

TRIBUNE



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

DÉCEMBRE 2018

CGSP

FGTB Services Publics

Ensemble, on est plus forts



LA FIN DU STATUT ?

SECTEURS P. 18 à 39

ACTUALITÉS P. 40



ÉDITO P. 3
À chacun ses
responsabilités !



DOSSIER P. 4
Le statut, le socle
de l'État de droit



DOSSIER WALLON P. 10
Les provinces
et nous

SOMMAIRE ■■■

- 3 ÉDITO**
À chacun ses responsabilités !
- 4 DOSSIER**
 - 4 / Statut Camu – Le statut, le socle de l'État de droit
 - 7 / Notre histoire – Le statut Camu, une barrière contre l'arbitraire
- 8 PENSION**
 - 8 / La pension pour inaptitude physique, une pension en rémission
 - 9 / La pension à mi-temps... Encore une demi-mesure
- 10 DOSSIER WALLON**
L'avenir des provinces – Les provinces et nous
- 13 ÉLECTIONS**
Élections communales : une analyse du CRISP
- 14 ÉCONOMIE**
Le baromètre FGTB sans pitié pour Charles Michel
- 16 APE**
La FGTB wallonne reste opposée au projet Jeholet
- 17 IRB**
Il faut sortir de la confusion
- 18 ADMI** / www.cgsp-admi.be
 - 18 / Le billet du secteur Admi
 - 19 / Gouvernement wallon : le clan des bonimenteurs !
- 21 AMIO** / www.cgsp-amio.be ou www.cgsp-ministeres.be
 - 21 / Comité sous-secteurs fédéraux – Le codex... la fin d'un statut ?
 - 22 / Établissements pénitentiaires – Un service minimum qui ne garantit rien !
 - 23 / SPW – La grève du 19 octobre 2018
- 24 CHEMINOTS** / Site : www.cgsp-cheminots.be
 - 24 / Édito
 - 25 / Élections sociales 2018 – Programme CGSP-Cheminots
 - 26 / Sous-commission paritaire nationale du 7/11/2018
- 28 ENSEIGNEMENT** / www.cgsp-enseignement.be
 - 28 / Il ne suffit pas de tourner la page, parfois il faut changer de livre
 - 29 / Comparaison systèmes scolaires FW-B et flamand
- 32 GAZELCO** / www.cgsp-gazelco.be
 - 32 / Performance management : chronique d'une fin annoncée
- 33 POSTE** / www.cgspposte.be
 - 33 / LD – Enfin une amélioration
 - 34 / Les auxiliaires – Évolution des dossiers
- 35 TBM**
 - 35 / Carine Laureys prend sa retraite – C'est une icône qui s'en va
- 36 TÉLÉCOM AVIATION**
 - 36 / Merci Eric !
 - 37 / Ne dites plus Belgocontrol, mais Skeyes
 - 38 / Commission paritaire de Belgocontrol du 23/10/2018
 - 39 / Congrès extraordinaire du 14 novembre 2018
- 40 ACTUALITÉS**
L'enquête ouvrière de Karl Marx
Des mots qui puent



REJOIGNEZ-NOUS SUR :
www.irwgcsp.be



ÉDITO ■■■

À CHACUN SES RESPONSABILITÉS !



Les résultats des élections locales et les négociations qui suivirent pour la constitution de majorités donnèrent lieu à beaucoup de discussions. Nombreux furent ceux qui, des heures durant, s'improvisèrent analystes politiques pour commenter l'attitude de tel ou tel parti, de tel ou tel homme politique.

Si l'organisation syndicale ne peut ignorer le résultat des élections, il est également évident qu'il y a des éléments sur lesquels il n'est pas de son ressort d'agir. Il en va ainsi de la constitution des majorités. Certes, nous jugeons sévèrement l'attitude de ceux qui, à gauche, se sont jetés, les résultats à peine connus, dans les bras du MR alors que d'autres majorités étaient envisageables. Bien sûr, nous déplorons le fait que la gauche pour des questions d'ego et de stratégie (tous partis confondus) n'ait pas été capable de s'unir dans certaines communes. Mais nous saluons aussi les quelques-uns qui ont tenté, sincèrement, de constituer de telles majorités.

Cependant, nous sommes d'abord et avant tout conscients que, dans cette volonté de créer l'alternative, chacun doit prendre ses responsabilités.

L'indépendance syndicale par rapport aux partis politiques a été déclarée afin de tenir l'organisation à l'écart des querelles partisans qui opposaient, alors, les communistes aux socialistes. En effet, si notre projet de société est Politique (avec un grand P), il n'est pas (et ne sera jamais) partisan. Ou pour dire les choses plus clairement, pour être réellement Politique, il ne peut pas être partisan. Ce n'est pas être présomptueux de dire qu'il nous faut, sur ce point, nous placer au-dessus de la mêlée.

« *L'essentiel est souvent caché par l'insignifiant* » écrivait le poète résistant René Char. Aussi, il nous appartient de nous réapproprier notre « essentiel » et il ne se trouve pas dans les commentaires post-électorales stériles. Mais au contraire, osons réaffirmer que l'organisation syndicale, par son rôle de contre-pouvoir, par l'intérêt qu'elle porte à l'éducation populaire, travaille **quotidiennement** à faire progresser les valeurs de la gauche.

Chaque jour nous affirmons qu'il existe une alternative au système capitaliste, à la concurrence de tous contre tous qui nous pousse vers toujours plus de pauvreté. Chacune de nos actions doit faire la preuve que l'on sait opposer la Solidarité, l'Égalité et la Fraternité à ceux qui se nourrissent de la haine, du rejet et de l'exclusion.

Notre comportement, notre langage doivent tendre à la réappropriation collective des valeurs, des mots, de l'histoire et des symboles du monde du travail.

Voilà où se situe notre responsabilité et, ce faisant, nous créons les conditions nécessaires pour voir émerger, dans les urnes, la possibilité de majorités de gauche. Mais là, c'est la responsabilité des électeurs d'abord et des élus par la suite.

Notre devoir est là, ne rien lâcher parce que ce sont ceux qui militent, ceux qui travaillent sur le terrain qui font progresser les valeurs de gauche et c'est d'abord de cela dont nous avons besoin !

Patrick Lebrun
Secrétaire général de l'IRW-CGSP

Laurent Pirnay
Secrétaire général adjoint de l'IRW-CGSP

STATUT CAMU ■■■

LE STATUT, LE SOCLE DE L'ÉTAT DE DROIT DANS UN TSUNAMI DE DÉRÉGULATION

Voilà plusieurs années que le système néolibéral détricote les conquêtes du statut des agents de la Fonction publique. Aujourd'hui, le gouvernement MR-N-VA mise sur sa suppression totale. En renonçant purement et simplement aux recrutements statutaires, ce gouvernement non seulement contrevient à notre Constitution mais rompt la colonne vertébrale de notre État de droit.

C'est en juillet 2017 que le gouvernement fédéral a pris la décision que l'emploi contractuel serait désormais la norme dans l'administration fédérale et le statut l'exception¹. Aujourd'hui, le ministre N-VA de la Fonction publique s'attelle à détruire ce qu'il reste du statut au profit d'un codex qui change le paradigme de l'emploi statutaire. En d'autres termes, l'Autorité court vers la privatisation de son administration. Les statutaires restants voient leurs droits se diluer complètement (carrière, pension, interruption de carrière, crédit-maladie, etc.).

POURQUOI L'ÉTAT SE SABORDE-T-IL ?

La réponse est simple : car ce n'est plus l'intérêt général qui le motive !

Si l'on se souvient que le statut Camu² a été créé dans un contexte de lutte contre le rexisme et dans le but de mettre fin à la corruption et au favoritisme, la comparaison avec les politiques nationalistes d'aujourd'hui s'impose d'elle-même... Le statut est conçu afin d'assurer l'égalité de tous les citoyens devant la loi. La meilleure façon d'y arriver est de disposer d'un personnel qualifié dont les décisions ne sont de prime abord pas considérées comme suspectes. C'est cette confiance que tend à détruire aujourd'hui le gouvernement en dénigrant ouvertement son administration, selon lui lourdement inefficace, rigide, improductive. Le recrutement contractuel apparaît alors auréolé de tous les « atours » du management privé et du « redesign³ » souhaité : l'efficacité, la flexibilité, l'attractivité et la productivité⁴.

À la CGSP, nul n'est dupe de ces motivations. Nous voyons bien par contre les ambitions idéologiques – visant à restreindre les droits des travailleurs, vider l'État de ses missions de services publics, favoriser davantage la fédéralisation du pays – et les objectifs budgétaires – en présentant des budgets d'austérité voulus par l'Europe et en en faisant porter le poids aux travailleurs et à la population.

DES MOTIVATIONS HYPOCRITES

Nous savons pertinemment bien que derrière le concept **d'efficacité**, le gouvernement ne cherche qu'à recruter rapidement, sans sélection objective et en ne se privant pas de favoriser ses amis. Comment un membre du personnel contractuel pourrait-il servir l'intérêt général si son propre contrat a la priorité ?

La **flexibilité**, cheval de bataille de tous les libéraux, signifie d'abord être corvéable à merci et pouvoir être licencié séance tenante sans recours ou possibilités de réintégration. Or, les fonctionnaires constituent déjà le personnel le plus flexible qui soit. En effet, ils peuvent être déplacés, dans le cadre de l'intérêt général, là où l'Autorité le veut, aux conditions (même financières) voulues par l'Autorité, sans leur consentement. Ce n'est pas possible avec des contractuels.

L'**attractivité** est un piège évident. C'est oublier un peu vite que les salaires de la Fonction publique sont largement moindres que ceux du privé. C'est d'ailleurs pour cette raison que la pension des fonctionnaires est considérée comme un *salaire différé*. À cet égard, qu'en sera-t-il lorsque les barèmes seront supprimés ? Rappelons que ces derniers sont un gage de neutralité et d'égalité puisqu'ils ne font aucune différence,

**Le statut
est conçu afin
d'assurer l'égalité
de tous les citoyens
devant la loi**



contrairement au privé, entre les ouvriers et les employés, ou même entre les hommes et les femmes.

Quant à la **productivité**, de nombreux préjugés affirment que la sécurité d'emploi des fonctionnaires favoriserait leur inertie. Or, c'est tout le contraire ! Pense-t-on vraiment que la crainte de perdre son emploi à tout moment puisse favoriser la motivation ? L'intérêt général ne vise pas la quantité d'actes administratifs mais bien la qualité des services rendus à la population. Cette recherche absolue de la productivité se confond totalement avec la bureaucratie.

Bref, le gouvernement renverse tout ce pourquoi le statut a été créé. Certes, cette destruction s'est faite progressivement depuis des années et toujours, faut-il le rappeler, sans concertation sociale digne de ce nom. Mais depuis ce gouvernement ultralibéral, la norme n'est plus le recrutement statutaire et cela nous catapulte d'un coup 80 ans en arrière, du temps où l'arbitraire favorisait le clientélisme.

Pourtant, une négociation dans le cadre du statut, est tout à fait possible et permettrait de moderniser une administration qui souffre autant du manque de considération que des moyens humains, budgétaires et techniques d'accomplir efficacement ses missions.

POURQUOI Y A-T-IL UN STATUT PLUTÔT QUE RIEN ?

L'État n'est pas un employeur comme un autre. Ses missions reposent sur l'intérêt général de la population et il dispose pour cela de la force des lois et de l'Autorité pour les faire respecter. Le fonctionnaire est investi d'une partie de cette Autorité et le statut vient en définir juridiquement les limites, les fonctions et les conditions d'accès.

C'est en 1937 que Louis Camu comprend que le fonctionnaire doit être prémuni tant de l'ingérence des politiques et des pouvoirs économiques que de l'arbitraire administratif. Le statut est donc lié à la nature de l'employeur et ses missions priment sur l'intérêt personnel du fonctionnaire⁵. C'est pourquoi, le statut ne peut pas être considéré comme un contrat liant deux parties mais bien comme un acte unilatéral de la part de l'Autorité qui a fixé à l'avance (par le statut) le cadre de la fonction à remplir et dont il a défini les conditions d'accès, de traitement, de travail, etc.

Ce régime peut à tout moment être modifié par la seule décision de l'Autorité sans que le fonctionnaire ne puisse invoquer le droit au maintien de cette position ou introduire une demande en dommages et intérêts. Ce principe fondamental est la base de l'emploi statutaire. On l'appelle principe de *mutabilité*, de changement ou d'adaptabilité du service public car l'Autorité adapte à tout moment son mode d'organisation afin de répondre au mieux à l'intérêt général et, par définition, celui-ci a un caractère changeant.

L'EMPLOI STATUTAIRE DOIT RESTER LA NORME

Le Statut des agents de la Fonction publique est une émanation de notre Constitution. Il consacre plusieurs de nos libertés fondamentales qui ont une portée universelle et émancipatrice.

Voilà pourquoi le statut doit rester la norme ! Il demeure le socle sur lequel s'inscrivent nos droits fondamentaux acquis de haute lutte sur l'arbitraire et dont l'État garantit l'accès à tous via de nombreux services publics. Au-delà de la rentabilité financière et de la recherche de profits, ces services publics déterminent la qualité de toute notre vie quotidienne en satisfaisant un grand nombre de nos besoins sociaux.

Le personnel statutaire ne perd jamais cet enjeu collectif de vue alors que le personnel contractuel défend à bon droit son intérêt particulier qui est de veiller aux conditions de travail qu'il a acceptées contractuellement.

L'ÉGALITÉ AU CŒUR DE LA CONFIANCE EN L'ÉTAT

Le principe d'égalité fait partie de ces droits fondamentaux consacrés par le Statut. Il implique qu'aucune distinction ne soit faite entre usagers quant à l'accès au service public comme au service rendu lui-même. Chacun doit être à même de bénéficier des prestations du service



1. Conseil des ministres thématique du 26 juillet 2017
2. Voir *Notre histoire* en page 7 dans cette *Tribune*
3. C'est ainsi que le Conseil des ministres du 3 juillet 2015 nomme le projet d'optimisation des organisations fédérales
4. Conseil des ministres thématique du 26 juillet 2017
5. Jean Sarot, *Précis de Fonction publique*, Bruylant, Bruxelles, 1994, p.13.

public sans se trouver en position d'infériorité en raison de sa condition sociale, de son handicap, de sa résidence, ou de tout autre motif tenant à sa situation personnelle ou à celle du groupe social dont il fait partie⁶.

La nomination définitive amplifie l'indépendance des fonctionnaires et de l'administration tant à l'égard du politique aux commandes qu'aux éventuelles tentatives de corruption. Le membre du personnel statutaire se sait protégé lorsqu'il applique ce principe. La nomination statutaire garantit cette impartialité. L'intégrité et la confiance sont ici des notions fondamentales. Tous les citoyens, égaux devant la loi, sont tout autant prémunis de l'arbitraire.

**FONCTIONNAIRES
DANS LA RUE,
POUR DEFENDRE
LE BIEN COMMUN**

Si demain tous les agents de l'État étaient des contractuels qui risquent leur emploi, qu'advierait-il du contrôle fiscal de telle entreprise si proche du ministre ? Quelle confiance accorder à tel choix de soumissionnaire de marché public ?

Quelle sûreté quant aux normes de santé publique, d'énergie nucléaire, de contrôle alimentaire... ? Mais aussi quid de telle décision de justice, de tel acte policier, de telle saisie douanière, etc. ?

Les fonctionnaires ont l'obligation légale de dénoncer les irrégularités constatées. Que deviendraient demain les lanceurs d'alerte ?

Une suspicion généralisée plomberait la légalité des décisions administratives si la nomination définitive était remise en cause.

Il faut signaler que la sûreté d'emploi n'est pas une limite absolue et qu'aujourd'hui, moyennant deux évaluations négatives, un fonctionnaire ne donnant pas satisfaction ou ayant failli aux devoirs de sa fonction peut être licencié.

Notons que le statut permet également l'égalité d'accès de tous les citoyens aux postes à pourvoir au sein de l'Administration sur base de critères objectifs, généraux et impersonnels.



LA CONTINUITÉ DU SERVICE PUBLIC

Ce principe essentiel indique que le service public doit continuer d'exister aussi longtemps que ce service est nécessaire à l'intérêt général. Ni le membre du personnel lui-même, ni l'administration ne peuvent mettre fin sans plus au rapport de droit existant.

D'aucuns ont essayé d'attenter au droit de grève en raison de ce principe. C'est hors de propos car si le principe de continuité impose que des services publics essentiels soient maintenus en permanence (hôpitaux, sécurité, fourniture d'énergie, télécommunications, etc.), c'est dans un cadre strictement et préalablement négocié avec les organisations syndicales.

Notre modèle social est celui de la redistribution des richesses produites via une fiscalité progressive et des services publics performants. Le Statut des agents en est la pierre angulaire puisqu'il garantit l'indépendance, la compétence, la neutralité et l'impartialité des fonctionnaires.

En s'attaquant à ce modèle, c'est l'État de droit qui est profondément remis en cause. Au profit d'une jungle où la loi du marché ne sert que celle du plus fort. Au profit d'une armada de lobbyistes qui disqualifie les décisions publiques. La norme de l'intérêt général s'estompe au grand profit de l'intérêt particulier, en tout cas de ceux qui seront parvenus à s'en prévaloir, les *happy few* les plus riches.

6. Lia Caponetti et Barbara Sak, *Comment définir le service public à travers ses différentes facettes, missions et principes ?*, Working papers, CIRIEC n° 2016/06

NOTRE HISTOIRE ■■■

LE STATUT CAMU, UNE BARRIÈRE CONTRE L'ARBITRAIRE

La loi Camu du 2 octobre 1937 est une véritable révolution car pour la première fois en Belgique, plus de 100 ans après son Indépendance, un véritable statut est conféré aux agents de l'État.

Jusque-là, il n'y avait aucun plan cohérent régissant l'administration. Il existait des règlements, mais ils différaient d'un département à l'autre et leur application dépendait du bon vouloir du ministre, ainsi que l'engagement du personnel, généralement recruté dans la clientèle de ce dernier...

LA FONCTION PUBLIQUE AU CŒUR DE LA DÉMOCRATIE

En ces années 30, les scandales et la corruption font le lit de l'extrême droite qui gagne 21 sièges, avec Rex, lors des élections de 1936. Un gouvernement d'Union nationale se ligue contre les rexistes, dont Paul van Zeeland (Parti catholique) devient le Premier Ministre. Très vite, il se rend compte de la catastrophe que représenterait une administration aux ordres et composée de rexistes. *L'intérêt général* de la population serait anéanti.

Van Zeeland nomme son bras droit, le libéral Louis Camu, Commissaire royal à la réforme administrative et le charge non seulement de défendre la démocratie mais aussi de renforcer l'autorité et l'efficacité de l'État. La Fonction publique et son personnel seront au cœur de ce projet. Son nouveau statut va ainsi créer un ensemble homogène définissant les conditions de recrutement, la hiérarchie, les droits et les devoirs du fonctionnaire et la protection juridique de sa carrière.

L'ÉGALITÉ AUX ORIGINES DU STATUT

L'article 10 de notre Constitution consacre qu'« *il n'y a dans l'État aucune distinction d'ordres* » et que « *tous les Belges sont égaux devant la loi* ». Ce principe d'égalité trouve son origine dans la Déclaration des Droits de l'Homme et du Citoyen de 1789. Jusqu'à la réforme Camu, les emplois publics sont principalement le fait du prince et largement occupés par la haute bourgeoisie. Désormais, l'accès à la Fonction publique ne dépend plus de l'origine sociale du candidat, mais de ses qualifications ; l'égalité de tous les Belges étant ainsi garantie.

Un *Secrétariat permanent au recrutement* fait passer des examens pour la fonction vacante recherchée. Le statut ainsi « *crée un climat tel que, par son influence, quiconque est admis dans les cadres administratifs, soit considéré par le public comme méritant toute confiance*¹. » Cette confiance garantie par le statut s'établit dans l'intérêt des usagers afin de permettre un traitement égalitaire de ces derniers, sans passe-droits².



Louis Camu en 1937

UN INSTRUMENT DE LIBÉRATION

Le statut a été conçu comme un *instrument de libération*³ visant à affranchir le fonctionnaire du pouvoir politique comme de l'arbitraire administratif. L'indépendance du fonctionnaire est un gage de la *continuité de l'État*, c.-à-d. la garantie que l'intérêt général et la *stabilité* des institutions sont inscrits au cœur de l'action et de la puissance publiques. L'intérêt du service public prime sur l'intérêt personnel du fonctionnaire. Le statut n'est donc pas un *contrat* comprenant des conditions sur lesquelles les deux parties doivent marquer leur accord. C'est au contraire un *acte unilatéral* en vertu duquel le fonctionnaire est investi de cette autorité et *nommé* (par le Roi) après avoir prêté *serment* de fidélité à la Constitution et aux lois du peuple belge.

Le Statut Camu accorde une place centrale aux fonctionnaires. Il révolutionne notre histoire sociale en installant des *comités du personnel*, première ébauche de concertation sociale à la base du développement des syndicats dans la Fonction publique.

Au fil du temps, il a servi de référence pour les pouvoirs publics locaux.

Après plus de 80 ans, le statut demeure encore et toujours une barrière contre l'arbitraire.

1. Louis Camu, *Le Statut des Agents de l'État*, IMIFI, Bruxelles, 1937, page 6.
2. Alexandre Piraux, *Le statut de fonctionnaire : stop ou encore*, Revue Politique, Actu du 3 octobre 2017.
3. Luc Boltanski et Eve Chiapello, *Le nouvel esprit du capitalisme*, Gallimard, Paris, 1999, p. 572.

LA PENSION POUR INAPTITUDE PHYSIQUE, UNE PENSION EN RÉMISSION

Le régime de pension pour inaptitude physique, propre aux agents du secteur public, est sur le point d'être modifié. Les agents définitivement inaptes à toute fonction devront à l'avenir patienter au moins deux ans avant de pouvoir être mis à la pension. Quel diagnostic peut-on tirer de cette énième réforme des pensions ? Pas vraiment positif !

Actuellement, un agent qui a épuisé ses jours de congé de maladie peut être convoqué, à l'initiative de son employeur public, devant la commission médicale compétente. Cette dernière peut conclure, dans les cas les plus flagrants, que l'agent est définitivement inapte à toute fonction et le pensionner pour ce motif. Afin de corriger les effets négatifs qu'une telle pension prématurée peut occasionner (puisque la pension pour inaptitude physique est calculée selon les mêmes règles qu'une pension), divers mécanismes existent (montant minimum garanti, règles de cumul d'une activité rémunérée avec cette pension plus favorable, etc.). Ce régime, bien que perfectible, ne nécessitait cependant pas une telle réforme.



le **calcul** d'une pension du secteur public, alors la commission médicale compétente pourra prendre **immédiatement** une décision de pension pour inaptitude physique. En voilà une bonne nouvelle ? Non, car la condition de 36 années vise bien les années à prendre en compte pour le

calcul de votre pension, et encore uniquement pour votre **pension du secteur public**. Avec la suppression de la bonification pour diplôme, l'instauration de la pension mixte, les dispositions qui visent la prise en compte (et donc *a contrario* la non-prise en compte) des prestations incomplètes ou de l'impact de certaines positions administratives sur le calcul de votre pension, cette condition sera rarement

remplie. Elle restera inaccessible pour un bon nombre de personnes définitivement inaptes à toute fonction.

DEUX ANS D'ATTENTE

À l'avenir, plus aucune décision de pension pour inaptitude physique, qu'elle soit définitive ou temporaire, ne pourra être prise directement. En effet, la réforme impose un **délai de deux ans** entre la décision médicale et la date de la pension pour inaptitude physique. Pendant ce délai (qui peut être plus long que deux ans !), l'agent pourra espérer que son employeur public, toujours attentif au bien-être de son personnel (*sic*), lui trouve une fonction adaptée. S'il ne peut reprendre son travail (même adapté), ou si son employeur ne lui en fournit pas, il risque fort, au vu du délai « d'attente » important, de tomber en disponibilité et de percevoir dès lors un traitement d'attente... Quand on connaît les intentions de certains en ce qui concerne le système de capital de congés de maladie, on ne peut que s'inquiéter.

Mais rassurez-vous, il existe bien une exception à ce délai de deux ans. Si vous êtes définitivement inapte à toute fonction et que vous comptez **36 années de carrière pour**

UN INTÉRÊT UNIQUEMENT BUDGÉTAIRE

À la lecture de l'avant-projet, il est clair que la volonté réelle du Ministre des Pensions n'est pas de préserver les agents du secteur public des effets désastreux qu'une telle pension peut entraîner (puisque'il existe déjà des mécanismes qui jouent ce rôle, mécanismes qu'il suffirait de renforcer un peu pour encore améliorer leurs effets positifs), mais bien de soulager le budget des pensions d'une charge financière jugée trop importante.

Quoi de plus simple que de déplacer le coût de ces pensions vers les employeurs publics qui n'auront dès lors pas d'autre solution que de revoir leur régime de maladie afin de pouvoir supporter cette nouvelle charge budgétaire...

Un tour de passe-passe, saupoudré d'une apparence de bonne volonté mais qui, au final, lèsera tout le monde... sauf le Ministre des Pensions !

LA PENSION À MI-TEMPS... ENCORE UNE DEMI-MESURE

Le Ministre des Pensions, Daniel Bacquelaine, toujours soucieux de notre bien-être, a décidé d'instaurer dans les trois régimes de pension, la possibilité d'une pension à mi-temps. Ce nouveau système d'aménagement de fin de carrière est censé apporter une réponse à l'allongement des carrières suite aux différentes réformes des pensions. Une avancée dans le bon sens ou un recul supplémentaire ?

Depuis l'entrée en fonction de ce gouvernement, le régime de pension du secteur public a été la cible de nombreuses attaques : suppression de la bonification pour diplôme, durcissement des conditions pour obtenir un départ anticipé, recul de l'âge légal de la pension, instauration de la pension mixte... autant de mesures qui ont eu pour conséquence directe de rallonger les carrières des fonctionnaires.

JEU DE DUPES !

Pris de remords suite aux conséquences de ses réformes (on peut toujours rêver), le Ministre des Pensions propose dès lors de permettre aux agents (une réforme similaire est prévue pour les contractuels) de prendre leur pension à mi-temps afin d'assurer une transition en douceur vers un repos bien mérité, tout en continuant à se constituer des droits de pension.

Concrètement, l'agent qui répond aux **conditions pour obtenir une pension anticipée** (pour rappel il faut être âgé de 60 ans et compter 44 ans de carrière, ou de 61 ans avec 43 ans de carrière ou enfin, avoir 63 ans et compter 42 ans de carrière) **ou une pension légale** (à l'âge de 65 ans jusqu'en 2025) pourra opter, en lieu et place de sa pension « initiale » (lisez sa pension normale), pour une pension à mi-temps. On peut déjà s'interroger sur la raison d'être d'une pension à mi-temps à l'âge légal de la pension... un message subliminal du Ministre pour que l'on continue de travailler au-delà de 65 ans, tout en percevant une moitié de sa pension ? Est-ce là un autre mécanisme destiné à retarder (encore) la prise de sa pension (complète) ? Quoi qu'il en soit, le grand gagnant sera le Ministre des Pensions, qui verra le coût des pensions réduit pendant quelques années.

DEMI-TARIF !

L'agent devra aussi, avant de pouvoir bénéficier de ce système, prouver qu'il a bien effectué, **dans les 12 mois qui précèdent sa demande de pension à mi-temps, des prestations à hauteur de minimum 80 %**. Seules les pres-

tations **effectives** seront prises en compte et pour ce qui est des **congés**, il ne sera tenu compte que des périodes pour lesquelles la **rémunération a été intégralement maintenue** ! Sont donc exclus l'interruption de carrière à mi-temps, le congé parental, l'interruption de carrière pour congé parental à temps plein ou à mi-temps, le fait d'être en disponibilité trop longtemps...

S'il remplit ces conditions, il pourra bénéficier de **la moitié du montant de sa pension** (puisque la pension est calculée comme une pension normale... mais divisée en deux) **et poursuivre ses prestations à concurrence de maximum 50 % d'un temps plein**, moyennant l'engagement de son employeur de lui accorder ce régime de travail.

Si l'agent pourra cumuler sans limite sa (demi) pension avec les revenus professionnels générés par la poursuite de son activité à temps partiel, il lui sera **formellement interdit** de bénéficier de tout autre revenu professionnel (quelle qu'en soit l'importance) sous peine de voir sa (demi) pension suspendue. Il ne pourra pas cumuler cette pension avec des revenus de remplacement ni même avec une pension de survie, dont les conditions ont déjà été fortement durcies.

DEMI-PORTION !

Pour ces prestations partielles (celles-là et pas d'autres !), l'agent pourra se constituer des droits de pension supplémentaire, pris en compte dans ce que le Ministre nomme une « pension additionnelle ». L'agent devra introduire une nouvelle demande de pension (à temps plein celle-là) et percevra alors l'intégralité de sa pension (calculée une fois pour toutes au moment de sa pension à mi-temps) augmentée des services (à temps partiel) prestés pendant sa période de pension à mi-temps. Bien entendu, dans le respect des limites prévues pour les pensions du secteur public (plafonds relatif et absolu).

Cela rappelle cette bonne blague : « *l'optimiste voit le verre à moitié plein, le pessimiste voit le verre à moitié vide, mais aucun des deux ne se demande pourquoi on ne leur sert que des demi-verres* ».

L'AVENIR DES PROVINCES ■■■

LES PROVINCES ET NOUS

Depuis 1980 et la deuxième réforme de l'État, il est régulièrement question, dans le monde politique -et particulièrement en période électorale- de supprimer le niveau de pouvoir provincial. Ce débat a pris dernièrement une ampleur plus prégnante dans le chef de certains partis (MR, CDH et Écolo en tête) sous prétexte de bonne gouvernance et de simplification administrative. Les « affaires » Publifin et Samusocial n'y sont sûrement pas étrangères. Ainsi, peu avant les élections communales et provinciales, la Ministre De Bue (en charge des Pouvoirs locaux) annonçait la volonté du gouvernement wallon d'en finir avec l'échelon provincial.

D'emblée, l'IRW-CGSP rappelait l'importance de l'institution provinciale et refusait que l'avenir de celle-ci et des services publics qu'elle organise soient pris en otage à des fins idéologiques et électoralistes.

Une étude scientifique mandatée par l'Association des Provinces wallonnes à 5 membres du corps académique universitaire¹ a fait le point sur les différentes hypothèses envisageables dans le cadre d'un projet de réforme ou de suppression des provinces wallonnes. C'est en partie sur base de cette étude que nous étayons ci-dessous le point de vue de l'IRW-CGSP.

QUEL EST LEUR RÔLE ?

Moins connues du citoyen que le niveau communal, les provinces assurent néanmoins des missions de service public fondamentales, et contribuent pour beaucoup à la qualité de vie des citoyens qu'elles représentent. Leurs missions, remplies par quelque 17 000 agents, couvrent des domaines aussi variés que l'enseignement (à raison de 34 % des dépenses provinciales ordinaires !), la culture (10 %), la santé (10 %), le social (14 %), la formation, les centres PMS, l'économie, le logement, le patrimoine, la jeunesse, l'agriculture, le tourisme, les sports, l'environnement, la sécurité, et les projets de supracommunalité.

Depuis 2002, dans le cadre du processus de fédéralisation de l'État à l'œuvre depuis 1970, les « pouvoirs subordonnés » - autrement dit, les provinces et communes - ont été placés sous la tutelle des régions. Depuis la sixième réforme de l'État en 2014, les régions sont « autorisées à supprimer les institutions provinciales »², sous certaines conditions.³

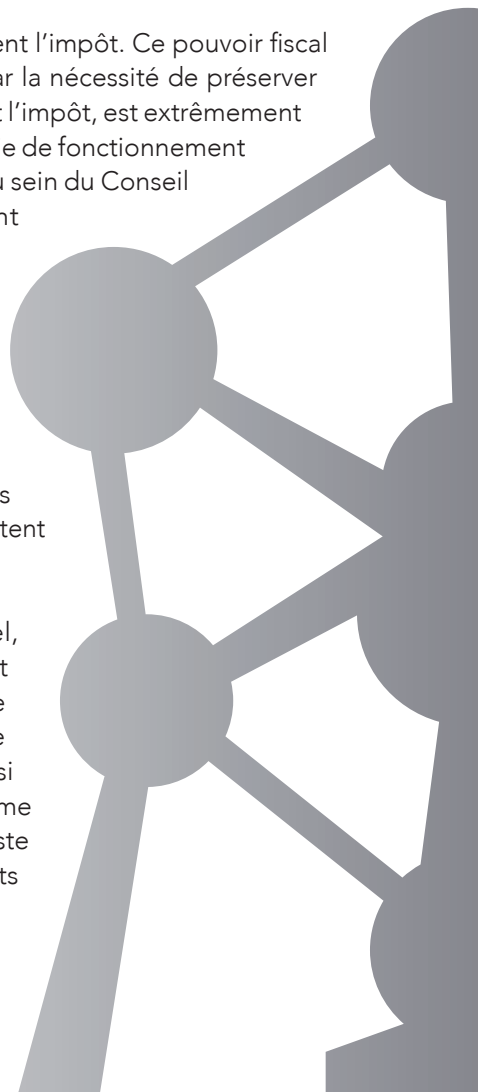
COMMENT FONCTIONNENT-ELLES ?

L'organe provincial par excellence est le Conseil provincial. Il est élu directement au suffrage universel, ce qui le dote d'une « légitimité démocratique » et de la capa-

cité de prélever directement l'impôt. Ce pouvoir fiscal propre, limité toutefois par la nécessité de préserver une égalité de tous devant l'impôt, est extrêmement important pour l'autonomie de fonctionnement et de prises de décision au sein du Conseil provincial, et notamment dans la détermination des missions à remplir et de la hiérarchisation des priorités en fonction du contexte local. Car il faut rappeler que les autorités provinciales déterminent elles-mêmes les missions qu'elles souhaitent accomplir.

En matière de personnel, « chaque province est compétente pour établir le statut de ses agents », ce qui implique que même si le socle de base est le même (à savoir la RGB) « qu'il existe autant de statuts différents que de provinces ».

Les provinces, en tant que « pouvoirs subordonnés » aux régions et communautés, participent au financement et à l'exécution de compétences régionales et communautaires et ce, parallèlement aux missions répondants aux intérêts strictement provinciaux, selon le principe de subsidiarité. C'est-à-dire que la détermination du contenu des matières relevant de l'intérêt provincial appartient aux seules provinces, et « c'est d'ailleurs là que réside précisément leur autonomie constitutionnellement protégée [...] en tant que collectivité politique autonome ». Cela à condition, bien sûr, que ces matières ne relèvent pas directement d'un autre niveau de pouvoir.



RÉFORME OU SUPPRESSION DES PROVINCES : MÉFIONS-NOUS DES FAUSSES SOLUTIONS !

Depuis plusieurs années, le débat au sujet d'une réforme, voire d'une suppression pure et simple des provinces fait des apparitions régulières dans les hémicycles régionaux et fédéraux, et principalement au sein des partis MR, Écolo et CDH.

QUELLES SONT LES OPTIONS ENVISAGÉES ?

1. Supprimer purement et simplement les provinces, et les remplacer par des structures de type « collectivités supracommunales » reprenant les compétences actuelles des provinces

- Si ces collectivités sont dotées d'un pouvoir fiscal propre et de l'élection directe de ses dirigeants, comme les provinces, cette proposition nous semble inutilement dispendieuse en temps, argent, énergie, compte tenu du fait qu'elle aboutira finalement à la création d'une institution très similaire à la province, dotée des mêmes structures et remplissant les mêmes missions.
- Si ces collectivités sont constituées de structures supra-communales déjà existantes telles que « Liège Europe Métropole » ou le « Conseil 27+1 », rassemblant élus locaux et provinciaux, nous nous trouvons face à une déficience démocratique majeure en ce que les représentants ne seraient pas directement élus et que

la structure ne disposerait plus d'un pouvoir fiscal propre, ce qui rendrait opaque l'ensemble, plutôt que de le rendre plus transparent. Par ailleurs, le financement actuel de l'enseignement provincial est rendu possible par la capacité fiscale des provinces. Sans cette dernière, qui financerait l'enseignement ? Certainement pas la Communauté française, dont les finances touchent le fond, ni ces structures au statut flou et au budget aléatoire dont ce n'est pas la mission.



2. Transférer aux Régions et Communautés d'une part, et aux Communes d'autre part les compétences qui leur sont liées, actuellement gérées par les provinces, et ne maintenir dans le giron provincial que ce qui relève strictement de sa compétence

Cette proposition ne tient pas la route pour les raisons suivantes :

- Les **Communes** sont financièrement exsangues et n'auront pas les moyens d'assumer les missions communales remplies par les provinces (c'est d'ailleurs la raison principale de ce choix de mutualiser les moyens au niveau provincial). En outre, il faudrait concilier l'autonomie communale et la garantie que chaque citoyen continue de bénéficier des mêmes services qu'auparavant. Ainsi, lorsqu'une province couvre des services liés à l'enseignement sur un territoire provincial, ces services devraient être saucissonnés au niveau communal. Un véritable casse-tête.
- Les **Régions** ont déjà repris à leur compte un certain nombre de compétences provinciales. Cependant, chaque fois que l'on fait passer une compétence de la province à la région, cela retire un peu plus d'autonomie à la province dans sa capacité d'agir, et d'allouer un budget suffisant à la gestion desdites compétences. Une fois dans le giron régional, celles-ci seront transférées à un niveau de pouvoir beaucoup plus éloigné du citoyen et les priorités seront plus facilement revues en fonction d'enjeux politiques à court terme, dictés qui plus est par une politique régionale actuellement dirigée par la droite, destructrice des droits des travailleurs, des biens communs et de la solidarité.

1. « Étude sur les hypothèses d'avenir des Provinces wallonnes », Christian Behrendt, Frédéric Bouhon, Quentin Pironnet, Laurane Feron et Zoé Vrolix, mars 2018

2. Op. Cit.

3. La décision doit être votée à majorité spéciale, et ne doit pas contrevenir au principe de subsidiarité, qui veut qu'un service soit rendu à un niveau de pouvoir qui le rende le plus accessible et profitable aux citoyens à qui il est destiné

Par ailleurs, dans les deux cas se pose la question de la reprise du personnel provincial (17 000 agents) par les Régions et Communes. Cela s'avèrerait extrêmement lourd administrativement étant donné la non-homogénéité des statuts communaux et provinciaux, très coûteuse également pour les budgets régionaux et communaux, et surtout, quasiment impossible à réaliser d'un point de vue tout simplement physique : insuffisance de place dans les locaux, nécessité de recourir au télétravail de façon presque permanente (comme c'est déjà le cas en Flandre suite au transfert des compétences provinciales vers la Région flamande et les communes).

- Pour sa part, la **Communauté française**, en l'absence de levier fiscal propre, serait « financièrement incapable d'absorber les compétences exercées par les provinces » (à savoir l'enseignement, la culture, les centres PMS, la formation et la jeunesse, qui représentent 56 % des dépenses annuelles provinciales, pour un montant de 500 millions d'euros !).

3. Supprimer les Provinces et transférer aux Régions et aux Communes les compétences (comme en Région flamande)

La solution choisie par la région flamande semble peu probable en Wallonie car elle se heurte aux mêmes obstacles que ceux précités plus haut. Certes, la Flandre a pu prendre cette décision politique plus facilement, car communauté et région ne font qu'une au nord du pays. Mais ce choix a eu pour conséquence une lourdeur organisationnelle sans nom, selon nos camarades du nord du pays car ce choix, hautement politique, a été mal préparé et précipité. Il faudrait dès lors que nos décideurs politiques tirent les leçons de cette mauvaise expérience flamande.

UN NIVEAU DE POUVOIR À PRÉSERVER

L'argument principal avancé pour justifier une réforme est celui de la simplification administrative et de la bonne gouvernance, celle-ci ayant été mise à mal par les scandales tels que celui lié à Publifin. Or, ces affaires ont été possibles non pas à cause de l'institution provinciale en tant que telle, pourvue rappelons-le, de mandats électifs directs, mais bien à cause du nombre pléthorique de mandats dérivés, technocratiques, et donc non directement contrôlés par l'électorat, détenus de façon peu transparente par un nombre limité de personnes actives dans les ASBL et intercommunales qui gravitent autour des communes et provinces et qui sont, de par leur statut, peu contrôlées et peu contrôlables.



Alors, plutôt que de vouloir à tout prix sabrer dans l'institution provinciale, qui rend chaque jour de très nombreux services aux citoyens et dont le fonctionnement en soi est bel et bien démocratique, pourquoi ne pas se concentrer davantage sur les dysfonctionnements émanant de l'insertion de plus en plus récurrente et opaque du privé dans la sphère publique, notamment via des intercommunales mixtes où l'apport en capital est majoritairement constitué de partenaires privés (le scandale de la coquille vide de l'intercommunale Publifin au profit de la société privée Nethys étant un exemple éclairant) ?

Il est indéniable que le contrôle actif et ferme de toute initiative de partenariat public-privé, de quelle que nature qu'il soit, en vue de la sauvegarde et du renforcement de la mission de service public aurait bien davantage de sens qu'un détricotage à la hussarde de provinces (ou de tout autre service public), qui gardent tout leur sens.



ÉLECTIONS ■■■

ÉLECTIONS COMMUNALES : UNE ANALYSE DU CRISP

Afin d'apporter une analyse la plus complète possible des résultats des élections communales et provinciales, l'IRW-CGSP a questionné Vaïa Demertzis, chargée de recherches au Centre de recherche et d'information socio-politiques (CRISP). Elle nous dresse le tableau d'une gauche en progression en Wallonie mais le nuance par les difficultés d'en concilier les positions.

1 Quels enseignements tirer des résultats des élections en Wallonie en vue des prochaines législatives ?

Les particularités locales des élections communales rendent parfois difficile une vue d'ensemble des résultats électoraux. Il est alors plus facile de tirer un enseignement global à partir des élections provinciales puisque les listes électorales y sont bien identifiées par parti politique. De ce point de vue, le tassement, voire le recul, du CDH, du MR et du PS est marqué sur tout le territoire mais varie selon les provinces. Seuls deux partis gagnent des voix (et des sièges) dans toutes les provinces où ils se sont présentés : il s'agit d'Écolo et du PTB.

2 La gauche sort-elle réellement renforcée en Wallonie ?

Regardons les résultats dans les neuf grandes villes de plus de 50 000 habitants pour les trois partis identifiés par la FGTB wallonne comme membres souhaités d'une potentielle majorité progressiste (Écolo, PS, PTB). Malgré des reculs importants, le PS maintient ses quatre majorités absolues (La Louvière, Charleroi, Mons, Seraing). Le PTB fait une percée retentissante dans certaines grandes villes, devenant le deuxième parti à Charleroi, La Louvière et Seraing. Les résultats d'Écolo sont plus nuancés. Mais ce qui détermine également le renforcement de la gauche tient dans la capacité de ses représentants, de nouer des alliances politiques.

3 Que penser des échecs successifs des négociations en vue de constituer des majorités de gauche en Wallonie ?

Les enjeux dépassent, et de loin, le seul niveau communal. Les élections de mai 2019 sont déjà en ligne de mire et chacun des deux partis a pu affûter ses positionnements tactiques : pour le PS, montrer l'ouverture socialiste et l'irresponsabilité de la gauche radicale ; pour le PTB, pointer le refus socialiste d'une réelle transformation des pratiques et politiques et justifier sa position de seul acteur de la rupture. Car finalement leurs enjeux sont différents. Le PS cherche à maintenir sa position dominante et à revenir au



Vaïa Demertzis

pouvoir partout où c'est possible. Le PTB vise d'abord à consolider ses positions presque dominantes, quitte à ne pas aller au pouvoir pour se développer dans l'opposition et ainsi arriver plus fort et aguerri aux prochaines élections locales de 2024.

4 Sommes-nous, plus qu'avant, confrontés à une Belgique « coupée en deux » ?

Les résultats provinciaux confirment à tout le moins que la Flandre et la Wallonie prennent des directions différentes. Des deux côtés, les partis membres des dernières coalitions fédérales et régionales sont en (parfois net) recul et, de chaque côté de la frontière linguistique, deux partis sont seuls à gagner des points. Il sera intéressant de prêter attention au discours de la N-VA pendant la campagne de 2019 : va-t-elle chercher à récupérer les électeurs du VB qui a également fait une percée en Flandre ?

5 Peut-on encore imaginer, si les chiffres la rendaient possible, une majorité de gauche au Gouvernement wallon, ou l'épisode des négociations communales laissera des traces ?

Il est clair que tout ne dépendra pas seulement du résultat des urnes comme l'ont démontré les dernières négociations communales. Différentes coalitions de centre gauche restent possibles : un olivier PS-CDH-Écolo, voire PS-PTB-Écolo. Les portes ne sont pas définitivement fermées entre ces formations, comme le prouve l'évolution des relations PS-cdH. La rupture semblait consommée entre le PS et le cdH suite au « coup de Jarnac » du parti humaniste à l'été 2017, elle n'a pour autant pas empêché une alliance locale PS-Écolo-C+ (liste apparentée CDH) à Charleroi, le fief de Paul Magnette (PS).

ÉCONOMIE ■■■

L'HEURE DU BILAN

LE BAROMÈTRE FGTB SANS PITIÉ POUR CHARLES MICHEL

Charles Michel n'a plus qu'une expression à la bouche : « fake news ». Dès qu'une information, un fait, met en difficulté le Gouvernement, le Premier ministre les qualifie de mensonges, emboîtant le pas à Donald Trump (on a les exemples que l'on mérite et celui-là n'est pas flatteur pour Charles Michel !)

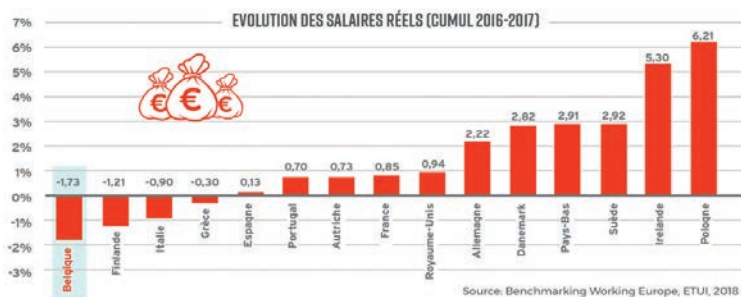
Cette tactique vise à disqualifier, d'emblée, toute opposition sans jamais entrer dans les discussions de fond.

Pour ces raisons, le baromètre socioéconomique 2018 de la FGTB est, à quelques mois des élections fédérales, d'une importance capitale. Une nouvelle fois, en s'appuyant sur des sources officielles et scientifiques (BNB, OCDE, Commission européenne, Bureau du plan, etc.), la FGTB s'attache à évaluer l'action gouvernementale et à mettre en perspective les propos et les attitudes du monde patronal.

QUELQUES EXEMPLES !

Fait n° 1 : « Le pouvoir d'achat réel des Belges est en berne »

Check !



Le Belge a perdu en moyenne 1,7 % de pouvoir d'achat en 2016-2017.

Fait n° 2 : « Le chômage réel ne diminue pas »

Check !

NOMBRE RÉEL DE DEMANDEURS D'EMPLOI BIEN PLUS ÉLEVÉ QUE LE NOMBRE OFFICIEL (PREMIER SEMESTRE 2018)

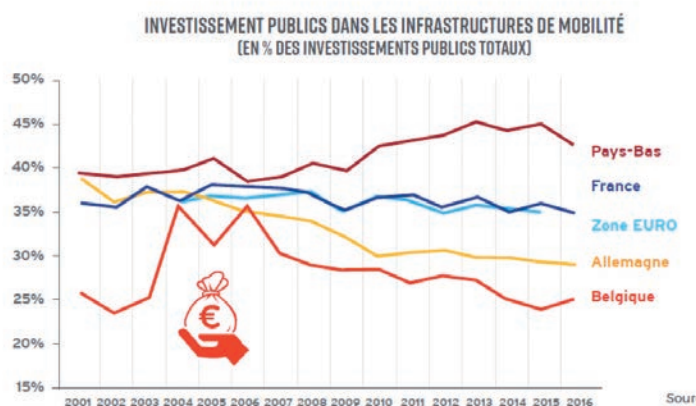


Effectivement, le nombre de chômeurs complètement indemnisés diminue. Par contre, le nombre de travailleurs sans emploi ne décroît pas. Ce que nous considérons comme « le chômage réel » est plus important que ce qu'en dit le Gouvernement. Ainsi, en plus des 365 000 chômeurs annoncés par l'ONEM, nous incluons :

- les jeunes ayant terminé les études (pas d'allocations de chômage), soit 42 000 personnes ;
- les chômeurs avec inscription obligatoire sans droit aux allocations de chômage, soit 68 000 personnes ;
- les chômeurs inscrits sur base volontaire comme demandeurs d'emploi, soit 40 000 personnes.

Fait n° 3 : « Le Gouvernement n'investit pas suffisamment dans les infrastructures publiques de transport »

Check !

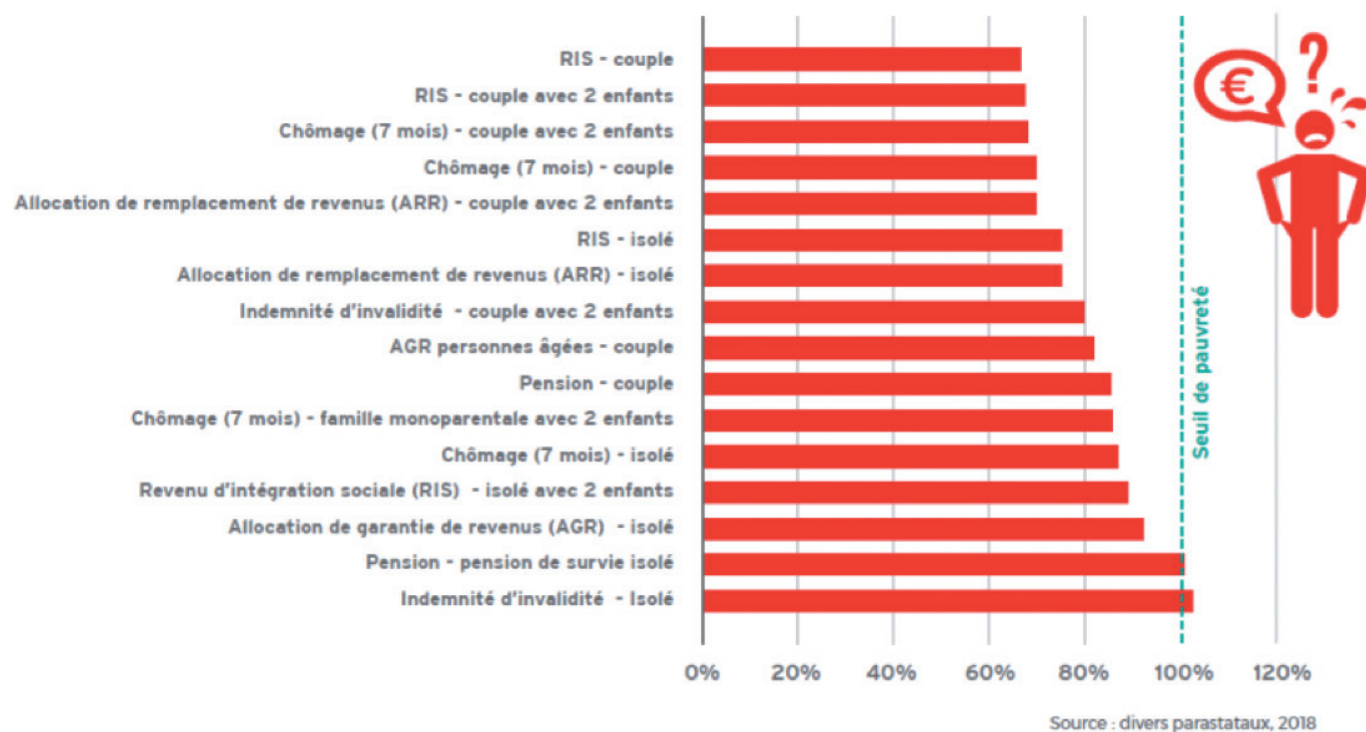


D'après les chiffres d'Eurostat, la Belgique est un des pays qui investit le moins dans les infrastructures publiques de mobilité. Ceci, alors que la mobilité et l'accessibilité des sites ont une incidence importante dans le choix de localisation d'une entreprise (source : Ernst et Young, baromètre d'attractivité 2018).

Fait 4 : « Les allocations sociales sont beaucoup trop faibles ! »

Dans son accord gouvernemental, le gouvernement Michel a promis de relever les allocations au niveau du seuil de pauvreté. Fin 2017, la secrétaire d'État à la Lutte contre la pauvreté Zuhal Demir (N-VA) a jeté sans gêne cette promesse à la poubelle.

RAPPORT ALLOCATIONS SOCIALES MINIMALES - SEUIL DE PAUVRETÉ



À METTRE ENTRE TOUTES LES MAINS !

Le rapport socio-économique de la FGTB est un outil indispensable pour l'ensemble des militants. Au travers de graphiques clairs et précis, il met en avant les choix opérés par ce gouvernement.

Mais dénoncer ne suffit pas, il faut, sur base de ces constats, construire l'opposition et l'alternative car une organisation syndicale ne peut jamais n'être qu'un service d'études !

Le rapport est téléchargeable sur le site de la FGTB : www.fgtb.be



LA FG TB WALLONNE RESTE OPPOSÉE AU PROJET JEHOLET

Le décret portant réforme des APE devrait bientôt être présenté (et voté) au Parlement wallon. Avant que ce vote n'intervienne, la FG TB wallonne tient à rappeler son opposition à ce projet qui va, selon ses calculs, supprimer 3 500 emplois dans le non-marchand et les services publics.



POINTS D'OPPOSITION ET REVENDICATIONS

Les mobilisations des militants FG TB de juin et de septembre derniers ont permis de faire bouger les lignes et de gommer certains points négatifs du projet initial du ministre wallon de l'Emploi Jeholet (sous-financement des projets à durée déterminée, formule de calcul désavantageuse, etc.).

Mais il reste néanmoins de nombreux points d'opposition. Après les aménagements annoncés par le ministre début octobre, la FG TB wallonne avait rendu publiques ses positions et revendications :

- retour des services publics dans le dispositif (plus de 1 100 emplois perdus) ;
- refus de la clef de plafonnement de 150 % (minimum 195 emplois menacés) ;
- opposition à la logique de « fait du prince » qui prévaudra dans le nouveau modèle et refus du principe d'éternel précaire de l'emploi ;
- contestation des méthodes du ministre et de son mépris pour la concertation sociale.

EFFET D'ANNONCE

Le ministre a annoncé le report de la mise en œuvre de sa réforme et même une augmentation budgétaire mais la FG TB dénonce l'effet d'annonce. Les analyses menées depuis ne font en effet que confirmer et renforcer les craintes de la FG TB wallonne.

Ainsi, l'enveloppe budgétaire reste fermée et ne pourra plus être revalorisée, empêchant donc la création de nouveaux emplois par ce biais (alors que le dispositif était en croissance permanente). De plus, une analyse budgétaire renforce la conviction de la FG TB wallonne quant aux menaces sur l'emploi. L'indexation insuffisante que prévoit le nouveau modèle Jeholet entraîne en effet tout d'abord une sous-estimation budgétaire d'environ 7 millions €.

L'EMPLOI RESTE MENACÉ

L'évolution de l'indice santé 2016-2020 est également insuffisamment prise en compte, ce qui menace l'emploi de 1 400 travailleurs à l'horizon 2020.

Sans parler des augmentations barémiques qui ne sont pas couvertes et qui pourraient hypothéquer près de 480 ETP à partir du 1er janvier 2021.

Bref, les menaces sur l'emploi restent bien réelles et la FG TB wallonne ne peut donc que s'opposer à ce nouveau modèle.

ILS N'ONT PAS VOULU NOUS ENTENDRE. ILS SERONT OBLIGÉS DE NOUS VOIR !

Pour dénoncer ce passage en force, un rassemblement syndical a eu lieu le 29 novembre dernier à Namur. Il a pris la forme symbolique d'une gigantesque chaîne humaine reliant le Parlement au gouvernement wallon.

Article paru dans Syndicats n°19



EN 2019, IL FAUT SORTIR DE LA CONFUSION ET DE L'INCOHÉRENCE POLITIQUE

Le 26 mai, nous irons voter pour choisir nos représentants aux niveaux régional, fédéral et européen. Les enjeux sont de taille : il s'agit de rétablir la démocratie et de restaurer notre modèle social ! Pour Bruxelles, il s'agit de tenir sa place parmi les autres entités fédérées ! Pour la CGSP-Bruxelles, ces enjeux, bien plus que des vœux pour 2019, sont des engagements !

Pour y parvenir, il faudra sortir de l'impasse dans laquelle nous ont mené les politiques sociales-démocrates d'inspiration ultralibérales et mettre hors-jeu les partis communautaristes de droite et d'extrême droite qui divisent et mettent en concurrence plus qu'ils ne rassemblent. Car, faut-il le rappeler, nous luttons contre le séparatisme à tous les niveaux ! Notre devise « Ensemble, on est plus forts » rejoint celle de la Belgique « L'union fait la force » !

Pour y parvenir, il faudra aiguïser notre esprit critique, s'affranchir de la croyance qu'il n'y aurait pas d'alternative au néolibéralisme. Il faudra que les citoyens se réapproprient la politique pour que la démocratie – ou la dictamole, c'est selon –, fasse place à une véritable démocratie. Aristote pensait « *qu'un citoyen est quelqu'un qui est capable de gouverner et d'être gouverné* ». Or, la pensée dominante en vogue depuis des décennies a poussé les gens à la résignation pendant que de prétendus experts accaparaient les leviers du pouvoir.

Dans le même temps, le pouvoir exécutif se renforce au détriment du législatif et du judiciaire. La démocratie régresse. Les contre-pouvoirs, notamment syndicaux, sont quasi niés. Chez nous, le gouvernement ne tient pas compte de nos revendications ni de nos actions ; ne négocie pas ; méprise les principes du dialogue social, comme c'est le cas dans le dossier des pensions avec l'allongement de la durée de la carrière et la question de la pénibilité des métiers.

Il ne se gêne pas non plus pour tenter de faire passer son approche pour vérité : rendement budgétaire du « job deal » ; surévaluation du taux de croissance ; moment pressenti du dépassement de l'indice pivot ; niveau réel de l'inflation ; etc. On est dans la communication politique dans ce qu'elle a de plus pervers : la production d'informations inexactes, destinées à faire accroire aux vertus des politiques menées. Il reste des organismes publics comme la Cour des comptes qui mène des analyses plus sérieuses pour démentir ces allégations.

La réalité est que les caisses de l'État se vident et que la sécurité sociale se dégrade dangereusement. Les

cadeaux aux entreprises sous forme de réductions de cotisations sociales (6 mds €), censées favoriser l'emploi ne sont possibles qu'au prix de coupes sombres dans le budget (2 mds €) des soins de santé ! Le trou ainsi creusé, le gouvernement tente de le combler par une augmentation de la TVA sur l'énergie et la hausse des accises sur les carburants. Sur ce dernier point, il faut souligner l'incohérence de l'argument écologique vu l'absence de politique environnementale globale contraignante pour les gros pollueurs que sont notamment les secteurs des transports maritime et aérien.

Bref, le système craque de partout tandis que les inégalités se creusent et les tensions sociales gonflent. Le mouvement des « gilets jaunes » en est un témoin. Bien que complexe dans ses composantes et focalisé à la base sur les prix des carburants, il met en évidence la question centrale de la répartition des richesses et de la répartition toujours plus injuste des sacrifices sur la masse des gens modestes.

Dans ce contexte, une de nos missions syndicales est d'éveiller la conscience sociale des citoyens en leur apportant des outils d'analyse grâce à l'éducation populaire et la formation pour développer une grille de lecture qui permette de donner à leur mécontentement une dimension politique et sociale plus large et de développer un projet de société solidaire.

Nous y reviendrons dans les prochains mois, au cours de plusieurs rencontres et actions. La première condition de réalisation de ce projet et de réparation du lien social à Bruxelles sera d'empêcher par notre voix la reconduction de la coalition liberticide et violemment antisyndicale MR + N-VA au gouvernement fédéral et son influence néfaste au sein des institutions.

Rudy Janssens,
Secrétaire général de la CGSP-Bruxelles



ADMI-MOTS : LE BILLET DU SECTEUR ADMI

Les élections communales et provinciales ont apporté quelques surprises quant aux résultats et quelques rebondissements quant aux majorités communales finalement constituées. Certes, selon les sacro-saints sondages, les partis politiques dits traditionnels étaient annoncés, avant les votes, en mauvaise posture et victimes de votes sanctions. Le soir même des élections, les plateaux de TV se transformaient en « école des fans » et tous les présidents de parti se targuaient d'avoir gagné les élections.

Si, pour les communales, les citoyens votent plus pour des personnalités que pour de réels programmes politiques, les provinciales étaient annoncées comme un test grandeur nature pour les prochaines élections législatives. Au vu des résultats, toutes les alliances restent envisageables au niveau wallon. Toutes ? Non. Car il faut constater que le parti socialiste et le PTB semblent ne pas trouver d'accord afin de travailler ensemble sur des projets locaux, et préfèrent la constitution d'autres majorités à l'alliance des gauches. L'appel de la FGTB wallonne n'a pas reçu écho aux oreilles des édiles locaux des trois partis concernés. Espérons que les leaders wallons pourront, quant à eux, s'entendre sur la constitution d'une alliance de gauche avec le parti écologiste. Car cette alliance est bien réaliste et réalisable si les votes wallons restent en l'état. Nous le rappelons, nous souhaitons un projet politique wallon avec une Fonction publique forte afin de répondre aux besoins grandissants de la population et offrir des perspectives d'avenir pour tous les Wallons et Wallonnes.

Nous le souhaitons et l'espérons de tout cœur, car s'ils préfèrent opter pour la facilité et continuer à fricoter avec le mouvement réformateur (comme l'ont fait certains décideurs locaux) c'en sera fini du statut de la Fonction publique, victime du rouleau compresseur initié par le MR au niveau fédéral et poursuivi maintenant en région.

Mais revenons aux résultats des élections communales et provinciales. Nous sommes maintenant à quelques semaines et les majorités constituées réalisent leurs plans stratégiques ainsi que leurs budgets. L'année préélectorale de préservation du personnel communal et provincial étant derrière nous, il faut maintenant construire pour les années à venir. Nous invitons les sections et délégations locales à rencontrer les dirigeants locaux et provinciaux afin de mettre le personnel au cœur des politiques destinées à la population.

Période électorale oblige, les dossiers wallons et fédéraux ont avancé à train de sénateur. Ce qui n'est pas pour nous déplaire au vu des intentions des majorités actuelles. Pour le comité C wallon, la réforme APE avance par à-coups

et on s'interroge sur la viabilité du dossier, particulièrement après la période transitoire qui débutera en 2021. La CGSP et la FGTB wallonne ont depuis le début été contre ce projet du ministre Jeholet car nous estimions qu'il n'était pas abouti et qu'il voulait être le reflet d'un ministre qui souhaite « mettre une plume à son chapeau » durant sa courte législature. Raison pour laquelle nous étions encore en action le 29 novembre dernier lors du vote au parlement wallon de la réforme. Par ailleurs, la volonté du MR de supprimer les institutions provinciales ne verra pas le jour sous cette législature. Cependant, nous veillerons à obtenir des garanties de la part de la prochaine majorité. Pour le dossier accord non marchand wallon, les discussions préalables sont closes et les négociations vont débuter au Comité C. Enfin, une rencontre avec la ministre De Bue est programmée afin de discuter de son projet de coordination des hôpitaux publics dans le cadre des réseaux hospitaliers de la ministre De Block.

Ceci permet de faire la transition avec le niveau fédéral. Au niveau de l'accord social fédéral de la santé, les groupes de travail initiés par les ministres De Block et Peeters poursuivent leurs discussions. Il est important maintenant d'atterrir avant la fin de la législature. Enfin, pour la Fonction publique fédérale, la volonté de réformer le CODEX (et donc le statut Camu) sera poursuivie par le fraîchement arrivé ministre Loones. Quant au projet de réforme des congés pour raisons médicales, le nouveau ministre, soutenu par ses partenaires de gouvernement, souhaite que chaque ministre concerné propose des mesures spécifiques aux corps spéciaux. Cela aura comme conséquence de diviser les travailleurs. Nous veillerons à garder l'unité du combat syndical. Il en va de même pour le dossier Police, où certains voudraient se substituer aux organisations syndicales représentatives. Dans ce dossier, les discussions avec l'Autorité sont au point mort. Et tout comme elle l'a toujours fait depuis de nombreuses années, et en respect des instances décisionnelles du secteur fédéral, la CGSP refusera toute mesure qui aura pour conséquence de réduire les acquis sociaux des membres du personnel des services de police, quel que soit leur statut. Enfin au fédéral, l'arrêté réparation 3 du statut du

personnel opérationnel des zones de secours est négocié. Un fois encore les propositions du cabinet ne sont le fruit que des demandes des employeurs. Quand entendront-ils les revendications des travailleurs ?

Enfin, en ce qui concerne les entités fédérées qui chapeautent les institutions publiques et particulièrement en Région wallonne, nous renvoyons à l'article suivant.

QUELLE CONCLUSION TIRER DE TOUT CECI ?

À tous les niveaux de pouvoirs, le statut de la Fonction publique dérange nos dirigeants. Est-ce à cause de l'indépendance politique qu'il implique ou la protection contre le licenciement arbitraire au premier écart ? Les deux sans doute...

Le statut Camu a été finalisé en 1937, une période trouble. À bien des égards, la période actuelle rappelle la situation de la fin des années trente. Il serait judicieux que le politique tire les leçons du passé. Car pour les travailleurs de la Fonction publique, le statut présente toutes les garanties qui sont demandées par les citoyens, les mouvements sociaux et surtout les organisations syndicales ; à savoir : une stabilité de l'emploi, un pouvoir d'achat décent lié à des barèmes prédéfinis et connus de tous, des perspectives d'évolutions de carrières et enfin des pensions décentes. Toutes les revendications défendues par l'ensemble de la FGTB, et qu'elle porte encore dans les rues ce 14 décembre 2018.

Olivier Nyssen
Secrétaire général
CGSP Admi

GOVERNEMENT WALLON : LE CLAN DES BONIMENTEURS !

Côté pile : il reçoit les syndicats ; côté face : il poignarde les fonctionnaires !

Les relations entre le Gouvernement wallon MR/cdH et les organisations syndicales représentatives ne sont pas au beau fixe, c'est un fait. Les tensions se sont multipliées ces derniers mois et ont abouti à l'organisation de nombreuses assemblées du personnel dans toute la Wallonie suivies d'une grève des fonctionnaires wallons le 19 octobre.

En cause, divers dossiers au point mort comme l'élargissement de l'article 119 quater du Code de la Fonction publique wallonne (permettant à un contractuel d'être nommé sur l'emploi qu'il occupe), la mise en œuvre d'une réduction du temps de travail pour les plus de 60 ans, le dossier des services continus et divers accords de conventions sectorielles jamais mis en œuvre (y compris la revalorisation pécuniaire des niveaux B promise depuis 2003).

Depuis la grève du 19 octobre, côté pile, le Gouvernement reçoit les syndicats afin, dit-il, de reprendre le dialogue social sur ces dossiers. Mais, côté face : le Gouvernement wallon adopte en catimini un dossier qui poignarde dans le dos les fonctionnaires wallons. Le Gouvernement vient en effet d'adopter un projet d'arrêté visant à mettre fin au statut dans la Fonction publique wallonne au profit d'une

contractualisation massive. **En clair, ce Gouvernement issu de l'affaire Publifin met en place un cadre permettant une politisation à outrance de la fonction publique !**

C'EST LA FIN DU STATUT !

Derrière l'intitulé du projet d'arrêté « *Perspectives de carrière pour les membres du personnel contractuel* » se cache en effet une triste réalité. Pour rappel, dans la Fonction publique, **le principe de l'engagement statutaire constitue le principe général**. Ce principe est consacré dans l'Arrêté royal fixant les principes généraux du statut administratif et pécuniaire des agents de l'État (en abrégé ARPG) du 22 décembre 2000.

La note adoptée par le GW est on ne peut plus claire en sa page 12 : « *En ce qui concerne l'ARPG, qui limite le recours au contrat à certaines exceptions limitées dans le temps, il convient de l'abroger* ». Et encore : « *Les dispositions reprises dans le Code de la Fonction publique, qui font actuellement mention de l'ARPG, sont modifiées en conséquence* ». La conclusion s'impose d'elle-même :

« 1. Supprimer les catégories restrictives d'engagement. L'octroi de perspectives de carrière aux membres du personnel contractuel ne peut se réaliser qu'au travers de **la légitimation du recours à du personnel contractuel dans la fonction publique wallonne** » (page 12).

Le Gouvernement wallon pousse sa logique jusqu'au bout et prévoit également l'accès à l'emploi de Directeur (A4) et d'Inspecteur général (A3) aux contractuels, y compris en ayant recours à **l'engagement externe** (pages 14 à 16), c'est-à-dire pour des personnes qui n'ont aucune expérience de la fonction publique ! Des « cabinetards » ?

LE STATUT GARDE TOUT SON INTÉRÊT

Les risques de cette contractualisation massive ont d'ailleurs été dénoncés par l'Inspection des finances (*La Libre Belgique* et *Le Soir* du 9 novembre s'en sont d'ailleurs fait l'écho) : « *Malheureusement, note l'IF, cette possibilité de recourir à du personnel contractuel a été appliquée de "manière très généreuse" en Région wallonne avec application d'échelles de traitement parfois très avantageuses (...). Il semble bien que l'on se dirige, à l'avenir, vers une fonction publique contractuelle (...).* ».

L'Inspection des finances considère que les principes qui ont conduit dans les Années 30 à la création d'un statut pour les agents (Statut Camu) – égalité de traitement, continuité du service, intérêt général, organisation de la carrière, stabilité de l'emploi et **indépendance** – ont encore largement leur intérêt. Et l'IF de conclure : « *Même si la Fonction publique d'aujourd'hui ne doit pas rester figée, il est clair que la contractualisation tous azimuts du*

statut **affaiblit ces différents concepts** et s'il est plus efficace managérialement parlant de gérer l'emploi contractuel, les inconvénients qui y sont liés peuvent conduire à de nouvelles difficultés en termes de fonctionnement ».

LE MODÈLE MOSAN EST MORT !

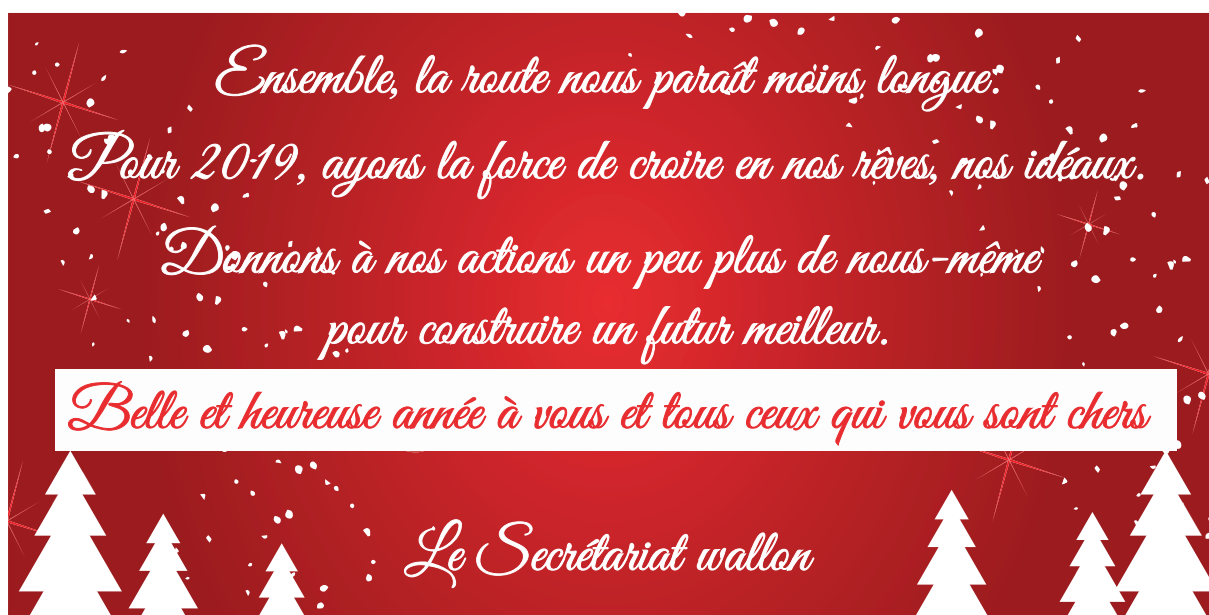
En matière de fonction publique, le Gouvernement wallon MR/cdH a donc décidé de mener la même politique en Wallonie qu'au Fédéral et en Flandre, **la politique des ministres N-VA**.

En première page de sa note, le GW ne cache pas sa source d'inspiration : « *Cette évolution se retrouve d'ailleurs dans d'autres États européens, tels qu'aux Pays-Bas ou encore en **Italie**, où il a été décidé de soumettre les agents publics au droit du travail applicable dans le secteur privé, et de prévoir un engagement contractuel de principe* ». En clair, le MR et le cdH s'inspirent de l'Italie de Salvini. Une référence !

Il est désormais clair que le Modèle mosan de concertation et de négociation est mort et enterré...

Vu tous les éléments positifs que ce Gouvernement trouve au contrat de travail, la CGSP a une proposition concrète à formuler : que tous les membres des actuels cabinets qui sont des fonctionnaires wallons renoncent au statut et passent sous contrat de travail. L'exemple ne doit-il pas venir d'en haut ?

André GILLES
Secrétaire général CGSP Admi



FONCTION PUBLIQUE FÉDÉRALE

COMITÉ DES SOUS-SECTEURS FÉDÉRAUX LE CODEX ... LA FIN D'UN STATUT ?

Le statut des fonctionnaires fédéraux réside, en grande partie, dans ce que l'on nomme le statut Camu. Ce statut constitue une base commune qui garantit un traitement équitable, mais aussi la neutralité nécessaire aux missions de service public qui sont assurées

Le Ministre en charge de la Fonction publique a décidé de supprimer ce statut, jugé trop ancien, pour le remplacer par le Codex.

Alors ...une réelle avancée ? Un statut quo ? Un recul important ?

On cite souvent le statut Camu comme étant la base fondamentale des relations de travail entre un fonctionnaire (fédéral) et son employeur public. Cet arrêté royal a, depuis son origine, beaucoup évolué et de nombreux autres arrêtés sont venus étoffer ce statut.

Si **l'ensemble** de ce statut s'applique aux fonctionnaires, c'est-à-dire aux membres du personnel qui ont été nommés, une **partie** non négligeable de ce statut a aussi été rendue applicable aux contractuels. Pour le reste, le personnel contractuel est soumis aux règles du secteur privé.

À côté de la nécessité de **simplifier** le statut actuel, le Codex repose aussi sur l'idée qu'il faut **supprimer « toutes les inégalités »** qui existent actuellement entre contractuels et statutaires.

Si l'intention semble louable (supprimer les inégalités), on ne peut que s'étonner de la manière dont ce gouvernement tente d'y arriver. En effet, sur base des textes actuels, il est tout à fait possible de mettre un terme à ces inégalités... en respectant simplement la loi du 22 juillet 1993. Le principe fixé dans cette loi stipule que l'emploi dans le secteur public est statutaire (on ne reviendra pas sur les raisons qui justifient la nécessité du statut) et qu'il n'est permis d'engager des contractuels que dans des hypothèses limitativement énumérées.

Alors, pourquoi ne pas tout simplement **statutariser** nos contractuels, dans le respect de ce principe de la priorité de l'emploi statutaire ? Pourquoi vouloir à tout prix remplacer le statut Camu par ce « fumeux » Codex ? Car le Codex

non content de rassembler les dispositions éparses qui existent dans plusieurs arrêtés (ce qui n'est pas en soi une mauvaise chose), **modifie aussi sensiblement l'essence-même du statut**. En supprimant toutes les différences entre les statutaires et les contractuels, différences qui constituent la raison d'être du statut, on en revient au final à supprimer la nécessité même d'un statut. Pourquoi vouloir conserver un statut, quand le régime du secteur privé devient au final la règle ? N'est-il pas plus facile de ne gérer que des contractuels, selon les règles du secteur privé ? Et qu'en est-il de la neutralité et de l'objectivité, indispensables garants de l'égalité des citoyens pour les services publics qui leur sont rendus ?

Harmoniser les règles applicables à l'ensemble du personnel, vraiment ?

Non, ne rêvez pas, l'harmonisation mise en avant par ce gouvernement pour mettre en place le Codex n'est pas complète dans la mesure où de nombreuses dispositions n'ont pas été rendues applicables aux contractuels, et se fait presque toujours « vers le bas ».

On en arrive même parfois à ce que les droits accordés aux membres du personnel – contractuels et statutaires – soient **moins favorables** que ceux octroyés aux travailleurs du secteur privé.

En fin de compte le Codex, sous une apparence d'évolution naturelle, n'est en réalité qu'une première étape vers la **contractualisation (« à outrance »)** déjà annoncée en juillet par ce gouvernement. Il distille dans ses différents livres (il en compte 13) les germes qui permettront l'éclosion d'une nouvelle manière de voir les relations de travail au sein du secteur public : une vision quasi strictement contractuelle qui ne garantira plus la délivrance d'un service public équitable.

M. Jacobs

SPF JUSTICE – ÉTABLISSEMENTS PÉNITENTIAIRES UN SERVICE MINIMUM QUI NE GARANTIT RIEN !

Suite à l'accord du gouvernement du 11 octobre 2014, la décision a été prise de faire implémenter un service garanti, entre autres, dans les établissements pénitentiaires et ce « afin de sauvegarder les droits de base des détenus »

De multiples rencontres ont eu lieu avec le Ministre pour l'évaluation du protocole 351, qui date du 19 avril 2010, sans pourtant aboutir à un accord avec l'Autorité sur les conclusions que l'on pouvait tirer de cette évaluation. Or le protocole 351 fixe les balises permettant de négocier les problématiques que les organisations syndicales mettent à l'agenda par voie normale, sonnette d'alarme ou préavis de grève et accorde à l'Autorité un délai de 30 jours pour y trouver des solutions.

Lorsque le ministre a clôturé les discussions sur l'évaluation du protocole, sans pour autant aboutir à une conclusion, il a décidé de mettre en place, après négociation, un service garanti tel que prévu dans l'accord de gouvernement.

Le Ministre a présenté aux organisations syndicales plusieurs propositions qui n'ont pas été jugées par ces dernières acceptables.

Pour la CGSP, le mandat du Comité technique prisons était clair : pas de service minimum imposé.

Le Ministre a présenté son avant-projet de loi concernant l'organisation des services pénitentiaires et le statut du personnel pénitentiaire au Conseil des Ministres de juin 2018, avant-projet qui a obtenu l'accord du gouvernement.

Une grève contre cet avant-projet de loi a été organisée et malgré tout, lors d'une dernière réunion au mois de juillet, le Ministre a décidé de clôturer la négociation. Nous avons remis, fin juillet, nos remarques ainsi que notre désaccord sur le texte.

L'avant-projet de loi a été envoyé au Conseil d'État puis, après un passage par le gouvernement, a été transmis au parlement pour être traité en commission Justice dans un premier temps, puis en séance plénière dans un deuxième temps afin que les parlementaires puissent voter sur ce projet.

À l'heure d'écrire ces lignes, nous savons que la Commission Justice auditionnera un certain nombre d'acteurs qui touchent, d'une façon ou d'une autre, les prisons. Les délégations syndicales seront également auditionnées par la Commission Justice. Nous tâcherons de convaincre les membres de la Commission, en mettant en avant notre expertise du terrain et en soulevant tous les arguments sérieux, que le service minimum n'apportera pas les solutions souhaitées par le CPT, alors même que ce projet est soutenu par le ministre de la Justice, trop heureux de faire plaisir au ministre de l'Intérieur qui n'aura plus à mettre les policiers dans les prisons pendant les mouvements sociaux.

Enfin, nous tenons à vous informer que nous avons un nouveau Directeur général, nommé depuis peu par le ministre de la Justice alors que le Selor l'a classé deuxième dans une liste de trois lauréats. Nous osons espérer que ce n'est pas seulement le travail qu'il a réalisé sur ce dossier qui a été le moteur de sa nomination. Nous resterons très attentifs à son travail et analyserons en conséquence les actes du nouveau directeur général.

M. Jacobs



Grève du 19 octobre 2018

RÉGION WALLONNE

SERVICE PUBLIC DE WALLONIE

LA GRÈVE DES FONCTIONNAIRES WALLONS DU 19 OCTOBRE 2018

Suite aux constats relevés par les trois organisations syndicales et au vote des assemblées générales ayant réunis plus de 2 500 fonctionnaires réalisées préalablement, une grève en front commun avait été décidée en date du 19 octobre 2018

Celle-ci avait pour objectif de marquer le mécontentement des travailleurs du service public sur différents points à savoir :

- Le non-aboutissement du dossier « 119 quinquies » qui doit permettre sous conditions, de rendre la carrière statutaire accessible aux agents contractuels, ainsi que le traitement inégal (suivant leur date d'entrée en service) de ceux-ci dans la proposition du GW.
- L'absence d'évolution sur les revendications liées à la revalorisation du niveau B et par voie de conséquence, des niveaux inférieurs.
- La mise en standby malgré un accord de principe du GW, du dossier relatif à la réduction du temps de travail des travailleurs de plus de 60 ans soumis à un travail défini comme pénible.
- L'annonce de la suppression des services continus permettant le remplacement « 1 pour 1 » et leur remplacement par la notion de « missions critiques » qui ne garantit pas le maintien des emplois dans des services indispensables au bon fonctionnement de l'Administration.
- La proposition de convention sectorielle 2017-2018 avec une seule proposition du GW qui privilégie seulement et de manière fort limitée, une partie des travailleurs alors que la convention précédente n'est pas encore finalisée malgré les promesses faites à la suite du changement de majorité.

L'ensemble de ces dossiers marque une volonté affichée de s'attaquer au statut, de détricoter le service public et de s'engager dans la voie de la privatisation de celui-ci.

Au vu du mécontentement largement répercuté au travers de la participation importante au mouvement de grève, le GW a reçu l'ensemble des organisations syndicales représentatives pour leur promettre un « **grand accord** » qui ferait avancer les demandes récurrentes en échange d'un accord sur la carrière des agents contractuels au sein de l'Administration.

Cependant parallèlement, le GW a poursuivi sa politique du fait accompli en déposant sur la table du secteur XVI des dossiers finalisés et déjà pour certains mis en place sur le terrain, sur lesquels aucune modification n'est acceptée, démontrant ainsi son mépris pour les règles du statut et les travailleurs de l'Administration. En réaction, les organisations syndicales ont rompu les discussions.

De plus certains textes étaient méprisants pour les fonctionnaires wallons, notamment la création du Ceseff, un OIP de type 2, avec un comité chargé des rémunérations, car les compétences exceptionnelles (merci pour l'ensemble des fonctionnaires wallons) des futurs travailleurs de l'OIP doivent conforter leur « pouvoir d'achat ». C'est écrit dans le texte ! Quel mépris de l'ensemble des fonctionnaires wallons !!!

La méfiance est donc de mise face à un GW qui outre le non-respect de la parole donnée, fonctionne en dépit des règles de négociation et de concertation, en oubliant son statut de pouvoir exécutif et son obligation de respecter la démocratie et son représentant, le Parlement.

Ce gouvernement wallon, issu des abus de rémunérations et de la mal gouvernance au sein de Publifin, s'engage dans la fin du statut des fonctionnaires wallons, la désignation partisane des fonctionnaires et des fonctionnaires dirigeants de ses administrations. C'est-à-dire dans la politisation à outrance.

Le libéral Camu avait créé son statut en 1937 pour lutter contre la politisation des administrations et la politisation des décisions des administrations dans l'objectif de rétablir l'égalité des Belges face aux décisions administratives politisées (à l'époque du Parti Catholique). Le Gouvernement wallon rejoint le gouvernement fédéral dans la suppression du statut des fonctionnaires et donc siffle la fin de l'égalité entre tous les citoyens du pays et de notre région.

Selon que vous soyez riches ou misérables les décisions administratives dans notre pays vous seront ou non favorables (librement inspiré de La Fontaine, Les animaux malades de la peste).

S. Jaumonet



ÉDITO

Depuis le 1^{er} septembre, j'assume mes nouvelles fonctions. Je voudrais encore tous vous remercier pour la confiance que vous m'avez accordé en me confiant la présidence de la CGSP Cheminots/ACOD Spoor.

C'est un honneur, une fierté mais aussi une grande responsabilité.

Je voudrais vous dire combien je suis conscient de tout cela et à quel point j'ai la volonté de remplir ma tâche avec toute la détermination qu'elle impose.

Je veux privilégier le dialogue entre tous, du nord comme du sud, dans le respect de tous, quelles que soient les opinions philosophiques ou politiques de chacun. Ce sera un thème majeur de mon action.

Les instances du secteur doivent rester un lieu de débats où foisonnent les idées, dans un esprit franc et respectueux.

Ces échanges constituent la richesse de notre secteur et doivent permettre de développer, tous ensemble, notre action syndicale.

Ils constituent la garantie de notre unité syndicale, à la condition *sine qua non*, de respecter collégialement les décisions de nos instances.

Le respect doit également constituer le fil conducteur du dialogue social.

Les instances paritaires ne peuvent être réduites à partager de l'information, elles doivent constituer un véritable espace de débat et de partage d'opinions.

C'est dans ce cadre que notre organisation syndicale doit être respectée afin de pouvoir exercer ses prérogatives.

Je n'accepterai pas qu'elle soit stigmatisée et considérée comme conservatrice en raison des valeurs qu'elle défend.



Pierre Lejeune

Être PROS ENSEMBLE implique que le monologue patronal laisse la place à la concrétisation d'un dialogue social avéré et respectueux avec notre organisation.

La vie syndicale ne s'écoule pas comme un long fleuve tranquille et particulièrement au sein de notre organisation.

Les défis qui se dressent devant nous sont nombreux, tels que les élections sociales, le futur accord social ou encore la libéralisation du service intérieur, prévue en 2023.

Face à ces perspectives, je suis convaincu que l'unité du secteur constitue une vitalité stimulante pour les aborder résolument en conformité avec nos valeurs et convictions.

Pierre LEJEUNE
Président

ÉLECTIONS SOCIALES 2018

PROGRAMME CGSP-CHEMINOTS

Pour la première fois au sein des Chemins de fer belges, des élections sociales se dérouleront du 3 au 7 décembre prochain.

À cette occasion, vous aurez l'occasion d'élire, pour les six prochaines années, vos représentants au sein des différents comités PPT, Comités d'entreprise PPT et Commissions paritaires régionales.

Ces élections ne sont pas une formalité. Grâce à votre voix, vous donnez plus de poids aux collègues qui défendront vos intérêts en tant que travailleur au cours des prochaines années. Ils seront là pour vous si vous rencontrez des problèmes individuels et ils seront également la voix de l'ensemble des travailleurs.

Diriger l'entreprise est une responsabilité de la direction, qui s'exerce souvent de manière unilatérale. Toutefois, les travailleurs sont également concernés par ce qui se passe au sein de l'entreprise. Les élections sociales sont le moment clé pour manifester directement votre implication : en tant que travailleur, vous avez tout à fait droit de participer aux élections, ne le laissez pas passer et ne perdez pas votre voix... votez donc CGSP Cheminots !

À l'écoute des Cheminots(es), la CGSP a choisi de mettre en évidence les points suivants considérés comme essentiels à la réalisation de son programme pour les prochaines années :

L'emploi

La CGSP-Cheminots continue à soutenir l'emploi, en particulier la stabilité des recrutements statutaires, seule règle garantissant l'égalité de l'ensemble des travailleurs. De plus, nous réclamons un emploi optimal afin de garantir le bien-être des travailleurs et la réalisation du service public.

Le bien-être au travail

Le Comité pour la prévention et la protection au travail (CPPT) doit demeurer la pierre angulaire de la construction d'une politique de sécurité et de bien-être efficace.

La CGSP-Cheminots souhaite privilégier un travail agréable dans un environnement sécurisé pour chaque travailleur.

Le statut social des cheminots

La CGSP-Cheminots réaffirme son attachement au statut social des Cheminots.

Dans ce contexte, la pérennité de la Caisse des soins de Santé, de la Solidarité sociale et de l'assurance hospitalisation constitue une priorité absolue pour la CGSP-Cheminots.

De plus, face aux attaques incessantes qu'il subit, nous continuons à être les gardiens de notre régime de pensions. Aujourd'hui, s'il subsiste toujours, c'est grâce à la vigilance et à la détermination de notre organisation.

Temps de travail

Selon nous, défendre et stimuler l'emploi, c'est aussi réduire le temps de travail. Si les 36h/semaine sont une réalité aujourd'hui, il n'est pas inutile de préciser que cette avancée sociale importante a été obtenue, en 1996 pour l'ensemble des Cheminots, par l'abnégation de la seule CGSP. La mise en vigueur de ce régime de temps de travail permet d'octroyer annuellement 13 jours de crédit à chaque agent.

Depuis de nombreuses années, la CGSP-Cheminots est à la pointe des luttes en faveur des Cheminots. L'expérience et la maturité de ses représentants s'inscrivent dans une tradition affirmée d'activer le dialogue social.

La CGSP-Cheminots est une organisation syndicale reconnue qui prend en considération l'ensemble des métiers des cheminots et les représente collectivement au sein des organes paritaires afin d'assurer la cohésion du statut pour tous les Cheminots.

Nos délégués et militants sont là à votre écoute, pour vous aider, vous accompagner et vous conseiller, dès lors, si vous avez des questions, n'hésitez pas à les contacter ainsi que nos permanents régionaux qui sont toujours à votre disposition.

Du 3 au 7 décembre 2018, afin de nous permettre de continuer de vous représenter efficacement, nous comptons sur vous pour soutenir la liste n° 2 de la CGSP-Cheminots.

Pierre LEJEUNE
Président

SOUS-COMMISSION PARITAIRE NATIONALE DU 7/11/2018

PRINCIPAUX POINTS À L'ORDRE DU JOUR

Révision du fascicule 571 (Absence pour maladie ou accident de la vie privée)

Suite à la suppression du contrôle médical de première ligne, la direction veut adapter le fascicule 571 et changer la procédure que les agents doivent suivre en cas de maladie. Le changement le plus important concerne les agents qui sont malades « en sortie autorisée » et dont le bureau du personnel estime qu'ils doivent se soumettre à un contrôle médical. Ces agents seront obligés à « être présent à leur domicile ou leur lieu de séjour les 3 premiers jours d'incapacité de travail (excepté le samedi, le dimanche et les jours fériés) entre 13h et 17h afin d'être disponible pour le contrôle. ».

La direction nous fait remarquer que seuls 30 % des agents malades « sortie autorisée » sont soumis au contrôle médical.

Nous ne pouvons pas marquer notre accord sur cette proposition.

La direction reviendra avec un nouveau document à la prochaine réunion.

Restructuration de B-MS

Pour rappel la direction de B-MS veut centraliser ses services d'appui à Bruxelles (BLP, call Center...) et passer de 26 sièges de travail à 16. En présence du management de B-MS ce point est rediscuté suite aux nombreuses questions que nous avons posées à la réunion précédente.

La direction confirme :

- que les BLP seront à terme (« fin 2019, début 2020 ») centralisés à Bruxelles ;
- que le Help Desk sera aussi centralisé à Bruxelles. Au fur et à mesure que de nouvelles personnes seront recrutées, elles seront installées à Bruxelles ;
- à propos de l'agrandissement des sièges de travail, la direction affirme que ce sera bénéfique pour les agents. Ainsi, affirme-t-elle, « il y a beaucoup d'employés qui auront des gares dans leur nouveau siège de travail qui seront plus proches que les gares pour lesquelles ils peuvent être rappelés aujourd'hui ».

Nous maintenons notre position concernant cette centralisation qui ne sera pas positive pour les agents car :

- ils pourront être obligés d'aller travailler dans un lieu de travail qui ne fait pas partie de leur siège de travail actuel. Par ex., un agent qui travaille actuellement à Verviers-Central pourra être obligé d'aller travailler à Liège Guillemins et vice-versa. Donc les agents deviendront plus flexibles.

Dans son document le management de B-MS affirme que « *Tous les employés devront donner leur préférence en novembre. Le service planification en tiendra compte autant que possible* ». C'est surtout ce « autant que possible » qui nous inquiète. Quelles règles vont être appliquées ? S'il y a plusieurs personnes qui ont les mêmes préférences en matière de lieux de travail, comment se fera l'arbitrage ?

- nous demandons également à revoir l'indemnité d'éloignement de 4 € par prestation (à 100 %) qui sera octroyée à un agent qui travaillera en dehors de son lieu de travail. Pour rappel l'indemnité d'intérim pour un éloignement de 9h à 11h est de 5,45 € (à 100 %). La direction de B-MS refuse catégoriquement cette proposition alors qu'il s'agit d'une mesure comportant un impact financier limité.

Païement des jours de congé compensateurs et jours de crédit

Infrabel présente un document qui introduit la possibilité de paiement des arriérés de jours de congé compensateurs et des jours de crédit. Le paiement se fera à 100 % du taux horaire.

La réduction du temps de travail à 36h/semaine est une réalité, depuis 1996, pour l'ensemble des Cheminots. Il n'est pas inutile de préciser que cette avancée sociale importante a été obtenue grâce au combat de la seule CGSP-Cheminots à l'époque. La mise en vigueur de ce régime de temps de travail permet d'octroyer annuellement 13 jours de crédit à chaque agent.

Les congés compensateurs sont une compensation, entre autres, pour les agents qui travaillent en équipe successive, pour les prestations du samedi (donc 52 ou 53 congés compensateurs par année). S'ajoutent à cela 13 congés compensateurs qui ont été introduits pour passer d'un régime de travail de 40h/semaine à 38h/semaine. Donc un total de 65 ou 66 congés compensateurs par année.

Le paiement des jours de crédit et des congés compensateurs constitue un retour en arrière vers le régime des 40h par semaine, voire plus !

De plus le paiement se fera à 100 % et non à 150 % (comme en 2011).

Ces démarches s'inscrivent clairement dans une perspective de remise en cause des 36h/semaine. En tous cas, pour la CGSP, il n'est pas question de brader nos acquis

sociaux ! Le recrutement de personnel nécessaire reste notre priorité numéro 1.

Organisation d'une épreuve fermée donnant accès aux grades d'agent de sécurité, d'agent de sécurité spécialisé et d'agent de sécurité principal

La direction annonce l'organisation d'une épreuve fermée qui consiste en un examen oral pour permettre aux agents utilisés comme agent de sécurité, agent de sécurité spécialisé et agent de sécurité principal de devenir agent statutaire.

Nous approuvons ce document.

Dossier YPTO et personnel B-IT :

Depuis des semaines la CGSP demande qu'une concertation soit organisée à propos de l'avenir des agents B-IT au sein de la filiale YPTO et de l'externalisation des activités IT vers la société indienne Tata Consulting.

Finalement, suite à notre insistance, M. Lemeire, responsable YPTO est présent à la sous-commission paritaire du 7 novembre pour nous donner des explications. Nous avions auparavant reçu de M. Lemeire des réponses écrites à la liste de questions que nous avons remise.

Les réponses étant évasives, voire pas compréhensibles, nous avons demandé des éclaircissements. Le nombre de questions étant important, le président de la sous-commission paritaire a décidé qu'une réunion spécifique pour ce point sera organisée dans les plus brefs délais. Nous vous tiendrons bien évidemment informés des réponses obtenues.

Participation des agents non-statutaires aux épreuves de sélection

La direction revient avec un dossier déjà discuté et rejeté par les organisations syndicales lors de la Commission paritaire nationale du 29 mars 2018. Le but de la direction est de contractualiser encore un peu plus l'emploi « Cheminots ». En effet, les contractuels pourraient participer aux épreuves de sélection sans accéder au statut. Et c'est là bien le problème. Nous rappelons que le statut garantit une stabilité et une sécurité d'emploi beaucoup plus grandes qu'un emploi contractuel. De plus, lors de la discussion sur les résultats financiers des Chemins de fer, nous avons appris que l'emploi contractuel est plus coûteux que l'emploi statutaire.

Élargissement des conditions d'accès aux grades d'accompagnateur de train et d'accompagnateur principal de train

Afin de faciliter le recrutement de personnel d'accompagnement des trains, la société propose :

- De rendre les épreuves d'accompagnateur de train accessibles aux titulaires d'un diplôme de l'enseignement secondaire général, technique ou artistique du 2^e degré ou d'un diplôme de 6^e année de l'enseignement secondaire professionnel.
- De rendre le grade d'accompagnateur principal de train accessible via une épreuve publique à laquelle les titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur de type court (bachelier) pourraient participer.

Par ailleurs, les lauréats d'épreuves publiques donnant accès aux grades précités qui échouent au premier module de la formation fondamentale mais qui obtiennent au moins 45 % des points, pourraient poursuivre leur stage ou leur essai. Pendant une période de 3 mois, ils seraient utilisés à des tâches de contrôle et commerciales et pourraient ainsi se familiariser aux produits commerciaux. Ils ne percevraient plus de primes de productivité durant cette période. Au terme de celle-ci, ils seraient soumis à une évaluation leur permettant, en cas de résultat positif, de reprendre le cours normal de leur formation professionnelle. Cette période de 3 mois prolongerait de facto la durée du stage ou de l'essai.

La CGSP est ouverte à la discussion et pourrait donner son accord sur ce dossier moyennant des réponses à nos questions :

- Quid des agents déjà recrutés en possession d'un diplôme bachelier ?
- Tous les lauréats de l'examen d'accompagnateur de train principal sont-ils déjà installés ?
- Le cadre sera-t-il élargi ?
- Les examens de sélection seront-ils toujours organisés ?
- La filière sera-t-elle banalisée ?

La direction en séance nous répond qu'elle envisage une passerelle pour les agents en possession d'un diplôme de bachelier et que l'avis avec les modalités d'examens est en discussions.

Le cadre sera augmenté et les examens de sélection seront toujours organisés.

À propos de la prolongation de stage ou d'essai pour les agents qui obtiennent au minimum 45 % des points, il est proposé, qu'en cas de réussite, ces agents récupèrent les 3 mois de primes de productivité. La direction n'y voit pas d'objections. Nous recevrons prochainement un nouveau document avec les adaptations.

L'ensemble du résumé de la réunion ainsi que les documents sont à consulter sur notre site :

<https://www.cheminots.be>

Filip Peers et Thierry Moers
Secrétaires nationaux



IL NE SUFFIT PAS DE TOURNER LA PAGE, PARFOIS IL FAUT CHANGER DE LIVRE



MOT DU PRÉSIDENT

La CGSP a émis un avis négatif sur le projet n° 3 du pacte pour un enseignement d'excellence, ce n'est certainement pas à cause d'un désaccord avec les objectifs de diminution des inégalités et de l'exclusion scolaire, mais

parce qu'elle estimait que les moyens mis en œuvre pour atteindre ces objectifs n'étaient pas toujours adéquats.

La réforme du pilotage, qui veut donner plus d'autonomie aux établissements scolaires, doit contribuer à revaloriser le métier des enseignants, pas à augmenter le contrôle et l'augmentation de leur charge de travail.

Une réforme, quelle qu'elle soit, ne peut se faire au détriment d'un détricotage des statuts des enseignants. Ceci est non négociable.

La CGSP demande que le Gouvernement renonce à sa politique de négociation de l'application de l'avis n° 3, par le biais de compromis minimalistes, centrée sur les intérêts corporatistes de certains pouvoirs organisateurs.

La déchiqueteuse de Banksy est dans le pacte pour un enseignement d'excellence. Sa mise en œuvre exige qu'un ensemble de conditions soient réunies, certaines mesures étant préalables à d'autres.

Pour la CGSP-Enseignement, la priorité reste l'amélioration des conditions de travail des enseignants. Le calendrier des négociations sectorielles nous permet de remettre en avant cet objectif.

Le décret du 19 mai 2004 impose au Gouvernement de la Communauté française l'organisation, tous les deux ans (et donc en 2019), de négociations sectorielles avec les



organisations représentatives au sein du Secteur Enseignement.

La CGSP-Enseignement a donc sollicité, en front commun, le Ministre-Président Rudy Demotte, afin d'obtenir un calendrier des travaux. La réponse n'a pas tardé, les négociations débuteront le 9 janvier 2019. Nous devons en profiter pour rendre le métier d'enseignant plus attractif en augmentant le niveau de revenu et en améliorant les conditions de travail.

En ce début 2019, nous comptons sur vous pour nous soutenir dans ces négociations toujours difficiles, vu l'impécuniosité de la Fédération Wallonie-Bruxelles qui est victime, depuis 1999, du principe de « l'enveloppe fermée ».

Joseph Thonon

COMPARAISON SYSTÈMES SCOLAIRES FW-B ET FLAMAND

C'est bien là une des particularités de la Belgique, un seul État mais trois systèmes d'enseignement différents. Si le système germanophone s'apparente au système francophone, on ne connaît guère les spécificités du système scolaire flamand. Mais, ce système diffère-t-il autant du système francophone qu'on ne le pense bien souvent ?

Cet article vise notamment à déconstruire l'idée courante qui consiste à penser que le système scolaire flamand est bien plus compétent et efficace que le système scolaire en Fédération Wallonie-Bruxelles¹. On est d'abord en droit de se poser la question de ce que l'on entend par efficacité. En effet, considère-t-on essentiellement les résultats des meilleurs élèves sans se préoccuper de ce que font les moins bons ? Ou, au contraire, considère-t-on qu'un système scolaire est efficace lorsqu'il réduit l'écart entre les « bons » élèves et les plus faibles ? Qu'en est-il ainsi des inégalités scolaires au sein du système flamand ?

Nous construirons cet article de la manière suivante. La première partie tentera d'analyser l'organisation du système scolaire flamand et de la comparer à celui de la FW-B. Nous analyserons également ce qui ressort des différentes enquêtes PISA et plus particulièrement selon l'angle « inégalités scolaires ».

Ensuite, nous interrogerons le président de la CGSP Enseignement, Joseph Thonon ainsi que la présidente de l'ACOD Onderwijs, Nancy Libert, sur trois points précis : leurs revendications, les inégalités des systèmes scolaires et l'évaluation des enseignants.

L'ORGANISATION DU SYSTÈME SCOLAIRE

Commençons par un petit rappel, l'éducation en Belgique est communautarisée, autrement dit, la quasi-totalité des compétences en matière d'enseignement est octroyée aux trois communautés. Depuis la communautarisation, l'État fédéral ne conserve que trois prérogatives en matière d'enseignement : la fixation du début et de la fin de la scolarité obligatoire, les conditions minimales pour la délivrance des diplômes et le régime de pension. Les compétences en matière éducative sont identiques d'une communauté à l'autre, même si des différences au niveau institutionnel peuvent modifier cet équilibre.

La notion de pouvoir organisateur (PO) est un élément fondamental dans l'organisation administrative du système éducatif belge. Les trois réseaux d'enseignement de la

FW-B existent également à l'intérieur des deux autres communautés :

- un réseau organisé et financé sous l'autorité de la communauté fondatrice, c'est l'enseignement officiel de la communauté ;
- un réseau organisé par les provinces et les communes et subventionné par la communauté, c'est l'enseignement officiel subventionné ;
- un réseau d'enseignement libre, également subventionné par la communauté mais organisé par des personnes privées ou des associations, confessionnelles ou non, c'est l'enseignement libre subventionné.

Ce dernier réseau est le plus fréquenté, en communauté francophone comme en communauté flamande avec respectivement environ 49 % et 69 % de fréquentation scolaire.

On peut donc dire que la Flandre et la FW-B fonctionnent de manière assez similaire en ce qui concerne l'organisation du système d'enseignement.

POURQUOI COLLE-T-ON CETTE ÉTIQUETTE POSITIVE À L'ENSEIGNEMENT FLAMAND ?

Tous les trois ans, l'OCDE teste dans 41 pays les élèves de 15 ans sur leurs capacités en lecture, maths et sciences. Lors de la publicité et de la médiatisation des résultats de ces études appelées « PISA »², la Communauté française n'est jamais très bien positionnée avec des résultats plutôt faibles des élèves dans ces matières. Qu'en est-il de la Flandre ? Elle est beaucoup mieux classée. À titre d'exemple, en 2003, elle décroche la médaille d'or en maths, le bronze en lecture et la 5^e place en sciences. Comment expliquer une telle différence entre les deux communautés ? Différents éléments d'explication peuvent être évoqués. La Flandre utilise moins la pratique du redoublement que la FW-B :

1. FW-B dans la suite du texte.

2. Programme for International Student Assessment.

42 % des élèves de 15 ans sont en retard scolaire en FW-B pour 27 % en Flandre. Si les élèves redoublent moins, c'est que des stratégies de remédiation sont mises en place plus rapidement. Le contexte économique global meilleur en Flandre peut être une autre explication. Enfin, l'apprentissage se déroule dans des conditions plus favorables en Flandre puisque les élèves adhéreraient davantage au « jeu scolaire » (moins d'absentéisme et de chahut).

Un dernier élément d'analyse concerne l'enseignement technique flamand. On sait que l'enseignement en communauté flamande surclasse l'enseignement francophone dans chacune des filières. Mais, plus étonnant encore, l'enseignement technique flamand atteint un niveau comparable à l'enseignement général francophone. En réalité, l'enseignement flamand fait même mieux que l'enseignement général francophone pour les élèves d'origine modeste. Cela signifie aussi, qu'après relégation des élèves plus faibles dans les filières techniques et professionnelles, l'enseignement général en communauté française arrive à peine à rivaliser avec l'enseignement technique flamand.

Les résultats des études PISA, montrant une performance plus importante du côté scolaire flamand, sont divulgués au grand public et font souvent l'objet d'une médiatisation importante. C'est peut-être là une des raisons pour laquelle dans l'opinion publique, le système d'enseignement flamand est perçu comme bien meilleur que chez nous. Et pourtant...

LES INÉGALITÉS SCOLAIRES

ADN DU SYSTÈME SCOLAIRE DE LA FW-B

On sait déjà qu'en FW-B, l'école est très inégalitaire avec de grands écarts entre les élèves forts et faibles. On constate qu'en ce qui concerne ce dernier point, c'est-à-dire l'équité du système éducatif, ou sa capacité à limiter l'impact du milieu familial sur les performances des élèves, la Flandre n'obtient pas de meilleurs scores que la FW-B.

La ségrégation entre élèves, également présente au sein des deux communautés, s'opère de manière différente³. En effet, en communauté flamande, le modèle s'apparente plutôt à une sélection précoce (après les primaires) vers les filières techniques et professionnelles. À l'inverse, la Communauté française adopte un enseignement commun sur une plus longue durée avec un taux de maintien dans l'enseignement général plus élevé qu'en Flandre, mais en contrepartie, le redoublement est appliqué comme mécanisme de différenciation entre élèves.

Si le système scolaire flamand produit de meilleurs résultats en moyenne au test PISA dans chaque matière étudiée que le système francophone, la reproduction sociale dans le champ scolaire reste autant marquée.



TROIS QUESTIONS POUR MIEUX COMPRENDRE LES CONTRASTES ENTRE CES DEUX SYSTÈMES SCOLAIRES

1. En tant qu'organisation syndicale représentant les enseignants, quelles sont (entre autres) vos revendications majeures ?

Joseph Thonon : « Dans l'enseignement francophone, il y a une pénurie d'enseignants très importante et donc on a une première revendication, c'est de revoir la formation initiale des enseignants pour rendre la fonction plus attractive. En CF, beaucoup de jeunes choisissent l'enseignement en second choix, pas directement par vocation. On voudrait allonger les études et revoir le contenu de la formation, essayer d'avoir des enseignants qui répondent mieux aux difficultés de terrain et avoir un barème un peu supérieur (études passant de 3 à 4 ans pour la plupart des futurs enseignants). C'est donc en valorisant le métier d'enseignant que la pénurie diminuerait, en essayant de traiter le fond du problème, et cela pourra prendre du temps.

Il y a aussi la problématique de morcellement des charges et un début de carrière non continu. Une des revendications liées à tout cela est bien sûr l'amélioration des conditions de travail. »

Nancy Libert : « Dans l'enseignement, il n'y a pas d'équilibre vie professionnelle-vie privée, la charge de travail est trop importante et les charges administratives ont augmenté. Il faut à nouveau rendre le métier d'enseignant attrayant, aussi pour les jeunes, car nous aurons besoin

3. D'après une analyse réalisée par Jean Hindrinks (UCL) et Marijn Verschelde (Université de Gand).

d'eux. Nous devons donc faire en sorte que les jeunes choisissent à nouveau de se tourner vers l'enseignement. Il va y avoir une nouvelle plateforme pour l'enseignement primaire et secondaire. L'objectif est que les jeunes décrochent un emploi pour toute l'année scolaire. La sécurité d'emploi est très problématique pour nos jeunes collègues. Parfois, ils préfèrent travailler dans un supermarché parce qu'ils sont alors sûrs d'avoir une source de revenus. La plateforme des enseignants va y répondre, même si ce n'est qu'une première étape. »

2. On sait que les deux enseignements francophone et néerlandophone sont très inégalitaires. Pourriez-vous développer ce point ?

Joseph Thonon : « En FW-B, l'enseignement est différencié : on élimine les élèves en cours de parcours, on a un taux de redoublement très important et une relégation très forte vers les filières techniques et professionnelles. Notre système est très sélectif en triant en fonction des origines sociales de l'élève. Un élève sur cinq a déjà doublé en primaire. On essaye de mettre en place un tronc commun, une filière unique entre 3 ans et 15 ans. Le Gouvernement est d'accord d'aller jusqu'à 15 ans mais nous, nous revendiquons une filière unique jusqu'à 16 ans (jusqu'à la fin de la 4^e secondaire). »

Nancy Libert : « En Flandre, nous sommes à la veille de la réforme de l'enseignement secondaire. Celle-ci entrera en vigueur en 2019-2020. Nous voulons un tronc commun jusqu'à 16 ans. Nous avons l'opportunité de changer quelque chose mais, avec le gouvernement actuel, ce n'est plus possible. Nous considérons cette réforme comme un coup d'épée dans l'eau. Il y a certes eu quelques petites modifications, mais il n'y a aucune mesure permettant à chaque enfant d'avoir les mêmes chances en matière d'enseignement. Ce sont évidemment les enfants issus de familles défavorisées qui seront aiguillés vers l'enseignement professionnel et qui y finiront leur scolarité - dans le

meilleur des cas. Que les choses soient claires : le problème ne se situe pas au niveau de l'enseignement professionnel. Nous devons simplement orienter chaque enfant en fonction de ses compétences et l'aider à obtenir le diplôme qui lui convient. La filière dans laquelle il se retrouve ne peut dépendre de sa classe sociale. »

3. Qu'en est-il de l'évaluation des enseignants dans les deux parties du pays ?

Joseph Thonon : « L'évaluation se fait de manière différente en fonction du réseau d'enseignement. Il y a trois réseaux, le réseau libre, l'officiel subventionné et le réseau de la CF. Dans les deux premiers réseaux, il n'y a plus d'évaluation une fois que l'enseignant est nommé. Dans celui de la CF, il y a un bulletin de signalement. Si cela ne va pas, le chef d'établissement peut le juger insuffisant. Au bout de trois bulletins insuffisants, l'enseignant est dehors. Un recours est possible à chaque fois. L'évaluation pour les temporaires se fait chaque année avec le directeur qui assiste au cours. Dans certaines écoles, le directeur va aussi voir les nommés. Mais le plus souvent, il va dans les classes des temporaires qui restent au moins 3, 4 mois. »

Nancy Libert : « En Flandre, il existe effectivement une procédure d'évaluation. Comment se déroule cette procédure ? Le membre du personnel reçoit une description de fonction individualisée, où il est indiqué ce qu'on attend de lui. Les noms des deux évaluateurs y sont mentionnés. Le premier évaluateur est en fait le supérieur hiérarchique de l'intéressé. Le deuxième évaluateur est une personne vers laquelle il peut se diriger s'il a une question ou un problème. La description de fonction fait l'objet de discussions avec l'enseignant et constitue le socle de l'évaluation. Pendant l'entretien d'évaluation, on soulève les points forts et les points faibles et on voit éventuellement comment il peut s'améliorer. L'évaluation peut éventuellement se clôturer sur un insuffisant, mais l'intéressé doit être guidé préalablement. »





PERFORMANCE MANAGEMENT : CHRONIQUE D'UNE FIN ANNONCÉE

Depuis 2002, lors de la création des nouvelles conditions de travail, les travailleurs ayant « un nouveau statut » sont soumis au processus de Performance Management, un système boiteux mis en place par les patrons avec la complicité de la FEG (CSC BIE) et du syndicat libéral.

Ce système issu donc du fantasme patronal et du management industriel anglo-saxon, avait, pour soi-disant mission, de booster la performance des travailleurs en liant une partie du traitement à la productivité individuelle, individualisant donc le salaire de tout un chacun au passage.

C'est sous couvert de la mise en place des conditions de travail mises au rabais dans notre secteur, que ce processus a vécu jusqu'aujourd'hui et a vraisemblablement fait son temps...

En effet, depuis des années GAZELCO s'insurge, et milite pour la suppression définitive de cette supercherie, totalement arbitraire, qui n'a fait que provoquer frustrations et mise en compétition des travailleurs les uns contre les autres.

L'histoire parle d'elle-même, à l'heure où les patrons du secteur mettaient en place ce système, les grandes multinationales américaines, quant à elles, en sortaient... Constat d'un échec.

Aujourd'hui plus de 15 ans après, et malgré certaines améliorations amenées par la lutte de GAZELCO et par la négociation, les patrons du secteur sont forcés d'admettre que cela ne répond en aucun cas à leurs attentes, que les coûts de gestion liés au processus sont l'antithèse même du but escompté et donc que ce système est mort de sa belle mort...

Bien que GAZELCO ait toujours plaidé pour la négociation collective et solidaire, les autres organisations syndicales veulent, quant à elles, remettre cette compétence à chaque entreprise.

C'est à ce titre, que dans de nombreuses entreprises aujourd'hui, se discute l'aménagement du système.

Le but ultime de GAZELCO reste inchangé, délier le quantitatif du qualitatif, en sortant de la fixation d'objectifs individuels, et en finir avec le salaire individualisé, en augmentant au passage le salaire des travailleurs.

C'est en ce sens que doivent donc s'opérer les négociations en entreprises.

Malheureusement, selon le rapport de force différent ci et là, il est plus ou moins évident d'y arriver.

Et oui, comme toujours, ce sont les masses qui constituent l'élément décisif, c'est-à-dire le rocher sur lequel sera construite toute victoire.

Sans oublier non plus, que certains nouveaux opérateurs du secteur n'ont quant à eux jamais mis en place ce système et appliquent donc encore et toujours le barème minimum sectoriel. Il est donc également primordial pour GAZELCO d'imaginer une solution saine et durable aussi pour ces Camarades.

Romain WIJCKMANS



Chers Camarades,

*La période de fêtes approche, le Secrétariat GAZELCO vous souhaite ses meilleurs Vœux pour 2019 !
Santé, bonheur, prospérité, passion, réussite...*

Que cette nouvelle année vous soit profitable et porteuse d'espoir, qu'ensemble nous puissions contrarier le recul social et les attaques dont sont victimes les travailleurs et les allocataires sociaux. Au contraire profitons de nos forces et de notre courage pour maintenir et pousser de l'avant GAZELCO !

« Le présent est fait de lutte; l'avenir nous appartient. »

Ernesto « Ché » Guevara





LD - ENFIN UNE AMÉLIORATION POUR LES ABSENCES IMPOSÉES AVANT LES LUNDIS FÉRIÉS !

Lorsqu'un jour férié tombe un lundi, le personnel « LD » qui travaille de nuit se voit imposer un jour de congé ou de repos le dimanche qui précède, en raison de la fermeture des sites et ce, selon l'ordre des priorités.

Depuis la mise en place de cette procédure, **notre organisation syndicale la dénonce** car elle est préjudiciable à ceux et celles qui assurent des prestations la nuit du lundi au mardi. Un jour de congé légal leur est régulièrement déduit.

L'entreprise nous a enfin entendus ! Durant le mois de décembre, MyHR doit être adapté de sorte que le repos résultant des prestations effectuées un jour férié puisse être pris avant d'avoir presté ce jour. Le repos « jour férié » étant prioritaire, il en sera fini de vous imposer du congé légal.



Le Secrétariat permanent et les membres de la CGSP Poste de la Nationale

présentent leurs meilleurs vœux

à tous leurs affiliés et leurs proches.



LES AUXILIAIRES

ÉVOLUTION DES DOSSIERS

Réunion spécifique 2008	Com. Paritaire 2009	Com. Paritaire 2010	Conv. Collective Travail 2011	Conv. Collective Travail 2012-2013	Conv. Collective Travail 2014-2015	Conv. Collective Travail 2016-2017	Conv. Collective Travail 2018						
Introduction projet « Livreurs de courrier » - Organisations variables - Arrêt des contrats temporaires (CDD)	30 pilotes avec fonctions « Facteur de quartier » Ouvrier CDD/CDI de 3 à 3h48 - sans classification - Réglementation propre sans base légale Salaire net non indexable (T pl): 1387,49€ > +6 mois 1424,31€ > +12 m 1440,67€ CREpas 2,50€ - anc.6 mois & RGTP 0,369/ 0,516€ - anc.12 m - ACTISOC- anc.12m - IC, cgé thém, promo sociale et repos.	Introduction fonction « Auxiliaire » DA Employé ou ouvrier CDI de 3 à 7h36 - Distribution simple Salaire brut, tps plein, 1073,25€ et soumis à l'index - Frais parcoures & transport - Vac. annuelles régime légal + cgés syndicaux - RGTP- anc. 12m 0,369/ 0,516/ 0,773€ CREpas 4,5€ - anc. 24m - Prime fin année 430,86€ bruts – anc.24 m - Alloc Absence acc. - Frais funéraires - Intervention pour examen médical	Adaptation réglementation AUX Salaire soumis à l'index - BNR éligible - Alloc. Coachee 150€ - RGPT fin anc. 12 m CREpas 4,5€ recrutés DA > anc. 24 m devient 3 mois CREpas anciens CDD 7€ directement - Chèque-cadeau 35€ - Congé circonstance - Dispense de service - Congé sans solde - Fonction 'facteur de quartier' possible avec et ½ tps CCT 57 ans et+ (STAT et CB) - Pas de licenciement sec	Adaptation réglementation AUX Fin statut ouvrier, AUX = employé - Prestations complètes - Possibilité d'évolution - mobilité/promotion - Périodes 'intérimaires' reprises comme anc. entreprise Salaire soumis à l'index 24 m anc. entr. = barème + 1% - RGPT chauffeur: 0,773- 1,65- 2,25, 2,92- 4,00€ CREpas recrutés DA 6€ - Alloc. Bilinguisme - PR convenances personnelles - Pas de licenciement sec	CCT applicables aux auxiliaires Salaire soumis à l'index - Alloc. Fin année +100€ bruts - Alloc. Fin année comme STAT/ CB (24 m anc.) 2014-721,13€, 2015 - 771,13€ CREpas 7€ (anc.3 mois) + augmentation part bpost 5,66 àld 4,41€ - Augmentation RGPT Distrib: S 0,5€ - M 0,75€ - L 1€ + NMD 2,25€ de 5h24 à 7h et 3,5€ 7h01 ou + Ind. Vélo (rés > trav.) 0,22€/km – max 25 km - Pas de licenciement sec	Salaire soumis à l'index - Alloc. Fin année +100€ bruts 2016 & + 100€ bruts 2017 - Ecochèques (10€/ch) 3m anc. en 2016 et sans délai en 2017 - Alloc. Travail 6è jour - Augmentation BNR (2 x) CREpas 8€ & fin délai anc. 3 m - RGPT comme STAT/CB - Alloc. Coachee 300€ si anc. 35j - Congé except. - Comme CB - Ecochèques > fin délai 3 m - Alloc. productiv. - Alloc. recommandation	Salaire soumis à l'index - Augmentation BNR - Augmentation alloc. fin année 200€ bruts & 24 m anc. devient min 13 m anc. avec montant proratisé en 12^{ème} - Pas de licenciement sec						
								CGSP: non > actions de grève. SLFP/ CSC emboîtent. >J. Thijs gèle projet + menace de l'imposer.	CGSP: oui SLFP: non CSC: non	CGSP: oui SLFP: oui CSC: non	CGSP: oui SLFP: oui CSC: oui	CGSP: oui SLFP: oui CSC: oui	CGSP: oui SLFP: oui CSC: oui



CARINE LAUREYS PREND SA RETRAITE C'EST UNE ICÔNE QUI S'EN VA

Carine Laureys a pris sa retraite début octobre. Une figure bien connue certes de la plupart des militants CGSP-TBM mais sans doute aussi de bon nombre d'affiliés. Entrée à la CGSP en 1979 comme collaboratrice administrative au Secteur Onderwijs, Carine a ensuite fait un bref passage au Secteur Télécom avant de rejoindre en 1982 le Secteur TBM auquel elle restera fidèlement attachée.

Ce n'est pas pour rien si, à la Centrale, tout le monde l'appelle « Carine du Tram ». Entre elle et le Secteur fédéral TBM, ce fut une indéfectible union de 36 ans. Pendant toute cette période, elle en a vu défiler des secrétaires régionaux, des militants et des chefs et elle a vécu de près les mutations qui ont marqué le paysage de la mobilité en Flandre.

À ses débuts dans le Secteur, Carine était une jeune dame de 22 ans, plutôt timorée et peu sûre d'elle. Très vite, cependant, elle apprendra, dans ce monde d'hommes, à tenir tête à la gent masculine. Aussi, tous les Camarades avec qui et pour qui elle a travaillé, l'ont-ils toujours respectée et vivement appréciée. Le secrétariat de TBM, elle l'a assuré de façon très structurée et avec précision. Sans jamais laisser passer la moindre faute de frappe ou d'orthographe. C'est elle aussi qui, pendant toutes ces années, a assuré le secrétariat du Fonds social. Tout qui a travaillé avec Carine, sait à quel point on pouvait lui faire confiance. Grâce à elle, tout le monde savait de quoi il retournait, elle traitait tout le monde sur un pied d'égalité. Ce qui est tout à son honneur. Outre son travail pour le Secteur TBM, Carine s'est toujours dépensée sans compter pour ses collègues à la Centrale CGSP – notamment en étant membre du Comité pour la Prévention et la protection au travail (CPPT).

Vœux

Un Secteur TBM sans Carine, bon nombre de collègues vont devoir s'y faire. Toutefois, après une carrière de 39 ans à la CGSP, après s'être dépensée sans compter, Carine prend une retraite que, sans ambages, nous qualifierons de doublement et largement méritée. Nous lui souhaitons de tout cœur de pouvoir profiter pleinement - elle qui est fière d'être grand-mère - du temps assez libéré en bonne santé, de voyager et de partager de bons moments avec sa famille et ses amis.



Stefanie

Reprendre le flambeau d'une personne qui a travaillé 36 ans dans le secteur, c'est loin d'être évident. Donnant suite à un appel interne, Stefanie Gorissen s'est portée candidate à la succession. Avec son esprit d'entreprise et son enthousiasme, nul doute que Stefanie apportera une valeur ajoutée au fonctionnement de notre secrétariat. Stefanie a 35 ans et elle est l'heureuse maman de deux fillettes de 3 et 5 ans. Après avoir travaillé pendant six ans comme guide touristique, une aventure qui lui a fait connaître de nombreuses destinations étrangères, le temps était venu pour elle de poser ses valises en Belgique. Elle travaillera encore deux ans à Malines comme gestionnaire de parc automobile avant d'entrer à la CGSP comme collaboratrice administrative du Secteur Onderwijs. Quatre ans plus tard, voilà qu'elle rejoint le secteur TBM.

Lors du départ de Carine, Stefanie a remercié cette dernière pour lui avoir transmis ses connaissances et son expertise.

C'est donc extrêmement bien préparée que Stefanie entame, ce 7 octobre, un nouveau chapitre.

Claudy Vickevorst
Secrétaire fédéral adjoint
Secrétaire interrégional wallon



MERCI ERIC !

Camarades,

La fin d'année arrivant, nous vous souhaitons de très joyeuses fêtes de fin d'année et un excellent début d'année 2019.

Qui dit fin, dit forcément début !!!

Tel est le cas pour notre ami Eric Halloin.

En effet, le 1/01/2019 commence la nouvelle année, mais pour notre serviteur, une nouvelle vie commence.

L'heure du repos plus que mérité a enfin sonné.



Notre Secrétaire général part en pension après un dévouement perpétuel pour notre secteur.

Ses états de services en sont pour preuve :

- Militant propagandiste depuis 1988,
- Secrétaire Comité jeune de Bruxelles et vice-président du Comité jeune national de mai 1992 à mai 1996,
- Délégué syndical de 1994 à 1997,
- Délégué principal de 1997 à 1999,
- Secrétaire permanent de 1999 au 31/12/2018.

Malheureusement, la liste serait bien trop longue pour tout énumérer.

Au nom du Secrétariat Permanent :

MERCI Eric !

Merci pour ton investissement continu.

Merci pour ta manière de vivre intensément notre combat journalier et continu.

Merci pour tout !

Il est temps pour toi de t'adonner à tes passions qui sont brocantes, soldats Timpo et surtout écouter en boucle ton idole : Paul McCartney.

Profite de la vie et de tous ses bienfaits.

Bonne pension l'ami.

Bart Neyens, Président

Laurent Malengreau, Secrétaire fédéral



SKEYES (EX-BELGOCONTROL)

NE DITES PLUS BELGOCONTROL, MAIS SKEYES (LES YEUX DU CIEL)

Depuis ce 8 novembre 2018, Belgocontrol a changé de nom et s'appelle dorénavant SKEYES.

Cela faisait 20 années que cette Entreprise publique autonome, née de la séparation de la Régie des voies aériennes en BIAC et Belgocontrol, en octobre 1998, existait.

20 années de défis, mais aussi de conflits pour une société qui se cherche une place dans le grand chambardement européen du contrôle aérien.

20 années qui ont vu défiler 11 directeurs des ressources humaines, preuve s'il en est, qu'il est compliqué dans cette société de gérer au mieux les conditions de travail et le bien-être des agents statutaires et contractuels.

Alors, pourquoi encore changer de nom ?

Comme toujours, changer de nom, c'est vouloir tirer un trait avec le passé.

C'est surtout avoir d'autres objectifs opérationnels et opter pour une stratégie commerciale plus agressive.

À cet égard, le quatrième contrat de gestion entre l'État actionnaire et SKEYES qui doit être finalisé pour juin 2019 au plus tard devra attirer toute notre attention.

La CGSP n'a pas de boule de cristal, mais au vu de ce qui se passe dans les autres entreprises autonomes comme bpost, Proximus ou la SNCB, un changement de statut juridique n'est pas à exclure.

Notre ministre de tutelle dans sa note de politique générale a déclaré récemment à la « Chambre des représentants » que ce quatrième contrat de gestion devait permettre de préciser la stratégie du contrôle aérien dans notre pays. Numérisation des tours de contrôle, sous-traitance accrue, création de filiale (EPNB), sont autant d'exemples d'une plus grande précarité de nos personnels.

Il faudra des organisations syndicales qui défendent toutes les catégories de travailleurs pour pouvoir négocier au mieux cette nouvelle page sociale encore à écrire.

Dans ce contexte, la CGSP, lors de la dernière Commission paritaire d'octobre, a fait une déclaration politique claire (voir texte ci-dessous), concernant les propositions de nouvelles conditions de travail pour les contrôleurs aériens.



Pour SKEYES, l'objectif est de :

- obtenir un accord pour la commission paritaire du 14 décembre au plus tard,
- la mise en place de ces nouvelles conditions de travail à partir du 1^{er} janvier 2019.

Pour la CGSP, l'objectif est de :

- garantir le respect de la législation du travail et une balance équitable entre vie privée et vie professionnelle pour les agents concernés,
- répartir équitablement entre tous les agents de SKEYES la manne financière disponible en tenant compte de notre cahier revendicatif.

COMMISSION PARITAIRE DE BELGOCONTROL DU 23/10/2018

POINT 7 – DIVERS

Monsieur le Président de la Commission paritaire de Belgocontrol, Monsieur l'Administrateur délégué, Mesdames et Messieurs,

À ce stade de la négociation concernant les futures conditions de travail au contrôle aérien, le Secrétariat permanent, instance politique du secteur Télécom-Aviation tient à apporter les précisions suivantes :

- cette négociation a commencé dès le mois de novembre 2017 ;
- en janvier 2018, plusieurs réunions se sont tenues à Leuven ;
- une documentation et une information très complètes furent élaborées pour les organisations syndicales.

Pour le secrétariat permanent, ce dossier tend à évoluer dans le bon sens.

Afin de bien situer notre réflexion, la CGSP rappelle ce qui est sa ligne directrice depuis son congrès statutaire de 2012, avalisée par l'ensemble des militants.

À savoir, un dialogue social basé sur :

1. La recherche d'un consensus entre la direction et le personnel, représenté par les syndicats ;
2. Le respect de la vision de chacune des parties ;
3. La prise en compte des défis des entreprises sous la responsabilité de la CGSP, secteur Télécom-Aviation ;
4. La recherche d'un compromis rationnel entre les priorités économiques et les priorités sociales, suivi d'un accord sur le plan d'action à mettre en œuvre pour la réalisation de ces priorités.

Dans ce contexte, il est primordial, pour la catégorie d'agents concernés, qu'il y ait une balance équitable entre vie privée et vie professionnelle.

La semaine de 35 heures/semaine sur base annuelle doit être respectée.

Il n'est pas acceptable qu'une partie des travailleurs preste plus que ce que permet le règlement de travail, alors que d'autres prestent moins que les 35 heures prévues.

La CGSP doit aussi constater que, depuis l'accord du 12 avril 2016, nombre de primes et d'accords ponctuels furent octroyés à cette catégorie d'agent afin de préserver un certain « goodwill ».

La CGSP ne remet nullement en cause ces primes, mais constate que les autres catégories du personnel sont systématiquement ignorées pour leurs conditions de travail, leur bien-être, voire leurs possibilités d'évoluer et de valoriser leur expérience en interne.

Alors que nous sommes à l'aube de nouveaux défis pour Belgocontrol, la CGSP fait le constat d'une scission de plus en plus grande entre le personnel ATS et les autres divisions, ainsi qu'entre personnel contractuel et statutaire.

La CGSP défend toutes les catégories des personnels de Belgocontrol.

C'est pourquoi, pour notre organisation, il ne peut y avoir d'accord sur un dossier qui représente des millions d'euros que si le reste du personnel n'est pas mis de côté.

La CGSP ne sera pas complice d'un écart encore plus important entre les membres du personnel.

En décembre 2017, la CGSP a rentré un cahier revendicatif pour les années 2017-2018 tel que prévu dans la concertation interprofessionnelle et dans le respect de la norme salariale.

La CGSP rappelle donc, qu'en parallèle et en même temps que cette négociation, il est impératif d'avoir un accord sur :

1. La négociation de la mise en place du HomeWorking sur base des codes fonctions ;
2. L'instauration de vrais chèques repas pour tous ;
3. Une solution sur les quota/maladie pour les agents statutaires ;
4. La prime pour les techniciens en région ;
5. La régularisation des sous-chefs techniciens ;
6. L'absence de régularisation pour les agents statutaires ayant réussi dans une nouvelle fonction et dont l'abrogation du règlement de promotion empêche depuis de nombreuses années une nomination. Cette situation absurde a pour conséquence, en attendant une solution, l'octroi pour ces agents de « fonction supérieure ». C'est évidemment un détournement flagrant de la note de service sur l'attribution des fonctions supérieures à SKEYES.

Fait à Bruxelles, le 23 octobre 2018

Eric Halloin
Secrétaire général

CONGRÈS EXTRAORDINAIRE DU SECTEUR TÉLÉCOM-AVIATION DU 14 NOVEMBRE 2018

C'est à l'unanimité des voix exprimées que les congressistes ont avalisé le nouveau Règlement d'ordre intérieur et confirmé les valeurs, fonctionnement et structure de toutes les composantes de notre secteur Télécom-Aviation pour la période 2018/2020.

À l'issue des débats, chaque délégué était invité à signer une « charte du délégué », engagement supplémentaire pour un militantisme syndical profond et respectueux.

Dans l'actualité des actions prévues en décembre, les congressistes ont marqué leur accord sur la résolution de congrès suivante :

CONGRÈS EXTRAORDINAIRE DU SECTEUR TÉLÉCOM-AVIATION DU 14 NOVEMBRE 2018 MOTION D'ACTUALITÉ

« AIP / financement des services publics / Fin de carrière / Pénibilité : soyons prêts à l'action »

Suite au dernier Comité fédéral de la FGTB, se déroulera dans la première quinzaine de décembre une journée Nationale d'Actions.

Le but de cette journée est de développer sur tout le territoire de la Belgique une série d'actions de tout ordre et de toute forme sur des thèmes comme :

1. La fin de carrière avec une attention particulière au dossier Pensions, défendre les systèmes de départ anticipé, en préconisant des mesures qui permettent d'accompagner les fins de carrières dans les entreprises.
2. Le pouvoir d'achat en relation avec l'AIP (accord interprofessionnel), permettant une marge solide pour des augmentations de salaire, mais aussi garantir des emplois de qualité tout en réduisant la charge de travail.
3. Réaffirmer notre volonté de refinancement des services publics et dire STOP aux volontés toujours plus fortes de privatisation et de plus grande flexibilité avec pour exemple dans nos sous-secteurs :
 - la prolongation d'un arrêté royal jusqu'en 2020 et permettant à l'État de descendre en dessous de 50 % de l'actionnariat de Proximus ;
 - la venue d'un quatrième opérateur qui affaiblira Proximus et amènera inexorablement des pertes d'emploi ;

- la fin de Belgocontrol et la naissance de SKEYES qui est beaucoup plus qu'une campagne de communication, et dont le 4^e contrat de gestion, en préparation modifiera en profondeur les relations entre employeur et employé ;
- le combat des inspecteurs aéroportuaires de la BAC leur garantissant un statut et des missions de service public ;
- la volonté d'implémenter une vision managériale très libérale dans un nouveau règlement de travail à l'IBPT.

Dans le respect de nos résolutions de congrès et de nos différents statuts syndicaux, ensemble, dès à présent, mobilisons-nous et soyons prêts à relever ces défis d'aujourd'hui, pour des conditions de travail socialement acceptables, mais aussi, afin de préparer un avenir, une société plus juste à nos enfants.

Éditeur responsable : le Secrétariat permanent
Bruxelles, le 14 novembre 2018



ACTUALITÉS ■■■

L'enquête ouvrière de Karl Marx

Les Éditions LitPol entendent remettre à l'honneur les théoriciens du mouvement ouvrier en un temps où les « armes de la critique » s'avèrent plus que jamais nécessaires. Le nom, LitPol, a été choisi en hommage au Verlag für Literatur und Politik (dont c'était l'abrégié) fondé à Vienne en août 1924 et liquidé par le régime nazi en juin 1934.



Ces éditions viennent de publier « *L'enquête ouvrière* » de Karl Marx. Cette étude publiée le 20 avril 1880 dans *La Revue Socialiste* met en lumière, en 101 questions, l'exploitation des travailleurs.

Mais l'objectif de Marx n'était pas seulement de faire œuvre scientifique.

Il avait surtout à cœur de fournir aux travailleurs les armes de la critique anticapitaliste pour se constituer en bloc historique, et de leur rappeler que le travail d'émancipation de la servitude leur appartient en propre, et à eux seuls.

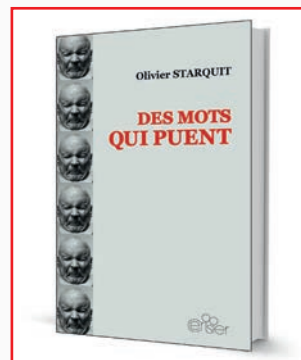
La postface de Laurent Vogel (ETUI-ULB) rappelle que sur ces trois points, le chemin reste, aujourd'hui, encore long et le combat toujours d'actualité.

L'Enquête ouvrière de Marx, plus que jamais actuelle, est un de ses textes les plus injustement méconnus.

Karl Marx, *L'enquête ouvrière*, Édition LitPol, 10 €

Des mots qui puent

La plupart des termes repris dans ce recueil ont fait l'objet d'une chronique intitulée « *Le mot qui pue* » dans notre journal *Tribune*, entre juillet 2013 et mai 2016.



Les mots importent. Dans la vie politique et syndicale, le choix des mots n'est jamais anodin. En effet, le langage n'est pas un simple outil qui reflète le réel, mais il crée également du réel en orientant les comportements et la pensée. Et vivre dans l'omission de cette évidence peut faire des ravages. Les mots portent, emportent avec eux une vision du monde, une logique politique, des signes de démarcation. Les mots classent, trient, délimitent et les fondés de langage du capital n'ont eu de cesse de décréter quels étaient les mots usés et les mots obsolètes.

Si nous n'y prenons garde, nous finirons nous-mêmes par ne plus parler notre propre langue mais la leur.

Cet ouvrage procède modestement à un travail systématique de traque et de déconstruction de ces pirouettes sémantiques, ces ruses de langage afin de faire le tri entre les mots qui libèrent et les mots qui oppriment. Car les mots sont des forces politiques : la reconquête idéologique sera lexicale ou ne sera pas et la bataille des mots est indissociable de la bataille des idées.

Olivier Starquit est licencié en philologie germanique et maître en relations internationales et en politique européenne

Olivier Starquit, *Des mots qui puent*, préface d'Alain Deneault, Cerisier, coll. « Place publique », 2018, 176 p., 12 €

