

TRIBUNE

CGSP

FGTB Services Publics
Ensemble, on est plus forts



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

SEPTEMBRE 2020

L'enseignement officiel : la première pierre d'une société démocratique



SECTEURS P. 19 à 39

ACTUALITÉS P. 40



ÉDITO P. 3

Nous sommes les
maillons d'une chaîne



DOSSIER P. 4

40 ans de
régionalisme wallon



BUDGET WALLON P. 9

Utilité de la dépense
publique

SOMMAIRE ■■■

3 ÉDITO

Nous sommes les maillons d'une chaîne

4 DOSSIER

40 ans de régionalisme wallon

7 LU POUR VOUS

L'emploi public wallon

9 BUDGET WALLON

La crise révèle l'utilité de la dépense publique

11 NOS DROITS

Les femmes enceintes victimes d'assuétudes
bientôt mises sous tutelle ?

12 NOS LIBERTÉS SYNDICALES

Droit de grève à la SNCB

14 NOTRE HISTOIRE

Promouvoir l'enseignement officiel

15 NOTRE CULTURE

- « En lutte. Histoires d'émancipation »
- Lecture : « Comment pense-t-on l'État social ? »

16 INTERNATIONAL

Violations des droits humains et syndicaux

18 FGTB WALLONNE

Solutions post-corona

19 ADMI / www.cgsp-admi.be

19 / Admi-mots : Le billet du secteur Admi

20 / Focus sur l'AVIQ

22 / Quand un virus met un coup d'accélérateur

23 AMIO / www.cgsp-amio.be ou www.cgsp-ministeres.be

23 / FPF – Activités du Comité B

24 / SPF Justice vs SPF Finances

25 / Congrès de l'IRW AMiO

26 CHEMINOTS / Site : www.cgsp-cheminots.be

26 / Mot du Président

27 / Sous-commission paritaire du 1^{er} juillet 2020

29 / Trop chaud pour travailler ?

30 ENSEIGNEMENT / www.cgsp-enseignement.be

30 / Sous les pavés de la rentrée, la plage !

31 / Pénurie d'enseignants... et si on abordait le
problème autrement ?

34 / Le sourire de Rita...

35 GAZELCO / www.cgsp-gazelco.be

35 / La concertation continue...

36 POSTE / www.cgspposte.be

36 / Édito

37 TBM / www.cgspposte.be

37 / Édito

38 TÉLÉCOM AVIATION

38 / Skeyes – Accord collectif du 14/02/2020

39 / Nouvelle arrivée : Laura VINCKX

40 ACTUALITÉS – DANS NOS RÉGIONALES

Primes syndicales



REJOIGNEZ-NOUS SUR :
www.irwcgsp.be



NOUS SOMMES LES MAILLONS D'UNE CHAÎNE



L'écrivain Laurent Gaudé dédicace son livre « *Salina* » de la façon suivante : « *A ma mère, à ma fille, de l'une à l'autre, ce qui passe, vit et se transmet* ». Cette citation peut éclairer la voie du militant syndical et pose la question de la mémoire.



Malheureusement, il nous faut bien constater qu'à l'heure du prêt-à-penser, de la délégitimation du conflit et du discrédit jeté sur la pensée contestataire, notre tâche militante s'avère ardue. Aussi, nous appartient-il de faire récit, de donner à entendre ce qui trop souvent est tu, de faire tomber les masques, de mettre en lumière ce que certains voudraient cacher. Ce récit, notre récit, doit s'inscrire en faux contre le discours dominant en lui opposant la solidarité, la tolérance, la lutte sociale comme moteur du Progrès social, le respect de la parole donnée, la fidélité à nos valeurs.

C'est dans cet esprit que la Tribune consacre son dossier au régionalisme et aux 40 ans de l'IRW-CGSP. Cette période de notre histoire récente est riche d'enseignements.

Ainsi, met-elle en avant que la voie régionale n'est pas une lubie « tombée du ciel » mais s'inscrit dans un contexte social, politique et historique qui remonte aux origines-mêmes de la Belgique. Cependant, ce sont les rapports de forces en présence qui ont déterminé et déterminent l'évolution institutionnelle de notre pays. Rien n'est jamais déterminé à l'avance, l'histoire s'écrit au jour le jour, demain est une page blanche !

D'un point de vue syndical, cette histoire est déterminante car elle nous rappelle que les structures syndicales sont vivantes et évolutives afin de nous mettre en capacité d'opposer un contre-pouvoir face à tout niveau de pouvoir. Nos structures sont un outil à notre disposition et non une fin ou un objectif. Ce sont elles qui nous permettent d'agir efficacement, pour autant que nous soyons en mesure de les faire vivre, de les dynamiser.

Nos revendications, nos pratiques militantes se sont forgées aux travers de nos combats, de nos réunions d'instances souvent animées et de nos discussions toujours passionnées.

Nous ne sommes, dès lors pas, loin de là, une génération spontanée de militants, notre moment s'inscrit dans une histoire et se projette dans l'avenir.

Maillons d'une chaîne, nos actions ne font sens qu'avec cette volonté de transmission entre un passé révolu mais fondateur et un futur en construction et incertain.

Dans cette chronologie militante, les Congrès sont un élément important. Ainsi, il n'est pas anodin que le rapport d'activités précède les élections et que le congrès se termine sur des perspectives d'avenir. Les instances syndicales doivent, aussi, être ce lieu de transmission qui permet de passer de « l'un à l'autre » pour reprendre les mots de Laurent Gaudé. Et si la situation sanitaire nous a contraints à annuler notre 10e Congrès statutaire, qu'à cela ne tienne : un Congrès idéologique est d'ores et déjà prévu pour le mois de mai prochain.

C'est à nous, aujourd'hui, qu'il incombe de maintenir vivace la capacité d'indignation et la flamme de la lutte sociale pour la transmettre, tel un témoin, aux militants qui nous succéderont. Voilà une de nos exigences, et pour ce faire nous devons prendre appui sur notre riche histoire, non pas pour nous complaire de notre héritage mais, bien au contraire, pour lui être fidèle en poursuivant le travail entamé et en ouvrant, pour ceux qui nous suivront, le champ des possibles.

Patrick Lebrun
Secrétaire général de l'IRW-CGSP

Laurent Pirnay
Secrétaire général adjoint de l'IRW-CGSP

DOSSIER ■■■

40 ANS DE RÉGIONALISME WALLON

« Sont de Wallonie, sans réserve, tous ceux qui vivent, travaillent dans l'espace wallon. Sont de Wallonie toutes les pensées, toutes les croyances respectueuses de l'Homme sans exclusive ».

Ces paroles du Manifeste pour la Culture wallonne de 1985 résument à elles seules les motivations qui, par vents et marées, ont conduit à la création de la Région wallonne il y a 40 ans maintenant. Au même moment, l'Interrégionale wallonne de la CGSP voit le jour avec la ferme détermination de défendre les travailleurs et d'établir un réel contre-pouvoir aux nouvelles structures régionales. Cette histoire, c'est la nôtre !



André Renard

Dès 1830, la jeune Belgique unitaire est marquée par une série de clivages politiques, philosophiques, sociaux et économiques qui évoluent au fil du temps et qui expliquent, pour partie, les évolutions institutionnelles de notre pays. Le mouvement de décentralisation originel s'est progressivement transformé en revendications d'autonomie culturelle et de régionalisme socio-économique qui ont poussé en 1970 à une première réforme institutionnelle de l'État. Entre 1980 et 1989 sont jetées les bases d'un véritable système fédéral qui est confirmé en 1993 par la quatrième révision de la Constitution belge, consacrant le caractère fédéral de la Belgique.

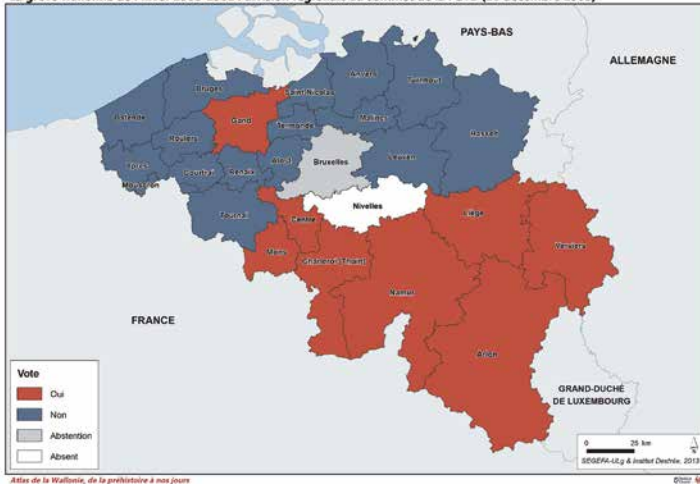
Depuis lors, les compétences dévolues à la Région n'ont cessé d'augmenter jusqu'au transfert massif de la récente 6^e réforme de l'État qui est, à ce jour, encore loin d'être aboutie et digérée par les entités fédérées. C'est dans ce contexte politique que s'inscrivent les revendications régionalistes portées par l'IRW-CGSP.

LA GRÈVE DE 1960, UN MOMENT CATALYSEUR

Prenant prétexte d'un endettement massif de la Belgique, le gouvernement catholique-libéral dirigé par Gaston Eyskens dépose en septembre 1960 un projet de loi « d'expansion économique, de progrès social et de redressement financier », dite « Loi unique ». Il s'agit en réalité d'un important plan d'austérité touchant de plein fouet la fonction publique.

En réaction, le syndicaliste wallon André Renard, alors Secrétaire général-adjoint de la FGTB, propose, lors du Comité national du 16 décembre 1960, une motion appelant à la grève générale. Cette motion est mise en opposition avec celle présentée par Dore Smets, au nom de la Centrale générale, qui, tout en rappelant son refus de la loi unique, appelle à une seule « journée nationale de lutte » en janvier 1961. La motion Smets l'emporte de peu par 497 000 voix contre 476 000 (et 53 000 abstentions).

La grève wallonne de l'hiver 1960-1961 : division régionale au sommet de la FGTB (16 décembre 1960)



Les résultats font apparaître un réel clivage nord/sud au sein de la FGTB, alors que le congrès national de 1959 avait majoritairement voté en faveur d'une proposition de grève générale.

En 1960, la grève générale débute le 20 décembre dans les services publics. Les Régionales wallonnes de la FGTB, unanimes, organisent des comités de coordination et plaident, le 2 janvier 1961, pour des réformes de structures afin d'assurer l'expansion et la prospérité de la Wallonie. Dans un courrier adressé aux bourgmestres wallons, elles font savoir qu'une politique nationale unitaire ne permet pas de répondre aux besoins de la Wallonie mais que des situations socio-économiques différentes nécessitent des réponses différentes.

L'HÉRITAGE D'ANDRÉ RENARD

Cette position syndicale wallonne est fortement influencée par les idées d'André Renard. En 1958, dans une brochure intitulée « *Vers le Socialisme par l'action* », il rappelait que l'action ouvrière qui se contenterait de corriger les excès du système capitaliste conduirait en réalité à intégrer le monde du travail dans un « capitalisme social », et remettrait ainsi aux calendes grecques son objectif de transformation de la société. Il enjoignait les Camarades à revendiquer des réformes de structures : « *La défense de ce qui a été acquis, (...) l'expansion du mouvement ouvrier, la solution des problèmes brûlants, (...) la conduite progressive des Peuples du Congo vers la démocratie et le libre exercice du droit d'autodisposition (...) réclament de la FGTB une orientation nouvelle qui se dégage de l'ornière du capitalisme social pour s'engager dans la lutte progressive pour les réformes de structures* ». Un tel programme passait, immanquablement, par la constitution du rapport de force des travailleurs de l'ensemble du pays.

En termes de stratégie, André Renard mettait en avant la nécessité de l'action directe. Ainsi, précisait-il, c'est dans les situations exceptionnelles que l'histoire fait des bonds en avant. Il n'y a pas d'incompatibilité entre les actions syndicales quotidiennes et le processus de transformation de la société, les premières servant à préparer

le second. Les conclusions d'André Renard étaient sans appel : il importe de savoir diriger les lames de fond vers des objectifs de réformes de structures. Nul doute que l'opposition à la Loi Unique fut considérée par André Renard comme une de ces lames de fond qui mettra le pays sur la voie du fédéralisme.

C'est dans cette perspective que l'IRW-CGSP déclarait, lors de son congrès de 2008, qu'elle « *inscrit son action syndicale dans la double volonté d'œuvrer quotidiennement tant à l'amélioration directe des conditions de vie des travailleurs, avec ou sans emploi, qu'à la réalisation de son projet de transformation sociale. Pour l'IRW-CGSP, ces deux démarches sont inséparables* ».

ÉVOLUTIONS INSTITUTIONNELLES

En 1970, une première révision de la Constitution belge marque le début du processus de fédéralisation progressive de l'État belge, par la création de trois communautés culturelles et la reconnaissance formelle de trois régions. C'est le fameux article 107quater alors inséré dans la Constitution (devenu aujourd'hui l'article 3) qui consacre l'existence des trois Régions. Il faudra cependant attendre 10 ans pour qu'une *Loi spéciale*¹ dote ces dernières, à l'exception de Bruxelles, d'institutions propres - tant législatives qu'exécutives - et d'un pouvoir normatif. La loi spéciale du 8 août 1980 transforme également les Communautés et étend leurs compétences aux matières dites *personnalisables* (santé, aide sociale). Elles perdent par conséquent leur adjectif « culturel » et deviennent la Communauté flamande, la Communauté française et la Communauté germanophone, laquelle ne verra ses statuts adoptés par une loi spéciale qu'en 1983.

La « mise au frigo » de Bruxelles va, pour sa part, durer plus de huit ans. Il faudra attendre la loi spéciale du 12 janvier 1989 pour que la Région de Bruxelles-Capitale, comme elle s'appelle désormais, dispose des mêmes compétences que les deux autres régions sur le territoire des 19 communes bruxelloises, à l'exception notoire qu'elle est la seule à être officiellement bilingue². L'égalité avec les deux autres régions n'est cependant pas tout à fait complète car son assemblée législative n'adopte que des ordonnances, dont la valeur juridique est inférieure aux décrets régionaux.

Depuis lors, la Région wallonne dispose d'un Parlement et d'un Gouvernement responsable devant l'assemblée. Ses décrets ont désormais force de loi sur le territoire wallon et ses compétences s'exercent notamment sur l'aménagement du territoire, l'environnement, le logement, la politique de l'emploi. Elles s'étofferont au fur et à mesure des multiples réformes de l'État.

1. Loi spéciale du 8 août 1980.

2. Ce statut explique la mise en place à Bruxelles de trois *Commissions communautaires* (française, flamande et germanophone) dotée chacune d'une Assemblée et d'un Collège.

LA CRÉATION DES INTERRÉGIONALES DE LA FG TB

On l'a vu, les grèves de l'hiver '60 ont été décisives dans la prise de conscience des travailleurs wallons que des réformes de structures étaient nécessaires pour défendre les intérêts de la Wallonie, très mal représentée dans toutes les structures nationales d'alors.

Peu après les grèves de '60, la FG TB nationale adopte un protocole de fonctionnement qui tient compte des réalités distinctes entre les régions. Ce protocole de 1963 instaure notamment la parité linguistique au sein du Secrétariat national et du Bureau. Il impose également la recherche d'un compromis *« chaque fois qu'il apparaît que deux groupes s'opposent lors d'un vote nominal au Congrès et au Comité national »*. Ce protocole est complété lors du Congrès d'avril 1968 afin que soient mieux prises en compte les réalités socio-économiques des trois régions. À cette occasion, le terme « interrégionales » émerge et la FG TB reconnaît que *« dans le but d'examiner en commun leurs problèmes économiques, des « régionales » peuvent se regrouper en « interrégionales » »*. Il est toutefois précisé que ce regroupement peut ne pas être linguistique.

Le 12 novembre 1968, l'Interrégionale wallonne (IW) de la FG TB voit le jour sur base des dispositions du protocole de 1963. Il faut cependant attendre 1978 pour que cette existence soit pleinement statutaire. Dès l'année suivante (1979), l'Interrégionale wallonne de la FG TB réunit près de 100 000 travailleurs, à Namur, pour exiger la régionalisation et la réforme des structures³.

Cette revendication régionale n'est cependant pas le fruit de la seule FG TB wallonne. En effet, la FG TB (à l'époque) nationale déclare lors de son comité national du 15 mars 1977 : *« La FG TB se prononce en toute clarté pour la régionalisation du pays par l'application de l'article 107 quater de la Constitution »*. On pouvait déjà lire qu'il fallait *« le maintien de la politique générale et de la législation fondamentale au plan national, d'une part, et le transfert vers les régions des compétences qui ont trait à tout ce qui est d'intérêt régional, d'autre part »*. Ainsi, dès le départ, la FG TB a toujours reconnu le fait régional et a, dans le même temps, plaidé pour que celui-ci s'accompagne du maintien de compétences fédérales, notamment en ce qui concerne la sécurité sociale.

LA FONDATION DE L'INTERRÉGIONALE WALLONNE DE LA CGSP

C'est le Congrès extraordinaire de la CGSP du 26 octobre 1979 qui décide de la modification des statuts, afin qu'ils soient appliqués à l'issue du Congrès statutaire de mai 1980. Cette modification est prise sur base de trois éléments : la nouvelle structure institutionnelle du

pays, l'adaptation aux nouvelles structures de la FG TB, basées sur trois interrégionales, et la spécificité des administrations publiques qui se régionalisent partiellement, elles aussi. La CGSP considère qu'un contre-pouvoir syndical démocratiquement organisé sur le plan régional est devenu indispensable. Cette option importante est choisie dans un souci de cohésion et de maintien des liens de la classe ouvrière à l'échelon belge.

Le 15 octobre 1980, une semaine après que le gouvernement Martens III ait remis sa démission, le premier Bureau wallon élit en son sein son premier président en la personne du camarade Roger Piton. Ce premier Bureau convoque le Congrès extraordinaire de création de l'Interrégionale wallonne de la CGSP. Il a lieu à Namur, siège de l'IRW, le mercredi 5 novembre 1980.

Lors de ce Congrès de fondation, le Camarade Gilbert Mousset est élu premier Secrétaire général. Il n'y a pas de répit. La Belgique est frappée de plein fouet par le second choc pétrolier et s'enfonce inéluctablement dans la crise : le chômage flambe, les charbonnages ferment et la sidérurgie wallonne dépérit. En se prévalant de pouvoirs spéciaux, le gouvernement fédéral Martens V décrète en 1982 la dévaluation du franc belge, le blocage des salaires, les sauts d'indexation, la hausse de la TVA, la croissance zéro des finances publiques, les coupes budgétaires et la « cotisation de solidarité » à charge des agents des services publics. Plusieurs grèves se déroulent pendant le printemps 1982 mais l'épreuve de force a lieu du 9 au 26 septembre 1983 avec une grève générale de l'ensemble des services publics qui dure plus de trois semaines !

L'Interrégionale wallonne de la CGSP est née dans la lutte générale du monde du travail pour la défense et la promotion des services publics et dans la prise de conscience de la nécessité de réformes de structure accordant à la Wallonie les clés de son développement. C'est pourquoi, l'IRW-CGSP reste persuadée que la Wallonie doit disposer de la maîtrise de ses finances et de son économie, et donc pouvoir créer et gérer les organismes publics nécessaires à la continuité, à l'amélioration et au rapprochement des services à la population wallonne.

Toutefois, l'IRW-CGSP refuse d'envisager une scission nationale de la Sécurité sociale et soutient depuis 40 ans toutes les formes de solidarité qui, au moyen de services publics performants, garantissent les droits et les aspirations de tous les travailleurs.

Le dixième Congrès statutaire de l'IRW-CGSP, qui se tiendra en mai 2021 pour raison sanitaire, rappellera toutes ces valeurs.

3. Philippe Destatte, *Histoire politique de la Wallonie 1970-1994*, Institut Destrée, 1995.

L'EMPLOI PUBLIC WALLON

Dénigrer l'emploi public est récurrent dans les débats politiques.

Un récent rapport statistique officiel wallon objective la réalité de son ampleur et les défis qu'il doit affronter pour assurer les services aux citoyens.

En avril dernier, l'Institut wallon de l'évaluation, de la prospective et de la statistique (IWEPS) publiait son rapport wallon sur l'évolution de l'emploi public sur deux niveaux de pouvoir : la Région wallonne (RW) et la Fédération Wallonie-Bruxelles (FWB).

DÉFINIR L'EMPLOI PUBLIC EST DÉJÀ UN ENJEU

Il est important de clarifier d'emblée de quel emploi public on parle et en définir les contours précis, c'est-à-dire son périmètre. Car ce dernier peut être plus ou moins étendu selon la définition que l'on utilise dans la production statistique, ce qui ne permet donc pas une comparaison aisée des données.

En Belgique, on dispose de trois sources de données pour étudier l'emploi public, qui donnent lieu à trois indicateurs différents, et donc trois représentations distinctes de l'emploi public. Il y a les données administratives de l'Office national de sécurité sociale (ONSS), issues de la comptabilité nationale fournies par l'Institut des comptes nationaux (ICN) et celles issues de l'Enquête européenne sur les forces de travail (EFT) publiées par l'Office belge de statistiques (Statbel). Utiliser l'un ou l'autre de ces indicateurs n'est pas innocent puisque les champs couverts sont différents. Ainsi, le champ d'observation de l'ONSS est plus vaste que celui de l'ICN et les données sur l'emploi public issues de l'EFT sont basées sur les déclarations des personnes interrogées uniquement.

PÉRIMÈTRE DE L'EMPLOI PUBLIC SELON L'IWEPS

Dans son étude, l'IWEPS délimite l'emploi public selon un texte de loi, en l'occurrence l'arrêté royal portant exécution de la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités. Plus précisément, l'emploi public y est

constitué des institutions du Secteur XVI (Région wallonne) et du Secteur XVII (Communauté française). Il couvre donc le Service public de Wallonie (SPW), le Ministère de la Fédération Wallonie-Bruxelles (MFWB) et l'ensemble des Organismes d'intérêt public (OIP).

Par ailleurs, l'emploi public wallon ainsi défini par l'IWEPS comprend les agents statutaires autant que le personnel contractuel.

LES CONSTATS SUR 13 ANS

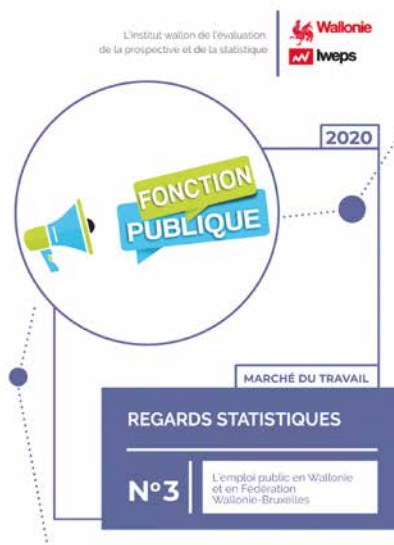
Le rapport de l'IWEPS propose une vision temporelle de plus de 10 ans sur la fonction publique régionale et communautaire.

À la Région wallonne, l'emploi est stable ces dix dernières années au sein du SPW, plus gros employeur public (environ 10 000 agents).

Dans les OIP wallons, l'emploi est en hausse au sein de certains OIP spécifiques sur la période 2005-2018. Les variations sont cependant contrastées entre les OIP, allant de -15 % à +100 % d'évolution de l'emploi. La croissance a été particulièrement soutenue à la Société wallonne du crédit social (SWCS, +72 %), l'Agence pour une vie de qualité (AViQ, +60 %), l'Institut wallon de l'évaluation, de la prospective et de la statistique (IWEPS, qui double ses effectifs) et l'Institut wallon de formation en alternance (IFAPME, +80 %). En revanche, le Centre wallon de recherches

agronomiques (CRAW) et l'Agence wallonne à l'exportation et aux Investissements étrangers (AWEX) ont connu une baisse de leurs effectifs (-15 % chacun).

Au sein des pouvoirs locaux, l'emploi a augmenté de +9,2 %. Cette tendance révèle des évolutions contrastées selon les entités décentralisées : on observe effectivement une diminution d'emploi dans les provinces (-8,3 %) et communes (-3,9 %) pour une hausse dans les intercommunales (+26,1 %) et CPAS (+17,3 %). Globalement, la part de l'emploi des pouvoirs locaux dans l'emploi public régional total connaît une hausse significative de +3,2 % entre 2005 (35,1 %) et 2018 (38,3 %).



En FWB, entre 2012 et 2018, les effectifs du Ministère ont crû de 18 %. Une part substantielle de cette augmentation est imputable à l'intégration des maisons de justice au sein du ministère de la FWB – conséquence de la sixième réforme de l'État – et à un accroissement de la charge de travail ou l'attribution de missions supplémentaires.

LE STATUT – NOTRE PRIORITÉ

L'IRW-CGSP rappelle que le principe de priorité à l'emploi statutaire est d'application générale dans les services publics, qu'il soit, ou non, inscrit dans un texte légal. L'IRW-CGSP rappelle une nouvelle fois son indéfectible attachement au statut des agents qui n'est pas, comme certains l'affirment, un privilège mais garantit l'indépendance de l'agent. Il est un gage de meilleure qualité du service rendu et une garantie de respect du principe d'égalité des citoyens.

Voir également le dossier « La fin du statut ? » dans votre *Tribune* de décembre 2018.

LA PART DES CONTRACTUELS

Après une progression de 5 points de pourcentage entre 2009 et 2012, l'emploi contractuel se stabilise depuis 2012 autour de 60 % du total des emplois publics en Wallonie, avec toutefois des variations considérables selon le type d'employeur public. En décembre 2018, les effectifs contractuels de la FWB s'établissaient ainsi à 52,8 % de leur masse salariale, ceux du SPW à 42,8 % et les contractuels représentaient 80,2 % des effectifs dans les OIP.

L'emploi contractuel est donc moins présent au SPW et à la FWB que dans les OIP. Dans certains OIP, la totalité des effectifs est sous contrat comme au Circuit de Spa-Francorchamps (CSF) et à la Commission wallonne pour l'énergie (CWAPE). Plusieurs d'entre eux affichent des proportions comprises entre 80 % et 90 % d'emploi contractuel : l'Agence wallonne pour la promotion d'une

agriculture de qualité (APAQ-W), le Centre régional d'aide aux communes (CRAC), l'École d'administration publique (EAP), le FOREM, l'IFAPME... Dans les autres OIP, à l'exception du Conseil économique, social et environnemental de Wallonie (CESE Wallonie), les proportions s'échelonnent de 55 % à 80 %.

La comparaison des données entre OIP et SPW met en évidence des évolutions distinctes. Au SPW, le nombre d'effectifs est relativement stable et la proportion de contractuels augmente. En revanche, dans les OIP, les effectifs augmentent et la proportion de contractuels reste stable. L'IWEPS « en déduit qu'au SPW, des contractuels remplacent des emplois statutaires, alors que dans les OIP, effectifs et contractuels progressent au même rythme ».

LES ÉVOLUTIONS DE LA CONTRACTUALISATION

Pour mieux rendre compte de l'évolution de la pratique de la contractualisation, on croise les données du statut et l'ancienneté des effectifs pour déterminer la proportion de contractuels par ancienneté.

Cet indicateur met trois éléments en évidence. Premièrement, la pratique de la contractualisation est implantée de plus longue date dans les OIP mais elle tend à se généraliser dans l'ensemble des administrations publiques régionales. Tant dans les OIP qu'au SPW, l'intensité de la contractualisation est plus importante parmi les effectifs embauchés récemment (moins d'un an d'ancienneté).

Deuxièmement, le processus de contractualisation pourrait s'intensifier dans les prochaines années en raison des départs massifs à la retraite des statutaires qui sont majoritairement âgés de 50 ans et plus. À effectifs constants, cette pyramide des âges implique le remplacement de 3 900 personnes dans les 15 ans, c'est l'un des enjeux majeurs à moyen terme de la fonction publique régionale wallonne. Troisièmement, la principale voie d'entrée des jeunes dans la fonction publique est le contrat : 80 % des jeunes de moins de 30 ans sont contractuels en Wallonie alors que cette proportion recule avec l'âge.

Tableau 4.1 - Évolution de la part des contractuels de 2009 à 2018 : comparaison SPW et OIP

		2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	...	2018
SPW	Proportion de contractuels (en %)	36,8	40,2	40,8	43,4	44,3	44,3	42,2	...	42,8
	Nombre d'effectifs	9 750	9 985	9 966	10 036	9 916	9 835	9 836	...	10 045
OIP + Autres	Proportion de contractuels (en %)	82,4	83,3	83,1	83,2	84,1	84,2	84,0	...	80,2
	Nombre d'effectifs	6 770	6 803	7 271	7 415	7 440	7 394	7 300	...	8 113
Total	Proportion de contractuels (en %)	55,5	57,6	58,7	60,3	61,4	61,4	60,0	...	59,5
	Nombre d'effectifs	16 520	16 788	17 237	17 451	17 356	17 229	17 136	...	18 158

Sources : SEGI, OIP – Calculs : IWEPS

BUDGET WALLON ■■■

LA CRISE RÉVÈLE L'UTILITÉ DE LA DÉPENSE PUBLIQUE

Novembre 2019, après deux mois de fonctionnement, le gouvernement wallon présentait son budget initial pour l'année 2020. D'emblée, ce budget laissait sceptique : élaboré rapidement, il se montrait, pour reprendre les mots de la FGTB wallonne, complaisant à l'égard du MR auquel ne fut jamais reproché sa mauvaise gestion du budget 2019. Du côté des dépenses, le gouvernement prévoyait également 50 millions d'économies sur les services publics wallons, répartis à parts égales entre le service public wallon (SPW) et les 17 unités d'administration publique (UAP). De plus, en ne prévoyant aucune recette supplémentaire, tout en augmentant les dépenses, ce budget, réalisé dans la précipitation, laissait craindre un ajustement budgétaire sévère durant le premier semestre 2020.

Mais tout cela, c'était avant la crise sanitaire !

Face à la situation budgétaire, certains font le choix de constater le déficit et d'appeler à un rapide retour à l'équilibre, prioritairement par une réduction des dépenses publiques. Mais avant de crier « au loup », il est nécessaire de faire preuve d'intelligence autant que de lucidité sur les causes de ce constat de déficit. Et ensuite seulement, après avoir mis en évidence le rôle social et économique de la dépense publique dans cette crise, on peut réfléchir aux solutions.

COMMENT LA CRISE A-T-ELLE INFLUENCÉ LES FINANCES PUBLIQUES ?

Ce qui saute aux yeux, c'est une augmentation des dépenses. En temps de crise (financière, économique, sociale ou sanitaire...), les pouvoirs publics ont pour mission d'en limiter les effets négatifs.

À cet égard, la dépense publique est appelée à soutenir le pouvoir d'achat des travailleurs mais aussi des entreprises, associations... En agissant de la sorte, les pouvoirs publics démontrent qu'une économie moderne ne peut se passer de l'intervention publique et que l'initiative privée est incapable de faire face à une situation où l'intérêt collectif doit primer (ce qui est particulièrement le cas en temps de crise).

Au niveau wallon, l'intervention publique dans le cadre de la gestion de la crise sanitaire et de ses conséquences socioéconomiques s'élève, pour l'heure, à environ **un milliard d'euros**¹.

Parmi lesquels 700 millions d'euros supplémentaires qui ont dû être dégagés pour faire face aux effets de la crise². Pour le dire autrement, par rapport au budget initial, la crise sanitaire dégrade, du point de vue des dépenses, la situation budgétaire wallonne d'environ 700 millions.



LES PARAMÈTRES À PRENDRE EN CONSIDÉRATION

Mais ce n'est pas tout. L'élaboration d'un budget, outre le fait d'être un acte politique important qui détermine les politiques à mener, est également un exercice d'une grande complexité. De nombreux paramètres et temporalités doivent être pris en compte afin d'anticiper au mieux la situation économique.

Les responsables politiques ont ainsi pour habitude, de prendre pour référence les données issues du « *budget économique* » du Bureau fédéral du Plan (BFP). Ce document analyse et estime les grands paramètres macro-économiques susceptibles d'influencer tant les recettes que les dépenses. À titre d'exemple, en estimant l'inflation à venir, le « *budget économique* » donne des indications importantes sur une éventuelle indexation des rémunérations

Ainsi, en octobre 2019, le BFP prévoyait une croissance économique de 1,10 % pour l'année 2020³. C'est donc sur base de cette hypothèse que le gouvernement wallon avait élaboré son épure budgétaire de novembre dernier.

Depuis lors, il n'est plus question d'une faible croissance mais, au contraire, d'un fort recul du PIB. D'après les dernières estimations, celui-ci devrait diminuer de près de 11 %⁴.

COMPARER DETTE PUBLIQUE ET PIB ?

Ce recul du PIB impacte les finances publiques de deux façons.

Premièrement, il est communément admis de comparer la dette publique au montant du PIB. Si cette manière de faire permet une certaine comparaison internationale, elle est, à plusieurs égards, critiquable.

En effet, elle induit l'idée que la dette publique, lorsqu'elle dépasse un certain montant du PIB, serait insoutenable et que, dès lors, les responsables politiques devraient prioritairement s'atteler à sa réduction. Cette présentation justifie donc l'appel à des politiques d'austérité.

Ensuite, cette vision laisse à penser que le remboursement de la dette publique pèse sur les épaules de chaque citoyen ainsi que sur les générations futures. Cette dette est évaluée à près de 35 000 euros par personne. Ce sous-entendu est, bien évidemment, faux et participe aussi à nous faire adhérer à l'idée que l'austérité serait inévitable.

Enfin, il convient de rappeler l'erreur économique qui consiste à comparer le montant de la dette à celui du PIB. En effet, la première constitue une variable de « stock » - une quantité mesurée à un instant précis - alors que le second est une variable de « flux » - une quantité mesurée entre deux périodes de temps. S'il ne faut pas additionner les « pommes et les poires », pas plus qu'il ne faut mélanger les « torchons et les serviettes », il convient de ne pas comparer « variables de stock » et « variables de flux ».

Plus sérieusement, il serait judicieux de comparer le service de la dette, c'est-à-dire ce qu'elle coûte annuellement, avec les rentrées fiscales, à savoir les moyens disponibles pour mener des politiques. En 2018, l'ensemble des recettes publiques⁵ s'élevait à environ 144 milliards alors que le service de la dette représentait 40 milliards. Mesuré de cette façon, le « poids de la dette » représente 27,7 % des rentrées annuelles.

Deuxièmement, et c'est particulièrement important pour les entités fédérées, dont la Région wallonne, nombre de dotations issues des différentes réformes de l'État évoluent en prenant pour critère, notamment, la croissance du PIB. Un recul de celui-ci induit, immanquablement, une diminution des dotations à destination des entités fédérées.

Ainsi, cette modification (à la baisse) d'un paramètre macroéconomique a pour conséquence que la dota-

tion « compétences transférées », issue de la 6^e réforme de l'État, est diminuée de 180 millions. La dotation dite « Sainte Émilie »⁶ se retrouve quant à elle amputée de près de 200 millions. Au total, par rapport au budget initial, les recettes sont en baisse de plus de 600 millions.

Dans ce contexte d'augmentation des dépenses et de baisse des recettes, certains sont, d'ores et déjà, tentés de jouer le scénario de la stratégie du choc pour sauver les finances publiques et retrouver, le plus rapidement possible, une situation d'équilibre budgétaire. Refusant de mener une véritable politique fiscale, cela passera par une réduction drastique des dépenses publiques, et donc par une mise sous pression accrue des services publics wallons.

TIRER LES LEÇONS DE LA CRISE

Face à ces détracteurs de la dépense publique, il importe de tirer les leçons de la crise.

Il est ainsi nécessaire de rappeler que la « dégradation » des finances publiques ne s'explique pas, loin s'en faut, par une mauvaise gestion mais, au contraire, par l'action menée par les pouvoirs publics pour soutenir l'économie. Il faut y ajouter que la dégradation des paramètres macro-économiques n'est pas imputable, en l'espèce, aux pouvoirs publics. Pour ces raisons, il est malhonnête de prendre prétexte de cette situation pour poursuivre et renforcer les politiques d'austérité.

Cela serait d'autant plus incompréhensible que les services publics doivent, à n'en pas douter, être un élément essentiel de tous les plans de relance. Il s'agit là aussi d'un enseignement de la crise sanitaire.

Enfin, il est indispensable de rappeler l'utilité sociale de la dépense publique. C'est cette dépense qui permet l'existence de services publics, qui est génératrice d'investissements, qui assure des transferts sociaux. Ce n'est donc pas elle qui doit être critiquée mais bien l'absence de politique fiscale permettant de doter les pouvoirs publics des moyens d'assurer leurs missions.

1. Il s'agit là d'une somme importante quand on sait que le total des dépenses annuelles wallonnes est de l'ordre de 14 milliards.
2. En effet, 300 millions d'euros ont fait l'objet de réorientations budgétaires. Ils étaient initialement prévus pour mener d'autres politiques et étaient, dès lors, déjà inscrits au budget initial.
3. Budget économique-Prévisions économiques 2019-2020 du Bureau fédéral du Plan, www.plan.be, septembre 2019.
4. Bureau fédéral du Plan, 23 juin 2020.
5. Fiscales et parafiscales.
6. Transferts de la Communauté française vers la Région wallonne pour que cette dernière assume des missions dévolues à la Communauté.

LES FEMMES ENCEINTES VICTIMES D'ASSUÉTUDES BIENTÔT MISES SOUS TUTELLE ?

Une récente proposition de loi déposée par une députée N-VA et un député sp.a (!) veut instaurer une « protection juridique prénatale » pour l'enfant à naître qui risquerait d'être mis en danger par le comportement d'une mère sujette à des assuétudes (alcool, drogue...) ou à la violence.

Une attaque de plus contre les droits de femmes.



Illustration réalisée par le Centre d'Action Laïque. www.laicite.be

Cette proposition de loi modifiant le code civil en vue d'instaurer une protection juridique prénatale s'appuie sur une fiction juridique selon laquelle l'enfant conçu serait présumé déjà né lorsque son intérêt l'exige. Plutôt que d'accompagner les femmes en détresse, de les soigner, de les soutenir dans leur rôle de mère, on décrète dès le départ qu'elles seront incapables de s'occuper de leur enfant, voire maltraitantes à son égard. Sont explicitement envisagés le placement forcé de la femme enceinte dans une institution fermée ou celui de son enfant, avant même sa naissance.

UNE ATTEINTE AUX DROITS

Jamais le rôle et la responsabilité du père de l'enfant ne sont envisagés... La femme est ici culpabilisée dans ses comportements individuels et son propre corps est assujéti à l'intérêt du fœtus qu'elle porte. En faisant primer l'intérêt de ce dernier, pris isolément, sans considérer celui de la mère, le danger de dérives inacceptables est bien réel et l'atteinte potentielle au droit à l'interruption volontaire de grossesse existe.

Selon quels critères va-t-on considérer que le fœtus est en danger ? En fonction de la précarité économique ? Du quotient intellectuel ? De l'orientation sexuelle ? Quel niveau d'assuétude serait pris en compte ? Et qui va déterminer ces critères ?

Cette proposition rappelle la terrible situation des « enfants volés » en Angleterre où le Children Act, voté en 1989, offre aux travailleurs sociaux les pleins pouvoirs pour décider de

retirer des enfants à leurs parents sans la moindre preuve concrète, sur base d'une notion juridique de « probabilité de maltraitance ».

SOUTENIR PLUTÔT QUE SOUTIRER

Vouloir soutirer les enfants à naître de leurs mères, c'est amener ces dernières à cacher leurs problèmes et mettre encore davantage en jeu leur vie et celle de leur enfant. Pourquoi envisager la mise sous tutelle de femmes fragilisées alors qu'il n'existe toujours pas de lieux d'accueil mère-enfant pour accompagner en post-partum les femmes victimes d'addictions ?

On s'étonne de voir un membre du sp.a signer une telle proposition restreignant l'autonomie des femmes et validant une forme de déterminisme social. Surtout quand l'accord de gouvernement flamand N-VA/CD&V/Open VLD prévoit la mise en œuvre d'un tel système de « mise sous tutelle » et annonce sa volonté d'agir sur le pouvoir fédéral pour rendre l'hospitalisation forcée possible. Il faudra être attentif, dans les Communautés, à cette nouvelle intrusion dans les droits des femmes.

Ce projet de loi n'est malheureusement pas un acte isolé. Le triste jeu joué cet été par l'extrême-droite et le monde chrétien pour faire traîner l'adoption d'une proposition de loi en vue d'assouplir les conditions pour recourir à l'interruption volontaire de grossesse doit nous alerter sur les dérives autoritaires qui nous menacent et nous rappeler qu'il n'y aura jamais de justice sociale dans une société raciste, misogyne et intolérante.

NOS LIBERTÉS SYNDICALES ■■■

DROIT DE GRÈVE À LA SNCB LE SERVICE MINIMUM SOUS LES HABITS DE LA CONTINUITÉ DE SERVICE

Jour noir pour la défense de nos libertés individuelles : le 14 mai 2020, la Cour constitutionnelle, saisie par les syndicats de la SNCB pour faire annuler l'organisation d'un service minimum sur le rail en cas de grève, a donné raison à l'État belge. Le service minimum à la SNCB est donc maintenu.

RAPPEL DES FAITS

La volonté d'établir un service minimum à la SNCB était inscrite dans la Déclaration gouvernementale de Charles Michel dès 2014. Devant le refus des syndicats de négocier un tel service minimum, le ministre de la Mobilité François Bellot (MR) a déposé un avant-projet, devenu *loi du 29 novembre 2017 relative à la continuité du service de transport ferroviaire de personnes en cas de grève*. Celle-ci stipule que lors d'une grève, les Cheminots doivent faire savoir 72 heures à l'avance s'ils comptent y prendre part ou non. En fonction du nombre de personnes qui travaillent ce jour-là, la SNCB détermine, 24 heures avant la grève, une offre de service garanti minimum afin d'assurer une « continuité de service ».

CONTRE LE SERVICE MINIMUM

La CGSP-Cheminots a déposé le 17 juillet 2018 auprès de la Cour constitutionnelle un recours en annulation de cette loi. Les plaidoiries ont eu lieu le 4 mars 2020.

Les organisations syndicales (OS) socialiste et chrétienne se sont opposées au service minimum depuis le début, persuadées que, dès lors qu'il n'est pas négocié, il représente non seulement une atteinte au droit de grève et au droit à la négociation collective mais implique de surcroît un chaos dans l'organisation, mettant de ce fait sérieusement en danger la sécurité des travailleurs et des usagers du rail, obligés de s'entasser dans des trains surchargés.



**Partout,
toujours,
sans
condition**

DÉCISIONS DE LA COUR¹

Le recours des OS a été rejeté. Certains points importants méritent d'être soulignés.

Pour la Cour, la loi attaquée ne contre-vient pas au droit de grève car :

- La loi ne met pas en place un service minimum *stricto sensu* mais une offre de transport adaptée en fonction du nombre de personnel disponible non gréviste.
- Les objectifs de la loi relèvent du respect des droits et libertés d'autrui, dont les droits de circulation et de mobilité et ne représentent pas une ingérence disproportionnée.
- La loi ne s'attaque pas au droit de grève car :
 1. Elle ne s'adresse qu'au personnel opérationnel essentiel et uniquement sur base volontaire (pas de réquisition) ;
 2. La possibilité de maintenir des piquets de grève pacifiques est maintenue.

Deux droits fondamentaux semblent s'affronter : la liberté syndicale et la liberté de circulation. En jugeant « raisonnable » de limiter la première, la Cour favorise implicitement la seconde. Plus qu'un débat de philosophie politique – peut-on opposer un droit collectif à une liberté individuelle ? –, il faut rappeler que les travailleurs poursuivent un but d'intérêt général, car les nouveaux droits sociaux conquis par l'action collective profitent à l'ensemble des travailleurs, voire de la population.

C'est pourquoi, comme le stipule le communiqué de presse de la CGSP Cheminots, « nous avons légitimement espéré que la Cour protégerait mieux les droits fondamentaux des travailleurs, le droit à l'action collective et le droit à la négociation collective ». Recourir à des « volontaires » n'ôte pas la crainte que des pressions puissent s'exercer pour ne pas participer à la grève.

POINTS FAVORABLES

La Cour constitutionnelle annule les sanctions prévues pour les travailleurs qui n'auraient pas déclaré qu'ils travailleraient bien le jour de la grève.

Comme le Conseil d'État l'avait stipulé, la Cour constitutionnelle maintient la légitimité de recourir à des piquets de grève pacifiques.

Il faut cependant nuancer fortement. En effet, la Cour de Cassation a admis la légalité des piquets de grève dans la mesure où ils ont pour finalité d'inviter verbalement les autres travailleurs à rejoindre le mouvement².

Or l'obligation de déclaration préalable d'intention 72 heures avant le mouvement prive les piquets de grève d'une partie de leur efficacité. Notamment par le fait que bon nombre de travailleurs³ ne pourront plus être incités à rejoindre le mouvement.

CONCLUSIONS

Cet arrêt ne se démarque pas particulièrement de la jurisprudence prise par la Cour constitutionnelle. Mais comme chaque fois qu'une Haute instance juridique est saisie, on aurait pu espérer une avancée qui marque notre droit social. On ne peut donc que déplorer que la Cour n'ait pas saisi l'occasion pour affirmer et protéger le droit de négociation et le droit d'action collectives.

En ne « bétonnant » pas le droit à l'action collective, la Cour laisse la porte ouverte à l'instauration d'un service minimum stricto sensu, voire à la réquisition d'office du personnel en cas de grève.

1. Pour consulter l'arrêt, voir : <https://www.const-court.be/public/f/2020/2020-067f.pdf>

2. Cour de Cassation, 31 janvier 1997, C.94.0151.N

3. Ceux relevant des catégories jugées essentielles.



NOTRE HISTOIRE ■■■

DÉFENDRE ET PROMOUVOIR L'ENSEIGNEMENT OFFICIEL : UN CHOIX DE SOCIÉTÉ !

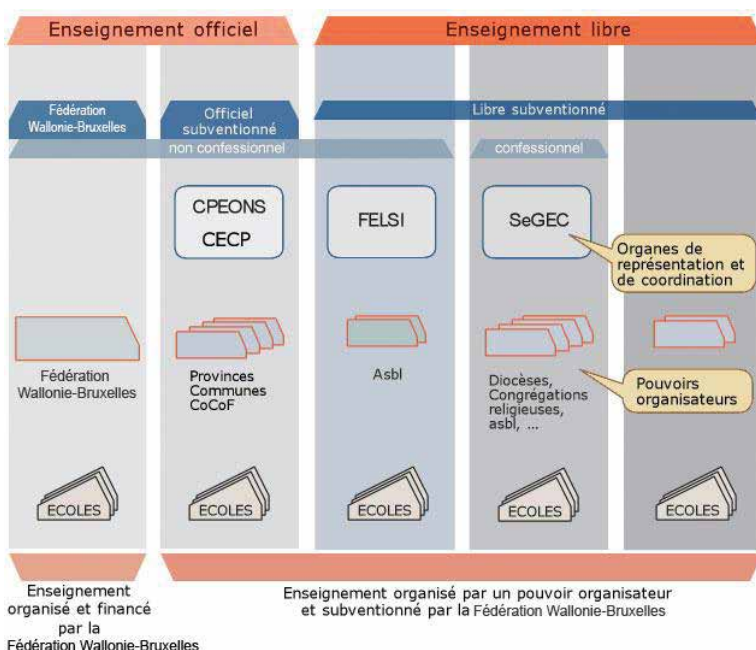
En septembre, l'IRW-CGSP tient toujours à mettre à l'honneur l'enseignement officiel qui, par les valeurs qui sont les siennes et les principes qui le guident, reste le garant de l'émancipation intellectuelle des élèves et étudiants et préside, ainsi, à leur émancipation sociale, en les préparant à leur rôle de citoyen.

Le contrôle de l'éducation a toujours fait l'objet de fortes tensions entre les tenants d'une instruction aux mains de l'église catholique et les partisans d'une école laïque et publique. Ainsi, le système belge différencie l'enseignement officiel de l'enseignement improprement dit « libre ». Ce dernier est majoritairement constitué de l'enseignement catholique. Bien qu'il s'agisse d'un enseignement « privé », le Pacte scolaire de 1959 organise le subventionnement de ces établissements par les deniers publics.

L'enseignement officiel, pour sa part, est organisé par les pouvoirs publics et subdivisé en deux réseaux, selon la nature du « pouvoir organisateur » des établissements scolaires.

Il y a ainsi, d'un côté, le réseau organisé et financé directement par la Fédération Wallonie Bruxelles (FWB), et dont le pouvoir organisateur est « Wallonie Bruxelles Enseignement » (WBE) et, de l'autre, le réseau officiel subventionné par la FWB mais dont la caractéristique est d'être organisé par les communes, les provinces ou encore la Commission communautaire française (COCOF) à Bruxelles.

Cette organisation complexe est illustrée par l'infographie ci-dessous.



LES VALEURS DE L'ENSEIGNEMENT OFFICIEL



D'une manière générale, l'enseignement officiel est dans l'obligation de respecter les options philosophiques de tous les parents et d'offrir ainsi le choix entre un cours de morale laïque ou un de religion. Il est également

tenu de dispenser au moins une heure de cours de philosophie et de citoyenneté à tous les élèves. Il dispense obligatoirement un « enseignement neutre » et accueille chaque élève et étudiant sans discrimination.

Cependant, l'Enseignement officiel c'est bien plus que cela ! Choisir l'enseignement officiel c'est faire le choix d'un enseignement qui forme des citoyens libres, critiques, ouverts sur le monde et trouvant leur épanouissement dans la diversité culturelle. L'enseignement officiel c'est donc la première pierre à l'édifice d'une société égalitaire et solidaire.

POUR UN RÉSEAU UNIQUE, PUBLIC ET PLURALISTE

L'ensemble des réseaux est donc financé totalement (directement par la FWB) ou très largement (via des subventions de la FWB) par des deniers publics.

Afin de consacrer plus de moyens à l'enseignement, il serait opportun que l'enseignement financé (en tout ou en partie) par l'argent public soit rassemblé sous un contrôle public, et non pas divisé en réseaux concurrents.

Pour cette raison, l'IRW-CGSP revendique la création d'un réseau unique, public et pluraliste !

À VOIR ABSOLUMENT : « EN LUTTE. HISTOIRES D'ÉMANCIPATION »



L'exposition « *En Lutte. Histoires d'émancipation* » plonge le visiteur au cœur des combats pour une société plus juste et solidaire.

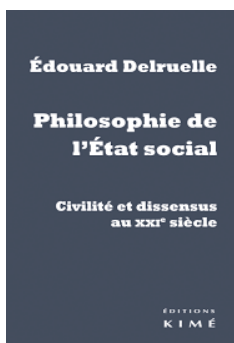
Elle revient sur la mémoire des luttes ouvrières et elle rappelle que la solidarité sociale dont nous bénéficions aujourd'hui en Belgique est un héritage précieux pour lequel se sont battues des générations de travailleurs et de travailleuses.

Conçue sous la forme d'un voyage dans le temps et guidée par l'image, le son, la lumière et la voix de l'acteur français Philippe Torreton, l'exposition montre que sous l'impulsion d'actions collectives, le monde peut changer et des avancées sociales peuvent être conquises.

Exposition permanente à voir à la Cité Miroir, Place Xavier Neujean à Liège.

Plus d'informations sur le site : <http://www.citemiroir.be/>

UNE LECTURE ARDUE MAIS SALUTAIRE : COMMENT PENSE-T-ON L'ÉTAT SOCIAL ?



Voilà un ouvrage de philosophie politique qui nous plonge dans les fondements critiques et réflexifs de l'« État social », ce concept qui regroupe les services publics, la sécurité sociale et le droit du travail. Les économistes, sociologues et juristes s'en étaient déjà emparés et n'ont eu de cesse d'en débattre – pensons par exemple à Christophe Ramaux dont nous avons déjà relayé

les ouvrages – mais la théorie critique sous-jacente restait encore un impensé, non seulement philosophique mais également politique.

Or les institutions de l'État social sont au cœur des batailles idéologiques des 40 dernières années, violemment combattues notamment par les tenants d'une austérité et d'une responsabilisation individuelle des comportements, risques et inégalités.

Penser l'État social est nécessaire pour comprendre tant les enjeux de sa construction et de sa remise en cause que la manière de mobiliser ses ressources pour les relever. Car il ne s'agit pas seulement de parfaire sa connaissance de l'État social mais de s'appuyer sur cette connaissance pour fonder la réflexion démocratique et l'action collective pour répondre aux défis contemporains. Et parmi ces défis, on retrouve le soin (ou « care ») mis en avant pendant cette pandémie de covid-19, l'environnement ardemment défendu dans les manifestations pour le climat et les identités suscitant le malaise à gauche de l'échiquier politique. L'ouvrage interroge également la possibilité d'un nouveau pacte social et écologique.

De quoi réfléchir ensemble et avec rigueur à notre avenir solidaire.

Son auteur, Édouard Delruelle, est professeur de philosophie politique à l'Université de Liège. Ses recherches portent sur les rapports entre démocratie politique et justice sociale.

RAPPORT DE LA CSI ■■■

VIOLATIONS DES DROITS HUMAINS ET SYNDICAUX MONTÉE DE LA VIOLENCE ET DE LA RÉPRESSION À L'ENCONTRE DES TRAVAILLEURS

Le nombre de pays en proie à une recrudescence de la violence physique et des menaces à l'encontre des travailleurs a connu une hausse de 10 % en une année seulement, selon l'Indice CSI 2020 des droits dans le monde¹. Pour la Confédération syndicale Internationale (CSI), les violations des droits des travailleurs n'ont jamais été aussi nombreuses depuis la création de son indice, il y a sept ans !

Depuis plus de trente ans, la CSI collecte des données sur les violations des droits des travailleurs dans plus de 144 pays. Pour la septième année consécutive, la CSI présente ses résultats sous forme de l'Indice des droits dans le monde, mettant en lumière comment les lois nationales et les pratiques des entreprises se sont détériorées au cours des 12 derniers mois.

Le rapport dénombre particulièrement les comportements de certains gouvernements et employeurs qui cherchent à restreindre les droits des travailleurs en limitant la négociation collective, en violant le droit de grève ou en entravant l'affiliation aux syndicats. L'augmentation du nombre de cas en dit long sur la fragilité des démocraties.

Si elles ne sont ni suivies, ni remises en question, ces mesures risquent de changer profondément l'avenir du droit à la vie privée et d'autres droits humains.

Au moment où un peu partout dans le monde, les travailleurs espèrent entamer une reprise, l'Indice des droits dans le monde 2020 nous offre un excellent point de repère pour déceler et suivre les principales attaques sur le monde du travail. Il ne s'agirait pas d'oublier les milliers de travailleurs qui chaque jour, sur le front de la maladie, ont offert le meilleur d'eux-mêmes pour venir en aide à leurs concitoyens. Leurs exigences quant à l'amélioration de leurs conditions de travail doivent être entendues.

AU TEMPS DE LA MALADIE

Fait inédit en 2020, de nombreuses infractions ont été constatées concernant la surveillance des travailleurs et tout particulièrement des responsables syndicaux. Ces menaces étaient déjà endémiques sur certains lieux de travail et dans certains pays avant la pandémie de Covid-19. Mais cette épidémie a confronté le monde à une crise sanitaire planétaire sans précédent. La technologie joue un rôle majeur pour sauver des vies, notamment en diffusant des messages de santé publique et en accroissant l'accès aux soins de santé. Cependant, au nom de la lutte contre cette maladie, certains gouvernements s'empressent de développer leur utilisation des technologies de surveillance afin de suivre des personnes privées, voire des populations entières².

PRINCIPALES CONCLUSIONS

L'Indice CSI 2020 se base sur 97 indicateurs internationalement reconnus pour évaluer la protection des droits des travailleurs dans la loi et la pratique dans 144 pays. Voici quelques-unes des principales conclusions du rapport établies lors de l'année 2019 :

- 85 % des pays ont violé le droit de grève.
- 80 % des pays ont violé le droit de négociation collective.
- Le nombre de pays qui ont révoqué l'enregistrement de syndicats a augmenté.
- Trois nouveaux pays ont été inscrits sur la liste des dix pires pays pour les travailleurs et travailleuses (Égypte, Honduras, Inde).

INDICE DES DROITS DANS LE MONDE 2020

Violations des droits au travail



- Les 10 pays les plus dangereux pour les travailleurs et les travailleuses en 2020 sont le Bangladesh, le Brésil, la Colombie, l'Égypte, le Honduras, l'Inde, le Kazakhstan, les Philippines, la Turquie et le Zimbabwe.
- Le nombre de pays qui s'opposent à la liberté d'expression ou la limitent est passé de 54 en 2019 à 56 en 2020.
- La main-d'œuvre a subi des violences dans 51 pays.
- Les travailleurs n'ont qu'un accès limité, voire pas du tout, à la justice, dans 72 % des pays
- Des travailleurs ont été arrêtés et détenus de façon arbitraire dans 61 pays.
- Dans neuf pays, des travailleurs ont été tués, certains lors de manifestations syndicales : Afrique du Sud, Bolivie, Brésil, Chili, Colombie, Équateur, Honduras, Iraq et Philippines.

Depuis sept ans, le Moyen-Orient et l'Afrique du Nord sont la pire région au monde pour les travailleurs et les travailleuses compte tenu de l'insécurité qui y règne et des conflits qui secouent la Palestine, la Syrie, le Yémen et la Libye.

ET EN EUROPE ?

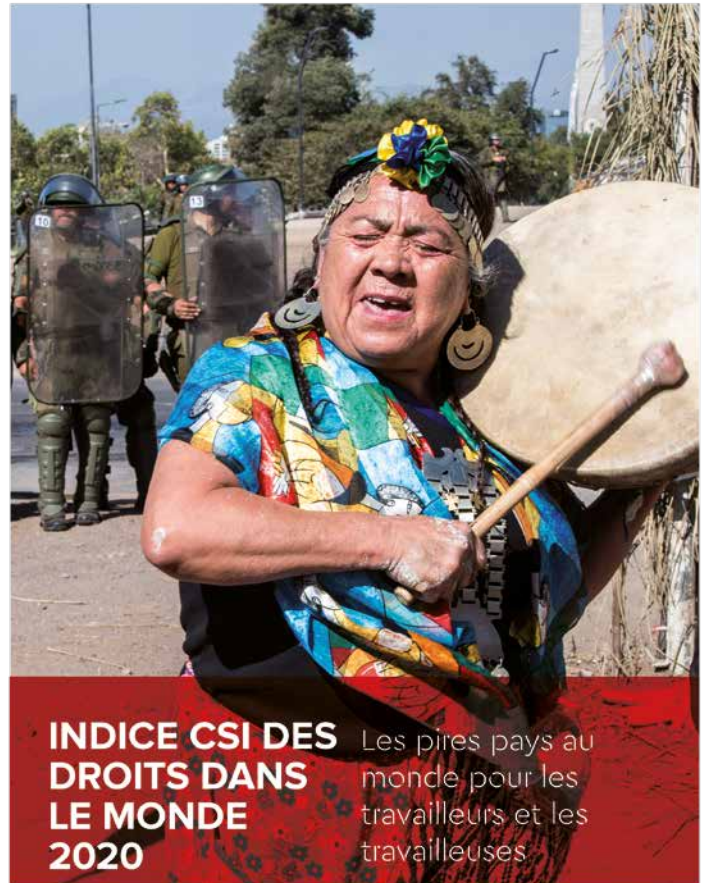
Dans plusieurs pays européens, les autorités ont limité les mouvements sociaux et les grèves, ce qui a conduit à des arrestations arbitraires et à des actes de violence. Dans certains pays d'Europe de l'Est, les mouvements syndicaux indépendants sont toujours interdits.

Le rapport n'épargne pas la France où la police a violemment réprimé de grands mouvements sociaux, notamment ceux contre la réforme des retraites en 2019 et 2020.

ET EN BELGIQUE ?

Comme l'année passée, la Belgique est classée dans la catégorie 2 (sur 6) qui concerne les pays où il existe des « violations réitérées des droits ». Le rapport dénonce tout particulièrement les poursuites en justice contre des dirigeants syndicaux et stipule :

« Le 7 janvier 2020, la Cour de cassation de Belgique a confirmé la condamnation de Bruno Verlaeckt, président de la section anversoise de la FGTB pour « entrave méchante à la circulation » lors d'une grève générale. Alors qu'aucun agissement personnel n'a pu être prouvé, la Cour a déduit sa responsabilité de son rôle dans l'organisation de la grève. Aucune sanction n'a été imposée, mais cette décision ouvre la voie à d'autres condamnations alors que le tribunal correctionnel de Liège a décidé de poursuivre 17 personnes accusées de faits similaires lors d'une grève organisée en octobre 2015, dont Thierry Bodson, secrétaire général de l'Interrégionale wallonne de la FGTB. »



POUR LA DÉMOCRATIE AU TRAVAIL

Ainsi, l'Indice des droits n'est pas seulement une liste de violations. Il dresse un tableau inquiétant des déficits en matière de droits que nous devons combler pour établir le nouveau modèle économique dont le monde a besoin alors qu'il se remet de la pandémie de Covid-19. Cette économie mondiale devra être résiliente, s'appuyant sur un nouvel engagement envers les droits des travailleurs, de nouveaux investissements dans le respect de l'État de droit et les fondements de la démocratie sur le lieu de travail. Comme le dit Sharan Burrow, la Secrétaire générale de la CSI, « si nous n'instaurons pas une confiance dans la démocratie, en commençant par la démocratie au travail, nous mettons en péril les fondements mêmes de nos sociétés. »

1. <https://www.ituc-csi.org/ituc-global-rights-index-2020-fr?lang=en>.
2. <https://www.amnesty.be/infos/blogs/blog-paroles-chercheurs-defenseurs-victimes/article/covid-surveillance-numerique-danger-representent-droits>.

SOLUTIONS POST-CORONA

Soudain, c'est comme si tout le monde s'était rendu compte que les services publics, la sécurité sociale, c'était essentiel...

Que les allocations de chômage étaient trop basses...

On a entendu beaucoup de belles promesses au plus fort de la crise du Covid-19 : on allait refinancer les services publics, revaloriser les salaires, renforcer la sécurité sociale...

Aujourd'hui, ces engagements semblent déjà loin et on nous demande de faire des « efforts ».

Pourtant, des alternatives existent. Pour une société plus juste et solidaire. Ces solutions, ces pistes de sortie de crise, vous pourrez les découvrir dans la brochure de la FG TB wallonne « Solutions post-Corona ». Pour que l'après ne ressemble définitivement pas à l'avant.

Parmi les solutions proposées par la FG TB wallonne :

Moins de dette publique

À la faveur de la crise actuelle, un tabou est en train de tomber : et si la dette publique ne devait pas être remboursée ? C'est la thèse qui est soutenue par la FG TB wallonne depuis la crise financière de 2008.

L'augmentation de la dette belge, engendrée par le sauvetage des banques, sert de prétexte aux politiques d'austérité qui nous étranglent... jusqu'à ne plus disposer de stocks de masques FFP2 pour équiper les hôpitaux du pays.

Aujourd'hui, les États ont dû investir sans compter dans la lutte contre la propagation du virus. Des spécialistes préconisent que l'endettement pour contrer le Covid-19 soit annulé. La FG TB wallonne abonde dans ce sens.

En avril 2020, la BCE (Banque centrale européenne) détenait 80 milliards € de la dette belge qu'elle pourrait effacer de son bilan ou transformer en dette perpétuelle. Cette opération comptable ferait repasser l'endettement largement en dessous des 100 % du PIB, ce qui donnerait à l'État de nouvelles marges de manœuvre pour concrétiser un plan d'urgence sanitaire et un plan de relance cohérent, y compris au niveau écologique.

Nous devons remettre en question le taux d'intérêt de remboursement de la dette publique wallonne par la Région (taux implicite de 2,5 %) alors que les taux appliqués actuellement à la Belgique sont proches de 0 %. Dans un contexte où tous les secteurs économiques souffrent et sont mis à contribution, il nous semble opportun de demander au secteur bancaire de fournir un effort significatif. Nous exigeons une annulation, au strict minimum, de 50 % des intérêts de la dette, ce qui permettrait une économie de 150 millions d'euros/an. La marge dégagée doit permettre aux services publics de remplir leurs missions dans l'intérêt de la population et du monde du travail.



Moins d'injustice fiscale

Les priorités de la FG TB wallonne en matière fiscale relèvent simplement de l'urgence sociale :

- La globalisation des revenus (prise en compte de tous les revenus : salaires, loyers, dividendes...) dans le calcul de l'impôt, avec la suppression du précompte libératoire lié aux revenus mobiliers.
- Une augmentation de la quotité exemptée d'impôt (part de revenus non imposée) sur les bas et moyens revenus afin d'améliorer le caractère progressif de l'impôt et le pouvoir d'achat.
- Le rétablissement des tranches d'imposition à 52,5 % (à partir de 6 500 € bruts imposables/mois) et 55 % (à partir de 8 000 € bruts imposables/mois) qui ont été supprimées par le ministre des Finances, le libéral Didier Reynders, en 2002.
- L'instauration d'une tranche à 65 % sur la partie du revenu qui dépasse 14 000 € bruts imposables/mois.
- La suppression du mécanisme qui permet aux indépendants de « passer en société » pour éluder l'impôt. Les déductions fiscales doivent se limiter à ses réels frais professionnels.
- Le renforcement des effectifs des administrations fiscales afin de renforcer drastiquement le contrôle et la sanction de la fraude fiscale.
- Une taxe sur le patrimoine qui dépasse le million d'euros, soustraction faite de la maison d'habitation.

La brochure est à télécharger sur le site fgtb-wallonne.be.



ADMI-MOTS : LE BILLET DU SECTEUR ADMI

QUAND LES « INVISIBLES » PASSENT UN INSTANT SOUS LES FEUX DES PROJECTEURS

À l'heure où ce texte est rédigé, les prémices d'une seconde vague de covid-19 voient le jour et de nouvelles mesures de confinement nous sont imposées, pour éviter une reprise fulgurante de la maladie. Mais cette fois, ces mesures sont plus difficiles à accepter, surtout par ceux qui ont été respectueux des consignes édictées pendant des semaines. Et ce, même si ces consignes sonnaient pour bon nombre d'entre nous comme une privation des libertés que nous chérissons car elles sont le fruit des combats de nos aînés et nous libèrent des contraintes du monde du travail.

Cette crise sanitaire a mis en lumière de nombreux services rendus à la population et dont celle-ci bénéficie de droit, sans même qu'une remise en question puisse être imaginée. Voire même sans que certains ne prennent conscience de leur existence ! Derrière ces services, il y a des métiers, de nombreux métiers. Et derrière ces métiers, des travailleurs qui ont trimé durant la gestion de la crise et dont seule une poignée ont été reconnus, félicités voire même acclamés par les citoyens.

Outre les métiers devenus indispensables (voire remarquables) aux yeux de la population, il y en a quantité d'autres qui ont continué à fournir des services dignes de ce nom, sans remerciement ni applaudissement ! Juste par souci de conscience professionnelle et du service rendu aux citoyens. Ces travailleuses et travailleurs sont ce que nous avons communément appelé les « invisibles ». C'est-à-dire ceux qui nous rendent des services constamment, sans que nous prenions la mesure de leur présence et de leur importance. Dans la fonction publique, bon nombre de ces services sont rendus par les agents du Secteur Admi. Et il est grand temps de les remercier. Malheureusement, il est impossible de les citer tous, mais citons quelques exemples : les puéricultrices et gardiennes d'enfants, collecteurs de déchets, agents de recyparcs, fontainiers, agents provinciaux, communaux, des CPAS et des OIP tous métiers et services confondus, ...

Certes, les gouvernements fédéral et régional ont récemment débloqué des moyens budgétaires inouïs pour les travailleurs du secteur de la santé (longtemps laissés pour compte et peu reconnus à leur juste valeur). Mais il ne faudra pas laisser sur le carreau les autres travailleurs qui ont donné sans compter durant cette crise sanitaire, et dans le plus parfait anonymat. Nous l'avons rappelé en front commun syndical du secteur public et privé à tous les niveaux de pouvoirs où nous avons été conviés. Nous taperons également sur le clou à la rentrée au niveau local et provincial.

Car il est grand temps que ces invisibles soient reconnus à leur juste valeur. Pour cela, les décideurs (surtout les décideurs économiques) doivent tirer les leçons de la pandémie et valoriser les travailleurs sur base du service qu'ils rendent à la société et non sur des critères fallacieux comme la rentabilité, l'efficacité, la productivité ou je ne sais quel terme tiré du manuel du « parfait petit manager ».

Il paraît qu'il n'y a pire sourd que celui qui ne veut entendre. La pandémie que nous sommes en train de vivre a ouvert les yeux sur les enjeux cruciaux qui doivent être le ciment de la société « post-covid » que nous espérons : plus d'humanité, de solidarité, de sécurité et de viabilité pour tous. Que ce soit pour le présent (meilleure répartition des richesses) ou pour l'avenir (prise de conscience écologique et économique sur l'utilisation des ressources naturelles).

Même les plus aveugles et sourds d'entre nous l'ont compris (à l'exception des éternels indécrottables). Dès lors entamons le cap du changement et commençons par un simple geste : remercions ceux qui nous ont soutenus durant la crise !

Prenez bien soin de vous et de vos proches !

Olivier Nyssen, Secrétaire général CGSP Admi

LES SERVICES PUBLICS PENDANT CETTE CRISE SANITAIRE MAJEURE...

FOCUS SUR UN OIP AU CENTRE DE CETTE CRISE : L'AVIQ !

L'AGENCE POUR UNE VIE DE QUALITÉ

En Région wallonne, l'AVIQ a été à la pointe du combat contre le COVID-19. Tant en termes de prise en charge de la maladie (suivi de la maladie), de fourniture et de distribution de matériel (masques, gel...) que de la mise en place du tracing ou du développement d'une plateforme Internet d'informations destinée au grand public et aux professionnels des soins de santé et de l'hébergement au sens le plus large. Le tout, en contact direct et constant avec le Cabinet de la Ministre wallonne de la Santé, Christie Morreale.

Lors du Comité de négociation du 28 avril dernier (secteur XVI), les représentants du Gouvernement wallon ont tenu à féliciter les fonctionnaires wallons qui ont assuré entre 85 et 90 % des missions de service public en pleine pandémie. Cette réalité ne tient pas compte des services qui ont travaillé plus que de coutume ; c'est le cas de l'AVIQ.

Des travailleurs de terrain au cœur de la crise...

■ ■ ■ Un agent nous raconte :

Nous vivons une situation sans précédent... De mémoire, même les plus anciens d'entre nous vous diront qu'ils n'ont jamais connu une situation telle que celle-ci.

Nous avons été tous concernés à de multiples égards par cette crise. Sur le plan personnel, par la situation que nous vivons dans notre vie privée... sur le plan professionnel, les missions de service public et par la continuité nécessaire à celles-ci... nous avons dû adapter nos conditions de travail et nos comportements à cette crise sans précédent...

Les travailleurs de l'AVIQ pendant cette période ont été mis à toutes les sauces et à rude épreuve, comme notamment :

- distribuer ou réceptionner des équipements de protection destinés aux maisons de repos et aux hébergements pour personnes handicapées,
- se charger de la surveillance et du suivi de cette maladie infectieuse,
- se porter de manière volontaire pour des tâches qui n'étaient pas les leurs avant,
- assurer la continuité du service public.

Leur solidarité, leur professionnalisme et leur courage forcent le respect. ■ ■ ■



■ ■ ■ Un autre agent nous explique son quotidien durant trois mois :

On m'a désigné « référent AVIQ » auprès du Gouverneur d'une Province le 8 avril. À ce moment, personne ne savait exactement en quoi cela allait consister. La hiérarchie s'est juste dit que les Inspecteurs Maisons de repos étaient les mieux placés, vu notre connaissance du secteur le plus touché, et nous avons été désignés volontaires. Mon chef m'a dit : « garde toujours ton gsm près de toi » !

Concrètement, pour ma part, tout s'est mis en route le vendredi de Pâques au soir, via un appel du Commissaire divisionnaire du Gouverneur.

Quel stress ! Parmi la septantaine de clusters de la province, il fallait les aider à établir des priorités.

Je me souviens encore quand j'ai dit que je pourrai lui faire ça lundi !

Il fallait faire ça de suite évidemment. Autant dire que ce soir-là, j'ai mangé des frites !

Et le week-end de Pâques a été studieux... le 1er d'une longue série. Les heures se sont accumulées, toujours plus... pour finalement en oublier tout le reste. L'adrénaline qui permet d'aller chercher des ressources insoupçonnées.

Les journées se sont vite confondues avec les nuits pendant lesquelles le sommeil, quand il arrivait à me gagner, était de piètre qualité.

Quand on aspire à être le soir ou quand on met le réveil à 5h30 pour pouvoir lire ses mails sans interruption, on se dit que c'est normal, qu'il faut, ... mais ça ne l'est pas.

Je n'avais plus le temps de m'occuper de mon travail « ordinaire » auprès des maisons non-clusters, mais les directions MRS (maisons de repos et de soins) continuaient à nous contacter en tant que personne de référence habituelle pour leur établissement.

Les 15 premiers jours, la collaboration avec le bureau de sécurité du gouverneur avançait un peu à tâtons... On ne savait pas quel chemin prendre, tout était urgent. Tout le monde était vraiment de bonne volonté mais personne n'était préparé à cela.

Les réunions des Gouverneurs, une fois par semaine, étaient toujours un peu plus particulières, ce n'est pas là qu'on pouvait exprimer notre vécu et ressenti.

En plus, au départ, personne n'avait compris que je n'étais qu'un agent de la base, sans aucun pouvoir de décision sur les procédures qu'ils attendaient de l'AVIQ.

Ça stagnait et pendant ce temps, le nombre des cas et de décès augmentait, on arrivait déjà trop tard.

Fin avril, les choses se sont structurées avec le bureau de sécurité, un comité de suivi opérationnel s'est mis en place avec des coordinateurs militaires... La rigueur était de mise et vraiment bienvenue. Un peu impressionnant au début mais au fil de nos collaborations pour des interventions rapides et efficaces : désinfection, cohorte, distribution EPI (équipements de protection individuels)... Ce sont vraiment devenu des collègues. On vivait la même chose, ... ça rapproche, virtuellement.

J'ai trouvé dans cette équipe du soutien et de la clarté.

Je suis allée aider deux fois à la distribution des masques aux communes.

Les choses ont commencé à se calmer au week-end de l'Ascension, les réunions se sont espacées, les cas diminuaient.

C'est là que j'ai commencé à me sentir de jour en jour à bout de souffle, ... de moins en moins de jus.

Et à la mi-juin, j'ai dû prendre des jours de récupérations, avant de craquer... !!!

Retour début juillet ; les Gouverneurs se sont retirés.

Qui fait quoi en cas de recrudescence ?

Mais on doit recommencer le travail d'avant la crise, à savoir : les visites en MR(S) en soutien, sauf qu'on n'a pas vraiment encore de plan d'actions officiel, ... tout ça avec une circulaire de déconfinement qui provoque énormément de sollicitations des familles de résidents. Ils veulent revenir à une vie « normale », on doit négocier avec les directions qui sont épuisées avec du personnel éprouvé et le virus à leur porte... ■■■■

Comme on peut le constater en lisant ces lignes rédigées en toute sincérité, les agents de l'AVIQ (comme tant d'autres visibles ou pas) ont vécu des moments impensables, dans des conditions inouïes. Mais ils ont gardé le cœur à l'ouvrage malgré la fatigue, le stress et parfois l'incompréhension.

Nous souhaitons leur dire simplement Merci.

Les services publics, le Patrimoine de ceux qui n'en n'ont pas !



QUAND UN VIRUS MET UN COUP D'ACCÉLÉRATEUR FORCÉ AU CHANGEMENT !

La crise du Covid-19 a apporté des changements cruciaux dans notre mode de vie et nos relations sociales. Là où l'on aurait dû parler de distance physique, on a directement utilisé le vocable « distanciation sociale ». L'usage incessant de cette expression, tout comme l'imposition (forcée ou volontaire) de gestes barrières en disent long sur nos us et coutumes. Mais surtout sur la façon dont ceux-ci ont été bousculés voire remis en cause.

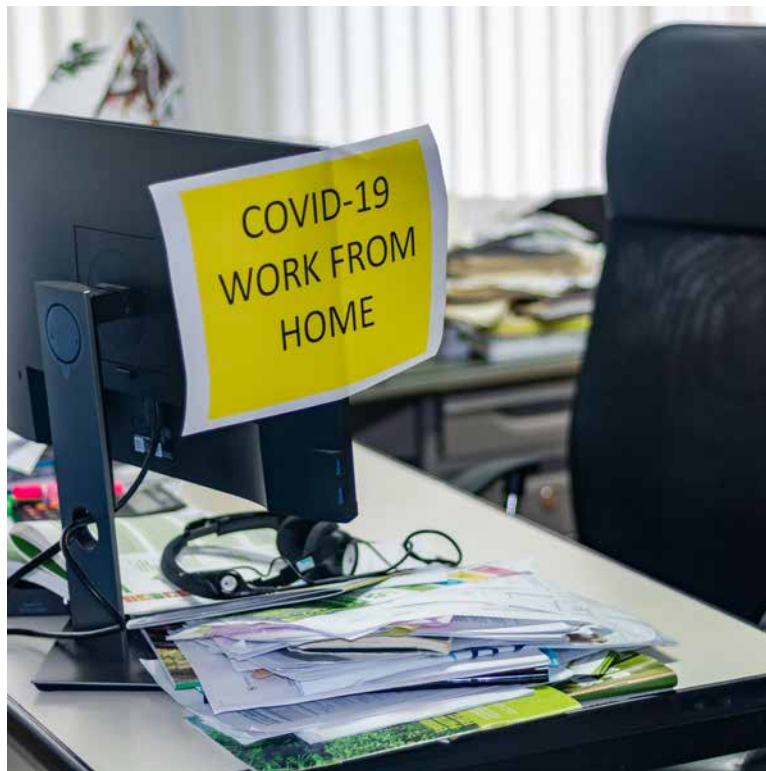
Le monde du travail n'a pas été épargné puisque nous avons dû recourir à ces gestes de façon systématique. Tout comme nos collègues, agents administratifs et techniques du secteur ont été confrontés au télétravail au quotidien, pour certains du jour au lendemain et sans formation préalable.

Longtemps décrié par les organisations syndicales, le télétravail est tout à coup devenu la norme. Il serait même impensable pour certains de faire aujourd'hui marche arrière dans ce changement d'organisation du travail tant les habitudes sont déjà ancrées en si peu de temps. Ceci démontre d'ailleurs la faculté des travailleurs à s'adapter, quand cela devient indispensable.

Mais ne nous trompons pas, si le télétravail semble apporter des améliorations dans notre organisation de travail et surtout dans notre vie (ne faudrait-il citer que les heures perdues pour certains dans les embouteillages ou les transports en commun pour rejoindre le lieu de travail) il contient également de nombreux « pièges » qui ne sautent pas directement aux yeux (tels que l'isolement professionnel et social, la fracture numérique, l'impossibilité de se défendre collectivement face à un employeur mal intentionné, le recours éventuel à la délocalisation, etc.)

Il convient donc de faire un bilan précis et objectif des avantages et inconvénients du télétravail. C'est ce sur quoi le Secteur Admi et la CGSP ont décidé de s'atteler dans les semaines qui viennent. Et ce, afin de rédiger et publier un guide des bonnes pratiques relatif au télétravail.

Mais il n'y a pas que les habitudes du monde du travail qui ont été « bousculées » par le Covid-19. Notre mode



de vie, nos pratiques consuméristes à l'excès, ... ont été elles aussi remises en cause.

Nous avons dès lors décidé de « profiter » de cette période jamais vécue par aucun d'entre nous pour revoir (à la lumière de la pandémie) les résolutions que nous n'avons pu présenter au congrès d'avril dernier puisqu'ils ont été annulés par force majeure. En effet, même si les thèmes étaient déjà parlants et porteurs avant l'arrivée du Covid-19, ils sont maintenant criants de vérité et de nécessité.

Dès lors, les thématiques telles que l'usage de circuits courts, l'économie circulaire, la digitalisation et le télétravail, le recours à une fiscalité socialement, écologiquement et économiquement juste... seront discutées lors des congrès de perspectives qui sont postposés en 2021.

Nous espérons que d'ici là, la pandémie aura pris fin et que nous pourrions nous réunir à nouveau en nombre en toute convivialité car, après tout, c'est cela qui compte le plus : la fraternité et le vivre ensemble.

À très bientôt de visu nous l'espérons.

FONCTION PUBLIQUE FÉDÉRALE

COMITÉ B ACTIVITÉS DU COMITÉ B

En cette période de crise de COVID-19, le Comité B a réduit ses activités, mais a néanmoins pris un certain nombre de mesures particulières permettant ainsi la continuité des dossiers.

Début mai, un document élaboré par le SPF Bosa et le SPF Santé publique était présenté **pour information** aux organisations syndicales afin de prévoir un retour progressif sur le lieu de travail dans la fonction publique fédérale. On en retenait que l'administration fédérale a continué de fonctionner pendant toute la crise corona et que les activités sur le terrain ne redeviendront progressivement opérationnelles que si les conditions le permettent et sur base volontaire, hormis pour les fonctions dont les missions l'exigent.

À la mi-juin, le Comité abordait l'abrogation au 1^{er} juillet 2020 de certaines dispositions de l'AR du 22 avril 2020, essentiellement en matière de :

- Suspension des délais de rigueur ainsi que les procédures disciplinaires et de recours ;
- Accord d'une allocation aux membres du personnel qui avaient fait le choix d'utiliser leur véhicule personnel pour se rendre au travail ;
- Mise en place de manière structurelle du travail à domicile et la dispense de service (si aucun télétravail ou travail à domicile n'était possible). Pour cette dernière mesure, la **CGSP** parvenait à retarder l'abrogation au

1^{er} septembre 2020. Il est clair que si aucune solution structurelle ne devait être trouvée avant l'abrogation de cette disposition, il y aura lieu de maintenir celle-ci quitte à reprendre un nouvel AR.

Fin juillet, la négociation portait sur un projet d'AR modifiant l'AR du 19/11/1998 relatif aux congés et absences accordés aux membres du personnel des administrations de l'État concernant le congé de maternité. Il ne s'agissait en réalité que d'une mise en conformité du statut des agents fédéraux. La **CGSP** a cependant attiré l'attention de l'Autorité sur la problématique de l'écartement (prénatal) **complet**. En effet, un report des jours de congé prénataux n'est possible qu'en cas d'écartement **complet**.

Enfin, la commission de concertation relative aux procédures de sélection voulait profiter de cette crise corona pour modifier son ROI et instaurer des examens à distance (e projet). Le seul point sur lequel l'Autorité restait fermée portait sur la possibilité d'organiser des sélections à distance. Un avis a été rendu considérant que les sélections à distance ne sont qu'une modalité des sélections. Or, les modalités des sélections ne sont ni négociées, ni concertées...

S. Streel



SPF JUSTICE VS SPF FINANCES

SORTIE DU COVID-19 - COMPARATIF

*En premier lieu, permettez-moi de souhaiter de bonnes vacances à ceux qui n'auront pas encore été en congé, et pour les autres j'espère qu'elles auront été bonnes.
Je souhaite également à tous d'être en bonne santé.*

Pour cette Tribune, je me suis permis une petite comparaison au sortir du COVID-19 entre les deux SPF dont j'ai en charge les compétences, de manière intérimaire, et que sont le SPF JUSTICE et le SPF FINANCES.

Alors que nous parlons de la Fonction publique, et que tous les fonctionnaires devraient être logés à la même enseigne, vous allez pouvoir constater que c'est loin d'être le cas.

Il est évident que ce petit travail n'a pas pour but de susciter la jalousie entre les camarades des Finances et de la Justice, mais de démontrer l'intérêt que portent les Autorités respectives, au sortir de cette pandémie, sur tel ou tel SPF et où le « management » est différent.

Je commence ce comparatif par une petite comptabilité des différentes réunions au sein de nos SPF, tant pour un comité de secteur, que pour des réunions informelles. (Ce du 15 mai au 15 juillet 2020).

■ Pour le SPF Justice

Nous comptons :

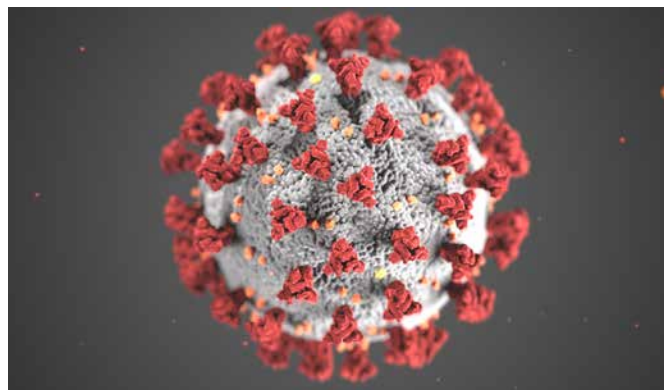
- 9 Comités de Secteur III ;
- 7 EPI (établissements pénitentiaires), 2 provoqués par le dépôt d'un préavis. (Les réunions informelles ont été supprimées par l'Autorité car nous faisions des PV de ces réunions) ;
- 2 OJ (Ordre Judiciaire), 1 provoqué par le dépôt d'un préavis.

■ Pour le SPF Finances

Nous comptons :

- 1 Comité de Secteur II, mais nous comptabilisons beaucoup plus de réunions formelles et informelles ;
- CCB FEDOREST : 2 + 1 réunion « Avenant » ;
- CIC Personnel : 1 ;
- CIC PPT National : 1 ;
- Réunions informelles : 14.

Le constat saute déjà aux yeux, la concertation qui doit être la priorité entre Autorité et organisations syndicales,



est plus aisée au SPF Finances et beaucoup plus difficile au sein du SPF Justice où je vous le rappelle, il a fallu déposer 3 préavis pour pouvoir concerter.

Sachant que ces comités ou réunions concernent pour la plupart la reprise du travail « à la normale » et la protection de tous... Je ne dirai pas que le SPF Justice s'en balance, mais que des recommandations (CNS) ou des avis (SIPP) ne font pas peur à l'Autorité car justement ce ne sont que des recommandations et des avis ... **juridiquement** cela ne pèse pas lourd.

Mais ce qui est regrettable, c'est le passage en force des points en comité de secteur III dont le SPF Justice est coutumier et qui ne réserve que peu de place à la concertation.

Ne voulant pas faire un jugement trop prompt qui est souvent sans justice, j'ose espérer des jugements plus équitables...

Par contre, je dois souligner le dialogue plus constructif au sein du SPF Finances où la concertation se fait dans un climat serein, où l'on **ne compte pas** les heures (4h30 pour mon premier Comité de Secteur II) et où le bon sens prévaut, où les propositions fusent de part et d'autre.

L'Autorité du SPF Finances a certainement compris que la reprise après COVID et le bien-être de ses agents était **financièrement moins onéreux** si tous les aspects de cette reprise étaient concertés.

Le seul reproche que l'on pourrait faire, c'est que les agents manquent de moyens pour accomplir encore mieux leurs missions, mais cela concerne, malheureusement, l'ensemble de la Fonction publique.

Le SPF Finances est en pleine réflexion suite au COVID-19. Le SPF Justice n'a pour seul réflexe que de ne rien changer !

Aussi Camarades, l'impact COVID-19 sur nos SPF est bien présent et malheureusement pas encore terminé, que faut-il craindre ? Le travail va-t-il changer ? Cette crise aura-t-elle un impact sur les cadres du personnel ? Et encore bien d'autres questions et inquiétudes.

Pour les mois à venir, nous devons nous faire entendre, votre avis, vos idées sont les bienvenus, sachez-le !

Nos prochains Comités, qu'ils soient fédéraux ou wallons auront une importance capitale pour nos SPF.

Je finirai par un grand merci aux permanents qui à chaque comités, réunions formelles et informelles, donnent le meilleur d'eux même, rédigent des PV, envoient des infos ...leur rendre hommage **ne coûte pas cher et c'est leur rendre justice.**

G.Wallez

RÉGION WALLONNE

CONGRÈS DE L'IRW AMiO

CONGRÈS

Le Congrès de l'IRW a dû être reporté trois fois suite aux mesures gouvernementales prises pour lutter contre la pandémie. C'est regrettable.

La période de congrès dans notre organisation est la période où l'on rend compte du travail effectué mais aussi où l'on fixe les perspectives d'avenir, les projets, et la ligne politique de la mandature.

Au moment d'écrire ces lignes, je sais qu'un Congrès se tiendra mais je n'en connais pas encore sa forme. Ce que je sais déjà, c'est que ce Congrès ne sera pas un moment convivial où chacun revoit des camarades qu'il n'a plus vu depuis le Congrès précédent, où l'on n'introduit pas les petits nouveaux et où l'on ne pense pas aux anciens ... C'est triste, nous essayerons d'y remédier.

Pendant la mandature 2015-2019, notre secteur a connu pas mal de mouvements.

Roland Vansainge, figure emblématique, travailleur acharné et technicien hors norme des détails des accords fédéraux, est arrivé à l'âge de la démission honorable d'un fonctionnaire. Nous espérons qu'il pourra profiter longtemps et avec beaucoup de joies et de plaisir de sa retraite.

Patrick Lebrun, figure de la renaissance du secteur AMiO, a eu l'immense honneur d'être élu à la tête de l'aile wallonne de la CGSP. C'est une reconnaissance de son travail et une reconnaissance de la dynamique qu'il a réussi à nous insuffler. De son nouveau poste, il nous surveille, nous encourage et nous aide à poursuivre notre travail sectoriel.

Notre secteur est un secteur stable tant au niveau du nombre de ses membres qu'au niveau financier. **La stabilité est une force.**

Une autre force de notre secteur est d'avoir une structure wallonne qui fonctionne, qui se réunit régulièrement, qui tranche quand elle doit trancher, qui a élu des délégués proches des affiliés et qui a choisi une équipe de permanents compétents, disponibles et proches des délégués. **L'équipe est une force.**

Notre secteur a mis des moyens en formation et séance d'information. La formation défenseur est devenue très complète tant au niveau de l'évaluation, du stage, des peines disciplinaires que dans les aspects psychosociaux. La formation salaire a permis aux délégués de comprendre comment se calculait un salaire et donc de pouvoir aider les affiliés perdus face à certaines fiches de paye. Enfin les séances d'information aux examens Selor ont montré nos compétences et notre attachement au Statut du fonctionnaire. La qualité de cette formation est excellente, la meilleure preuve est le taux de réussite de ceux qui l'ont suivie qui est de plus de 90 %. **La formation continue est une force.**

Demain, notre secteur poursuivra et amplifiera son travail sur base de ses trois forces, c'est l'engagement de notre secteur pour la nouvelle mandature.

S. Jaumonet



MOT DU PRÉSIDENT

Nous venons de vivre au cours des dernières semaines, des derniers mois, une situation exceptionnelle à bien des égards.

Durant cette période de turbulences, les cheminots ont eu à cœur de continuer à assurer, dans des conditions difficiles, leurs missions afin que le service public soit assuré.

Je souhaite mettre en évidence cette réalité afin de souligner combien ils méritent la reconnaissance, par-delà les remerciements, pour les efforts déployés.

Nous savons aujourd'hui que cette crise sanitaire impacte lourdement la situation financière des entreprises.

Dans ce contexte, la CGSP a pris la décision d'assumer ses responsabilités, en acceptant de reporter à 2021 les discussions relatives à la conclusion d'un accord social.

Toutefois, l'accord conclu avec les directions des chemins de fer belges s'accompagne d'un engagement réciproque à garantir un dialogue social de qualité durant cette période transitoire.

C'est ainsi qu'un moratoire social prévoit que toutes les questions liées à l'emploi, à la durée du temps de travail et à la politique salariale seront intégrées à la concertation relative à l'accord social.

Ces dispositions s'appliquent également au plan de carrière des rangs 3 qui sera repris dans les discussions relatives à l'accord social, ce qui implique à cet égard que la réglementation actuellement en vigueur reste d'application en faveur de tous les agents concernés.

Enfin, la viabilité de l'accord est inévitablement liée aux choix et options qui seront pris par le gouvernement afin de compenser les pertes financières des chemins de fer et d'instaurer un plan de relance performant en faveur du transport ferroviaire de telle sorte à garantir le service public dans la perspective de la libéralisation de 2023.

À cet égard, la CGSP exige de l'autorité de tutelle qu'elle assume aussi ses obligations.

Je voudrais souligner que la CGSP honorera ses engagements mais, à ce titre, elle sera également vigilante quant au respect par toutes les parties de l'ensemble des points de cet accord.

Pour ces raisons, je voudrais prévenir et inviter les pyromanes potentiels à ranger leurs allumettes car, dans le cas contraire, la CGSP ne jouera pas les pompiers de service !

Dans ce contexte, je prends acte de la désignation de Benoît Gilson en tant que CEO d'Infrabel et lui souhaite la bienvenue. Parmi les nombreux défis qui l'attendent, celui de la réalisation d'un dialogue social de qualité et respectueux n'en sera pas le moindre !

Pierre LEJEUNE
Président

SOUS-COMMISSION PARITAIRE DU 1^{ER} JUILLET 2020

En résumé :

- Modification du statut
- Banalisation du cadre des accompagnateurs et accompagnateurs principaux de trains
- Mise en conformité de la réglementation sur les mutations (RGPS - Fascicule 535) avec le nouveau règlement disciplinaire (fascicule 550).
- Adaptation des dispositions relatives à la durée des épreuves
- Convention collective sur l'emploi du personnel non-statutaire aux chemins de fer Belges.
- Télétravail
- Principe d'égalité et de non-discrimination
- Congé de maternité
- Présentation d'un candidat (refer a friend)

Déclaration et questions de la CGSP :

- Nous déplorons que les réponses aux questions sou- mises lors de la sous-commission paritaire (SCPN) pré- cédente soient insuffisantes et non-convaincantes. Pour rappel, la CGSP avait interrogé la direction à propos de l'installation en région de nouveaux recrutés, alors qu'il y a des agents notamment à Bruxelles qui ont introduit des demandes de mutation (par exemple des conduc- teurs et sous-chefs de gare). Certains lauréats internes d'examens attendent toujours leur installation alors que des recrutements se font sur base de nouveaux jobnews.
- Nous (re)demandons la liste des lauréats des examens de sélection qui attendent encore leur installation.

Points soumis par la direction :

- **Modification du CHAPITRE XVIII du Statut du per- sonnel – Services Médicaux :**
Suite à l'externalisation du service externe de prévention et protection au travail (CPS) vers IDEWE, la direction propose d'adapter le chapitre XVIII du Statut du per- sonnel – Services médicaux. Pour rappel, la CGSP s'est toujours opposée à cette externalisation et au déta- chement d'agents statutaires vers IDEWE et s'oppose donc à cette adaptation du statut.
- **Banalisation du cadre des accompagnateurs et accompagnateurs principaux de trains :**
Pour rappel : Il est proposé de banaliser le cadre des accompagnateurs et accompagnateurs principaux de trains en un cadre unique. Ainsi, les accompagnateurs lauréats d'un examen d'accompagnateur principal

seront installés sur leur ancien poste directement.
Ce document avait déjà été discuté la fois précédente.

- Nous demandons les adaptations suivantes :
 - que le point « classement » soit retiré de ce docu- ment. En effet, comme chaque accompagnateur de train qui réussit l'examen d'accompagnateur de train principal est installé sur place, un classement des lauréats (qui détermine quel agent sera installé quand et où) n'a plus lieu d'être. La direction va ana- lyser cette proposition ;
 - qu'il soit ajouté aux attributions de l'accompagnateur de train principal la fonction de « membre d'une brigade TICO ». La direction est d'accord avec cette adaptation ;
 - que l'organisation des examens fermés d'accompa- gneur principal se fasse tous les deux ans. À ce propos la direction B-PT s'engage à organiser l'exa- men tous les deux ans. Ceci est acté au PV mais pas dans la réglementation, étant donné que pour tous les autres examens la réglementation prévoit qu'ils soient organisés en fonction des besoins.

Le document sera adapté et soumis à la commission pari- taire dans une semaine.

- **Mise en conformité de la réglementation sur les mutations (RGPS – Fascicule 535) avec le nouveau règlement disciplinaire (fascicule 550).**

Le déplacement d'un agent par punition étant retiré du règlement disciplinaire, la direction propose de sup- primer ceci mais aussi dans la réglementation sur les mutations.

En septembre 2019, nous avons refusé le nouveau règle- ment disciplinaire, c'est la raison pour laquelle nous ne pouvons pas approuver l'adaptation du fascicule 535.

- **Adaptation des dispositions relatives à la durée des épreuves**
Dans le fascicule 501 (règlement à propos de l'attribu- tion des emplois), la durée des examens est définie (par exemple 30 minutes pour un examen oral). La direction propose de ne plus définir exactement la durée maxi- male des examens mais d'ajouter à la réglementation que :
 - la durée de chaque épreuve « doit permettre d'éva- luer l'ensemble des compétences requises (tant techniques que comportementales), ainsi que la motivation du candidat par rapport à l'emploi sol- licité ».

Nous argumentons que les candidats doivent savoir à l'avance la durée des examens.

La direction ajoutera une phrase dans ce sens dans la réglementation.

Ce dossier reviendra à la prochaine SCPN.

- **Convention collective sur l'emploi du personnel non-statutaire aux Chemins de fer belges.**

La direction propose d'apporter une modification à la convention collective sur l'emploi du personnel non statutaire aux Chemins de fer belges, afin de l'adapter à la réglementation existante depuis la dernière révision en 2018.

Nous demandons à avoir des précisions sur les changements exacts et demandons que la convention collective soit négociée et pas simplement soumise pour approbation.

La discussion est reportée à la prochaine réunion.

- **Télétravail :**

La direction propose d'adapter la réglementation sur le télétravail.

Elle veut permettre aux sociétés (Infrabel, SNCB, HR-Rail) de fixer le nombre de jours de télétravail, ainsi que le nombre de jours ne soit plus limité à 2 jours.

Nous demandons à connaître les intentions des 3 sociétés à ce propos. La direction évoque aussi une enquête de satisfaction effectuée parmi le personnel à ce propos. Nous demandons que les résultats soient communiqués.

Cette nouvelle réglementation ne sera d'application que dans la période post-coronavirus. Il est donc décidé que les sociétés communiqueront leur projet à ce propos au comité stratégique après les congés. Le dossier reviendra à la sous-commission du mois d'octobre 2020. Ceci nous permettra également de consulter nos instances.

- **Principe d'égalité et de non-discrimination au sein des Chemins de fer belges.**

La direction propose un nouvel avis à propos de l'égalité et la non-discrimination.

Cet avis prévoit que « *Les Chemins de fer belges et chaque membre du personnel respectent l'obligation de s'exprimer et d'agir conformément aux dispositions légales relatives à la non-discrimination, à l'égalité entre les femmes et les hommes et à la lutte contre le racisme et la xénophobie.* » En toutes circonstances, chaque membre du personnel doit s'exprimer et agir de manière équitable et non-discriminante envers :

- les usagers,
- les tiers tels les co-contractants,
- les partenaires commerciaux et leurs collègues. »



Nous pensons qu'il s'agit d'un avis positif dans le cadre de la lutte contre les discriminations.

Toutefois, dans l'avis il est également stipulé que chaque membre du personnel doit se conformer aux codes de conduite des sociétés. Nous demandons à retirer cette phrase étant donné que nous n'avons jamais approuvé ou négocié le code de conduite.

Nous demandons également pourquoi le « Comité Diversité », qui devrait discuter paritairement de la diversité, ne se réunit plus. La direction nous répond que cette problématique doit être abordée dans le cadre de comités PPT. Ce point a déjà été abordé au CEPPT SNCB. Infrabel s'engage à faire de même.

Le document reviendra à la prochaine SCPN.

- **Congé de maternité – périodes de congé prénatal**

La direction propose d'adapter le RGPS 542 (règlement à propos des congés) afin de le mettre en conformité suite à la modification légale. Ainsi, à titre d'exemple, la travailleuse qui est absente pour raison de santé pendant les dernières semaines qui précèdent l'accouchement a droit à l'entièreté du congé de maternité.

Nous approuvons cet avis.

- **Présentation d'un candidat (refer a friend) :**

Une prime de 500 € est payée aux membres du personnel des Chemins de fer belges et aux lauréats d'examens qui présentent un candidat recruté pour un job repris dans la liste « Refer a friend ». Il s'agit d'un toilettage d'un avis déjà discuté au mois de juin et d'une nouvelle adaptation de la liste des métiers concernés.

Nous approuvons cet avis.

Thierry MOERS & Filip PEERS,
Secrétaires nationaux



TROP CHAUD POUR TRAVAILLER ?

*Voici le retour du bon temps, une saison qui rime bien souvent avec vacances et barbecues entre amis.
Mais parfois aussi avec vagues de chaleur et températures qui grimpent au travail.*

Pour les travailleurs qui exercent une activité physique intense au travail, la chaleur peut même constituer un risque pour la santé et la sécurité pour certains collègues.

Lorsqu'il fait trop chaud au travail, nous avons droit à revendiquer un certain nombre de mesures de protection. Les collègues qui travaillent dans des sièges éloignés ne sont pas toujours au courant de ces droits.

Les règles relatives au travail en cas de températures élevées sont fixées par l'arrêté royal du 4 juin 2012 relatif aux ambiances thermiques. Les valeurs limites d'exposition à la chaleur sont fixées à partir de l'indice WBGT en fonction de la charge physique de travail.

La température doit être mesurée à l'aide de ce que l'on appelle un « thermomètre globe humide ». Celui-ci tient compte de l'humidité et de la température de rayonnement des objets dans l'environnement.

Lorsque ces valeurs sont dépassées, l'employeur est tenu de prendre différentes mesures dans l'ordre suivant :

- prévoir des équipements de protection pour les travailleurs exposés à un rayonnement solaire direct ;
- offrir gratuitement des boissons rafraîchissantes appropriées ;
- installer dans les locaux de travail un dispositif de ventilation artificielle dans les 48 heures.

Si le désagrément persiste, l'employeur doit réaliser une analyse de risques par poste de travail. Lors de cet exercice, il doit également tenir compte des conséquences possibles d'éventuelles conditions atmosphériques désagréables sur la santé et la sécurité des travailleurs.

Il doit élaborer un plan de mesures à prendre en fonction des dépassements des valeurs limites accordées à la charge physique du travail. Pour cet exercice, l'employeur peut solliciter l'aide de son conseiller en prévention ou du médecin du travail.

Il doit d'abord évaluer le WBGT, ensuite vérifier l'intensité de la charge physique du travail à l'aide des exemples suivants :

- le travail physique léger comprend le travail de secrétariat, la conduite d'une voiture...
- le travail physique moyennement lourd comprend la menuiserie, la conduite d'un tracteur...
- le travail physique lourd comprend des travaux d'infrastructures, le fait de pousser et de tirer des brouettes...

Si les mesures de prévention mises en place n'atténuent pas les conditions d'inconforts et que les valeurs limite WBGT sont toujours dépassées alors des temps de repos doivent être instaurés.

Vous pouvez les déterminer en vous basant sur les tableaux de références de l'indice.

Exemple ci-dessous :

Alternance du travail	Valeur de l'indice WBGT			
	Travail léger	Travail mi-lourd	Travail lourd	Travail très lourd
45 min travail 15 min repos	29,5	27	23	19
30 min travail 30 min repos	30	28	24,5	21

Si en cas de travail léger, la valeur WBGT est égale ou supérieure à 29,5, il doit y avoir 15 minutes de repos par heure. Si la valeur WBGT est égale ou supérieure à 30, il doit y avoir 30 minutes de repos par heure. Il est préférable de se reposer dans un espace où la température est plus basse.

Par exemple, si lors d'une journée d'été l'humidité relative est de 60 % et la température maximale attendue peut atteindre 30 °C, vous avez un WBGT de 26 et vous devez uniquement instaurer des temps de repos pour le travail lourd ou très lourd et surtout ne pas oublier de boire de l'eau !!

Si l'employeur ne respecte pas cette réglementation, le Comité pour la Prévention et la protection au travail, **le CPPT, doit lui aussi être impliqué dans le choix des mesures à prendre.**

Il doit obliger l'employeur à se pencher de manière proactive sur le travail pendant les fortes chaleurs et sur une meilleure protection de nos collègues exposés à ces conditions.

Nous y avons tous droit, la loi impose aux employeurs de nous mettre dans de bonnes conditions de travail à tout moment.

Etienne Libert,
Secrétaire général



SOUS LES PAVÉS DE LA RENTRÉE, LA PLAGE !



MOT DU PRÉSIDENT

Les ministres de l'Enseignement des trois communautés du pays se sont accordés à la fin du mois de juin sur les différents scénarios possibles et ont élaboré un plan d'attaque déclinant quatre scénarios, chacun affublé d'un code couleur pour la rentrée de septembre en fonction de l'évolution de l'épidémie dans notre pays.

Au moment où je vous adresse ces quelques mots, nous sommes bien en peine de prédire à quelle sauce le coronavirus assaisonnera l'année scolaire qui s'annonce.

Cette rentrée sera donc balisée, comme pour la baignade par une couleur.



Nous relevons deux points positifs de ce plan :

- Les écoles n'avanceront pas dans le brouillard et sauront à quoi s'en tenir. La situation normale devrait être le code jaune, doublé d'orange par endroits ou par moments.
- L'obligation scolaire est rétablie pour tous les élèves. Tous les élèves fréquenteront l'école au minimum deux jours par semaine (en cas de code orange ou rouge dans le secondaire).

Cependant, quelques inquiétudes et interrogations demeurent :

Selon ce plan, tous les élèves de maternelle et de primaire devraient reprendre le chemin de l'école chaque jour de

la semaine, quel que soit le niveau de l'épidémie. Faire fonctionner les écoles fondamentales, avec tous les élèves présents cinq jours par semaine, alors que la société belge est placée en phase rouge, a de quoi nous inquiéter. La raison évoquée par les experts et les pédiatres, nous la connaissons : les jeunes enfants ne seraient pas (plus !) porteurs. Et pourtant... des centaines d'enfants ont contracté le coronavirus en colonie de vacances le mois dernier dans l'État américain de Géorgie. Ces données viennent s'ajouter aux preuves croissantes « *démontrant que les enfants de tous âges sont susceptibles d'être infectés par le Covid-19 et, contrairement aux premières informations, pourraient jouer un rôle important dans la transmission* ».

Cette phase rouge est heureusement peu probable et espérons que la rentrée se fera sous drapeau jaune. Un autre souci apparaît alors dans l'enseignement secondaire. Les élèves de ce niveau se rendent à l'école cinq jours par semaine et doivent porter le masque en permanence. (Dans un premier temps, une présence de quatre jours par semaine avait été envisagée.) Il en va de même pour les personnels des écoles. Cette situation sera intenable si des moments de pause ne sont pas prévus et si les élèves ne peuvent pas retirer leur masque lorsqu'ils sont en récréation.

Enfin, si le scénario par défaut envisagé par la circulaire est d'actualité mais que l'épidémie fait des siennes, le feu passera à l'orange. Ce qui constitue un sacré chambardement pour les écoles secondaires : classes divisées en deux, présence deux jours par semaine, apprentissage hybride. Espérons que ce basculement vers l'orange – s'il devait avoir lieu – ne se fera pas dans la précipitation et au détriment des équipes éducatives. S'ils peuvent faire preuve d'adaptabilité, les enseignants n'accepteront pas d'être une nouvelle fois utilisés comme des marionnettes.

La CGSP Enseignement y veillera.

LA PÉNURIE D'ENSEIGNANTS... ET SI ON ABORDAIT LE PROBLÈME AUTREMENT ?

La ministre francophone de l'Éducation, Caroline Désir, a décidé de faire de la lutte contre la pénurie d'enseignants son cheval de bataille. Mais aborde-t-elle le problème sous le bon angle ?



« Ah, les enseignants ! Ces fainéants payés à temps plein pour à peine 20 heures prestées par semaine ! Comment expliquer que ce « métier de rêve, cet eldorado du chômeur professionnel » ne soit pas convoité plus que cela ? Que malgré « bien trop de congés », de plus en plus souffrent de burn-out ? Et que les professeurs, « ces privilégiés toujours absents ou malades » soient si difficiles à faire remplacer ? »

La réponse réside dans les dessous de la profession d'enseignant, dans les aspects complexes et méconnus du plus beau métier du monde.

LA FÉDÉRATION WALLONIE-BRUXELLES EN PSEUDO-LUTTE CONTRE LA PÉNURIE

Le gouvernement, en présentant son projet de décret portant des mesures en vue de lutter contre la pénurie (juillet 2020), nous montre à quel point la profession d'enseignant souffre d'un manque de reconnaissance.

Dans l'exposé des motifs du décret, nous pouvons constater à quel point ces mesures concrètes et rapides sont indispensables pour lutter contre la pénurie en répondant à des besoins urgents de simplification.

Nous ne rentrerons pas ici dans la technicité de toutes les mesures proposées par le gouvernement de la Fédération Wallonie-Bruxelles, nous allons plutôt nous pencher sur la logique guidant cette réforme en abordant trois de ces mesures.

1. Simplification du décret « Titres et fonctions »

Il s'agit de l'exemple que nous considérons comme étant le plus à même d'étayer l'esprit de la réforme.

Dans l'objectif de permettre aux enseignants d'accéder le plus vite possible à un emploi complet, la priorité des titres requis sur les titres suffisants est maintenant supprimée : un enseignant ayant le titre requis pour une fonction pourrait voir un emploi de cette fonction, pour lequel sa maîtrise du sujet ne fait aucun doute, lui échapper au profit d'un titulaire d'un titre suffisant. Un exemple serait un(e) instituteur(trice) maternel(le) - titre suffisant

dans l'enseignement primaire - qui serait engagé(e) dans la fonction d'instituteur(trice) primaire (ou inversement) au détriment d'un enseignant ayant le titre requis. Tout cela sans que l'employeur n'ait à justifier son choix puisque cette obligation de justification est supprimée ainsi que la Chambre de la pénurie, qui examinait, au cas par cas, le justificatif et validait ou invalidait l'embauche.

Bien entendu, le titulaire du titre suffisant ainsi recruté reste rémunéré à un barème inférieur à celui du détenteur d'un titre requis !

Selon le gouvernement, l'esprit du décret « Titres et fonctions » n'aurait pas été impacté par la réforme. Il est dès lors étrange que cette prétendue « simplification » corresponde à un « détricotage » particulièrement violent des principes de base du régime.

Il est même permis d'aller encore plus loin dans la critique de cette réforme : comment expliquer que le gouvernement de la Fédération Wallonie-Bruxelles qui s'est engagé sur la voie du Pacte pour un Enseignement d'**excellence** fasse maintenant un énorme bond en arrière en amoindrissant le rapport entre la compétence des enseignants et la fonction exercée ?

De plus, nous craignons que cette mesure de lutte contre la pénurie n'engendre l'effet inverse de celui escompté. Il est démotivant pour un enseignant ayant le titre requis de ne pas être privilégié aux titulaires d'un titre suffisant - cela s'observe déjà depuis les premiers assouplissements des titres et fonctions - et risque de quitter la fonction, ce qui se traduirait par une pénurie encore plus prononcée.

2. Une stabilisation plus rapide des enseignants débutants

Un autre exemple concerne les mesures mises en place dans l'objectif de permettre aux enseignants « débutants » de se stabiliser plus rapidement dans leur fonction.

À côté des dispositions prises pour accélérer la vacance de l'emploi en cas de congés complets et de disponibilité pour convenances personnelles successifs, la mesure phare adoptée par le gouvernement afin d'atteindre cet objectif consiste en la déclaration de vacance des emplois dont le titulaire exerce provisoirement la même ou une autre fonction dans l'enseignement depuis quatre ans. Ainsi, un enseignant habitant en région liégeoise et nommé dans une école relevant de la Ville de Bruxelles, ayant depuis quatre ans demandé à son pouvoir organisateur un congé pour exercer temporairement une autre fonction dans, par exemple, un établissement relevant de la Ville de Liège, afin de se rapprocher de son domicile, pourra voir l'emploi dont il était titulaire à Bruxelles faire l'objet d'une opération statutaire, comme la nomination d'un autre agent. Il sera donc mis en disponibilité par défaut d'emploi et devra être réaffecté.

Dans notre exemple, si l'enseignant vient à perdre son emploi à Liège, il devra donc occuper l'emploi de réaffectation. Cependant, cette mesure va de pair avec un durcissement des conditions permettant de refuser une réaffectation. Il n'est désormais plus possible de contester une réaffectation si l'agent est mis en disponibilité au sein d'un établissement se situant à la même distance de son domicile que celui proposé lors de la réaffectation. Cela signifie que puisque cet enseignant a travaillé à Bruxelles, il ne lui sera pas possible de refuser une réaffectation à Libramont où l'offre de transports en commun est, et c'est le moins qu'on puisse dire, très limitée.

Cette mesure montre que la réforme, en se focalisant sur des effets à court terme, contient son lot d'effets pervers. Dans ce cas-ci, il s'agit de l'augmentation du risque de mise en disponibilité des membres du personnel engagés à titre définitif. Nous sommes en droit de nous demander en quoi une précarisation du statut de ces agents lutte contre la pénurie.

3. Vers une réduction du nombre de barèmes

La dernière mesure que nous abordons ici nous semble positive. Il s'agit de la suppression du barème spécifique aux titres de pénurie non listés (TPNL). En effet, le barème

des titres de pénurie (TP) est désormais le plus bas existant, ce qui se traduit par un meilleur traitement des TPNL. Cette amélioration des conditions de travail des TPNL ne peut être perçue que de manière positive, c'est pourquoi nous avons remis un avis favorable.



Parallèlement, un chemin statutaire - un peu plus court - vers la priorité et la nomination est créé pour ces membres du personnel. L'assimilation à un titre de pénurie est dès lors supprimée. Cela a pour conséquence que le TPNL restera « bloqué » au barème du TP sans pouvoir prétendre à l'assimilation barémique à un titre suffisant.

Encore une fois, les effets à court terme sont privilégiés, ceux à long terme négligés.

En bref

Ce décret tente de remplir un camion-benne avec une petite cuillère en plastique. Nous émettons d'importants doutes quant au fait que ces mesures lutteront effectivement contre la pénurie, aucune d'entre elles ne consistant en une réforme structurelle.

LES VRAIES RAISONS DE LA PÉNURIE : UNE DÉTÉRIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL

On l'aura constaté, les véritables causes de la pénurie d'enseignants ne sont - si pas méconnues - à tout le moins non traitées par le décret. La vraie raison de ce phénomène réside dans la faiblesse de la formation initiale des enseignants ainsi que dans la dégradation continue de leurs conditions de travail.

Une formation initiale des enseignants insuffisante

Le nombre inquiétant d'enseignants souffrant de burn-out est en grande partie dû à la faiblesse de la formation initiale des enseignants. Le renforcement de cette formation est l'une de nos principales et plus anciennes revendications.

Actuellement, le parcours menant à l'obtention d'un titre pédagogique ne permet pas aux enseignants de débiter leur carrière avec une connaissance suffisante des difficultés et de la complexité du métier. Ce qui explique que tant de jeunes enseignants quittent la fonction peu de temps après leur premier jour de cours. Nombreux sont ceux qui souhaitent accéder à ces emplois par désir de travailler



avec les enfants, de garder contact avec les jeunes, de leur transmettre valeurs et connaissances ou encore parce qu'ils ont échoué ailleurs. La volonté de bien faire est certes indispensable mais pas suffisante, la gestion d'une classe nécessitant la mise en œuvre de moyens pédagogiques indispensables pour ne laisser personne sur le bord du chemin - de l'éducation.

Un décret visant à réformer cette formation initiale a été voté par le Parlement mais le gouvernement n'a de cesse de le dénaturer et d'en reporter son exécution. Cela prouve que la nécessité de la réforme n'est pas perçue par les membres de l'exécutif. Nous ne manquons pourtant jamais de la leur rappeler...

Une surcharge administrative

Force est de constater que les gouvernements successifs considèrent que la mise en œuvre des dispositions du Pacte d'excellence doit se traduire par une surcharge administrative pour les enseignants. Certains iront même jusqu'à dire que leur activité principale n'est plus d'enseigner mais bien de participer à des réunions « plans de pilotage », de s'occuper de la rédaction de moult papiers (DAccE, PÉCA, Portefolio...). De plus, ces documents sont souvent inutilement détaillés, redondants entre eux et n'améliorent pas la qualité de l'enseignement. Il s'agit le plus souvent de justifier leurs tâches plutôt que de servir d'outil à leur travail.

Ces tâches administratives chronophages mènent à un déséquilibre de la charge de travail des enseignants au détriment des activités devant être accomplies « devant la classe » et « pour la classe ». Ayant pour effet de démotiver et décourager les membres du personnel.

Ainsi, des solutions concrètes à la pénurie consisteraient à alléger leur charge de travail, notamment au travers d'une simplification des tâches pédagogico-administratives. Ce qui nécessiterait, entre autres, une grande réflexion sur la transversalité des différents formulaires. Nous plaçons, par

ailleurs, pour la tenue d'une enquête universitaire portant sur la charge de travail des enseignants.

Un système d'enseignement inégalitaire

La dernière cause de la pénurie que nous expliquerons ici concerne le caractère profondément inégalitaire de notre système éducatif. Si vous souhaitez aller plus loin que la présentation sommaire de notre position exprimée ici, nous vous invitons à consulter notre *mémoire 2019-2024*. Vous pouvez aisément le retrouver via le moteur de recherche Google.

Il ne fait aucun doute que le bien-être des élèves est intimement lié à celui de leurs professeurs.

L'enseignement secondaire tel que réparti entre filières générales, technique et professionnelle n'est pas un mauvais système en lui-même. Cependant, il n'est pas rare d'entendre que « *si on est intelligent, on reste en général et que si on est un mauvais élément, on est refoulé en professionnel* », comme s'il s'agissait d'une solution de secours pour mauvais élèves.

L'enseignement professionnel et l'enseignement en alternance ont la réputation d'être les orientations où sont relégués les « ratés et les précarisés » alors que le choix d'une filière devrait seulement dépendre des talents, des ambitions et de la motivation de l'élève. Il est un risque de refléter et de coller à l'image que la société véhicule. Ainsi, un élève qui évolue dans un environnement réservé aux « sous-doués », risque de l'intérioriser, d'endosser ce rôle et de se comporter en conséquence.

C'est exactement ce qu'il se passe dans la pratique ! Cela a pour conséquence pour l'enseignant de se trouver face à une classe indisciplinée qui ne désire guère s'instruire, les élèves ayant perdu confiance en leur capacité d'apprendre et de participer et se retrouvant dans des sections qui ne correspondent pas à leurs aspirations.

Ce système de préjugés est amplifié par la volonté de certains établissements de trier les élèves et de ne conserver que les « bons » éléments. Ces écoles qui éjectent les élèves les plus en difficulté connaissent forcément un taux de réussite élevé. En revanche, nous serions curieux d'en savoir plus sur leur taux de départ (la différence entre le nombre d'élèves inscrits et le nombre d'élèves finissant l'année dans l'établissement)... Les élèves ainsi expulsés se retrouvent dans ce que nous appelons des écoles « ghettos » ou encore écoles « poubelles ». Entre mise en échec, redoublement, réorientation, les solutions apportées par le système scolaire peuvent se révéler contreproductives. Le constat est triste : le système parvient à générer des inégalités et par devenir ségrégatif. Les failles du système éducatif finissent donc par créer des catégories de « bons »

et de « mauvais » élèves. Dire que les conditions de travail des enseignants au sein de ces établissements "ghettos" sont extrêmement difficiles est devenu un euphémisme.

À cela, il faut ajouter un autre problème, celui de la taille des groupes-classes. Les difficultés rencontrées par un enseignant se trouvant face à plus d'une trentaine d'élèves, mêmes attentifs, ne sont pas difficiles à imaginer... L'augmentation des moyens d'encadrement pour tous les niveaux d'enseignement et l'instauration du dispositif de remédiation prévu dans le tronc commun devraient aller de pair avec une diminution de la taille des classes et des groupes. Ceci permettrait de gérer efficacement l'hétérogénéité des élèves et la différenciation tandis que la situation actuelle accentue le sentiment d'impuissance et la démotivation du personnel.

De plus, les élèves en difficulté proviennent majoritairement de milieux socio-économiques défavorisés. Dans ces circonstances, il est très difficile pour un élève évoluant dans un contexte familial compliqué ou venant d'un milieu peu aisé de faire fonctionner l'ascenseur social. Cela est pourtant le rôle de l'école.

Une dernière solution à la pénurie consisterait donc en une réflexion approfondie sur un enseignement réellement plus égalitaire et sur la multiplication et la réduction de la taille des groupes-classes.

Des solutions structurelles et à long terme, une nécessité !

En conclusion, force est de constater que le gouvernement, en considérant qu'il convient de prendre des mesures à court terme pour endiguer le phénomène de la pénurie d'enseignants avant de mener des politiques plus ambitieuses, a pris des mesures ne rencontrant pas l'objectif recherché. Ce qui témoigne de sa méconnaissance du métier d'enseignant et du peu de reconnaissance qu'il manifeste à l'égard du personnel. Les causes étant structurelles, les solutions doivent l'être tout autant. Les mesures adoptées n'ont pour effet que de retarder le moment où les vrais problèmes devront être appréhendés et de porter préjudice aux conditions de travail.

« La pénurie de profs, prétexte à une privatisation accrue de l'enseignement »

La CGSP Enseignement a cosigné l'article rédigé par la centrale Jeunes de la FGTB intitulé « *La pénurie de profs, prétexte à une privatisation accrue de l'enseignement* ». Cet article peut être consulté sur notre page Facebook « CGSP secteur enseignement » ainsi que sur le site internet des Jeunes FGTB.



LE SOURIRE DE RITA, À JAMAIS GRAVÉ DANS NOS MÉMOIRES

Rita ne sera plus jamais là à nos côtés... Son rire, sa gentillesse, sa disponibilité nous manqueront.

Une belle personne, souriante, à l'écoute et qui pouvait, si c'était utile, montrer les crocs.

Des valeurs sociales et humaines, ancrées en elle, qui la portait toujours à défendre le plus faible dans un souci de justice.

L'empathie et la solidarité, qui rappellent à beaucoup d'entre nous l'aide qu'elle nous a apportée pour appréhender la fonction de permanent, comme une maman qui guide et entoure ses enfants de ses conseils pour leur permettre d'évoluer et de grandir.

L'optimisme, qui en a fait une bonne vivante, capable de profiter de tous les petits moments positifs de la vie.

Des passions - la nature, la lecture et la photo -, qu'elle n'hésitait pas à partager autour d'elle.
Le courage, dans les combats qu'elle a menés tant à titre privé que professionnel.

Une véritable Camarade qui ne sera jamais oubliée.



LA CONCERTATION CONTINUE...

En ces temps sans précédent, et à l'heure d'écrire ces lignes le Secrétariat fédéral de GAZELCO tient tout particulièrement à marquer son soutien avec les délégués sur le terrain qui depuis de longs mois maintenant s'efforcent de maintenir une concertation sociale dans leurs entreprises respectives.

Nous tenons également par la même occasion, à les féliciter tous sans exception ainsi que les représentants des travailleurs élus en CPPT, pour leur engagement quotidien et leur dévouement dans le cadre de la prévention, car c'est notamment lors de périodes comme celle que nous vivons actuellement, que leur rôle prend tout son sens.

Il est donc primordial pour GAZELCO de veiller à ce que le travail puisse se poursuivre dans des conditions les plus sûres et dans un esprit serein en termes de sécurité.

En effet, si la concertation sociale se poursuit principalement sur le plan local, celle-ci a pris de nouvelles formes, soit par des moyens modernes de vidéoconférence ou dans d'autres cas par des comités restreints tout en tenant compte de la distanciation sociale et de toutes les mesures de protection possibles et imaginables.

Car même si les médias n'en ont pas fait de publicité, l'industrie du gaz et de l'électricité reste bel bien un secteur essentiel, à la vie quotidienne des citoyens.

C'est à cet effet que malgré cette crise sanitaire, et le confinement que nous avons vécu, les travailleurs du secteur, quel que soit leur métier, n'ont eu de cesse d'œuvrer tous les jours, sans interruption, à la garantie de production, d'approvisionnement, et de distribution des énergies dans les foyers belges.

Nous devons donc également remercier tous les travailleurs du secteur pour le courage dont ils ont fait preuve depuis le début.

Toutefois, cette crise n'est pas encore derrière nous, les experts et les virologues sont formels, nous ne serons probablement jamais débarrassés définitivement de ce satané virus, et il faudra attendre encore de longs mois avant de pouvoir compter sur la création d'un vaccin efficace.

Raison pour laquelle il est nécessaire de rester vigilant quant à sa propagation, mais également, de maintenir les efforts sur le terrain.

La concertation sociale sectorielle a quant à elle également continué, mais ici exclusivement via les systèmes de vidéoconférence, et ne s'est concentrée que sur des sujets plus techniques, comme les pensions complémentaires où nous sommes en voie de finaliser les travaux sur les textes relatifs à cette matière.

D'autres thématiques ont également été abordées comme :

- L'avantage tarifaire des anciennes conditions de travail, pour lequel nous restons en désaccord sur son application actuelle etc.
- L'extension de la récupération du dimanche de garde des nouvelles conditions de travail, pour laquelle nous avons reçu un avis favorable du SPF.
- Les déplacements, pour lesquels nous sommes en phase de réflexion sur une contre-proposition relative à la couverture OMNIUM.
- Etc.

Toutefois, nous restons dans l'expectative sur la tournée que vont prendre les travaux paritaires à la suite des vacances estivales...

Les élections sociales de mai 2020 ayant été reportées, sont en principe prévues pour le mois novembre 2020 sauf avis contraire, ce qui nous promet une fin d'année chargée en termes de volume de travail.

Entre-temps, en cette période de vacances plus que particulière et loin d'être de tout repos, nous réitérons nos encouragements à l'ensemble de nos militants et quant à nous, nous restons à vos côtés afin de vous soutenir dans ces moments difficiles.

Romain WIJCKMANS
Secrétaire fédéral Gazelco



Chères et Chers Camarades,

À l'occasion du congrès extraordinaire du 26 mai 2020, vous m'avez fait l'honneur de m'élire Secrétaire général de la CGSP secteur Poste et je tiens à vous remercier de la confiance que vous me témoignez.

Par ces quelques mots je souhaite mettre à l'honneur mon prédécesseur le camarade Jacques Lespagnard et souligner sa force et son indéfectible engagement durant toutes ses années.

Je félicite également les nouveaux membres des instances IRW et fédérales pour leur élection et leur volonté de s'impliquer à mes côtés.

À l'heure où j'écris ces quelques lignes, la rentrée s'approche à grands pas.

J'espère que vous aurez eu l'occasion de vous reposer un peu après les mois dantesques que nous venons de connaître. J'ai conscience que ces vacances 2020 n'auront probablement pas été, pour beaucoup d'entre vous, celles que vous vous prépariez à prendre.

Je ne vais pas revenir sur la période que nous venons de traverser, celle-ci étant encore dans l'esprit de chacun.

Elle nous aura au moins permis de démontrer à tous, y compris à ceux qui le niaient ou le galvaudaient, **le rôle essentiel** de notre entreprise dans **la préservation du lien social** qui nous relie toutes et tous ainsi que son **impact fondamental** pour l'économie nationale.

Qui d'autre que vous aurait pu le faire, jour après jour, semaine après semaine ?

C'est quand tout s'effondre autour d'eux que certaines personnes se rendent compte alors du rôle crucial des services publics comme le nôtre ! Le moment venu, je saurai le leur rappeler.

Cette crise sans précédent a commencé au même moment que l'introduction du nouveau modèle de distribution (MDA). Ce qui devait être une véritable « révolution » dans l'organisation des services de distribution devint, par la force des choses, un non-événement.

Le virus a fait passer pendant plusieurs mois au second plan les problèmes inhérents au nouveau modèle.

L'entreprise a néanmoins voulu poursuivre les réorganisations des bureaux mail avant d'avoir résolu ces dysfonctionnements. Et ce malgré les avertissements des organisations syndicales. Bpost en assumera seule la responsabilité !

Pour conclure, nous ne pouvons passer sous silence le fait que cette crise aura des répercussions profondes sur l'avenir de notre entreprise.

Le boom des paquets (+ 78 % sur le second trimestre 2020) et l'accélération de la chute des produits traditionnels (- 17,7 % sur la même période) laisseront des traces.

Nombreux sont les Belges qui ont découvert l'e-commerce et qui continueront à y avoir recours, ceci au moment même où la substitution électronique connaît une nouvelle et irréversible (?) intensification.

Il est trop tôt aujourd'hui pour dire quand ces tendances se stabiliseront et ce que sera « la nouvelle normalité ».

Mais celle-ci sera probablement très différente de l'avant CORONA.

Nous devons nous y préparer.
Tous et dès maintenant.

Fraternellement,

Pierre Van Brussel
Secrétaire général





Camarade, cher(e) Collègue,

Le temps passe, les années passent...

Je serai pensionné le 1er novembre 2020 et étant donné le calendrier de distribution de notre journal *Tribune*, je me permets de vous adresser déjà ces quelques mots.

Ma carrière professionnelle à la STIL a commencé le 7 novembre 1983, pour la petite histoire la veille du tremblement de terre qui avait touché gravement la région liégeoise. Quelques mois plus tard, j'intégrais la délégation CGSP en tant que délégué. L'évolution, le temps, les combats syndicaux, les élections sociales ont fait que mon boulot de délégué a évolué en passant par mon élection en tant que délégué CPPT, CE, délégué principal, secrétaire régional, président wallon du secteur et pour terminer secrétaire interrégional wallon et adjoint fédéral.



Ces 37 années dans l'organisation syndicale, dans notre secteur Tram-Bus-Métro n'ont jamais été un long fleuve tranquille. Des dizaines de combats menés avec succès, avec des échecs, des dizaines pour ne pas dire des centaines de manifestations parfois très dures, parfois très calmes, mais jamais pour rien ! Toutes ces années m'ont permis de rencontrer des centaines de personnes, d'avoir des milliers d'heures de négociations, de discussions avec toujours comme objectif le bien des travailleurs, l'amélioration des conditions de travail tant au niveau des statuts, du pouvoir d'achat de la sécurité de l'emploi ainsi qu'au niveau du matériel, le respect des affiliés et l'ensemble des travailleurs.

Cet engagement dans notre organisation syndicale n'a jamais été facile mais je garderai en mémoire et dans mes souvenirs les meilleurs moments, les victoires, les manifestations historiques, les combats gagnés et surtout la solidarité. Cette solidarité qui malheureusement a parfois « du plomb dans l'aile » à cause d'une individualisation à outrance due à une politique de droite et de plus en plus une droite extrême qui insidieusement provoque un recul social.

L'importance du syndicat et particulièrement de la CGSP-TBM, largement majoritaire dans notre société grâce au travail quotidien de l'ensemble de vos délégués et à la confiance que nos affiliés nous accordent au fil des années, permet d'améliorer sans cesse vos conditions de travail (particulièrement en ces moments de crise sanitaire depuis le début de cette année), votre statut et surtout de défendre le service public colonne vertébrale de notre société.

Suite à la crise sanitaire, fin juin notre secteur a organisé un congrès statutaire qui a permis d'élire la secrétaire régionale de Liège-Verviers Dona Balbo comme secrétaire interrégionale wallonne et Serge Delchambre de Charleroi comme président wallon TBM. Cette nouvelle équipe, avec les autres secrétaires régionaux Vincent Vanboucq et Patrick Croon solide et unie, permettra j'en suis certain, d'affronter l'avenir sereinement et de manière combative.

Les élections sociales devraient se dérouler normalement en novembre 2020, ce qui permettra en votant pour eux, de renforcer la CGSP avec les anciens et les nouveaux délégués, ils méritent votre confiance et votre soutien.

Pour ma part, une page se tourne, un nouveau livre s'ouvre et je souhaite le meilleur à notre nouvelle équipe.

Ensemble et unis nous serons plus forts.

Au revoir.

Claudy VICKEVORST
Secrétaire interrégional wallon
Adjoint fédéral

SKEYES

ÉTAT D'AVANCEMENT CONCERNANT L'EXÉCUTION DE L'ACCORD COLLECTIF DU 14/02/2020

Beaucoup de membres du personnel s'interpellent quant à l'entrée en vigueur de la CCT Skeyes suite à l'impact du Coronavirus.

Vous trouverez les détails ci-dessous :

Art.1 - Services navettes : réalisé
 Art.2 - Taxe Diabolo : réalisé
 Art.3 - Coûts de parking aux gares des Chemins de fer : réalisé
 Art.4 - Abris à vélos : prévu pour octobre 2020, dans les temps
 Art.5 - Simplification de la demande d'indemnités pour le déplacement à vélo : prévu pour le 1er septembre, dans les temps
 Art.6 - Vélos de société : prévu pour septembre 2020, dans les temps
 Art.7 - Formation en sécurité à vélo : reporté à janvier 2021
 Art.8 - Indemnité de marche : prévu pour le 1er septembre, dans les temps
 Art.9 - Stationnement automobile : prévu pour le 1er janvier 2021, dans les temps
 Art. 10 - Conduite écologique : reporté à janvier 2021
 Art. 11 - Covoiturage : reporté à janvier 2021
 Art. 12 - Télétravail : 1er septembre 2020
 Art. 13 - Services à disposition des membres du personnel : reporté à janvier 2021
 Art. 14 - Outsourcing des avantages commerciaux : reporté à janvier 2021
 Art. 15 - Initiatives en faveur d'une alimentation saine et fruits à disposition : juillet 2020
 Art. 16 - Café et thé gratuits : juillet 2020
 Art. 17 - Ergonomie : réalisé
 Art.18 - Screenings préventifs de la santé : 1er janvier 2021, dans les temps
 Art. 19 - Employée Assistance Program : juin 2020
 Art. 20 - Service de garde-malades pour les enfants malades : réalisé
 Art. 21 - Accompagnement pour arrêter de fumer : reporté à janvier 2021
 Art.22 - Mesurage et publication de la qualité de l'air : prévu pour février 2021
 Art.23 - Hygiène du sommeil : reporté à janvier 2021
 Art.24 - Composition de ménage : réalisé
 Art.25 - PBP : suspendu temporairement à la suite du Covid-19

Art.26 - Transparence de la politique de rémunération des contractuels : prévu au cours de 2020
 Art. 27 - Formation en langues : reporté à septembre 2020
 Art. 28 - Formation à la digitalisation de la société : reporté à septembre 2020
 Art. 29 - Allowance book : prévu pour la fin 2020
 Art. 30 - Absence d'un jour pour maladie : réalisé
 Art. 31 - Distance dans le cadre de la consultation d'un médecin de contrôle : réalisé
 Art. 32 - Actualisation de la note de service NTS 0068 : soumise au Comité de prévention du 15 juin 2020, ensuite au Groupe de travail Statut
 Art. 33 - Réglementation du cumul : réalisé
 Art. 34 - Délai de préavis en cas de démission d'un membre du personnel statutaire : réalisé
 Art. 35 - Remboursement de frais de formation des ATCO : réalisé
 Art. 36 - Congé exceptionnel : réalisé
 Art. 37 - Congé de circonstances : réalisé
 Art. 38 - Chèques-repas : avancé à juillet 2020
 Eco-chèques : reporté à janvier 2021
 Art. 39 - Carrières statutaires : en cours d'exécution
 Art. 40 - Gratification de carrière : prévu à partir de 2021
 Art. 41 - Adaptation du budget du Service social : réalisé
 Art. 42 - Prime multi-domaines : 1er juin 2020
 Art. 43 - Congé de maturité : réalisé
 Art. 44 - Prime du samedi pour les ATCO et Revalorisation de la fonction du SVR : pending
 Art. 45 - Prime EBTK : réalisé
 Art. 46 - Paiement du salaire de décembre en décembre : dans les temps
 Art. 47 - Ajout du solde AM sur la fiche de salaire : dans les temps
 Art. 48 - Fiche de salaire plus transparente et plus détaillée : dans les temps
 Art. 49 - Publication de rapports succincts de la CP : réalisé
 Art. 50 - Publication de l'organigramme : réalisé
 Art. 51 - Paix sociale
 Art. 52 - Entrée en vigueur

En espérant avoir répondu à la majorité des questions, il est bien évident que si certains points d'ombre devaient subsister, nos délégués se feront un plaisir de les éclaircir.

Laurent Malengreau



TRISTE NOUVELLE : TU VAS NOUS MANQUER

C'est avec une profonde tristesse que nous devons vous annoncer le décès de notre Camarade Carlos Demunter.

Je pense que le mot Camarade avait toute sa valeur avec notre ami Carlos.

Toujours présent, toujours prêt à aider, volontaire et avec un long parcours syndical.

Ce petit bonhomme sympathique a toujours eu notre respect par son attitude joviale et même quand il s'énervait, cela retombait très vite, il tenait à merveille son rôle de président des pensionnés de Bruxelles.

Ce jeudi 6 août, la terrible nouvelle est tombée : Carlos est décédé.

Tout le monde est abasourdi, sans voix, avec beaucoup de sanglots, de silences...

Tout ceci pour dire que OUI, Carlos était apprécié de tous, il va nous manquer.

Oui, il crée un vide immense dans sa famille et tout le secteur lui souhaite énormément de courage. Mais il crée aussi un énorme vide dans sa famille syndicale.

Au revoir l'ami !!!

Tu seras toujours présent dans nos cœurs et nos pensées.

Laurent Malengreau

NOUVELLE ARRIVÉE - BIENVENUE

Nous aimerions vous présenter Laura Vinckx qui vient juste de rejoindre notre équipe en tant que permanente.

Elle suit donc les traces de Martin Roose, qui bénéficiera, après une longue carrière syndicale, d'un repos bien mérité d'ici peu.

Laura a 32 ans et vit à Gand. Elle a obtenu une licence en éducation physique-eurythmie et a rédigé un manuel destiné aux enseignants afin de mieux épauler les enfants asthmatiques pendant les cours de gym. Elle consacre son temps libre à la voile et vient en aide aux adultes atteints de handicap à l'étranger. Nous aimerions vous le présenter plus avant.

« Au cours de ma carrière, j'ai occupé différents postes. J'ai notamment travaillé dans l'enseignement et chez Electrabel. En 2012, j'ai débuté en tant que vendeuse dans un magasin Proxi-mus à Gand. Peu de temps après, en 2013, j'ai choisi de changer de cap et je suis devenue « technical centralisa-tor » pour le « centre de dispatching » de Bruxelles, où j'ai pu aider les clients résidentiels autant que possible et fixer des rendez-vous pour de nouvelles installations ou des pannes dans la zone 02. Au fil des ans, les tâches se sont à chaque fois élargies. Nous devons traiter des cas exceptionnels et veiller à ce que la répartition du travail et les horaires des techniciens soient établis et modifiés si besoin. En 2017, j'ai demandé mon transfert vers le site de Gand pour y exercer la fonction de dispatcheuse. Plus tard, à la suite d'une réorganisation, la zone de travail a



été étendue à la Flandre et aux communes périphériques de Bruxelles, j'ai également dû m'occuper des rendez-vous des clients professionnels.

En 2016, je suis devenue militante pour la régionale de Flandre orientale au sein de la CGSP Télécom-Aviation. En 2018, je suis devenue déléguée principale et j'ai eu l'occasion de participer aux négociations du comité paritaire local pour la prévention et la protection au travail, d'être observateur dans une agence pour l'emploi et d'organiser des visites en entreprises. C'est avec beaucoup d'enthousiasme que j'ai accompli toutes ses missions et j'ai énormément appris. En 2019, j'ai terminé le cycle complet de la formation intersectorielle de base de la CGSP. J'ai également pris part aux réunions de « prise de parole » organisées par la direction, dans le but de répondre aux sensibilités du personnel et de s'assurer que des solutions soient trouvées. Nous avons ainsi pu insuffler de

nombreuses améliorations au niveau du bien-être afin de rendre les conditions de travail des membres du personnel bien plus agréables.

Être un point de contact pour le personnel, analyser leurs problèmes et les aborder de manière structurée, s'assurer que les choses puissent évoluer dans le bon sens et recevoir après coup un petit mot chaleureux ; c'est la plus belle réalisation que vous pouvez obtenir en tant que déléguée principale. Je suis très heureuse que l'on m'ait donné cette belle opportunité d'approfondir mes connaissances et mon engagement syndical ainsi que de pouvoir continuer à batailler ferme pour défendre les intérêts de nos affiliés à l'avenir.

ACTUALITÉS ■■■

PRIMES SYNDICALES

RAPPEL DEMANDE DUPLICATAS 2020 !

Vous n'avez pas reçu ou vous avez perdu votre formulaire de demande de prime syndicale ?

Que devez-vous faire ?

Depuis 2012, votre service du personnel ne peut plus vous fournir de duplicata du formulaire de demande de prime syndicale, même si votre formulaire a été égaré, si vous ne l'avez jamais reçu ou s'il contient des erreurs structurelles. Alors, que devez-vous faire ?

Dans ce cas, veuillez prendre contact avec votre régionale/délégué/secteur par téléphone ou par e-mail, ou vous vous rendez directement sur place pour informer la CGSP de votre problème.

Nous vous ferons alors parvenir un formulaire de remplacement que vous devrez nous renvoyer corrigé et/ou complété le cas échéant. Dès réception de celui-ci, nous entamerons les démarches administratives auprès du Secrétariat de la Commission des primes syndicales afin que le paiement soit effectué.

DANS NOS RÉGIONALES

CHARLEROI

Annulation dîner annuel

Aux pensionnés et prépensionnés Cheminots de la Régionale de Charleroi

Le Comité ne vous oublie pas, bien au contraire !

Mais à cause du virus - par respect pour votre santé - nous ne pouvons pas organiser notre dîner annuel, ni notre après-midi des cougnous.

Pour une fois, nous vous demandons de respecter les « ordres ». Respecter les contraintes, les restrictions, c'est respecter votre famille. C'est respecter le personnel médical, les facteurs, les éboueurs, les pompiers, les institutrices... les cheminots.

C'est respecter l'ensemble des Services publics, qui se dévouent chaque jour au risque de leur vie.

Alors que - par contre - depuis le début de la catastrophe, on n'entend plus un seul mot des grandes gueules qui veulent vendre tout à des entreprises privées.

Prenez soin de vous et de votre famille.

Plus tard, on se retrouvera. Parce que le virus, on l'écrasera.



Les Services Publics plus que jamais à vos côtés

