

# TRIBUNE



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

MAI 2023

**CGSP**

FGTB Services Publics

Ensemble, on est plus forts

# UN 1<sup>ER</sup> MAI COLLECTIF

# NOTRE AVENIR COMMUN

DOSSIER P. 4-7

SECTEURS P. 17 à 39

79<sup>e</sup> année - n°23 - mai 2023 (trimestriel) | dépôt CHARLEROI X | P402047 | retour : CGSP place Fontainas, 9/11 1000 Bruxelles



## QUAND TOUT SERA PRIVÉ, NOUS SERONS PRIVÉS DE TOUT !



ÉDITO P. 3

De la théorie à la  
pratique...



ÉCONOMIE P. 12

L'IRW remet son premier prix  
Entretien avec le lauréat



APPEL AUX CANDIDATURES P. 14

CGSP, IRW-CGSP  
et IRB-CGSP

## SOMMAIRE ■■■

- 3 ÉDITO**  
De la théorie à la pratique...
- 4 DOSSIER**  
Remettre les inégalités au cœur du débat politique
- 8 NOS MÉDIAS**  
Parce que le 1<sup>er</sup> mai n'est pas qu'un jour de congé
- 9 NOTRE HISTOIRE**  
Septembre 1983 : la grève de la CGSP
- 11 NOTRE CULTURE**  
Le Temps des Cerises
- 12 ÉCONOMIE**  
L'IRW remet son premier prix
- 14 CONGRÈS STATUTAIRES**  
Appel aux candidatures CGSP, IRW-CGSP, IRB-CGSP
- 16 IRB**  
Permanences fiscales / Prime syndicale 2023
- 17 ADMI / [www.cgsp-admi.be](http://www.cgsp-admi.be)**  
17 / Admi-mots – Privé du public  
17 / Santé – Pénurie de personnel soignant : urgence !  
18 / IFIC wallon  
19 / Fedasil  
20 / Région wallonne
- 21 IRW MINISTÈRES / [www.cgsp-irw-amio.be](http://www.cgsp-irw-amio.be)**  
21 / Comité B – « Work life balance »  
22 / Nouveau logo / Appel à candidatures  
23 / SPF Finances – Effectif insuffisant
- 25 CHEMINOTS / [www.cheminots.be](http://www.cheminots.be)**  
25 / Mot du Président – Accord social 2023-2024  
27 / Agressions – Des avancées
- 29 ENSEIGNEMENT / [www.cgsp-enseignement.be](http://www.cgsp-enseignement.be)**  
29 / Mot du Président – Nous étions trois dans ce mariage  
30 / Le Décret « Évaluation » change le cap du Pacte
- 33 GAZELCO / [www.gazelco.be](http://www.gazelco.be)**  
33 / Le point sur le prix de l'énergie
- 34 POSTE / [www.cgspposte.be](http://www.cgspposte.be)**  
34 / Primes syndicales / Actisoc vous aide
- 35 TBM**  
35 / Congrès statutaire Namur-Luxembourg
- 36 TÉLÉCOM AVIATION**  
36 / PROXIMUS / La CCT est lancée, cependant...  
38 / IBPT / État des lieux  
38 / SKEYES / Encore quelques nuages...



## DANS NOS RÉGIONALES

### RÉGIONALE DE LUXEMBOURG

#### *Congrès statutaire 2024*

Le vendredi 23 février 2024 se tiendra le congrès statutaire intersectoriel de la Régionale de Luxembourg. Un appel aux candidatures est lancé pour les mandats suivants :

- Secrétaire régional intersectoriel : Olivier Dulon, sortant et rééligible ;
- 2 vérificateurs aux comptes et 2 réserves : Jean-Luc Oury, Catherine Malherbe, Robert Schiltz et Pierre Monvoisin sortants et rééligibles.

Les élections se dérouleront conformément au Règlement intersectoriel de la Régionale du Luxembourg ainsi qu'aux statuts de la CGSP fédérale.

Les candidatures doivent être adressées par lettre recommandée au Président régional : CGSP, Roland Bastogne, rue des Martyrs 80 à 6700 Arlon pour le lundi 22 mai.

**Le Président, Roland BASTOGNE**

**Le SRI, Olivier DULON**

### RÉGIONALE DE HUY

#### *Permanence fiscale – Exercice d'imposition 2023 revenus 2022*

Afin d'aider ses membres à remplir leur déclaration fiscale, la Régionale de Huy tiendra une permanence le mardi 13 juin 2023 de 9H00 à 15H00, dans ses locaux, rue du Neufmoustier, 8, sur rendez-vous.

Si cette date ne vous convient pas, vous pourrez prendre un rendez-vous (obligatoire), les mardis 6, 20 et 27 juin 2023 le matin de 10H00 à 12H00 uniquement.

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.

### RÉGIONALE DE CHARLEROI

#### *CRIP – Voyage à Namur*

La Commission Régionale Intersectorielle des Pensionnés (CRIP) de Charleroi organise un voyage à Namur le mardi 5 septembre 2023. Ce voyage aura lieu en train. Rendez-vous à la gare de Charleroi Central à 9 heures.

Au programme, visite du Musée des Arts Anciens et de la Citadelle. Paiements individuels pour chaque activité. Inscriptions souhaitées pour le lundi 28 août au plus tard à la CGSP : 071/797111.

## DE LA THÉORIE À LA PRATIQUE...



« Un jour j'irai vivre en Théorie, parce qu'en Théorie tout se passe bien », peut-être est-ce cette phrase de l'humoriste Pierre Desproges qui a inspiré la stratégie de communication du Premier ministre sur le dossier des pensions.

En effet, dans les colonnes du quotidien *L'Écho*, en date du 2 avril, on peut lire que, pour Alexander De Croo, « travailler jusqu'à 67 ans est une notion théorique » et cela alors que le Gouvernement entend concrétiser une nouvelle réforme des retraites d'ici les vacances d'été.

En repoussant dans le champ de la théorie, la possibilité de travailler jusqu'à 67 ans, le Premier ministre tente de jouer la carte de l'apaisement, de la dédramatisation.

Pourquoi faudrait-il s'inquiéter et s'opposer à une mesure dont les conséquences ne seraient que théoriques ? Ne serait-ce pas là perte de temps et gaspillage de forces ?

En voulant désamorcer, par avance, la contestation de sa réforme, le Premier ministre laisse déjà sous-entendre que celle-ci sera impopulaire et fera, inmanquablement, ressurgir la question de l'âge du départ à la retraite. Cette phrase toute simple est donc à la fois un aveu de faiblesse et une mise en garde.

« *Aveu de faiblesse* » car elle nous révèle que le gouvernement craint la contestation sociale, d'autant plus que nos Camarades français nous montrent l'exemple à suivre.

« *Mise en garde* » car elle nous invite à rester mobilisés pour, si nécessaire, organiser rapidement et de façon cohérente la riposte.

Ce gouvernement fragile survivrait-il à un mouvement social fort à moins d'un an des élections ?

Mais il y a pire : cette petite phrase est, d'abord, méprisante à l'égard de celles et ceux qui n'ont pas la chance de « vivre en Théorie, là où tout se passe bien ». Elle sonne comme le révélateur du décalage croissant entre certains responsables politiques et les réalités de la vie quotidienne.

Passons donc de la théorie à la pratique, à la réalité sensible. Dans la « vraie vie », le travail use, abîme, blesse et parfois tue.

Pour cela, ne prenons qu'un exemple, celui de l'espérance de vie.

Diverses études prouvent que l'espérance de vie des travailleurs ayant les conditions de travail les plus difficiles est réduite de plusieurs années. Il en va de même en ce qui concerne l'espérance de vie en bonne santé.

Selon une étude de 2011, l'espérance de vie sans incapacité était, en Belgique et pour un homme, en moyenne de 65 ans. Elle variait cependant entre 53 ans (seulement !) pour les personnes sans diplôme à 71 ans pour les diplômés du supérieur. La rigueur impose de dire qu'il s'agit là de moyennes.

Faire travailler jusqu'à 67 ans n'est pas de la théorie, mais une indécence qui s'inscrit en opposition au mouvement historique de réduction de la durée du temps de travail.

C'est une insulte à celles et ceux qui pendant toute leur carrière se sont usés au boulot. Car, lorsque l'on passe de la théorie à la pratique, on s'aperçoit facilement qu'il n'y a pas de travail facile, que tous, à des degrés divers, marquent les corps et le mental.

Le discours politique a cette capacité de raconter une histoire, de proposer une vision du monde. C'est ce que fait le Premier ministre quand il renvoie à la théorie des questions qui nous touchent au plus haut point. C'est ce que font les experts lorsqu'ils déclarent que, puisque l'on vit plus longtemps, il faut travailler plus longtemps.

Ici aussi, sur le champ de bataille du discours, il nous faut construire un rapport de forces. Car définir ce qui est théorique de ce qui ne l'est pas ne relève pas de l'évidence, mais de la lutte politique, de la bataille des idées.

Ne laissons pas à d'autres le soin de parler à notre place, reprenons la parole, faisons-nous entendre et osons raconter notre propre version de l'histoire !

**Patrick LEBRUN**

Secrétaire général de l'IRW-CGSP

**Laurent PIRNAY**

Secrétaire général adjoint de l'IRW-CGSP

## REMETTRE LES INÉGALITÉS AU CŒUR DU DÉBAT POLITIQUE

*Pour pouvoir lutter contre les inégalités, il faut d'abord pouvoir en faire un sujet de débat public et apporter des données concrètes qui permettent un état des lieux de la situation. Pour ce faire, on peut s'appuyer sur différents documents et analyses qui dressent un panorama des inégalités dans le monde et en Belgique.*

Mi-février, une vingtaine de chercheurs, professeurs, acteurs sociaux et associatifs ont lancé un nouveau groupe de réflexion<sup>1</sup> du nom d'« InES », pour « Inclusion, égalité, solidarité » (<https://inesthinktank.be/>).

Dans ce pays où le capital est peu taxé par rapport au travail, les inégalités continuent de se creuser. Les constats sont sans appel, 19 % de la population serait à risque de pauvreté ou d'exclusion sociale. En parallèle, 1 % des Belges les plus riches possèdent ensemble plus de richesses que 70 % du reste de la population. Le monde d'après-Covid, il est là et il n'est pas plus reluisant, que du contraire : la question des inégalités reste la grande absente du débat.

Plus que jamais les inégalités sont un enjeu politique majeur et oui, on le sait depuis les travaux du philosophe politique italien Norberto Bobbio<sup>2</sup>, la ligne de démarcation entre la gauche et la droite – le fameux « clivage gauche/droite » – se situe sur l'axe de l'égalité. La différence fondamentale entre les deux camps réside dans leur attitude par rapport à la notion d'égalité : pour la gauche, les inégalités sont sociales et doivent, sinon disparaître, du moins être corrigées. Pour la droite, au contraire, elles sont naturelles, et il n'est pas souhaitable d'espérer leur suppression car elles sont essentielles à la construction du social. Lutter contre les inégalités, on le savait, c'est à gauche que ça se passe !

### LA LOI DU PLUS RICHE

Chaque année, en janvier, l'organisation non gouvernementale internationale Oxfam sort son rapport sur l'état des inégalités dans le monde. Intitulé cette année « La loi du plus riche »<sup>3</sup>, il fournit des données précieuses pour qui entend refuser le *statu quo*. Nous vous en parlions déjà l'an passé, dans la *Tribune* de mars 2022 (p.9-10), « *les inégalités tuent !* » et l'actualisation des chiffres pour 2022 n'a rien de rassurant.

Oxfam nous signale que, d'après la Banque mondiale (BM)<sup>4</sup>, en 2020, l'extrême pauvreté et l'extrême richesse

sont en hausse simultanée pour la première fois en 25 ans.

Ainsi, il y a un an déjà, Oxfam constatait que : « *si des progrès considérables ont été accomplis depuis 30 ans pour s'attaquer au fléau de la pauvreté, la tendance des dernières années est très inquiétante. Selon des estimations préliminaires intégrant l'impact du Covid-19, environ 700 millions de personnes vivraient aujourd'hui dans l'extrême pauvreté (un chiffre en augmentation). La pandémie de Covid-19, les conflits et les changements climatiques risquent notamment de précipiter de nouveau dans l'extrême pauvreté un grand nombre de personnes en situation précaire. 700 millions de personnes, c'est 1 personne sur 10 dans le monde.* »

Le Covid-19 a changé la donne en provoquant le premier regain d'extrême pauvreté dans le monde depuis plus de deux décennies jusqu'à faire écrire à la BM que « *la pandémie de Covid-19 a provoqué un net recul dans la lutte contre la pauvreté — probablement le plus important depuis la Seconde Guerre mondiale* ». L'institution bancaire internationale a d'ailleurs annoncé que le monde ne sera pas en mesure d'éliminer la grande pauvreté d'ici à 2030, comme visé par l'Assemblée générale des Nations unies dans le cadre de ses objectifs de développement durable adoptés en 2015.

Le rapport d'Oxfam indique que si les 1 % les plus riches ont accaparé 54 % de la nouvelle richesse mondiale au cours de la dernière décennie, ce chiffre s'est accéléré pour atteindre 63 % au cours des seules deux dernières années ! La classe des milliardaires est, quant à elle, plus riche de 2 600 milliards de dollars qu'avant la pandémie, et ce malgré la légère diminution de leur fortune en 2022 après le pic record de 2021.

1. Ou *Think Tank* en anglais que l'on peut traduire par « réservoir d'idées » ou « laboratoire d'idées ».

2. N. Bobbio, *Droite et Gauche*, Seuil/Essais, Paris, 1996.

3. Disponible en accès libre ici : [https://www.oxfamfrance.org/wp-content/uploads/2023/01/Davos\\_2023\\_french\\_full\\_report.pdf](https://www.oxfamfrance.org/wp-content/uploads/2023/01/Davos_2023_french_full_report.pdf).

4. Banque mondiale (2022), *Poverty and Shared Prosperity: Correcting Course*. <https://openknowledge.worldbank.org/bitstream/handle/10986/37739/9781464818936.pdf>.

Autre élément mis en évidence par le rapport d'Oxfam, c'est la corrélation – avérée par des études – entre l'augmentation des bénéfices des entreprises et l'inflation dans au moins trois pays : l'Australie, les États-Unis et le Royaume-Uni. Sans compter le constat posé en Espagne par l'un des plus grands syndicats du pays (*Confederación Sindical de Comisiones Obreras*) : les bénéfices des entreprises sont responsables de 83,4 % des augmentations de prix au cours du premier trimestre de 2022<sup>5</sup>.

Enfin, les recherches d'Oxfam montrent que les ultra-riches sont les plus grands contributeurs individuels à la crise climatique : les 1 % les plus riches de l'humanité sont responsables de deux fois plus d'émissions de carbone que les 50 % les plus pauvres, par leur mode de vie et leurs investissements polluants. Les inégalités sont aussi environnementales.

## LA FABRIQUE DES INÉGALITÉS

En 2013, l'économiste français Thomas Piketty a publié *Le Capital au XXI<sup>e</sup> siècle*, une étude sur la répartition des richesses ; ce livre a rencontré un succès retentissant et a été traduit dans plus de 37 langues. Bien que débattus, ses résultats ont considérablement modifié les connaissances sur les dynamiques « longues » des inégalités et remis radicalement en cause l'hypothèse optimiste d'un lien entre développement économique et répartition des revenus. Dans la foulée, Piketty a développé avec un réseau international une base de données en ligne « *World Inequality Database* »<sup>6</sup> alimentée par plus d'une centaine de chercheurs situés sur tous les continents,

administrée par le Laboratoire sur les inégalités mondiales<sup>7</sup> et qui met à disposition des données mondiales sans précédent sur les patrimoines et les revenus.

Cette base de données nous rappelle que le revenu moyen d'un pays est un mauvais indicateur du degré d'inégalité qui y règne : parmi les pays à hauts revenus, certains sont très inégalitaires (par exemple les États-Unis) alors que d'autres sont relativement égalitaires (citons la Suède). Pour ce qui concerne la Belgique, la base de données indique qu'au cours des vingt dernières années, l'écart s'est accru entre le pourcent de la population le plus riche et les 20 % les plus pauvres.

Son rapport pour l'année 2022<sup>8</sup>, qui synthétise les travaux les plus actuels de la recherche internationale sur les inégalités mondiales, démontre qu'aujourd'hui les inégalités de revenus et de patrimoine sont très fortes. Et les secondes sont encore plus prononcées que les premières. En effet, la moitié la plus pauvre de la population mondiale est pratiquement dépourvue de patrimoine, puisqu'elle ne possède que 2 % du total de celui-ci. À l'inverse, les 10 % les plus riches en détiennent 76 % (voir graphique 1 ci-dessous)

Depuis les années 1980, les inégalités de revenus et de patrimoine sont presque partout en augmentation, la faute aux programmes de dérégulation et de libéralisa-

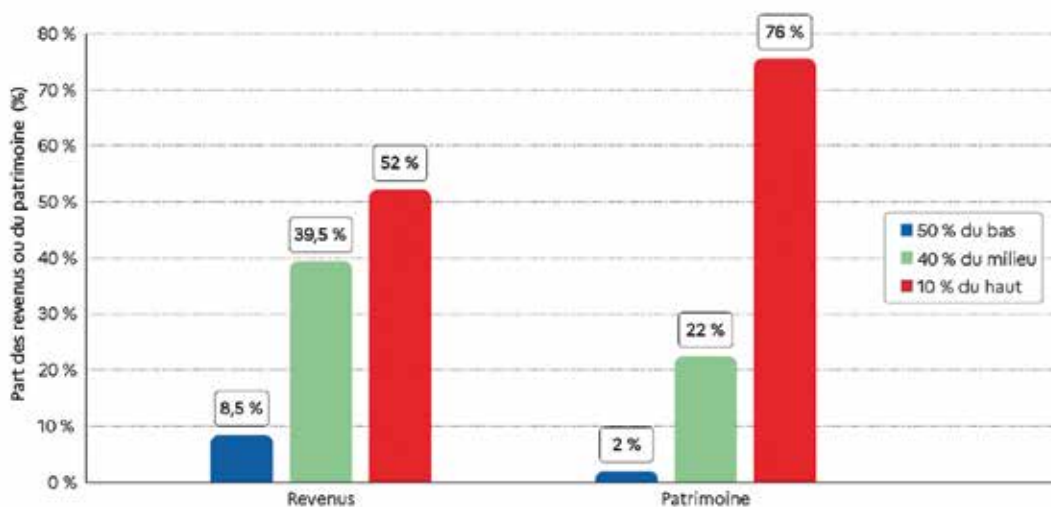
5. Disponible en espagnol ici : 39cc044bf4810efa107916829e0e8d1c000001.pdf (ccoo.es).

6. <https://wid.world>.

7. <https://inequalitylab.world/fr/>.

8. <https://wir2022.wid.world/>.

**Graphique 1.** Inégalités de revenus et de patrimoine dans le monde, 2021



**Interprétation :** Les 50 % des revenus les plus bas capturent 8 % des revenus totaux mesurés à la Parité du Pouvoir d'Achat (PPA). 50 % de la population mondiale détient 2 % du patrimoine (à la Parité du Pouvoir d'Achat). Les 10 % des individus les plus aisés détiennent 76 % du patrimoine personnel total et capturent 52 % des revenus totaux en 2021. Les individus détenant le plus de patrimoine ne sont pas nécessairement les individus disposant des plus grands revenus. Les revenus sont mesurés après opération des systèmes de pension et d'allocation de chômage, et avant les taxes et les transferts. **Sources et séries :** [wir2022.wid.world/methodology](https://wir2022.wid.world/methodology).

tion, sans qu'elle soit pour autant uniforme : spectaculaire dans certains pays (notamment aux États-Unis, en Russie ou en Inde), la hausse a été plus modérée dans d'autres régions (en Europe, en Chine). Le rapport va plus loin, il signale que les inégalités mondiales semblent aussi fortes aujourd'hui qu'au début du XX<sup>e</sup> siècle, à l'apogée de l'impérialisme occidental et des dominations coloniales. Ce sont les inégalités à l'intérieur des pays (et non entre pays) qui se sont accrues de la manière la plus significative : le rapport entre le revenu moyen des 10 % des individus les plus aisés et celui des 50 % les plus pauvres au sein des pays a presque doublé, passant de 8,5 à 15. Du fait de cette montée en flèche des inégalités intérieures, le monde reste aujourd'hui particulièrement inégalitaire, et ce malgré le rattrapage économique et la forte croissance des pays émergents. (voir graphique 4 ci-dessous)

Ici aussi, on constate que les inégalités de revenus et de patrimoine mondiales sont étroitement liées aux inégalités écologiques et à l'inégalité des contributions au changement climatique. Les nouvelles données mettent en lumière d'importantes disparités au sein de la population mondiale : les 10 % des plus gros émetteurs sont responsables de près de 50 % des émissions, tandis que les 50 % du bas de la distribution n'en produisent que 12 %. Cette inégalité n'est pas simplement une affaire qui opposerait pays riches et pays pauvres puisqu'il y a de gros émetteurs dans les pays à revenus faibles ou moyens, tout comme de petits émetteurs dans les pays riches. L'ampleur de ces inégalités conduit à penser que les politiques climatiques devraient davantage cibler les pollueurs aisés. Or jusqu'à présent ces politiques

(par exemple les taxes carbone) ont souvent frappé de manière disproportionnée les catégories à revenus faibles ou moyens, sans faire évoluer les habitudes de consommation des catégories les plus fortunées.

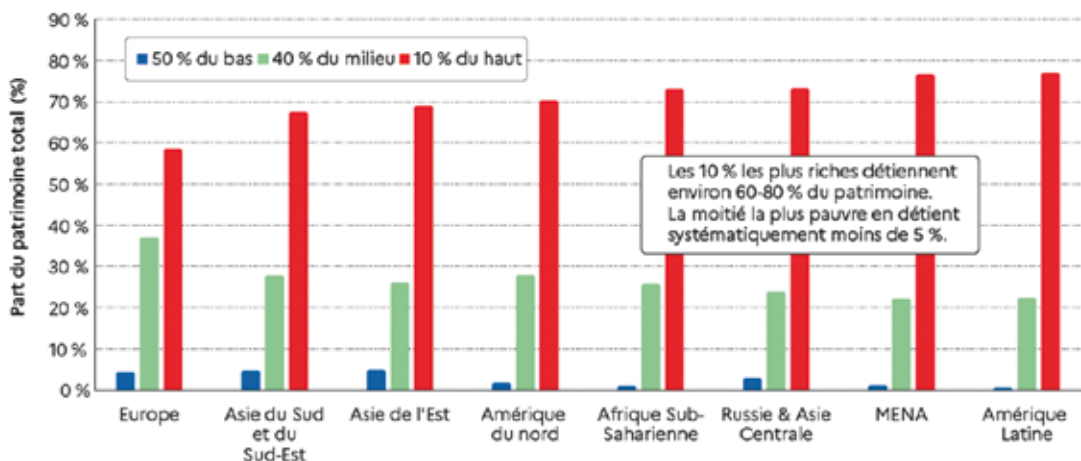
## L'INDICE DE SITUATION SOCIALE WALLON

Pour mieux rendre compte de la situation wallonne, on peut aussi s'appuyer sur l'« indice de situation sociale » (ISS), un des indicateurs complémentaires au « produit intérieur brut » (PIB) développés par l'Institut wallon de l'évaluation, de la prospective et de la statistique (Iweps) pour rendre compte du versant caché des indicateurs socioéconomiques classiques<sup>9</sup>. L'ISS est un indice global qui synthétise un ensemble d'indicateurs clés présentant deux dimensions d'analyse : les conditions et la qualité de vie de la population régionale d'une part, et les déséquilibres socioéconomiques wallons, de l'autre. Ce croisement de données permet d'appréhender le niveau de bien-être et les écarts de qualité de vie au sein de la population wallonne. L'objectif principal de l'ISS est de dresser le bilan, chaque année depuis 2004, du développement social de la Wallonie en comparaison avec l'évolution du PIB par habitant, qui mesure le progrès économique. Ainsi, il donne à voir ce que le PIB par habitant ne montre pas.

9. « Indice de situation sociale (ISS) de la Wallonie », <https://icpib.iweps.be/indice-situation-sociale-wallonie.php>.

10. <https://www.iweps.be/publication/indice-de-situation-sociale-de-la-wallonie-iss-9e-exerciceanalyses-et-perspectives-sur-les-conditions-de-vie-et-les-inegalites-sociales-en-wallonie/>.

**Graphique 4.** La concentration extrême du capital : inégalités de patrimoine à travers le monde, 2021



**Interprétation :** En Amérique Latine, les 10 % les plus aisés détiennent 77 % du patrimoine personnel, contre 22 % pour les 40 % du milieu et 1 % pour la moitié la plus pauvre. En Europe, ces valeurs sont de 58 % , 38 % et 4 % . **Sources et séries :** [wir2022.wid.world/methodology](http://wir2022.wid.world/methodology).

Dans le dernier rapport en date de l'ISS-9<sup>e</sup> exercice « *Analyses et perspectives sur les conditions de vie et les inégalités sociales en Wallonie* »<sup>10</sup>, l'Iweps constate qu'entre 2004 et 2021, la situation sociale en Wallonie s'est améliorée mais de façon proportionnellement moins prononcée par rapport à l'évolution du PIB par habitant. Cela signifie que les inégalités entre différents groupes de la société wallonne ont empiré, et ce alors même que la richesse économique augmentait (hormis la chute du PIB en 2020 en raison de la crise du Covid-19).

Depuis 2016, les inégalités sociales sont en forte hausse : un accès de plus en plus difficile au logement pour les publics précarisés et une aggravation de la précarité énergétique ; un renforcement de l'écart relatif des taux d'emploi entre les travailleurs faiblement diplômés et les travailleurs hautement diplômés ; un appauvrissement des jeunes (18-24 ans) qui sont de plus en plus nombreux à recourir au CPAS pour bénéficier du revenu d'intégration sociale.

Cette analyse démontre que l'enchevêtrement des crises et transformations qui se sont démultipliées durant ces dernières années – Covid-19, guerre en Ukraine, crise énergétique... – affecte l'ensemble de la population et provoque une détérioration qualitative et quantitative de la situation de nombreuses personnes, dont beaucoup se trouvaient déjà en situation de précarité.

Les résultats estimés pour l'année 2021 montrent une reprise de l'activité économique et un maintien de la situa-

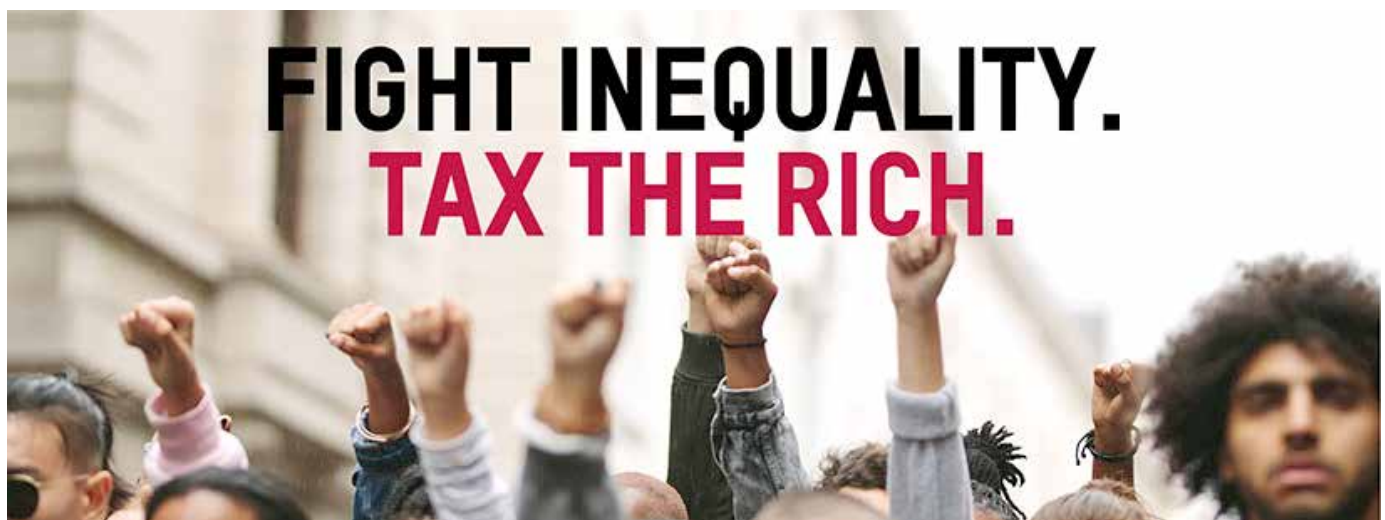
tion sociale moyenne des Wallons et Wallonnes, très probablement lié aux mesures publiques de soutien. Voilà qui confirme l'impact positif et essentiel de l'action publique, des services publics et donc, des dépenses publiques pour soutenir les citoyens.

## REMETTRE LES INÉGALITÉS AU CŒUR DU DÉBAT POLITIQUE

Les données indiquant la détérioration de la situation sociale et l'accroissement des inégalités existent donc, les sources sont multiples, wallonnes, belges ou internationales. Une variable clé que tous les rapports mettent en évidence tient dans les inégalités de patrimoine et dans la transmission de ce dernier. Répondre aux enjeux du XXI<sup>e</sup> siècle exige une importante redistribution des revenus et des patrimoines, par le biais de taux d'imposition fortement progressifs.

Pour reprendre les termes du sociologue Andrea Rea, un des membres fondateurs du groupe de réflexion InES, « *certes, il faut créer des richesses pour les partager, mais les théories du ruissellement (on s'enrichit au sommet, ce qui créera du bien-être dans les couches inférieures) ont vécu, il faut remettre la question des inégalités au départ. L'économie est ancrée dans la vie, il faut repartir de là, des gens, pas des marchés.* »<sup>11</sup>

11. Interview d'Andrea Rea et Céline Nieuwenhuys, « Le nouveau think tank «InES» veut lutter contre les inégalités en Belgique », *Le Soir*, 14/02/2023.



@OXFAM

## NOS MÉDIAS ■■■

# PARCE QUE LE 1<sup>ER</sup> MAI N'EST PAS SEULEMENT UN JOUR DE CONGÉ...

Le 1<sup>er</sup> mai, jour férié, jour de la fête des travailleurs est surtout, une journée revendicative. Pourquoi le 1<sup>er</sup> mai ? Il faut traverser l'Atlantique pour trouver les origines de cette journée de fête et de revendications. En effet, à partir du 1<sup>er</sup> mai 1884, les syndicats américains décident de mener une action afin d'obtenir pour les travailleurs la journée de huit heures. Ils se donnent deux ans pour concrétiser cette revendication.

Cette date n'est pas choisie au hasard, le 1<sup>er</sup> mai étant le premier jour de l'année comptable pour de nombreuses entreprises. En choisissant cette date, le monde ouvrier entendait mettre, d'emblée, la pression sur le patronat. En 1886, le 1<sup>er</sup> mai est synonyme de grève générale qui, dans certains cas, se poursuivra plusieurs jours. À Chicago, les affrontements feront plusieurs morts et des syndicalistes seront condamnés à mort.

Les revendications des travailleurs n'étant pas rencontrées, le mouvement va largement déborder les États-Unis et

s'étendre dans toute l'Europe. La 2<sup>e</sup> Internationale reprendra cette date pour soutenir sa revendication des « 3X8 », c'est-à-dire 8 heures de travail, 8 heures de repos et 8 heures de loisirs. Partout des ouvriers défilent avec un triangle rouge à la boutonnière pour signifier le partage de la journée en trois. Des manifestations parfois sanglantes ont lieu, comme en 1891 à Fourmies, dans le nord de la France, où l'armée tire sur la foule, faisant neuf morts et une trentaine de blessés.

En Belgique, le ministre Joseph Wauters fera voter la loi des 8 heures le 14 juin 1921. Le 1<sup>er</sup> mai est un jour férié depuis 1946.

**L'IRW-CGSP** vous propose de retrouver l'histoire du 1<sup>er</sup> Mai et du massacre de Fourmies en vidéo dans la capsule de notre série « Histoires oubliées » intitulée tout simplement « Le 1<sup>er</sup> Mai ». À voir ou à revoir sur YouTube, sur nos réseaux sociaux et sur le site de l'IRW-CGSP : [www.irw-cgsp.be](http://www.irw-cgsp.be), onglet YouTube.





## SEPTEMBRE 1983

# LA GRÈVE DE LA CGSP FAIT ÉCHEC AU NÉOLIBÉRALISME

*Il y a quarante ans, la grève qui a paralysé l'ensemble des services publics du 9 au 23 septembre 1983 peut être considérée comme l'un des conflits sociaux les plus importants depuis la Grève de 1960-1961. En luttant contre les mesures d'austérité du gouvernement Martens-Gol, la CGSP a affronté le rouleau compresseur du néolibéralisme qui se met en place.*

Alors qu'en ce début des années 1980, les gouvernements belges tombent les uns après les autres pour des questions communautaires, le contexte économique est également celui de la crise. La Belgique est frappée de plein fouet par le second choc pétrolier. Le chômage flambe, les charbonnages ferment et la sidérurgie wallonne dépérit. Les syndicats se mobilisent contre les pouvoirs spéciaux que met en œuvre dès 1982 le gouvernement Martens V (PSC-PRL).

### DES POUVOIRS... SPÉCIAUX

Sans l'aval du Parlement<sup>1</sup>, et pour faire face au déficit public, l'État met en place un plan pluriannuel de redressement comportant notamment une dévaluation du franc belge et trois « sauts » d'index de 2 %. Ils s'accompagnent de mesures draconiennes comme le blocage des salaires, la hausse de la TVA, la croissance zéro des finances publiques, les coupes budgétaires. La Fonction publique est fortement touchée : temps partiels obligatoires dans les Ministères, taxe du pécule de vacances, suppression de la prime de fin d'année, attaque du régime des pensions et surtout, goutte d'eau qui fera déborder le vase de la colère, la « cotisation de solidarité<sup>2</sup> » à charge des agents des services publics.

Sans concertation sociale, le gouvernement (dirigé par Jean Gol en l'absence de Wilfried Martens, hospitalisé) licencie des milliers de fonctionnaires tout en accordant une amnistie fiscale, une réduction de l'impôt des sociétés et des déductions pour le capital à risque. Le projet de Martens-Gol est de faire assumer par l'État l'endettement des grandes entreprises privées, puis de rembourser le gouffre de la dette belge en démantelant les services publics et la sécurité sociale. Schéma désormais classique du néolibéralisme : austérité sur le dos des travailleurs et dérégulation favorable aux riches.



### EN LUTTE!

Les réactions ne se font pas attendre ! Plusieurs grèves se déroulent déjà au printemps 1982 mais l'épreuve de force aura lieu du 9 au 23 septembre 1983, au moment de la présentation du budget 1984, avec une grève générale de l'ensemble des services publics !

C'est en plein milieu de la campagne de sensibilisation menée par la CGSP que les Cheminots de Charleroi décident ce matin du 9 septembre de se mettre en grève. La détermination est telle que toute la SNCB est en grève dès le lundi 12 septembre. Le jeudi 15 septembre, l'entièreté de la CGSP se joint au mouvement, suivie par les syndicats chrétien et libéral. Toute la Fonction publique est à l'arrêt. La FGTB se déclare solidaire et quelques entreprises privées, comme Volkswagen Forest débrayent mais hélas, aucun plan d'action national n'est proposé. Pendant 10 jours, la CGSP tient bon et son « congrès de combat » du 19 septembre décide de continuer la grève.

Le gouvernement sent le vent du boulet. Il fait marche arrière sur quelques mesures, notamment en matière de pensions et fait des promesses qui vont amener les chrétiens et les libéraux à arrêter le combat. La CGSP

1. Les arrêtés de pouvoirs spéciaux permettent au pouvoir exécutif d'adopter rapidement des dispositions qui en temps normal devraient figurer dans des textes de lois.

2. Le Gouvernement Martens décide que le personnel des services publics devra payer une cotisation de solidarité progressive de 0,9 à 2,7 % en compensation de la « stabilité » de leur emploi...

se retrouve seule en lice et le 21 septembre, la grève n'est plus générale que chez les Cheminots. La CGSP se retrouve alors face à une décision douloureuse. La CSC et le SLFP ont cessé la lutte. En Flandre, de nombreux services publics ont repris le travail. De plus, aucune extension du mouvement n'est à prévoir dans le secteur privé. Dans ces conditions, continuer serait irresponsable. Tout en refusant les ultimes propositions de conciliation du gouvernement, le Comité national de la CGSP décide le 23 septembre de suspendre la grève.

## UNE CRISE DE LA DETTE PUBLIQUE QUI DÉBUTE À LIÈGE

Cette crise des finances publiques a démarré en Belgique avant 1983 et leur détérioration s'est accélérée dans les années 1982-1985, faisant croître la dette publique de 67,3 % du PIB en 1981 à 106,2 % en 1986.

La situation de la ville de Liège est de ce point de vue emblématique de l'état des finances locales des grandes villes. Quand la crise y éclate en 1982, la dette cumulée de la Cité ardente s'élève à 45 milliards de FB. Au mois de mars, alors qu'il vient de dévaluer le franc belge de 8,5%, le gouvernement bloque les ressources de la Ville en les conditionnant à un plan d'assainissement drastique. En avril, la Ville se déclare en cessation de paiement et ne verse les salaires que partiellement ou avec retard<sup>3</sup>. Les « Communaux », comme on appelle à l'époque les travailleurs de la Ville, commencent alors une lutte de longue haleine et mènent des actions dès le mois d'avril. La résistance syndicale est telle que l'armée doit suppléer les éboueurs en grève ...

Malgré cela, le collège décide en juillet 1983 une succession de plans qui démantèlent complètement l'emploi. Le temps de travail hebdomadaire augmente de 2h, les salaires sont réduits de 15 à 30% et l'emploi est rabaissé de 33%. Plusieurs services sont fermés, y compris dans les hôpitaux, tandis que d'autres sont cédés au privé.



La crise de la dette va donc permettre au secteur privé d'accaparer, à long terme, des pans essentiels du service public.

## LE TOURNANT NÉOLIBÉRAL

La logique libérale aurait voulu que l'État laisse le capital privé supporter seul les conséquences de ses mauvaises gestions. Mais, à l'instar de la politique anglaise de Margaret Thatcher, l'État intervient massivement et permet au capital privé de se désengager de pans entiers de l'activité industrielle jugés non rentables. La crise met fin à une politique d'investissements basés sur les besoins et permettra de développer une économie de l'offre, c'est-à-dire qui favorise la production des entreprises en supprimant (dérégulant) tout ce que ces dernières perçoivent comme des freins ou des obstacles à la circulation de leurs marchandises...

C'est un changement de paradigme ! La gestion restrictive des finances publiques ouvre la voie à une modification profonde de la politique économique de l'État. Elle passe de la politique « interventionniste » à une politique de « privatisation »<sup>4</sup>. Parallèlement aux réformes de l'État, c'est tout le secteur public qui change et voit apparaître les premières ruptures de monopole dans les télécoms ou l'autorisation de création de filiales avec le privé.

La grève de septembre 1983 menée par la CGSP a montré la combativité des agents des services publics. Leur résistance aux logiques libérales a permis de retarder et d'atténuer les désastres sociaux liés à l'austérité et aux privatisations. Plus que jamais, à l'heure où nos gouvernements agitent à nouveau le spectre de la dette publique, cette leçon d'histoire a bien été apprise : quand tout sera privé, nous serons privés de tout !



3. ACiDe (Audit citoyen de la dette), *Aux origines de la dette de la ville de Liège*, juillet 2014, [www.cadtm.org](http://www.cadtm.org).  
4. Gabriel Maissin, « La Belgique sur le sentier du néolibéralisme », *Éconosphères*, juin 2012, [www.econospheres.be](http://www.econospheres.be).

## NOTRE CULTURE ■■■

## LE TEMPS DES CERISES, LA CHANSON DU SOUVENIR QUE JE GARDE AU CŒUR

La chanson *Le Temps des cerises* est étroitement liée à l'histoire de la Commune de Paris. Elle a pourtant été écrite par Jean-Baptiste Clément en 1866, cinq ans avant les tragiques événements du printemps 1871. Deux ans plus tard, le ténor belge Antoine Renard composa la mélodie que nous connaissons. Aujourd'hui encore, elle est toujours un symbole de lutte et d'espoir qui conjugue l'amour à nos plus hautes aspirations à la liberté.

Comment une chanson d'amour, évoquant le *gai rossignol*, est-elle devenue un chant révolutionnaire, emblème de la Commune, puis symbole de la résistance du peuple français ? À première vue, *Le Temps des cerises* n'aurait dû être qu'une chanson nostalgique d'un été. Mais la personnalité de son auteur, Jean-Baptiste Clément, va la cristalliser et forger sa légende, liant, en métaphores poétiques, les cerises à des gouttes de sang et ces blessures à celles des héroïques défenseurs des barricades de la Commune.

### JEAN-BAPTISTE CLÉMENT, COMME UNE ÉTOILE AU FIRMAMENT



En effet, Jean-Baptiste Clément est lui-même un militant socialiste et un élu de la Commune : il fut maire de la Commune Libre de Montmartre<sup>1</sup>. Né en 1836, il devient monteur en bronze et, ensuite, journaliste. Il collabore notamment au *Cri du Peuple* de Jules Vallès où il s'oppose férocement à l'empereur Napoléon III. Cela lui vaudra de devoir s'exiler en Belgique où il écrira, à 30 ans, *Le Temps des cerises*. Revenu à Paris, il sera arrêté et emprisonné pendant deux ans.

Installé sur la butte Montmartre, il est au premier rang de l'insurrection le 18 mars 1871 et le dernier à quitter la dernière barricade qui résiste encore le 28 mai, dernier jour de la *Semaine sanglante*<sup>2</sup>.

Il réussit à fuir Paris, gagne la Belgique et se réfugie à Londres, où il poursuit son combat. Il est condamné à mort par contumace en 1874 mais amnistié en 1880. Revenu en France, il participera à la création du Parti ouvrier socialiste révolutionnaire, avant de s'éteindre en 1903. Au bord de la misère, il avait cédé, contre un manteau, les droits de sa chanson à son musicien, Antoine Renard... Il repose au Père Lachaise... sous un cerisier !



### DES CERISES ROUGES COMME LE DRAPEAU DES INSURGÉS

Si *Le Temps des cerises* n'a jamais été chanté durant les deux mois de la Commune, le peuple se l'approprie au début des années 1880 et l'associe à l'insurrection parisienne. D'ailleurs, le lien avec elle est assuré par Jean-Baptiste Clément lui-même lorsqu'il la dédia, en 1885, à « *La vaillante citoyenne Louise, ambulancière de la rue Fontaine-au-roi, le dimanche 26 mai 1871*<sup>3</sup> ».

Les rimes de la chanson sont emplies de sentiments exacerbés à l'instar des cerises qui fleurissent au mois de mai et se gorgent d'été et d'espérances. Elles se prêtent à la métaphore : les cerises, rouges comme le drapeau des insurgés et les barricades de la Semaine sanglante, « *tombent sous la feuille en gouttes de sang* ». « *C'est de ce temps-là que je garde au cœur une plaie ouverte !* » a nourri l'imaginaire collectif et l'a drapé d'un soleil noir tout à la fois empreint de mélancolie et d'aspiration à la liberté et aux jours heureux.

Ce succès ne s'est jamais démenti. Chant de ralliement et de résistance, il a permis à Charles Trenet de narguer les nazis en 1942 ! Yves Montand, Jean Ferrat ou Léo Ferré l'ont puissamment interprété. Coluche a joué son air au violon avec des gants de boxe, tout un symbole !

1. [https://fr.wikipedia.org/wiki/Jean\\_Baptiste\\_Cl%C3%A9ment](https://fr.wikipedia.org/wiki/Jean_Baptiste_Cl%C3%A9ment).

2. *La Semaine sanglante*, du dimanche 21 au dimanche 28 mai 1871, désigne l'épisode final de la Commune de Paris de 1871, au cours de laquelle l'insurrection est écrasée et ses membres exécutés en masse.

3. [https://fr.wikipedia.org/wiki/Le\\_Temps\\_des\\_cerises](https://fr.wikipedia.org/wiki/Le_Temps_des_cerises).

## L'IRW REMET SON PREMIER PRIX

Le 20 mars dernier, le Bureau de l'IRW-CGSP a remis le Prix de l'Interrégionale wallonne à Mr Hugo Frères, diplômé de sciences politiques à l'Université de Liège (promotion 2021-2022), pour son mémoire de fin d'études intitulé : « Comment le Comité d'étude du vieillissement fait de la politique ? ».

Ce prix, qui devrait être remis chaque année, a pour objectif de mettre en lumière les travaux d'étudiants qui participent à une meilleure compréhension des enjeux sociaux, économiques et politiques et qui, de cette façon, enrichissent la réflexion de notre organisation. Il nous permet aussi de tisser des liens avec le milieu de la recherche.

Le travail de Mr Hugo Frères apporte une critique claire et argumentée de l'utilisation des modèles économiques. En effet, ces modèles ne peuvent rendre compte de la complexité de la réalité, c'est un fait. Mais, ce qui est plus grave, de par le choix des hypothèses et des équations qui les constituent, ils véhiculent une représentation du monde et des rapports sociaux influencée par des choix idéologiques. De ce fait, les réponses apportées lors de ces simulations sont, forcément, limitées, partielles et partiales.

Dans son travail, il s'intéresse particulièrement à la question du vieillissement. Le modèle MALTESE, utilisé pour simuler l'évolution des dépenses de vieillissement, se fonde sur une approche dite « néoclassique » de l'économie privilégiant la production (de biens et services) comme moteur de la croissance économique. Cette manière de voir les choses mène, inévitablement, à considérer le vieillissement de la population (ainsi que l'ensemble des dépenses sociales) comme un coût. Les solutions proposées seront



toujours une diminution des coûts (donc des pensions) et un allongement de la carrière. Le modèle MALTESE ne permet, par exemple, pas d'imaginer les effets positifs sur la croissance économique d'une réduction collective du temps de travail sans perte de salaire et avec embauche compensatoire. Ce n'est tout simplement pas dans ses hypothèses de travail.

Ce travail de fin d'études met en lumière que le discours des experts n'est pas neutre politiquement et confirme donc la nécessité, pour une organisation comme la nôtre, d'élaborer son propre modèle et de le faire connaître.

## ENTRETIEN AVEC LE LAURÉAT

### 1. En quoi consistent les travaux du Comité d'étude sur le vieillissement (CEV) ?

Le CEV a été créé il y a vingt ans et, depuis lors, il remet son rapport chaque année à la mi-juillet<sup>1</sup>. Il a été créé comme l'institution technique d'une stratégie plus large de préfinancement du coût du vieillissement qui a été mise en place au début des années 2000 en Belgique. Il est chargé de quantifier les coûts budgétaires du vieillissement à long terme, à l'horizon 2050 lors des premiers rapports, puis, au fur et à mesure des rapports annuels, jusqu'à l'horizon 2070. Précisons que ces coûts budgétaires du

vieillessement reprennent, certes, le coût des pensions mais pas seulement, ils incluent également le coût des soins de santé et celui du chômage. C'est donc toute la catégorie des « dépenses sociales » au sens large qui est analysée dans ce rapport, et non les seules pensions comme on le penserait à première vue.

Les projections du CEV sont ensuite utilisées par la section « Besoins de financement » du Conseil supérieur des finances, dont le CEV est d'ailleurs un organe, pour rendre des avis et des recommandations sur les politiques à mettre en œuvre afin d'atteindre les objectifs budgétaires.

Les projections du CEV proposent donc une sorte de photographie de la Belgique à long terme sur laquelle vont se baser les décideurs politiques pour effectuer des choix collectifs.

## 2. Comment ce rapport annuel est-il produit et quelles données sont utilisées ?

Pour rédiger ce rapport, le CEV calcule un indicateur-phare, celui de l'évolution du « coût budgétaire du vieillissement » qui se mesure en rapportant les « dépenses sociales » (et non les seules pensions) au « produit intérieur brut (PIB) », lequel mesure la croissance économique du pays. Le CEV projette ainsi des données démographiques, sociales et économiques à travers plusieurs petits modules agrégés pour calculer cet indicateur en s'appuyant sur un modèle économétrique, c'est-à-dire un logiciel informatique, une simplification du monde. Or le modèle utilisé est ce qu'on appelle un modèle néoclassique d'offre : il traduit les principaux agrégats et logiques de la théorie néoclassique, le courant dominant actuellement en économie.

Dans cet indicateur du coût budgétaire du vieillissement, la croissance a donc un fort impact puisque les dépenses sociales sont mises en rapport avec elle. Plus la croissance sera haute, plus le coût du vieillissement sera mécaniquement réduit. Or, pour calculer le PIB à long terme dans ce modèle, les données principales utilisées sont le taux de chômage et la productivité. Pour savoir quelle sera l'évolution de la croissance, on se demande principalement combien de personnes vont travailler et à quelle productivité.

## 3. Quel rôle joue ce rapport annuel du CEV dans le débat politique sur les pensions ?

Chaque année, lors de sa sortie, le rapport suscite de nombreuses réactions de la part d'économistes, de partis politiques, du patronat. Des collectifs d'économistes rédigent et font publier des tribunes et cartes blanches<sup>2</sup> pour annoncer que les finances publiques ne sont plus soutenables, qu'il y a trop de dépenses sociales, et ce sont souvent les pensions qui sont mises en cause. C'est une manière de mettre la pression en faveur de leur agenda qui consiste soit à réduire les dépenses sociales, soit à

développer le second pilier qui est une idée chère aux libéraux et au patronat.

Le rapport du CEV est présenté comme purement technique, neutre et objectif mais il n'y a pas de science qui soit neutre. Toute science comporte un degré de subjectivité. Mon travail a consisté à mettre en évidence en quoi le modèle économétrique utilisé produit en réalité de la politique. Ce rapport – et le modèle économétrique à son origine – a une fonction de cadrage des débats, cela crée un récit narratif. La musique en toile de fond consiste à dire qu'il n'y a pas d'alternative, qu'il n'y a pas 36 mille solutions pour faire face à ces dépenses sociales qui vont augmenter à cause du baby-boom et du vieillissement de la population, il n'y en a qu'une : c'est de « travailler plus longtemps collectivement ».



Hugo Frères

Quand les politiques se tournent vers le Bureau fédéral du plan pour trouver des solutions à ce défi, que va-t-on leur répondre ? Qu'il faut augmenter le PIB. Et pour augmenter le PIB dans ce modèle, il faut que les gens travaillent plus. Les mesures à mettre en œuvre semblent donc couler de source : le moyen le plus simple est de s'opposer à toute mesure de réduction du temps de travail, d'augmenter la durée de carrière pour que plus de gens travaillent plus longtemps

afin de produire plus de PIB, ce qui fait mécaniquement baisser le coût relatif du vieillissement.

## 4. Comment pourrait-on lutter contre cette façon de poser la question du vieillissement ?

Les dépenses sociales ne sont pas payées par le PIB, même si ce dernier constitue un indicateur correct pour analyser leur évolution. Les dépenses sociales sont payées par des recettes, c'est le principe de tout budget. Après avoir modélisé les dépenses sociales à très long terme, il serait pertinent de modéliser également les recettes sur du long terme afin de pouvoir mettre en parallèle les dépenses avec leur financement le plus direct, c'est-à-dire les recettes du budget de l'État (et non pas l'évolution de la croissance économique du pays comme le fait le CEV).

1. [https://www.plan.be/databases/data-33-fr-rapport\\_annuel\\_de\\_juillet\\_2020\\_du\\_comite\\_d\\_etude\\_sur\\_le\\_vieillissement](https://www.plan.be/databases/data-33-fr-rapport_annuel_de_juillet_2020_du_comite_d_etude_sur_le_vieillissement).

2. Par exemple : <https://www.lecho.be/opinions/general/nos-finances-publiques-sont-dans-un-etat-dramatique/10401612.html>, 14 juillet 2022.

# APPEL AUX CANDIDATURES



## CGSP FÉDÉRALE CONGRÈS STATUTAIRE DU 7 JUIN 2024

**Dans le cadre du Congrès fédéral statutaire de la CGSP, qui tiendra ses assises le 7 juin 2024, un appel à candidatures est lancé par le canal des Interrégionales.**

Dans ce cadre, le Bureau exécutif fédéral invite les instances des trois Interrégionales à publier un appel aux candidatures aux mandats des cinq membres du Secrétariat permanent ainsi que des trois membres du collège des vérificateurs aux comptes.

### CINQ MEMBRES DU SECRÉTARIAT PERMANENT

- Deux secrétaires généraux fédéraux (« parrainés » par leur groupe linguistique et élus par le Congrès fédéral):
  - Francophone: Michel Meyer, Président sortant et non-rééligible;
  - Néerlandophone: Chris Reniers, Vice-présidente sortante et rééligible.
- Trois secrétaires généraux interrégionaux (élus par leur Interrégionale et ratifiés par le Congrès fédéral):
  - VLIG: Werner Roelandt, sortant et rééligible;
  - IRW: Patrick Lebrun, sortant et rééligible;
  - IRB: Rudy Janssens, sortant et non-rééligible.

### TROIS VÉRIFICATEURS AUX COMPTES

- Le Congrès fédéral procède également à l'élection de trois vérificateurs aux comptes (« parrainés » par leur Interrégionale et élus par le Congrès fédéral):
  - VLIG: Jef De Doncker, sortant et rééligible;
  - IRW: Marcel Bourguignon, sortant et rééligible;
  - IRB: À déterminer.

### EXTRAITS DES STATUTS DE LA CGSP

**Annexe III Élection des membres du Secrétariat permanent. Application de l'article 16:**

- Les candidatures sont introduites auprès du Président de la Centrale par le canal d'une Interrégionale.
- Seuls les Secteurs et les Régionales intersectorielles peuvent présenter des candidatures aux Interrégionales mais ils ne peuvent présenter qu'une candidature par poste à pourvoir.

- Les groupes linguistiques procèdent au parrainage.
- Pour être parrainé, le candidat doit obtenir au moins 50 % des voix de son groupe linguistique.
- Les membres du Secrétariat permanent de la Centrale sont réputés d'office candidat au renouvellement de leur mandat sauf avis contraire de leur part.
- L'élection des secrétaires généraux des Interrégionales est ratifiée par le Congrès fédéral.

### Annexe V – Élection des vérificateurs aux comptes

Les candidatures sont introduites auprès du Président de la Centrale par le canal des Interrégionales.

- Seuls les Secteurs et les Régionales intersectorielles peuvent présenter des candidatures aux Interrégionales mais ils ne peuvent présenter qu'une candidature par poste à pourvoir.
- Les Interrégionales procèdent au parrainage.
- Pour être parrainé, le candidat doit obtenir au moins 50 % des voix de son Interrégionale.
- Le Congrès fédéral élit les vérificateurs.

### Article 49bis:

Tout candidat à un mandat de secrétaire permanent signe, dès le dépôt de sa candidature, un formulaire modèle A, défini dans l'Annexe VIII des présents Statuts, par lequel il s'engage en cas d'élection, à respecter les obligations en matière de gestion financière et comptable qui y sont précisées.

### CANDIDATURES

**Conformément à l'article 16 et aux annexes III et V des statuts de la CGSP fédérale et conformément aux Règlements d'ordre intérieur des Interrégionales respectives, les candidatures doivent être introduites, par le canal d'une Interrégionale, auprès de Michel Meyer, Président de la CGSP/ACOD, Maison des Huit Heures, place Fontainas 9/11 à 1000 Bruxelles pour le jeudi 29 juin 2023 à 12h au plus tard.**

# APPEL AUX CANDIDATURES



## INTERRÉGIONALE WALLONNE DE LA CGSP CONGRÈS STATUTAIRE DES 30 ET 31 MAI 2024

**Le Congrès statutaire de l'IRW-CGSP se tiendra les 30 et 31 mai 2024. Les mandats concernés sont actuellement pourvus comme suit:**

- Secrétaire général de l'IRW: Patrick Lebrun, sortant et rééligible;
- Secrétaire général adjoint de l'IRW: Laurent Pirnay, sortant et rééligible.

Quatre vérificateurs aux comptes, deux émanant des Régionales intersectorielles et deux émanant des Secteurs: Didier Nicaise, Stephan Thoumsin et Alphonse Vandembroucke sont sortants et rééligibles; le quatrième mandat (issu d'une régionale) étant vacant.

Les mandats ci-après sont à conférer au sein de la CGSP fédérale:

- Secrétaire général fédéral: Michel Meyer (Président), sortant et non-rééligible;

- Vérificateur aux comptes: Marcel Bourguignon, sortant et rééligible.

**Les annexes III et V des statuts de la CGSP prévoient que:**

*« seuls les Secteurs et les Régionales intersectorielles peuvent présenter des candidatures aux Interrégionales mais ils ne peuvent présenter qu'une candidature par poste à pourvoir ».*

**Les candidatures éventuelles doivent parvenir par l'intermédiaire des Secteurs ou des Régionales, à Philippe BARBION, Président du Bureau de l'IRW-CGSP, Espace Solidarité, rue de Namur 47 à 5000 Beez, pour le jeudi 29 juin 2023 à 12 heures, au plus tard.**

Par ailleurs, le Congrès sera appelé à ratifier les candidatures présentées par les Régionales et les Secteurs pour la constitution du Bureau exécutif de l'IRW-CGSP et du Bureau exécutif de la CGSP fédérale.



## INTERRÉGIONALE DE BRUXELLES IRB-CGSP CONGRÈS STATUTAIRE DU 31 MAI 2024

Le congrès statutaire de l'Interrégionale de Bruxelles IRB-CGSP se tiendra le vendredi 31 mai 2024.

**Un appel à candidatures est lancé pour le mandat de Secrétaire général de l'IRB-CGSP, actuellement assuré par Rudy JANSSENS, sortant, non-rééligible et dont le mandat prendra fin le 31 mai 2024.**

Seuls les secteurs de l'Interrégionale peuvent introduire une candidature par mandat.

Les candidatures doivent être adressées par écrit avant le 29 juin 2023 à 12h à :

Brecht Vandermeiren  
Président

Boulevard Emile Jacquain, 20  
1000 Bruxelles



## PERMANENCES FISCALES 6, 7, 8 JUIN

Comme chaque année, les camarades du SPF-Finances vous aideront pour votre déclaration d'impôts des personnes physiques (exercice 2023 – revenus 2022).

### Sur place

Les mardi 6, mercredi 7, jeudi 8 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 convenu 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 celles 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 2023

La prime syndicale est un avantage social octroyé aux travailleurs affiliés à une organisation syndicale représentative. 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. Pour les services publics, le fonds social correspondant est géré par la chancellerie du premier ministre.

La prime payée une année l'est en fonction de l'année de référence précédente. Cela signifie que pour recevoir sa prime en 2023, l'affilié doit être en ordre de cotisation pour l'année 2022.

### Comment ça marche ?

Pour l'année de référence 2022, les employeurs publics sont tenus de distribuer, par voie électronique ou en format papier, un formulaire individuel de demande de prime portant un numéro unique à tous leurs travailleurs entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 31 mars 2023. L'affilié doit ensuite remettre au plus tard le 30 juin 2023 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 et les paiements interviennent à échéances fixes mensuelles et en tout cas au plus tard le 1<sup>er</sup> septembre pour les formulaires rentrés avant le 1<sup>er</sup> juillet.

**Afin de ne pas ralentir ce processus, nous demandons expressément à nos affiliés et délégués de ne pas interpellier nos services quant au paiement de telle ou telle prime.**

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

- vérifiez si les informations pré-encodées sont correctes (et si nécessaire corrigez-les) ;
- écrivez à la main la mention « lu et approuvé », datez et signez ;
- envoyez votre formulaire (avant le 30 juin 2023).

**Pour nous faire parvenir votre formulaire, 2 méthodes :**

- envoyez le formulaire original par courrier postal ou déposez-le dans notre boîte aux lettres à l'adresse suivante :  
CGSP-ACOD  
Primes syndicales  
boulevard Émile Jacqmain, 20 - 1000 Bruxelles.
- envoyer le formulaire par mail à :  
primesyndicale.bruxelles@cgspacod.be  
Attention : seuls les documents au format PDF sont acceptés ! (pas de photo prise avec un smartphone)

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



## ADMI-MOTS LE BILLET DU SECTEUR ADMI PRIVÉ DU PUBLIC

La semaine de mobilisation du 6 au 10 mars a permis de rappeler par l'action des différents secteurs et comités de notre CGSP toute l'importance des services publics non seulement dans leur capacité pour faire face aux défis qui attendent notre société mais aussi pour perpétuer les valeurs de démocratie sociale qu'ils véhiculent par leur existence même.

Depuis trop longtemps les forces néolibérales font tout pour essayer de remplacer l'État social, qui a fait ses preuves dans l'augmentation du bien-être du plus grand nombre depuis la Seconde Guerre mondiale, par un État prédateur qui exploiterait systématiquement les institutions publiques pour le seul profit privé. Les forces de l'argent veulent toujours réduire l'État et ses services publics pour détourner les ressources publiques au profit d'intérêts particuliers. Les agences de notation – celles-là même qui n'avaient rien à reprocher aux banques lors de la crise bancaire mondiale de 2008... – ne manquent d'ailleurs pas de pousser les gouvernements vers de nouvelles restrictions des moyens publics. Les coupes budgétaires dans les budgets fédéraux et l'austérité que le gouvernement appelle de nouveau « rigueur budgétaire » qui sont de retour après la parenthèse sanitaire vont poursuivre l'affaiblissement des services publics.

Des organismes publics sont aujourd'hui contraints de suspendre leur mission d'information au citoyen par manque

de moyens. Des services de contrôle social que l'on dit vouloir renforcer sont en manque d'effectifs. Des services de redistribution de sécurité sociale qui sont pourtant des éléments essentiels de la lutte contre la pauvreté se voient amputés de bon nombre d'agents traitant le paiement des allocations. Les agents occupés à la gestion journalière sont débordés, sous tension permanente et trop souvent victimes d'épuisement psychologique. Les recrutements sont limités par le budget et les renforts se font maintenant par « convention premier emploi » (CPE) « *talent exchange* », voire par contrat intérimaire (Fedasil).

Le service au citoyen est le premier à souffrir de ces restrictions récurrentes, uniformes et injustifiées, les organismes publics se verront bientôt en incapacité de fonctionnement. Le risque sera alors grand que la rancœur des usagers les tourne vers les solutions simplistes prônées par les populistes de tous poils.

Aussi bien la démocratie sociale que la démocratie politique ont tout à perdre du délitement de nos organismes de services publics. Puissent nos dirigeants s'en convaincre et changer rapidement de cap.

**André GILLES**  
Secrétaire général

## PÉNURIE DE PERSONNEL SOIGNANT, IL Y A URGENCE !

Ce n'est un secret pour personne, le secteur de la santé souffre d'une grande pénurie de personnel infirmier et d'aide-soignant qualifiés. Face à ce constat, les autorités et les organisations syndicales ont décidé de mettre en place un programme de formation **#choisislessoins** visant à encourager les personnes travaillant dans d'autres secteurs à se choisir une nouvelle orientation de carrière dans le secteur des soins.

Ce projet émanant du Fonds Intersectoriel des Services de Santé et du Fonds Maribel social du secteur public est financé par des moyens du Fonds Blouses blanches obtenus par les organisations syndicales, et libérés par le gouvernement fédéral.

### #Choisislessoins c'est pour qui ?

Pour toutes les personnes qui travaillent déjà dans une institution de soins (Accès B), mais à une autre fonction que celle d'infirmier ou d'aide-soignant (par exemple : administrative,

technique, entretien, informatique, etc.), ainsi que pour toutes les personnes qui travaillent dans d'autres secteurs (Accès A) (par exemple : pouvoirs locaux, O.I.P., secteur privé, etc.) et qui manifestent un intérêt pour s'orienter dans une carrière d'infirmier(e) ou aide-soignant(e).

### Mais encore ?

**#choisislessoins** offre la possibilité à des personnes intéressées et motivées d'entamer une nouvelle carrière dans le secteur de la santé. Après une procédure de sélection réussie, vous pouvez signer un contrat de travail chez un employeur public, ou privé, dans le secteur de la santé (hôpitaux, maisons de soins psychiatriques, initiatives d'habitations protégées, maisons de repos pour personnes âgées, maisons de repos et de soins, services de soins à domicile, maisons médicales, centres de revalidation, centres de soins de jour...).

**Et après ?**

Vous entamez votre nouvelle carrière à l'école où vous suivez une formation en tant qu'aide-soignant·e ou en art infirmier.

Pendant toute la durée de la formation, vous êtes lié·e à un employeur d'une institution de santé par le biais d'un contrat de travail. Votre salaire est versé selon les conditions salariales et les conditions de travail conformes au secteur dans lequel vous êtes embauché.

Vous êtes exempté·e de travail pendant l'année scolaire pour que vous puissiez vous concentrer pleinement sur vos études. Pendant les vacances scolaires d'été, vous travaillez quelques semaines chez votre nouvel employeur et vous prenez également vos congés annuels.

Dès votre formation terminée, vous pouvez immédiatement travailler comme aide-soignant·e ou infirmier·ère. Votre contrat de travail continue après la fin de votre formation.

**Et pour la formation ?**

La formation d'aide-soignant·e (durée de la formation : maximum 24 mois) au sein de l'enseignement de promotion sociale.

Le brevet en art infirmier (durée de la formation : 3,5 ans) en plein exercice (enseignement professionnel complémentaire).

Le baccalauréat en soins infirmiers (durée de la formation : 4 ans) en plein exercice (enseignement professionnel complémentaire).

Le·la travailleur·euse doit suivre cette formation à temps plein en cours du jour !

Les stages se feront un maximum chez l'employeur avec lequel le·la candidat·e a signé un contrat de travail, en consultation avec les écoles et en tenant compte des objectifs d'apprentissage scolaire.

Le·la participant·e, dès qu'il·elle a obtenu son diplôme, aura la possibilité de rester chez l'employeur avec lequel il·elle a signé un contrat de travail.

**Plus d'infos ?**

<https://www.cgsp-admi.be>

<https://www.onss.be/maribel-social/choisislessoins>

<https://www.fe-bi.org/fr/secteurs/Fonds/33666/finss-fonds-intersectoriel-des-services-de-sante-devenir-infirmieriere-aide-soignante-choisislessoins>

Le projet **#Choisislessoins** offre donc des opportunités de formation ainsi qu'une grande sécurité d'emploi !

**Fais d'une pierre deux coups, choisis les soins !**

**Olivier NYSSSEN**

Secrétaire général

**IFIC WALLON EN RÉSUMÉ...****RAPPEL DE L'ACCORD CADRE DU SECTEUR NON-MARCHAND 2021/2024  
CONCLU LE 26/05/2021**

Les barèmes IFIC constituent un nouveau modèle salarial pour les établissements et services de santé des secteurs publics régionalisés.

**CHAMPS D'APPLICATION**

Le présent protocole s'applique aux établissements et services de santé publics régionalisés.

- Les maisons de repos, maisons de repos et de soins (MR-MRS) ;
- Les maisons de soins psychiatriques (MSP) ;
- Les initiatives d'habitations protégées (IHP) ;
- Les centres de rééducation fonctionnelle (CRF), y compris les équipes d'accompagnement multidisciplinaire de soins palliatifs.

Le protocole s'applique à l'ensemble des agents de ces établissements et services de santé, y compris les étudiants et intérimaires.

Ce protocole ne s'applique pas aux articles 60, médecins, directeurs/coordonateurs de ces établissements et services de santé.

- Chaque travailleur recevra une attribution de **FONCTION**.
- Si cette attribution ne correspond pas à la fonction exercée, alors l'agent devra introduire un recours interne au Comité d'Accompagnement de son institution (Comité composé des représentants des employeurs et délégués syndicaux).  
S'il n'y a pas d'accord du travailleur sur le résultat de son recours interne, alors, une 2<sup>ème</sup> possibilité est possible. L'agent peut alors faire un recours externe !!!

**ACTIVATION DES BARÈMES IFIC**

L'activation est faite sur base des résultats du rapportage obligatoire établi par le protocole du 3/05/22.

**Exceptions à la mise en œuvre des barèmes IFIC dans les secteurs régionalisés publics wallons.**

L'objectif de ces exceptions est d'éviter de mettre en place au niveau sectoriel les barèmes IFIC pour des fonctions pour lesquelles la ou les échelles barémiques d'application avant l'entrée en vigueur du présent protocole (RGB) sont très généralement plus avantageuses que le barème IFIC

correspondant si on considère l'ensemble de la carrière (45 ans).

C'est ce qu'on appelle "**l'activation**" des barèmes IFIC.

- Pour les **FONCTIONS IFIC** dont le barème n'est pas "activé" au sein de l'institution, les échelles barémiques actuelles (RGB) restent d'application !!

### **Activation sectorielle des barèmes IFIC ET FONCTIONS CONCERNÉES**

Le barème IFIC est autorisé pour toutes les fonctions IFIC « infirmières-soignantes » (code 6000), "paramédicales" (code 4000) et « psychosociales » (code 5000), à L'EXCEPTION dans l'état actuel des choses, des fonctions suivantes :

- Aide-soignant
- Aide-logistique
- Psychologue.

Pour ces 3 fonctions et pour les autres fonctions IFIC (hôtelières, logistiques, techniques et administratives, notamment), les barèmes IFIC ne sont pas activés au niveau sectoriel à ce stade.

Les partenaires sociaux s'engagent à examiner les possibilités d'activation de ces fonctions au cours des mois qui viennent et, le cas échéant, à établir un cadre sectoriel clair et des modalités précises rendant possible l'activation de ces fonctions au niveau local.

Dans l'attente de ce cadre, l'activation du barème IFIC de ces fonctions au niveau local n'est pas possible.

Une exception est toutefois prévue dès à présent pour les intercommunales, les associations chapitre XII à condition d'avoir déjà implémenté l'IFIC au niveau fédéral !!!

Dans ces organisations uniquement, ces fonctions peuvent être activées dans le cadre de la concertation locale.

Affaire à suivre ...

## **FEDASIL, UNE HISTOIRE SANS FIN !**

Fedasil (Agence fédérale pour l'accueil des demandeurs d'asile) est un organisme d'intérêt public chargé de l'accueil des demandeurs d'asile et d'autres groupes cibles en Belgique. Elle coordonne également le retour volontaire des migrants depuis la Belgique jusque dans leur pays d'origine.

Depuis plusieurs années, un afflux considérable de demandeurs d'asile est arrivé sur le territoire belge avec une gestion chaotique de leur prise en charge.

Différents secrétaires d'État, de différents partis, de Maggie De Block (Open VLD), à Théo Francken (N-VA), puis Sammy Mahdi (CD&V) pour terminer par l'actuelle Nicole De Moor (CD&V) ont connu des fortunes diverses.

Les médias ont souvent informé la population des éléments négatifs de l'accueil en Belgique. On parle régulièrement des condamnations, des astreintes non-payées avec la vente d'une partie du mobilier du siège central, des demandeurs d'asile qui ne sont pas accueillis, etc...

La gestion difficile de l'accueil en Belgique ne se limite pas à ces constats. Dire que la Belgique ne fait rien est un mensonge. Rien que sur le territoire bruxellois, un centre a été ouvert dans l'ancien hôpital Bordet, un autre à Molenbeek dans une ancienne maison de repos et un centre sera ouvert à Schaerbeek au mois d'avril. À l'échelle de tout le pays, ce sont 14 centres qui ont été ouverts en 2022.

Ce que les médias n'évoquent pas, c'est la difficulté d'ouvrir des centres. Il faut d'abord trouver un site, ce qui demande un minimum de soutien des autorités commu-

nales qui ne souhaitent pas toutes recevoir cette nouvelle population. À ce sujet, il faut souligner la virulence des autorités communales de Molenbeek qui font tout pour faire fermer le centre qui s'y trouve. Bien évidemment, lorsque le site existe, il doit être opérationnel. Différentes autorisations sont nécessaires, comme celle des pompiers par exemple. Pour faire tourner le centre, il faut du personnel. Ce qui devient difficile pour certaines fonctions, raison pour laquelle, depuis fin 2022, Fedasil fait appel à du personnel intérimaire (la CGSP a remis un protocole de désaccord pour l'engagement de ces contrats précaires).

L'image systématiquement négative diffusée par les médias est une gifle aux 2.700 collaborateurs de Fedasil qui exécutent un travail de grande qualité dans un environnement de travail difficile. Ils ont une capacité de résilience qui mérite le respect. Si 800 travailleurs ont été engagés en 2022, le *turn-over* est fort important. La pression constante et les conditions de travail pénibles en sont les causes essentielles. Certains collaborateurs ont effectué des prestations démesurées au détriment de leur santé et de leur vie privée.

Il faut savoir que tous les collaborateurs de Fedasil sont des membres du personnel contractuels, alors que les autres administrations qui gèrent la migration et les demandeurs de protection internationale, telles l'Office des Étrangers et le CGRA, sont des administrations de la fonction publique fédérale qui ont du personnel statutaire. La CGSP essaie depuis trop longtemps de faire gommer cette absurdité, mais le chemin est long...

On souhaite beaucoup de courage à nos camarades...

## RÉGION WALLONNE

Le 29 novembre dernier, le Conseil de la Formation de l'École d'Administration Publique (EAP) présentait à ses membres l'avant-projet de Plan de formation 2023-2024 de l'École. Gros bémol cependant : le budget. Afin d'assurer l'ensemble des formations reprises au catalogue présenté, il manquait près d'1,3 millions d'euros !

En tant que membre de droit du Conseil de la Formation, la CGSP a aussitôt réagi, demandant aux membres du Conseil de ne pas adopter l'avant-projet de Plan de formation. Pas question en effet d'adopter un plan amputé d'une part importante de son budget. Cela n'avait aucun sens, car cela impliquait de devoir réaliser des arbitrages à un moment ou à un autre, ce qui n'est en aucun cas le rôle du Conseil de la Formation. Il convenait donc d'intervenir auprès du Gouvernement wallon afin qu'il débloque les budgets nécessaires.

La CGSP a donc interpellé la ministre de la Fonction publique, Valérie De Bue, sur ce point en Comité de secteur XVI, le Comité de négociation de la Région wallonne. La CGSP rappelant au passage les engagements de la ministre de proposer à tous les fonctionnaires wallons 5 jours de formation par an.

Le temps et diverses interventions ont porté leurs fruits, puisque lors des arbitrages budgétaires, le budget de l'EAP a été revu à la hausse et le budget consacré aux formations est quasi celui initialement demandé par l'École. Le Conseil de la Formation a donc donné son accord sur un Plan de formation 2023-2024 légèrement lissé, mais qui est plus que satisfaisant pour les fonctionnaires de la Région et de la Communauté. Pour rappel, l'EAP forme en effet les fonctionnaires des deux entités.

### BILAN...

Pour rappel, en 2022, l'EAP a organisé 264 formations (123 exclusivement en présentiel, 65 en distanciel, 29 mixtes et 47 *e-learning*), ce qui correspond à 1.760 jours de formation. 15.004 agents ont été formés par l'EAP (+ 32% par rapport à 2021 !), ce qui correspond à 21.306 jours de formation (2,7 jours de formation en moyenne par agent) avec un taux de satisfaction moyen de 8,6/10.

Le coût moyen des formations est de 86 euros par agent formé (en baisse de 6 euros par rapport à 2021). 592 formateurs sont inscrits au *pool* de formateurs de l'EAP dont

75 formateurs internes actifs (càd des fonctionnaires qui consacrent une partie de leur temps à former leurs collègues).

En 2022, l'EAP a accueilli deux nouvelles entités « clientes » : la SOFICO et le Conseil économique, social et environnemental de Wallonie, ce qui porte à 49 le nombre d'entités bénéficiant de l'offre de formation de l'EAP.

Et tout ça avec une équipe d'à peine 42 agents occupés au sein de l'EAP (alors que le cadre prévoit 50 emplois).

### ...ET PERSPECTIVES

Pour 2023-2024, l'offre de formation existante a été mise à jour, 11 nouvelles formations vont être proposées. Le poste principal (55 formations) concerne le domaine de la sécurité, hygiène et bien-être. Les autres formations ont pour thème : budget et finances (5 formations), bureau-tique et informatique (40), communication (10), droit (1), efficacité de l'action publique (35), GRH (4), langues (23), management (35), métier de la formation (8).

De nouvelles formations dans le cadre de l'offre « FOCOMAN by EAP » sont également annoncées. Pour rappel, FOCOMAN est un projet spécifique de formation du personnel d'encadrement (que ce soient les DG ou AG, le management intermédiaire ou le chef d'équipe de terrain). FOCOMAN se décline en deux parties : l'offre de formation de base pour les nouveaux managers (4 trajets de formation obligatoire) et une offre de formation continue pour les managers en place (16 trajets de formation).

Enfin, pour 2023-2024, l'EAP proposera de nouvelles formations dans le cadre des autres trajets de formation, notamment en « gestion de projet », « contrôle interne », « orientation usagers » ou « maîtrise interne » ainsi que de nouvelles formations dans le cadre du soutien aux plans des gouvernements : Plan de lutte contre la pauvreté et pour la réduction des inégalités sociales 2020-2025 (FWB), Plan Droits des femmes 2020-2024 (FWB) et Plan d'actions relatif aux Droits de l'enfant (PADE) 2020-2024 (RW).

*Last but not least*, l'EAP poursuivra les formations pour l'accès au niveau A, tant en Région qu'en Communauté. Tous les renseignements et les inscriptions se trouvent sur le site de l'école : [www.eap-wb.be](http://www.eap-wb.be).

**FONCTION PUBLIQUE FÉDÉRALE**

## COMITÉ B

### AR « WORK LIFE BALANCE »...

### PENCHE DU CÔTÉ D'UN DÉSACCORD

*La négociation sur le projet d'arrêté royal « work life balance » modifiant diverses dispositions relatives à l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée et transposant la Directive (UE) 2019/1158 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants et abrogeant la directive 2010/18/UE du Conseil s'est clôturée, la CGSP ne peut cependant pas y marquer son accord pour les raisons suivantes :*

- En ce qui concerne l'extension aux contractuels des congés pour motifs impérieux d'ordre familial (article 38 de l'arrêté royal du 19/11/1998 relatif aux congés et aux absences accordées aux membres du personnel des administrations de l'Etat), le projet ne répond pas à la demande formulée par les organisations syndicales représentatives dans le pré-accord signé pourtant par la Ministre de la Fonction publique.
- L'Autorité étend, certes, ce congé aux contractuels mais elle profite de l'occasion pour réduire ce type de congé, pourtant non-rémunéré, à 20 jours par an (au lieu de 45 jours).
- La Directive 2019/1158 prévoit en son article 16, 2, une clause de non-régression. Or le texte du projet, malgré l'alternative qui a été insérée dans le projet suite aux

négociations en Comité B (possibilité d'obtenir 10 jours de motifs impérieux d'ordre familial supplémentaires ou de pouvoir prendre des congés annuels ou des récupérations pour les motifs explicitement repris dans la réglementation), entraînera une diminution drastique du nombre de jours de congé pour motifs impérieux d'ordre familial.

(Voir tableau)

Vous avez été nombreuses et nombreux à nous donner la position à adopter. Nous continuerons à nous battre afin d'améliorer la situation de nos contractuels, mais ces avancées ne se feront pas au détriment de nos « conquis » statutaires.

**G. WALLEZ, J.-F. LEMAIRE, D. LAMBOTTE**

Objet	Projet initial	Projet final
Formule souple de travail	Pas de possibilité d'y mettre fin anticipativement.  Condition de raison médicale grave.	Possibilité d'y mettre fin anticipativement (préavis de 10 jours ouvrables si le membre du personnel a déjà bénéficié de ce système pendant un mois).  Plus de condition médicale grave.
Congé d'aidant	5 jours rémunérés pour les CTR et les STAT.  <b>MAIS</b> pour les STAT suppression des 4 jours de congés exceptionnels pour cas de force majeure (rémunérés).  <b>MAIS</b> pour les CTR ces 5 jours sont certes rémunérés à 100% (pas le cas dans le secteur privé) mais comptabilisés dans les jours de MIOF.	5 jours rémunérés pour les CTR et les STAT.  Il y a toujours la suppression des 4 jours de congés exceptionnels pour cas de force majeure des STAT, mais tous les membres du personnel (STAT et CTR) bénéficient de ces 5 jours rémunérés en plus des 20 jours de MIOF.

<p>Jours de MIOF</p>	<p>Pour les CTR : ils ont droit à 20 jours. 10 jours de la loi du 3/07/1978 (en ce compris les jours de congé d'aidant) et 10 jours de l'AR du 19/11/1998.</p> <p>Pour les STAT : réduction des 45 jours à 20 jours (soit d'office pour les motifs repris dans l'AR du 19/11/1998, soit reconnus comme tels).</p> <p>Pas de mesures transitoires.</p>	<p>On accorde aux CTR et aux STAT 20 jours de MIOF (au lieu de 10 pour les CTR et 45 pour les STAT).</p> <p><b>Droit absolu</b> à prendre des congés ou des récupérations en cas d'hospitalisation d'un membre de la famille habitant sous le même toit ou d'un membre de la famille au 1<sup>er</sup> degré n'habitant pas sous le même toit.</p> <p>Possibilité d'obtenir un <b>droit absolu</b> de prendre des congés ou des récupérations pour la moitié de chaque période de vacances scolaires.</p> <p>Congé <b>supplémentaire de 10 jours ouvrables</b> par an, si :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-le membre du personnel a épuisé la totalité de son congé annuel de vacances (pas les jours épargnés) et de son congé de récupération ;</li> <li>- et seulement pour les motifs reconnus d'office comme motifs impérieux d'ordre familial.</li> </ul>
<p>Mesures transitoires</p>	<p>Inexistantes</p>	<p>Prévues</p>

## NOUVEAU LOGO ET CHANGEMENT DE NOM



L'Interrégionale wallonne AMiO est devenue le Secteur wallon « Ministères » (IRW Ministères). Le changement de nom permettra une meilleure compréhension par nos affiliés et nos futurs affiliés de qui nous sommes.

Comme vous le constaterez, les points des « i » de « Ministères » sont des triangles. Le triangle sur sa base provient du symbole utilisé à la fin du XIX<sup>e</sup> siècle pour la journée

des 8 heures. Chaque côté du triangle symbolisait le slogan de l'époque : « 8 heures de travail, 8 heures de repos et 8 heures de loisirs ». En reprenant, le triangle sur sa base, nous montrons notre attachement à la réduction du temps de travail, sans perte de salaire et avec embauche compensatoire. Le deuxième triangle symbolise le triangle porté par les prisonniers politiques dans les camps de concentration. C'est donc notre devoir de mémoire pour les libertés que nous manifestons par ce deuxième triangle.

## APPEL À CANDIDATURES

Le Congrès de l'IRW Ministères aura lieu les 25 et 26 avril 2024. Afin de permettre à toutes les Régionales de s'exprimer sur les candidatures, l'appel à candidatures est lancé ce jour pour les postes ci-après, et se terminera le 30 juin 2023 à 12 heures. Les candidatures sont à adresser à Stéphane JAUMONET, Secrétaire permanent de l'IRW Ministères, 47, rue de Namur, 5000 Beez.

Secrétaire permanent de l'IRW Ministères: Stéphane JAUMONET, sortant et rééligible.

Secrétaire fédéral de l'IRW Ministères, coordinateur AMiO: Grégory WALLEZ, sortant et rééligible.

Secrétaire fédéral de l'IRW Ministères: Jean-François LEMAIRE, sortant et rééligible.

Président de l'IRW Ministères: Pedro VEGA EGUSQUIZAGA, sortant.

Vice-présidente de l'IRW Ministères: Maria BONGIOVANNI, sortante.

Vice-Président de l'IRW Ministères: Fabrice DUPONT, sortant et rééligible.

Trois vérificateurs aux comptes de l'IRW Ministères:

Jean-Marie LIZIN: sortant et rééligible.

Yvan DUEZ: sortant et rééligible.

Cathy LETOT: sortante et rééligible.

Un vérificateur aux comptes du Secteur fédéral AMiO:

- Claude MENGEOT, sortant et rééligible.

### S. JAUMONET

**Secrétaire permanent IRW Ministères.**

## SPF FINANCES

## PLAN DE PERSONNEL : MOINS DE 20 000 COLLABORATEURS ! EFFECTIF INSUFFISANT POUR ACCOMPLIR LES MISSIONS DÉVOLUES AU SPF FINANCES

Alors que la concertation sur le plan de personnel 2021 a été suspendue, le plan de personnel de 2022 a été présenté ce 7 mars 2023. Étant établi sur base du budget alloué au SPF Finances (une fois de plus insuffisant), il ne permet pas de rencontrer les besoins minimaux.



### CONSTAT CONFIRMÉ PAR LA COUR DES COMPTES

La Cour des comptes, dans un rapport du 7 décembre 2022, confirme notre constat <https://www.ccrek.be/FR/Publications/Fiche.html?id=a3071f1d-81ab-4e7d-9ac8-c0ef84dcad66>.

La Cour a examiné le contrôle des PME soumises à l'impôt des sociétés. L'impôt des sociétés est une source importante de recette fiscale pour l'État belge (plus de 13 milliards € par an). La Cour relève que l'effectif en personnel dévolu au contrôle des déclarations rentrées a diminué de 21 % entre 2016 et 2021, soit dans une proportion plus grande que la moyenne au niveau du SPF Finances (-4,7%). Comme, durant la même période, le nombre de déclarations a augmenté de façon continue, la proportion de déclarations contrôlées a diminué durant cette même période (-34 % de vérifications approfondies), entraînant par là des pertes de recettes fiscales. La Cour déplore par ailleurs que les contribuables qui présentent le même profil au niveau du calcul des risques ne sont pas traités de

manière identique (deux PME de même niveau de risque fiscal ont une probabilité très différente d'être contrôlées suivant leur localisation), ce qui entraîne une iniquité fiscale, dénoncée depuis de nombreuses années par la CGSP.

### MULTIPLICITÉ DES « SPARADRAPS » MIS EN PLACE PAR LE MANAGEMENT

Le management est donc amené à faire preuve d'imagination et multiplie les « sparadraps » qu'il pose sur la plaie « manque de personnel » qui découle d'un choix politique posé par le Gouvernement fédéral, qui impose aveuglément une austérité budgétaire. Pour la CGSP, c'est un traitement de fond dont le SPF Finances a besoin et qui passe par plus de personnel, le seuil de fonctionnement ayant été dépassé.

Le dernier projet « sparadraps » présenté concerne les contrôles des déclarations rentrées par les PME et se nomme « basket », par analogie à un panier, continuellement rempli par les dossiers sélectionnés, dans lequel on

demande à chaque agent de prélever le dossier sur lequel il va travailler (traditionnellement, les agents se voyaient attribuer une « pile » de dossiers à traiter avant le terme de l'exercice fiscal – ils mesuraient donc le travail déjà réalisé et le travail encore à effectuer).

Le management n'a pas caché que ce nouvel outil a été imaginé pour faire face à deux constats : d'une part, un « effectif de personnel en baisse pour un nombre de dossiers en croissance » et, d'autre part, une « répartition inégale des dossiers ». Si le management met en avant les recommandations formulées par la Cour des comptes, la CGSP relève que le rapport ne préconise pas le recours au « basket ».

## OPPOSITION DE LA CGSP

À l'instar du système de sélection des dossiers, de la nouvelle téléphonie (qui ne convient ni aux citoyens, ni aux professionnels, ni aux travailleurs suivant l'enquête réalisée par la CGSP), le « basket » est un outil déshumanisant qui va « casser le personnel » du SPF Finances.

Le « basket » a été présenté comme « une application de soutien » qui devrait assurer une meilleure répartition de la charge de contrôle entre les membres du personnel, en attribuant les dossiers via un système de compensation continue entre les différents contrôles.

Cette façon de procéder s'inscrit dans le cadre de l'arrêté du Président du Comité de direction du 21 juillet 2021 qui a étendu la compétence territoriale en attribuant toute une région linguistique aux centres PME.

Les dossiers seront attribués de façon automatique, en fonction de différents critères, pour que le dossier soit attribué au membre du personnel le « *plus approprié* » aux yeux du programme (sic).

La **CGSP** a rappelé le côté déshumanisant du « basket ». Elle souligne l'importance pour le personnel d'avoir une vision de sa charge de travail avec la perspective du « travail accompli » (dossiers attribués clôturés) et regrette que les conseillers en prévention pour la charge psychosociale n'aient pas été associés à la mise en place de cet outil, qui risque d'augmenter la pression au travail alors que celle-ci, déjà forte depuis plusieurs années, continue à augmenter.

**La CGSP a rappelé l'insuffisance des plans de personnel et son opposition aux outils qui reportent le manque de financement du SPF sur les épaules du personnel, auquel on demande toujours plus (sans valorisation des échelles de traitement depuis plus de 20 ans).**

**La CGSP a mis en garde quant au risque d'atteindre le point de rupture !**

**L'équipe CGSP-IRW Ministères-Finances**







## MOT DU PRÉSIDENT ACCORD SOCIAL 2023-2024



Le Front Commun Syndical des Cheminots et la Direction des Chemins de fer belges sont parvenus, lors du Comité de Pilotage du 22 mars 2023, à la conclusion d'un accord social pour 2023-2024.

Ce projet porte exclusivement sur les années 2023-2024 et, dès lors, ne s'engage que pour ces deux années-là, c'est-à-dire qu'il n'intègre pas les ambitions des contrats de service et de performance, notamment la croissance du plan de transport.

À cet égard, la CEO de la SNCB s'est engagée formellement, lors du Comité de Pilotage, à ne pas augmenter l'offre tant que les besoins opérationnels, humains et matériels, n'étaient pas rencontrés.

C'est ainsi que dans le préambule, nous avons insisté pour que ce protocole permette de stabiliser et de consolider la situation actuelle avant d'envisager de nouvelles extensions de l'offre.

De plus, nous avons écarté de ce document toutes les mesures négatives que les entreprises voulaient intégrer, l'inaptitude professionnelle, le recrutement à temps partiel, les shifts de 9h, le RGPS 541 ou le NRP.

### EMPLOI

C'était la priorité absolue fixée par la CGSP Cheminots.

Fin 2022, le nombre d'ETP s'élevait à 26.440, il devra atteindre 27.154 fin 2024, soit une progression de 714 ETP.

La priorité des recrutements est opérationnelle.

Ces chiffres sont basés sur une attrition prévisionnée mais aussi sur d'autres départs estimés (démission, échec au stage...) mais ils seront, le cas échéant, adaptés à la réalité de ces départs. Toutefois, l'objectif à atteindre fin 2024 demeure et ne sera jamais revu à la baisse.

L'emploi statutaire est garanti, avec le maintien au moins de la proportion actuelle (88% S et 12 % NS).

Les perspectives d'emploi, pour 2023-2024, s'inscrivent, contrairement aux dernières années, dans une spirale positive qui tient compte des capacités de recrutement mais aussi de formation.

Enfin, le suivi de ces mesures fera l'objet d'une évaluation régulière au sein des organes du dialogue social prévus.

### BIEN-ÊTRE

Nous avons insisté pour que la formation et la mobilité interne constituent des éléments essentiels au développement de l'ensemble des cheminots.

De même, une attention particulière sera accordée à la poursuite de l'octroi de temps partiel au personnel qui en fait la demande pour viser à un meilleur bien-être au travail.

Afin de mieux répondre aux préoccupations des agents en incapacité de travail, une politique intégrée de bien-être sera développée au niveau des chemins de fer belges.

De même, une meilleure prévention des situations de *burn-out* sera développée par le biais d'une formation optimisée.

Enfin, des efforts seront intensifiés afin de mieux renforcer une politique anti-agressions.

On peut interpréter les mesures proposées comme étant des déclarations d'intention ou l'intégration de dispositions légales existantes.



Photo @SNCB



Toutefois, aujourd'hui, elles ne sont intégrées dans aucun document. Les prévoir dans l'accord social, permettra d'obliger les entreprises à les respecter et dès lors, les rendra plus contraignantes en les soumettant au contrôle paritaire.

## POUVOIR D'ACHAT

L'octroi d'écochèques de 250 € en septembre 2023 et 200 € en septembre 2024 ainsi que l'augmentation des chèques repas de 1€ au 01/01/2024 (0,5€ au 01/07/23 et 0,5€ au 01/01/24) permet d'augmenter le pouvoir d'achat, d'environ 450 € en 2023 et 400 € en 2024.

Précision utile, l'augmentation du chèque repas d'1€ n'est pas en compensation des primes de productivité, c'est une augmentation nette.

En ce qui concerne l'assurance hospitalisation, elle sera prise en charge par la caisse de solidarité sociale pour les pensionnés et leurs ayants droit, le coût de l'assurance hospitalisation des agents en activité reste supporté par les entreprises.

Cette mesure permet de pérenniser l'assurance en question, celle-ci sera intégrée dans le Statut du Personnel, tant pour les agents en activité que pour les retraités et ayants droit, et ne sera, dès lors, plus remise en cause lors de futurs accords sociaux.

L'impact de cette mesure sur les avoirs de la Caisse est limité.

En effet, l'intégration de celle-ci, sur la base de la réalité du résultat 2022 et des perspectives d'évolution à l'échéance 2031, représentera, sur cette période, un coût de 6 millions € environ.

Le solde fin 2022 passant de 103,28 millions € à 97,36 millions € fin 2031, et ce en maintenant un niveau d'intervention pour l'ensemble des prestations caisse III égal à celui d'aujourd'hui !

De plus, cette situation permet toujours d'envisager de nouvelles interventions ou des majorations de celles existantes sans mettre en péril la viabilité de la Caisse.

## MESURES ANNEXES ?

Afin de répondre à différentes questions et dans le but de mettre un terme à certaines rumeurs, je veux préciser que ce projet n'a pas été négocié en échange d'autres mesures !

Je le dis et le répète, les mesures négatives proposées dans les premiers documents ont été retirées.

Dès lors, le RGPS 541 et le NRP ne font pas partie de l'accord social.

Au sujet du RGPS 541, je rappelle qu'à la suite du contrôle de l'Inspection Sociale, un groupe de travail spécifique a été constitué afin d'intégrer dans la réglementation les dispositions légales obligatoires.

Ce groupe de travail a interrompu ses travaux durant les discussions « Accord social ».

Les travaux de ce GT vont reprendre mais, à la condition que les discussions se fassent avec l'éclairage d'un expert extérieur afin de vérifier la réalité des dispositions légales obligatoires.

En ce qui concerne le NRP, la discussion a été abordée au sein du Comité de Pilotage, en marge de l'accord social, au sujet des contractuels rangs 3 à recruter mais n'a abouti à aucun accord !

Que ce soit clair, la CGSP Cheminots est opposée au NRP qui représente un système de rémunération basé sur des principes de l'ingénierie fiscale dommageables pour les finances publiques et la Sécurité Sociale.

Un paradoxe pour des entreprises publiques entièrement soumises aux subventions de l'État !

Dans tous les cas, la CGSP Cheminots continuera à défendre le plan de carrière des rangs 3 statutaires qui ne pourront pas subir de préjudice lié à ce dossier.

J'espère que ces éléments permettront d'apporter des précisions et éclaircissements objectifs au sujet de la réalité et la portée des mesures proposées.

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

Fraternellement

**Pierre LEJEUNE**  
Président national

## AGRESSIONS : DES AVANCÉES GRÂCE À L'INTERVENTION SYNDICALE

En 2022, 1.861 cheminots ont été victimes d'une agression dont 249 coups et blessures. Ces agressions ont provoqué 9.200 jours d'incapacité. Il suffit d'écouter les nombreux témoignages des victimes pour se rendre compte que ces agressions provoquent beaucoup de souffrances humaines et impactent profondément le bien-être des cheminots.

C'est pourquoi la CGSP Cheminots a multiplié ses interventions ces derniers mois auprès de la direction et du politique pour exiger des mesures concrètes de prévention.

Au niveau local, il y a eu plusieurs arrêts de travail émotionnels du personnel d'accompagnement à Courtrai, Mol, Liège, Welkenraedt et Bruxelles. De nos discussions avec le personnel est sorti que la priorité pour réduire les agressions devrait être le renforcement de la présence de personnel dans les trains et les gares.

Ainsi, nous avons dénoncé qu'il n'y avait que 6 gares avec des équipes SECURAIL 24h sur 24h.

Le 8 février, pour mettre la pression sur la direction afin qu'elle prenne des mesures concrètes, la CGSP Cheminots a introduit une demande d'activation de la procédure « de sonnette d'alarme » qui constitue la dernière étape avant le dépôt d'un préavis. Le 16 février, s'est tenue une réunion de conciliation avec la direction dans ce cadre.

Lors de cette réunion nous avons proposé deux mesures concrètes :

- le renforcement de SECURAIL de 50 ETP (équivalents temps plein)
- l'alignement de deux accompagnateurs de trains là où c'est nécessaire.

La direction a répondu positivement à notre demande de renforcer SECURAIL avec 50 agents. Dans les discussions, nous avons insisté sur le fait que l'augmentation de l'effectif de SECURAIL ne pouvait pas se faire au détriment d'autres catégories de personnel opération-



nel. La direction a confirmé qu'il n'était pas question de diminuer les recrutements du personnel opérationnel.

Ainsi l'effectif de SECURAIL passera de 606 ETP à 656 ETP vers le mois de septembre. Chaque mois une classe de 15 à 20 nouveaux commencera. Ces collègues seront dans un premier temps recrutés pour Bruxelles afin de réaliser les demandes mutation de Bruxelles vers les provinces.

Ces 50 agents SECURAIL supplémentaires renforceront la présence SECURAIL dans les gares. Aujourd'hui, il y a une présence 24h/24h et 7J/7 dans 6 gares (Bruxelles-Midi, Bruxelles-Nord, Charleroi, Liège, Gand et Anvers-Central). Avec les 50 ETP, des équipes SECURAIL seront présentes en plus dans 5 gares (Namur, Ottignies, Louvain, Bruges et Malines) du premier au dernier train. 25 ETP renforceront les « Train Teams » sur 6 lignes. 15 ETP renforceront les équipes dans les gares et lignes moins importantes.

À propos du deuxième accompagnateur de train, à la suite du manque de personnel, le deuxième accompagnateur de train est souvent retiré, pour assurer un train comme

chef de bord. La direction nous a assuré que la situation au niveau du personnel allait s'améliorer avant les congés d'été. 355 recrutements d'accompagnateurs de trains sont prévus pour 2023. Les recrutements avancent bien. À terme, le deuxième accompagnateur de train sera à nouveau aligné comme prévu. La direction s'est engagée également à maintenir les services plantons.

Pour l'immédiat et compte tenu du manque de personnel, la direction s'est engagée à faire le maximum pour maintenir le deuxième agent sur les trains « difficiles ». La liste de ces trains sera discutée avec les délégués CPPT (comité sécurité hygiène) locaux et l'alignement d'un deuxième accompagnateur dans ces trains sera suivi au CPPT avec vos délégués syndicaux.

Nous avons également fortement insisté sur le redéploiement des équipes TICO (équipes spéciales d'accompagnateurs de train, 50 agents). La direction préfère donner jusqu'au 1<sup>er</sup> janvier 2024 la priorité à l'octroi des CX/RX, aux formations, visites médicales etc... et veut faire basculer ces missions vers les équipes SECURAIL en appliquant des contrôles « *Upfront* » (il s'agit de contrôles par des agents SECURAIL pour vérifier avant l'embarquement que les voyageurs ont un titre de transport).

Notre vision est tout autre. Lorsque la situation au niveau du personnel sera à nouveau stable, ces brigades TICO devront reprendre leurs rôles essentiels sur le terrain afin d'apporter un soutien aux collègues de l'accompagnement et également aux collègues SECURAIL lors des actions « *Upfront* ». Nous avons besoin de l'expérience de ces agents dans les trains et lors d'événements importants. La CGSP/ACOD était à la base de la création de ces brigades TICO dans le cadre de la prévention des agressions et restera déterminée pour le maintien de ces dernières

Pour terminer, nous avons également interpellé le ministre Gilkinet, notamment à propos de la collaboration avec la police. À ce propos, nous déplorons la diminution de l'effectif et la présence de la police des chemins de fer. Ceci oblige la SNCB à faire appel aux polices locales. Pour ce faire, il doit contacter et se coordonner avec le chef de police/bourgmestre des communes concernées.

Nous continuons à suivre les mesures de prévention des agressions de près. Aujourd'hui, nous mettons l'accent sur la présence de deux accompagnateurs dans les trains et le maintien des brigades TICO.

**Filip PEERS & Thierry MOERS**

Photo @SNCB



Photo @SNCB





## MOT DU PRÉSIDENT

**« NOUS ÉTIIONS TROIS  
DANS CE MARIAGE,  
C'ÉTAIT UN PEU ENCOMBRANT »**



*Lady Diana sur BBC One, 20 novembre 1993*



Le Décret du 15 décembre 2010 introduit un nouveau groupe d'acteurs dans la négociation intersectorielle du secteur de l'enseignement en Fédération Wallonie-Bruxelles. Jusqu'alors bipartite (gouvernement/syndicats), l'exécutif décide d'ouvrir la négociation sociale aux pouvoirs organisateurs.

Nous retrouvons donc autour de la table : le pouvoir régulateur et son enseignement (l'enseignement organisé par la Communauté française), les pouvoirs organisateurs de l'enseignement officiel subventionné et de l'enseignement libre subventionné (à caractère confessionnel ou non) et les organisations syndicales.

Depuis le 7 février 2019, l'enseignement organisé est devenu Wallonie-Bruxelles Enseignement (WBE). C'est un organisme public autonome qui assure la mission de pouvoir organisateur de tous les établissements scolaires appartenant directement à la Fédération Wallonie-Bruxelles, à tous les niveaux, ainsi que les internats, y compris l'enseignement supérieur et à l'exception des universités.

Aujourd'hui, nous nous retrouvons donc, lors de chaque négociation, face à cinq représentants des pouvoirs organisateurs défendant les intérêts propres à leur réseau. Leur positionnement dans un quasi-marché scolaire est parfois très éloigné des préoccupations de la CGSP Enseigne-

ment, à savoir : obtenir des conditions de travail décentes pour l'ensemble de membres des personnels et par la même occasion, améliorer notre système éducatif.

Cette configuration minimise le rôle du politique dans la conception et la définition des règles d'organisation de l'enseignement. L'autorité publique est aussi censée préserver une logique de service public pour l'organisation de l'enseignement. Le Secrétariat général de l'enseignement catholique (SeGEC) a pour projet explicite de modifier la configuration publique en limitant le rôle de l'État à celui de régulateur. La configuration qui réunit public et privé, en transformant en une négociation ce qui était l'alignement du privé sur le public fixé par le Pacte scolaire, fragilise le rôle politique de l'autorité.

Qu'il s'agisse des négociations sectorielles ou de négociations informelles comme celle du comité de concertation, les pouvoirs organisateurs imposent de plus en plus souvent leur loi au pouvoir régulateur.

Lorsque nous mettons en avant nos différentes revendications et que nous tentons de convaincre le gouvernement, nous devons affronter des fédérations de pouvoirs organisateurs qui sont loin d'être conciliantes. L'APD « Évaluation - Sanctions des enseignants » actuellement sur la table du gouvernement, en est un bel exemple.

**Un ménage à trois, c'est décidément très compliqué.**

## POURQUOI LE DÉCRET ÉVALUATION DU PERSONNEL CHANGE RADICALEMENT LE CAP DU PACTE ?

Ce qui faisait la force du Pacte, c'était le commun accord sur une feuille de route qui visait à améliorer le système scolaire pour améliorer les apprentissages des élèves en tenant compte des besoins de tous les acteurs de l'enseignement. Pour le dire simplement, il semblait acquis qu'on ne réussirait pas une réforme contre les acteurs à qui demanderait de la mettre en œuvre mais avec eux et en s'appuyant sur leurs compétences respectives, améliorées, renforcées et coordonnées.

La valorisation du métier d'enseignant devait donc passer par une série de mesures qui avaient pour but de renforcer leur pouvoir d'agir sur les causes des difficultés scolaires des élèves, y compris sur celles que l'organisation de leur établissement et leurs pratiques pédagogiques provoquent.

Pour cela, le Pacte a mis en œuvre des réformes qui devaient renforcer l'autonomie des équipes éducatives au niveau de leur établissement en demandant aux enseignants :

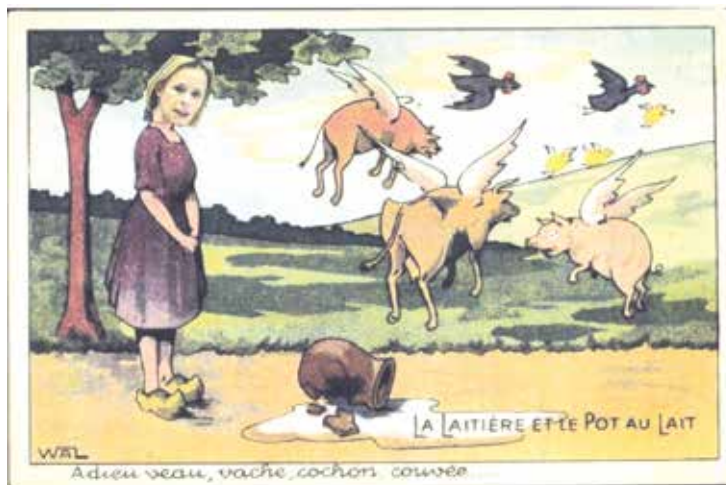
1. de contribuer à l'élaboration des Plans de Pilotage
  2. de travailler plus en équipe grâce au travail collaboratif
  3. de renforcer leurs compétences grâce à un renforcement de la Formation Professionnelle continue
  4. d'orienter leurs pratiques dans le sens de la réussite de tous les élèves grâce à une amélioration du parcours des élèves dans le cadre du tronc commun polytechnique.
- Ces quatre finalités du Pacte sont profondément remises en cause par le projet d'évaluation des personnels de l'enseignement dans sa forme actuelle. Pourquoi ?

### 1. Plans de Pilotage ? Mobiliser les équipes éducatives dans chaque établissement scolaire autour de l'élaboration et la mise en œuvre d'objectifs, de stratégies et d'actions visant à faire mieux dans l'intérêt des élèves, de tous les élèves.

Le travail des équipes éducatives sur les plans de pilotage implique pour chacun de ses membres de contribuer à une évaluation collective :

- de ses propres pratiques pédagogiques
- de ce que l'équipe organise pour rencontrer les difficultés scolaires des élèves
- des difficultés que rencontre son établissement.

Cette évaluation collective réalisée en équipe nécessite la mise en œuvre d'un travail collaboratif dans lequel, en toute confiance, chaque membre du personnel peut faire part de ses difficultés professionnelles, de ses propositions de changements et d'innovations dans les pratiques de l'établissement. Cette évaluation n'est possible que si



chacun accepte de se remettre en question devant les autres membres du personnel et la direction. Elle implique aussi que les membres du personnel puissent questionner les stratégies proposées par la direction et le pouvoir organisateur. Le Pacte ne peut réussir que si les bonnes intentions des décrets se transforment en changement dans les pratiques, dans les écoles et dans les classes.

Parce qu'il permet à une direction d'imposer chaque année, à tous les membres du personnel, des plans de « développement des compétences professionnelles » assortis d'objectifs d'amélioration et d'exigences pédagogiques, sous la menace d'une procédure d'évaluation pouvant conduire au licenciement, l'APD « évaluation » sabote toute possibilité de mettre en œuvre ce travail d'évaluation collective et formative. La confiance entre les membres du personnel et avec la direction devient impossible, chacun cherchera à se protéger en se livrant le moins possible et en renvoyant une image positive de son travail.

Pour les enseignants, il s'agissait pourtant d'un beau défi :

- Revaloriser leur métier en lui reconnaissant des compétences sur le terrain pour :
  - réaliser un diagnostic des problèmes au niveau de leur établissement, y compris au niveau de son organisation et des pratiques pédagogiques
  - proposer des solutions (des méthodes, des outils, des choix pédagogiques et didactiques, des formes d'organisation du travail, des projets, des formations, etc.) et les mettre en œuvre avec le soutien de l'équipe éducative et de l'institution
  - évaluer chaque année la pertinence des solutions proposées, au besoin les ajuster, les transformer.
- Donner du sens au travail collaboratif comme outil de réflexion sur les pratiques de l'équipe éducative et sur

l'utilisation des ressources de l'établissement (retrouver du pouvoir sur les conditions d'exercice du métier).

- De faire en sorte que le Plan de Pilotage ne soit pas une contrainte inutile de plus (dérive technocratique et/ou bureaucratique), du temps de travail obligé sur des contenus qui ne rencontrent pas leurs préoccupations et/ou ne permettent aucune amélioration de la situation.

En introduisant dans les statuts une relation hiérarchique verticale de la direction sur chaque membre du personnel portant sur le pédagogique, l'APD « évaluation » crée dans chaque établissement financé par la FWB, un management pédagogique des directions incompatible avec la logique de collaboration des plans de pilotage.

## **2. Travail collaboratif ? Créer un impact positif sur l'efficacité et l'équité du système scolaire en favorisant les collaborations pour améliorer les pratiques professionnelles, mieux comprendre les difficultés des élèves, mettre en place des dispositifs qui leur permettent de surmonter les difficultés qu'ils rencontrent dans leurs apprentissages.**

*« Pour favoriser le développement des pratiques collaboratives, il apparaît aussi essentiel de transformer la culture professionnelle des enseignants pour promouvoir une culture du travail collectif et de la « coopération conflictuelle » (pouvoir coopérer et entrer en conflit d'idées). »* C'est en ces termes que l'Avis n°3 nomme le contexte du travail collaboratif.

Les objectifs qu'il fixe aux équipes éducatives sont multiples et remettent en question dans les équipes bon nombre des repères qui structuraient leur pratique.

Le métier d'enseignant doit devenir un métier plus collectif, un métier de praticien réflexif, capable de prendre des décisions en autonomie, de penser et adapter son travail en fonction des besoins d'apprentissage des élèves.

Pour rentrer dans cette logique, les enseignants doivent accepter de se mettre en danger, remettre en cause des certitudes, des fondements du métier et, avec leurs collègues, soutenus par la direction, élaborer de nouveaux repères communs.

Contrairement aux réformes passées, le Pacte n'impose pas une et une seule voie, il ouvre les possibles et compte sur l'inventivité, l'innovation des équipes éducatives pour entrer en réflexion sur le contexte spécifique dans lequel elles travaillent et le faire évoluer.

En créant le management pédagogique vertical par les directions, le décret « évaluation » réduit à néant l'autonomie de réflexion et d'action des équipes éducatives et la transforme en pouvoir de décision renforcé des directions :

- pouvoir de fixer de manière unilatérale des objectifs d'amélioration à chaque membre du personnel
- pouvoir de lui imposer des changements pédagogiques et les moyens à mettre en œuvre pour les atteindre
- pouvoir de le sanctionner par un licenciement pour toute tentative de résistance.

Le travail collaboratif sera imposé et dirigé par les directions, il sera dès lors vide de sens pour les membres du personnel puisqu'il consistera à recevoir des instructions et les exécuter. Le métier sera un peu plus dévalorisé... et en contradiction avec la réforme de la formation initiale et continue. Et le travail collaboratif des directions sera impuissant à obtenir les changements espérés par le Pacte.

## **3. Renforcer les compétences des équipes éducatives grâce à un renforcement de la Formation Professionnelle continue ?**

La réforme de la Formation Professionnelle continue implique aussi de nombreux changements dans les pratiques :

- Les compétences du métier sont considérablement étendues
  - les compétences de l'acteur institutionnel, social et culturel ;
  - les compétences de l'acteur d'une organisation apprenante dans une dynamique collective ;
  - les compétences de l'organisateur et accompagnateur d'apprentissages dans une dynamique évolutive ;
  - les compétences du praticien réflexif.
- La formation doit être considérée de manière plus collective (Plan de formation de l'école dans les Plans de Pilotage).
- La formation doit être considérée en termes de parcours de formation permettant de développer et de renforcer des compétences professionnelles identifiées comme nécessaires en équipe.
- La formation prend de nouvelles formes pour contribuer à l'échange au sein de l'équipe éducative des expériences, des acquis de formation (organisation apprenante dans une dynamique collective).

En donnant aux directions un pouvoir de licenciement sur la base de sa conception personnelle des choix pédagogiques, comment penser que l'enseignant pourra encore, comme le demandent les décrets de la Formation initiale et de la Formation professionnelle continue :

- a) lire de manière critique les résultats de recherches scientifiques en éducation et en didactique et s'en inspirer pour son action d'enseignement ainsi que s'appuyer sur diverses disciplines des sciences humaines pour analyser et agir en situation professionnelle ;
- b) mener, individuellement et avec ses pairs, une observation et une analyse critique et rigoureuse de ses propres

pratiques et de leur impact sur les élèves afin de réguler son enseignement et d'en faire évoluer les stratégies et conditions de mise en œuvre dans une perspective d'efficacité et d'équité.

c) construire progressivement son identité professionnelle, notamment en mobilisant des outils de développement professionnel personnel tel que le portfolio.

**4. Orienter les pratiques des équipes éducatives dans le sens de la réussite de tous les élèves grâce à une amélioration du parcours des élèves dans le cadre du tronc commun polytechnique ?**

Les réformes du tronc commun impliquent de très nombreux changements dans les pratiques et une complexification des attentes du système scolaire vis-à-vis des enseignants :

- de nouveaux référentiels communs à tous les élèves et contenant de nouveaux domaines d'apprentissage, de nouveaux contenus, notamment les besoins langagiers des élèves,
- le renoncement aux évaluations sommatives qui classent, trient et sanctionnent les élèves (!),
- la mise en œuvre d'une évaluation formative qui vise à identifier avec les élèves leurs difficultés d'apprentissage et les dispositifs pédagogiques et didactiques qui leur permettront de les surmonter,
- la différenciation des dispositifs d'apprentissage dans la classe,
- l'organisation, en équipe et pour chaque élève, d'un accompagnement personnalisé.

Il est évident pour chaque équipe éducative qu'avec de telles attentes, tous les enseignants sont potentiellement déclassés : la quantité et l'importance des changements recherchés mettent chacun en situation de vulnérabilité. Il n'est possible de se mettre en chemin vers ces changements de pratiques, de postures, d'organisation des apprentissages... que dans un cadre sécurisé dans lequel on se sent soutenu et non surveillé, accompagné et non jugé.

L'APD « évaluation » rend fort peu probable cette prise de risque. En effet, il crée une situation dans laquelle l'ensei-

gnant se retrouve coincé dans des injonctions contradictoires : on compte sur lui et ses compétences professionnelles pour relever le défi de la réussite de tous mais la direction se voit octroyer un pouvoir de management pédagogique tel qu'il peut à tout moment être réduit au statut d'exécutant sur simple injonction de la direction.

L'amélioration du parcours des élèves ne s'obtiendra pas en dévalorisant le métier des enseignants pas plus qu'il ne s'obtiendra en renforçant le pouvoir des directions. C'est avec les équipes éducatives et non contre elles que les changements souhaités par le Pacte pourront se construire. Avec l'APD « évaluation » :

- Il n'y aura pas de véritable collaboration aux plans de pilotage, chacun cherchera à prouver que pour lui, tout va bien.
- L'évaluation intermédiaire des Plans de pilotage deviendra purement formelle.
- Il n'y aura pas de travail réflexif honnête et partagé sur les pratiques.
- Il n'y aura pas d'innovation et de projet ambitieux.
- Il n'y aura pas de collaboration aux Plans de formation.
- Les entretiens de développement professionnels resteront fictifs et superficiels.
- Le changement de posture des enseignants n'aura pas lieu et chacun se repliera dans sa classe comme par le passé.
- Cette dévalorisation du métier en métier d'exécutant sans marge de manœuvre pédagogique aggravera encore la pénurie.
- Les enseignants débutants seront encore un peu plus soumis aux désirs des directions et obligés de tout accepter.
- L'organisation apprenante devient un vœu pieux puisque la culture professionnelle des enseignants est soumise à la culture de l'organisation.

Le métier d'enseignant ne sera pas collectif, ce ne sera même plus une profession, son statut sera réduit au statut d'exécutant alors que son métier lui demande de prendre sans cesse des décisions en incertitude, de s'adapter à l'imprévu, de travailler non pas comme on lui a dit, mais comme il sent que c'est le plus adapté à l'instant, ou en fonction des besoins des élèves.







## LE POINT SUR LE PRIX DE L'ÉNERGIE

Camarades,

L'augmentation vertigineuse des prix de l'énergie des mois passés ne vous aura certainement pas échappé.

Les prix des clients lambdas n'étaient pas les seuls à être touchés, c'est également le cas pour **le personnel bénéficiant d'un tarif du personnel (anciennes conditions de travail et pensionnés)**.

Pour vous donner une petite idée de l'ampleur de ces hausses de prix, nous vous affichons ci-dessous les prix unitaires de l'électricité et du gaz par kWh (hors TVA).

**Attention :** une consommation de 12 mois n'est pas **divisée en 12** et calculée à chaque fois à un prix mensuel. Il est tenu compte que la consommation est plus élevée en hiver qu'en été. À cet effet, on prend la consommation moyenne de l'ensemble de la population et on **divise** cette consommation en **pourcentages**. Cela signifie en d'autres termes que la majeure partie de la consommation sera calculée sur la base des prix les plus élevés.

	Électricité en €/kWh	Gaz en €/kWh
01/02/2020	8,2000	3,5244
01/03/2020	8,2000	3,5244
01/04/2020	7,3973	3,5244
01/05/2020	7,3973	2,9332
01/06/2020	7,3973	2,9332
01/07/2020	7,3393	2,9332
01/08/2020	7,3393	2,6679
01/09/2020	7,3393	2,6679
01/10/2020	7,9543	2,6679
01/11/2020	7,9543	3,3606
01/12/2020	7,9543	3,3606
01/01/2021	7,7863	3,3606
01/02/2021	7,7863	3,7081
01/03/2021	7,7863	3,7081
01/04/2021	7,7863	3,7081
01/05/2021	7,7863	3,8395
01/06/2021	7,7863	3,8395
01/07/2021	8,6175	3,8395
01/08/2021	8,6175	4,9904

01/09/2021	8,6175	4,9904
01/10/2021	10,6157	4,9904
01/11/2021	10,6157	8,6666
01/12/2021	10,6157	8,6666
01/01/2022	17,7849	8,6666
01/02/2022	17,7849	13,1237
01/03/2022	17,7849	13,1237
01/04/2022	18,0192	13,1237
01/05/2022	18,0192	14,8918
01/06/2022	18,0192	14,8918

Après plusieurs mois de négociations sur l'avantage tarifaire au niveau du secteur, le banc patronal ne veut rien entendre. Les employeurs ont même clairement dit que c'était indécent de faire une telle demande par rapport aux citoyens. Seul Engie/Electrabel est sorti du bois... Mais sans penser à nos Camarades pensionnés. La direction veut bien faire un geste en offrant 30% aux ACT (anciennes conditions de travail) en activité. C'est leur seule proposition à ce stade.

Nous ne lâcherons pas ce dossier et continuerons de revendiquer un avantage tarifaire digne de ce nom. Il est évident que nous ne laisserons pas non plus nos aînés sur le bord du chemin, ni même aucun travailleur. **GAZELCO** entamera à nouveau le débat lors de chaque Commission Paritaire, lors de chaque plateforme d'entreprise et de chaque réunion syndicale.

Il est impensable que le banc patronal se fasse encore plus de profit sur le dos de ses travailleurs, ceux-là même qui produisent, distribuent, transportent, vendent et garantissent l'essor de ces entreprises.

### Communication :

Nous avons le plaisir de vous annoncer que le Congrès statutaire GAZELCO 2023 se tiendra les 23 et 24 novembre 2023 à BLANKENBERGE.

**Vincent FRANCO, Président Fédéral GAZELCO**  
**Romain WIJCKMANS, Secrétaire Fédéral GAZELCO**



Chers camarades,

Au moment de rédiger cet édit, nous sommes toujours en négociation avec l'entreprise pour la nouvelle CCT 2023-2024. Sachez que nous mettons tout en œuvre afin de conserver vos acquis, mais aussi, votre pouvoir d'achat et votre bien-être. Ces points resteront toujours notre priorité.

Vous avez été nombreux et nombreuses à vous mobiliser pour la défense de vos droits durant tout le mois mars. Soyez fiers de prendre votre avenir en main.

**Thierry TASSET**

## FORMULAIRES PRIMES SYNDICALES

Vous avez reçu votre formulaire pour l'obtention de la prime syndicale sur base de vos cotisations 2022.

N'oubliez pas de compléter et de signer les deux formulaires ainsi que de vérifier vos coordonnées et compte bancaire.

En cas d'erreur ou de changement, vous avez la possibilité de modifier les données dans le cadre B et C.

Ces formulaires doivent être remis à votre délégué syndical

ou transmis par courrier à l'adresse de votre régionale, et ce, avant le 01/07/2023.

En cas de perte, veuillez contacter immédiatement votre délégué.

Pour les retardataires, les formulaires de prime syndicale 2021 peuvent encore être renvoyés avant le 01/07/2023.

Après cette date, ils ne seront plus acceptés.

## ACTISOC VOUS AIDE ET INTERVIENT

### Médecine curative :

Intervention dans vos frais de soins de santé à 40 % **du ticket modérateur légal**, sur base des codes INAMI.

Pour les enfants légitimes jusqu'à 18 ans et jusqu'à un maximum de 25 ans, à condition qu'ils poursuivent leurs études. L'époux(se) ou le/la cohabitant(e) légal(e) fiscalement en charge (sans revenu).

Le formulaire 510 est disponible sur bpost4me ou auprès de votre gestionnaire du personnel.

### Maladie reconnue :

Intervention à 90 % du ticket modérateur légal et sur base des codes INAMI, pour les maladies reconnues.

### Prime de naissance et adoption :

Octroi d'une prime de naissance.

Vous envoyez une copie de l'extrait d'acte de naissance ou d'adoption dans les 12 mois qui suivent l'évènement, avec un formulaire de demande qui est disponible sur bpost4me ou via votre gestionnaire du personnel.

### Vacances d'enfants :

Pour les vacances scolaires en camp de patro ou stage avec une organisation reconnue, Actisoc octroie une prime. Vous complétez le formulaire disponible sur bpost4me avec

la preuve de la participation de votre enfant au camp de vacances. À renvoyer dans les 6 mois après le camp. Inter-

vention de 75 €/an et par enfant aux conditions suivantes :

Le camp doit se dérouler pendant les vacances scolaires.

Pour les enfants de 3 ans à 18 ans.

Comprenant 4 nuitées.

### Rentrée scolaire pour votre ou vos enfants, à la Haute École ou à l'Université :

Vous renvoyez le formulaire disponible sur bpost4me avec la preuve de l'inscription de votre enfant. Vous pouvez demander un maximum de 2000€ remboursable sur 12 mois.

### Prêt énergie :

Actisoc peut vous aider avec un prêt « énergie ». Vous pouvez demander un prêt de 500 € remboursable sur 12 mois.

Vous avez d'autres questions concernant ACTISOC, contactez-les au +32 2 276 82 04.





## CONGRÈS STATUTAIRE DU SECTEUR TRAM – BUS – MÉTRO NAMUR-LUXEMBOURG

Le Congrès statutaire se tiendra le 28 octobre 2023 à 9h30 dans les locaux de la CGSP Namur, 41 rue de l'Armée Grouchy à 5000 Namur.

Comme prévu dans nos statuts, tous les 4 ans, les mandats repris ci-dessous font l'objet d'un appel à candidat(s). Les mandataires actuels sont d'office sortants et rééligibles.

- Un Secrétaire régional : Patrick CROON
- Un Président régional : Olivier LECROMPE
- Deux Vice-présidents : Sébastien WAUTELET & Pascale GENOT
- Deux vérificateurs aux comptes : José FROMONT & Claude BURNAY
- Un Président des Allocataires Sociaux : Claude BURNAY
- Un vice-président des Allocataires Sociaux : Philippe COLIGNON
- Neuf membres pour le Bureau Exécutif Régional :
  - Section du Mouvement Luxembourg : Olivier LECROMPE
  - Section du Mouvement Namur : Bruno DIZIER
  - Section du Mouvement Florennes : Francis GRALINGER
  - Section du Mouvement Ohey : Giovanni STAMPONE
  - Section des Services Techniques : Sébastien WAUTELET
  - Section des Employés : Salvatore PULVIRENTI
  - Section de l'OTW : Pascale GENOT
  - Section des non-actifs Namur : Claude BURNAY
  - Section des non-actifs Luxembourg : José FROMONT
- Deux mandats pour l'Exécutif wallon : réservé au Président et au 1<sup>er</sup> Vice-président
- Six mandats pour le Comité wallon :
  - Mouvement Luxembourg : mandat réservé au Président
  - Mouvement Namur : Bruno DIZIER
  - OTW : Daphné DARDENNE
  - Services Techniques : Sébastien WAUTELET
  - Employés : Jean-Marc LONGREE
  - Non-actifs : Claude BURNAY
- Dix mandats pour le Congrès wallon :
  - Les six membres du Comité wallon sont repris d'office.
  - Philippe COLIGNON
  - Francis GRALINGER
  - Giovanni STAMPONE
  - Mandat à pourvoir.
- Quatre mandats pour le Comité fédéral :
  - Trois mandats réservés au Président et aux deux Vice-présidents
  - Houssem MOSBAH
- Huit mandats pour le Congrès fédéral :
  - Les quatre membres du Comité fédéral sont repris d'office
  - Claude BURNAY
  - Francis GRALINGER
  - Mandat à pourvoir
  - Mandat à pourvoir
- Trois mandats effectifs et un suppléant pour la Commission des services de Namur :
  - Alain DUMONT
  - Houssem MOSBAH
  - Mandat à pourvoir
  - Bruno DIZIER (suppléant)
- Deux mandats en Commission disciplinaire du Mouvement Namur :
  - Bruno DIZIER (Effectif)
  - Pascal DE BACKER (Suppléant)
- Deux mandats en Commission disciplinaire du Mouvement Luxembourg :
  - Olivier LECROMPE (Effectif)
  - Pascal DEWART (Suppléant)
- Deux mandats en Commission disciplinaire des Services Techniques :
  - Sébastien WAUTELET (Effectif)
  - Matthieu LOUIS (Suppléant)
- Deux mandats en Commission disciplinaire des Employés :
  - Raphaël VANKOEKELBERG (Effectif)
  - Jean-Marc LONGREE (Suppléant).

Les délégués qui souhaitent déposer leur candidature devront le faire par courrier entre le 03 juillet et le 28 août 2023 (**le cachet de la poste faisant foi**), à l'attention de :  
**Patrick CROON - Secrétaire régional TBM**  
**Rue de l'Armée Grouchy, 41 - 5000 NAMUR**

Les Statuts sont à la disposition des délégués au bureau régional TBM Namur-Luxembourg.

**Patrick CROON**  
**Secrétaire régional**

## COMITÉ DES PENSIONNÉS, PRÉPENSIONNÉS ET ALLOCATAIRES SOCIAUX

Le Comité des Aînés se réunira le jeudi 15 juin 2022 à 14h00 à la CGSP Namur, 41 rue de l'Armée Grouchy.

**Patrick CROON, Secrétaire régional**  
**Claude BURNAY, Président Allocataires Sociaux**



## PRÉLUDE

Nous tenions à vous faire part de quelques informations importantes avant d'exposer les différents sujets relatifs aux secteurs Télécom et Aviation.

À la CGSP aussi les choses bougent, je tiens à vous informer d'un changement important au sein du Secrétariat Fédéral. Notre camarade Valentin Colaméo, ne souhaitant plus assumer ses fonctions fédérales pour des raisons de santé, remet son mandat à disposition du secteur. J'assume l'intérim depuis le 1<sup>er</sup> Mars et ce jusqu'au congrès quadriennal. Un appel à candidature sera lancé dans le deuxième semestre de 2023.

Étant secrétaire général francophone, je tâcherai de défendre au mieux les intérêts de chacun et de porter haut les couleurs de la CGSP.

Une petite présentation s'impose. Mon nom est Fabrice Mathieu, je travaille chez Proximus depuis 1996, toujours dans le domaine technique, au *call-center* dérangement de Libramont pour commencer pendant 10 ans ensuite 17 ans comme technicien, d'abord chez CUO/OST au

Professionnel Market ensuite chez NEO/IPR comme Assisant Inside Network. Au niveau syndical, j'étais jusqu'à ce 28 février, Président de la régionale du Luxembourg. Ce mandat de Président revient maintenant à Jérôme Poets à qui je souhaite autant de plaisir que j'ai pu en avoir avec tous les camarades de la régionale.

Mais aujourd'hui c'est à Valentin que je veux rendre hommage. Valentin, plus qu'un collègue, plus qu'un permanent régional, plus qu'un secrétaire général, il est d'abord un homme de grandes valeurs. En effet, lorsque l'on parle d'humanité, d'humilité, de fairplay, de bonne humeur, de compétences, de patience, de serviabilité, forcément nous parlons de Valentin !

Valentin, même si nos « styles » sont différents, je tâcherai de faire aussi bien que toi.

Reviens-nous vite et au meilleur de ta forme

Merci Camarade !

**Fabrice MATHIEU**

**PROXIMUS**



## LA CONVENTION COLLECTIVE 2023-2024 EST LANCÉE ET EST SUR DES RAILS, CEPENDANT...

Bien que la convention collective ait été approuvée par les différents protagonistes, il s'avère qu'il est actuellement impossible pour Proximus de mettre en place la nouvelle procédure d'évaluation et la nouvelle politique de rémunération variable mieux connue sous le nom de YUMI. Ce dossier nécessite une modification de la Loi de 1991 relative aux Entreprises Publiques. Modifications que le cabinet du ministre de tutelle se refuse à apporter pour le moment. Il semble que quelques points divergents restent en suspens entre Proximus et la Ministre Petra De Sutter.

Le sujet devrait, d'après Proximus, trouver une issue favorable d'ici les vacances d'été.

Nous serons bien sûr sur la balle et vous tiendrons informés le cas échéant.

### RÉSULTATS FINANCIERS ET NOUVELLE STRATÉGIE

Comme ont pu l'indiquer les mandataires de Proximus, Monsieur De Clerck, président du conseil d'administration et Monsieur Boutin, CEO, au Parlement fédéral ainsi que dans la presse et les canaux de communication internes à l'entreprise (WAP +), l'année 2022 a été bonne voire prolifique. Ci-dessous la déclaration de Guillaume Boutin sur le WAP + :

« Cette année se termine de manière incroyable. Nous réalisons, pour ce dernier trimestre, une croissance supérieure à 8 % pour le chiffre d'affaires du Groupe ! En termes d'EBITDA, on atteint 1.4 % de croissance.

*Dans le contexte actuel, ces résultats sont tout simplement exceptionnels ! »*

De cette situation favorable résulte également la nouvelle stratégie de l'entreprise, Bold 2025. Celle-ci se veut optimiste, avec de grandes ambitions pour l'avenir, notamment via de gros investissements financiers en vue de continuer le déploiement de la fibre optique et de la 5G mais aussi le développement d'un écosystème digital.

L'ambition de couverture du pays avec la fibre optique avoisine les 740.000 foyers pour la fin 2023 et des progrès substantiels pour les années suivantes.



## 0,60 EURO

Certes, les ambitions annoncées peuvent paraître réjouissantes. Certes, les résultats financiers sont annoncés comme exceptionnels.

Cependant, tout n'est pas rose chez Proximus. Souvenez-vous, lorsque le 10 janvier 2019, Proximus annonçait un plan de restructuration qui contenait la suppression de pas moins de 1.900 emplois cumulés aux départs naturels estimés cette année-là à 900 autres emplois. Soit une économie d'environ 240 millions d'euros.

Aujourd'hui, en janvier 2023, Proximus présentait son nouveau plan stratégique aux investisseurs. Il prévoit des centaines de millions d'économies, notamment du côté du personnel.

Le dividende, quant à lui, sera divisé par deux dès l'exercice 2024.

En 2020, Guillaume Boutin avait déjà décidé de baisser le dividende de 0,30 euro par action passant de 1,50 euro à 1,20 euro.

Pour 2023, Proximus maintient son intention de verser 1,20 euro par action, sous condition de bonne performance de l'entreprise. Pour les exercices 2024 et 2025, le dividende sera ramené à 0,60 euro par action.

Parallèlement à cela, Proximus entend bien faire des économies, de l'ordre de 400 millions d'euros d'actifs, dans le cadre du plan de réaménagement du siège social de l'entreprise, les bien connues *Proximus Towers*, mais également en procédant à la désaffectation d'un bon nombre de bâtiments techniques. Ceux-ci seront remplacés par des solutions « mobiles » telles que des containers ou des bâtiments bien plus petits afin de réduire les coûts énergétiques et fonciers.

## CONCERNANT L'EMPLOI ?

Pour 2023, Proximus prévoit également des économies du côté opérationnel. L'entreprise activera une deuxième vague de réduction des coûts afin d'économiser 220 millions d'euros sur les trois prochaines années.

Concrètement, 40 % de ce plan d'économie sera réalisé via une baisse des coûts du personnel, 88 millions d'euros seront ainsi économisés sur l'emploi, mais selon la direction aucun plan social n'est prévu.

La réduction des effectifs se fera de façon naturelle, avec des départs à la retraite qui ne seront pas remplacés. Proximus se justifie en expliquant que l'efficacité du nouveau réseau rendra plusieurs fonctions obsolètes.

## CONCERTATION SOCIALE

Malgré ce contexte quelque peu paradoxal, de bons résultats financiers depuis plusieurs années consécutives et ce malgré le contexte socio-économique de 2022 et l'intention affichée par Proximus de vouloir faire de conséquentes économies, notamment sur le personnel, nous pouvons dire que le dialogue social est encore bien présent à l'heure actuelle dans l'entreprise. Certes, il y a des choix à faire, des décisions parfois difficiles à prendre et des réorientations de certains services. Tout cela devra se faire dans un dialogue social respectueux et nourri.

La CGSP Télécom-Aviation a toujours pour objectif d'obtenir une issue sociale favorable aux travailleurs et œuvrera toujours avec ce même but en point de mire.

**Fabrice MATHIEU**

**IBPT****ÉTAT DES LIEUX**

Comme déjà expliqué précédemment par Valentin, des négociations sont en cours depuis près de deux ans concernant le service de garde NCS (Service National du contrôle du Spectre) que l'IBPT souhaite réorganiser.

En effet, l'IBPT est tenue par des obligations légales qui concernent certaines interventions urgentes et se doit de mettre en place un service de garde 7 jours sur 7.

Actuellement, nous nous trouvons face à un manque de volontaires pour assumer la continuité du service de garde. Dès lors, un groupe de travail réunissant les organisations syndicales et les dirigeants de l'IBPT a été constitué depuis novembre 2021.

Après plusieurs réunions, nous avons pu trouver un consensus sur une nouvelle méthode de rémunération des services de garde plus juste et plus attrayante pour les employés. L'idée serait alors d'avoir un « service de garde classique »



avec une nouvelle rémunération assortie de la mise en place d'une liste de « réservistes », également avec une rémunération, pour être en support des personnes de garde effective. Cette solution ne pourra être mise en place que via l'édition d'un Arrêté Royal qui permettrait la modification du statut pécunier et du statut administratif de l'IBPT, ainsi que la modification du règlement de travail.

En conclusion, nous espérons une issue proche pour ce dossier, ceci permettra aux employés de pouvoir à nouveau travailler sereinement.

**Fabrice MATHIEU**

**SKEYES****IL Y A ENCORE QUELQUES NUAGES DANS LE CIEL BELGE ...**

Au vu de l'agenda « léger » de ces derniers mois, il y a malheureusement peu d'avancées dans le dialogue social chez Skeyes.

**Voici les quelques points ayant été discutés ces derniers temps :**

**NOTE WHISTLEBLOWERS**

Cette note consiste à protéger les "lanceurs d'alerte".

Nous devons reconnaître que notre surprise fût assez grande de voir arriver un tel dossier sur la table.

En effet, un arrêté royal a été édité sur ce sujet et même si celui-ci concerne le privé, son application est tout à fait

possible chez Skeyes. Pourquoi ne pas se servir de ce texte qui a été profondément analysé et négocié ?

D'ailleurs, lors de la commission paritaire du 31 mars, les 3 organisations syndicales ont fait part de leurs inquiétudes par rapport au texte proposé et n'ont pas soutenu ce projet.

**AVENANT CONTRAT DE GESTION UKRAINE**

L'Europe a décidé de mettre en place un fond de relance pour aider l'Ukraine à redémarrer ses activités aéronautiques à la fin de la guerre, tant au niveau technique, infrastructure qu'au niveau formation. Skeyes y participera financièrement, mais cela sera compensé par une dotation de l'État belge.

## NOUVEL ORGANIGRAMME 2023

Comme vous avez pu le constater, le nouvel organigramme est disponible.

Il reste certains postes à pourvoir et des différences de fonctions entre le Nord et le Sud du pays ont été soulignées.

La société nous a assuré vouloir arriver à une équité totale.

La longue liste des emplois à pourvoir est disponible sur le site internet de Skeyes :

<https://www.skeyes.be/fr/carriere/offres-demploi/>

## TRANSPARENCE DE RÉMUNÉRATION DES EMPLOYÉS CONTRACTUELS

D'après Skeyes, 90 descriptions de fonctions doivent subir quelques légers changements.

La CGSP attribue une attention toute particulière à ce point et nous avons rappelé notre impatience quant à la volonté d'obtenir un accord dans les plus brefs délais.

L'entreprise parle d'atterrir en octobre, mais de quelle année...?

## MESURES DE FIN DE CARRIÈRE

Skeyes propose de lister dans un premier temps les mesures existantes dans l'entreprise, ensuite d'entendre les propositions des uns et des autres. Nous suivons ce point avec attention.



## DIVERS

Notre organisation syndicale a interpellé la direction de Skeyes sur la possibilité de trouver des *atcos poolers* entre EBAW et EBOS à l'instar de ce qui est prévu pour EBLG et EBCI. Skeyes nous a répondu que la question a été posée mais qu'aucun candidat ne s'est manifesté jusqu'à présent.

La CGSP reste à votre disposition et si vous avez la moindre question ou remarque, nous vous rappelons que nos délégués sont à votre service et ils se feront un plaisir de vous répondre.

**Fabrice MATHIEU**





MERCI

# Les Services Publics plus que jamais à vos côtés

