TRIBUNE

CGSP
FGTB Services Publics
Ensemble, on est plus forts

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

MAI 2022

CONGRÈS DE L'IRW P. 9

SECTEURS P. 18 à 39

40E ANNIVERSAIRE DE L'IRW-CGSP

40ème CONGRÈS
40ème ANNIVERSAIRE

REPARTIR À L'OFFENSIVE

POUR UN PREMIER MAI DE PAIX ET SOLIDARITE ENTRE TOUS LES TRAVAILLEURS

ÉDITO P. 3
La Wallonie à l'heure des choix !

DOSSIER P. 5
L'écologie doit être anticapitaliste, sinon c'est du jardinage...

NOS DROITS P. 13
L'indexation n'augmente pas les salaires, elle les maintient

78e année - n°18 - mai 2022 (trimestriel) dépôt CHARLEROI X | P402047 | retour : CGSP place Fontainas, 9/11 1000 Bruxelles

SOMMAIRE

3 ÉDITO
La Wallonie à l'heure des choix !

5 DOSSIER
L'écologie doit être anticapitaliste, sinon c'est du jardinage…

9 CONGRÈS DE L'IRW
Congrès idéologique

10 NOTRE HISTOIRE
La paix, le premier des combats syndicaux

12 DROIT DE GRÈVE
Affaire des 17 du Pont de Cheratte

13 NOS DROITS
L'indexation n'augmente pas les salaires, elle les maintient

15 BUREAU DES FEMMES
L'égalité pour un avenir durable

16 NOS SOURCES
Jean Jaurès ou l'exigence du socialisme

17 IRB
Informations

18 ADMI / www.cgsp-admi.be
18 / Admi-mots : Le parcours sinueux de la RTT dans les APL
19 / Réduction du temps de travail

21 AMIO / www.cgsp-amio.be ou www.cgsp-ministeres.be
21 / FPF – Comité B – Télétravail post covid
22 / SPF Finances – Plan infrastructure 2024
23 / SPF Justice – AR sur les « nouvelles fonctions »

25 CHEMINOTS / Site : www.cgsp-cheminots.be
25 / Mot du Président – Des paroles aux actes
26 / Vaccin tétanos

29 ENSEIGNEMENT / www.cgsp-enseignement.be
29 / Mot du Président – Enseigner, c'est répéter
30 / Entre OS et gouvernement

34 GAZELCO / www.cgsp-gazelco.be
34 / Indexation des salaires et indépendance énergétique

35 POSTE / www.cgspposte.be
35 / Ne nous voilons pas la face

36 TÉLÉCOM AVIATION
36 / La guerre est le fléau du monde
36 / Proximus / Aperçu des CP de mars 2022
38 / IBPT / Droit à la déconnexion
39 / BAC / Postes vacants
39 / SKEYES / Discussions autour du plan de besoin en personnel

DANS NOS RÉGIONALES

HUY

Permanence fiscale – Exercice d'imposition 2022 revenus 2021

Afin d'aider ses membres à remplir leur déclaration fiscale, la Régionale tiendra une permanence le lundi 13 juin 2022 de 9h à 15h, dans ses locaux, rue du Neufmoustier, 8, sur rendez-vous.

Également en dehors de cette date, sur rendez-vous, les mardis matin uniquement à partir du 7/06/2022 au 28/06/2022 inclus de 9h à 11h.

Inscriptions au 085/82 45 55.

ATTENTION : Carte d'identité et code Pin obligatoire. Pour les déclarations communes, les cartes d'identité des deux conjoints ainsi que les codes Pin sont obligatoires également.

TBM CHARLEROI

Assemblées générales des Allocataires sociaux :
- Le 8 juin à 10h00
- Le 14 septembre à 10h00
- Le 21 décembre à 14h30

ÉDITO

LA WALLONIE À L'HEURE DES CHOIX !

Depuis une cinquantaine d'années, le paysage institutionnel belge évolue de réforme de l'État en réforme de l'État, dotant notre pays d'une structure fédérale complexe mélangeant une vision communautariste en Flandre et un projet régionaliste en Wallonie avec d'importantes conséquences sur le statut de la Région de Bruxelles-Capitale.

D'aucuns aiment à penser que ces évolutions s'inscrivent dans un schéma logique, cohérent, où chaque nouvelle réforme ne serait que la suite « naturelle » de la précédente. Rien n'est pourtant moins vrai. À chaque processus de négociation, une multitude d'orientations sont possibles, les choix posés ne sont jamais neutres et traduisent, toujours, une volonté politique. Les choix sont, par conséquent, le résultat d'un rapport de forces.

C'est en tenant compte de cette réalité qu'il faut appréhender la septième réforme de l'État et surtout s'y préparer. Ne pas être favorable à une nouvelle réforme institutionnelle est une chose, mais cela ne peut avoir pour résultat d'entamer des discussions sans y être préparé. N'être demandeur de rien est le meilleur moyen pour ne rien avoir et, pire encore, subir les volontés des autres parties !

Pour cette raison, l'IRW-CGSP a pris l'initiative, en collaboration avec la Revue *Politique*, d'éditer un numéro spécial reprenant diverses contributions nous permettant de mieux comprendre les enjeux.

À cet égard, nous remercions chaleureusement les contributeurs.

Cependant, nous ne partons pas d'une feuille blanche.

En effet, la FGTB a, depuis longtemps, opté pour un fédéralisme basé sur les Régions. C'est ainsi, lors d'un Comité national de mars 1977, qu'elle s'est prononcée *« en toute clarté pour la régionalisation du pays par l'application de l'article 107 quater de la Constitution »*.

Auparavant, en Wallonie, la FGTB s'était fait le fer de lance des revendications régionales afin de donner à la Wallonie les leviers nécessaires à son redéploiement économique.

C'est riche de cette histoire que nos positions se sont affinées de congrès en congrès.

Aujourd'hui, nous ne pouvons rester au milieu du gué.

POURQUOI ?

Au préalable, il convient d'apporter une réponse à une question qui ne manquera pas de surgir. Pourquoi une organisation syndicale ambitionne-t-elle de prendre part au débat sur les réformes institutionnelles ?

Cette remarque est pertinente car nous pourrions, en effet, nous contenter d'une position attentiste, laissant aux responsables politiques le soin de décider quelles formes doivent prendre nos institutions. Cette attitude, en permettant d'éviter les débats internes, serait confortable.

Un syndicalisme d'accompagnement pourrait se satisfaire d'une telle posture en se contentant d'adapter ses structures aux évolutions institutionnelles.

Mais la CGSP a, depuis ses origines, fait le choix d'être un syndicat de contre-pouvoir défendant un projet de société fondé sur la justice sociale. Sa Déclaration de principes rappelle, fort à propos, que *« cette justice sociale, véritable but des démocraties, est loin d'être réalisée et les travailleurs, quel que soit leur rang, n'ont pas cessé de*

subir la tutelle ouverte ou camouflée d'un capitalisme avide de profits ». Ce faisant, elle souligne la nécessité d'une « *profonde transformation* » et rappelle de manière claire les enjeux sociaux et idéologiques qui se cachent derrière l'organisation de l'État. En affirmant que « *l'État vaut ce que valent ses administrations* » et qu'« *il dépend de nous de le rénover* », la Déclaration de principes justifie pleinement notre réflexion sur l'évolution institutionnelle.

L'HEURE DES CHOIX !

Dès lors, vouloir peser sur le débat n'est envisageable qu'avec la volonté affichée de promouvoir une certaine vision de la société.

Aussi, nous faudra-t-il rappeler que notre vision régionaliste s'inscrit en totale opposition avec les tentatives de division de ceux qui, principalement au Nord du pays, développent un discours sur l'existence de deux démocraties pour justifier la division.

Bien au contraire, depuis le début, la Belgique se caractérise par l'existence de différents clivages en termes politique, philosophique, social ou encore linguistique. L'application de politiques unitaires ne peut conduire qu'à l'exacerbation de ces différences avec les risques potentiels. Face à cela, le régionalisme est le choix de ceux qui veulent continuer à vivre ensemble.

Notre régionalisme se veut également une réponse au fantasme d'un retour à l'unité. En effet, la Wallonie a souffert de l'application de politiques économiques nationales qui, si elles étaient adaptées à la réalité socioéconomique flamande, ne l'étaient pas à la sienne. On ne peut adopter les mêmes solutions à des situations différentes. Aujourd'hui encore, les récentes mesures sur l'emploi prises par le gouvernement fédéral répondent à une réalité flamande et risquent de dégrader les conditions de travail des travailleurs wallons.

Mais, dans le même temps, il nous faudra affirmer que notre modèle s'inscrit dans le cadre de l'État fédéral qui garde toute sa pertinence. Dès 1977, la FGTB affirmait que la sécurité sociale devait, notamment, rester dans le giron fédéral. En effet, après s'être prononcé en faveur de la régionalisation, le même comité national ajoutait qu'il fallait « *le maintien de la politique générale et de la législation fondamentale au plan national [...] et le transfert vers les régions des compétences qui ont trait à tout ce qui est d'intérêt régional* ».

Vouloir bénéficier des leviers nécessaires pour mener ses propres politiques économiques et sociales ne signifie pas qu'il faille mettre les travailleurs en concurrence. Une fois de plus, nous nous opposons à ces schémas de division.

Notre projet n'est pas, et n'a jamais été, celui du repli sur soi et du nationalisme. Aussi, il nous paraît important de faire nôtre cet extrait du Manifeste pour la culture wallonne de 1985 qui affirme, sans ambages, que « *sont de Wallonie, sans réserve, tous ceux qui vivent, travaillent dans l'espace wallon. Sont de Wallonie toutes les pensées, toutes les croyances respectueuses de l'Homme sans exclusive* ». Voilà aussi la Wallonie que nous voulons nôtre, une Wallonie terre d'accueil, une Wallonie tolérante et solidaire, une Wallonie dans le terreau de laquelle ne parviennent pas à se développer les idées nauséabondes de l'extrême droite. Ici aussi, un modèle wallon qui s'oppose à la division.

C'est pour cela qu'il nous faut travailler à l'émergence d'un régionalisme combatif, égalitaire et progressiste.

Alors oui, comme ultime contre-argument, certains nous avanceront la nécessaire unité du monde du travail.

À ceux-là nous répondons que la Belgique unitaire n'a jamais été la cause de l'unité des travailleurs. C'est au sein de nos structures syndicales que doit se réaliser cette unité. Pour ce faire, il nous faut dépasser les clivages existants, aller à la rencontre des camarades, prendre conscience de leurs réalités. Le renforcement de nos structures fédérales, tant à la CGSP qu'à la FGTB, en parallèle de celui des interrégionales est une nécessité. Il n'y aura pas de syndicalismes wallon, flamand et bruxellois dans une structure fédérale affaiblie. Le réenchantement de nos structures est donc, plus que jamais, une exigence.

Patrick LEBRUN
Secrétaire général de l'IRW-CGSP

Laurent PIRNAY
Secrétaire général adjoint de l'IRW-CGSP

DOSSIER ■■■

L'ÉCOLOGIE DOIT ÊTRE ANTICAPITALISTE, SINON C'EST DU JARDINAGE...

Le Groupe d'experts international sur l'évolution du climat (GIEC) a rendu son dernier rapport en date sur l'indiscutable réchauffement de la planète : il faut « agir dès maintenant ». Mais en exploitant les ressources naturelles et les travailleurs, le système capitaliste empêche toute action d'envergure.

Les premières mises en garde scientifiques sur un risque de changement climatique remontent à déjà plus de cinquante ans. Finalement prises au sérieux par une partie de la communauté internationale, elles ont donné lieu à la création du Groupe d'experts intergouvernemental sur l'évolution du climat (Giec) en 1988. Depuis sa création, cet organe a produit pas moins de six rapports au contenu de plus en plus alarmant. Basés sur l'analyse de milliers d'articles scientifiques par des spécialistes reconnus, ses évaluations sont rédigées par des centaines de scientifiques, mais les « résumés pour les décideurs » sont négociés et validés avec les représentants de 195 États[1].

Dans son troisième volet (du sixième rapport) sur l'atténuation des émissions de CO2, le Giec note que les émissions de gaz à effet de serre générées par l'activité humaine ont augmenté dans tous les principaux secteurs du monde depuis 2010. Sans réductions immédiates et profondes des émissions dans tous les secteurs, il sera impossible de limiter le réchauffement de la planète à 1,5°C comme prévu par l'Accord de Paris. Il faudrait que les émissions de gaz à effet de serre atteignent leur pic avant 2025, dans moins de trois ans donc et pas au-delà, et qu'ensuite elles diminuent de près de la moitié d'ici 2030 (par rapport à 2019). Sans décrue après 2025, les conséquences du réchauffement climatique seront désastreuses. Il y a donc urgence à sortir très rapidement des énergies fossiles et, apparemment, nous disposerions de tous les outils techniques pour réussir ce défi. Alors, qu'est-ce qui coince (au-delà des perceptions subjectives parfois erronées de la situation) ?

Le réchauffement climatique est donc plus rapide que prévu et très étendu. Il s'intensifie conclut le GIEC. Mais les groupes d'experts scientifiques ne sont pas les seuls à alerter. Les grèves scolaires du climat initiées en décembre 2019, les rassemblements de dizaines de milliers de personnes pour tirer à nouveau la sonnette d'alarme. L'horloge tourne : il faut d'urgence des mesures ambitieuses, solidaires et cohérentes.

1. Disponible ici : https://report.ipcc.ch/ar6wg3/pdf/IPCC_AR6_WGIII_SummaryForPolicymakers.pdf (en anglais).

INÉGALITÉS ENVIRONNEMENTALES

C'est une réalité qu'on ne peut nier et dont l'impact varie selon le niveau de revenu. Cet été, notre pays a lui-même été durement confronté aux conséquences du réchauffement climatique. Les fortes pluies et les inondations qui les ont accompagnées ont fait des ravages. Cette catastrophe a frappé deux fois plus durement les personnes les plus vulnérables. Car c'est évidemment beaucoup plus difficile pour ceux qui n'ont pas les moyens de s'assurer correctement. Ou qui ne peuvent pas compter sur un réseau solide en cas de coup dur. Il est aussi démontré que les personnes qui occupent les logements des zones inondées sont principalement des personnes en plus grande précarité (puisque les logements y sont moins chers).

Les inégalités sociales jouent en effet un rôle important dans la question du climat[2]. D'une part, l'émission de gaz à effet de serre est fortement liée au niveau de vie. D'après un récent rapport d'Oxfam, entre 1990 et 2015, les 5 % les plus riches du monde ont généré 37 % de la croissance des émissions[3].

D'autre part, ce sont les groupes les plus vulnérables qui risquent de ressentir le plus les effets du changement climatique. Les conséquences d'une politique climatique forte se feront également ressentir de manière inégale. Ainsi, une voiture moins polluante est plus chère qu'un modèle d'occasion plus ancien (et plus polluant). Les logements sociaux sont trop rarement des logements « basse énergie » ce qui entraîne de manière immédiate des frais disproportionnés pour les personnes qui les occupent. Et induisent des effets sur le climat, à plus long terme.

LA NATURE EST UN CHAMP DE BATAILLE

Ainsi donc, la crise écologique ne réduit pas les antagonismes socioéconomiques sous prétexte que nous serions tous dans le même bateau, car rien n'est moins vrai ! La nature devient alors un « champ de bataille » pour reprendre les termes du politologue Razmig Keucheyan[4]. Selon lui, face aux inégalités environnementales, le capitalisme a répondu selon deux axes. Le premier a consisté à financiariser la nature en développant la valeur assurantielle des risques naturels, avec comme principal client les États pour prendre en charge les coûts liés au dérèglement climatique.

Le second axe a porté sur la militarisation de la crise écologique. Sans constituer une nouvelle menace, les changements climatiques en cours renforcent les menaces déjà existantes parce qu'ils raréfient les ressources et multiplient les catastrophes qui poussent les populations sur les routes de l'exil. L'accès à l'eau (potable) est un exemple frappant et dramatique qui a, de longue date, été à la source de nombreuses guerres et la situation empire.

UN CAPITALISME VERT ?

Nous vivons aujourd'hui dans un système capitaliste qui repose sur la quête de profit, la propriété privée de grands moyens de production et l'accumulation de capital. L'exploitation de l'être humain et de la nature et la privatisation des ressources naturelles font partie intégrante de ce système. Il nous faut dépasser les questions de responsabilité individuelle (sans voiture, zéro déchet, …) et regarder la situation dans son ensemble. Quand on sait que 71 % des émissions de gaz à effet de serre sont produits par une centaine d'entreprises, on comprend qu'une action structurelle et politique est indispensable, loin des effets du « capitalisme vert » ou du « greenwashing ». Qu'il s'agisse de multinationales ou de banques internationales, nombreux sont ceux qui, à l'heure actuelle, s'efforcent, a minima dans leur communication et leurs actions marketing, de mettre en avant leur positionnement et leurs pratiques (supposées) éco-responsables, voire éthiques. Sans pour autant toucher aux fondements de leur production énergivore ou renoncer à spéculer sur les produits agricoles et provoquer des famines, tant que cela rapporte des profits.

Afin d'atteindre nos objectifs climatiques et de garantir nos emplois, nous devrons adapter d'ici peu nos structures de production et de consommation. Le défi écologique pourrait donc faire le pont entre les organisations de défense de l'environnement et les syndicats. Il faut arrêter d'opposer les luttes, pour les rendre cohérentes dans l'intérêt du plus grand nombre. Ce n'est pas une utopie de gauche, mais une opportunité que nous ne devons pas laisser passer.

CONVERGENCE DES LUTTES

Depuis les années 70, dans les milieux syndicaux, on travaille pour dépasser ces oppositions. Plus particulièrement dans le contexte de la « transition juste » : un concept qui a vu le jour au sein du syndicat OCAW (Oil Chemical and Atomic Workers Union). Depuis lors, l'Organisation internationale du Travail a joué un rôle clé dans l'élaboration de la « Déclaration pour une transition juste », adoptée lors de la Conférence des Nations Unies sur le changement climatique à Glasgow en novembre dernier.

Ce texte reconnaît la nécessité de veiller à ce que personne ne soit laissé pour compte dans la transition vers des économies nettes zéro – en particulier ceux qui travaillent dans des secteurs, des villes et des régions dépendant d'industries et de productions à forte intensité de carbone.

Les signataires de la Déclaration sont les États-Unis, le Royaume-Uni, les 27 États membres de l'UE, la Norvège, le Canada et la Nouvelle-Zélande. Elle fait suite aux engagements pris, lors du sommet, par plus de 40 pays, de renoncer au charbon.

ET LES EMPLOIS ?

Une politique limitant le réchauffement à 2°C créerait quasiment partout plus d'emplois qu'elle n'en supprimerait. C'est ce que conclut une étude de l'OIT. De même, plusieurs études spécifiques menées par l'UE ont fait apparaître des effets essentiellement positifs. Selon Eurofound, une politique ciblée sur 2°C mènerait à une croissance supplémentaire de l'économie européenne (+1,1 %) et de l'emploi (+0,5 %). Les chiffres pour la Belgique sont similaires. Eurofound table sur une progression de l'emploi d'environ 1 % (par rapport à un scénario de base) d'ici 2030 et sur une augmentation supplémentaire du PIB de plus de 2 %.

Malheureusement et inévitablement, des secteurs spécifiques seront bel et bien impactés. En Belgique, d'ici 2030, 0,5 % de tous les emplois seront appelés à glisser vers un nouveau secteur. Des analyses de l'OIT ont chiffré qu'il y aurait une croissance globale de l'emploi. Mais que l'on devait également s'attendre à des suppressions, notamment dans l'exploitation et le traitement du pétrole et du charbon.

COALITION CLIMAT

La FGTB fait aussi partie de la Coalition climat, une asbl nationale qui regroupe plus de 80 organisations environnementales, Nord-Sud, conseils jeunes, mouvements citoyens et autres. Elle a pour mission de faire pression sur les décideurs politiques. Une pression nécessaire quand on sait que notre pays reste le cancre de la classe européenne. La Belgique n'est pas membre de la « High Ambition Coalition », une coalition de pays qui se bat pour une politique climatique plus ambitieuse. Elle n'a annoncé aucun montant concret pour le financement climatique international en faveur des pays en développement. Et il n'y a toujours pas d'accord entre les différentes régions et l'État fédéral sur la réduction des émissions de CO2 de 47 % d'ici 2030.

2. Voir le dossier « Inégalités environnementales. Ni fin du mois, ni fin du monde » de la revue *Politique*, n°114, décembre 2021, https://www.revuepolitique.be/revue/inegalites-environnementales.
3. Oxfam, « Combattre les inégalités des émissions de CO2. La justice climatique au cœur de la reprise post-Covid-19 », Document d'information média, 21 septembre 2020.
4. R. Keucheyan, *La nature est un champ de bataille*, Zones, Paris, 2014. mesure-ecosocialiste

UNE PLANIFICATION ÉCOLOGIQUE ?

Certaines entreprises devront modifier leurs activités polluantes, réorienter leurs activités, peut-être diminuer l'emploi, modifier les compétences. Elles gagneront en productivité, iront peut-être vers une plus grande digitalisation… La réduction collective du temps de travail sans perte de salaire et avec embauche compensatoire est l'une des pistes pour s'investir justement dans cette dynamique. Elle permettra d'accompagner sans choc social ces adaptations nécessaires des industries, et du travail. Qui plus est, le temps gagné par chacun avec la mise en place d'une semaine de 4 jours et/ou d'une réduction du temps de travail permettrait par exemple d'accélérer le développement d'initiatives citoyennes et responsables favorables au climat : plus de temps pour s'engager dans l'autoproduction alimentaire, pour mettre en place de nouvelles habitudes de consommation, de coopération…

Les services publics jouent un rôle crucial dans la lutte contre les catastrophes climatiques. Un rôle préventif naturellement, mais aussi un rôle curatif. C'est en effet le travail des pouvoirs publics que de protéger tous les citoyens. On l'a constaté lors des récentes inondations qui ont impliqué les autorités communales, la police, les pompiers, les CPAS, l'armée, la protection civile. Lorsque les services publics subissent les coupes sombres de l'austérité, c'est la population la plus précarisée qui trinque en premier lieu laissant place à la solidarité des bénévoles là où les services publics devraient assurer les besoins essentiels de la population. Ce sont aussi les services publics qui peuvent assurer une véritable planification écologique par l'État.

Lorsque le système est mis sous pression, il devient encore plus clair pourquoi un financement solide, durable est plus que jamais nécessaire. Une fiscalité juste, progressive et redistributive, reposant sur les épaules les plus fortes est nécessaire à cette fin. Ceux-ci jouent un rôle crucial pour éviter que les plus faibles soient frappés deux fois plus durement.

La révolution devra aussi être sociale. La révolution climatique ne pourra être un succès que si personne n'est laissé pour compte. La transition sera socialement juste, ou ne sera pas. Le monde de demain a besoin d'activité économique. Mais il n'existera pas sans écologie, sans durabilité et sans services publics.

CONGRÈS DE L'IRW

CONGRÈS IDEOLOGIQUE
ET 40E ANNIVERSAIRE DE L'IRW-CGSP

Malgré la crise sanitaire, l'IRW-CGSP a respecté ses obligations statutaires de renouvellement des Instances en 2020.

Cependant, les conditions n'ont pas permis de tenir un véritable Congrès. Après 2 ans d'attente et de reports, l'IRW-CGSP organise, les 5 et 6 mai prochains, un Congrès idéologique qui sera l'occasion de nous réunir et de réfléchir à nos revendications. Un Congrès qui marquera aussi le 40e anniversaire de l'IRW et donnera une place particulière à la culture, singulièrement malmenée ces dernières années. À cette occasion, nous avons le plaisir de vous inviter toutes et tous à suivre l'événement en direct sur Facebook.

Pendant 2 jours, suivez les débats en direct et retrouvez nos différents invités en plateau. Rejoignez-nous le jeudi 5 mai de 9h30 à 16h30 et le vendredi 6 mai, de 10h à 12h, sur notre page Facebook de l'InterRégionale Wallonne de la CGSP.

NOTRE HISTOIRE

LA PAIX, LE PREMIER DES COMBATS SYNDICAUX

Si vis pacem, cole justitiam[1]

La guerre en Ukraine est venue brutalement nous rappeler aux principes fondamentaux de la FGTB et de la CGSP qui placent la paix au cœur de leur programme social et de leur action politique. Depuis 1919 et la fin de la Première guerre mondiale, la question de la paix est intrinsèquement liée à celle de la démocratie. Elle figurera au cœur de toutes nos revendications et on la retrouvera en tête de toutes nos résolutions de congrès.

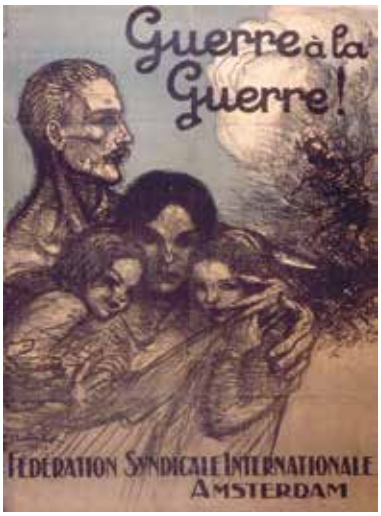
LA NUÉE ET L'ORAGE

Avant 1914, le mouvement ouvrier dans son ensemble ne considère pas la question de la paix comme une priorité. En effet, l'Association internationale des Travailleurs (AIT) dénonce moins la guerre comme *« un mal en soi, que comme un des fruits de l'impérialisme et du capitalisme et un frein à l'émancipation de la classe ouvrière*[2] *»*. C'est Jean Jaurès qui n'aura de cesse de mettre ce thème au centre de ses préoccupations car il savait que « le capitalisme porte en lui la guerre, comme la nuée porte l'orage. ». Au moment où s'exacerbent tous les nationalismes, il défendra la paix par la mise en place d'un droit international, l'éducation, la culture, le rapprochement entre les peuples et la suppression des inégalités. Alors que les bruits de bottes sont assourdissants, il œuvre pour la paix en dénonçant la course aux armements et l'impérialisme. Il propose même la grève générale pour s'opposer aux conflits ! Hélas, son assassinat précipitera la gauche française à rallier l'Union sacrée. Trois jours après, la France entrait en guerre !

GUERRE À LA GUERRE !

Le traumatisme de la boucherie de 14-18 va hanter tous les pacifistes. Alors que la guerre a fait voler en éclat l'AIT, se crée en 1919 à Amsterdam, la Fédération syndicale internationale[3] (FSI). Elle fonde ses espoirs sur la Société des Nations (SDN) et l'Organisation internationale du Travail (OIT) que met en place le Traité de Versailles. Le préambule de la Constitution de l'OIT stipule « qu'une paix universelle et durable ne peut être fondée que sur la justice sociale ». Animée d'un esprit de réconciliation, la FSI appelle à faire entrer l'Allemagne au sein de la SDN. Pour elle, parmi les tâches essentielles d'un syndicat, se trouve la lutte contre le militarisme et la guerre. Elle décrète que : « tous les travailleurs ont le devoir de s'opposer à toutes les guerres, y compris par le recours à la grève générale. »

Dans l'entre-deux-guerres, le combat pour la paix se transforme progressivement en une lutte contre le fascisme, le nazisme et l'extrême droite. Il s'exprime notamment par des actions de solidarité avec les organisations syndicales allemandes menacées de disparition ou avec les Républicains espagnols. Lors de la Seconde guerre mondiale, notre syndicat sera mis hors la loi et poursuivra des activités dans la clandestinité et surtout, dans la Résistance.



GUERRE FROIDE

À la Libération, la création de la FGTB et de la CGSP favorise la mise sur pied de notre sécurité sociale. Toutefois, les débuts de la guerre froide vont contrecarrer la défense d'un pacifisme absolu. Cela s'explique par la méfiance envers les camarades communistes *« qui constituent alors le fer de lance du mouvement pacifiste en Belgique, mais que leurs détracteurs accusent d'être manipulés par Moscou*[4] *»*. Toutefois, dès 1951, lors du congrès statutaire de la CGSP, son président, Georges Debunne déclare : *« le rôle historique qui doit être dévolu à la FGTB est d'établir un programme de paix qui ne tienne compte ni de la "Pax americana" ni*

1. « Si tu veux la paix, cultive la justice » est la devise de l'OIT.
2. Voir l'étude de Ludo Bettens, *Le combat pour la paix, un combat syndical ?*, IHOES, n°174, novembre 2017.
3. https://fr.wikipedia.org/wiki/F%C3%A9d%C3%A9ration_syndicale_internationale
4. Voir Ludo Bettens, *Le combat pour la paix.*

de la "Pax sovietica", mais bien de la paix des peuples, de la volonté de paix des ouvriers. »

LA CGSP EN PREMIÈRE LIGNE

C'est tout naturellement que la CGSP mène fièrement ce combat car les services publics sont foncièrement *« un instrument de renforcement du statut de la citoyenneté démocratique pour l'ensemble de la population*[5] *»*. Ils garantissent un accès égalitaire à nos droits fondamentaux non seulement en permettant une importante redistribution de la richesse, mais aussi en assurant une cohésion sociale essentielle et une cohérence de l'action publique partout dans le pays. Dès 1945, la Déclaration de Principe de la CGSP défend les services publics comme les piliers de cette justice sociale sans laquelle il ne peut y avoir de paix.

Depuis que la menace atomique pèse sur le monde, la CGSP n'a cessé de mettre en avant la nécessité d'un désarmement général, l'importance de la négociation comme moyen de résoudre les conflits, le renforcement de l'ONU, la coopération au développement[6], la lutte contre les inégalités, la pauvreté, l'extrême droite et la dictature. Rappelons le rôle majeur joué par la CGSP et la FGTB dans l'organisation de la plus grande manifestation qu'ait connue ce pays (400 000 personnes !) le 23 octobre 1983 contre l'implantation de missiles en Belgique[7].

Notre centrale participe activement aux actions du Mouvement du 8 mai[8], au sein duquel œuvre particulièrement notre régionale de Liège. Créé par le camarade enseignant et ancien Résistant René Klutz, déjà membre fondateur de l'Union belge pour la défense de la paix (UBDP) en 1949, ce mouvement organise dans les années 60 des marches contre la prolifération des armes nucléaires. Il sera également la cheville ouvrière du Rassemblement liégeois pour la paix au Vietnam qui devient le RLP réunissant les partis de gauche, les syndicats et les organisations pacifistes laïques et chrétienne. Le Rassemblement liégeois pour la Paix sera présidé aussi par notre camarade André Beauvois, Secrétaire régional intersectoriel de Liège, récemment décédé.

EUROPE FOR PEACE

« Faire parler les armes est probablement le meilleur moyen de tuer le travail syndical[9] *»*. La FGTB le rappelait encore en participant à la manifestation de solidarité avec le peuple et les travailleurs ukrainiens. Avec l'ensemble du mouvement syndical international, la FGTB soutient aussi tous ceux qui en Russie et dans la région expriment publiquement leur opposition à l'intervention militaire.

Et la FGTB d'ajouter : *« Il est du devoir de toutes les organisations syndicales de la région d'œuvrer ensemble pour faciliter une résolution pacifique du conflit et assurer un avenir commun, sans violence, ni guerre. Il en va de l'intérêt des populations et des travailleurs. Les Ukrainiens sont en première ligne des ravages de la guerre mais les citoyens russes subissent également les conséquences des choix désastreux de leurs dirigeants politiques et des sanctions économiques qui s'en suivent. »*[10]

5. Résolutions du congrès IRW-CGSP de 2008.
6. Depuis 2003, la CGSP et l'IRW mènent un projet de coopération en République démocratique du Congo intitulé : I*nitiative pour la prévention des conflits en RDC par la formation des délégués syndicaux au dialogue social dans la Fonction publique.*
7. Andrée Gérard, *La dynamique du mouvement de paix en Belgique francophone*, CRISP 1984/28-29.
8. Micheline Zanatta, *De la Résistance à l'action pour la paix*, IHOES.
9. Résolution du Congrès IRW-CGSP de 2004.
10. Communiqué de presse du 25 février 2022.

DROIT DE GRÈVE

AFFAIRE DES 17 DU PONT DE CHERATTE

Manifester en Belgique, c'est fini, dit la Cour de Cassation.

Le droit de manifester vient de prendre un sale coup dans le visage en Belgique : le Will Smith du moment est la Cour de Cassation qui, dans un arrêt du 23 mars, communiqué aujourd'hui, remballe en quelques lignes les 17 personnes concernées par l'affaire dite « du Pont de Cheratte ». Elles avaient été condamnées par la Cour d'Appel de Liège pour avoir été présentes lors d'une manifestation organisée dans le cadre d'une journée nationale de grève, en octobre 2015.

Parmi les 17, le Président de la FGTB Thierry Bodson et des travailleurs affiliés à la FGTB, responsables syndicaux dans différentes entreprises liégeoises.

Comme tous les arrêts de la Cour de Cassation, celui-ci, quoique court, est technique.
On peut en retenir que, selon la Cour de Cassation :

- Tout participant à un piquet de grève ou à une manifestation sur la voie publique peut être condamné, quand bien même il n'en serait pas l'organisateur ou quand bien même il se joindrait à un mouvement en cours.

- La liberté de protester et de manifester est désormais subordonnée à une autre liberté, celle d'aller et de venir : il y a donc désormais une hiérarchie dans les droits fondamentaux. Certains sont plus essentiels que d'autres, ce qui ouvre la porte à toutes les dérives.

La Cour de Cassation belge s'inscrit ainsi dans un processus évident depuis plusieurs années, qui consiste à tout faire, dans le cadre de procédures judiciaires, pour empêcher toute action de protestation quand elle émane de travailleurs en lutte sociale, par exemple pour de meilleurs salaires, de meilleures conditions de travail ou, autant être prévenus, pour une énergie meilleur marché.

Il sera peut-être encore possible de lâcher des ballons, encore que ceux-ci risqueraient d'entraver les vols des drones de surveillance de la police.

Il est évident que, comme annoncé, la FGTB portera l'affaire au plus vite devant la Cour européenne des droits de l'Homme à Strasbourg.

Ce sont, en effet, rien moins que les droits de l'Homme et les libertés fondamentales qui sont en jeu en Belgique.

NOS DROITS

L'INDEXATION N'AUGMENTE PAS LES SALAIRES, ELLE LES MAINTIENT

L'indexation automatique des salaires n'est pas une augmentation de ceux-ci mais un rattrapage limité des effets de la hausse des prix. Ce système a démontré son efficacité depuis plus de cent ans. Il permet d'adapter salaires et allocations sociales à l'inflation et d'ainsi amortir les conséquences de l'évolution du coût de la vie.

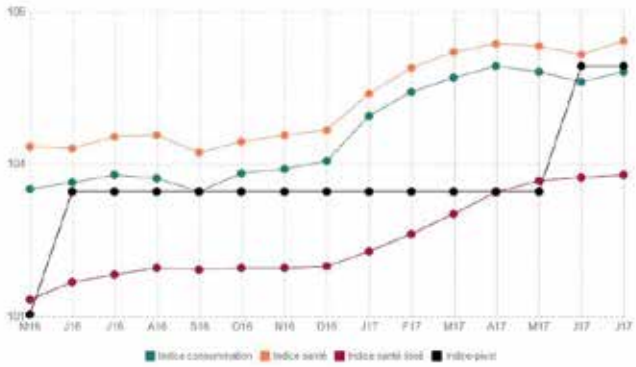
L'indice des prix à la consommation, qu'on appelle aussi *index*, est un instrument qui permet de mesurer l'évolution des prix des produits et services consommés *par les ménages* en Belgique. Il trouve son origine en 1919 à une époque où la forte inflation des années de guerre a engendré d'importantes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

Le principe de base est resté le même depuis le début : il s'agit d'une protection contre la hausse des prix, qui garantit de pouvoir acheter toujours autant avec son salaire, même si les prix augmentent. Il ne s'agit en aucun cas d'une augmentation salariale mais d'une remise à niveau, incomplète et a posteriori, du *pouvoir d'achat*[1].

LE PANIER DU MÉNAGE

Parmi les produits et services consommés, un choix est opéré parmi les plus représentatifs : le « *panier du ménage* » contient ainsi près de 671 « témoins » même si dans la pratique le nombre suivi est beaucoup plus élevé grâce notamment aux nouvelles technologies. Le choix et la pondération des témoins sont revus tous les deux ans. Tous les mois, ces prix sont relevés par le Ministère de l'Économie qui établit l'indice des prix à la consommation. Sur base de cet indicateur, il évalue l'évolution du coût de la vie et l'inflation des biens et services, c'est-à-dire le rythme auquel le coût de la vie augmente ou, pour dire les choses différemment, le rythme auquel la valeur de l'argent diminue.

En 1994, le gouvernement Dehaene a supprimé du panier les produits du tabac, les boissons alcoolisées, les essences et le diesel, créant ce qu'on appelle *l'indice-santé*. Mais on se sert surtout de *l'indice-lissé* qui est en fait l'indice-santé calculé sur la moyenne des quatre derniers mois.



COMMENT ÇA MARCHE ?

Une hausse des prix des produits et services entraîne de facto une hausse de tous ces indices. Si l'indice général atteint ou dépasse une valeur déterminée, un seuil appelé *indice-pivot*[2], alors les salaires et allocations sociales sont automatiquement majorés. La Belgique est un des seuls pays au monde à connaître un système d'indexation *automatique* des salaires. Dans le secteur privé, les différentes commissions paritaires ont la liberté de définir leur méthode d'indexation.
Dans le secteur public, le mécanisme d'indexation est fixé par la loi. L'indice-pivot est toujours 2 % plus élevé que le précédent,

1. http://www.fgtb.be/-/les-100-ans-de-l-index-en-10-points-cles
2. L'indice-pivot est une moyenne (fixée à l'avance) prévoyant une marge pour l'application de l'indexation. Chaque secteur peut fixer des indices-pivots. Ce système permet d'éviter une indexation à chaque inflation puisqu'il faut que le seuil de l'indice-pivot soit franchi pour que l'indexation ait lieu.

ce qui implique que les salaires, les allocations sociales et les pensions sont adaptés par tranche de 2 % le mois suivant ou celui d'après pour les traitements. De cette manière, les adaptations salariales sont étalées dans le temps.

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

L'indexation automatique des salaires présente plusieurs avantages ! Grâce à cela, le pouvoir d'achat des travailleurs est garanti et leur niveau de vie est maintenu si les prix des produits et des services augmentent. Cela apporte de la stabilité et de la sécurité pour chaque citoyen. En effet, l'indexation automatique des salaires permet de protéger la consommation des ménages – qui représente à elle seule plus de 50 % des dépenses dans l'économie – même en cas de crise économique. À l'inverse, tout saut d'index fait perdre définitivement à chaque travailleur et allocataire social 2 % de son pouvoir d'achat[3] !

Et ce n'est pas tout ! Ce système, calculé sur le salaire brut, garantit par ailleurs une augmentation constante des recettes de l'Impôt des Personnes Physiques et de la sécurité sociale. Il veille aussi à apporter stabilité et sécurité aux entreprises qui peuvent prévoir les hausses de salaires. Clairement, l'indexation des salaires est un *amortisseur* des crises sociales, tout spécialement lorsque les prix de l'énergie et des matières premières s'emballent et que les salaires restent bloqués à une norme salariale bien trop basse.

DES CRITIQUES INJUSTIFIÉES

La critique la plus fréquente suppose que l'indexation nuit à la compétitivité, puisque les employeurs seraient obligés d'augmenter les salaires à intervalles réguliers, et crée de la sorte une nouvelle inflation Cette vision étriquée, purement idéologique, est fausse car l'indexation automatique n'engendre pas de dérapage des *coûts* salariaux. Pour plusieurs raisons. Tout d'abord, parce que les salaires hors indexation sont bloqués. Ainsi, accuser l'indexation de plomber l'économie ne manque pas d'hypocrisie dès lors que sans elle la consommation intérieure s'effondrerait purement et simplement, laissant tous les secteurs de service aux abois.

Ensuite, parce que l'indice est lissé afin d'atténuer les chocs et que les prix du carburant ne sont pas pris en compte dans l'adaptation des salaires. Enfin, le mécanisme est étalé dans le temps et différemment selon les secteurs. Ce sont les prix de l'énergie trop élevés qui créent l'inflation. L'indexation n'en est qu'une conséquence et non la cause ! C'est la volatilité des prix de l'énergie qu'il s'agirait dès lors de contrôler !

À l'évidence, nos salaires n'augmentent pas plus rapidement que ceux des pays voisins. C'est la preuve que l'indexation automatique ne peut pas être considérée comme une augmentation des salaires puisque ce mécanisme n'existe qu'en Belgique ! Par contre, maintenir le *pouvoir d'achat*, même en période de crise, contribue à une augmentation des recettes publiques qui profite au bon fonctionnement de l'économie…

REFUSER LES SAUTS D'INDEXATION !

Pour toutes ces raisons, nous ne pouvons admettre que l'on s'attaque à l'indexation des salaires. Un seul saut d'index, comme celui perpétré par le gouvernement Michel en 2015, a fait subir à 8 millions de travailleurs une perte conséquente de leurs revenus. Par exemple, pour un salaire brut de 1 500 €, votre salaire sera amputé tous les mois de 30 €. Cela fera 360 € après un an, et ainsi de suite. Cette perte se répercutera sur votre salaire de mois en mois, d'année en année jusqu'à la fin de votre carrière et sur votre pension ! Sur toute une carrière, un saut d'index équivaut à un an de salaire !

UN OUTIL DE JUSTICE SOCIALE

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

3. Voir « Les conséquences d'un saut d'index » in *Tribune*, Mars 2020.

BUREAU DES FEMMES

L'ÉGALITÉ POUR UN AVENIR DURABLE

Ce 8 mars, journée internationale de lutte pour les droits des femmes, le Bureau des Femmes de l'IRW-CGSP a mené de nombreuses actions dans toutes nos régionales en province de Liège, de Namur, du Hainaut ou du Luxembourg.

Tout en dénonçant la guerre comme stade ultime du patriarcat, nous avons mis en avant nos revendications essentielles : l'égalité salariale, l'individualisation des droits, le congé de paternité égal à celui de maternité, le refus des stéréotypes.

En grève un jour, en lutte tous les jours !

NOS SOURCES ■■■

JEAN JAURÈS OU L'EXIGENCE DU SOCIALISME

« Le courage c'est de rechercher la Vérité et de la dire » Jean Jaurès

Jean Jaurès est la figure emblématique du socialisme humaniste, héritier des Lumières et de la Révolution Française. C'était aussi un grand pacifiste, un opposant acharné à toutes les guerres.

Jean Jaurès est né à Castres (Tarn) en 1859. C'est un homme politique français, philosophe, historien et théoricien socialiste. Il fut l'une des grandes figures du courant socialiste français. Brillant élève, il échappa rapidement à la condition paysanne et provinciale, tout en restant attaché à sa région d'origine. Il sera assassiné, en 1914, trois jours avant le début de la Première Guerre mondiale, par un militant nationaliste alors qu'il s'apprêtait à mener une nouvelle campagne pour la paix.

Jean Jaurès embrassa avec succès les carrières universitaire, politique et journalistique. Il fut, d'ailleurs, le fondateur du quotidien «L'Humanité». Député de Carmaux, il poussa l'action républicaine sur tous les fronts : laïcité, lois sociales. Il œuvra, en outre, à l'unité des socialistes français.

Le texte présenté ci-dessous est un extrait du discours qu'il adressa aux élèves du Lycée d'Albi le 30 juillet 1903. Lorsqu'il s'adresse à la jeunesse, Jaurès expose pourquoi la République doit, pour être complète et fidèle à ses principes, mener au socialisme.

Ce discours, riche et dense, est un hymne à la paix mais également à la rigueur de la pensée et du travail sans laquelle nos actions sont vouées à l'échec.

DISCOURS À LA JEUNESSE (EXTRAIT)

Le courage, aujourd'hui, ce n'est pas de maintenir sur le monde la sombre nuée de la Guerre, nuée terrible, mais dormante, dont on peut toujours se flatter qu'elle éclatera sur d'autres. Le courage, ce n'est pas de laisser aux mains de la force la solution des conflits que la raison, peut résoudre ; car le courage est l'exaltation de l'homme, et ceci en est l'abdication. Le courage pour vous tous, courage de toutes les heures, c'est de supporter sans fléchir les épreuves de tout ordre, physiques et morales, que prodigue la vie. Le courage, c'est de ne pas livrer sa volonté au hasard des impressions et des forces ; c'est de garder dans les lassitudes inévitables l'habitude du travail et de l'action.

Le courage, c'est de comprendre sa propre vie, de la préciser, de l'approfondir, de l'établir et de la coordonner cependant à la vie générale. Le courage, c'est de surveiller exactement sa machine à filer ou à tisser, pour qu'aucun fil ne se casse, et de préparer cependant un ordre social plus vaste et plus fraternel où la machine sera la servante commune des travailleurs libérés. Le courage, c'est d'accepter les conditions nouvelles que la vie fait à la science et à l'art, d'accueillir, d'explorer la complexité presque infinie des faits et des détails, et cependant d'éclairer cette réalité énorme et confuse par des idées générales, de l'organiser et de la soulever par la beauté sacrée des formes et des rythmes.

Le courage, c'est de dominer ses propres fautes, d'en souffrir, mais de n'en pas être accablé et de continuer son chemin. Le courage, c'est d'aimer la vie et de regarder la mort d'un regard tranquille ; c'est d'aller à l'idéal et de comprendre le réel ; c'est d'agir et de se donner aux grandes causes sans savoir quelle récompense réserve à notre effort l'univers profond, ni s'il lui réserve une récompense. Le courage, c'est de chercher la vérité et de la dire ; c'est de ne pas subir la loi du mensonge triomphant qui passe, et de ne pas faire écho, de notre âme, de notre bouche et de nos mains aux applaudissements imbéciles et aux huées fanatiques.

Ah ! Vraiment, comme notre conception de la vie est pauvre, comme notre science de vivre est courte, si nous croyons que, la guerre abolie, les occasions manqueront aux hommes d'exercer et d'éprouver leur courage, et qu'il faut prolonger les roulements de tambours qui dans les lycées du premier Empire faisaient sauter les cœurs !t

IRB - INTERRÉGIONALE DE BRUXELLES

PERMANENCES FISCALES 13, 14, 15 JUIN

Cette année, les camarades du SPF-Finances pourront vous aider à remplir votre déclaration d'impôts des personnes physiques (exercice 2022 – revenus 2021) suivant deux modalités.

À vous de choisir celle qui vous convient le mieux !

EN PRÉSENCE PHYSIQUE

Les lundi 13, mardi 14, mercredi 15 juin
De 9h15 à 12h30 et de 13h30 à 16h15
Boulevard Émile Jacqmain, 20
1000 Bruxelles - 1er étage - salles 1.08 et 1.09
(Attention : clôture des entrées 30 minutes avant l'heure de fermeture !)

PAR TÉLÉPHONE

Durant cette période, il sera également possible d'obtenir une assistance par téléphone. Vous devrez d'abord adresser un mail au camarade Olivier Van Gompen (van_gompen@hotmail.com) en mentionnant bien les renseignements suivants :

- NOM, Prénom
- numéro de registre national
- numéro de téléphone
- plage de disponibilité (jour/heure)

Le rendez-vous sera confirmé par retour de mail et un camarade du SPF-Finances vous rappellera au moment prévu pour traiter votre déclaration (attention, seulement 2 tentatives d'appel).

N'oubliez pas de préparer les documents utiles et d'en disposer au moment de l'appel.

DOCUMENTS À PRÉPARER

- Votre carte d'identité et votre code PIN ainsi que ceux de votre conjoint ou cohabitant légal.
- Votre formulaire de déclaration original (si vous l'avez reçu).
- Votre document préparatoire.
- Vos fiches de revenus (salaires, pécule de vacances, chômage, mutuelle…) ainsi que celle de votre conjoint ou cohabitant légal.
- Vos attestations (emprunt hypothécaire, assurance-vie, épargne-pension, libéralités…).
- Les documents justificatifs utiles (extraits bancaires, factures, reçus TVA, etc.).

PRIME SYNDICALE

La période de rentrée des formulaires de demandes de prime syndicale est bien entamée. Cette prime est un avantage social octroyé aux travailleurs affiliés à une organisation syndicale.
Le principe qui est à l'origine de la prime syndicale est de favoriser la paix sociale par l'octroi d'une prime qui compense en partie la dépense consentie par les travailleurs pour payer leur cotisation à leur syndicat. Elle revient à une sorte de ristourne sur la cotisation annuelle.

Pour les services publics, le fonds social correspondant est géré par la chancellerie du premier ministre.

COMMENT ÇA MARCHE ?

Au cours du premier trimestre de l'année (1er janvier au 31 mars 2022), les employeurs publics ont dû adresser à tous leurs travailleurs, par voie électronique ou en format papier, un formulaire individuel de demande de prime portant un numéro unique.
L'affilié doit ensuite remettre avant **le 30 juin 2022** son formulaire dûment complété à son syndicat pour son traitement administratif en vue du paiement. Il s'agit d'un travail considérable pour nos équipes qui doivent traiter chaque année plusieurs dizaines de milliers de demandes. Dès réception, les formulaires sont triés et encodés. Les paiements interviennent normalement à échéances fixes mensuelles suivant la date de réception du formulaire et en tout cas au plus tard le 1er septembre pour les formulaires rentrés avant le 30 juin. Il est donc inutile de s'inquiéter du paiement avant cette date.
Notez bien que la prime ne peut être payée qu'aux affiliés en ordre de cotisation au terme de l'année de référence (2021).

Pour recevoir votre prime sans problème, respectez bien ces consignes :

- Seul le formulaire original est pris en considération. Les copies ou les mails ne sont pas acceptés !
- Vérifiez si les informations pré-encodées sont correctes (et si nécessaire corrigez-les).
- Indiquez-y votre numéro de compte IBAN bien lisible.
- Écrivez à la main la mention « lu et approuvé » ; datez et signez.

Envoyez le formulaire original par courrier postal ou déposez-le dans notre boîte aux lettres à l'adresse suivante (avant le 30 juin 2022) :
CGSP ACOD
Primes syndicales
Boulevard Émile Jacqmain, 20 1000 Bruxelles

Rudy JANSSENS, Secrétaire général de la CGSP
www.cgspacod.brussels

ADMI-MOTS : LE BILLET DU SECTEUR ADMI

LE PARCOURS SINUEUX DE LA RTT DANS LES APL : CE FUT LONG MAIS BON À LA FIN !

La « réduction de temps de travail (RTT) avec maintien du salaire et embauche compensatoire » est une revendication de longue date de notre organisation syndicale. Tant la FGTB que la CGSP revendiquent cette évolution du monde du travail qui permet de partager le temps de travail entre les travailleurs à la recherche d'un emploi et ceux qui en bénéficient, tout en allégeant la charge de travail de tous.

C'est tout naturellement que nous mettions systématiquement en avant cette revendication lors de chaque dépôt de cahiers revendicatifs. Pour ma part, c'est en 2014 lors de mon arrivée « aux rênes » du Secteur Admi, que j'entamai les discussions avec le cabinet du Ministre de la fonction publique locale. En parallèle André Gilles et nos camarades du secteur AMiO firent de même avec le cabinet du Ministre de la Fonction publique wallonne. Ceux-ci obtinrent des avancées rapides avec Christophe Lacroix car il y avait moins de freins à sa mise en œuvre : la Région était seule à devoir décider et financer la mesure. Il n'en fut pas de même pour les Pouvoirs locaux qui, par la voix de l'Union des villes et des communes, posèrent des freins au projet, prétextant qu'il devait être entièrement financé par la Région. Prétexte fallacieux ! Car c'est oublier que, quel que soit le niveau de pouvoir (Fédéral, Région ou Pouvoir local), ce sont les citoyens qui financent les budgets publics. De plus le projet était difficilement « budgétisable » pour les APL car il était impossible de collecter les données démographiques de tous les travailleurs de chaque pouvoir local pour connaître le coût réel de la mesure.

Bref, tant bien que mal, Paul Furlan initia la réflexion. Mais il dut faire un pas de côté et fut remplacé en 2016 par Pierre-Yves Dermagne qui poursuivit, bon an mal an, les discussions. Hélas le dossier ne vit jamais le jour sous le Gouvernement Magnette ; le CDh décidant de « retirer la prise » et de prendre son destin en main avec le MR.
À peine envisagé par le cabinet De Bue, le dossier fut mis au placard pendant 2 ans par manque de temps et de moyens financiers.

C'est avec le retour du Ministre Pierre-Yves Dermagne et le dépôt d'un nouveau cahier revendicatif que les travaux purent reprendre de plus belle et (enfin) voir le jour avec le Ministre Christophe Collignon. Il aura fallu attendre pas moins de 8 ans pour enfin pouvoir aboutir à un accord crucial pour les travailleurs de notre secteur : **un projet pilote**

sur la RTT du personnel de plus de 60 ans exerçant un métier pénible. Ce projet permettra, dans une certaine mesure, de contrebalancer les conséquences néfastes (voire dramatiques) des mesures prises par le Gouvernement Michel particulièrement en matière **de recul de l'âge de départ à la pension** des agents de la fonction publique. Il s'agit bien d'une véritable RTT et non d'une réorganisation des journées de travail à la mode Vivaldi !

Nous n'entrerons pas ici dans les détails du projet et expliquerons plus précisément ce dossier dans l'article qui suit ce billet. Mais nous sommes ravis de pouvoir enfin présenter cet accord que nous menons à bout de bras depuis 8 longues années. Tout particulièrement sous la forme que celui-ci prend in-fine, avec une **embauche compensatoire** qui devra obligatoirement passer par l'engagement de minimum un jeune travailleur sous contrat de **formation en alternance.** C'est-à-dire de jeunes travailleurs (18 à 25 ans) qui se trouvent en rupture avec l'enseignement « classique » et qui peuvent trouver une formation professionnelle adaptée à leur situation et qui est donc pour eux inclusive au marché du travail. Quoi de mieux pour ces jeunes que de pouvoir vivre cette expérience dans la fonction publique locale (plutôt que dans le privé) sous le couvert d'un tuteur qui pourra leur apprendre les ficelles du métier et ainsi **passer le relai à la jeune génération.**

Enfin une lueur d'espoir après des mois de morosité. Il faut donc profiter de l'occasion et je vous invite à négocier au plus vite la mise en œuvre de ce projet pilote avec les autorités locales.

Olivier NYSSEN,
Secrétaire général CGSP-Admi

RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL PROPOSÉE AUX POUVOIRS LOCAUX WALLONS

Dans le cadre de la dernière Convention sectorielle conclue en Comité C wallon, à la demande des Organisations syndicales, il a été négocié avec le Ministre des Pouvoirs locaux un projet pilote de réduction de temps de travail, accessible dans un premier temps à une partie des agents de la Fonction publique locale.

Cette expérience pilote prévoit l'aménagement de fin de carrière via une réduction du temps de travail pour les agents de plus de 60 ans, des niveaux D & E et exerçant un métier pénible… Il s'agit bel et bien de réduction collective ou individuelle du temps de travail et non une nouvelle répartition des 38 heures comme lancé il y a quelques semaines par la Vivaldi.

Projet négocié : Les négociations ont été traduites dans une Circulaire qui a été envoyée aux Pouvoirs locaux (Circulaire du 22 mars 2022 accessible sur notre site Web). Celle-ci intègre une série de principes applicables à tous et cadre une série d'éléments à négocier rapidement localement (le règlement de travail modifié doit être envoyé pour le 15 juin).

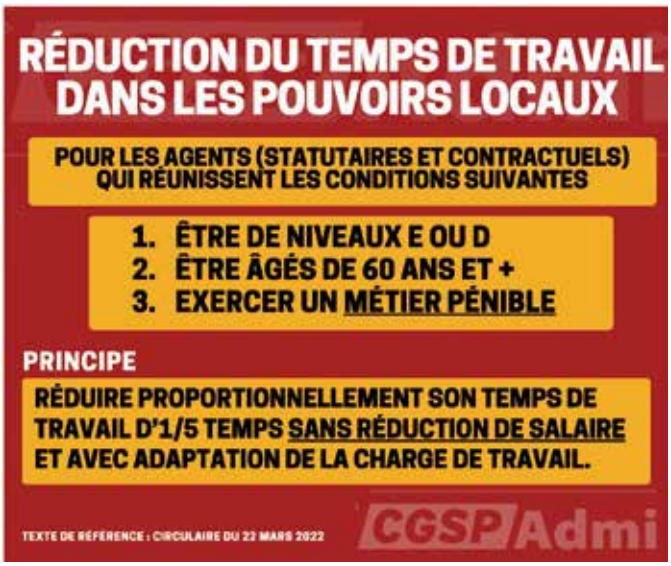
Cette possibilité **de réduire proportionnellement son temps de travail d'1/5 temps sans réduction de salaire et avec adaptation de la charge de travail** est actuellement réservée aux agents (statutaires et contractuels) des Pouvoirs locaux qui réunissent les conditions suivantes : être de niveaux E ou D, être âgés d'au moins 60 ans et exercer un métier pénible (à négocier localement). La mesure est aussi accessible aux agents à temps partiel.

Il a également été négocié une intervention de la Région wallonne : un incitant financier pour le financement de l'embauche compensatoire à hauteur du coût d'un apprenant qui suit une formation en alternance. Pour bénéficier de l'incitant, le pouvoir local se doit de recourir partiellement ou totalement à la formation en alternance pour l'embauche compensatoire (intervention à hauteur de 14 241 € par ETP sur 3 ans, quel que soit le coût de l'embauche). Il existe par ailleurs un incitant financier propre à la formation en alternance.

La Circulaire intègre donc les principes de base négociés pour l'ensemble des Pouvoirs locaux wallons. En plus de ceux-ci, elle comprend également les objectifs du projet pilote, des arguments en faveur de l'aménagement de fin de carrière, de la transmission de savoir et de la formation en alternance les modalités et procédures y relatives.

Il reste plusieurs points à définir et négocier localement :

D'une part, les métiers pénibles visés : Les métiers concernés restent à l'appréciation du pouvoir local et



doivent être définis en concertation avec les organisations syndicales. Cette sélection doit se faire au regard de la notion de pénibilité de la tâche et doit, bien entendu, être motivée. Des bases de négociation sont prévues dans la circulaire, notamment les critères discutés en 2018 au fédéral dans le cadre de l'avant-projet de loi relatif à la reconnaissance de la pénibilité de certaines fonctions pour la détermination des droits de pension.

Et, d'autre part, les embauches compensatoires qui interviendront pour compenser les absences. Dans ce projet, l'embauche compensatoire n'est donc pas une obligation en tant que telle... MAIS la Circulaire stipule bien que :

1. *« Ce régime de travail peut être implémenté avec ou sans embauche compensatoire. Cela ne doit pas générer une croissance du volume des heures supplémentaires ni mettre en cause l'équilibre financier de l'entité. »*
2. *Il est suggéré aux pouvoirs locaux, dans le cadre de l'embauche compensatoire qui serait mise en place, de recourir autant que possible au modèle de la formation en alternance (via un incitant financier).*
3. *« Il est évident que si l'autorité locale met en place un tel régime, la charge de travail des agents bénéficiant de la mesure doit être adaptée ». Il est donc nécessaire de prévoir la procédure et procéder à des remplacements.*

(Ir)réversibilité de la mesure : si la mesure n'est pas obligatoire, il est toutefois recommandé que ce choix

soit irréversible jusqu'à la pension. Il sera possible de déroger à ce caractère irrévocable dans certains cas, principalement à la demande de l'agent : si un régime plus favorable voit le jour ; si une législation rend ce régime défavorable au niveau pécuniaire ou pour la pension de l'agent ; si l'agent motive pour des raisons sociales ou familiales sa volonté de réintégrer son régime de travail initial…

L'agent qui a bénéficié de la réduction du temps de travail continue de bénéficier de la mesure jusqu'à sa pension, et ce, même si le pouvoir local décide de ne pas pérenniser la mesure au terme de l'expérience pilote.

Pour plus d'informations : www.cgsp-admi.be ou contactez votre Secrétaire régional pour toute question ou si vous rencontrez des difficultés !

ET POUR L'ENFANCE ? BLA BLA BLA…

Depuis quelques années, beaucoup de discussions ont lieu pour tenter de faire évoluer le secteur de l'Enfance, qui a plus que besoin d'être revalorisé…
Malheureusement, peu de concrétisations sont véritablement engrangées !

En effet, si plusieurs réformes et accords sont sur la table : Réforme MILAC, Réforme de l'ATL, Accord non-marchand de la Fédération Wallonie-Bruxelles (FWB) pour le personnel de l'Enfance, …
Beaucoup d'enlisements sont hélas à déplorer. Notamment dus à l'absence d'éléments budgétaires voire de budget tout court.

Petit tour d'horizon des travaux en cours :

Réforme de l'accueil temps libre, dit « ATL » (ensemble des activités se déroulant en dehors des temps scolaires pour les enfants de 2,5 ans à 12 ans) : **une commission transversale de la réforme ATL** s'est mise en place avec de très (trop) nombreux représentants des secteurs privé et public. De l'accessibilité, à la valorisation/professionnalisation, en passant par la Qualité et la Formation... De nombreux axes de changements sont sur la table. Malheureusement, nous sommes dans l'incertitude la plus complète concernant les budgets qui pourront être dégagés pour améliorer le sort des travailleurs de ce secteur, très souvent des travailleuses, avec des contrats précaires, des horaires souvent coupés et des conditions de travail parfois désastreuses.

Mise en œuvre de la réforme de l'accueil de la petite enfance (0-3 ans) dite MILAC : Les différents acteurs de la petite enfance se sont déjà réunis de nombreuses fois autour des chantiers (transformation des milieux d'accueil collectifs – autorisations et subventionnement, renforcement de l'accessibilité, de leur qualité, cadre des formations initiales …) avec le Cabinet de Bénédicte Linard. Un cadre légal organise une mise en œuvre progressive de nouvelles dispositions au long d'une période transitoire fixée du 1er janvier 2020 au 31 décembre 2025. Les moyens prévus par la FWB ne permettent pas de financer l'intégralité de la transformation des milieux collectifs vers les modèles prévus par l'arrêté. **L'évolution se fait donc par paliers en fonction des moyens… Et les SASPE** (Service d'Accueil spécialisé de la petite Enfance) **et SAEMD** (Service d'Accueil d'enfants malades à Domicile) **attendent leur tour.**

Une autre évolution pour l'accueil de la Petite Enfance concerne le **passage au statut salarié pour les accueillant(es) d'enfants à domicile conventionné(e)s.** Depuis le lancement du projet pilote de contractualisation en 2018, de nombreuses discussions sont en cours. Des difficultés d'aboutir au niveau du secteur public subsistent … toujours pas de cadre clair (en termes d'ancienneté, de prime, de temps partiels, de représentations syndicales, …)

Accords non-marchand FWB pour revaloriser le personnel : petits budgets disponibles (au vu des besoins du secteur et des retards en la matière), des mesurettes ont pu être mises en œuvre pour certaines catégories du personnel seulement. Et… les discussions se poursuivent (assez mollement malheureusement).

Ces changements, couplés à une période Covid particulièrement ardue pour le secteur, ont été compliqués à gérer sur le terrain (manque de personnel, difficultés à assurer les remplacements … et en plus travail d'adaptation pour répondre à la nouvelle législation).
Le tout assorti d'une faible (voire inexistante) reconnaissance du travail et de l'engagement de **chaque travailleuse et travailleur de ce secteur de 1re ligne, présent chaque jour pour s'occuper des enfants !**
Laisser pour compte ces travailleurs, c'est laisser pour compte nos enfants donc notre avenir !

AMIO ■■■

FONCTION PUBLIQUE FÉDÉRALE

COMITÉ B
TÉLÉTRAVAIL POST COVID, ÉVOLUTION OU RÉVOLUTION ?

Lorsque vous lirez ces lignes, le texte du projet d'AR sur le télétravail aura reçu l'avis du Conseil d'État et sera certainement publié. Les modifications apportées par cet AR seront donc d'application.
Mais quelles sont-elles ?

1. Le nouveau texte prévoit **une possibilité d'étendre le télétravail au-delà de la règle des 3/5e**. Actuellement, un membre du personnel peut, sur base annuelle, effectuer des prestations en télétravail jusqu'à 3/5e de son régime de travail. Dorénavant, le Directeur P&O pourra déroger à cette limite, à la demande du télétravailleur, moyennant l'avis motivé de son chef fonctionnel et de son supérieur hiérarchique. On ne peut que regretter le fait qu'aucun motif n'ait été fixé dans ce projet pour justifier cette dérogation (raisons familiales, sociales ou médicales par exemple), même si cette dérogation est limitée à 24 mois renouvelables.

2. Le projet supprime l'obligation de prévoir un avenant ou un arrêté reprenant un certain nombre de mentions. Dorénavant, les « **modalités du télétravail** » seront fixées par le fonctionnaire dirigeant (dans le respect du statut syndical bien entendu même si le texte ne le précise pas explicitement), laissant le télétravailleur et son chef fonctionnel trouver « un accord » sur la mise en œuvre pratique de ces modalités.

3. En ce qui concerne le **lieu où le télétravail s'effectue,** le texte prévoit une présomption qu'il s'agit du domicile du télétravailleur. Si ce lieu est différent, il suffit au télétravailleur d'en informer (« au préalable ? » le texte ne le prévoit pas) son chef fonctionnel. Le texte et le Cabinet restent cependant muets sur la question du télétravail à l'étranger, laissant ainsi planer les dérives que nous évoquons.

4. Le texte prévoit aussi, sous certaines conditions (minimum 2 jours de télétravail par semaine), la **possibilité** d'obtenir du matériel ergonomique. Le texte traduit bien l'importance accordée au bien-être des télétravailleurs… qui est ainsi mis en balance avec des contingences budgétaires. Le fonctionnaire dirigeant, selon les moyens budgétaires à sa disposition, pourra librement décider s'il met un tel matériel à la disposition du télétravailleur !

5. Le nouveau texte prévoit aussi les règles en vue de **suspendre le télétravail**, uniquement à l'initiative du chef fonctionnel ou du supérieur hiérarchique. Cette suspension est par nature temporaire mais le texte ne prévoit malheureusement aucune durée maximale.
   La suspension ne peut être décidée que dans certaines hypothèses limitativement énumérées, mais certaines hypothèses ne visent que les agents nommés (enquête disciplinaire).
   En cas de souci, le texte donne au Directeur P&O un rôle de médiateur. Il dispose d'un délai de 21 jours pour rendre son avis. Cet avis est suspensif dans l'hypothèse d'une suspension ainsi que d'une fin du télétravail.

6. En ce qui concerne **les indemnités de télétravail,** le texte fixe l'intervention dans les frais de communication et d'internet à 20 € par mois (c'est un forfait et non plus un maximum) ainsi qu'une indemnité dans les frais de bureau égale à 30 € par mois (mais si le membre du personnel effectue sur le mois au moins 4 jours de télétravail). Pour cette indemnité forfaitaire de 30 €, un effet rétroactif est prévu au 1er janvier 2022 alors que nous demandions de faire rétroagir ce montant au 1er octobre 2021.

La période Covid a ouvert les vannes à un télétravail à outrance, qui dérogeait au cadre règlementaire applicable. Si dans de telles circonstances, le recours au télétravail a été nécessaire, il ne faut pas pour autant en tirer argument pour supprimer tout encadrement de ce type de travail. Le télétravail peut sembler être une bonne chose, permettant, du moins en apparence, de mieux concilier vie professionnelle et vie privée. Il ne faut pas perdre de vue **les risques, voire les dangers** que ce type de travail engendre : la perte de contacts sociaux, l'isolement (mental et physique) des télétravailleurs, la dérégulation du travail dans la mesure où on travaille parfois plus, à des horaires décalés, sans pouvoir faire une réelle distinction entre vie professionnelle et vie privée (sans oublier la répartition des tâches au sein d'un couple qui accentue encore plus la pression de la télétravailleuse/du télétravailleur), l'impact du télétravail sur l'infrastructure (on diminue les espaces de bureau nécessaires) et sur d'autres membres du personnel (dont les tâches dépendent de la présence des travailleurs), …
La CGSP a marqué son accord sur le projet d'arrêté royal concernant quelques adaptations en matière de télétravail

et travail en bureau satellite dans la Fonction publique fédérale administrative à **la condition prévue au point 1** et moyennant les remarques suivantes :

- la **suspension** du télétravail ne produit ses effets qu'à l'issue d'un délai de préavis (10 jours) ou après l'avis du Directeur P&O en cas de médiation. Pour la CGSP, la fin du télétravail à **l'initiative du chef fonctionnel ou du supérieur hiérarchique** qui peut aussi faire l'objet d'une demande de médiation, ne doit produire ses effets **qu'après l'avis rendu** par le Directeur P&O ;

- **la CGSP** regrette que l'Autorité ne l'ait pas suivie dans sa demande de limiter les dérogations prévues au maximum de jours de télétravail sur base annuelle (3/5e du régime de travail du membre du personnel) sur base de critères objectifs. Le fait que ces dérogations soient temporaires, motivées et accordées uniquement par le Directeur P&O permet cependant de limiter les risques d'arbitraire ;

- **la CGSP** regrette que pour des raisons budgétaires, la mise à disposition du matériel ergonomique ne soit pas une obligation pour l'employeur mais une possibilité, laissée à son appréciation. C'est oublier que l'employeur est responsable du bien-être de ses travailleurs et par là même de ses télétravailleurs. De plus, les économies générées par le renforcement du télétravail pourraient aisément être utilisées pour supporter les frais liés à cette mise à disposition du matériel ergonomique ;

- **la CGSP** s'inquiète de la volonté de limiter à l'extrême le formalisme du télétravail. En effet, l'accord conclu entre le membre du personnel et son chef fonctionnel n'est pas forcément repris par écrit, ce qui peut amener à des difficultés en cas de fin de télétravail (le non-respect des accords pouvant entraîner la fin du télétravail). La simplification administrative souhaitée par l'Autorité ne doit pas mettre en péril la sécurité juridique.

Pour la CGSP AMiO, il est très clair que le télétravail ne peut nuire NI à la santé, NI à la vie privée des travailleurs !!!

Prenez soin de vous camarades.

G. WALLEZ et D. LAMBOTTE

SPF FINANCES
PLAN INFRASTRUCTURE 2024
UN SERVICE QUI N'AURA QUE LE NOM

Le Service public fédéral Finances poursuit sa politique de fermeture de bâtiments, qui repose sur un taux d'occupation présupposé de 60 %.

Le management du SPF Finances motive sa décision par le manque de personnel (conséquence de la politique d'austérité menée par le gouvernement fédéral), la digitalisation (négligeant une partie encore importante de la population [40 %] qui n'a pas accès aux services fiscaux en ligne et les nombreuses pannes informatiques), le télétravail (oubliant que le télétravail ne peut s'effectuer que sur base volontaire et qu'une partie du personnel ne dispose pas de bureau à son domicile) et son projet de bureaux partagés (un espace de bureau pour plusieurs collaborateurs).

Le plan présenté se limite à des tableaux et des cartes, qui ne tiennent pas compte du personnel et de son bien-être, ni des citoyens. Le Service public fédéral Finances, n'aura donc plus de public que le nom !

Ainsi, à l'horizon 2024, le SPF Finances aura quitté 24 bâtiments administratifs (3 à Bruxelles, 6 en Flandre et 15 en Wallonie). À ce chiffre, il convient d'ajouter les bâtiments conservés, qui abritent des services, que le management prévoit de fusionner, et dont la liste n'a pas encore été transmise.

La CGSP déplore l'absence d'information reçue sur les bâtiments qui vont accueillir les services qui vont être supprimés. Autre source d'inquiétude, le plan prévoit des projets de nouveaux bâtiments mais sans aucune précision sur l'état d'avancement (certains de ces projets sont prévus depuis plus de 20 ans !), l'emplacement, le type de construction (nouveau bâtiment ou rénovation), la capacité, les services prévus et les dates des déménagements. C'est inadmissible pour le personnel concerné.

Ainsi, d'ici 2024, plus de 6 000 membres du personnel du SPF Finances vont devoir quitter leur bureau actuel et donc leur lieu de travail. Si la CGSP espère que le nombre de mutations d'office ne sera pas trop important, elle veillera à ce que les changements de résidence se fassent dans le respect de procédures objectives. Si le Protocole 100 (obtenu à la suite des actions syndicales menées en 2013) permet, sous certaines conditions, la recherche

d'une solution adaptée (peut aller jusqu'au changement de métier !) pour le personnel astreint à de longs trajets, il offre de moins en moins de possibilités, vu le peu de bâtiments restants.

La CGSP a rappelé à l'Autorité que, derrière chaque service fermé, il y a aussi des concierges, du personnel de la Logistique et de Fedorest (restaurants, cafétérias). La CGSP a également fait remarquer au management que chaque ligne de leurs tableaux Excel, désigne en fait un(e) collègue, qui bien souvent est impacté(e) négativement (allongement des temps et distance trajet domicile - lieu de travail).

Pour la CGSP, ce projet va diminuer l'accessibilité du SPF Finances ainsi que sa visibilité, ce qui va augmenter l'iniquité fiscale. Il s'agit d'un mauvais signal envoyé au citoyen, qui se sentira encore plus éloigné et moins enclin à collaborer et que dire de l'image donnée par ce service public, chargé de lutter contre la fraude fiscale !

Au niveau environnemental, l'état du réseau de transports en commun n'a pas du tout été pris en compte et ne figure pas parmi les critères retenus pour opérer le choix des bâtiments quittés. Par exemple, la résidence de Bastogne sera quittée, mais on ne sait pas si le personnel devra aller travailler à Marche-en-Famenne, Libramont, Neufchâteau ou Arlon.

L'Autorité compte sur la bonne volonté du personnel, des citoyens, des communes et des CPAS pour pallier ses carences ! Elle mise également sur un projet de permanence via un hologramme.

L'Autorité ne tient manifestement pas compte des normes de bonne conduite administrative pourtant annexées aux recommandations formulées par le Médiateur fédéral à l'issue d'une enquête réalisée le 18 septembre 2020, à la suite de l'envoi par le SPF Finances, de propositions de déclarations simplifiées :
https://www.federaalombudsman.be/fr :
« Accès approprié (…) L'administration veille à maximiser l'accessibilité de ses services, de ses bureaux et de ses informations (…) Elle s'efforce de recevoir les citoyens dans un environnement de travail approprié, de limiter les temps d'attente (…) Une attention particulière doit être consacrée à l'accessibilité des bureaux aux personnes à mobilité réduite ».

La CGSP regrette cette nouvelle décision prise par l'Autorité. La CGSP analysera minutieusement les dossiers qui seront présentés par l'Autorité lors des comités de concertation de base. Pour les affiliés concernés par ces projets, n'hésitez pas à contacter les délégués CGSP ! Courage aux 6 000 membres du personnel visés par ce projet !

J. F. LEMAIRE et A.-F. ENSAY

SPF JUSTICE – ÉTABLISSEMENTS PÉNITENTIAIRES
ARRÊTÉ ROYAL SUR LES « NOUVELLES FONCTIONS »

Au sein de nos établissements pénitentiaires, le Ministre de la Justice, Van Quickenborne Vincent, dans la continuité de la loi pénitentiaire de 2019, a soumis aux organisations syndicales, un projet d'arrêté royal portant sur une différenciation de fonction dans le personnel de surveillance pénitentiaire

Souhaitant « professionnaliser » la fonction d'assistant de surveillance pénitentiaire, le Ministre, s'est mis en tête de scinder cette fonction en deux : **assistant de sécurité et accompagnateur de détenus.** Comme leur nom l'indique, les assistants de sécurité s'occuperont davantage de l'aspect sécuritaire des biens et personnes dans les établissements pénitentiaires, tandis que les accompagnateurs de détention eux, se focaliseront davantage sur l'accompagnement des détenus pendant celle-ci, et leur serviront de point de contact afin de leur assurer une détention leur permettant, par après, de se réinsérer plus facilement dans la société.

Début 2021, le Ministre, profite des discussions portant sur l'ouverture de la nouvelle prison d'Haren pour donner sa vision de la détention carcérale en Belgique. Le manque d'informations officielles de l'Autorité, laissant sous-entendre la modification ou la perte du 36h/semaine et du congé préalable à la pension propre aux établissements pénitentiaires, impactant directement la carrière des agents et leurs conquis sociaux durement obtenus lors de plusieurs semaines de grève en 1998, a suscité un grand émoi parmi le personnel. La CGSP ne cédant pas à la panique, mandatée par ses affiliés lors des diverses assemblées générales locales en juin, a exigé de l'Autorité d'être informée en toute transparence du projet et de disposer des documents officiels avant toutes négociations.

Devant notre position solidaire et inflexible, l'Autorité a officiellement communiqué qu'aucun conquis sociaux

du personnel de surveillance ne serait impacté par cette réforme, qu'elle n'abandonnait pas le projet mais reviendrait vers les organisations syndicales concrètement avec celui-ci fin de l'année 2021.

Anticipant cette réforme, la **CGSP** a profité du récent lancement de son site IRW-Justice pour lancer un nouveau module FAQ (foire aux questions) permettant aux délégués et à tous les membres du personnel de poser leurs questions sur cette possible différenciation de fonction. Cette initiative a permis à l'équipe de la CGSP de monter un « dossier/questionnaire » afin de faire remonter les inquiétudes du personnel auprès de l'Autorité le moment venu.

Début 2022, l'Autorité a lancé officiellement le début des négociations sur ce projet de différenciation de fonction, fournissant enfin aux organisations syndicales des documents de travail officiels. Forte du retour et de l'avis de sa base, du travail des permanents et techniciens du secteur, la CGSP a questionné minutieusement l'Autorité sur son projet lors des discussions. Devant nos arguments de déficit de personnel notamment, l'Autorité a très vite concédé la pérennisation du grade de chef d'équipe qui n'existait plus dans leur projet et, la limitation de cette nouvelle réforme, uniquement aux nouvelles prisons de Termonde et Haren, ainsi qu'aux futures maisons de détention.

Lors du Comité de Secteur III du 8 mars 2022, finalisant officiellement les négociations sur le projet de différenciation de fonction, la **CGSP**, après avoir reçu l'avis de sa base, a remis un protocole de désaccord comprenant 7 pages de remarques reprenant les incohérences techniques et juridiques.

La **CGSP** a également réussi à intégrer au protocole qu'une évaluation de cette différenciation de fonction dans les nouvelles prisons soit préalable à toute implémentation ultérieure dans les autres prisons du pays. La **CGSP** a obtenu que cette évaluation ne puisse débuter que lorsque les prisons seront opérationnelles et leurs cadres du personnel remplis.

Le personnel de surveillance pénitentiaire, voyant que cette réforme, annoncée au départ comme une révolution de leur fonction, s'est vu rassuré, car concrètement, cela ne change actuellement rien dans les faits, dans le travail au quotidien des agents, et n'a pas d'impact réel sur la carrière de ceux-ci.

La **CGSP** et son équipe Team Justice restent bien évidemment attentives à l'évolution et l'évaluation future de cette différenciation de fonction du personnel de surveillance pénitentiaire et des éventuelles conséquences sur celui-ci. Prenez soin de vous camarades.

G. Wallez, S. Verbruggen, O. Vandenhoven, G. D'Orazio

FÉDÉRATION WALLONIE-BRUXELLES

SECTEUR IX PAPO – PATO – PERSONNEL ADMINISTRATIF ET OUVRIER DES ÉCOLES

« NOUS SERONS TOUS ENSEMBLE LE 10 FÉVRIER 2022 ! » - ERRATUM

COMPLÉMENT D'INFORMATION

Dans notre dernière Tribune, nous mentionnions :
« …le Gouvernement propose d'augmenter la partie fixe de la prime de fin d'année, à la condition qu'il reste un reliquat puisqu'une revalorisation barémique des administrateurs d'internats est également sur la table et financée sur ce même reliquat. »

Camarades, soyez persuadés, qu'il n'était nullement dans nos intentions de faire le procès des administrateurs qui auraient obtenu, bien légitimement après de très nombreuses années, une revalorisation de leur traitement, mais simplement de faire un retour sur la manière désastreuse qu'a le Gouvernement à nous opposer.

Il faut comprendre que, puisque nous donnons à l'un, vous risquez de ne rien avoir ! On distribue des cacahuètes, à vous de vous déchirer, voire de vous battre pour les attraper !

Voilà le message que nous souhaitions faire passer à l'ensemble de nos camarades et nullement nous ne voulons stigmatiser telle ou telle fonction et encore moins n'avions l'idée de « monter » nos affiliés PAPO contre une partie (voire l'ensemble) des administrateurs.

G. Wallez, M. Baldan, N.El Khattabi

MOT DU PRÉSIDENT - DES PAROLES AUX ACTES

Le 21 février dernier, les Cheminots de la CGSP se sont fait entendre devant le cabinet du ministre Gilkinet afin de dénoncer le décalage qui existe entre les discours des politiques et la réalité des conditions de travail des cheminots mais aussi la situation financière des Chemins de fer.

Les Chemins de fer belges ont souvent, au cours des dernières années, été une norme d'ajustement budgétaire.

Aux promesses d'investissement se succèdent les coupes budgétaires et les économies linéaires. Pour rappel, entre 2015 et 2020, les dotations ont diminué d'environ 3 milliards !

La conséquence est un sous-investissement et aucune perspective à long terme concernant l'augmentation de l'offre, la qualité du service public et la réalisation des recrutements indispensables.

Lors de sa mise en place, le Gouvernement, par la voix du ministre de la Mobilité, a affiché des ambitions prometteuses en faveur du rail, sans détailler le niveau de leur financement.

Aujourd'hui, nous connaissons la réalité des moyens financiers octroyés à la SNCB et Infrabel, ce sera 250 millions € pour la durée de la législature qui se répartissent en 180 millions € pour le secteur « Marchandises », 42 millions € à Infrabel pour l'achèvement (2029) de l'axe 3 (Bruxelles-Luxembourg) et 28 millions € à la SNCB pour améliorer l'accessibilité des gares.

Pire encore, le Gouvernement a décidé d'une économie de 94 millions € sur la dotation d'exploitation d'Infrabel.

La SNCB enregistre un déficit de quelque 100 millions € fin 2021, au-delà, pour 2022, la perte d'exploitation est estimée à plus de 200 millions € en raison, entre autres, de l'augmentation d'environ 80 millions € des coûts de l'énergie.

Dans ces conditions, les seules alternatives sont :

- L'accroissement de la dette des entreprises
- Une diminution de l'offre
- Des économies sur le personnel et notamment sur les recrutements
- Le report de travaux d'entretien

Bref, nous sommes très éloignés des ambitions du Gouvernement et dès lors, il est temps qu'il redescende rapidement sur terre.

Aujourd'hui, les négociations au sujet des contrats de service public et de performance revêtent une importance capitale.

En effet, ceux-ci détermineront les objectifs et moyens qui seront attribués aux entreprises.

La CGSP-Cheminots prévient qu'il ne peut coexister de contrats de service et de performance avec des plans d'entreprise sans qu'un contrat social soit 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.

De notre point de vue, c'est une condition sine qua non à la réalisation des futurs objectifs.

Alors bien sûr, il y a une vision 2040 pour le Rail.

En ce qui me concerne, le terme « vision » présente une connotation utopique et je m'en méfie car la vérité d'aujourd'hui n'est pas celle de demain. Dans ce contexte, au secteur Cheminots, nous avons été trop souvent confrontés aux engagements politiques qui ne survivaient pas à la durée des gouvernements. Les ambitions, notamment budgétaires, variaient au gré des majorités gouvernementales.

On nous promet d'agrandir la maison et de construire une belle véranda mais à l'heure actuelle, on n'a pas l'argent pour réparer le toit percé !

Il faut consolider ce qui existe aujourd'hui, pour pouvoir envisager l'avenir avec pertinence et ambition.

La CGSP-Cheminots n'accepte plus les déclarations d'intention mais exige :
- que les contrats de gestion, qui sont en cours de négociation, intègrent un plan financier concret prenant en compte les conditions de travail des cheminots et les besoins en recrutement ;
- un financement juste et pertinent en faveur du rail qui autorisera, d'une part, de consolider les besoins actuels et, d'autre part, offrira des perspectives pérennes en faveur des Chemins de fer belges.

C'est dans ce contexte que, au nom de la CGSP-Cheminots, je vous souhaite à toutes et tous un bon 1er mai solidaire.

Pierre LEJEUNE
Président national

VACCIN TÉTANOS LORS DES VISITES MÉDICALES AU NIVEAU DU PERSONNEL DE CONDUITE

La CGSP est intervenue pour avoir la possibilité de recevoir le vaccin TÉTANOS sur base volontaire lors des visites médicales au niveau du personnel de conduite.

Chez les adultes, le vaccin contre le tétanos a une durée d'efficacité très longue. Cependant, il faut faire des rappels régulièrement pour rester protégé. C'est particulièrement important si vous devez voyager dans un pays où l'hygiène est défaillante. Après 18 ans, il faut faire un rappel :

- tous les 20 ans, avant 65 ans : 25 ans, 45 ans et 65 ans ;
- tous les 10 ans à partir de 65 ans.

Après discussion avec Idewe, le Coordinateur des CPL de B-TO et le responsable, il a été décidé :

- de rajouter ce risque santé dans l'AdR ;
- d'ajouter le risque santé dans le profil de prévention (dans le cadre de la surveillance de la santé)
- de donner la possibilité de recevoir ce vaccin.

La direction a accepté notre demande légitime.
Le vaccin est prévu tous les 20 ans et après 65 ans tous les 10 ans.

Thierry MOERS
Secrétaire national

RESPECT DES PRESTATIONS DU PERSONNEL ROULANT EN « TEMPS PARTIEL »

Suite à plusieurs interpellations d'affiliés à propos du non-respect du temps de travail du personnel roulant en 4/5e, la CGSP-ACOD est intervenue auprès de la direction et de HR-RAIL afin que le temps de travail 4/5e soit bien respecté.

Force est de constater que cela n'était pas le cas.

Les agents roulants qui sont en 4/5e prestent trop d'heures et, à la fin de la période de référence des trois mois, les agents se retrouvent avec des heures supplémentaires qui sont payées.

D'où vient ce problème ?

Le souci est que les travailleurs à temps partiel sont utilisés dans des séries avec une moyenne de plus de 8h/jour alors qu'ils sont enregistrés comme travaillant à temps partiel avec des prestations de 7h36 par jour. Ils travaillent donc trop d'heures en moyenne par jour. Afin de résoudre ce problème, nous avons convenu avec B-HR d'appliquer le système temps partiel d'un régime de 8h/jour avec un prorata du nombre de congés compensateurs variables.

Les directions appliqueront l'article 12bis du RGPS 541 : Réduction des repos et des congés compensateurs en cas de réduction de la durée de travail à temps partiel

(en cycle irrégulier) : 52 (53) hebdomadaires fixes + 10,5 variables = 62,5 (63,5) congés compensateurs.

Donc chaque agent en 4/5e aura dorénavant 10,5 CCP en plus !

Ceci sera d'application en principe à partir du 1er avril ou du 1er mai en fonction de l'adaptation du système de pointage par B-HR. Si vous êtes dans le cas, votre compteur sera augmenté à cette date avec le prorata du nombre de CCP de l'année. Les agents à temps partiel ne devraient donc plus avoir d'heures supplémentaires à la fin de la période de référence de travail.

Il a également été rappelé à la direction que les heures supplémentaires pour les agents en temps partiel ne peuvent être prestées que dans le cadre des dérogations légales prévues par la loi.

CONCLUSION :

Suite à l'intervention syndicale de la CGSP-ACOD, le temps de travail des agents en 4/5e sera respecté.
Le bien-être de nos Cheminots reste bien notre priorité.

Thierry MOERS et Filip PEERS
Secrétaires nationaux

QUELQUES NOUVELLES DE LA SOUS-COMMISSION PARITAIRE NATIONALE (SCPN)

APUREMENT DU « SOLDE HISTORIQUE » DE CX ET RX ET DISCUSSIONS À PROPOS DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES (RGPS 541)

Suite à la mise en demeure de la SNCB par l'inspection sociale, le retard « historique » de CX/RX doit être payé ou apuré d'ici le 30 juin 2024.

Lors de la SCPN du mois de février, la direction a demandé que les CX/RX du « solde historique » puissent être accordés sans tenir compte de la fin de prestation la veille et du début de la prestation le lendemain alors que le fascicule 541 article 74 prévoit que, pour un congé compensatoire (CX), la prestation de la veille ne peut pas se terminer après 23h et celle du lendemain ne peut pas commencer avant 5h.

Suite à un refus de cette proposition par le front commun, la direction s'est engagée à respecter les règles prévues. Suite à la mise en demeure, une adaptation de notre réglementation s'avère également nécessaire. Ainsi, la loi prévoit différentes catégories d'heures supplémentaires (surcroît extraordinaire de travail, travaux pour faire face à un accident, travaux commandés par une nécessité imprévue, …) et prévoit dans certains cas un accord préalable des représentants des travailleurs. Dans ces discussions, nous voulons limiter les adaptations du RGPS 541 au strict minimum en fonction des recommandations reprises dans le courrier du SPF. Essentiellement, il s'agit d'introduire les différentes catégories d'heures supplémentaires et un mécanisme pour consulter les instances syndicales. Nous ne voulons pas d'adaptations qui amènent plus de flexibilité, nous pensons que les Cheminots sont déjà assez flexibles aujourd'hui. Il va de soi, qu'une fois les discussions terminées, le texte sera soumis aux instances syndicales.

STATUTARISATION DES CONTRACTUELS

Depuis le mois de novembre, nous sommes intervenus à maintes reprises sur ce point. L'emploi statutaire doit être la règle aux Chemins de fer. C'est ce que la CGSP a toujours défendu. À cet effet, nous avons demandé une liste des examens qui seront organisés pour statutariser les contractuels. Suite à notre insistance, HR-Rail nous répond qu'une *« analyse des agents contractuels a été faite et sur base des différents critères à respecter pour devenir statutaire (nationalité, diplôme, brevets/certificats, validation d'expérience limitée), nous arrivons à une liste restreinte d'agents. Ces agents seront donc informés personnellement pour savoir s'ils veulent devenir statutaire ou non, et cette nomination sera réalisée sans épreuve spécifique. Pour l'avenir, les agents contractuels peuvent toujours participer à une épreuve publique pour changer leur statut. S'ils ont déjà participé à une épreuve publique mais n'ont pu être recrutés statutaire, ils pourront contacter les services HR compétents dès qu'ils répondront aux différents critères à respecter. »*

RECRUTEMENT D'ÉTUDIANTS JOBISTES

Lors de la SCPN du mois de mars, la direction nous a soumis une proposition d'adaptation de la réglementation à propos des étudiants jobistes (avis 41 H-HR/2009). La direction propose :

- de permettre à HR-Rail de recourir à des bureaux externes (lisez bureaux d'intérim) pour recruter des jobistes ;
- dans le passé, les étudiants jobistes étaient choisis uniquement parmi les fils et filles de cheminots (sauf s'il n'y avait pas assez de candidats). La direction veut revoir cela et stipule dans le nouvel avis qu'« une préférence » sera accordée aux enfants des cheminots ;

- de donner priorité aux jobistes qui ont déjà une expérience aux Chemins de fer ;
- d'utiliser des jobistes pendant toute l'année et pas uniquement pendant les congés.

Suite à nos remarques, la direction a légèrement adapté le texte. Ainsi, la nouvelle proposition stipule qu'une « priorité » sera donnée aux filles et fils de cheminots.

Lors de la SCPN, nous avions également argumenté que le recrutement de jobistes devait être la stricte compétence de HR-Rail. La direction a reconnu que c'est exact et que les bureaux (intérim) externes interviendront uniquement s'il n'y a pas de candidats internes et que leur tâche consistera uniquement en la fourniture d'une liste de candidats jobistes. La direction reconnaît que la procédure actuelle notamment chez BMS où des jobistes reçoivent un contrat ADECCO n'est pas correcte et doit être revue.

Nous ne donnons pas notre accord à ce texte. Nous défendons le maintien de l'ancienne réglementation. Le nouveau texte laisse toujours la possibilité à HR-Rail de faire appel à des bureaux d'intérim.

CONTRÔLE DES MALADES

Lors de la SCPN des mois de janvier à mars, nous sommes intervenus à plusieurs reprises à ce propos. En effet, nous avions reçu beaucoup de plaintes d'agents SNCB. Les bureaux du personnel communiquaient systématiquement à tous les malades qu'ils étaient susceptibles d'être contrôlés les 3 premiers jours de 13h à 17h, alors que la réglementation prévoit que seulement certains agents devraient être soumis à ce contrôle en fonction du coefficient de Bradford (= la somme des périodes de maladie distinctes fois le nombre de fois qu'un agent a été malade au carré) ou de la décision du chef immédiat.

Suite à nos interventions, les agents SNCB qui se déclarent en maladie reçoivent un message indiquant s'ils doivent être disponibles ou non pour le contrôle médical et une réunion d'évaluation de procédure « contrôle des malades » est programmée.

CHANGEMENT DES CONDITIONS D'OCTROI DES SUPPLÉMENTS AU PERSONNEL DÉTENANT UN GRADE DE RANG 3 - 2E ÉCHELON

La direction propose d'ajouter aux exigences en matière de mérite professionnel et d'aptitude prévues dans le règlement actuellement, des exigences en matière « d'augmentation et d'accroissement du mérite ainsi que de l'aptitude de l'intéressé à exercer un emploi supérieur ».
Nous ne donnons pas notre accord à ces changements car ils rendront l'accès aux suppléments pour les rangs 3 - 2e échelon plus difficile.

Rémunération des cadres contractuels de classe 7 (assimilé au rang 3 - 2e échelon)
La direction propose :
- une suppression de l'évolution barémique en fonction de l'ancienneté ;
- l'octroi de différents avantages dont un bonus collectif, un bonus individuel, des chèques repas majorés et une prime de fin d'année.

Nous refusons de discuter de ces propositions car nous sommes d'avis, en front commun, que de telles adaptations qui touchent les salaires du personnel doivent être négociées dans le cadre d'une convention collective. Cette question ne peut pas se régler par un simple document soumis « pour avis » aux syndicats.

REFER A FRIEND (PRÉSENTATION D'UN CANDIDAT POUR UN JOB)

Les agents qui présentent un candidat pour un job peuvent bénéficier d'une prime de 500 €. La direction a élargi cette mesure à tous les emplois et pas seulement les « métiers en pénurie ». De plus, pour certains métiers, les sociétés peuvent octroyer une prime spéciale complémentaire.

Thierry MOERS & Filip PEERS

LA FÉDÉRATION EUROPÉENNE DES TRAVAILLEURS DU TRANSPORT (ETF) AIDE LES COLLÈGUES UKRAINIENS

L'ETF, dont fait partie la CGSP-Cheminots en tant que membre actif, a créé un fonds de solidarité pour aider ses membres Ukrainiens et leur famille. La CGSP-Cheminots/ACOD Spoor a versé une contribution.

Au mois de mars, L'ETF a déjà coordonné l'envoi de deux convois d'aide aux syndicats du transport en Ukraine. Deux syndicats du transport sont affiliés à l'ETF : un syndicat cheminot et un syndicat des travailleurs du transport maritime.

Vos dons pour alimenter ce fonds de solidarité, peuvent être versés sur le compte BE93430038662167 avec la mention #UKRAINE2022.

Vous trouverez plus de détails sur l'aide de l'ETF aux victimes de la guerre en Ukraine sur le site de l'ETF : https://www.etf-europe.org/activity/etf-solidarity-with-ukraine/

ENSEIGNEMENT

MOT DU PRÉSIDENT
ENSEIGNER, C'EST RÉPÉTER

Le milieu de l'enseignement s'est sacrifié pour permettre au monde économique de tourner. Depuis deux ans, l'enseignement est dit essentiel. Les enseignants ont réalisé de nombreux efforts face à la crise sanitaire. La versatilité des décisions politiques a eu un impact considérable sur leurs conditions de travail. Outre le coronavirus, l'actualité est marquée par la négociation de l'accord sectoriel bisannuel. Ce grand accord traditionnel couvre l'ensemble des niveaux et des métiers de l'enseignement. Il aurait dû être conclu il y a un an pour les années 2021 et 2022. Nous sommes en 2022 et le gouvernement nous propose désormais un accord progressif sur quatre ans, couvrant les années 2021 à 2024, jusqu'à la fin de la législature. Au bout du processus, en 2024, le gouvernement prévoit d'y consacrer une enveloppe de 32 millions d'euros. La plus grosse partie de ce budget concerne une augmentation de la partie forfaitaire de la prime de fin d'année. Ce n'est jamais que le rattrapage d'une injustice puisque nous ne sommes pas traités de manière égale par rapport aux fonctionnaires relevant des autres niveaux de pouvoir.

La pénurie d'enseignants n'est plus à démontrer. Une étude récente publiée par des chercheurs de l'UMons révèle que sur trois enseignants qui sortent de formation, seulement deux dépassent ensuite les cinq ans d'ancienneté. Dans la profession, pas moins de 34 % des enseignants ont pensé à quitter le métier durant l'année 2020-2021. Le personnel des écoles est épuisé, soumis à de fortes tensions. Une couche s'est rajoutée au ras-le-bol généralisé : la mise en œuvre du Pacte d'excellence. La plupart des mesures du Pacte impliquent déjà ou vont impliquer, d'une manière ou d'une autre, un travail supplémentaire pour les enseignants.

Cela devient vraiment indigeste. À Bruxelles, le 10 février, nous étions plus de 10 000 à l'exprimer face au siège du gouvernement de la Fédération Wallonie-Bruxelles. Avons-nous été entendus ?

Nous avons bien été reçus par le gouvernement mais aucune proposition concrète n'est ressortie de cet entretien.

La Fédération Wallonie-Bruxelles fait face à une situation budgétaire catastrophique. Le combat s'avère donc long et difficile. Nous exigeons des avancées significatives du gouvernement.

L'enseignement, c'est l'art de la répétition. C'est pourquoi, nous étions 6 000 à Mons le 29 mars pour réitérer nos principales revendications. Répétons donc encore une fois, nous demandons au gouvernement de :

- **diminuer la taille des classes à court terme** à tous les niveaux scolaires, première mesure à mettre en place dans le cadre de la lutte contre les inégalités (le groupe de travail prévu dans l'accord sectoriel doit aboutir rapidement à des résultats concrets).

- **instaurer une politique de confiance** dans les équipes éducatives en reconnaissant leur professionnalisme et ainsi :
  - **sortir** de la logique de l'**évaluation-sanction** visant une illusoire augmentation du rendement pédagogique par la menace. C'est visiblement une obsession de l'autorité. L'évaluation dans les autres

secteurs n'est pas une réussite. Maintenant, pour les fonctionnaires fédéraux, on parle plutôt de *culture de feedback permanent.*

- **diminuer la charge de travail,** notamment celle liée aux demandes de justification des actions pédagogiques individualisées et à la multiplication des réunions (l'évaluation des plans de pilotage doit être revue dans cet esprit).

- **arrêter la concurrence scolaire,** héritage d'un âge révolu, génératrice d'inégalités et source d'un gaspillage considérable de moyens.

- ne soutenir des réformes que si elles sont préalablement attentives **aux conséquences en matière d'emploi** et proposent des solutions réalistes pour les membres du personnel concernés (c'est particulièrement le cas pour les projets de rationalisation de l'offre dans le qualifiant et de réforme des CPMS).

Le 5 mai, soit 11 ans plus tard, nous serons de retour à Liège pour réitérer une dernière fois nos revendications qui, espérons-le, seront entendues par le gouvernement de la Fédération Wallonie-Bruxelles.

Nous comptons sur vous !

Joseph THONON,
Président

DIALOGUE ENTRE ORGANISATIONS SYNDICALES ET GOUVERNEMENT : ÇA SE PASSE COMMENT ?

Réforme des titres et fonctions, décret Paysage, réforme des CPMS, réforme de l'enseignement qualifiant, réforme de la formation initiale des enseignants… Tant de réformes passées et à venir.
Quel rôle les organisations syndicales jouent-elles dans le processus décisionnel et dans quelles conditions le dialogue avec les autorités politiques se déroule-t-il ?

MAIS QUE FAIT LE SYNDICAT ?

C'est une question souvent posée et qui mérite assurément une réponse. Cette thématique sera ici abordée en exposant la manière dont se déroulent les rencontres avec le gouvernement ou ses représentants.

Il existe des bases légales (dans l'enseignement francophone : la Loi du 19 décembre 1974, l'Arrêté royal du 28 septembre 1984 et le Décret de la Communauté française du 19 mai 2004) cadrant les relations entre l'autorité et les syndicats et qui s'imposent aux ministres. Certains s'y limitent, d'autres nous consultent, certains nous écoutent, d'autres s'asseyent sur notre avis.

Pourquoi les autorités se contraignent-elles à négocier avec les syndicats qui ne sont pourtant en rien des décideurs politiques ? La réponse est, qu'en théorie, il s'agit d'un procédé *win-win* : les syndicats tentent d'obtenir des textes dont la teneur se révèle le plus possible en faveur des membres des personnels et le gouvernement veut obtenir leur adhésion à ses politiques. Cependant, il nous est difficile de nous faire entendre :

- les acteurs dialoguant avec les ministres sont nombreux (syndicats, associations de parents, fédérations de PO, associations d'élèves/étudiants, etc.) et présentent des intérêts opposés ;
- les conditions de la négociation diffèrent en fonction de différents facteurs comme le contenu de l'accord de gouvernement ou la personnalité du ministre compétent (sa couleur politique, ses ambitions, ses convictions).

Cela explique l'existence de mouvements de grogne, bien présents en ce moment dans le secteur de l'enseignement.

C'est le contexte du dialogue entre les organisations syndicales et des quatre des membres du gouvernement de la FWB dont les compétences sont directement liées à notre secteur que nous vous détaillons ci-après.

LE MINISTRE FRÉDÉRIC DAERDEN

Nous commençons par aborder le dialogue avec le ministre du budget, des bâtiments scolaires et de tutelle de WBE.

Quelle ouverture au dialogue avec les organisations syndicales ?

Même si le ministre Frédéric Daerden semble ouvert à la discussion avec les organisations syndicales, il faut constater qu'il ne s'est guère ému de l'absence de concertation sociale officielle au niveau de WBE, organisme d'intérêt public duquel il détient la tutelle. Il faut en effet savoir qu'il y a plus de deux ans qu'un organe de concertation centralisé n'a plus été réuni à WBE malgré les dispositions légales !

Le dossier phare de son mandat

À notre sens, le dossier majeur incombant à ce ministre est celui de la rénovation des bâtiments scolaires. Il a, en effet, eu « la joie » d'hériter d'un parc immobilier déplorable suite à des décennies de définancement. Il tente actuellement de répartir les fonds européens (qui ne seront de toute façon pas suffisants) ainsi que le budget débloqué sur fonds propres de façon équitable entre les différents réseaux d'enseignement. Dans le cadre de ce dossier, nous avons été invités, au même titre que d'autres acteurs (PO), à participer à différents groupes de travail (mais ne visant bien sûr pas à répartir les fonds européens), le ministre a donc fait preuve d'ouverture.

LA MINISTRE CAROLINE DÉSIR

Continuons avec la ministre de l'Enseignement obligatoire.

Le contexte du Pacte pour un enseignement d'excellence

De sa prédécesseuse, Marie-Martine Schyns, la ministre Caroline Désir a hérité du Pacte pour un enseignement d'excellence qui requiert l'implication des différents acteurs (PO, syndicats, administration et représentants des parents) dans les projets relevant de ses compétences. Pour rappel, au moment de sa conception, tous les acteurs ont été invités autour de la table afin d'exprimer leur avis et ceux qui ont décidé de s'y associer sont aujourd'hui consultés lors de l'élaboration des réformes du Pacte, avant même qu'elles soient présentées au gouvernement. En ce qui nous concerne, nous avons répondu « Non, mais » au Pacte. Le « non » étant justifié par d'importants risques de dégradation des conditions de travail ainsi que de pertes d'emplois pour nos affiliés, le « mais » par notre engagement à soutenir les quelques réformes réellement bénéfiques pour les membres des personnels et pour le système éducatif. C'est pourquoi, nous sommes aujourd'hui consultés au même titre que les organisations ayant répondu oui au Pacte.

Des dialogues par chantiers

Ces réformes sont conçues par l'administration de la FWB au sein de chantiers. Les textes sont revus (ou pas) en fonction de l'avis des différents acteurs consultés (syndicats, associations de parents, fédérations de PO, associations d'élèves/étudiants) et des ambitions de la ministre.
Ces rencontres avec les chantiers du Pacte impliquent des délais très courts qui nous contraignent à remettre un avis sans consultation possible de nos affiliés. Notre participation n'entraîne pas notre approbation aux projets. Néanmoins, cela nous permet de rappeler, dès les prémices d'une réforme, notre vive opposition à certains aspects de l'avis n°3 du pacte (notamment, le futur projet de réforme de l'évaluation des enseignants) et de soutenir des dispositifs que nous estimons bénéfiques pour les membres des personnels et la qualité du service public d'enseignement (notamment, les périodes FLA). Cependant, même pour des projets ayant a priori un impact positif, nous découvrons souvent des effets pervers lors de leur élaboration (notamment, les pôles territoriaux)…

Globalement, nous déplorons que les têtes pensantes du Pacte semblent accorder plus d'importance aux revendications des PO et à l'aspect budgétaire des différents dossiers qu'au maintien d'un bon fonctionnement du service public, à l'amélioration des conditions de travail des personnels ainsi qu'à la qualité des apprentissages dispensés aux élèves. Vous pourrez suivre l'évolution de ces dossiers dans notre newsletter. Vous ne la recevez pas ? Contactez-nous via info@cgsp-enseignement.be.

La prise de décision finale

Lorsque le chantier finalise un texte, les acteurs émettent leurs remarques, leurs critiques et donnent un premier avis sur le projet. La ministre décide alors de s'en emparer et de le soumettre (ou pas) à ses collègues du gouvernement (passage en première lecture). Si le texte fait l'objet d'un accord entre les différents ministres, le gouvernement enclenche la procédure de négociation prévue légalement. L'avant-projet de décret est négocié par les organisations syndicales qui émettent un avis favorable, réservé ou défavorable. Il est, de la même façon, négocié par les fédérations de PO et WBE, puis envoyé au Conseil d'État. En fonction de ces négociations et de l'avis émis par le Conseil d'État, le gouvernement peut modifier son projet et une nouvelle proposition est soumise en deuxième lecture au gouvernement. Une troisième lecture est parfois nécessaire.

À ce stade du processus décisionnel, notre marge de manœuvre est très réduite. Heureusement, des rencontres bilatérales entre organisations syndicales et concepteurs de projets permettent parfois d'alerter la ministre sur les aspects néfastes de ces réformes. Ainsi, nous avons pu éviter que la première mouture de la réforme de l'enseignement qualifiant – qui impliquait une diminution linéaire du NTPP dans le seul but de réaliser des économies budgétaires – soit acceptée par le gouvernement.

Une fois qu'un texte fait l'objet d'un accord de gouvernement, il est soumis au Parlement. Le processus législatif s'amorce enfin (l'approbation en commission et en plénière se résume souvent à un simple vote majorité contre opposition).

LA MINISTRE VALÉRIE GLATIGNY

Enchaînons avec la ministre de l'Enseignement supérieur et de promotion sociale.

Quelle ouverture au dialogue avec les organisations syndicales ?

Un terme semble particulièrement bien caractériser les négociations avec le cabinet de la ministre Valérie Glatigny : l'urgence. Les documents nécessaires au bon déroulement des rencontres nous sont souvent transmis tardivement, ce qui nous oblige à accomplir notre travail de préparation en deux temps trois mouvements. De plus, les projets qui nous sont présentés sont, le plus souvent, inachevés et les membres du cabinet ne parviennent pas toujours à répondre à toutes nos questions.

Lorsque nous sommes consultés sur un dossier, nous n'en entendons plus parler pendant un certain temps, nous avons presque le temps de l'oublier. Mais il finit toujours par revenir finalisé, en ne tenant pas toujours compte de nos remarques.

La mise sous pression des acteurs

Vous aurez compris de ce qui précède que les syndicats sont mis sous pression par des délais de préparation très courts. Mais nous ne sommes pas les seuls à négocier dans ces conditions.

L'Académie de recherche et d'enseignement supérieur (ARES) est un organe de consultation rassemblant les acteurs de l'enseignement supérieur. Même s'ils y sont minoritaires, cet organe permet aux syndicats d'émettre leur avis. Le rôle de l'ARES est prépondérant car cette dernière permet aux différents acteurs de l'enseignement supérieur de s'accorder, de coopérer et de se coordonner.

Au moment de prendre ses décisions, la ministre invite souvent l'ARES à produire des analyses dans un délai extrêmement serré mettant forcément l'Académie, comme tous les acteurs de l'enseignement supérieur, sous pression.

LE MINISTRE-PRÉSIDENT PIERRE-YVES JEHOLET

Le dernier membre du gouvernement que nous aborderons n'est pas le moindre, il s'agit du ministre-président de la Fédération Wallonie-Bruxelles.

Quelle ouverture au dialogue avec les organisations syndicales ?

En tant que ministre-président, il a un regard sur les dossiers de chacun de ses ministres et nous sommes invités à le rencontrer pour des sujets d'ordre général.

Le dialogue n'est pas simple et ce, pour plusieurs raisons. La première est qu'il provoque régulièrement les membres des personnels par des déclarations tapageuses. En guise d'exemple, nous pouvons citer :

- la fois où il a ouvert la porte à une régionalisation d'un pan de l'enseignement - l'alternance - au profit de l'IFAPME (émission Matin Première, RTBF, 7 juillet 2021) : il s'agit d'une idée émise par la Région wallonne à laquelle le ministre a répondu qu'il ne serait pas celui qui : *« bloquerait des réformes qui sont structurantes et qui réforment vraiment les choses de façon efficace »*. Pourtant, un tel projet reviendrait à permettre à des jeunes en âge de scolarité de ne plus fréquenter d'établissement scolaire en les intégrant directement au monde du travail ainsi qu'à mettre un acteur ne dispensant pas une formation générale et ne partageant pas les objectifs de l'enseignement (formation de citoyens responsables, autonomes et épanouis) sur un pied d'égalité avec ce dernier en lui permettant de délivrer les mêmes diplômes. Il a profité de son intervention à la radio pour qualifier notre opposition à ce projet de « conservatisme syndical »… Tout ce que nous avons à répondre est que le ministre-président de la FWB devrait être celui qui défend l'enseignement et ce rôle, il ne le remplit pas !
- les propos qu'il a tenus lorsqu'il a redéfini le travail des instituteur.rice.s maternel.le.s. Ces dernier.ère.s ne donneraient pas cours et ne se résumeraient qu'à des

« gardiennes » d'enfants (JT RTL du 15 mars 2020 et conférence de presse du CNS du 24 avril 2020).

La seconde raison est qu'il réduit les politiques d'enseignement à des mesures d'équilibre budgétaire. Ainsi, toute mesure coûtante en faveur des membres des personnels doit, selon lui, s'accompagner d'une économie pour maintenir un « juste équilibre ». Il propose donc de réfléchir à une revalorisation barémique en échange de la disparition des DPPR et de l'augmentation de la charge de cours… Cela explique également le contenu de l'accord sectoriel que nous pouvons, sans exagération, qualifier d'inconsistant. Ce n'est pas avec de telles propos(itions) que la situation s'améliorera.

CONCLUSION : UN DIALOGUE, UN RAPPORT DE FORCE

En guise de conclusion, le contexte de la négociation diffère en fonction du ministre et il est toujours très difficile d'aboutir à un résultat satisfaisant, tout ministre confondu. Cependant, votre syndicat reste déterminé à défendre les intérêts de ses affiliés.
Les actions que nous menons et qui marquent l'actualité de notre secteur sont malheureusement nécessaires pour permettre un rapport de force entre les représentants des personnels et les autorités politiques, la concertation sociale ne nous permettant pas toujours d'être entendus.

CGSP CHRONICLE

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

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

TU CONNAIS NOTRE NEWSLETTER ?

Quoi ?! Tu lis Tribune mais pas notre newsletter ? Mais… Sais-tu qu'il s'agit du moyen de communication nous permettant de coller au mieux à l'actualité et de te faire parvenir tout un tas d'informations bien pratiques relatives à ta carrière ? Ne commets plus cette erreur et enlève-nous de tes spams ! Ainsi, grâce à nos conseils, tu n'oublieras plus de joindre ton extrait de casier judiciaire en posant une candidature ! 😉

Si tu n'es pas/plus abonné à notre newsletter, tu peux rectifier le tir et demander à la recevoir via : info@cgsp-enseignement.be.

Oh oui, le secteur a aussi sa page Facebook, ça devrait t'intéresser ! N'hésite pas à liker la page pour garder un œil sur les infos de dernière minute. En plus, on y poste plein d'infos super utiles ! (@CGSPSecteurEnseignement)

À bientôt

GAZELCO ■■■

INDEXATION DES SALAIRES ET INDÉPENDANCE ÉNERGÉTIQUE

Il y a fort à parier que dans les mois qui viennent le sujet de l'indexation automatique des salaires fera à nouveau les gros titres des journaux en Belgique.

Une petite piqûre de rappel ne fait jamais de tort … La Belgique fait encore partie des quelques rares pays européens qui indexent les salaires automatiquement en fonction de la hausse des prix à la consommation … ou presque !

L'I.P.C. (Indice des Prix à la Consommation) rassemble aujourd'hui quelques centaines de produits différents dont on surveille l'évolution des prix, cette liste de produits est revue régulièrement. Quand plusieurs dizaines de nouveaux produits peuvent être introduits, d'autres quittent cette même liste dans le même temps. Après avoir compris cela, il faut ajouter que chacun de ces produits est réparti en catégories différentes et chacune d'elles est affublée d'un certain poids dans la balance globale, vous pouvez en retrouver la liste en scannant le code QR ci-contre :

Les salaires suivent-ils cet Indice des Prix à la Consommation ? => eh bien non ! les salaires évoluent selon un autre indice tiré de l'I.P.C. => l'indice santé … lissé : quésako ?

La valeur actuelle de cet indice santé est obtenue par la soustraction de certains produits du panier de l'indice des prix à la consommation, à savoir les boissons alcoolisées (achetées en magasin ou consommées dans un café), le tabac **et les carburants**, à l'exception du LPG. Quant aux autres énergies (électricité, gaz) elles font bien partie de cet indice santé pour une proportion de 17,18 % dans une catégorie appelée « Logement, eau et énergie ».

On retient ensuite les 4 derniers indices santé calculés et on en fait la moyenne qui donne **« l'indice quadrimestriel lissé »** selon lequel évoluent finalement les salaires chaque mois (uniquement dans le secteur privé).

L'envolée des prix d'une manière générale et des prix de l'énergie en particulier aura donc une influence beaucoup plus marquée sur les futurs calculs de ce fameux indice et sera donc répercutée directement sur les salaires, certains organismes s'avancent à calculer une future hausse de 12 % des salaires d'ici 2023[1] …

Cette projection future n'aura certainement pas échappé aux grands patrons et il y a fort à parier que ce sujet abreuve déjà nombre de leurs conversations, préparons-nous au pire, sans vouloir jouer les oiseaux de mauvais augure on sent déjà le souffle du boulet de canon …

Cette augmentation des salaires ne compensera jamais complètement l'envolée des prix de l'énergie. De la chaudière à la pompe en passant par l'électricité, l'énergie ne sera plus jamais bon marché. D'autant qu'à moyen terme, la Belgique ne pourra se passer ni du gaz ni du pétrole malgré son dernier revirement en matière de nucléaire.

Bien plus qu'une simple zone de turbulence, c'est une tendance implacable : quelle qu'en soit la forme ou la provenance, notre énergie nous coûtera de plus en plus cher. Dans les prochaines décennies, toute accalmie ne sera qu'un mirage provisoire.

Alimentée par la reprise économique, puis par le conflit russo-ukrainien, l'explosion du prix du pétrole, du gaz et donc de l'électricité rappelle à quel point notre dépendance énergétique l'expose aux plus grands chocs. Économiques, vu les factures impayables d'un nombre croissant de ménages et d'entreprises et aussi écologiques, comme l'atteste le retour du charbon à l'échelle mondiale.

L'avenir énergétique du pays est donc finalement sur la table du gouvernement et … hourra !! on entend enfin parler « de limiter notre indépendance et d'installer un mix énergétique équilibré » alors que **GAZELCO** les revendique depuis plusieurs décennies au fil des différents gouvernements successifs !

Il aura fallu un conflit armé aux frontières de l'Europe pour que cette prise de conscience voie le jour, qu'importe : mieux vaut tard que jamais dit le proverbe ! Préparons-nous cependant à devoir défendre prochainement un des derniers bastions européens, garant d'une partie de notre pouvoir d'achat : l'indexation des salaires … on entrevoit déjà le futur combat.

Michel HOUART
Président fédéral GAZELCO

1. https://www.rtl.be/info/belgique/societe/les-salaires-pourraient-augmenter-de-12-d-ici-2023-une-mauvaise-nouvelle-pour-les-entreprises-1368804.aspx

POSTE

NE NOUS VOILONS PAS LA FACE
LE TEMPS DES ÉPREUVES EST DE RETOUR

Camarades,

Nous revoici, en effet, confrontés à une inflation tournant autour des 10 % et à la vie chère qu'elle induit.

Nous revoici, surtout, confrontés, pour la première fois en plus de 80 ans, à une guerre d'agression sur le territoire de l'Europe où un pays s'arroge le droit d'en envahir un autre. Avec son cortège d'horreurs et de crimes.

Comme si cela ne suffisait pas, de gros nuages noirs s'accumulent aussi sur notre secteur d'activité. L'arrivée, entre autres, d'AMAZON LOGISTICS nous a déjà fait perdre près de la moitié du volume Paquets. Ce qui se traduira immanquablement par d'importantes réorganisations en distribution … et ailleurs.

S'ajoutent à cela un projet de révision des services de direction (avec la perte d'un emploi sur trois en cinq ans), la vente et la disparition à terme de bpostbanque (au 1/01/2024), le transfert à un acteur privé de la gestion du personnel CLEANING, etc.

C'est souvent lorsque les choses vont mal que les travailleurs doivent se serrer les coudes et que les syndicats ont, plus encore que quand cela va bien, un rôle crucial à jouer. Comme, par exemple :

- veiller, malgré le contexte difficile, à ce que le maintien du maximum d'emplois possible soit le seul objectif de toute réorganisation ;
- se battre, sans relâche, pour que soient instaurées sur le marché des paquets des règles socialement équitables et égales (social level playing field). L'actualité récente impose d'encore accélérer ce processus lorsqu'on voit les dérives scandaleuses de certains ;
- lutter pour faire en sorte que notre réseau de bureaux de poste ne se borne pas, à l'avenir, à n'être que de simples points de dépôt de paquets, où sont aussi proposées des opérations basiques sur des comptes de BNP PARIBAS FORTIS.

D'autre part, l'augmentation du coût de la vie démontre ce que peuvent rapidement obtenir les organisations syndicales pour aider avant tout les plus faibles d'entre nous.

© : bpost

Car, en effet, l'inflation galopante les impacte davantage que d'autres, aggravant encore les inégalités sociales.

C'est ainsi que nous avons déjà pu dans l'immédiat :

- avancer d'un mois le paiement du Bonus Non Récurrent ;
- octroyer, via ACTISOC, à ceux qui le sollicitent une aide financière de maximum 500 euros, exempte de frais et d'intérêts, remboursable dans un délai de 12 mois ;
- permettre à ceux qui le souhaitent, à nouveau via ACTISOC, d'obtenir une ou deux cartes carburants TOTAL pour son usage personnel ;
- augmenter l'indemnité pour les déplacements pour raisons professionnelles avec un véhicule personnel (codes 14 et 715) jusqu'au maximum légal.

Personne ne pouvant prédire ce dont demain sera fait, il importe que vous restiez plus que jamais à l'écoute de vos délégué(e)s et de vos permanent(e)s.

Et n'oubliez pas :

ENSEMBLE, ON EST PLUS FORT

Nos délégués et le site CGSP poste sont à votre disposition pour de plus amples informations
https://www.cgspposte.be

TÉLÉCOM AVIATION

LA GUERRE EST LE FLÉAU DU MONDE

L'année 1945 est une année symbolique qui marqua entre autres la fin de la Seconde Guerre mondiale et vit la création de la CGSP. Depuis des années, les combats auxquels nous participons, les **batailles** que nous livrons et les **conflits** que nous résolvons, empruntent au sens **figuré** le vocabulaire guerrier pour décrire les luttes syndicales que nous menons au nom de la justice sociale.

Jamais nous n'aurions pu penser que ces termes, venant du champ sémantique de la guerre, soient un jour utilisés à nouveau au sens « propre » pour décrire les images horribles d'une guerre entachée d'atrocités.

Nous condamnons l'attaque militaire russe en Ukraine et espérons une cessation immédiate des hostilités.

« Dans une guerre, quel que soit le camp qui puisse se déclarer vainqueur, il n'y a pas de gagnants, il n'y a que des perdants. » (Neville Chamberlain)

PROXIMUS

APERÇU DES DEUX COMMISSIONS PARITAIRES DE MARS 2022

Voici un bref résumé des derniers dossiers approuvés en Commission paritaire

Transfert d'activités vers une nouvelle filiale « Proximus Ada »

La tendance grandissante à la digitalisation soulève un problème d'envergure : la sécurité digitale ou « Cybersécurité ».
La plupart des données stockées par les entreprises et organisations (gouvernementales ou non) sont désormais dans le « cloud », en d'autres termes elles sont accessibles partout et dans l'absolu par tous ceux qui ont un accès légitime à celui-ci, ou qui savent en déjouer la sécurité.
Intimement lié à la Cybersécurité est le domaine de l'analyse des données, ou « data analytics ». L'analyse des données permet de récolter des informations et d'en prédire certains comportements, comme par exemple, une « cyberattaque », afin de prévenir ou limiter l'impact de celle-ci.

Dans ce contexte, Proximus a créé une nouvelle filiale détenue par le Groupe Proximus. Le transfert de 34 travailleurs contractuels provenant des domaines Cybersécurité & Analyse des données s'est fait en application de la Directive Européenne 2001/23/EG, qui définit le maintien des droits des travailleurs contractuels lors d'un transfert.

Pour les travailleurs statutaires, la possibilité de rejoindre cette filiale a été proposée selon les conditions applicables aux agents statutaires (sur base volontaire, via un « congé pour mission » ou en renonçant à leur statut au profit d'un contrat

de travail). Ils peuvent également rester chez Proximus, mais doivent retrouver une fonction au sein de l'entreprise.

Ce secteur d'activité « Cybersécurité et Analyse de données » ayant le vent en poupe, il est fort probable que cette filiale devienne vite une référence en la matière.
Qu'à cela ne tienne, la CGSP Télécom-Aviation a tenu à rester l'interlocuteur syndical jusqu'à ce qu'une délégation syndicale soit créée au sein de cette filiale, afin d'accompagner les travailleurs dans cette aventure.

Adaptation des Conventions collectives sur la politique de rémunération des cadres et de la force de vente

Ce dossier a pour but d'adapter les conventions relatives à la politique de rémunération des cadres et des forces de vente pour permettre aux travailleurs M3 et V3 recrutés à partir du 1er février 2022 d'opter pour une voiture de société dès leur entrée en service, mais aussi d'adapter les conventions pour y inclure les titulaires d'une fonction M3 et V3 comme éligibles à la voiture de société, moyennant un sacrifice salarial. Ceci avait été mis en pratique dès la Convention collective 2019-2020 (Commission paritaire du 15 octobre 2020), alors que les conventions sur la politique de rémunération n'avaient pas encore été mises à jour. C'est désormais chose faite.

Changements dans la structure de l'organisation de GCA/ARC & STC

Dès le 1er avril 2022, des changements vont s'effectuer dans l'unité opérationnelle « Group Corporate Affairs » ou GCA.
Il n'y a pas d'impact sur l'emploi, ni les heures ou le lieu de travail, ni les primes, allocations et indemnités. Le seul impact éventuel est un changement de ligne hiérarchique.

Prédiction du Temps d'Intervention (ou « ITP »)

Déjà abordé dans des articles précédents de la Tribune, ITP est une nouvelle méthode qui permet de calculer le temps théorique d'un ordre de travail (ou « OT »). Dans ce dossier, nous recevons les résultats de l'analyse de la méthode ITP, comparée à l'ancienne méthode de calcul d'un ordre de travail, qui se nomme Work Force Management, ou « WFM ».

L'analyse a eu lieu pendant le 4e trimestre de 2021 sur l'area 4, pour les ordres de travail dits provisionning (ou « activation ») de produits destinés au marché des clients résidentiels.
Les résultats sont bons : dans 65 % des cas, le temps théorique calculé par la méthode ITP est plus proche du temps réel dont les techniciens ont eu besoin pour réaliser l'activation.

À la suite de ce résultat positif, et sur base des commentaires des techniciens eux-mêmes, le déploiement de cette méthode a eu lieu dans toute la Belgique, au 1er mars 2022.

Cette fois encore, nous avons réussi à obtenir un engagement de l'entreprise permettant de revenir à l'ancienne méthode - WFM - en cas de problèmes.

Enfin, une évaluation de ce déploiement à l'échelle nationale aura lieu dès septembre 2022.

Changement de ligne de reporting New Business Coordination (NBC – fiber)

Dès le 15 février 2022, les équipes de NBC quitteront le département de la vente directe (DIR, ou « Direct Sales ») afin de rejoindre le département Omnicanal (OCO, ou Omnichannel & Operations).

Il n'y a aucun changement concernant la résidence, l'employabilité, le contenu de la fonction, etc.
Le seul impact éventuel est un changement de ligne de reporting.

Travaux Proximus Shop Eeklo

Des problèmes ont été détectés dans le sol du Shop Proximus situé à Eeklo. Les travaux destinés à réparer le sol dureront environ trois semaines, période pendant laquelle le Shop sera fermé. Pour maintenir l'activité des travailleurs, ainsi qu'un service aux clients, une camionnette fibre ou « fiber truck » sera garé devant le shop, et alimenté en électricité et en connectivité Internet. Deux postes de travail seront disponibles, et les travailleurs auront encore accès au stock et aux sanitaires du Shop, étant donné que cette partie ne sera pas en travaux.

État des lieux SiS CORA & FNAC : impact

En attendant les résultats de l'analyse des effets de l'arrêt du SiS FNAC à partir du 1er mars 2022, SiS Cora à partir du 1er février 2022, les travailleurs des shops concernés pourront être affectés à d'autres shops via des mesures de mobilité, selon diverses modalités définies comme suit : tenir compte des préférences du vendeur, priorité au vendeur ayant le moins de mobilité, basé sur un tour de rôle, le shop qui donne du support ne doit pas avoir d'impact négatif, etc.

Impact des absences sur les éléments de la rémunération

Il existe environ 106 types d'absences chez Proximus, chacune d'elles ayant un impact ou pas sur les éléments de la rémunération.

Dans la CCT 2017-2018, il avait été convenu de clarifier et de simplifier l'impact de ces absences sur la rémunération. Ce dossier, fruit d'une année de négociation où les 106 types d'absences ont été analysées et regroupées dans 7 catégories : chaque catégorie correspond à une thématique définie, et l'approche des éléments de la rémunération est identique pour toutes les absences au sein d'une même catégorie.

Intégration de l'activité Email et Webhosting de DTI/ENT au sein de NBU/CCS

Dès le 1er avril 2022, l'activité Email et Webhosting, qui s'occupe à la fois de la gestion des emails « @skynet.be » de la gestion de la solution anti-spam et, de l'hébergement de sites Web ainsi que le « DNS » permettant d'accéder à ces sites Web, sera intégrée au sein de CCS (ou « Core & Communication Solutions ») et ce afin de créer une meilleure synergie dans les équipes des autres plateformes.

Le seul impact est un changement de ligne hiérarchique des deux chefs d'équipe transférés.

Centralisation des activités Datacenter housing

Dès le 1er avril 2022, l'activité « housing », qui permet aux entreprises qui ne disposent pas de leurs propres serveurs de faire appel à Proximus pour la sécurité et la gestion de serveurs - ceux-ci étant construits dans les datacenters de Proximus, mais la gestion de ces serveurs restant entre les mains du client - va connaître une sensible modification.
Ses diverses activités sont actuellement éparpillées entre GIS, EBU, NEO. Elles seront désormais centralisées chez NBU/NEO dans un souci d'efficacité.
Seule la ligne de reporting des travailleurs sera éventuellement changée.

Valentin COLAMEO

IBPT

DROIT À LA DÉCONNEXION

Depuis février 2022, le droit à la déconnexion est applicable à tous les fonctionnaires fédéraux. Afin qu'il soit applicable aux travailleurs de l'IBPT, l'Institut propose d'inscrire le droit à la déconnexion dans son règlement de travail, en reprenant les modalités de l'article 1 de l'Arrêté Royal publié le 3 janvier 2022 au Moniteur Belge (Numac 2021043188).

À terme, ce droit à la déconnexion pourrait également être inscrit dans le statut administratif.

Projet de modification du cadre organique du personnel de l'IBPT

L'IBPT souhaite modifier son cadre organique du personnel, et pour ce faire, deux adaptations sont proposées :
- une extension du cadre organique du personnel afin d'accomplir de nouvelles missions, entre autres la 5G et la cybersécurité. Ceci se traduit par l'extension du service NetSec de deux ingénieurs, un conseiller juriste et un chef de section administratif ;
- une transformation de cinq emplois de correspondant en quatre emplois de chef de section administratif, ceci pour faire face à l'augmentation de la complexité des dossiers que le personnel administratif doit traiter.

L'IBPT a déjà obtenu l'accord du Secrétaire d'État Michel ainsi que de l'Inspecteur général des Finances.
Quant aux organisations syndicales, elles se prononceront lors d'un prochain Comité de Concertation supérieur.

Valentin COLAMEO

BAC

POSTES VACANTS

Une mise à jour sur les postes vacants a été donnée aux organisations syndicales ; il y en a 65, dont principalement des postes de direction.
Parmi les emplois vacants, des postes de pompiers : plusieurs seront recrutés dans les semaines à venir. Le nombre exact n'est pas encore connu, mais il y en aura au moins 12. L'objectif est de mettre en service un maximum de ces nouvelles recrues au plus tard le 1er mai 2022.

Continuité des opérations du département Compliance & Contingency

À la suite du départ de Lode Ketele, membre du ManCom (Comité de Direction ou « Management Committee ») le CEO, Arnaud Feist et la Chief HR, Sylvie Vanden Eynde, dirigeront le département Compliance & Continuity, et ce jusqu'à ce que le poste qu'occupait M. Ketele soit pourvu.

Pendant cette période transitoire, un certain nombre de directeurs et de responsables, y compris ceux de la sécurité et de FES, la brigade des pompiers, rendront compte soit au CEO, soit à la directrice des RH.

Annuska KEERSEBILCK

SKEYES

DISCUSSIONS AUTOUR DU PLAN DE BESOIN EN PERSONNEL

Ce plan, qui détermine le nombre de personnes dont l'entreprise aura besoin pour la fin de l'année en cours, a été discuté en Commission paritaire.
Pour l'année 2022, Skeyes démarre avec 916 travailleurs et prévoit une augmentation de ce nombre à 1 025 pour la fin du mois de décembre 2022.
A priori, l'entreprise ambitionne de recruter 109 personnes., ce qui est une excellente nouvelle pour l'employabilité car cela démontre la prospérité de Skeyes.
Cependant, les organisations syndicales ont réagi quant au Plan de Besoin en Personnel pour l'année passée. En 2021, ce plan démarrait à 903 travailleurs au 31 décembre 2020 et ambitionnait d'occuper 976 travailleurs au 31 décembre 2021.
En 2021, ce plan prévoyait 73 recrutements théoriques, mais seuls 13 recrutements ont réellement été effectués.

Une explication détaillée sera donnée lors de la prochaine Commission paritaire.

Prolongation du télétravail « Covid »

Ce télétravail a été prolongé jusqu'au 31 mai 2022 inclus. Ce délai devrait permettre aux organisations syndicales et à Skeyes de trouver un consensus sur le télétravail structurel, règlement sur lequel nous négocions depuis le mois de septembre 2021.

Le montant forfaitaire octroyé en cas de télétravail « Covid » est de 50 €/mois, et ce « quelle que soit la durée ou la fréquence du télétravail ». À l'heure où nous écrivons ces lignes, le projet de télétravail structurel ne prévoit un montant forfaitaire que pour les travailleurs qui pourront le pratiquer réellement. Ceux qui font du télétravail ponctuel - et qui bénéficieront du montant forfaitaire jusqu'au 31 mai 2022 inclus - sont privés d'indemnité dans le projet actuel.
Deux poids, deux mesures.

Nous espérons que Skeyes revoie les conditions d'octroi de l'indemnité pour télétravail afin qu'elle soit versée sans discrimination selon le type de télétravail effectué : qu'il soit structurel ou ponctuel.

Valentin COLAMEO

Les Services Publics
plus que jamais à vos côtés

IRW CGSP

www.irwcgsp.be

WE MEDIA Membre de WeMedia

Trimestriel de la Centrale générale des services publics (CGSP) de la FGTB - Éditeur responsable : Patrick Lebrun - Place Fontainas, 9/11 - 1000 Bruxelles - tél. 02 508 58 11