les administrations publiques locales à ne plus nommer (statutariser) leurs agents. Le mécanisme de destruction du fonds de pension solidarisé a été accéléré par la loi Bacquelaine avec son principe de pénalité (malus) imposé aux employeurs qui ne fournissaient pas un second pilier aux travailleurs contractuels. Ceci ne règle en rien la situation des employeurs responsabilisés car ils ne nomment plus, mais accentue la pénalité des autres. Ce que l'on donne aux uns, on le retire aux autres.

Cette loi de cet éphémère ministre chargé de détruire les pensions publiques, nous l'avons dénoncé avec force et vigueur, à coups d'actions syndicales et de grèves. Mais rien. Ce triste sire est resté enfermé dans ses élucubrations. Pire, il nous traitait de démagogues qui ne comprenaient rien à la subtilité du système. Nous, nous ne comprenons rien ? Nous qui comptons dans nos

rangs les fonctionnaires de l'Office des Pensions, ceux-là même qui gèrent et donc maîtrisent la matière, nous ne comprenons évidemment rien ?

Le système mis en place pas Bacquelaine est si ravauteur, que même l'UVCW présidée par un bourgmestre libéral (Maxime Daye) le dénonce aujourd'hui. Pourtant hier, lorsque nous le dénoncions, on nous qualifiait de démagogues gauchistes.

6) Et demain ? Ne doit-on pas craindre pour la gestion de la problématique climatique ? Il y a en effet de quoi être inquiets lorsqu'on nous demande, par exemple, de travailler dans des bureaux à peine chauffés, mais que dans le même temps, la SNCB va augmenter le prix de ses billets de manière substantielle (6-7 %). Encore une fois, de qui se moque-t-on ? Peut-on encore espérer avoir des gouvernements sérieux dans ce pays ?

En conclusion, et forts de ces exemples qui démontrent et plaident en notre justesse de vision, nous tirons la sonnette d'alarme sur une série de dossiers qui concerne le secteur public et particulièrement le nôtre :

- la réintroduction rapide d'un opérateur public dans le secteur de l'énergie est indispensable.

- un investissement massif dans les soins de santé est indispensable (on doit retenir les leçons de la crise COVID sinon la prochaine crise sanitaire sera pire encore !).
- il faut impérativement trouver des solutions au manque d'attractivité dans les métiers de la santé. Et pas par des mesures insultantes telles que la mise en place des flexijobs. Ce serait une erreur politique majeure.
- la problématique des métiers lourds doit être réglée urgemment pour les pensions des services publics à défaut de tantièmes préférentiels.
- enfin une banque publique digne de ce nom doit être instituée afin de ne pas se trouver dans les mains acérées des banques privées qui ne voient que leurs profits et n'offrent plus aucun service digne de ce nom !

Nous sommes à un moment charnière : il est l'heure de reprendre une gestion collective des ressources (avec parfois le manque de liberté individuelle qu'elle implique) mais avec une vision globale, équitable et solidaire des solutions qu'elle peut amener pour tous. Car la SOLIDARITÉ est notre maître mot

Olivier NYSSSEN
Secrétaire général CGSP Admi



CYCLE DE CONFÉRENCES



EN ROUTE VERS LE
CONGRÈS 2024

EN VUE DE SON PROCHAIN CONGRÈS, LE **SECTEUR ADMI** ORGANISE UN CYCLE DE TRAVAUX POUR **ÉLARGIR SES RÉFLEXIONS, SE (RE)POSER DES QUESTIONS, PRÉPARER SES POSITIONS, ...**

PROCHAINE CONFÉRENCE

13 décembre 2022

de 9h15 à 13h

LIBERTÉS - IDÉOLOGIES - PROTECTIONS SYNDICALES

Comment conserver un combat syndical collectif face à la montée croissante des individualisations ?

Avec la participation de :

THIERRY BODSON PRÉSIDENT FGTB FÉDÉRALE
JEAN-FRANÇOIS TAMELLINI SECRÉTAIRE GÉNÉRAL FGTB WALLONNE
MARC JADOT RESPONSABLE SERVICE JURIDIQUE CGSP
SABINE DUMENIL SECRÉTAIRE GÉNÉRALE CGT MARNE

▶▶▶▶ **CGSP - Place Fontainas 9/11 1000 Bruxelles**

AU PROGRAMME DE 2023 :

7 FÉVRIER : DIGITALISATION ET NUMÉRISATION CROISSANTE DE L'ADMINISTRATION
 11 AVRIL : FEDERALISME DE COOPERATION & 7EME RÉFORME DE L'ÉTAT
 13 JUIN : EXTRÊME DROITE - POPULISME - ACTIONS CITOYENNES



02/508.59.17

SECRETARIAT.ADMI@CGSP.BE

Inscription nécessaire auprès de votre Secrétaire Régional

FONCTION PUBLIQUE LOCALE

RÉFLEXIONS SUR LA RÉFORME EN COURS

CONTEXTE :

La Convention sectorielle 2015-2020 élaborée au sein du Comité C wallon a notamment abouti à l'engagement du Gouvernement wallon de mettre en place un groupe de travail relatif à une réforme de la Fonction publique locale. Il a été prévu que « **Sur base des difficultés rencontrées par les pouvoirs locaux dans la gestion de leurs ressources humaines, le groupe de travail mettra l'accent sur l'attractivité, l'accessibilité à l'emploi pour tous, la valorisation des compétences, l'évolution de carrière et la motivation du personnel.**

Il déterminera les dispositions qui nécessiteront, le cas échéant, un cadre réglementaire contraignant (et oui vous avez bien lu : « contraignant »).

L'objectif est de faire aboutir ce travail pour la fin de l'année 2023 ».

MÉTHODOLOGIE EMPLOYÉE :

Afin de structurer les travaux d'ici la fin de la législature, une méthodologie de travail a été définie. Dans un premier temps, il a été décidé de dresser une série de constats en matière de fonction publique locale sur base d'audition des représentants des acteurs de terrain. Et ce, afin d'identifier les freins et les difficultés vécues aujourd'hui sur le terrain. Ensuite, sur base des constats, il conviendra de déterminer un plan d'actions en se fixant des objectifs réalistes et réalisables pendant cette législature.

Le groupe de travail (composé de représentants des organisations syndicales, des Ministres et des techniciens de l'Autorité) chargé d'envisager une réforme de la fonction publique locale a commencé ses travaux la dernière semaine du mois de mai. Différents acteurs ont ainsi été auditionnés :

-
- Les organisations syndicales
- Les Fédérations des grades légaux communaux, de CPAS et provinciaux
- Le SPW IAS qui, dans le cadre de l'exercice de la tutelle ou de son rôle de conseil, a depuis plusieurs années, dressé toute une série de difficultés en matière de fonction publique locale.

QUELQUES CONSTATS

Différents enjeux ont ainsi été mis sur la table :

- des problématiques en matière d'évolution, de cloisonnement, d'encadrement et de plafonnement des carrières ;

- une certaine lourdeur des procédures de recrutement ;
- une formation pas toujours adaptée et/ou suffisamment valorisée ;
- un système d'évaluation des agents qui doit être revu ;
- certaines carrières planes sans perspectives d'évolution après quelques années d'ancienneté ;
- les échelles barémiques RGB peu concurrentielles
- ...

De manière générale, on fait face à un manque de recours à des outils RH disponibles ou tout simplement à l'absence de ceux-ci au niveau local pour gérer le personnel dans les pouvoirs locaux.

Il convient également de souligner que malgré le principe de la primauté du statut réaffirmé à de nombreuses reprises par les gouvernements successifs et la jurisprudence du Conseil d'État et malgré les apports financiers distribués dans le cadre du Pacte pour une fonction publique solide et solidaire... on ne peut que constater la diminution du nombre d'agents statutaires. Les chiffres sont alarmants.

Par ailleurs, la réglementation applicable et la multiplication des circulaires non-contraignantes ne permettent pas une lisibilité aisée et une vue claire des règles en matière de fonction publique.

Globalement, il ressort clairement que l'avenir de la fonction publique locale doit passer par la valorisation des compétences, une plus grande attractivité, des perspectives de carrière et une formation adéquate.

ET MAINTENANT QU'EST-CE QU'ON FAIT ?

Une première proposition de l'Autorité est de travailler en deux temps : élaborer un volet décrétable et le compléter par une circulaire consolidée qui regrouperait l'ensemble des obligations ou recommandations applicables aux pouvoirs locaux. Une sorte de code de la fonction publique locale.

Des thèmes de réflexions ont été proposés par l'autorité tels que :

- Attractivité et recrutement
- Évolution et perspectives de carrières (y compris la réorientation)
- Mutualisation des ressources humaines et mobilité (interne et externe)
- Formation et développement des compétences
- Réorientation de l'enveloppe du Pacte (PFPLSS)

Certaines thématiques pourraient avancer très rapidement : formation, évolution de carrière pour tous...

Le cabinet du Ministre Collignon espère obtenir diligemment mandat du Gouvernement wallon (souhaitons

avant la fin de cette année) pour aborder concrètement les négociations sur ces thèmes dans les délais annoncés...

Suite au prochain numéro, nous l'espérons !

RÉGION WALLONNE

CON.. CON... CONVENTION

Les négociations concernant la Convention sectorielle de la Région wallonne se sont terminées ce 28 octobre : foutage de g... ?

Si l'ajout du §2 à l'article 119 quater du Code de la fonction publique wallonne constitue une avancée majeure pour les fonctionnaires wallons dans le cadre de la convention sectorielle car il permet une vague importante de nominations de contractuels, force est de constater que c'est la seule. Pour le reste, rien, nada, peau de chagrin. Les négociations pour la convention sectorielle n'ont abouti à rien : pas un kopek pour les fonctionnaires, ceux-là même qui étaient en première ligne pendant et après les inondations ou pendant la crise COVID. Ils devront se contenter des applaudissements. Clap clap clap. De faim...

En effet, le Gouvernement a soumis à la négociation un projet de convention sectorielle qui ne contenait aucune mesure pécuniaire, sous prétexte de crise budgétaire. Cet argument pourrait être pleinement audible vu le contexte si, parallèlement, les mêmes partis politiques n'octroyaient une augmentation de 150 euros de la prime de fin d'année aux fonctionnaires de la... Communauté française. Apparemment, la crise budgétaire ne touche que la Région et pas la Communauté...

Cette crise budgétaire ne touche d'ailleurs pas tout le monde de la même manière. En effet, les parlementaires

wallons ne sont que moyennement concernés puisque leur nouvelle Maison des Parlementaires va coûter 46 millions d'euros, soit 4 fois plus que l'estimation initiale ! Et le souterrain réservé aux députés coûtera 3 millions d'euros, soit le triple des prévisions. Quand on aime...

Pire. La Convention sectorielle contient des points non souhaités par les organisations syndicales (CGSP et CSC SP), mais qui tiennent à cœur le Gouvernement : « **3. Mesures visant à améliorer la carrière des membres du personnel statutaire et contractuel (...)** 5° Réformer les conditions d'accès au grade de directeur, aux grades des emplois d'encadrement (...) b) Permettre aux membres du personnel contractuels à durée indéterminée d'être promus aux emplois d'encadrement, de conseiller et de directeur, déclarés vacants, selon les modalités suivantes... ». En clair, la convention du Gouvernement wallon ouvre l'accès aux postes d'encadrement et de directeurs aux contractuels.

Sur base des éléments décrits ci-dessus – pas de mesure pécuniaire et directeurs contractuels -, il semblait aller de soi que les organisations syndicales allaient rejeter cette convention. Et là, surpriiiiiiiiiise. Le SLFP - libéral donc - a décidé de donner son accord sur cette convention gouvernementale ! On ne les remerciera jamais trop...



*Tirons notre révérence à 2022
Que 2023 vous apportent joie,
bonheur, santé ...
Et d'énormes victoires syndicales*

Le Secrétariat wallon du Secteur Admi

FONCTION PUBLIQUE FÉDÉRALE

COMITÉ B LA RIPOSTE

« La Ministre de la Fonction publique a demandé aux organisations syndicales de motiver nos demandes pour le conclave budgétaire via un (pré-)accord le 30 juin 2022... le résultat, suite à ce conclave, pour les agents des services publics est... la démotivation »

Lors du Comité B du 12 octobre dernier, la Ministre de la Fonction publique est intervenue (par vidéo) afin de nous faire part des résultats des discussions budgétaires en ce qui concerne la mise en œuvre de notre (pré-)accord. Nous avons mis en avant, pour conclure ce (pré-)accord, certains aspects financiers que nous jugeons essentiels.

La Ministre commence son intervention en nous expliquant qu'elle est parvenue à faire retirer la mesure budgétaire qui prévoyait **la suppression de la péréquation** (introduite par un autre membre du gouvernement qui, n'en doutons pas, ne veut que du bien pour les fonctionnaires). Un effort « herculéen » si l'on comprend bien la Ministre qui n'a cependant pas été « gratuit ».

En échange de l'abandon de cette mesure, la taxation des comptes-titres a elle aussi été abandonnée.

La suppression de ces deux mesures a bien entendu mis à mal l'équilibre (précaire) budgétaire, en ne dégageant plus aucune marge pour d'autres mesures... et plus particulièrement pour exécuter notre (pré-)accord sectoriel.

À la trappe, notre exigence d'une augmentation de traitement. Idem pour la revalorisation de l'allocation de fin d'année.

« Sans le sou » pour réaliser notre (pré-)accord, la Ministre insiste quand même sur le fait qu'elle a obtenu, pour les fonctionnaires fédéraux, l'octroi de chèques-repas ... mais seulement à **partir du 1^{er} avril 2024**, et certainement pas sans devoir les compenser (au moins partiellement) de l'une ou l'autre manière. Nous avons pourtant été très clairs avec la Ministre, le (pré-)accord qui a été signé le 30 juin forme un tout. Aucune de nos revendications essentielles que nous avons mises en avant ne sont satisfaites. Ce budget remet clairement en cause l'équilibre du (pré-)accord (voire même le met à néant).

Mais les « bonnes nouvelles » n'étaient pas finies ! La Ministre nous explique qu'elle a aussi dû « céder » face à



« L'attaque » portée contre les interruptions de carrière et le crédit-temps.

Toujours en vue de faire des économies, le régime des IC doit être harmonisé avec celui du crédit-temps, tant au niveau de la durée (on passerait de 60 mois d'IC à 48 – avec la diminution prévue dans ce budget) ainsi que sur les motifs (plus d'IC sans motif). Bien entendu, il faudra alors aussi harmoniser les allocations perçues (moindre dans certains cas pour une IC). La Ministre tente de justifier sa position en expliquant qu'il y a peu de demandes d'IC sans motif et que donc cette mesure ne toucherait pas trop de monde. Devant ce constat, nous avons organisé un Comité des sous-secteurs fédéraux qui clairement (et de manière unanime) a pris position pour prendre des actions contre ces décisions.

Si la caducité de ce (pré-)accord est une évidence, la colère et la patience de nos camarades face à ce camouflet ont largement atteint leur limite de tolérance.

Outre le fait que nous avons été ignorés lors de ce conclave budgétaire, nous devons aussi faire face aux demandes d'engagements de contractuel(le)s, via un projet d'AR modifiant l'AR du 1^{er} février 1993 déterminant les tâches auxiliaires ou spécifiques dans les services publics fédéraux, et du projet d'AR modifiant l'AR du 25 avril 2005 fixant les conditions d'engagement par contrat de travail dans certains services publics.

L'Autorité aurait voulu créer une base légale réglementaire pour ancrer la contractualisation des services publics qu'elle ne s'y prendrait pas autrement... **inacceptable** pour la **CGSP**.

Aussi, il a été décidé lors de ce Comité des sous-secteurs fédéraux, de s'inscrire dans un préavis et un plan d'actions en front commun.

Un préavis à durée indéterminée a été déposé **le vendredi 28 octobre 2022**.

A. LES CAUSES DE CE PRÉAVIS SONT LES SUIVANTES

- La révision des accords conclus via la concertation sociale et repris dans le (pré-)accord du 30 juin 2022.
- La volonté de votre cabinet de négocier un projet d'arrêté royal qui entraînera une contractualisation extrême dans la Fonction publique fédérale.
- Les démarches de certaines administrations afin de faire appel au travail intérimaire.
- L'absence d'un 13^e mois à part entière, qui avait été promis il y a de cela 13 ans.
- La réduction du crédit-temps.
- L'absence de revalorisation des échelles de traitements qui, depuis 20 ans déjà, ne sont plus en conformité avec le marché.
- L'absence des chèques-repas à partir du mois de novembre 2022.

B. LE PLAN D' ACTIONS

- Du 16 novembre au 7 décembre, des actions seront menées tous les mercredis à la Tour FinTo, où deux vice-premiers ministres et le Secrétaire d'État au budget ont leur cabinet.
- Cette action se déroulera, chaque fois, entre 12h et 13h30 et sera encadrée par thème spécifique.
- Pour participer à cette action, un préavis de grève doit être déposé en front commun.
- Pour les services continus, des préavis de grèves séparés (par thème) seront déposés par jour d'action.
- Les négociateurs du Comité B quitteront les négociations entre 11h30 et 14h pour rejoindre les militants.
- Chaque action sera soutenue de manière ludique et symbolique.

Le 14 décembre, nous organiserons une action visant l'économie (détails à venir).

Voilà camarades, les services publics sont passés en deux ans d'essentiels à oubliés, nous ne pouvons le tolérer !!!

Prenez soin de vous camarades !

**G. WALLEZ – J.-F. LEMAIRE- T. SIX
D. LAMBOTTE- A. GILLES et P. VALLOIS**

ÉTABLISSEMENTS SCIENTIFIQUES DES ÉVOLUTIONS EN PERSPECTIVE

Depuis février dernier, un nouveau Président du Comité de Direction a été nommé à Belspo, Monsieur Arnaud VAJDA

Monsieur Vajda nous a rencontrés en juin et nous a fait part de sa volonté de remettre les Établissements scientifiques fédéraux (ESF) en avant. Un nouveau contrat d'administration, plus ambitieux pour le développement des ESF devrait nous être présenté dans les mois qui viennent.

Nous devrions également avoir enfin des évolutions en ce qui concerne des dossiers pour lesquels nous demandons des améliorations depuis des années : le statut des gardiens du patrimoine, les évaluations des scientifiques contractuels, la carrière scientifique. Espérons que nous aurons des documents sur la table avant la fin de l'année !

Les ouvertures des postes de Directeur pour les Établissements scientifiques qui n'avaient plus de titulaire nommé ont eu lieu, les résultats des tests Selor devraient être connus avant la fin de l'année. Il s'agit de la Bibliothèque royale de Belgique, l'Institut royal du Patrimoine Artistique, les Musées royaux d'Art et d'Histoire, l'Institut royal des Sciences naturelles, le Musée royal d'Afrique centrale, l'Institut royal d'Aéronomie spatiale, l'Institut royal Météorologique de Belgique.

Voici un petit panorama des différents établissements et des dossiers qui nous ont occupés ces derniers mois.

1. BELSPO-BELNET

Nous attendons toujours un nouveau projet de règlement de travail, il n'y a eu aucune proposition de l'Autorité depuis le déménagement (il y a maintenant plusieurs années). Nous n'avons toujours pas eu l'occasion de discuter de l'enregistrement du temps de travail ni du télétravail.

2. MUSÉES ROYAUX DES BEAUX-ARTS

Comme partout, le droit à la déconnexion, déjà d'application depuis le 1^{er} février, doit faire l'objet d'une discussion en ce qui concerne les modalités pratiques d'application.

3. MUSÉES ROYAUX D'ART ET HISTOIRE

La proposition de règlement de travail a été rejetée par un vote après une assemblée générale du personnel. L'Autorité nous a annoncé que le dossier serait repris par Belspo.

4. INSTITUT ROYAL DES SCIENCES NATURELLES

De nombreuses modifications du règlement de travail ont été introduites, il y a eu plusieurs AG du personnel en front commun et un avis positif a été donné, mais différents points dont le droit à la déconnexion doivent encore être rediscutés. La Direction s'est engagée à entamer ces dossiers avant la fin de l'année.

5. MUSÉE ROYAL D'AFRIQUE CENTRALE

Le suivi de l'enquête psychosociale globale et la mise en place d'un plan d'actions sont au cœur de nos préoccupations pour cet établissement. Un nouveau règlement de travail, pour lequel nous avons eu plusieurs réunions, doit encore être finalisé.

6. ARCHIVES GÉNÉRALES DU ROYAUME ET ARCHIVES DE L'ÉTAT DANS LES PROVINCES

Ici aussi nous sommes dans l'attente d'une proposition de règlement de travail que l'Autorité doit nous transmettre, après plusieurs réunions à ce sujet.

7. BIBLIOTHÈQUE ROYALE DE BELGIQUE

À part le droit à la déconnexion et l'adaptation aux modifications de l'AR télétravail, le règlement de travail ne devrait pas connaître de changements importants à brève échéance.

8. INSTITUT ROYAL DU PATRIMOINE ARTISTIQUE

Tout comme pour la Bibliothèque, à part le droit à la déconnexion et l'adaptation aux modifications de l'AR télétravail, le règlement de travail ne devrait pas connaître de changements importants à brève échéance.

9. INSTITUT ROYAL D'AÉRONOMIE SPATIALE

Un nouveau règlement de travail est en voie de finalisation, après des années de discussion, mais il faudra encore l'adapter en ce qui concerne le droit à déconnexion et l'adaptation aux modifications de l'AR télétravail.

10. OBSERVATOIRE ROYAL DE BELGIQUE ET LE PLANÉTIUM

Le droit à la déconnexion doit ici aussi encore être discuté.

11. INSTITUT ROYAL MÉTÉOROLOGIQUE DE BELGIQUE

Un nouveau règlement de travail a été adopté il y a quelques mois, mais il faut encore l'adapter aux nouveaux arrêtés.

Le plan d'action devant faire suite à l'analyse psychosociale globale doit être mis en application.

Comme vous le constatez, il y a beaucoup de choses qui bougent et se modifient en ce moment.

Dans beaucoup d'établissements, lorsque nous avons des modifications de règlements de travail qui nous sont proposées, nous nous sommes rencontrés pour en discuter lors d'assemblées générales. Pour les autres thèmes, n'hésitez pas à prendre contact avec les délégués de votre établissement pour en savoir plus !

V. DEMEULEMEESTER



SPF FINANCES MESURES D'ÉCONOMIES ...

L'année 2022, comme les précédentes, a été marquée du sceau de l'austérité tant vantée par certains

La CGSP le déplore une nouvelle fois.

En 2022, ces économies successives ont poussé le département à ne plus avoir suffisamment de moyens pour remplir ses missions fiscales. Cela étonne d'autant plus qu'il semble que des recettes supplémentaires auraient été bienvenues pour le budget fédéral et pour d'autres entités.

Dans l'attente, le management pallie par des mesures qui remettent sans cesse en cause le fonctionnement du SPF Finances tablant sur la bonne volonté du personnel qui finit toujours par s'adapter. C'est inacceptable, raison pour laquelle la CGSP-AMiO Finances continuera d'être à vos côtés en 2023.

Outre les revendications portées par les camarades aux Comités A (pensions, ...) et B (carrière pécuniaire, congés, évaluation, ...), la CGSP-AMiO Finances continuera de

se battre pour le personnel du SPF Finances au niveau du Comité de Secteur-II et des différents comités qui en dépendent. Les sujets ne manqueront pas.

On peut d'emblée citer le plan de personnel, la téléphonie, le système de répartition de tâches par paniers (déshumanisant et oppressant), le système d'horaire variable, les accords d'équipe, PersoPoint, les bâtiments qui se raréfient, la dégradation des conditions de travail, Fedo-Rest, FedoPress, le règlement organique qui doit être adapté et le règlement de travail dont nous ne disposons toujours pas !

L'équipe CGSP-AMiO Finances vous remercie pour la confiance accordée en 2022 et vous souhaite une belle année 2023.

L'équipe CGSP-AMiO Finances





MOT DU PRÉSIDENT

LE TRAIN NE SERA PAS L'ÉPINE DORSALE DE LA MOBILITÉ MAIS RESTE LE TALON D'ACHILLE DU GOUVERNEMENT

Les Cheminots et les usagers attendaient des mesures fortes, conformes aux ambitions du gouvernement (vision du rail 2040) afin de réaliser les objectifs pour les 10 prochaines années en faveur des missions de service public et d'assurer la pérennité du rail.

Ces mesures devaient associer les Cheminots, maillon essentiel à la concrétisation de ces résolutions, en intégrant les moyens adéquats en vue du rétablissement de conditions de travail décentes autorisant les recrutements et le bien-être au travail, ainsi qu'en faveur du pouvoir d'achat de l'ensemble des Cheminots.

Les dés sont jetés, le train des ambitions du gouvernement et du Ministre Gilkinet, est resté à quai, bloqué dans les aiguillages du conclave budgétaire et ce sont les Cheminots et les usagers qui vont trinquer !

La réalité des mesures prises par le gouvernement concernant les chemins de fer belges prévoit l'octroi de 115 millions € en 2023 et 100 millions € en 2024.

La clé de répartition de ces moyens complémentaires prévoit, en 2023, une dotation d'exploitation de 60 millions € pour la SNCB et 55 millions € pour Infrabel.

En 2024, ce sera 50 millions € pour chacune des entreprises.

Les investissements quant eux ont été estimés à 0,00 € pour les deux entreprises et jusqu'en 2024. Pis encore, ils diminuent de 16 millions € en 2023 à Infrabel.

Au-delà de 2024, une trajectoire budgétaire a été définie jusqu'en 2032 à hauteur de 1,970 milliard € mais elle n'engagera que le futur gouvernement.

La dette des entreprises va être impactée par ces décisions puisque, d'une part, la SNCB est autorisée à augmenter son plafond d'endettement de 100 millions € par rapport au 31/12/2022. D'autre part, Infrabel est autorisé, à partir de 2025, à souscrire un emprunt d'1 milliard € auprès de la Banque européenne d'Investissements (BEI) mais devra en assumer les charges d'intérêt !

Ces moyens budgétaires décidés par le gouvernement n'autorisent aucune perspective quant à la pérennité du service public, dans le cadre de la libéralisation du trafic voyageurs intérieur prévue au 1/01/2023.

En effet, ils sont nettement inférieurs à la réalité des besoins définis par le ministre et les entreprises (4 milliards €), ils ne couvrent qu'une période de deux ans, ne permettent pas de croissance de l'offre de transport, ne contribuent pas à l'amélioration de la qualité du service public et n'autorisent pas l'amélioration des conditions de travail des Cheminots.

En conséquence, l'extension du plan de transport 2023 a d'ores et déjà été reportée.

Des investissements, pourtant indispensables, seront postposés voire rejetés.

Les contrats de service et de performance, qui ne sont toujours pas signés, vont devoir intégrer ces choix financiers et, le cas échéant, être adaptés à cette nouvelle réalité. Dans ce contexte, ils font peser un risque accru quant à l'approbation par la Commission européenne au sujet de l'attribution directe des missions de service public à la SNCB pour les 10 prochaines années. Enfin, en ce qui concerne les Cheminots, la CGSP a rappelé qu'elle s'opposait à toutes nouvelles mesures de hausse de productivité qui impacteraient le personnel.

De plus, la CGSP exige la poursuite des engagements actuels relatifs aux recrutements indispensables à la restauration de conditions de travail soutenables pour les Cheminots.

La CGSP maintient ses revendications au sujet d'un contrat social qui doit, rapidement, être négocié et conclu avec les partenaires sociaux au sujet, entre autres, de l'évolution de l'emploi, des conditions de travail et du bien-être du personnel.

Le gouvernement a raté le train, mais la CGSP refuse que les cheminots restent à quai. Le bien-être de l'ensemble des Cheminots n'a pas de prix et nous n'accepterons pas qu'il soit bradé !

Malgré ce climat délétère, je vous souhaite, au nom du Secrétariat national, de passer d'excellentes fêtes de fin d'année et vous présente nos meilleurs vœux solidaires pour 2023.

Pierre LEJEUNE
Président national



RÉVISION DE LA FILIÈRE CONDUITE INFRA

La CGSP-ACOD réclame depuis plus d'un an la révision de la filière conduite infra, nous y sommes finalement arrivés et nous avons accepté le dossier en SCPN. Cette filière sera mise en application au **1^{er} janvier 2023**.

Les objectifs de cette revalorisation sont de recentrer le personnel de conduite sur son métier de base (la conduite), d'ajuster le barème par rapport aux responsabilités (création de nouveaux grades Rangs 5 et 4), de définir un encadrement propre avec possibilité d'un plan de carrière via une épreuve organique (Sous-chef de Secteur Technique Rang 4+ et Chef de Secteur Technique Rang 3) et de mieux rémunérer les primes en fonction des connaissances (lignes et matériels).

NOUVEAUX GRADES ET BARÈMES

1. *Technical Train Operator TTO (Rang 7 aligné sur Visiteur de Matériel)*

- a. 721 Échelle de début
- b. 748 Échelle de 4 ans de service
- c. 775 Échelle de 12 ans de grade
- d. 624 Échelle de 18 ans de service
- e. Supplément fixe de 672,99 € (convention syndicale)

Supplément d'ancienneté de service

- a. 25 ans de service 300,48 € (à 100 %)
- b. 30 ans de service 600,95 € (à 100 %)

2. *Technical Train Driver TTD (Rang 5 aligné sur Technicien)*

- a. 505 Échelle de début
- b. 541 Échelle de 4 ans de service
- c. 555 Échelle de 12 ans de grade
- d. Un supplément fixe de 250,48 € (à 100 %)
- e. Supplément fixe de 672,99 € (convention syndicale)

Supplément d'ancienneté de service

- a. 25 ans de service 312,97 € (à 100 %)
- b. 30 ans de service 626,20 € (à 100 %)

3. *First Technical Train Driver FTTD (Rang 4 aligné sur Technicien principal)*

- a. 405 Échelle de début
- b. 410 Échelle de 4 ans de service
- c. 420 Échelle de 12 ans de grade
- d. Un supplément fixe de 250,48 € (à 100 %)
- e. Supplément fixe de 672,99 € (convention syndicale)

Supplément d'ancienneté de service

- a. 25ans de service 312,97 € (à 100 %)
- b. 30 ans de service 626,20 € (à 100 %)

En début de carrière, un agent titulaire du grade de Technical Train Driver bénéficiera d'une allocation spécifique pour avoir obtenu une licence européenne de conducteur de train, une attestation complémentaire en ordre de validité et le permis de conduire B.

Cette allocation spécifique correspond à la différence entre le taux de traitement correspondant à 4 ans d'ancienneté de service et le taux de début de l'échelle 505 liée au grade de Technical Train Driver.

L'allocation est payée avec les états de rémunération du mois qui suit celui de sa régularisation.

Pour les lauréats de l'épreuve spéciale de First Technical Train Driver, il sera tenu compte de l'ancienneté acquise dans le grade de coordinateur-conducteur infra pour déterminer l'ancienneté de grade nécessaire à l'octroi de l'échelle 12 ans de grade dans le grade de First Technical Train Driver.

Maintien de l'ancienneté pour les nouveaux grades.

SYSTÈME DE PRIMES DE PRODUCTIVITÉ (TTD/FTTD)

Primes => $Ca \times (P1 + P2 + P3) \times \text{nombre heures prestées}$:

- P1 : taux horaire fonction du grade détenu.
- P2 : taux horaire fonction de la connaissance de ligne et de matériel.
- P3 : taux horaire fonction de connaissances spécifiques complémentaires (traction électrique, zones portuaires, TVM 430, ETCS SMB, bilinguisme comme formateur, etc.).

P2 FLEX :

- **Seulement sur base volontaire**, un nombre limité de conducteurs dont les connaissances permettent une flexibilité d'emploi étendue (+ 55 €).
- Connaissance de ligne à partir du siège de travail vers PP Schaerbeek et retour.
- Présence d'un engin unique dans l'utilisation.

SIMULATION FINANCIÈRE

Attention ceci reste une simulation, ça nous permet d'avoir une idée sur la différence salariale (ancien et nouveau système) d'un agent possédant une situation familiale la plus courante, c'est-à-dire marié(e) avec partenaire ayant ses propres revenus et 2 enfants.

Pour cette simulation, il a été considéré : CA à 1,1 ; 16h de samedi et dimanche ; 130 heures de prestations.

OCI => TTD (€ net/mois)

- Début d'échelle : actuellement 2 265,94 => demain 2 376,48.
- Échelle de 4 ans de service : actuellement 2 350,62 => demain min. 2 563,67 max. 2 682,37.
- Échelle de 12 ans de grade : actuellement 2 590,64 => demain min. 2 750,99 max. 2 862,51.
- Échelle maximum 30 ans : actuellement 2 949,57 => demain min. 3 178,67 max. 3 285,33.

CCI => TTD (€ net/mois)

- Début d'échelle : actuellement 2 364,28 => 2 511,54.
- Échelle de 4 ans de service : actuellement 2 432,12 => demain min. 2 576,59 max. 2 675,19.
- Échelle de 12 ans de grade : actuellement 2 576,26 => demain min. 2 750,99 max. 2 862,51.
- Échelle maximum 30 ans : actuellement 2 995,88 => demain min. 3 178,67 max. 3 285,33.

SYSTÈME DE PRIMES DE PRODUCTIVITÉ (TTO)

Le système de primes de productivité du Technical Train Operator sera identique aux dispositions de la filière Track.

- Allocation du samedi

L'allocation pour travail du samedi s'élèvera à 50 % du salaire horaire (montant horaire du traitement global indexé, éventuellement augmenté du montant horaire de l'allocation pour fonctions supérieures).

- Allocation de nuit

Le montant horaire de l'allocation pour travail de nuit s'élèvera à 2,74 € (à 100 %).

- Primes de productivité

La formule pour le calcul des primes de productivité au Taux Horaire est de 0,48 €/h.

ALLOCATION BILINGUISME DU PERSONNEL CONDUITE**- Bilinguisme fonctionnel**

L'allocation est attribuée aux agents qui sont reconnus comme bilingues de manière fonctionnelle quand ils travaillent dans des circonstances qui exigent le bilinguisme fonctionnel.

Le montant est de 30 € à 100 %.

- Bilinguisme via Selor

Preuve du bilinguisme via Selor + l'utilisation détermine le montant

Siège de travail Bruxelles-Capitale.

Le montant est de 120 € à 100 %.

Le cumul n'est pas autorisé.

ATTRIBUTIONS**1. Technical Train Operator (TTO)**

- Conduite des engins ferroviaires utilisés par Infrabel sur voie hors service.
- Entretien courant, dépannage et réparation éventuelle des engins ferroviaires, y compris leurs équipements de travail.
- Dans le cadre de l'entretien, du renouvellement ou de la modification de l'infrastructure :
 - desserte des engins ferroviaires utilisés par Infrabel ;
 - participation aux travaux exécutés en régie et/ou par entreprise.
- Exercer la tâche critique de sécurité « Escorte des trains de travaux ».
- Pose d'un dispositif de mise au rail (DMR) et/ou d'un dispositif de protection électrique (DPE).
- Conduite des véhicules automobiles routiers.
- Participation éventuelle à un service d'intervention rapide.

2. Technical Train Driver (TTD)

- Conduite des engins ferroviaires utilisés par Infrabel sur voies en service et hors service.
- Dans le cadre de l'entretien, du renouvellement ou de la modification de l'infrastructure :
 - desserte des engins ferroviaires utilisés par Infrabel ;
 - participation aux travaux exécutés en régie et/ou par entreprise.
- Entretien courant, dépannage et réparation éventuelle des engins ferroviaires, y compris leurs équipements de travail.
- Conduite des véhicules automobiles routiers.
- Participation éventuelle à un service d'intervention rapide.

3. First Technical Train Driver (FTTD)

Outre les attributions des Technical Train Drivers :

- Assurer le rôle de responsable d'un ou plusieurs engins.
- Utiliser des technologies spécifiques.

RÈGLES PARTICULIÈRES

- Les prestations entre 0h00 et 4h00 ne seront pas autorisées, sauf sur base volontaire.
- Si au niveau d'un siège de travail, le seuil des 26 week-ends pour l'année civile est atteint pour tous les (First) Technical Train Drivers, il sera d'abord fait appel au volontariat pour assurer les prestations de week-end encore à venir. En cas d'insuffisance de volontaires, il sera fait appel à tour de rôle aux membres du personnel non volontaires.
- Un planning de 15 jours sera mis en vigueur au 1^{er} janvier 2024 (2023 étant une période de transition).
- Maintien de la distinction entre les spécialités, sauf sur base volontaire (ex : caténaire/voie).

MESURES TRANSITOIRES

- Les grades de First Technical Train Driver et Technical Train Driver sont attribués moyennant la réussite d'épreuves spéciales fermées. Cette épreuve consiste en un entretien individuel afin d'apprécier la motivation et l'aptitude professionnelle du candidat.
- Les lauréats de cette épreuve seront régularisés par un essai simplifié (sans régularisation), par le seul fait d'être en possession d'une licence européenne de conducteur, d'une attestation complémentaire valide et du permis de conduire B
- Une note sera rédigée afin d'appliquer un effet rétroactif du barème au 1^{er} janvier 2023, pour les lauréats aux épreuves spéciales fermées n'ayant pas eu l'occasion d'y participer avant cette date.

A. Accès à l'épreuve de First technical Train Driver

L'épreuve est accessible aux membres du personnel qui remplissent les conditions suivantes :

- détenir le grade d'instructeur adjoint infra, coordinateur-conducteur infra ou premier coordinateur-conducteur infra ;
- être en possession d'une licence européenne de conducteur de train et d'une attestation complémentaire en ordre de validité à la date de clôture des inscriptions à l'épreuve.

Sont également admis à l'épreuve :

- les membres du personnel qui détiennent un des grades précités, qui sont en stage ou à l'essai et qui n'ont pas encore obtenu leur licence de conducteur de train et leur attestation complémentaire ;
- les membres du personnel titulaires d'un grade de technicien ou technicien principal, utilisés à la direction I-AM et en possession d'une licence européenne de

conducteur de train et d'une attestation complémentaire en ordre de validité.

B. Accès à l'épreuve de Technical Train Driver

L'épreuve est accessible aux membres du personnel qui remplissent les conditions suivantes :

- Détenir le grade d'opérateur-conducteur infra ;
- Être en possession d'une licence européenne de conducteur de train et d'une attestation complémentaire en ordre de validité à la date de clôture des inscriptions à l'épreuve.

Sont également admis à l'épreuve, les membres du personnel qui détiennent le grade précité, qui sont en stage ou à l'essai et qui n'ont pas encore obtenu leur licence de conducteur de train et leur attestation complémentaire.

ENCADREMENT

Nous avons souhaité non-seulement revoir le barème des conducteurs de l'infrastructure, mais aussi créer une filière permettant un plan de carrière.

Le nouveau grade de Technical Train Driver étant un Rang 5, ça donne la possibilité à ceux-ci de d'être candidats pour l'épreuve de sélection vers le grade de Sous-chef de Secteur Technique Conduite I (Rang 4+).

Pour plus de précisions un avis 39H-HR/2022 concernant la révision de la filière « conduite infra » sera publié à partir du vendredi 28 octobre.

N'hésitez pas à contacter votre délégué ou votre permanent régional.

Vincent MERCIER
Secrétaire national

RÉGIONALE DE CHARLEROI

Le Comité de Pensionnés Cheminots de la CGSP Régionale de Charleroi organise un dîner musical

Le mardi 14 février 2023 à 12h
Rue de Montigny, 42 – CHARLEROI – SALLE 1

P.A.F. : 5 € par personne pour les Cheminots et leur compagne ou compagnon, à payer à l'inscription sur le numéro de compte bancaire : BE92 0682 1784 2223 – CGSP CHEMINOTS (paiement et inscription à confirmer auprès de Jessica – Tel. : 071/797 111).

Menu : Apéritif - Porchetta - Dessert et café. Boissons comprises.

ATTENTION ! Nous n'acceptons que les 90 premiers inscrits. Date limite d'inscription : le vendredi 27 janvier 2023.

Renseignements auprès d'Alphonse VANDEN BROECK au 0495/34 09 28.

Le Président, Bruno VATRIN
Le Secrétaire, Baudry WITZ



MOT DU PRÉSIDENT : LE PLUS SUPPORTABLE DANS L'INSUPPORTABLE



L'objectif à atteindre pour la CGSP-Enseignement est de faire de l'enseignement qualifiant une filière au sein de laquelle les élèves se sentiraient davantage valorisés et au sein de laquelle les élèves décideraient de s'y inscrire dans l'optique d'un choix positif.

En mars 2020, le chantier du Pacte en charge de réfléchir aux réformes de l'enseignement qualifiant nous présentait la première mouture d'un projet prévoyant la fermeture de toute option comptabilisant moins de 10 élèves inscrits par année d'étude et pour laquelle une alternative (une option **du même groupe**) existe à moins de 10 km (principe 10-10) et une diminution linéaire du NTPP généré par les élèves de l'enseignement qualifiant (un élève inscrit dans le qualifiant aurait généré moins de périodes de cours qu'actuellement) afin de réaliser une économie budgétaire de 37 millions d'euros par an. Le nombre estimé de fermetures d'options s'élevait à 1 297 sur un périmètre très large de 5 390 options représentant les deuxième et troisième degrés (y compris les 7^e) en technique de qualification et en professionnel de plein exercice et en alternance. Cela revenait à supprimer 25 % de l'offre d'options. Le front commun syndical de l'enseignement s'est opposé fermement à ce projet.

Lors de nos quatre grandes manifestations (Bruxelles, Liège, Mons et Namur), notre opposition à ce projet de rationalisation a systématiquement fait partie de nos revendications phares. La CGSP-Enseignement a obtenu une première avancée significative lors de la reprise des discussions : le gouvernement avait abandonné la réalisation d'économies budgétaires via une réduction du NTPP généré par les élèves. Cependant, le nombre de fermetures demeurerait trop important à nos yeux.

Le gouvernement a fini par nous présenter, en août 2022, trois scénari. Il a annoncé qu'un choix serait arrêté dans les prochains mois.

Le nombre d'options supprimées, quel que soit le scénario choisi, avoisine les 180. Pour la CGSP-Enseignement, il n'y pas de bon scénario. En quoi va-t-on revaloriser le qualifiant ? Pourquoi cette casse sociale sans même le

prétexte d'une économie budgétaire directe ? Quelle garantie avons-nous que ces fermetures conduiront à une meilleure utilisation du NTPP ? Quel que soit le scénario, le quasi-marché scolaire n'est pas remis en cause et la logique de caractère défavorise les réseaux non-confessionnels et donc l'enseignement officiel.



Le scénario qui a la préférence des réseaux officiels (WBE et officiel subventionné) est celui qui se base sur la réglementation actuelle pour la durcir. Il lisse les effets des fermetures sur trois ans et sort de la logique du principe « 10-10 » en liant notamment les normes de maintien à la densité de population de la commune : la moyenne d'élèves inscrits sur le degré supérieur pour les établissements se situant dans une commune rurale ou semi-rurale nécessaire pour maintenir l'option sera plus basse que celle requise pour les établissements se situant dans une commune dite « normale ». Il prend aussi en compte les options dont les règles de sécurité imposent la constitution de petites classes. Ce scénario prévoit l'immunisation contre la fermeture pour les options qui correspondent à une liste restrictive de métiers en pénurie de main-d'œuvre. Lorsqu'une école est en danger, il prévoit également un dispositif permettant de garantir la survie de l'établissement mais des précisions restent à recevoir sur le processus et son application. Ce scénario semble a priori plus transparent mais il introduit une nouveauté : la substitution. Faisant suite à la demande du PO ou des réseaux, la Chambre enseignement peut proposer la fermeture d'une autre option que celle initialement prévue si cela améliore la cohérence de l'offre au sein de la zone. Mécanisme qui permet peut-être de sortir d'une logique aveugle mais qui peut aussi conduire à des fermetures arbitraires.

Vu les conséquences pour les élèves, les écoles et surtout les membres du personnel, la casse sociale pouvant très bien avoir lieu sans économie budgétaire, par « glissements d'emploi », pour la CGSP-Enseignement, il s'agit du scénario le plus supportable... dans l'insupportable !



LE RÔLE DES SYNDICATS DE L'ÉDUCATION DANS LA LUTTE CONTRE LE CHANGEMENT CLIMATIQUE

Le CSEE a réalisé une enquête auprès de ses organisations membres concernant leur rôle dans le domaine de l'éducation au développement durable. Qu'en retenir et qu'en penser ?

Le Comité syndical européen de l'éducation (CSEE), organisation rassemblant divers syndicats de l'éducation en Europe dont la CGSP-Enseignement, a réalisé une étude sur l'impact de l'urgence climatique sur les politiques éducatives et syndicales au sein de la région européenne.

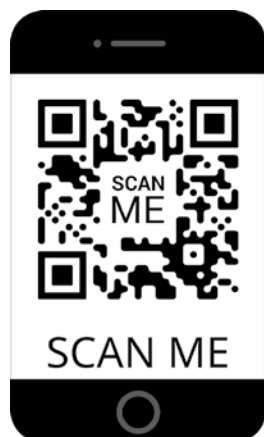
Nous estimons que ce genre de travaux est primordial en ce que les enjeux de la lutte contre le changement climatique et donc, contre les comportements néfastes de l'Homme, sur son environnement nous concernent tous indépendamment de nos origines, de nos croyances et de notre situation socio-économique.

Nous consacrons cet article à la description des principaux résultats de cette étude et aux enseignements que nous pouvons en tirer en tant qu'organisation syndicale.

BRÈVE PRÉSENTATION DE L'ÉTUDE

Vous voulez consulter les résultats de cette étude par vous-même ? Pas de soucis, il vous suffit de scanner ce QR code 😊

Pas le temps ? Toujours en scannant le QR code, vous aurez également accès à une section qui résume en quelques lignes les principaux résultats de l'enquête, de même qu'à une synthèse du rapport réalisée par la société PPMI – dont nous avons repris la structure pour rédiger cet article.



Commençons par décrire la méthodologie employée avant de nous attaquer aux principales conclusions du rapport.

MÉTHODOLOGIE

La première étape de cette recherche fut de réaliser une analyse des sources bibliographiques existantes : des articles scientifiques universitaires et des documents politiques internationaux. Une enquête en ligne a ensuite été diffusée (du 20 septembre au 16 décembre 2021) auprès de la population cible. Seules 44 organisations syndicales (sur les 127 organisations membres) venant de 30 pays différents (dont la Belgique) ont répondu à l'enquête. Cette dernière ne peut donc être qualifiée de représentative mais permet d'avoir une vision proche des soucis rencontrés et des bonnes pratiques employées par les organisations membres du CSEE. Afin de pallier ce manque de représentativité, deux ateliers de validation ont été menés à Rome et à Copenhague. En plus de valider les résultats de l'enquête en ligne, ces ateliers ont permis de recueillir l'avis des organisations membres n'ayant pas répondu au questionnaire.

PRÉOCCUPATIONS DES ENSEIGNANTS·E·S, DES UNIVERSITAIRES ET DES PERSONNELS DE L'ÉDUCATION

Augmentation de la charge de travail et problèmes de santé

Les syndicats de l'éducation présents sur le territoire européen semblent considérer que la mise en place d'une éducation à la durabilité environnementale aura une incidence sur les conditions de travail, principalement sur la charge de travail globale et ensuite sur la santé mentale et physique des agents. Un quart des personnes ayant répondu estiment d'ailleurs que cette incidence est très négative. La surcharge de travail ainsi générée peut expliquer que 81 % des répondants perçoivent comme très compliqué de mettre en œuvre l'éducation à la durabilité environnementale.

La perception du danger semble s'accroître pour les membres des personnels les plus âgés et se situant dans des zones rurales. Une importante différence se remarque entre les réponses des syndicats du nord et ceux du sud de l'Europe : au sud, on signale principalement des problèmes graves concernant le changement climatique tandis qu'au nord, c'est sur d'autres problématiques comme la pénurie d'enseignants que l'on insiste davantage.

Offrir des possibilités de formation plus accessibles et plus pertinentes

Les répondants estiment ne pas être suffisamment formés pour enseigner la durabilité environnementale. Par conséquent, ils ne se sentent pas à l'aise en enseignant cette matière. Les syndicats membres du CSEE insistent donc sur la nécessité de rendre accessibles des formations de qualité aux agents.

Les rédacteurs du rapport mettent en lien ce manque de formation avec le constat précédent : ce manque provoque une augmentation de la charge de travail.

Insuffisance des programmes de formation, des cadres d'évaluation et de l'autonomie professionnelle

Les syndicats voient d'un mauvais œil les programmes de formation et les cadres d'évaluation qui sont bien souvent inadaptés à un enseignement efficace du développement environnemental. Ils pointent donc la nécessité de modifier les méthodes d'évaluation et les programmes de cours afin de les rendre plus adaptés aux spécificités de cet enseignement.

Les agents semblent avoir très peu de possibilités d'influence sur les programmes de cours. Souvent, ils ne sont pas impliqués dans le processus de décision. Ainsi, la plupart du temps, le politique n'accorde aucun pouvoir décisionnaire aux personnels de l'éducation alors que, dans le cas de l'éducation au développement environnemental, il serait nécessaire d'adapter le programme au contexte local.

Manque de vision politique et d'investissements conséquents

Il ressort de cette analyse que les politiques européens « ne prennent pas suffisamment de mesures pour intégrer les bonnes pratiques [...] en vue de transformer le système éducatif de manière à ce qu'il puisse répondre à la transition écologique envisagée au sein du marché du travail et à la nécessité de former l'esprit de chaque citoyen·ne à la durabilité environnementale dès le plus jeune âge ».

Le rapport met ici le doigt sur un élément qui n'étonnera personne : des investissements publics nettement insuffisants pour de grandes ambitions politiques. En effet, nous assistons un peu partout à une diminution des ressources publiques rendant l'instauration d'un quelconque change-



ment dans le paysage scolaire difficile. Le rôle des directions d'école est ici soulevé : « il est essentiel que la direction des établissements scolaires soit solide et efficace pour garantir une approche globale de l'école, relever l'ensemble des défis institutionnels comme le manque d'infrastructures et d'espaces appropriés dans les classes et attirer des effectifs qualifiés. Toutefois, un-e responsable d'établissement scolaire ne peut agir sans soutien et sans financement. »

Les syndicats pointent également l'absence de liens entre les politiques nationales d'éducation et les objectifs de développement durables. L'éducation au développement environnemental semble être très mal comprise par les autorités qui ne la traduisent pas en politiques concrètes.

PARTICIPATION DE LA CGSP-ENSEIGNEMENT À LA CONFÉRENCE DE CLÔTURE DU PROJET

Les 27 et 28 octobre derniers, la CGSP-Enseignement était présente à la conférence de clôture du projet du CSEE intitulée « *Education for Social Change : the role of education Trade Unions in addressing sustainable environmental development* ». Lors de celle-ci, les résultats de l'enquête dont vous venez de lire un très bref résumé ont été débattus entre les organisations membres et nous avons eu l'occasion d'entendre des intervenants de qualité – des représentants des syndicats membres, de la commission européenne, de l'UNESCO, des associations de parents d'élèves, des associations d'élèves, des chercheur·euse·s et du monde associatif – s'exprimer en la matière.

La CGSP-Enseignement a tenu à prendre la parole afin d'insister particulièrement sur le caractère très insuffisant des moyens dévolus à la lutte contre le changement climatique eu égard aux grands objectifs que se sont fixés les femmes et les hommes politiques. Le sous-financement et la réalisation d'économies budgétaires au détriment de la qualité du service rendu à la population et des conditions de travail des agents est un problème récurrent dans le domaine de l'enseignement. Ceci est d'ailleurs valable pour tout service public. Cela résulte d'une conception

de l'État contre laquelle nous avons le devoir de nous élever : celle du néolibéralisme faisant de la rigueur budgétaire et de la recherche de la rentabilité financière des dogmes absolus auxquels nous ne pouvons pas déroger. Nous connaissons déjà les conséquences : classes surpeuplées, surcharge de travail, culpabilisation des équipes éducatives déjà à bout, une profession en pénurie et de moins en moins attractive... La liste est malheureusement encore longue. Ce paradigme n'expliquerait-il pas à lui seul l'ensemble des revendications que nous mettons en avant lors de nos mobilisations ?

UNE LUTTE SANS FRONTIÈRE

Pour conclure, nous avons constaté, à la lecture du rapport et lors de la conférence de clôture, qu'il est primordial que nous ne traitions pas cette problématique uniquement du point de vue national. Cette étude démontre que les enjeux en matière d'éducation et d'environnement se rejoignent entre les États. En soi, ce n'est pas étonnant, nous vivons sur la même planète et, de ce fait, les enjeux climatiques ne connaissent pas de frontière.

Il est toutefois nécessaire de pousser le raisonnement plus loin. On ne peut résoudre une crise de société indépendamment des autres. Imaginons que nous passions du jour au lendemain au « tout à l'électrique », d'un premier abord, ceci a l'air positif pour l'environnement. Cependant, dans

notre monde globalisé, en creusant un peu, nous nous apercevons que cela pourrait avoir pour conséquence de nous rendre dépendants d'autres États au sein desquels les droits des travailleurs sont largement bafoués. Une solution à la crise environnementale aggravant donc une crise sociale. Un syndicat ne peut cautionner cela.

Le niveau national n'est tout de même pas à négliger. Une idée ne manque jamais de refaire surface parmi nos décideurs politiques lorsque nous parlons de protection de l'environnement. Il suffirait de taxer davantage les comportements anti-écologiques pour éviter leur survenance. Cependant, ces comportements s'avèrent souvent être les moins onéreux et ce sont les citoyens les moins bien lotis qui se voient impactés. Ce système de taxation produira peut-être l'effet escompté... mais son côté profondément injuste nuira à combien de citoyens rencontrant déjà des difficultés ?

À notre sens, une éducation au développement environnemental de qualité nécessiterait la parfaite compréhension par les enseignants de tous ces enjeux interconnectés. Ceci afin qu'ils puissent fournir aux élèves tous les outils nécessaires à une réflexion éclairée sur des solutions pérennes au changement climatique. Ceci nécessiterait un important financement public, une formation des enseignants de qualité et la compréhension des enjeux climatiques et du rôle que peut jouer l'enseignement dans la préservation de l'environnement par nos décideurs politiques. Ce combat n'est pas simple, mais nous le menons avec le CSEE.

IN MEMORIAM

Un président hors du commun, un franc-parler jamais égalé et des expressions percutantes.

C'est avec tristesse que nous avons appris le décès ce 15 juillet 2022 de notre Camarade **Michel Vrancken**.

Le secteur enseignement avait trouvé en Michel un président communautaire au profil marqué. Après sept années passées dans l'Algérie de Houari Boumédiène, Michel Vrancken entre à l'Athénée de Flémalle. Il y enseignera le français pendant plus de trente ans. Il s'engagera rapidement dans l'action syndicale.

En 1995, il est élu président de la Régionale de Liège de la CGSP-Enseignement et deviendra, en 1999, secrétaire régional de cette même régionale.

Il quitte la Cité ardente début 2002 pour occuper la fonction de président communautaire du secteur Enseignement et ce jusqu'en 2008.

Après sa retraite syndicale, toujours actif, il a assumé les mandats de président du Comité subrégional de l'Emploi et de juge à la Cour du Travail de Liège.

Régionaliste dans l'âme, Michel a dû faire face à des problèmes que nous rencontrons encore aujourd'hui : pénurie des enseignants, réforme de l'enseignement qualifiant, amélioration des conditions de travail... Son humour parfois corrosif était distillé aussi bien à l'adresse de ses camarades qu'aux différents ministres. Ses expressions croustillantes ont souvent désarçonné ses différents interlocuteurs gouvernementaux. Il restera dans nos mémoires comme un président communautaire très marqué à gauche, très attaché à la fonction publique et comme un grand défenseur de l'enseignement officiel.





CATACLYSME EN ELECTRABEL M&S

À la suite d'une enquête approfondie menée par la cellule éthique d'Engie mi-octobre, 56 travailleurs se virent inquiétés par des faits relatifs à des manipulations de contrats de fourniture dans la base de données des clients.

La direction identifiant deux groupes distincts, à savoir 19 « créateurs » de contrats, et 37 « bénéficiaires » de ces contrats.

15 de ces « créateurs » ont été licenciés sur-le-champ pour motif grave sans réelle possibilité de justification, plongeant ainsi 15 familles en faillite sociale.

26 des « bénéficiaires » se sont vu quant à eux infliger la sanction la plus lourde prévue au règlement de travail.

GAZELCO s'est immédiatement insurgé face à la lourdeur, en dehors de toute proportion, de ces sanctions, et un élan de solidarité des travailleurs en Electrabel Marketing & Sales s'est instantanément mis en place à travers le pays.

Notamment parce que ces travailleurs prouvaient des carrières professionnelles exemplaires, et étaient considérés comme des experts dans leur métier.

L'ensemble du dossier a été orchestré par la direction et sa cellule « éthique », qui en aucun cas n'a souhaité impliquer les organisations syndicales en amont, prenant donc ces dispositions sans aucune concertation.

L'employeur tient sa part de responsabilité évidente dans toute cette affaire.

En effet, aucune balise dans le système de gestion n'empêchait ce genre de manipulations rétroactives, les commu-

nications internes y afférentes s'avéraient nébuleuses et noyées dans une masse d'infos non pertinentes.

En outre, l'employeur brille par son non-respect de la procédure de sanction tout au long du processus.

Il n'y a eu aucune implication des organisations syndicales en amont, ni aucune forme de concertation pendant le processus de sanction ni même après...

Par ailleurs, ce qui a également joué un rôle crucial, c'est l'immobilisme total de l'employeur quant à la revendication de **GAZELCO** d'offrir un réel avantage tarifaire aux travailleurs, et ce, bien avant la crise énergétique.

À la suite d'un dépôt de préavis de grève au sein de toutes les entités d'Electrabel et arrivé à échéance au 1^{er} novembre, **GAZELCO** a mis en application son plan d'action.

Après 3 semaines de grève consécutives sur le site de Gosselies, diverses actions sur d'autres du Marketing & Sales, la paralysie de deux centres de N-Allo, le blocage du siège central d'Engie à Bruxelles, le soutien d'autres sites d'Electrabel, et la solidarité sectorielle, **GAZELCO** peut se satisfaire d'avoir obtenu une solution pour chacune des personnes concernées.

GAZELCO et les travailleurs prouvent à nouveau que dans l'action commune et la résistance, le contre-pouvoir reste toujours possible par la solidarité collective.

Romain WIJCKMANS
Secrétaire fédéral **GAZELCO**

IN MEMORIAM

Nous souhaitons rendre un dernier hommage à notre Camarade **Jean Miermans** qui nous a quitté le 19 août dernier.

Jean avait rejoint la centrale électrique de Sclessin après la guerre où il devint rapidement militant syndical.

Au début des années 70, il est devenu Secrétaire Permanent Interrégional de Liège, Huy, Verviers, Namur et Luxembourg.

Tout au long de son parcours, Jean a assumé différents mandats pour **GAZELCO** tant au niveau sectoriel qu'interprofessionnel.

Il nous laisse le souvenir d'un militant combatif dont le bon sens était lié à ses convictions sociétales.

Chers Camarades,

*Le Secrétariat **GAZELCO** vous souhaite ses meilleurs Vœux pour 2023 !
Santé, bonheur, prospérité, passion, réussite, ...*

Que cette nouvelle année vous soit profitable et porteuse d'espoir, qu'ensemble nous puissions continuer à atteindre de belles victoires !

« Nous travaillerons ensemble pour soutenir le courage là où il y a la peur, pour encourager la négociation là où il y a le conflit, et donner l'espoir là où règne le désespoir. »



Nelson Mandela



COMPENSATIONS SUPPLÉMENTAIRES LIÉES À LA PÉRIODE DE FIN D'ANNÉE 2022

COLLECT-DISTRIBUTION-MPO :

Compensation collective 25 min/jour presté		Compensation locale 30 min/jour presté		Pouvoir d'achat 7h36 de repos
Pour chaque semaine où bpost traite en moyenne plus de 430.000 colis par jour	+	Si le bureau distribue plus de 115% de produits barcodés par rapport à son volume de référence	+	Attribué aux collègues qui ont presté au moins 80% des jours planifiés durant la période de fin d'année

LOGISTIC-PREPARATION-EMC BRUCARGO-JEMELLE-VAS FACTORY-SCANNING :

NB : La compensation locale ne concerne que Logistic-Preparation-EMC Brucargo

Compensation collective 25 min/jour presté		Compensation locale 30 min/jour presté		Pouvoir d'achat 7h36 de repos
Pour chaque semaine où bpost traite en moyenne plus de 430.000 colis par jour	+	par jour de travail presté, pour chaque jour où le centre de tri traite plus de 115% de colis par rapport au volume de référence du site	+	Attribué aux collègues qui ont presté au moins 80% des jours planifiés durant la période de fin d'année

SO : CLEANING-FACILITY-CATERING :

Compensation collective 25 min/jour presté		Pouvoir d'achat 7h36 de repos
Pour chaque semaine où bpost traite en moyenne plus de 430.000 colis par jour	+	Attribué aux collègues qui ont presté au moins 80% des jours planifiés durant la période de fin d'année

RETAIL-IMPRIMERIE DU TIMBRE MALINES :

Pouvoir d'achat 7h36 de repos		1 jour de dispense de service le 02/01/2023		1 chèque culture de 40 EUR (disponible fin janvier 2023 via carte Sodexo)
L'ensemble du réseau Retail* y compris l'imprimerie de Malines * niveau D,E,F	+	L'ensemble du réseau Retail (y compris l'imprimerie de Malines)	+	Collaborateurs commerciaux, gestionnaires de bureau, gestionnaires de bureau remplaçants (statutaires et contractuels barémiques) ayant travaillé durant la période de fin d'année (du 28/11 au 23/12)

MESSAGE DE NOTRE CAMARADE GHISLAINE LAMOT



Cher(e)s Camarades

Pour moi la cloche a sonné !

Je suis pensionnée depuis le 1^{er} octobre 2022.

Je tiens à remercier l'Interrégionale de Bruxelles, ses affilié(e)s et ses délégué(e)s de leur soutien

pendant les 28 années où je me suis engagée à leur côté et à leur service.

Durant cette longue période, faite de luttes et de combats,

je n'oublie pas les bons moments de joie, de camaraderie

et d'amitié.

Merci à vous

Ghislaine LAMOT

MERCI
à vous chers affiliés
pour votre confiance
et votre indéfectible fidélité.

Je vous souhaite à toutes et tous
une année riche
en projets professionnels
et familiaux.

Thierry TASSET
Secrétaire général





GRÈVE GÉNÉRALE 9 NOVEMBRE 2022

La grève générale du 9 novembre dernier a été un réel succès, elle a été largement suivie dans notre secteur et cela dans tout le pays. Les travailleurs et travailleuses du TBM ont participé massivement à cette action nationale et ont envoyé un signal fort au patronat et au monde politique : ça suffit ! Il faut nous laisser la possibilité de négocier de réelles augmentations salariales et bloquer les prix de l'énergie. On veut vivre, et pas survivre !

Sans une modification de la loi de 1996 la marge salariale négociable de cette année sera de 0,0 % et restera impérative. Cela nous empêche de négocier notre programmation sociale et ne nous permettra pas d'envisager des augmentations salariales pour 2023/2024. Cela fait déjà plusieurs années que nous nous contentons de cacahuètes, c'est intolérable et c'est notre devoir de réagir !!!

Nous l'avons fait ce 9 novembre et nous n'hésiterons pas à continuer le combat et à nous inscrire dans le futur plan d'action de la FGTB.

Camarades, à l'heure actuelle il est plus que temps de nous battre pour nos valeurs et pour la dignité de chaque travailleur actif ou pensionné de notre secteur, nous ne pouvons pas continuer à travailler pour notre service public et devenir des travailleurs pauvres...

Le TBM sera toujours présent dans la lutte... on ne lâchera rien, on mérite le respect et ensemble on sera plus forts.

Merci pour votre implication

Dona BALBO
Secrétaire fédérale
CGSP/TBM



*Le secteur TBM vous souhaite de
superbes Fêtes de fin d'année !*

*Que 2023 soit l'année de la paix
retrouvée !*

PROXIMUS

DÉPÔT EN FRONT-COMMUN SYNDICAL DU CAHIER REVENDICATIF DESTINÉ À NÉGOCIER

UNE CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL POUR LES ANNÉES 2023-2024

Garantie d'emploi, augmentation du pouvoir d'achat, aménagements de fin de carrière, harmonisation du nombre de repos compensatoires pour tous les travailleurs, etc.

Tels sont les grandes thématiques à l'affiche de notre cahier revendicatif commun. Dans un contexte où le climat, la guerre, l'inflation et la crise économique pèsent sur les épaules de chaque travailleur, il est plus que jamais essentiel de définir des lignes directrices fortes pour traverser cette période de turbulences sociales, tout en préservant la véritable richesse de toute entreprise, à savoir ses travailleurs.

Après avoir déposé officiellement un Cahier revendicatif lors de la Commission paritaire du 20 octobre 2022, c'est en front commun que les organisations syndicales ont procédé à son explication. Explication nécessaire, car les organisations syndicales représentatives des travailleurs ont choisi cette année des thèmes larges afin de se donner la flexibilité nécessaire pour réaliser leurs ambitions.

La préservation de l'emploi, l'intensification des efforts en termes de formation et d'élargissement de compétences des travailleurs, une garantie sur le nombre de travailleurs à l'horizon 2023-2024, tels seraient les éléments de nature à rassurer tout un chacun pour les deux années à venir. Parmi les autres thématiques figure notamment la réduction de la sous-traitance, moyennant des points d'actions concrets visant à démontrer que le recours à celle-ci n'est pas seulement une « solution de facilité », ou un moyen de réduction des coûts.

L'accroissement du temps disponible permettant à un membre du personnel sans emploi fixe de retrouver un

emploi - aujourd'hui largement insuffisant et fortement lié aux emplois publiés pendant cette période de temps – figure parmi nos revendications. Alors que bon nombre d'entreprises procèdent à un gel temporaire de leurs recrutements, quelques mois suffisent-ils encore pour qu'un travailleur puisse postuler et éventuellement être sélectionné dans une nouvelle fonction ? Pour la CGSP, la réponse est tout aussi claire que frappante ; un gel des recrutements, s'il devait y en avoir un, entraînerait des conséquences désastreuses sur les membres du personnel sans emploi fixe.

Mais ce cahier revendicatif vise également à apporter des solutions à un problème directement lié à la crise inflationniste actuelle, à savoir le pouvoir d'achat. Chaque proposition visant à améliorer le pouvoir d'achat est bonne à prendre : revalorisation du plan santé, élargissement des possibilités de dépenses du budget de mobilité flexible, octroi d'un cadeau de fin année de qualité, etc.

Prévus également le rehaussement des seuils de revenus permettant d'avoir droit à une intervention de WLU, ainsi que la demande de revoir ces seuils à fréquence trimestrielle plutôt qu'annuelle. Nous devons tirer les enseignements de cette année d'inflation pour préparer l'avenir. Enfin, la garantie d'un budget dédié aux travailleurs pensionnés, que ce soit par l'extension de l'aide socioculturelle aux pensionnés statutaires de niveau 1, la flexibilité quant à la prise de tickets de train de 1^{re} classe pour tous les pensionnés, qu'ils soient contractuels ou statutaires.

Cet article, plutôt illustratif qu'exhaustif, vous permet d'ores et déjà de vous faire une idée des revendications qui seront abordées lors des négociations de la prochaine Convention collective de Travail qui débiteront le 17 novembre 2022.

APERÇU DES COMMISSIONS PARITAIRES DE SEPTEMBRE ET OCTOBRE 2022

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

Vérification de sécurité

Afin de se conformer au cadre juridique précisé par l'Arrêté royal du 8 mai 2018, qui reconnaît le secteur des commu-

nications électroniques et des infrastructures digitales comme secteur d'activité où un avis de sécurité peut être demandé, les organisations syndicales et Proximus ont dû mettre en place un cadre légal pour qu'un travailleur disposant d'un accès permanent, physique ou logique, puisse obtenir une vérification de sécurité, et idéalement, un avis de sécurité positif lui permettant de conserver

l'accès permanent aux matériel physique et, ou logique.

Ce dossier définit les principes via lesquels cette vérification de sécurité va s'opérer pour les travailleurs internes et externes.

Cette vérification de sécurité est applicable depuis le 1^{er} octobre 2022.

Optimisation de la gestion des RBE

Les « RBE » pour Régional Bizz Experts sont des Experts en produits destinés aux petites et moyennes entreprises. Ils peuvent par exemple donner du support dans les shops Proximus ou encore fixer des rendez-vous avec des clients et se rendre chez eux. À la suite d'une multitude de facteurs différents, tels départ à la pension de leur manager actuel, collaboration avec une partie de l'organisation « agile », etc., les RBE rapportent désormais au District Manager, et cela depuis le 1^{er} juillet 2022. Ce changement de ligne hiérarchique devrait permettre un meilleur soutien aux RBE.

Bring a Friend

Bring a Friend, ou « Amenez un ami » est un moyen d'impliquer les travailleurs dans le processus de recrutement : un travailleur en service agit en tant que « parrain » et il diffuse les offres d'emploi à ses amis. Dans l'éventualité où un de ses amis sollicite un emploi et est recruté, le parrain recevra une rétribution de 1 000 € bruts. Il est à noter qu'il y a des règles strictes pour être éligible, mais cela peut constituer un coup de pouce dans un environnement où l'entreprise peine à recruter des talents (par exemple, dans les shops).

Recharger des véhicules de service électriques à domicile : Projet pilote

Dans le cadre de la lutte contre le réchauffement climatique, Proximus souhaite réduire son impact environnemental en déployant une flotte écologique, en l'occurrence ses véhicules de fonction et de service. À partir de 2025, il ne sera plus possible de commander d'autres véhicules que des véhicules de fonction électriques et l'ambition est « d'électrifier » toute la flotte de véhicules de service pour l'année 2030. Pour les véhicules de service, un projet pilote a démarré avec un échantillon de dix petites camionnettes entièrement électriques pour des techniciens disposant d'une Car Policy de catégorie 1 ; ceux-ci peuvent garer leur véhicule de service au domicile. Les volontaires de ce projet pilote doivent également marquer leur accord pour l'installation d'un point de recharge fixe à leur domicile. Les données des véhicules seront collectées, tout en respectant l'anonymat des conducteurs. Le pilote durera de 3 à 6 mois, et les conclusions de celui-ci, seront transmises à l'entreprise et aux organisations syndicales pour analyse.

ASA CAS 2A03 call taking

Les travailleurs 2A03 chez CAS ont la charge de fournir un support administratif aux clients résidentiels et professionnels, que ce soit par téléphone ou par la gestion de dossiers. Dans ce service, on peut encore distinguer trois équipes ayant des activités différentes : Ordering, en charge des commandes et du suivi de celles-ci, Billing, en charge de la facturation et du suivi de celle-ci et Support, responsable du traitement et du suivi des tickets techniques. L'équipe Billing ne prenait cependant plus d'appels depuis septembre 2021, afin de se concentrer sur les dossiers de suivi. Après diverses initiatives visant à réduire le nombre de dossiers de suivi, l'équipe Billing peut reprendre à nouveau les appels moyennant une formation de rappel. Une mise à jour de ce dossier est prévue au quatrième trimestre de 2022 pour être certain que les travailleurs ont le temps de s'adapter à ce nouveau rythme.

Service Desk 2.0

Afin d'orienter vers l'avenir les emplois de techniciens BTS qui assurent entre autres le rôle de réceptionniste, la présence physique d'un technicien à la réception dans les régions sera assurée au minimum deux jours par semaine, couplée à la possibilité de contacter l'équipe Service Desk par l'interphone en cas d'absence d'un réceptionniste. Le visiteur éventuel gardera un service à l'accueil. L'orientation vers un travail d'avenir se concrétise par la nouvelle façon de travailler, et notamment par le besoin d'une « intendance » ayant en charge le contrôle régulier du matériel présent dans les différentes salles (vidéoprojecteur, téléviseur, prises de recharge, etc.) mais également par la mise en place d'un site Web de qualité pour GIS, où chaque travailleur pourra trouver les informations relatives aux bâtiments d'un simple clic.

Ce dossier prévoit les formations appropriées pour les travailleurs concernés.

Il prévoit l'engagement de trois travailleurs de fonction 2A et permet à l'ensemble des techniciens BTS d'effectuer du télétravail.

Évolution des activités print

L'impression chez Proximus se distingue par deux activités : d'une part, l'imprimerie où sont imprimées les factures et les fiches de paie, et d'autre part, le « copy shop » où sont gérées les commandes d'impression plus petites et spécifiques (dépliants, affiches, etc.).

Au fil des années, le nombre de commandes à l'imprimerie est en déclin, alors que l'activité « copy shop » reste stable.

Afin de pouvoir anticiper les années à venir, ce dossier concrétise la transition entre les activités actuelles et les activités du futur ; une partie de l'activité en déclin est confiée aux partenaires externes, alors que les travailleurs

internes peuvent postuler dans des emplois au sein de la même unité opérationnelle. Il est important de souligner que si un travailleur n'est pas retenu pour une fonction ouverte dans ce dossier, celui-ci reçoit une proposition de la part de la direction ; s'il l'accepte, ce travailleur est confirmé dans cet emploi. Une dernière « ceinture de sécurité » qui illustre la garantie d'emploi conclue entre les organisations syndicales et Proximus.

Initiative spécifique pour l'ouverture de 50 fonctions 2A jointeur chez ACN

L'article 34 de la CCT 2019-2020 prévoyait l'engagement de 50 travailleurs 2A chez ACN pour l'année 2021 et pour l'année 2022. Cet engagement se concrétise cette année par l'ouverture de 50 postes de niveau 2A. Cette initiative spécifique est ouverte au groupe cible des jointeurs de niveau 3A disposant du certificat d'analyse et de localisation des dérangements. Les lauréats seront connus à partir de janvier 2023.

Yumi@myBest & nouveau système de mérite et rémunération variable

Lors de la Commission paritaire du 29 septembre, le dossier « Yumi@myBest » a été approuvé. Derrière ce nom mi-nippon, mi-anglais (qu'on peut traduire par « Toi et moi, au meilleur de moi-même » et qui illustre le développement continu) se cache une révision du système actuel de gestion de la performance.

L'évaluation, qui se compose actuellement d'un score qui a un impact sur la rémunération, sera modifiée au profit d'une évaluation centrée uniquement sur le développement.

Le nouveau système de mérite se fonde sur une augmentation annuelle automatique en fonction de la position

individuelle d'un travailleur dans sa bande salariale ; au plus sa position dans sa bande salariale sera basse, au plus son augmentation salariale annuelle sera élevée et vice-versa.

Le concept d'augmentation salariale exceptionnelle, visant à récompenser des réalisations qui vont au-delà des attentes, fait également son apparition.

Enfin, la rémunération variable est composée d'un bonus cible de la rémunération annuelle de référence (allant de 10 % à 4 % selon la bande de fonction du travailleur) multiplié par le résultat des KPI (les indicateurs de performance).

Cette nouvelle rémunération variable introduit le concept de bonus spécial individuel ou d'équipe, qui vise à récompenser un ou des travailleurs pour des réalisations qui vont au-delà des attentes.

L'implémentation du nouveau système de Mérite commencera à partir de juin 2023 et le nouveau système de rémunération variable débutera à partir de l'année de performance 2023 (soit un paiement pour mars 2024 dans ce nouveau système).

Actualisation Règlement de travail

Comme son nom l'indique, ce dossier vise à mettre à jour le règlement de travail, notamment pour adapter voire supprimer des éléments obsolètes (par exemple modifiés par des conventions collectives) ou qui reprennent, de manière superflue, les modalités de certaines lois. Le règlement de travail n'est donc pas modifié dans son fond, mais dans sa forme, pour une meilleure lisibilité. La version actualisée combine la version française et néerlandaise dans un seul document.

Valentin COLAMEO

IBPT

UN PROJET D'ARRÊTÉ ROYAL VISANT À MODIFIER LE STATUT ADMINISTRATIF ET PÉCUNIAIRE DU PERSONNEL DE L'IBPT

Comité supérieur de Concertation du 19 octobre 2022

À l'ordre du jour de ce Comité, la modification du statut administratif et pécuniaire par le projet d'arrêté royal qui a été soumis aux organisations syndicales. Les changements sont tantôt l'adaptation d'éléments obsolètes (à l'instar de l'actualisation du règlement de travail chez Proximus) comme par exemple le changement de dénomination du Selor en « Direction générale Recrutement et Développement du SPF Stratégie et Appui » ou le changement de la notion d' « Administrateur délégué » par celle de « Directeur général Recrutement et Développement du

SPF Stratégie et Appui ». Cependant, ce projet d'A.R. intègre aussi des adaptations concernant l'évaluation pour autoriser le supérieur hiérarchique à accéder au dossier d'évaluation du travailleur (le supérieur hiérarchique n'étant pas forcément l'évaluateur).

Mais surtout, ce projet d'A.R. va permettre d'introduire la révision éventuelle de l'organisation du service de garde NCS, lorsque des négociations autour de celui-ci auront mené à un consensus entre les organisations syndicales et l'entreprise.

Valentin COLAMEO

UN EMPLOI OUVERT CHEZ ARO-NOF ET LES DOSSIERS EN COURS DE NÉGOCIATION

Enfin l'ouverture d'un emploi chez ARO-NOF

Le 17 juin dernier, les travailleurs du service ARO-NOF avaient réalisé un arrêt de travail. La condition que les travailleurs avaient soumise aux organisations syndicales pour reprendre le travail était le recrutement de deux travailleurs supplémentaires. En date du 26 octobre, un emploi pour la fonction de « Opérateur d'Information Aéronautique » a été ouvert. La demande des travailleurs, et par extension, celle des organisations syndicales, a été prise en compte par l'entreprise. Nous invitons celle-ci à ouvrir un second emploi afin de répondre totalement à l'exigence que les travailleurs du service ARO-NOF avaient formulée en date du 17 juin.

Les mesures de fin de carrière et la rémunération des contractuels ?

Tels étaient les engagements repris dans l'accord de conciliation du 22 juin 2021. Les mesures de fin de carrière, permettant un travail adapté à la pénibilité du travail effectué, devaient être négociées à partir du 4^e trimestre 2021. La création d'une politique de rémunération pour les travailleurs contractuels devait être négociée à partir du 3^e trimestre 2021. Même si les deux sujets ont été discutés à diverses reprises par les organisations syndicales et l'entreprise, force est de constater que nous sommes déçus

de l'avancement insuffisant de ces deux dossiers. Nous invitons donc l'entreprise à entrevoir des pistes concrètes à court terme et nous sommes évidemment disposés à négocier chaque piste pouvant mener à une proposition décente et respectueuse pour les travailleurs.

Une révision du mécanisme de planning ?

Le mécanisme de planning, dont l'objectif est de concilier la garantie de la sécurité de la navigation aérienne, le respect de la réglementation européenne 2017/373, l'implémentation de la gestion de la fatigue, la continuité des services et la garantie de l'équilibre vie privée et vie professionnelle devrait prendre fin dans les mois qui arrivent.

Conformément à l'accord approuvé en Commission paritaire, une évaluation de ce protocole doit définir le renouvellement ou l'adaptation dudit mécanisme de planning. A priori, la seule piste serait d'aboutir à un accord lors de la Commission paritaire du 9 décembre. Nous espérons donc pouvoir négocier ce point rapidement afin qu'une solution soit trouvée pour la dernière Commission paritaire de l'année 2022.

Valentin COLAMEO



Chers Camarades,

Nous sommes à l'aube du changement vers la nouvelle année 2023.

À cette occasion, nous vous souhaitons nos vœux de santé et de bonheur.

Nos vœux de force et de courage, afin qu'ensemble, nous puissions accompagner ce changement vers l'année 2023 au profit d'un monde plus juste, plus équitable, et plus solidaire.

Ce monde, c'est nous qui le bâtissons par notre engagement, votre engagement. Ce monde, c'est le nôtre.

Passez une merveilleuse année 2023.



MERCI

Les Services Publics plus que jamais à vos côtés

