

TRIBUNE



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

MAI 2019

CGSP

FGTB Services Publics

Ensemble, on est plus forts

75^e année - n°6 - mai 2019 (trimestriel) dépôt CHARLEROI X | P402047 | retour: CGSP place Fontainas, 9/11 1000 Bruxelles



LE S. U. EST CONQUIS!
Et maintenant, travaillons à l'affranchissement de notre Classe et au Salut de notre Pays!

Le Choix d'une Capitale

1^{ER} MAI HISTORIQUE LE SUFFRAGE UNIVERSEL A 100 ANS

SECTEURS P. 17 à 39

ACTUALITÉS P. 40



ÉDITO P. 3
26 mai : un enjeu crucial



DOSSIER ÉLECTIONS P. 4
L'impact de mon vote



POLITIQUE
WALLONNE
P. 10

SOMMAIRE ■■■

3 ÉDITO

26 mai : un enjeu crucial

4 DOSSIER ÉLECTIONS

4 / Notre histoire • La conquête du suffrage universel commence il y a 100 ans !

5 / Voter, c'est avoir un impact sur la démocratie

9 / Nos droits • Comment voter valablement ?

10 / Politique wallonne

10 / Loi sur le réseautage hospitalier

12 / OTW : Contrat de service public

14 / L'IRW-CGSP questionne les partis !

15 CELLULE COM

Des mots qui puent bientôt en vidéo !

16 IRB

Élections du 26 mai 2019 - Bruxelles fête son 1er mai

Permanences fiscales

17 ADMI / www.cgsp-admi.be

17 / Admi-mot, le billet du secteur Admi

18 / Le Gouvernement fait passer « son » cahier revendicatif !

20 / Désaccord sur les projets de statut de l'ETNIC

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

21 / Général – Si l'on patauge, tout devient trouble

22 / Secteur XVII • Réforme des carrières

23 / HO • Congrès AMiO

24 / SPW • Bilan d'une législature 2014-2019

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

25 / Le 1^{er} mai, fête du travail

26 / Port du badge nominatif - Nouvelle procédure de contrôle médical

27 / BMS : la CGSP tire le signal d'alarme

28 / Régionale de Mons – P & Pp Cheminots

29 ENSEIGNEMENT / www.cgsp-enseignement.be

29 / Comment nos OS vont-elles survivre à l'ère de la post-vérité ?

30 / Une action place Surllet de Chokier ... Pourquoi ?

31 / La mise en place de la formation initiale des enseignants (FIE)

34 GAZELCO / www.cgsp-gazelco.be

34 / Préavis de grève sectoriel

35 POSTE / www.cgspposte.be

35 / FutureMe ou l'opportunité d'obtenir le CESS gratuitement

36 TÉLÉCOM AVIATION

36 / PROXIMUS • Confiance ? vous avez dit confiance ?

37 / PROXIMUS • Make Proximus proud again

38 / BAC • Respect ?

39 / SKEYES • Médiation en cours

40 ACTUALITÉS

Permanences fiscales

Dans nos régionales :

- Charleroi (Pensionnés) : Musée Train World

- CGSP Admi Charleroi : Attestation fiscale



REJOIGNEZ-NOUS SUR :
www.irwcgsp.be



26 MAI : UN ENJEU CRUCIAL

L'histoire de la conquête du suffrage universel est, pour le mouvement ouvrier en général et pour une organisation comme la nôtre en particulier, riche d'enseignements.



Elle met en lumière, tout d'abord, que le progrès social est fils de la lutte sociale. Rien ne nous a jamais été donné, rien n'est jamais « tombé du ciel » comme pourrait le laisser croire l'expression « d'État providence ». Bien au contraire, il a toujours fallu mettre en place un rapport de force, créer des mouvements collectifs et se battre pour engranger des victoires. Tous nos droits ont été conquis !



C'est au nom de la solidarité, de la fraternité et de l'égalité que nos Camarades se sont battus pour avoir le droit de vote, pour créer la sécurité sociale et les services publics, pour l'élaboration d'un droit du travail. C'est au nom de ces mêmes valeurs qu'ils se sont engagés dans la lutte contre le fascisme et la haine montrant ainsi l'exemple, ouvrant une voie.

Cependant, ces conquêtes ne seront jamais définitives. Toutes nos victoires sont fragiles et elles nous forcent à la plus grande vigilance pour assurer leur défense.

Cette histoire faite de luttes, de victoires, de défaites, de joies et de drames est la nôtre, il nous faut en être fiers et oser se la raconter car elle nous rappelle sans cesse que la résignation n'est pas une solution et qu'une défaite porte toujours en germe une victoire à venir. Car notre premier devoir est de lutter.

Bien sûr, certains diront que depuis 20 ans nous ne connaissons plus la joie de la victoire. Ils auront raison, mais cette nécessaire lucidité ne doit pas conduire au découragement, au défaitisme.

Au contraire, elle doit nous permettre de poser un regard conscient sur l'état du rapport de forces et sur notre responsabilité à le reconstruire.

Il nous faut continuer à marteler que c'est déjà lutter que de se défendre et c'est déjà gagner que de ne rien concéder. Alors oui, on en veut plus. Alors oui, ces luttes défensives sont éreintantes et, il est vrai, peu motivantes. Mais elles sont nécessaires, car elles sont les conditions premières pour repartir à l'offensive, pour revendiquer (d'abord) et conquérir (ensuite) de nouveaux droits.

Ces 5 dernières années, la droite au pouvoir a montré son vrai visage. Celui de la réaction, du recul social, de la haine et du racisme. Malgré la violence des attaques, jamais la CGSP n'a cédé à la résignation. Jamais nous n'avons capitulé. Nos combats ont permis de retarder et d'empêcher certains projets gouvernementaux. Ils n'ont jamais été vains.

Notamment parce qu'ils nous donnent, aujourd'hui, la légitimité de dire que le 26 mai pas une de nos voix ne doit aller à la droite et à l'extrême droite qui se sont si souvent confondues ces dernières années. Il nous faut, le 26 mai dans l'isoloir, voter massivement à gauche pour faire échec aux politiques d'austérité et de régression sociale. Cette responsabilité est la nôtre ! En tant qu'électeurs et militants, il nous appartient de créer les conditions d'une majorité de gauche partout où cela sera possible. Une fois fait, il appartiendra aux partis qui affirment être à nos côtés de prendre les leurs, de dépasser leurs divergences et traduire leurs paroles en actes.

Ainsi, fort de notre nombre et de cette première victoire, nous pourrons repartir à l'offensive !

Patrick Lebrun
Secrétaire général de l'IRW-CGSP

Laurent Pirnay
Secrétaire général adjoint de l'IRW-CGSP

NOTRE HISTOIRE ■■■

LA CONQUÊTE DU SUFFRAGE UNIVERSEL COMMENCE IL Y A 100 ANS !

Le 9 mai 1919, le Parlement vote la loi autorisant le suffrage universel pour les hommes de plus de 21 ans - et certaines femmes victimes de la Première Guerre mondiale (veuves de guerre, mères de soldats morts au combat...) - aux élections de novembre 1919. Conquérir ce droit a mis plus de 60 ans, au prix de centaines de victimes. Il est le fruit de la conscience du mouvement ouvrier que changer ses conditions exige de pouvoir agir sur les décisions politiques qui les contraignent.

Dans la Constitution belge de 1831, la Belgique ne reconnaît que les électeurs censitaires, c'est-à-dire les hommes qui tirent leur droit de vote du paiement d'impôts (le cens). Le pouvoir est ainsi aux mains des nantis, excluant la majorité de la population de toute participation politique.

LE CATÉCHISME DU PEUPLE

Les travailleurs tentent bien de s'insurger mais les révoltes sont violemment réprimées. Dès 1857 émerge alors au sein du mouvement ouvrier la revendication du suffrage universel afin que « le bulletin de vote remplace le fusil » en devenant le moyen légal et pacifique d'amener les réformes nécessaires¹.

Le Parti ouvrier belge (POB) est fondé en 1885 et se donne comme priorité l'obtention du suffrage universel pur et simple : « un homme, une voix, sans distinction de sexe ». En 1886, « *Le catéchisme du peuple* », le manifeste d'Alfred Defuisseaux circule sous le manteau à plus de 300 000 exemplaires ! Dès le premier chapitre, on peut y lire : « *Que faut-il donc pour faire d'un esclave un homme libre ? Il faut lui donner le droit de vote, c'est-à-dire établir le suffrage universel* ».

LE VOTE PLURAL

Sous la pression des socialistes et des libéraux progressistes, et après plusieurs grèves et manifestations massives organisées par le POB, le suffrage censitaire est remplacé en 1893 par le suffrage universel tempéré par le vote plural. Le vote est *universel* car tous les Belges de sexe masculin de plus de 25 ans ont une voix d'électeur. Mais il est *plural* car certains disposent d'une ou parfois deux voix supplémentaires en fonction de leur âge, de leur situation familiale, de leur patrimoine et de leurs diplômes. Le vote devient également obligatoire. Même si le parti catholique remporte les élections législatives de 1894, les socialistes, avec 28 députés, tous élus dans les arrondissements wallons, font leur entrée au Parlement. Le règne des notables est terminé !

GRÈVES GÉNÉRALES ET MANIFESTATIONS DE MASSE

Tout le début du XX^e siècle est émaillé d'imposantes grèves générales dont la revendication principale est d'obtenir le suffrage universel pur et simple. En 1901,

Émile Vandervelde dépose un nouveau projet de loi qui est repoussé. En avril 1902, 300 000 manifestants le réclament. Plusieurs sont tués par la gendarmerie. Des grèves générales sont décrétées mais l'obstination du refus est telle qu'il faut encore attendre 1912 pour qu'Émile Vandervelde dépose une nouvelle demande de révision de l'article 47 de la Constitution.

Le 14 avril 1913, le POB décrète la grève générale. Pendant 10 jours, plus de 500 000 grévistes suivent le mouvement. La direction du POB obtient finalement du Premier ministre Charles de Brocqueville la mise en place d'une commission parlementaire pour se pencher sur cette question mais elle sera interrompue par la guerre.

SUFFRAGE UNIVERSEL... MAIS MASCULIN

Face à l'ampleur des boucheries sur le front et à leur impact sur la société belge, le Parlement cède en 1919 et accorde le suffrage universel pur et simple masculin - un homme, une voix - par une loi spéciale (la Constitution ne sera révisée qu'en 1921). Toutefois, ce droit est réservé aux seuls hommes âgés de 21 ans. Les femmes devront encore attendre 1921 pour voter aux scrutins communaux et près de trente ans (1948) pour pouvoir participer aux élections législatives !

ÉLARGISSEMENTS RÉCENTS DU SUFFRAGE UNIVERSEL

Le caractère universel du suffrage a encore été accru en Belgique par deux élargissements du corps électoral. L'âge minimum à partir duquel il est permis de voter a été progressivement abaissé de 25 ans (en 1831) à 21 ans (en 1919) et enfin à 18 ans, dès 1970 pour les élections communales et depuis 1981 pour les autres scrutins. Et le droit de vote a été octroyé à certaines catégories d'étrangers pour les seules élections communales. En 1999 d'abord aux citoyens d'un État membre de l'Union européenne résidant sur le sol belge, puis aux étrangers non ressortissants de l'UE qui sont établis en Belgique et y séjournent légalement depuis cinq ans.

La conquête de nouveaux droits n'est jamais finie, l'histoire de l'évolution du droit de vote le prouve !

1. MABILLE Xavier, *Histoire politique de la Belgique*, CRISP, Bruxelles, 1992, p. 163.

DOSSIER ■■■■

VOTER, C'EST AVOIR UN IMPACT SUR LA DÉMOCRATIE

Voter n'est pas un geste comme les autres. Il ne se réduit pas à une simple opération de consommation comme le marketing électoral tend à l'y contraindre. Voter va même plus loin qu'exprimer une préférence. C'est un acte qui traduit la volonté de peser sur les événements, de changer le cours des choses, de donner du poids à sa vision du monde. Voter s'inscrit donc d'emblée dans un contexte institutionnel et culturel qui lui donne un sens collectif. C'est ce contexte que ce dossier aborde.

RAPPEL INSTITUTIONNEL

En vertu de la Constitution, le pouvoir de l'État est réparti entre trois pouvoirs : le pouvoir législatif, le pouvoir exécutif et le pouvoir judiciaire. Chaque pouvoir contrôle et limite les autres mais notre vote ne concerne que le pouvoir législatif, c.-à-d. nos représentants dans les diverses assemblées parlementaires de la Belgique fédérale, ainsi que ceux du Parlement européen¹.

La séparation des pouvoirs

La séparation des pouvoirs évite que ceux-ci soient concentrés dans les mains d'une seule et même personne, chaque pouvoir limitant et contrôlant les autres. Par exemple, les ministres (pouvoir exécutif) doivent répondre de leurs actions devant les assemblées parlementaires (pouvoir législatif) ou le gouvernement (pouvoir exécutif) participe à l'élaboration des lois (pouvoir législatif)².

Rappelons que le Roi n'exerce aucun pouvoir à titre personnel. Ce sont ses ministres qui, en contresignant les projets de loi votés par le Parlement et les arrêtés royaux, en prennent l'entière responsabilité devant le Parlement.

La Belgique est un État fédéral

L'Autorité fédérale exerce ses compétences sur le territoire de toute la Belgique. Les Entités fédérées sont au nombre de 6 : 3 Régions (Wallonie, Bruxelles Capitale et Flandre) et 3 Communautés (française, germanophone et flamande). Chacune dispose de son assemblée parlementaire (législatif) et de son gouvernement (exécutif).

La Belgique est également un État membre des 28 pays de l'Union européenne et à ce titre participe aux élections du Parlement européen.



Ainsi, pour les électeurs bruxellois et wallons, il s'agira donc le 26 mai prochain de constituer 9 assemblées parlementaires :

- 5 en élection directe : Parlement européen, Chambre des représentants, Parlement de Wallonie, Parlement de la Région de Bruxelles-Capitale, Parlement de la Communauté germanophone ;
- 4 en élection indirecte : Sénat, Parlement de la FW-B et, pour les électeurs bruxellois uniquement, Assemblée de la COCOF et Assemblée de la COCOM (voir plus bas).

**ÉCHELONS ET ÉCHÉANCES**

La durée des mandats politiques est limitée dans le temps. Il est ainsi possible, via les nouvelles élections, de renouveler sa confiance ou au contraire de sanctionner la politique menée. Nous avons voté pour les élections communales et provinciales le 14 octobre 2018. Les élections du 26 mai prochain concerneront les trois autres échelons.

TYPE D'ÉLECTION	POUR ÉLIRE	PÉRIODE
Élections européennes	Les Députés européens	TOUS LES 5 ANS (Avant 2014, ces mandats étaient de 4 ans)
Élections législatives	Les Députés de la Chambre	
Élections régionales et communautaires	Les Députés régionaux et communautaires	
Élections provinciales	Les Conseillers provinciaux	TOUS LES 6 ANS
Élections communales	Les Conseillers communaux	

LA FORMATION DES POUVOIRS LÉGISLATIFS

LE PARLEMENT FÉDÉRAL

Le dimanche 26 mai prochain, tous les électeurs belges choisiront leurs députés à la Chambre des représentants (élections législatives).

La Chambre des Représentants

Il y a 150 députés élus directement au suffrage universel. Elle est composée de 62 francophones et de 88 néerlandophones issus des 11 circonscriptions³ électorales de Belgique. Il n'y a pas de groupe germanophone et les représentants élus des circonscriptions de langue allemande sont rattachés au groupe francophone. 41 % des députés sont des femmes⁴. La Chambre initie des propositions de loi, examine les projets de loi déposés par le Gouvernement, vote les lois, contrôle l'action du Gouvernement notamment au travers de l'examen et du vote du budget ou des nombreuses questions que les députés adressent aux ministres.

Le Sénat

Depuis le 25 mai 2014 et la 6^e Réforme de l'État, le Sénat a profondément changé. Il est devenu une assemblée non permanente et non élue directement. Il compte 60 membres : 50 sénateurs issus des parlements des Communautés et des Régions et 10 sénateurs cooptés.

LES RÉGIONS

Le Parlement de Wallonie

Il compte 75 parlementaires issus des 11 circonscriptions des 5 provinces wallonnes. Il n'y a pas de quota d'élus germanophones. En plus des élections européennes et fédérales, l'électeur wallon francophone votera aussi pour le Parlement wallon. Ce bulletin de vote aura des conséquences sur la composition du Parlement de la Fédération Wallonie-Bruxelles et du Sénat (élections indirectes). L'électeur wallon germanophone quant à lui votera également pour le Parlement wallon (sans impact toutefois sur le Parlement de la FW-B) et déposera un quatrième bulletin dans les urnes pour élire directement ses représentants au sein de la Communauté germanophone (et ainsi être représenté au Sénat).

Le Parlement de la Région de Bruxelles-Capitale

Il compte 89 membres dont 72 francophones et 17 néerlandophones issus des 19 communes bruxelloises. Les électeurs bruxellois francophones déposeront trois bulletins de vote dans les urnes, pour trois niveaux de pouvoir différents : européen, fédéral et régional (Parlement de la Région de Bruxelles-Capitale). Mais l'impact du bulletin régional aura des conséquences sur la constitution de 4 assemblées supplémentaires (élections indirectes) : le Parlement de la Fédération-Wallonie-Bruxelles, le Sénat, l'Assemblée de la Cocof et l'Assemblée réunie de la Cocom.

Pour mémoire, le Parlement flamand (fusion de celui de la Région et de la Communauté flamandes) compte 124 députés dont 6 élus bruxellois.



LES COMMUNAUTÉS

Le Parlement de la Fédération Wallonie-Bruxelles

Il est composé des 75 membres du Parlement de Wallonie et de 19 membres francophones du Parlement de la Région de Bruxelles-Capitale. Il y a donc 94 députés au total.

Subtilité : S'il y a des députés germanophones qui siègent au Parlement de Wallonie, ceux-ci sont remplacés par leur suppléant francophone au Parlement de la Communauté française.



Le Parlement de la Communauté germanophone

Il est composé de 25 élus directs issus d'une seule circonscription.

Les Commissions communautaires

En Région bruxelloise, trois institutions spécifiques se sont vues attribuer une partie des compétences communautaires. Elles s'appellent les « Commissions communautaires », elles sont chacune dotées d'une assemblée (organe législatif équivalent aux Parlements) et d'un collègue (organe exécutif équivalent aux Gouvernements). L'Assemblée de la Commission communautaire française (COCOF) est composée des 72 membres francophones du Parlement bruxellois.

L'Assemblée de la Commission communautaire néerlandophone (COCON) est composée des 17 membres néerlandophones du Parlement de la Région de Bruxelles-Capitale.

L'Assemblée de la Commission communautaire commune (COCOM) est constituée des 89 membres du Parlement de la Région de Bruxelles-Capitale. Les 89 députés bruxellois siègent donc à la fois au Parlement bruxellois et à la Cocom.

LE PARLEMENT EUROPÉEN

Il est le seul organe de l'Union européenne (UE) à être élu, par les citoyens des États membres, au suffrage universel direct⁵ tous les 5 ans. La représentation des citoyens est assurée en fonction du principe de proportionnalité dégressive⁶, avec un seuil minimum de six députés et de maximum 96 sièges par État membre.

Suite au traité de Lisbonne, le nombre de députés a été fixé à 751. La Belgique compte, pour sa part, 21 représentants (12 néerlandophones - 8 francophones - 1 germanophone). Ce nombre restera identique même en cas de Brexit lorsque 73 eurodéputés du Royaume-Uni quitteront le Parlement européen.

Le Parlement européen agit en tant que **colégislateur** : il partage avec le Conseil⁷ le pouvoir d'adopter et de modifier les propositions législatives de la Commission européenne et d'arrêter le budget de l'Union européenne. Il contrôle également le travail de la Commission européenne qui dispose du monopole de l'initiative législative et *en même temps* de pouvoirs exécutifs importants dans des domaines tels que la concurrence et le commerce extérieur.

LA FORMATION DES POUVOIRS EXÉCUTIFS

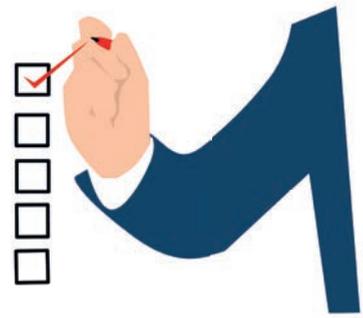
La représentation proportionnelle

On le sait, l'application du suffrage universel et du principe de la représentation proportionnelle nécessite la mise en place d'une *coalition*, c.-à-d. la réunion de deux ou plusieurs groupes politiques qui entendent poursuivre un programme négocié en commun (un accord). Ils se coalisent pour former une majorité (50 % des voix + 1) au Parlement.

L'investiture du gouvernement

Dès lors, lorsque les résultats sont connus, les partis vont se rencontrer pour voir avec qui ils peuvent élaborer un programme commun, appelé pacte de majorité, qu'ils s'engageront à mettre en œuvre au cours de la législature. Généralement, c'est le parti qui a obtenu le plus de votes qui prend les contacts avec les autres et qui regroupe, autour de lui, les différents partis avec qui il souhaite constituer la majorité.

Au niveau fédéral, c'est un peu plus compliqué car l'initiative de former un nouveau gouvernement appartient au Roi⁸. Ce dernier consulte et peut désigner un *informateur* et un *formateur* dont la mission principale est de parvenir à un accord de gouvernement. S'il y réussit, le formateur devient souvent le nouveau Premier ministre. Il présente ses ministres au Roi, ils prêtent serment devant le Roi qui ensuite les nomme.



Le Premier ministre se rend après à la Chambre où il présente la *Déclaration gouvernementale*⁹ qui expose les lignes de force de l'accord de gouvernement. La Chambre vote une motion, appelée de confiance si elle obtient la majorité. Dès ce moment, le gouvernement détient une majorité gouvernementale, il a obtenu l'investiture.

Au niveau européen, il en va tout différemment¹⁰. Ce n'est pas du sein de la majorité du Parlement européen que va émaner la Commission européenne, principal organe exécutif de l'Union européenne en charge de l'application des Traités. Si, depuis le Traité de Lisbonne, le Parlement européen vote effectivement pour le Président de la Commission, le candidat reste malgré tout désigné par le Conseil européen qui s'engage à « *tenir compte du résultat aux élections au Parlement européen*¹¹ ». Les autres commissaires sont désignés par les États membres.

L'IMPACT DE MON VOTE

Les élections sont un des piliers de la démocratie car elles engagent la responsabilité des décisions, tant celle de l'électeur que celle de l'élu. En effet, en votant je m'assure d'une participation politique égalitaire, individualisée et accessible sans autre condition que celle d'être citoyen. Les citoyens se reconnaissent d'ailleurs mutuellement dans cette action qui a une haute valeur de socialisation et permet de gérer pacifiquement les nombreux conflits qui émanent de la vie en société. D'un autre côté, bien sûr l'élu est redevable de ses actions devant les citoyens mais plus fondamentalement, en désignant des élus, ceux-ci maintiennent le contrôle et surtout la critique et la contestation. C'est bien parce qu'il y a des pouvoirs que se mettent en place des contre-pouvoirs issus de la libre association des citoyens¹². Les politiques ne fabriquent pas les conflits d'intérêts. Au contraire, ils portent ces conflits qui existent déjà dans la société. Ainsi, les élections favorisent l'âpreté critique des débats publics.

Malheureusement, cette gestion des conflits semble aujourd'hui s'atténuer au profit d'un consensus sans relief propice à l'absentéisme et au désintérêt de la politique.

« Si la démocratie semble être atone aujourd'hui comme un boxeur dans les cordes, c'est aussi parce que la pression populaire et l'organisation du conflit l'ont quelque peu déserté sous les coups de boutoir du néolibéralisme. Et face à ce rouleau compresseur, la peur de perdre a souvent remplacé l'envie de gagner¹³. »

Il ne tient qu'à nous de nous réapproprier le sens de notre vote.

1. Blaise, P, Faniel, J et Sägesser C, *Introduction à la Belgique fédérale. La Belgique après la 6e réforme de l'État*, CRISP, Bruxelles, 2014.
2. Sägesser, Caroline, *Législatif, exécutif et judiciaire. Les relations entre les 3 pouvoirs*, CRISP, Dossier n°87, Bruxelles, 2016.
3. Les circonscriptions électorales correspondent aux limites des provinces, sauf pour l'arrondissement administratif de Bruxelles-Capitale.
4. Depuis 2002, la loi impose la parité sur les listes électorales : la moitié des candidat(e)s sont des femmes. En plus de cela, au moins un(e) candidat(e) de chaque sexe doit figurer dans les trois premières places. La Wallonie et la Région de Bruxelles ont, lors des élections communales et provinciales d'octobre 2018 pour la première fois appliqué le **principe de la tirette**, à savoir l'alternance systématique d'hommes et de femmes sur l'ensemble de la liste. Ce 26 mai 2019, ce sera également le cas pour la première fois lors des élections régionales pour le Parlement de Wallonie.
5. Toutes les infos sur le Parlement européen : <http://www.europarl.europa.eu/about-parliament/fr>
6. D'une part, le nombre de sièges doit aller croissant avec la population. Par exemple l'Allemagne doit obtenir davantage de représentants que le Luxembourg. D'autre part, le nombre de sièges par habitant doit être décroissant avec la population : un député allemand représentera alors plus de citoyens qu'un député luxembourgeois.
7. On évitera de confondre le Conseil européen (chefs d'État) avec le Conseil de l'Union européenne, appelé simplement Conseil qui se réunit sur des matières spécifiques avec les ministres compétents de chaque État membre.
8. Alors que le Roi ne joue aucun rôle dans les processus constitutifs des exécutifs des Entités fédérées. Seul le ministre-président prête serment devant le Roi. (Sägesser, op cit, p. 32).
9. Au niveau wallon, on l'appelle *Déclaration de politique régionale*. À Bruxelles, *Déclaration de politique générale*, etc.
10. Demertzis Vaia, *Élire le Parlement européen*, dossier CRISP, 2014, n° 2211-2212
11. Article 17 § 7 du traité sur l'Union européenne.
12. Pourtois, Hervé, *Les élections sont-elles essentielles à la démocratie ?*, Revue Philosophiques, n°43/2, 2016, p. 411-439
13. Starquit, Olivier, *Une éclipse et des lucioles. De la démocratie au XXIe siècle*, Éd. Territoires de la Mémoire, Liège, 2018, p. 256.

COMMENT VOTER VALABLEMENT ?

L'article 33 de notre Constitution stipule que « tous les pouvoirs émanent de la Nation ». L'exercice de cette souveraineté fonde non seulement le droit de vote mais l'assure également à tous les citoyens belges. Voter valablement n'est pas qu'un geste technique à reproduire périodiquement, il s'agit d'un acte fondamental dans une démocratie¹.

Le droit permet aux citoyens d'exprimer leur volonté et de choisir leurs représentants en fonction de leurs intérêts et selon la manière dont ils conçoivent que la société devrait s'organiser. Voter, c'est donc choisir des tendances et soutenir des idées qui seront débattues dans les enceintes parlementaires et fonderont les politiques publiques.

AVANT LE SCRUTIN : QUI PEUT VOTER ?

Le vote est secret et obligatoire (article 62 de la Constitution). Mais l'obligation tient dans le fait de se rendre au bureau de vote. Elle n'impose nullement d'exprimer un choix et, comme nous le verrons, chacun est libre de cocher une case ou non. Ainsi, tous les Belges de 18 ans accomplis domiciliés dans une commune belge et non déchus de leurs droits électoraux sont inscrits automatiquement.

Signalons que les ressortissants d'un État membre de l'Union européenne peuvent, moyennant inscription préalable sur la liste des électeurs de la commune où ils résident, participer aux scrutins européens et communaux. Les citoyens des États non-membres de l'Union européenne peuvent prendre part aux élections communales, à condition qu'ils résident en Belgique, à titre principal, depuis 5 ans au moins.

PENDANT LE SCRUTIN : COMMENT VOTER ?

Le 26 mai prochain, certains électeurs voteront par voie électronique alors que d'autres utiliseront papier et crayon rouge. L'ensemble de la Région bruxelloise, les 9 communes germanophones et 156 communes flamandes exprimeront un vote électronique. Le reste des communes flamandes et les communes de la Région wallonne (hormis les 9 germanophones) voteront selon la procédure papier.

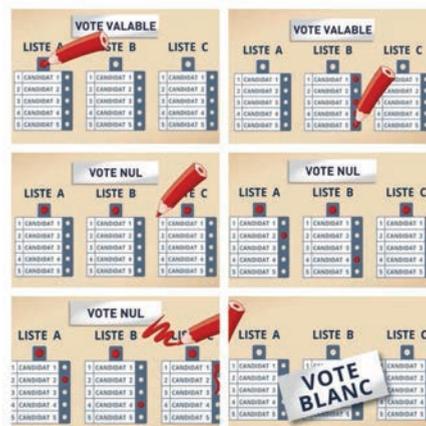
- On ne peut voter que pour une seule liste (et donc un seul parti).
- On peut choisir de voter pour la liste, sans choisir un

candidate en particulier (vote de tête de liste).

- On peut voter en case de tête et pour un ou plusieurs candidats d'une même liste².
- On peut choisir de voter pour un ou plusieurs candidats effectifs et/ou suppléants³ figurant sur la liste choisie (votes nominatifs).
- On peut également choisir de ne pas émettre de vote et rendre un bulletin blanc.

LES VOTES VALABLEMENT EXPRIMÉS

Contrairement à une idée répandue, les votes blancs ne vont pas « à la majorité ». Les votes blancs de même que les votes nuls⁴ sont décomptés des suffrages exprimés pour déterminer le total des votes valables. Ils n'entrent donc pas en ligne de compte dans le calcul du partage des sièges entre les différentes formations politiques.



APRÈS LE SCRUTIN : LA REPRÉSENTATION PROPORTIONNELLE

La représentation proportionnelle est un système d'attribution des sièges qui vise à donner à chaque liste un nombre de sièges proportionnel au nombre de voix qu'il a recueillies. Contrairement au scrutin majoritaire (comme c'est le cas en France), ce système favorise le multipartisme et garantit aux petites formations politiques une représentation.

1. Le site du gouvernement belge reprend l'ensemble des informations utiles en vue des scrutins du 26 mai 2019. <https://elections.fgov.be/page-daccueil>
2. En choisissant de voter pour plusieurs candidats d'une même liste, on ne divise pas sa voix ! En fait, le choix multiple de l'électeur sera comptabilisé comme une seule voix au bénéfice de la liste mais s'exprimera au niveau des voix de préférence entre les candidats, afin de déterminer leur classement à l'intérieur de la liste.
3. Il n'y a pas de candidats suppléants pour les parlements de la Région de Bruxelles-Capitale ou de la Communauté germanophone.
4. Le vote est déclaré nul si la personne :
 - vote pour des listes différentes, ou pour des candidats appartenant à des listes différentes (panachage) ;
 - écrit ou rature ou dessine sur le bulletin ;
 - utilise autre chose que le crayon rouge mis à disposition dans l'isoloir.

POLITIQUE WALLONNE ■■■

LOI SUR LE RÉSEAUTAGE HOSPITALIER

Quand la droite D(R)ÉFORME les soins de santé... en créant « les réseaux hospitaliers » : une législation visant à imposer des groupements d'hôpitaux afin de réaliser des économies en mutualisant les coûts et en rationalisant l'offre hospitalière. En plaçant soi-disant le patient au cœur de la réforme.

On dit merci qui ? Merci miss Maggie !

LES RÉSEAUX HOSPITALIERS, QU'EST-CE QUE C'EST ?

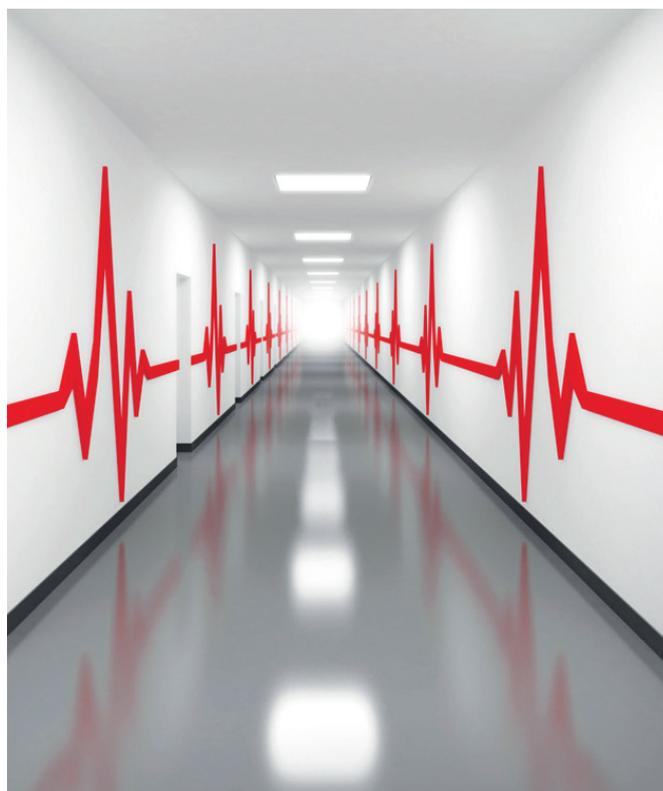
C'est l'obligation pour les hôpitaux de s'associer pour établir un nouveau modèle dit « système de soins intégrés ». Doté obligatoirement d'une personnalité juridique et d'organes décisionnels propres, le réseau aura la responsabilité exclusive de sa gestion stratégique et de sa politique médicale. Certaines missions lui seront confiées, telles que la politique du personnel, le catering, la pharmacie, la décision d'agrément ainsi que la possibilité de transférer peu à peu des missions et compétences d'un hôpital à l'autre au sein du réseau.

La mise en place des différents réseaux s'effectuera au sein de chaque Région, indépendamment du caractère privé, public ou philosophique de l'établissement. À l'avenir, chaque hôpital fera partie d'un réseau *locorégional* rencontrant l'ensemble des missions de soins. Cela signifie que **certains soins pourraient ne pas être disponibles dans chaque hôpital d'un réseau hospitalier** (maternité, chirurgie cardiaque...). Le centre de gravité décisionnel basculera vers le réseau qui sera autonome à terme et où le pouvoir des médecins sera renforcé.

Selon nous, cela impliquera une **mise en concurrence des hôpitaux** et une spécialisation dans certains services qui débouchera de manière évidente sur la **fermeture de services, voire même d'hôpitaux !** Sans parler du risque de **commercialisation accrue de l'offre de santé**, en poussant à un fonctionnement dicté par une approche élitiste de la médecine. Une logique où le patient est considéré comme un « client ».

DANS QUEL CONTEXTE ?

Entre 2014 et 2019, plus de 2,1 milliards d'euros d'économies ont été imposés aux soins de santé. La facture se fait sentir auprès des citoyens qui, rien qu'en 2017, ont payé 300 millions de suppléments d'honoraires¹. Avec également des relents de communautarisme dans la volonté du Gouvernement fédéral et de la N-VA d'empêcher les collaborations entre les hôpitaux francophones et flamands, et cela, à l'encontre de l'intérêt des patients et bien sûr aussi de la Sécurité sociale.



Mais aussi surtout **une réforme libérale...** Beaucoup d'attaques et de mépris envers le service public et surtout beaucoup de flou quant aux mises en œuvre, aux financements, aux implications réelles sur les citoyens et les travailleurs à qui on impose les changements.

ALORS OÙ EN EST-ON ?

La **loi relative au réseautage clinique entre hôpitaux** a été votée au parlement fédéral le 14 février 2019. Un accord entre les différents niveaux de pouvoir a été établi en novembre 2018 pour fixer le nombre définitif de réseaux et leur répartition dans les Régions : il ne pourra y avoir que maximum 8 réseaux en Wallonie.

Heureusement, le MR ne pourra pas faire passer son **projet de Décret wallon**. Sous le couvert de garantir l'accessibilité et l'attractivité géographique des soins, ce texte allait encore plus loin dans la logique de privatisation : il tentait d'imposer une **personnalité juridique privée (ASBL) aux réseaux**. Il allait donc **limiter le rôle de l'hôpital public au sein du réseau** aux soins « non-rentables » financièrement.

CONCRÈTEMENT, QUELS SONT LES CONSÉQUENCES ET LES DANGERS DE LA LOI « RÉSEAUTAGE » ?

Pour l'ensemble du secteur hospitalier : le modèle choisi participe à la mise en concurrence généralisée des hôpitaux et au glissement vers la commercialisation des soins. Alors que la création des réseaux hospitaliers locaux devrait permettre de conserver les formes de collaboration existantes.

Pour les hôpitaux publics : le statut des hôpitaux publics est à nouveau au centre des discussions. Il s'agit en effet d'assurer la possibilité de collaborations entre hôpitaux publics et privés, sans pour autant mettre à mal les principales caractéristiques du secteur public. Cependant, le Gouvernement wallon travaillait à un projet qui approfondissait une privatisation et dualisation des soins, introduisait une iniquité entre les hôpitaux et mettait à mal le financement des hôpitaux publics.

Pour les « travailleurs » : rien n'est dit ni envisagé ! Que ce soit en termes de conditions de travail, d'évolution des emplois, de conséquences en cas de fermeture de certains services, ou encore de transfert de personnels entre les différents hôpitaux d'un réseau, de mobilité professionnelle ou de mise à disposition... Le flou règne en maître ! Les préoccupations sont nombreuses quant au volume et à la qualité de l'emploi ainsi que sur la dégradation des statuts et des conditions de travail.

Pour les organisations syndicales : quelle sera la place de la concertation sociale au niveau des réseaux ? Il est impératif d'établir un cadre minimal de concertation pour l'ensemble des réseaux afin que l'information relative aux prises de décisions au niveau du réseau soit diffusée vers les délégations de chaque hôpital pour ne pas engendrer des asymétries entre les travailleurs d'un réseau. Il est tout autant nécessaire de garantir les concertations et négociations de chaque entité qui composent le réseau selon sa personnalité juridique et les règles légales qui lui sont applicables.

Pour les « patients » : les éléments négatifs ressortent déjà. Comment garantir le libre choix du patient alors que le réseau est compétent pour la politique médicale ? Qu'en sera-t-il de l'accessibilité territoriale si des services ferment ? Sans parler de l'accessibilité financière (quelles politiques tarifaires dans ce nouveau modèle ?) et des coûts supplémentaires liés au transport (urgent ou non), aux déplacements et à l'accompagnement quand ils devront se faire soigner loin de chez eux ?



TOUT RESTE À FAIRE

Le cadre général sera donc formalisé d'ici les prochaines élections et ce « nouveau paysage hospitalier » aux dimensions libérales et communautaires porté par le Gouvernement Michel, engagera les prochains gouvernements. Mais tout reste à faire... Les enjeux budgétaires, syndicaux et éthiques relatifs à l'accès à des soins de qualité, au libre choix des patients, à la libre association des hôpitaux ou encore à la non-commercialisation des soins hospitaliers sont fondamentaux et les implications en termes d'organisation des soins en Wallonie seront énormes.

Quelles que soient la forme et la délimitation territoriale des réseaux, nous devons nous assurer que la Wallonie garantira cette accessibilité aux soins indispensables à sa population, au sein de son territoire et d'éviter un report des coûts sur les patients ou les pouvoirs locaux.

La CGSP rappelle l'importance et son attachement à des soins de santé pour tous. Elle exige également des garanties pour le secteur hospitalier public et appelle les mandataires représentant leur commune au sein des organes de décision des hôpitaux de prendre leurs responsabilités en ce sens.

De même, nous insistons pour que la liberté de choix philosophique soit maintenue et garantie pour le patient, quelle que soit la forme d'organisation qui émanera de cette réforme hospitalière.

1. Étude réalisée par la mutualité Solidaris.

POLITIQUE WALLONNE ■■■

OTW : CONTRAT DE SERVICE PUBLIC LE GOUVERNEMENT WALLON DÉVOILE SES INTENTIONS

Le contrat de service public (CSP) est négocié pour une période de 5 ans entre le gouvernement et l'Opérateur de transport de Wallonie (OTW)¹. Dans ce processus, qui fixe les obligations des deux parties, les organisations syndicales n'ont pas voix au chapitre.



Une présentation de ce document a été faite en Conseil d'administration avant le vote par ce dernier. Des représentants syndicaux, seule la CGSP a dénoncé ce texte.

En effet, avec ce nouveau contrat de service public qui couvrira la période 2019-2023, le gouvernement entend une nouvelle fois faire pression sur les organisations syndicales en général et sur la CGSP en particulier.

Ce document constitue une véritable charge contre la possibilité de mener des actions collectives.

Pour ce faire, le gouvernement se retranche, sans arrêt, derrière l'argument de la « continuité du service public » et conditionne, tantôt du financement, tantôt des missions, au respect de la continuité. Or, pour ce gouvernement MR-cdH, les actions collectives peuvent être une cause de rupture de la continuité.

Ainsi, par exemple, il est prévu que l'exploitation du tram de Liège sera confiée à l'opérateur interne, c'est-à-dire au service public, à la condition que la continuité du service public soit assurée. Le gouvernement conditionne donc la réussite d'un projet important de déploiement du transport public à la paix sociale. Ce comportement de petites-frappes est digne de maîtres-chanteurs de séries B.

Mais ce n'est pas tout.

SOYEZ DOCILES !

Le contrat de service public prévoit notamment, en complément du financement de base, un montant annuel de 4 millions. Toutefois, cette somme est, elle aussi, conditionnée à la continuité effective du service public.

Autrement dit, il ne sera octroyé que si les organisations syndicales se montrent dociles. Ainsi, en Commission parlementaire du 19 novembre dernier, le Ministre Di Antonio (CDh) rappelait que ce montant pourrait « *au besoin être orienté vers la sous-traitance de services à des concessionnaires privés, en fonction des négociations sociales* ».

(SOUS)- FINANCEMENT

Le ministre se vante d'une augmentation de la subvention par rapport à l'année précédente. Soit ! Cependant, cette augmentation est dans la droite ligne de ce qui existe depuis 2015.

En effet, au cours de cette législature, la dotation des OIP a été, sur trois ans, réduite d'un peu plus de 10 %. Pour les transports publics, cette diminution a été très légèrement atténuée par l'octroi de compensations financières permettant, tout de même, une petite croissance de la subvention.

Pour rappel, la SRWT a estimé que le manque à gagner, suite aux mesures d'austérité, pour cette législature se montait à 85 millions.

En ne procédant pas à un rattrapage de ce manque à gagner, le gouvernement poursuit dans la logique de mise à mal du service public.



Car dégager des moyens inférieurs à ce qui est nécessaire pour développer une véritable politique de transport de service public répondant aux préoccupations sociales et environnementales c'est continuer à sous financer le service public. Or, nous savons que les investissements dans les services publics de transport sont un enjeu de taille pour le développement social et économique de la Wallonie.



L'OTW DISCRÉDITÉ

Alors qu'il a fait le forcing pour fusionner le groupe TEC afin, soi-disant, d'en accroître l'efficacité, la structure même du CSP confirme les craintes qui étaient les nôtres : cette fusion a, purement et simplement, pour objectif de faciliter, à terme, la privatisation du secteur en supprimant des organes qui pourraient s'y opposer.

L'OTW, dans ce cadre, devait sortir renforcé. Or, le contrat de service public est, à maints égards, un véritable camouflet pour l'OTW.

Ainsi, jusqu'à présent la clef de répartition entre le public et le privé est d'environ 60-40². Le nouveau CSP prévoit la possibilité de faire monter la part du privé dans l'offre de services de 40 %, actuellement, à 50 %. Mais, la manière de faire est bien plus vicieuse. Actuellement, le transport scolaire est, quasi intégralement, assuré par des loueurs (privé). Or, la future clef de répartition entre le public et le privé se calculera en excluant le transport scolaire. En d'autres termes, à la proportion de privé qui sera fixée, il faudra ajouter le transport scolaire assuré par le privé.

Et ce n'est pas tout, prenant toujours prétexte de la continuité du service public, le CSP précise que si cette dernière n'était pas rencontrée, l'OTW pourrait ne plus bénéficier de droits exclusifs sur l'établissement et le fonctionnement de service public de **transport régulier**. Ce faisant, la pression sur les épaules de l'OTW, lors de mouvements sociaux, sera extrêmement forte.

Une nouvelle fois, le gouvernement semble considérer que la dégradation du climat social ne serait imputable qu'à l'employeur ou aux organisations syndicales. Est-il besoin de rappeler qu'au sein du groupe, c'est l'ingérence intempestive du ministre et sa volonté de casser les mouvements sociaux qui ont été la cause principale du mécontentement des travailleurs depuis près de 2 ans ?

POUR LE SERVICE PUBLIC, UN CHANGEMENT DE CAP S'IMPOSE

On ne gère pas les services publics, outils de redistribution des richesses et de développement d'une région, à coup de menaces et de chantage.

Il est, en outre, malhonnête intellectuellement de mettre le droit de grève et la continuité du service public sur le même pied. Ce faisant, le gouvernement affiche son mépris des travailleurs et sa méconnaissance de ce qu'est réellement un service public.

En effet, la continuité du service public signifie que, tant qu'il répond à un besoin, tout doit être mis en œuvre pour que ce service ne soit pas supprimé.

Assurer la continuité du service public, c'est donc le doter des moyens humains et financiers qui permettent aux agents de remplir correctement leurs missions au service la population. À cet égard, ceux qui nuisent actuellement à la continuité du service public sont, sans aucun doute, les partis qui composent le gouvernement wallon.

Depuis près de 2 ans, ce gouvernement s'est attaqué durement aux services publics et à la CGSP qui les défendent. Le 26 mai, nous nous en souviendrons.



1. ex SRWT.

2. 60 % des services offerts l'étant par le service public.

L'IRW-CGSP QUESTIONNE LES PARTIS !

À la veille d'une échéance électorale importante, l'IRW-CGSP a pris le parti de ne pas proposer de mémorandum aux différents partis démocratiques. Nos positions sont connues, nous les avons martelées sans cesse aux cours des 5 dernières années, et nous continuerons si les prochaines majorités entendent poursuivre les politiques d'austérité et de destruction de nos conquêtes sociales.

Aussi, avons-nous jugé plus utile de questionner les formations démocratiques afin de connaître leurs positions, **à elles**, sur une série de nos préoccupations.

Au fur et à mesure de leur réception, les réponses seront mises en ligne sur notre site internet afin que tout un chacun puisse en prendre connaissance avant de se retrouver dans l'isoloir le 26 mai.

LES PENSIONS, NOTRE PRIORITÉ

Les pensions devront, pour nous, figurer parmi les priorités du futur gouvernement fédéral.

Le prochain gouvernement devra s'engager à ramener l'âge légal de la pension à 65 ans et à renforcer la pension légale par répartition. Les réponses des différents partis à cette question devront être un élément essentiel pour guider notre choix d'électeur.

Mais ce n'est pas tout ! La droite au pouvoir, tant au fédéral qu'en Wallonie n'a eu de cesse de s'attaquer aux services publics et à ses agents. Aussi, faudra-t-il accorder une attention particulière aux réponses qui seront faites tant sur le statut des agents que sur le recours au travail intérimaire et les libertés syndicales.

Certains partis pourraient être tentés de cacher leur volonté de s'attaquer au droit de grève en prétextant de la nécessaire continuité du service public et en recourant, pour ce faire, à l'intérim. Nous ne serons pas dupes d'un tel subterfuge dont le but est d'affaiblir notre capacité à défendre le service public.

DE NOMBREUSES REVENDICATIONS

D'autres questions concernent plus spécifiquement les enjeux régionaux et communautaires.

Ainsi, pour l'IRW-CGSP, une société comme la nôtre doit mettre tout en œuvre pour accroître sans cesse la qualité de son enseignement. Or, il est bien connu que la Communauté française est un pouvoir politique structurellement désargenté. Afin de doter l'enseignement des moyens d'assurer les missions d'émancipation qui sont les siennes, l'IRW plaide tant pour sa régionalisation que pour la création d'un réseau unique et public. Les partis sont donc invités, ici aussi, à nous donner leur avis.

L'avenir des provinces, la politique de transport en commun, la fiscalité sont autant d'autres sujets qui sont abordés.

Retrouvez vite
l'intégralité des réponses
sur notre site
www.irwcfgsp.be
et faites-vous votre avis !

QUE FAIT LA DROITE POUR VOS REVENUS ?

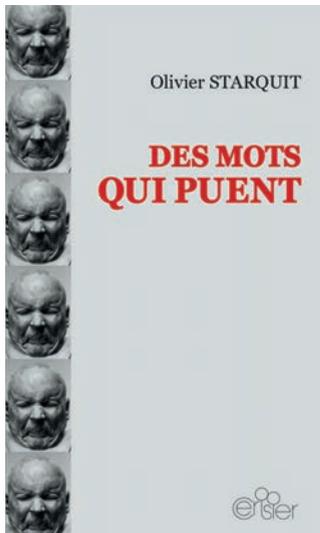


- **Un saut d'index** de 2 % pour tout le monde, y compris pour toutes celles et ceux qui perçoivent une allocation.
C'est **une perte à vie de votre pouvoir d'achat !**
- **Augmentation de la TVA sur l'électricité** de 6 % à 21 % et augmentation des accises sur le carburant.
- **Blocage des salaires.**

**C'EST ÇA LA FORCE DU CHANGEMENT ?
VOTEZ À GAUCHE !**

CGSP
FGTB Services Publics
Ensemble, on est plus forts

DES MOTS QUI PUENT BIENTÔT EN VIDÉO !



Pendant près de 3 ans, vous avez pu lire dans « Tribune » une chronique intitulée « Le mot qui pue », signée par notre camarade Olivier Starquit. Une série de termes et d'expressions décryptés, passés au crible de l'analyse afin de mettre en lumière leur portée réelle.

Olivier a compilé ces « mots qui puent » dans un livre paru aux éditions du Cerisier. Aujourd'hui, c'est avec son étroite collaboration que la Cellule Com de l'IRW vous en propose une version vidéo, en 5 volets :

- Qu'est-ce réellement qu'un « **job** », que le Premier ministre nous assène en triple exemplaire à longueur de discours ?
- Une grève peut-elle vraiment être qualifiée de « **prise d'otage** » ?
- Que faut-il comprendre exactement quand on parle de « **modernisation** » ou de « **privilèges** » ?
- Et que faut-il penser des « **clients** » qui, mine de rien, remplacent les usagers de nos services publics ?

Des questions qui ont toutes leur importance, quand on considère que « *celui qui impose à l'autre son vocabulaire, lui impose ses valeurs, sa dialectique, et l'amène sur son terrain à livrer un combat inégal.* »*

5 capsules vidéo à découvrir sur notre site Internet www.irwcgsp.be et via nos réseaux sociaux, dès ce mois de mai 2019. Parce qu'en période de campagne électorale, plus que jamais, **les mots sont importants !**



* Olivier Starquit, « Des mots qui puent », Éditions du Cerisier



ÉLECTIONS DU 26 MAI 2019 LES CANDIDATS DES PARTIS FACE AUX SYNDICALISTES FGTB-CGSP

À quelques jours du triple scrutin du 26 mai, la CGSP et la FGTB-Bruxelles organisent trois débats entre citoyens-militants et candidats pour les représenter aux niveaux européen, fédéral et régional

Le principe est de permettre la confrontation des programmes et engagements des partis de gauche avec les préoccupations et projets de société défendus par notre syndicat. Les représentants des partis (PS ; sp.a ; ptb-PvdA ; écolo ; GROEN ; DÉFI) y seront invités à répondre aux questions des militants par rapport à des points de leur programme. Les thèmes seront centrés sur le mémorandum 2019 de la FGTB-Bruxelles « *Pour un travail juste, pas juste un travail* », envoyé aux partis début décembre 2018, et sur les problématiques relatives aux services publics.

L'occasion pour les affiliés et plus largement les citoyens bruxellois de poser les questions de politique et de société qui leur tiennent à cœur et pour les partis de préciser leurs positions et engagements.

Trois débats, trois dates, car trois élections :

- 25 avril : niveau européen**
- 2 mai : niveau fédéral**
- 9 mai : niveau régional**

Ces débats se dérouleront de **17h30 à 19h30**
CGSP-Bruxelles – salle A - rue du Congrès, 17-19
1000 Bruxelles. À vos agendas.

Tous les détails sur www.cgspacod.brussels

BRUXELLES FÊTE SON 1^{ER} MAI

La fête des travailleurs, c'est le rendez-vous de printemps incontournable de la gauche bruxelloise. Chaque année, sous l'égide de la FGTB, elle rassemble sur la place Rouppe, organisations syndicales, citoyens, associations, mutualités, pour un après-midi fraternel.

Ce 26 mai, nous serons appelés à voter. Dans notre région, au fédéral et au niveau européen. Et si... ? Et si, ensemble, nous mettons toute notre énergie pour porter et défendre un autre projet de société : fort, accueillant et à visage humain ? C'est notre ambition pour Bruxelles ! Partout, sur le site de ce 1^{er} mai 2019, nos revendications seront affichées. Pour vous les présenter. Vous les partager. Vous convaincre... qu'autrement et mieux, c'est possible !

Au programme : Meeting, débats, concerts expo photos...
Toutes les infos sur www.fetedutravail.be

IRB PERMANENCES FISCALES 11, 12 ET 13 JUIN

Cette année encore, les Camarades du SPF-Finances vous aident à remplir votre déclaration d'impôts les :

- mardi 11 et mercredi 12 juin de 9h à 12h30 et de 13h30 à 16h ;
- jeudi 13 juin de 9h à 12h30.

rue du Congrès, 17-19 – 1^{er} étage - salle B

(Attention : clôture des entrées 30 minutes avant l'heure de fermeture !)

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



ADMI-MOT, LE BILLET DU SECTEUR ADMI

APRÈS LE TEMPS DES SARCASMES, VIENT CELUI DES « IN EMPLORE »

Ainsi l'histoire se répète et, tel Brutus se proclamant plus vertueux que César et décidant de le poignarder dans le dos (cela nous rappelle la date du 19 juin 2017), le CDh est maintenant poursuivi par ses démons et comme Brutus avant de mourir doit à son tour s'écrier : « Vertu, tu n'es qu'un mot ».

La législature 2014-2019 fut plus que particulière et riche en rebondissements telle une pièce de théâtre. Elle débute d'abord en drame pour se terminer en vaudeville !

Acte 1 : l'installation en 2014 d'un gouvernement fédéral où la N-VA siège pour la première fois grâce au premier rôle que lui offre le MR afin que Charles Michel obtienne la tête d'affiche contre toute attente puisque, faut-il le rappeler, l'intéressé, à l'époque président de parti, avait promis ne jamais s'associer avec le parti flamand de droite extrême. Bart De Wever devient alors régisseur de la Belgique en échange du titre de premier ministre si convoité par Charles Michel.

Acte 2 : le MR au pouvoir au fédéral, c'est le saut d'index, la pension à 67 ans, les mesures anti-femmes et anti-jeunes, la hausse de la TVA sur l'électricité, les « rafles » au parc Maximilien et au domicile des hébergeurs de migrants, la pension mixte, la suppression de la « prépension », des réductions drastiques dans les soins de santé, dans la sécurité sociale et dans les services publics... Bref c'est l'austérité à son paroxysme. Ceci pour finalement creuser encore plus le déficit budgétaire puisque, selon le Bureau du plan, le Gouvernement Michel laissera une note de 11 milliards. Ce qui démontre l'inefficacité des politiques d'austérité ! Alors pourquoi se serrer la ceinture ? Et surtout où va l'argent des contribuables qui se sont saignés à blanc ?

Acte 3 : après 2 années de bonne entente et de travail constructif au Gouvernement wallon, Benoît Lutgen décide de « retirer la prise » en juin 2017 pour s'associer à la droite et conclure de nouveaux accords de majorité qui remettent les compteurs des travaux à zéro. Pour rappel, Lutgen dénonçait un PS infréquentable suite à diverses affaires et déclamait sur le thème de la bonne gouvernance. L'affaire Fourny lui revient comme un boomerang !

Acte 4 : le MR au pouvoir au niveau wallon, c'est... comme un arrière-goût de déjà vu : l'austérité, la réduction des budgets pour les OIP et les Provinces, des transferts de moyens financiers du wallon vers le fédéral par une aide à la mise en place d'un second pilier de pension pour les contractuels qui vient en déduction de l'aide fédérale.

C'est encore la volonté de limiter les droits syndicaux comme le droit de grève. C'est enfin la privatisation des hôpitaux publics et la disparition des Provinces. Heureusement pour ces deux derniers dossiers, des événements fortuits sont venus empêcher ce gouvernement de nuire encore plus à la fonction publique.

Acte 5 : premier tournant de ces législatures : la fuite en avant de la N-VA, plus rigide que jamais quand il s'agit de décider d'avancées profondes sur des sujets de sociétés cruciaux tels que la politique migratoire européenne ou encore la lutte face au réchauffement climatique. Cette fuite a sonné le glas du Gouvernement Michel-De Wever pour notre plus grande satisfaction, bien que cela arrive trop tardivement.

Acte 6 : dénouement final : la division de la droite via la fuite du MR du plus qu'ambigu Alain Destexhe qui crée son parti politique situé « encore plus à droite que la droite ». Les départs du MR qui en découlent, associés à l'affaire Dimitri Fourny, ou encore le voyage en Laponie du tout nouveau président du CDh Maxime Prévot (autoproclamé ardoisier de service), ont concouru à la perte de majorité MR-CDh au niveau wallon également.

Prologue : Nous en avons enfin fini de ces gouvernements de droite et de l'attitude de certains de leurs ministres plus que condescendants à notre égard et dont les discours furent gorgés de sarcasmes lorsqu'il s'agissait de prendre des mesures qui coupent dans la fonction publique, dans les droits de leurs travailleurs ou dans les besoins de leurs bénéficiaires que sont tous les citoyens.

Et comme nous le disions plus haut, fini le temps des sarcasmes, commence maintenant celui des « in emplore ». Car il n'aura pas fallu attendre longtemps pour entendre les gémissements de Charles Michel quant aux mesures soi-disant cruciales qui lui restait à parachever et de chercher des majorités nécessaires pour faire voter au parlement des mesures initiées depuis plusieurs mois, telles que la création des réseaux hospitaliers ou la pension à mi-temps.

Et le gouvernement wallon de faire de même car vu le peu de temps et la courte majorité dont ils disposaient en 2017,

il leur a été impossible de mettre en exécution la plus grande partie de leur déclaration gouvernementale dont les deux réformes phares étaient l'assurance autonomie et la réforme des APE. Il est important de rappeler que ces deux réformes étaient déjà au calendrier de la majorité PS-CDh en 2014, et que cette majorité avait déjà travaillé sur une bonne partie de celles-ci. Mais le MR arrivé au pouvoir a souhaité repartir d'une page blanche, plutôt que de poursuivre les travaux sur les fondements déjà établis. Il était inconcevable pour le Ministre Jeholet de partir des propositions établies par l'ancienne Ministre socialiste de l'emploi Éliane Tilieux car elles étaient plus proches des revendications de la FGTB. Or on sait le dégoût non-dissimulé que porte l'intéressé aux organisations syndicales, la nôtre en particulier. Ce choix a été fatal pour le Ministre Jeholet. Et le voici maintenant en train de gémir car son dossier ne peut aboutir au parlement à moins d'un soutien du PS ou d'Ecolo. Tel est pris qui croyait prendre !

Et les plaintes se font aussi entendre du côté du CDh sur leur projet d'assurance autonomie qui ne devrait pas voir le jour, en tout cas sous cette législature. À nouveau des critiques avaient été émises par la FGTB et les partis de l'opposition sur les fondements du projet : pourquoi chaque contribuable doit-il payer le même montant quel que soit son revenu pour obtenir les mêmes services ? Ou encore pourquoi transférer des moyens budgétaires publics vers un système assurantiel privé plutôt qu'établir une caisse publique de sécurité sociale wallonne où l'on aurait pu aussi intégrer les allocations familiales ? Etc. Autant de questions sur lesquelles le CDh était intransigent quand il avait une majorité certaine et sur lesquelles

il serait prêt maintenant à faire volte-face pour voir atterrir ce dossier.

L'humilité et l'écoute sont bel et bien plus présentes quand les décideurs sont en position de faiblesse. Mais elles sont sources de travail constructif et de collaborations pour autant qu'elles soient présentes à chaque moment de la vie parlementaire. Certains tontons flingueurs de la politique devraient en tirer les leçons au plus vite, sous peine de surprises en mai prochain.

Pour conclure sur les prochaines échéances électorales, quand nous serons dans l'isolement en mai prochain, nous rappellerons ce que sont des gouvernements sans la participation de la gauche (même avec ses imperfections). Car nous ne voulons plus vivre ces drames ou vaudevilles. Pour nous il est inconcevable de revivre une nouvelle législature placée à nouveau sous le sceau de coupes budgétaires et de politiques ignobles pour les citoyens, travailleurs et fonctionnaires que nous sommes. Il faudra que TOUS nous votions À GAUCHE afin de mettre un terme à ce raz de marée libéral et capitaliste. Pour construire une Wallonie et une Belgique plus sociales, où il fait bon vivre, bref « un Nous à Gauche » pour reprendre le slogan de la FGTB wallonne !

D'ici aux élections, le Secrétariat wallon du secteur Admi vous souhaite un excellent 1^{er} mai placé sous le signe de l'amitié fraternelle.

Olivier Nyssen
Secrétaire général CGSP Admi

RÉGION WALLONNE

LE GOUVERNEMENT FAIT PASSER « SON » CAHIER REVENDICATIF !

Depuis sa mise en place, ce Gouvernement wallon MR-CDh n'a eu de cesse de détricoter le statut des fonctionnaires wallons d'une manière détournée : en jouant la carte du « tout aux contractuels ». Des mois de négociation et de discussion avec les syndicats n'auront rien changé. Qui plus est, avec la complicité bienveillante du SLFP, le syndicat libéral, toute une série de textes sont passés lors du comité de secteur XVI de mars ; on peut clairement parler de la convention sectorielle du Gouvernement... Tour d'horizon.

Du statut au « tout aux contractuels » : la perte d'indépendance des fonctionnaires

Le document « phare » de ce Gouvernement en matière de fonction publique est indéniablement celui intitulé « Perspectives de carrière pour les membres du person-

nel contractuel. Projet d'Arrêté du Gouvernement wallon (AGW) portant dispositions diverses en matière de Fonction publique régionale ».

Aucun doute sur l'objectif puisqu'un nouvel article inséré dans l'AGW de 2003 surnommé « des contractuels » prévoyait : « Les membres du personnel contractuel engagés à

durée indéterminée peuvent, dans les mêmes conditions que les agents statutaires et sans distinction avec eux, postuler les emplois d'inspecteur-général-expert, de directeur, de conseiller ou d'encadrement déclarés vacants ». En clair, tous les emplois d'encadrement seront bientôt accessibles aux contractuels.

Parallèlement, les discussions sur un élargissement de l'article 119 quater du Code de la fonction publique wallonne (on a parlé d'un 119 quinquies) permettant à un contractuel d'être nommé sur son emploi n'ont pas abouti vu les restrictions que le Gouvernement voulait imposer à cet élargissement.

La CGSP a fait sienne l'analyse de l'Inspecteur des Finances (IF) rédigée le 5 novembre 2018. L'IF déplore que « (...) l'on se dirige à l'avenir, vers une fonction publique totalement contractuelle.

L'Inspection des finances souhaite rappeler les principes du statut Camus (...):

À la lecture du Rapport au Roi précédant l'adoption du statut CAMUS, il apparaît que l'engagement statutaire a été préféré car il permettait, selon ses auteurs, une meilleure mise en œuvre des lois du service public. Les justifications suivantes ont été avancées pour le choix de la relation statutaire :

Elle garantit l'égalité de traitement des agents se trouvant dans des situations objectivement similaires ;

Elle permet d'assurer la continuité du service ;

Elle permet la mise en œuvre de la loi du changement, en faisant prévaloir l'intérêt général sur les intérêts particuliers des membres du personnel ;

Elle permet d'organiser la sélection et la carrière sur la base du mérite personnel ;

Elle assure à l'agent une certaine stabilité d'emploi, en garantissant une indépendance au regard de la classe politique ;

Cette idée d'indépendance apparaît centrale dans le choix de la relation statutaire.

Le Conseiller d'État Frédéric Gosselin écrit que la situation statutaire vise à mettre les agents à l'abri des pressions internes et externes, et à leur garantir davantage d'objectivité dans l'exercice de leurs fonctions ».

Pour la CGSP, cette idée d'indépendance que procure le statut est essentielle. Il est clair que derrière les arguments de façade d'égalité de traitement entre les membres du personnel invoqués par le Gouvernement wallon se cache une réalité bien plus crue : pousser à la contractualisation afin de mettre l'Administration et ses fonctionnaires sous la coupe du politique !

La convention sectorielle... du Gouvernement

Lorsqu'on parle d'une convention sectorielle, on suppose une négociation entre les syndicats et l'autorité représen-

tée ici par le Gouvernement wallon. Il apparaît aujourd'hui qu'aucune convention sectorielle ne verra formellement le jour sous le Gouvernement MR-CDh. Ce dernier a décidé unilatéralement d'imposer 2-3 mesures qui font surtout plaisir au SLFP.

- Valorisation des échelles de traitements du rang B3

Malgré les demandes répétées par les organisations syndicales (lisez la CGSP et la CSC-SP) de **revaloriser le niveau B dans son ensemble**, l'autorité a décidé de ne revaloriser que le B3. Une fois encore, cela pénalise les agents les plus anciens, en particulier les B2 qui ne seront pas revalorisés, c.-à-d. ceux qui ont assuré le service depuis 15 ans ou plus. Il est à noter que le gouvernement wallon laisse la « patate chaude » financière à la prochaine majorité puisque les mesures seront d'application en 2 phases, en 2020 et en 2021. « Après nous, ... les dettes ! »

La CGSP et la CSC-SP ont rejeté cette proposition ; le SLFP a donné son accord...

- Hausse de l'allocation de fin d'année

Le gouvernement a décidé de se calquer sur ce qui se fait au fédéral. Les syndicats (lire la CGSP et la CSC-SP) ont toujours défendu une hausse de la partie **forfaitaire** de la prime de fin d'année qui est identique pour tous les travailleurs et donc plus équitable. Ici, on introduit une 2^e partie variable, ce qui favorise les plus hauts salaires et les contractuels experts. La coalition MR-CDh renforce donc la discrimination salariale. De plus, on lie cette partie variable aux prestations, ce qui pénalise les temps partiels et les malades !

La CGSP et la CSC-SP ont rejeté cette proposition ; le SLFP a donné son accord...

La cerise sur le gâteau avarié du Gouvernement wallon est le projet de circulaire relative aux absences en cas de grève des transports en commun. Ce projet n'aborde pas que les absences en cas de grève, la CGSP relevant que le chapitre III évoque les grèves « dans la fonction publique wallonne ». Ce gouvernement outrepassé clairement ses droits, puisqu'il ne lui revient pas de régler les modalités du droit de grève, cela relevant de la compétence du 1^{er} Ministre.

Malgré ces éléments de droit, le GW a maintenu son cap clairement antisocial. Les syndicats (la CGSP et la CSC-SP) ont clairement rejeté cette proposition alors que le SLFP a donné son accord sur cette restriction du droit de grève ! Nous n'avons décidément pas la même vision de l'administration de la chose publique.

Pour conclure, un seul constat : aucun respect du dialogue social, pas de respect de la Loi, pas de respect pour les travailleurs ni de la fonction publique... Il est grand temps que ce Gouvernement MR-CDh remballe ses cartons et ne revienne pas !

COMMUNAUTÉ FRANÇAISE

POURQUOI LA CGSP A MARQUÉ SON DÉSACCORD SUR LES PROJETS DE STATUT ET DE CARRIÈRE DU PERSONNEL DE L'ETNIC

Nous avons réuni les affiliés de l'ETNIC le 7 février 2019 afin de leur expliquer les projets en négociation au sein du Comité de Secteur XVII. L'assemblée nous a donné mandat de continuer la négociation afin d'obtenir plusieurs avancées.

Nos demandes, par ordre de priorité, étaient les suivantes :

- un vrai statut, c'est-à-dire une carrière statutaire, pour le personnel informatique : nous avons reçu un refus ferme à cette demande pour le projet actuel mais avec un engagement de l'administrateur à entamer une réflexion à ce sujet ;
- un alignement de la carrière du personnel informatique sur le modèle de la carrière unique du personnel du secteur XVII. Tout le personnel du Ministère et des organismes publics y compris le personnel administratif de l'Etnic bénéficie de cette carrière unique depuis le 1^{er} juillet 2018. Lors de la négociation de cette carrière unique, notre demande d'y associer le personnel informatique nous a été refusée au motif que la carrière informatique serait négociée ultérieurement. Or lors de la négociation du statut et de la carrière informatique, cette demande nous a (à nouveau) été refusée en raison du coût trop élevé. Nous avons alors proposé un phasage, en demandant au moins la première augmentation à trois ans d'ancienneté. Nous n'avons pas obtenu gain de cause. Nous avons alors essayé de demander une évolution de carrière horizontale sur base des années d'ancienneté et d'une évaluation favorable, quitte à accepter de commencer par les programmeurs. Sans résultat !

Les questions suivantes restent pour nous en suspens : Est-ce que ce projet de carrière induit une évolution à un barème informatique pour le personnel administratif ? Quelles sont les possibilités de recours pour les candidats non retenus à l'évolution de carrière ?

Nous ne sommes pas d'accord avec l'introduction de la mention « excellente » dans l'évaluation mais de plus

nous avons les plus vives inquiétudes quant au manque de transparence pour y arriver. Nous n'avons pas encore le canevas qui aboutira à cette mention excellente, nous avons des inquiétudes par rapport à la constitution du jury...

Nous regrettons qu'il n'y ait aucune augmentation automatique en fonction de l'ancienneté (avec évaluation favorable), et que donc un certain nombre de membres du personnel vont se trouver bloqués dans leur carrière puisque l'évolution de carrière ici proposée sera limitée d'une part en fonction de l'enveloppe budgétaire annuelle et d'autre part, inéquitable parce que dépendant du profil d'expertise recherché.

Par contre, le statut crée deux postes d'administrateur général adjoint et directeur général IT à des barèmes bien plus avantageux que les postes actuels de directeurs généraux adjoints, et une classe A qui sera réservée à une élite. Pour ces postes, des budgets ont été trouvés. En parallèle, les nouveaux recrutements informatiques à l'ETNIC et leur première évolution se feront à des barèmes inférieurs à ceux actuellement en vigueur.

Nous aurions souhaité pouvoir continuer à négocier sur le texte, mais l'autorité a exigé notre position lors de la réunion de secteur XVII de ce 29 mars étant donné que les autres organisations syndicales avaient marqué leur accord sur celui-ci. De plus, au vu de l'ambiance délétère lors de cette réunion, nous n'avons même pas été en mesure de poser toutes nos questions.

Nos remarques et demandes n'ayant pas été prises en compte, nous avons marqué notre désaccord sur le texte.

André Gilles
Secrétaire général



FONCTION PUBLIQUE FÉDÉRALE

GÉNÉRAL

SI L'ON PATAUGE, TOUT DEVIENT TROUBLE

Nous sommes dans une période trouble, où nos choix lors des prochaines élections fédérales, régionales et européennes du 26 mai 2019, auront un impact non négligeable sur notre devenir et l'avenir de nos enfants

Il est pour nous inconcevable que les partis qui ont composé le gouvernement fédéral MR, CD&V, N-VA et open VLD, emportent les élections. En effet, pendant toute sa législature les actions de ce gouvernement n'ont servi qu'à raboter nos droits conquis de hautes luttes.

Pour illustrer ce propos rappelons à votre souvenir :

- saut de l'indexation des salaires ;
- augmentation des accises ;
- augmentation de la TVA sur l'électricité ;
- augmentation de l'âge de la retraite ;
- durcissement des conditions de prépension ;
- austérité sévère et modération salariale, quels sont les services publics qui ont échappé à une réduction du personnel, une diminution des frais de fonctionnement, une augmentation de la charge de travail ?

Ce gouvernement n'a jamais, en 5 ans, eu le moindre égard vis-à-vis des ouvriers, des employés et des fonctionnaires.

Les mesures économiques prises envers les entreprises ont fait le bonheur du patronat. Il suffit de voir les sourires radieux de ceux-ci à l'issue de certaines négociations, plus particulièrement de l'AIP où seule la FGTB a rejeté l'aumône salariale.

Job job job glousse le Premier ministre ! N'oubliez pas les coupes sombres qui ont été imposées dans les services publics, pour lesquels il n'y a eu que diminution du personnel et pas de job job job. Doit-on encore rappeler que les services publics sont aussi la richesse de ceux qui n'en n'ont pas.

Enfin, ce gouvernement avait l'intention avouée de restreindre le droit de grève. Il l'a fait en partie à la SNCB, mais pour la Justice, et les prisons en particulier, cela s'est traduit par un service minimum, avec, cerise sur le gâteau, la possibilité de réquisitions, tout cela en votant la fameuse « loi pénitentiaire » lors de ce funeste jeudi noir du mois de mars 2019.

Le MR, le CD&V, l'open VLD, la N-VA ont été rejoints par **ECOLO GROEN** pour voter cette loi et pour donner ainsi l'illusion que les droits des détenus seront garantis lors

des grèves. Pourtant, ce gouvernement n'a prévu aucun moyen pour respecter les droits des détenus dans leur vie carcérale au quotidien !

Le SPF Finances a encore perdu 920 collaborateurs en 2018. Le manque de moyens de fonctionnement et de personnel (les plans de personnel sont insuffisants et en plus exécutés avec retard) ne permet plus de lutter efficacement contre la fraude fiscale ni d'assurer les missions de service public. La CGSP ne peut admettre que les mesures d'austérité prises par le gouvernement impactent le personnel et le service rendu aux citoyens.

La polyvalence et la mobilité du personnel sont exigées. Les fermetures de bâtiments et regroupements de services se multiplient. La mise en place d'Infocenters et d'un Call center engendre de nombreuses difficultés tant pour le personnel que pour les citoyens. Autre exemple, le gouvernement ayant tardé à donner son autorisation pour lancer des recrutements en vue du Brexit, le SPF Finances ne dispose pas du personnel nécessaire pour faire face aux conséquences de la sortie du Royaume-Uni de l'Union européenne. Pour pallier ce déficit, le manager a décidé de déployer tous les agents des Douanes pendant les semaines critiques, interdisant les demandes de congés ou d'absences durant une certaine période. Inadmissible pour la CGSP ! Dans pareil contexte, la CGSP émet des craintes sur la digitalisation du SPF Finances prévue à l'horizon 2025 et sur la politique fiscale qui sera menée.

Notre avenir et celui de nos enfants est entre vos mains, en votre qualité d'électeur. Certes, nous sommes dans un pays où pour gouverner il faut nécessairement faire des coalitions après avoir trouvé des convergences dans les programmes respectifs des partis. Dès lors, le choix des urnes sera déterminant car de ses résultats découlera la politique sociale, économique et financière qui sera suivie.

Nous espérons qu'il sera possible grâce à vos votes d'avoir un gouvernement fédéral nettement plus social et à gauche que celui qui se trouve actuellement en affaires courantes.

Quant à nous, nous ne considérons plus ECOLO GROEN comme une formation progressiste, à moins qu'ils ne modi-

fient radicalement leurs positions actuelles, qui n'ont que les yeux de Chimène pour l'actuelle majorité avec l'espoir insensé d'entrer dans un futur gouvernement après le 26 mai.

ECOLO et GROEN ne retrouveront grâce à nos yeux qu'avec un virage à gauche de son programme.

En conclusion, nous serons tous responsables des prochains résultats électoraux, notre devoir est de soutenir nos partis de gauche afin qu'ils puissent disposer d'une large

majorité au Parlement, à défaut de quoi, nous devons encore subir pour la durée de la nouvelle législature les conséquences d'une politique de droite accentuée, caractérisée par davantage d'austérité et encore moins de sécurité sociale.

**Alors faisons le choix de sortir de ce borbier
ET
le 26 mai → → → → À GAUCHE TOUTE**

Michel Jacobs

SECTEUR XVII – FÉDÉRATION WALLONIE-BRUXELLES RÉFORME DES CARRIÈRES

Comme annoncé dans la précédente Tribune, voici un récapitulatif, sous format tabloïde, du résultat final des négociations sur la réforme des carrières. Le protocole d'accord a été signé le 25 janvier dernier.

	Projet initial	Après négociation 23/11/2018 Échéance 10/12/2018 Accord CSC	Après négociation 10/12/2018 Échéance 13/12/2018 Pression CGSP	Après négociation 13/12/2018 et 25/01/2019 Pression CGSP
Principalat (statutaires)	Suppression en 2023 (grâce à CGSP en groupe de travail sinon 2019)	Suppression à l'issue de 5 années après entrée en vigueur de l'AGCF (c.-à-d. début 2024)	Suppression au 1/07/2027	Maintien complet pour les statutaires
Évaluation (statutaires) : Actuellement : si réservée, nouvelle évaluation dans un délai de 6 mois minimum => si défavorable, nouvelle évaluation dans un délai de 6 mois minimum ; si défavorable = licenciement. Pas de changement pour les contractuels. Actuellement, exercée par 2 supérieurs hiérarchiques dont 1 rang 12 au moins.	Les 2 délais de 6 mois minimum sont ramenés à 3 mois minimum = accélération des possibilités de licenciement. 2 supérieurs hiérarchiques sans précision ; l'agent peut demander la présence d'un rang 12 au moins.	Idem 2 supérieurs hiérarchiques sans précision ; l'agent peut demander la présence d'un rang 11 au moins.	Le 1 ^{er} délai reste de 6 mois, le 2 ^e passe à 3 mois mais en cas de recours, le 2 ^e délai ne commence à courir qu'à partir de la décision sur recours. <i>L'agent est informé des aides qu'il peut recevoir (médiation, recours, supérieur de rang 12 ou plus...).</i> À CONFIRMER DANS LE GUIDE DE L'ÉVALUATEUR ET DE L'ÉVALUÉ. 2 supérieurs hiérarchiques sans précision ; l'agent peut demander la présence d'un rang 12 au moins.	Idem Le statut précisera que la décision définitive est prise à l'issue des 10 jours qui suivent la notification de la mention par les deux supérieurs hiérarchiques s'il n'y a pas de recours, ou, en cas de recours, à la date de la décision de l'Autorité qui exerce le pouvoir de nomination. Idem
Norme de programmation pour les emplois d'expert (en lien avec la suppression du principalat).	Fixée par le gouvernement en début de législature Maximum 15 % (pas de minimum).	Idem. Idem.	Fixée à 15 %. Possibilité pour le gouvernement de revoir ce quota à la hausse, ce qui revient à dire que c'est 15 % minimum ; pas de maximum.	Avancées conservées malgré le maintien du principalat.

Emplois d'encadrement (tous niveaux).	Statutaires et contractuels.	Maximum 15 % des emplois d'encadrement prévus au cadre peuvent être occupés par des contractuels	Maximum 15 % des emplois d'encadrement effectifs peuvent être occupés par des contractuels.	Le pourcentage du nombre d'emplois d'encadrement effectivement pourvus ne peut comprendre une proportion de contractuels plus importante que la proportion entre le nombre de contractuels et le nombre de statutaires remplissant les conditions pour postuler à ces emplois.
Chambres de recours	Présidence par un magistrat ou un fonctionnaire général honoraire ou un « agent externe » à la CF. Possibilité de récuser l'assesseur ou un des suppléants.	Présidence par un magistrat ou un fonctionnaire général honoraire ou un fonctionnaire général en activité. Chaque assesseur ayant 2 suppléants, possibilité de récuser une personne sans motivation ou deux avec motivation (si impartialité peut être mise en doute).	Idem Idem	Idem mais si le président est un fonctionnaire général, il n'a pas de droit de vote (respect de la parité) Idem avec clarification du texte
Accession senior	À partir de 15 ans d'ancienneté. Attention, dans le projet présenté au groupe de travail, c'était 20 ans d'ancienneté et un âge de 50 ans minimum.			Cette disposition ayant pour objectif de conserver la motivation en fin de carrière, il a été ajouté une condition d'âge de 47 ans minimum afin d'éviter des « carrières-éclair » (risque de favoritisme).

En outre, les organisations syndicales seront (enfin !) invitées à assister comme observateurs aux examens organisés pour les contractuels.

Le protocole rappelle in fine l'obligation de négocier ou concerter systématiquement sur des thématiques telles que les cadres organiques, l'organisation des concours de recrutement et d'accession...

S. Streel et A-M Vanhooren

COMMUNAUTÉ FRANÇAISE

RÉGIONALE DU HAINAUT OCCIDENTAL CONGRÈS AMiO – APPEL À CANDIDATURE

Le Congrès AMiO de la régionale du Hainaut occidental se déroulera **le 21 juin 2019**

- Tous les mandats sont sortants et rééligibles.
- Le poste de trésorier du secteur est vacant.
- Les candidatures sont à introduire au plus tard pour le 14 juin 2019 à minuit à l'attention du Secrétaire régional AMiO du Hainaut occidental, Grégory Wallez ainsi qu'au Président régional AMiO du Hainaut occidental, Laurent Wagon.

S. Jaumonet

RÉGION WALLONNE

SERVICE PUBLIC DE WALLONIE

BILAN D'UNE LÉGISLATURE 2014-2019

Difficile de classer cette législature tant le cdH de Benoît Lutgen en « débranchant la prise » a fait passer le bulletin du Gouvernement wallon de la mention « Bien » voire « Très bien » pour certaines propositions, à la mention « nettement insuffisant » pour la fin de législature.

Cette fin de législature, pour la CGSP, comme pour tous les défenseurs du Service public est rythmée par des réunions cauchemardesques du Comité de Secteur XVI.

- Carrière administrative des contractuels : demain, dans la Fonction publique wallonne, des contractuels pourront devenir Directeurs et même Inspecteurs généraux au même titre que les statutaires. Seule concession du Gouvernement wallon, pour l'Imperium, les emplois seront réservés aux statutaires ... mais bon la vision Gréolisque de l'Imperium est le minimum minimorum. Par exemple, passer un marché public n'est pour elle pas un exercice de la puissance publique...
- Fin des « services continus » qui organisaient le remplacement automatique des agents de terrains (routes, écluses, aéroport, DNF, polices...). Pour les remplacer par les « Missions critiques » qui fixent les missions nécessaires au SPW sans concertation avec les organisations représentant les travailleurs et en ouvrant la porte à la privatisation de mission de service public. À ce sujet, il faut ajouter que la Ministre a eu le soutien des mandataires, ces remplaçants des Directeurs généraux, qui administrent leurs services sur base de tableaux analysant la criticité d'obscurs objectifs fixés dans un aussi obscur « Contrat d'administration » réduisant le personnel à une quantité variable d'ajustement budgétaire.
- Circulaire ministérielle limitant le Droit de grève...
- Je n'oublierai pas de citer également les dépenses somptuaires du Ceseff (voir la précédente édition) ni de la volonté de faire travailler 500 agents de la DGO6 dans des « open space » de 300 places... mais dans un bâtiment tout neuf ! Là aussi sans concertation...

Il est clair que si un parti veut le soutien de la CGSP dans le futur, il faudra revenir à une Fonction publique statutaire de la base au sommet de sa hiérarchie. Une Fonction publique ou l'humain ne sera pas une masse budgétaire.

Pourtant tout avait bien commencé... Un début de législature difficile avec la digestion de la réforme de l'État et puis en septembre 2016, LA Convention sectorielle que tout syndicaliste attend d'un ministre socialiste. Réduction du temps de travail (30h24m/semaine pour les plus de 60 ans

en métiers dits pénibles), statutarisation des contractuels (sur base d'une ancienneté de 5 ans et de la réussite de l'épreuve Selor du Niveau du contractuel) et surtout, en cette période difficile pour chacun, suppression du dernier barème de la Fonction publique wallonne et intégration de toutes et tous dans le barème supérieur ! C'était une véritable augmentation du salaire minimum.

J'ai cité Alda Greoli comme la pire ministre ennemie de la Fonction publique wallonne, je cite Christophe Lacroix comme véritable défenseur de la Fonction publique et surtout comme vrai ministre socialiste de la Fonction publique, proche des syndicats, du nôtre en particulier mais surtout un Ministre qui défend sa Fonction publique. Ils sont peu nombreux les ministres à pouvoir dire je l'ai fait. Toi Christophe, tu peux le dire deux fois, l'augmentation du salaire minimum et la réduction du temps de travail. Merci Camarade, on ne t'oubliera pas et tu es le bienvenu pour venir poursuivre le travail !



Camarades, nous venons de vivre 5 ans de droite au Gouvernement fédéral et 18 mois en Région wallonne. En très peu de temps, la Fonction publique qui assure l'égalité entre les citoyens a perdu de sa force. Les citoyens ont perdu de leurs forces par rapport à des décideurs proches du monde de la finance ou à des décideurs voulant faire exploser le pays. Le 26 mai rendons de la force à la Fonction publique car au-delà d'être le patrimoine de ceux qui n'en n'ont pas, la Fonction publique assure l'égalité des citoyens faisons campagne pour ces deux beaux principes.

Votons pour les partis de Gauche qui s'engagent à gérer la société sur base de nos valeurs !

S. Jaumonet



LE 1^{ER} MAI, FÊTE DU TRAVAIL

Le moins que je puisse écrire, c'est que depuis 5 ans, les travailleurs ne sont plus à la fête tant ils ont été pressés par ce gouvernement de droite autoritaire et le plus antisocial de ces 40 dernières années.

Les services publics ont été singulièrement frappés par les mesures d'austérité prises Charles Michel et les siens. Dans cette réalité, les Cheminots n'ont bien sûr pas été épargnés.

Souvenez-vous, dès son installation, la ministre Galant impose la diète aux Chemins de fer belges en décrétant des économies à hauteur de + de 3 milliards sur les dotations d'exploitation et d'investissements.

Cette décision s'accompagne d'une exigence d'une hausse de productivité de 20 % au cours des 5 dernières années, essentiellement atteinte sur le dos du personnel.

Durant cette même période, ce sont 4 500 emplois qui ont été perdus !

Afin d'asseoir un peu plus son autoritarisme et de brider toutes les velléités de protestation, cette droite insolente ordonne l'instauration du service garanti qui entrave délibérément l'exercice du droit de grève.

Aujourd'hui, c'est l'externalisation de CPS qui est décidée unilatéralement, certains voudraient remettre en cause la pertinence de l'existence de HR-Rail, d'autres font peser des menaces quant au maintien de la caisse de soins de santé des Cheminots.

Le risque est grand que le même gouvernement fédéral poursuive cette austérité, qui se fait au détriment des voyageurs et des travailleurs.

Le sous-financement ouvre la voie à une libéralisation débridée, aboutissant à la privatisation du transport ferroviaire intérieur en Belgique, promue par l'Union européenne et sur laquelle devront se positionner les autorités fédérales. Elles pourront s'appuyer sur la dégradation du service, les retards d'investissement et l'impossibilité pour la SNCB et Infrabel d'assurer leurs missions pour justifier cette ouverture du marché.

Compte tenu de cette sombre perspective mais aussi de leur bilan calamiteux, il est vital de ne plus confier le pouvoir aux responsables de ce désastre et de sanctionner leur politique nocive pour le monde du travail, singulièrement toxique envers l'ensemble des services publics.

Le 26 mai, avant de déposer leur bulletin de vote dans l'urne, il est primordial que l'ensemble des Cheminots prenne en considération tous ces éléments et condamne cette droite arrogante et destructrice. L'heure est venue de placer le curseur à gauche !

Bonne fête du travail.

Pierre Lejeune
Président



PORT DU BADGE NOMINATIF : VICTOIRE DE LA CGSP

La Chambre a approuvé le 4 avril un amendement législatif à cet égard.

Depuis le 1^{er} novembre 2018, une partie du personnel des Chemins de fer est mandaté pour constater des infractions dans le cadre de la nouvelle loi sur les sanctions administratives. Dans ce cadre, il est obligé de porter un badge nominatif, c'est le cas notamment des accompagnateurs de train, des agents de sécurail, des sous-chefs de gare, des collaborateurs du service clientèle de B-MS et de quelques fonctionnaires Infrabel. Ceci est une conséquence de la nouvelle loi sur la police des Chemins de fer.

La CGSP est, dès le début, intervenue pour faire entendre les inquiétudes du personnel auprès du monde politique et de la direction à propos de ce badge nominatif. En effet, dans le climat actuel de recrudescence, des agressions - notamment envers les accompagnateurs de train - les Cheminots s'inquiétaient de la protection de leur vie privée et craignaient des « représailles » de la part des personnes constatées en irrégularité.

Nous avons mené une action au Cabinet du ministre Bellot et interpellé l'ancien ministre de l'intérieur, Jan Jambon. Lors du dernier groupe de travail « anti-agression » de la SNCB, nous avons également apporté pas mal d'éléments sur la table, notamment des menaces dont étaient victimes nos agents. Nous avons demandé que le badge nominatif soit remplacé par un badge avec un numéro.



Ces démarches ont porté leurs fruits. La loi a été revue par le parlement le 4 avril 2019 avec 136 votes pour et zéro vote contre. Désormais, le badge nominatif sera remplacé par un badge avec un numéro de maximum 5 chiffres et ce pour tous les agents constatateurs.

Ceci prouve bien que la mobilisation et le rapport de force reste et restera le chemin de nos victoires. C'est une victoire pour le bien-être quotidien du personnel.

Thierry Moers
Secrétaire national

NOUVELLE PROCÉDURE DE CONTRÔLE MÉDICAL MISE AU POINT SUITE À NOTRE INTERVENTION

Depuis le 1^{er} janvier 2019, une nouvelle procédure de contrôle médical est entrée en vigueur. Ainsi, les agents ne doivent plus se présenter au centre médical (sauf pour les agents en incapacité de plus d'un mois) mais des contrôles sont effectués au domicile du malade.

Depuis l'introduction de cette nouvelle procédure nous avons reçu de nombreuses plaintes :

- le médecin-contrôleur n'attend pas ou très peu de temps à la porte ;
- le médecin-contrôleur conteste le nombre de jours de maladie mais ne prend pas contact avec le médecin traitant (alors que c'est prévu dans la procédure !) ;
- des contrôles se font en dehors des plages horaires prévues. Pour rappel, les agents en sortie autorisée qui ont été informés par leur bureau local du personnel qu'ils sont soumis au contrôle médical, peuvent être

contrôlés les 3 premiers jours de la maladie de 13h à 17h. Dans la pratique, les médecins-contrôleurs se présentaient parfois le 4^e jour ou le matin.

Systématiquement, la CGSP est intervenue à la Sous-commission paritaire nationale et auprès de la direction du service médical pour exiger :

- qu'il n'y ait pas de punition ou sanction pendant cette période de transition ;
- que la direction rappelle aux médecins-contrôleurs la procédure (effectuer des visites entre 13h et 17h, les 3 premiers jours pour les agents en sortie autorisée qui ont été informés qu'ils sont soumis au contrôle, contacter le médecin traitant en cas de contestation, et attendre assez de temps à la porte lors des contrôles) ;
- que tous les frais de déplacement soient à charge de la société.

Grâce à l'intervention de la CGSP dans ce dossier nous obtenons des avancées importantes. Dans une note de HR-Rail que nous avons reçue le 27 mars 2019 dans le cadre de la Sous-commission paritaire nationale, HR-Rail nous donne raison sur presque toute la ligne.

Ainsi une charte à l'intention des médecins-contrôleurs a été élaborée. Le temps d'attente à la porte, le contact avec le médecin traitant en cas de contestation des jours de maladie, etc. sont rappelés aux médecins.

Pour les malades en sortie autorisée : il a été décidé de limiter les contrôles aux heures prévues. En cas d'absence,

l'employé ne doit plus aller chez le médecin-contrôleur si celui-ci se présente en dehors des heures prévues (les 3 premiers jours, de 13h à 17h). Il n'y aura donc plus de frais de déplacement.

L'employeur a le droit de demander des contrôles. L'employé est assuré en cas d'accident lors d'un déplacement à la suite d'une convocation du médecin-contrôleur. Les irrégularités détectées depuis le début de cette année ne seront pas sanctionnées.

HR-Rail confirme que si le médecin-contrôleur conteste le nombre de jours de maladie, il doit déontologiquement prendre contact avec le médecin traitant.

À l'heure où nous écrivons ces lignes, nous recevons encore des plaintes à propos du non-respect de la procédure par les médecins-contrôleurs. Nous osons espérer qu'il s'agit de cas isolés. De toute façon, la CGSP continuera à agir (y compris à la Sous-commission paritaire nationale) afin que les droits des malades soient respectés.

N'hésitez pas à contacter votre délégué et permanent régional si vous êtes victime du non-respect de la procédure.

Jean-Marc Durieux & Filip Peers
Secrétaires nationaux

BMS : LA CGSP TIRE LE SIGNAL D'ALARME

Au mois de décembre 2018, le front commun a mené une enquête sur le bien-être du personnel de la direction BMS. Les agents de cette direction ont attribué un score de 4 sur 10 à leur management.

Le 11 mars 2019, la CGSP a réuni un groupe de travail avec des affiliés et militants de toute la Belgique et de différentes branches de BMS (agents commerciaux, receveurs, formateurs, coach, help-desk, call center, gestionnaires des tableaux de service...). Lors de ce groupe de travail, ce profond malaise a été confirmé. La CGSP est intervenue pour tirer le signal d'alarme auprès de la direction BMS. Suite à ça des premières avancées pour améliorer le bien-être du personnel sont annoncées par la direction.

Manque de personnel, pression pour pousser les voyageurs à acheter leur billet aux automates, réduction du nombre de guichets ouverts, ... voilà ce que nous avons

pu entendre lors du groupe de travail du 11 mars. De nombreux agents ont témoigné également du manque de respect de la part de la hiérarchie et des pressions mises par celle-ci. « À B-MS le personnel est géré via des ordres, des reproches (« *vous prenez trop de temps* » ...), sans écouter les agents de terrain. On ne voit que le « digital shift » pas le service aux voyageurs ou le bien-être du personnel. ».

La flexibilité est aussi de mise. Les sièges de travail BMS ont été agrandis malgré notre opposition : Namur est passé de 4 sièges de travail à 1, Liège de 10 sièges de travail à 1, le Hainaut de 11 sièges de travail à 3, le Luxembourg

de 6 sièges de travail à 1, et à Bruxelles, Bruxelles-Nord, Midi et Hal sont fusionnés... Résultat : les guichetiers sont appelés à tout bout de champ à effectuer des remplacements dans d'autres gares que leur gare où ils travaillent habituellement.

Lors des discussions à la Sous-commission paritaire nationale sur la restructuration de la direction BMS, nous avons fait entendre à maintes reprises la voix des agents de terrain qui sont à certains endroits « à bout ».

Suite au groupe de travail, nous avons eu le 20 mars une entrevue avec la direction de BMS. Lors de cette discussion, nous avons rappelé tous les points évoqués lors du groupe de travail et nous avons exigé un signal positif de la part de la direction vers les agents BMS.

Le nouveau directeur de BMS a fait comprendre qu'il était bien conscient des problèmes présentés. Il nous a annoncé un recrutement de 40 agents contractuels pour les gares d'Anvers, Gand, Bruxelles, Bruxelles-aéroport, Louvain, Charleroi, Namur et Tournai. Ces agents devraient être opérationnels avant les congés d'été.

Par ailleurs, la direction s'est engagée à discuter du SP29 flex (adaptation trop restrictive des horaires des guichets en fonction des ventes) et à répondre positivement à la demande de la CGSP de procéder à une analyse de risque psychosocial.

Nous continuons à suivre ce dossier de près. Ce qui se passe à BMS touche fondamentalement au service offert aux voyageurs. Nous prônons que les agents commerciaux doivent jouer un rôle de « conseiller en mobilité ». Offrir « une expérience de qualité » aux voyageurs, comme le prône la SNCB passe par le maintien d'une présence humaine dans les gares. Un automate ou une app ne peut pas répondre aux questions et assister les usagers et ne peut pas exercer un contrôle social.

Filip Peers
Secrétaire national

Retrouvez tous nos comptes-rendus détaillés des
Sous-commissions paritaires nationales sur le site
www.cheminots.be
(6 février 2019 – 13 mars 2019 – 3 avril 2019)

AUX PENSIONNÉS ET PRÉPENSIONNÉS CHEMINOTS DE LA RÉGIONALE DE MONS

*L'Amicale des Pensionnés de la Régionale de Mons-Borinage vous emmène en voyage,
le samedi 18 mai 2019*

Au Festival Médiéval de Sedan au sein du château fort le plus grand d'Europe. Au retour, visite libre de la fromagerie du Pont des Loups à Saint-Aubin.

- Départ St-Ghislain rue du Port 7h30 ou Mons place Nervienne 8h (au choix).
- Arrivée au Château de Sedan vers 10h. Accès au spectacle médiéval dans la cour du Château
- Dîner à proximité du château : Apéritif - Tarte fine de légumes de saison, fine tranche de jambon des Ardennes Mousse légère au bleu – Paleron de bœuf en cuisson lente, gratin de pommes de terre, fondue de tomates, jus de bœuf au thym – Galette chaude aux poires, mousse légère de nougat, coulis de fruits rouges. ¼ eau, ¼ vin et café.
- Retour avec étape à la fromagerie du Pont des Loups. Visite libre. Projection d'un film sur la fabrication du Maroilles fermier et autres fromages maison. Accès au magasin et à la buvette. Possibilité de dégustation des produits locaux (payant).
- Retour Mons vers 20h.

Participation : 55 €, comprenant le voyage en car, l'accès au spectacle médiéval, l'apéritif, le repas de midi trois services (Apéritif, ¼ eau, ¼ vin et café compris).

Inscription : à un des numéros suivants :

Françoise Rousseau : 065/34 90 07
J.-C. Dufrasne : 065/67 92 37 ou 0479/429 516
ou jc.dufasne00@gmail.com
Albert Mahieu : 065/64 44 46 ou 0479/732 870

Acompte :

35€ par participant à verser au compte BE 24 03 41 91 53 38 38 de l'Amicale des Cheminots Pensionnés
avant le vendredi 10 mai 2019.

Attention le nombre de participants sera limité aux 48 premiers inscrits.

Invitation cordiale à tous, pensionnés, prépensionnés et actifs



COMMENT NOS ORGANISATIONS SYNDICALES VONT-ELLES SURVIVRE À L'ÈRE DE LA POST-VÉRITÉ ?

MOT DU PRÉSIDENT



Post-vérité : situation dans laquelle la réalité des faits et la véracité des propos sont secondaires, la priorité étant donnée aux émotions et aux opinions.

Désinformation, manipulation de l'information : une crise profonde de la légitimité traverse nos démocraties. En cause, la multiplication de ce que l'on appelle désormais couramment les « fake news ». L'expression a été popularisée lors de la campagne présidentielle américaine de 2016 et a immédiatement rencontré un tel engouement que l'on a renoncé à la traduire. Elle renvoie à une réalité qui a toujours existé mais qui a été considérablement renouvelée par l'accélération des développements numériques, des théories du complot, de la crise de confiance envers les médias d'information.

Aucune étude ne témoigne d'une explosion du nombre de fake news, rumeurs ou complots. Par contre, ce qui est nouveau, c'est que ces rumeurs se propagent désormais en quelques instants. Et ce phénomène va de pair avec une augmentation de la défiance vis-à-vis des autorités.

Le 4 avril 2019, un article de Sud-Press est consacré à la possibilité de poursuivre dans le secondaire après avoir échoué au CEB : « *Jusqu'où iront-ils dans le saccage de l'enseignement ?* », s'est exclamé Georges-Louis Bouchez (Délégué général du Mouvement réformateur). « *C'est donc une nouvelle étape dans le nivellement par le bas de l'enseignement* ». Cet article, truffé d'erreurs, est un bel exemple de post-vérité. Ce député semblait totalement ignorer qu'aujourd'hui déjà, un élève qui échoue à l'épreuve externe peut aller en secondaire si le conseil de classe le décide.

Qu'en est-il de nos affiliés ? Les enseignants sont-ils eux aussi entrés dans l'ère de la post-vérité ?

Première hypothèse : les enseignants seraient devenus si méfiants vis-à-vis des institutions scolaires, des politiques, des médias, et même des organisations syndicales, qu'ils seraient prêts à croire n'importe quoi pourvu que cela nourrisse leur exaspération.

Ce discours sur la post-vérité nous paraît surtout disqualifier les enseignants et les réduit à l'image de moutons de Panurge, d'individus incapables de penser de manière responsable, autonome et rationnelle. En outre, cette vision crée une dichotomie entre d'un côté, les représentants syndicaux, détenteurs légitimes de la vérité et de la raison et, de l'autre, les enseignants obligés de se fier à une vérité qu'ils ne sont pas capables d'établir par eux-mêmes.



En tant qu'organisation syndicale des enseignants, nous ne partageons bien évidemment pas cette hypothèse. Nous pensons néanmoins que la diffusion de fausses informations peut malheureusement

parfois contaminer certains affiliés. Cette « contamination » est d'autant plus forte quand le lien entre la structure syndicale et la base s'étirole.

Au sein de notre organisation syndicale, la post-vérité est davantage le symptôme d'une démocratie représentative en crise.

Il est, pour nous, urgent et nécessaire de mettre en place des éléments qui pourraient aller dans le sens de plus de représentativité.

Nous pensons que c'est notamment par la formation syndicale que cette mécanique de dépossession des enseignants de leur destin, pourra se rompre.

Nous croyons également que l'analyse des décrets, la mise en évidence de leurs points faibles mais aussi des avancées obtenues est à construire collectivement, en partant de situations vécues, ainsi que par une confrontation des savoirs et des expériences de chacun. Les permanents syndicaux qui sont amenés à intervenir dans le cadre de ces débats n'ont pas pour mission de montrer qu'ils dominent leur sujet. Ce sont des personnes conscientes de leur propre ancrage social et politique mais ils peuvent néanmoins modifier leur point de vue par la confrontation avec ceux d'autrui.

Nous vivons la fin d'une législature riche en nouveaux projets pour notre système éducatif. Ceux-ci ne pourront conduire à un enseignement plus égalitaire et plus performant en Fédération Wallonie-Bruxelles qu'avec l'implication d'une large majorité des enseignants. La fin de cette gigantesque gare de triage que constitue notre système éducatif reste un des objectifs prioritaires de la CGSP Enseignement.

La mise en place de la réforme de la formation initiale des enseignants, l'implication des équipes éducatives dans les plans de pilotage, l'implémentation d'un tronc commun polytechnique et multidisciplinaire en maternelle en 2020 et en 1^{re} et 2^e primaire en 2021.... Trois exemples parmi d'autres qui devront, au sein la CGSP Enseignement, susciter des débats impliquant le plus grand nombre possible de nos affiliés.

Joseph Thonon

Principales sources :

- Post-vérité - un dispositif de stigmatisation des classes populaires. Une publication ARC (Action et recherche culturelle)
- Colloque ULB des 29 et 30 octobre 2018 : Éducation aux médias

UNE ACTION PLACE SURLET DE CHOKIER ... POURQUOI ?

Tous les deux ans, le Gouvernement de la FW-B réunit les différents syndicats de l'enseignement afin de mener des négociations sur une programmation sociale sectorielle. Le cahier de revendications, commun aux syndicats de l'enseignement, est rédigé dans ce cadre. Vous pouvez consulter ce cahier sur l'accueil de notre site Internet www.cgsp-enseignement.be.

Cette année, nous avons inscrit nos revendications dans le contexte actuel, contexte de pénurie croissante pour bon nombre des métiers de l'enseignement. C'est pourquoi nous exigeons que les métiers de l'enseignement doivent être revalorisés afin notamment d'attirer plus de monde vers la profession.

Nous pensons que le métier d'enseignant (pris dans sa globalité), est un métier mouvant. C'est, en effet, un métier qui évolue dans le temps, suivant les contextes, les nouvelles missions qui lui sont données, les publics scolaires... Le métier d'enseignant est un véritable métier mis à l'épreuve quotidiennement, qui demande un ajustement perpétuel de ses pratiques.

Dans le cadre du Pacte, différentes mesures touchant directement l'exercice du métier d'enseignant, ont été votées. Le travail collaboratif, dans l'objectif de lutter contre l'échec, en fait partie. Nous ne contestons pas le bien-fondé de cette mesure. En effet, en tant qu'organisation syndicale, soucieuse de plus d'égalité, la lutte contre



l'échec et le décrochage scolaires sont indéniablement au cœur de nos préoccupations. Oui, nous pensons que le travail collaboratif, le fait de travailler et de réfléchir ensemble à comment faire réussir un maximum d'élèves, peut s'avérer être intéressant. Mais cette nouvelle organisation du travail vient s'ajouter à la charge de travail de l'enseignant et est encore une modification significative à prendre en considération dans son métier. C'est donc la mise en œuvre de cette mesure et la manière dont elle représente un poids supplémentaire que nous critiquons.



Nous défendons une éducation de qualité avec des enseignants bien formés mais aussi des enseignants travaillant dans des conditions de travail favorables et satisfaisantes.

Nous soutenons toujours à ce sujet que les conditions d'apprentissage des élèves et la qualité de l'enseignement dépendent fortement des conditions de travail des enseignants. Autrement dit, plus les conditions d'enseignement seront adéquates, plus les agents seront motivés, et cela se ressentira sur l'apprentissage des élèves.

L'éducation évolue en même temps qu'évolue la société et cette adaptation demande du temps, du travail et donc

aussi de la reconnaissance. Une véritable reconnaissance du métier passe aussi par une revalorisation salariale des membres du personnel. C'est cela la revendication phare de notre cahier revendicatif. Cette revendication s'impose d'autant plus que dans l'enseignement, il n'y a plus eu d'augmentation de salaire depuis des années.

Si le Gouvernement s'engage à respecter nos revendications et de prendre en compte nos propositions pour la prochaine législature, alors un accord pourra être trouvé.

Pour l'heure, les engagements pris par le Gouvernement actuel ne sont pas suffisants pour qu'il y ait un quelconque accord.

C'est pour ces différentes raisons et parce que nous voulons exercer notre métier dans les meilleures conditions qui soient que nous avons décidé de nous faire entendre différemment en nous réunissant place Surllet de Chokier.

À l'heure où nous écrivons ces lignes, aucun accord n'a encore été trouvé...

À suivre donc.

LA MISE EN PLACE DE LA FORMATION INITIALE DES ENSEIGNANTS (FIE)

Nous avons eu le plaisir de recevoir Pascale Genot, collaboratrice au Cabinet du Ministre Marcourt et co-rédactrice du décret définissant la formation initiale des enseignants. Nous vous proposons ci-après le compte rendu de la séance qui a débuté par la présentation qu'elle nous a faite du contenu de la réforme. (Le PowerPoint peut être obtenu auprès de vos secrétaires régionaux).

L'UNICITÉ DU MÉTIER

Le décret concourt à développer l'idée d'un métier identique, quel que soit le niveau d'enseignement, par la création d'un master en enseignement pour tous les enseignants. Le décret reconnaît la double spécificité liée, d'une part, au niveau d'enseignement visé et, d'autre part, aux contenus disciplinaires à enseigner par la création de quatre sections selon l'âge¹ des élèves. Le tableau ci-contre explicite la spécialisation progressive des sections.

La spécialisation croissante	
Section 1	Enseignement de toutes les disciplines
Section 2	Enseignement de toutes les disciplines
Section 3	Enseignement de familles de disciplines
Section 4	Enseignement d'une discipline

1. Voir point D.

1. L'amélioration des pratiques d'enseignement

A. La maîtrise de la langue

Le décret prévoit un test de maîtrise de la langue française pour tous les enseignants. Pour ce faire, un test diagnostique non contraignant de maîtrise du français à l'entrée des études est mis sur pied. Ce dernier devra être réussi à la fin du premier cycle.

B. La formation théorique

Différentes évaluations ont montré qu'il était nécessaire d'augmenter la formation théorique des enseignants. Pour les sections 1, 2 et 3, il s'agit des connaissances théoriques portant notamment sur la gestion de l'hétérogénéité mais il s'agit aussi de la consolidation des disciplines propres ainsi que du renforcement de la recherche scientifique. Ces connaissances seront nécessaires pour accéder à la 5^e année qui sera la continuité de ces options. Pour la section 4, il s'agit d'une augmentation des crédits pédagogiques.

C. L'articulation théorie/pratique

Cette articulation aura lieu via des mises en situation professionnelles plus larges. Les stages seront répartis sur les deux cycles pour tous les enseignants. Il est également prévu de créer une fonction didactique et un statut d'enseignant praticien pour les enseignants en charge d'ateliers de formation professionnelle.

D. La continuité

Cette continuité se traduit par une logique de recouvrement et de tuilage entre les sections. L'idée est d'établir un dialogue plus important entre les enseignants des différentes sections.

Les enseignants sont formés à enseigner aux :

Section 1	Élèves de M1 → P2
Section 2	Élèves de M3 → P6
Section 3	Élèves de P5 → S3
Section 4	Élèves de S3 → S6
Section 5	Élèves de S4, S5 et S6

E. L'interaction entre les référentiels de l'Enseignement obligatoire et de l'Enseignement supérieur

Cela se fera via la création d'une « commission de coordination FIE et enseignement obligatoire » (COCO FIE). Cette commission sera située au sein de l'Ares et veillera à la cohérence entre, d'une part, la formation initiale et la formation continuée et, d'autre part, entre la formation initiale et les référentiels de l'enseignement obligatoire.

2. La mutualisation des expertises

Il s'agit, en d'autres mots, de la **co-diplomation** : l'idée que tous les établissements d'enseignement supérieur doivent s'emparer de l'**ensemble** de la FIE. Le cursus des enseignants se fera pour partie en Haute École² (ou École supérieure d'Arts) et en Université.

La répartition des crédits selon le cursus se fera de la manière suivante :

- Pour le bachelier de transition, sections 1, 2 et 3 : 150 ECTS seront assurés par les HE et 30 ECTS seront assurés par les Universités.
- Pour la section 4 : les proportions sont inversées.
- Pour le master 60, sections 1, 2 et 3 : 30 ECTS seront assurés par les HE et 30 ECTS par les Universités.
- Pour le master 120 section 4 : 30 ECTS par les HE et 90 ECTS par les Universités.

Les HE prennent également part dans l'agrégation pour 10 crédits et pour 10 autres crédits dans la formation des formateurs.

3. Le développement de la recherche en enseignement

Un nouveau domaine « 10 bis » consacré aux « Sciences de l'enseignement et Éducation » est créé. Il permettra d'offrir plus de visibilité aux recherches destinées à l'enseignement. Un service de recherche et développement en pédagogie verra le jour au sein de chaque HE.

Les enseignants formés en 5 ans auront dorénavant accès à un troisième cycle de formation et à un master pour former les futurs enseignants.

4. La formation des formateurs

Le décret prévoit un renforcement de la formation des formateurs d'enseignants avec :

- un master de spécialisation en formation d'enseignants 60 ECTS à obtenir endéans les 6 ans après l'engagement dans la fonction (inclut le CAPAES) ;
- un accès aux enseignants des sections 1, 2 et 3 ayant obtenu un master de spécialisation en enseignement.

5. Le financement

Le décret assure un financement aux établissements de l'enseignement supérieur qui leur facilitera la mise en place de la réforme via :

- la neutralisation des impacts négatifs pour les HE qui co-diplomeront ;
- l'adaptation des mécanismes de financement des Universités et des HE.

2. HE plus loin dans le texte.

6. Le soutien aux établissements

Un travail énorme va être demandé aux établissements d'enseignement supérieur pour mettre en place la réforme. C'est pourquoi, le décret prévoit de désigner des conseillers FIE. Un demi-ETP³ sera octroyé à chaque établissement et un demi-ETP supplémentaire aux établissements qui accueillent deux cursus. Le but est d'offrir à ces derniers un soutien concret et logistique en vue de favoriser des pratiques de coordination entre tous les conseillers engagés et de rencontrer de la sorte l'objectif d'harmonisation de la réforme.

Après cette présentation, la matinée s'est poursuivie par une séance de questions/réponses que nous avons tenté de regrouper dans les 4 thèmes résumés ci-après.

1. Le Décret FIE s'inscrit dans le Décret Paysage

Les référentiels communs aux HE, Universités et éventuellement aux ESA, ainsi que les contenus minimaux (60 % d'enseignements communs) seront proposés à l'ARES en vue de leur adoption. Une partie du travail a déjà été effectuée par les HE. Les référentiels sont établis sur base des référentiels actuels de l'Enseignement obligatoire et seront éventuellement revus à terme en fonction des référentiels du Tronc commun. Les programmes seront ensuite établis par chaque établissement.

2. Habilitations et accords de coopération

Le nombre d'habilitations existantes s'élève aujourd'hui à 570.

En date du 11 mars 2019, 1 047 demandes ont été déposées à l'ARES.

Selon cette dernière, plusieurs raisons factuelles expliquent cette hausse :

- de nouveaux grades sont créés : des masters en section 1, 2 et 3 et des masters de spécialisation ;
- les disciplines ou familles de disciplines sont augmentées par rapport à celles qui existent actuellement ;
- des demandes sont « dédoublées » entre « horaire de jour » et « horaire adapté » pour permettre, principalement, l'accès aux enseignants actuellement en activités dans l'enseignement obligatoire.

Les demandes formulées reprennent tout l'existant.

Quelques-unes d'entre elles sont complémentaires et feront donc l'objet d'un examen particulier en regard des règles du Décret FIE.

Les demandes de masters de spécialisation seront analysées ultérieurement.

La réforme ne doit pas constituer une opportunité de rationaliser l'offre de formation.

Puisque tout « l'existant » a fait l'objet de demandes, c'est lors de l'élaboration des conventions de co-diplomation que le risque sera réel. Dans les organes de concertation locale auxquels ces conventions devront être présentées, nous aurons le souci constant de la protection de l'emploi. Une part du financement spécifique à la réforme devra, s'il échète, y être consacrée.

À la question de savoir « qui fait quoi et avec qui ? », la réponse légale est à trouver à l'article 82 § 3 du Décret Paysage. Les établissements partenaires prennent en charge chacun au moins 15 pour cent des activités d'apprentissage du programme d'études du cycle concerné (cf. 2^e tableau). Un établissement qui n'organise pas un minimum de 5 crédits, ne pourra co-diplômer.

Quant à la répartition des activités d'apprentissage entre établissements, elle est du ressort de ces derniers et se fera idéalement sur base de leur expertise respective sans exclusive préalable.

Les effets de cette dynamique nouvelle dépendront de la capacité des acteurs à faire preuve d'ouverture...

La date du 29 mai 2019 pour le dépôt des conventions à l'ARES a été postposée au dernier trimestre 2019.

3. Mesures transitoires et calendrier

Nous avons obtenu que les personnels en place avant la réforme, titulaires d'un bachelier professionnalisant, puissent accéder au diplôme de master et de fait au barème qui sera affecté.

L'ARES est chargée de définir les conditions de cet accès. Nous revendiquons la prise en compte de l'expérience professionnelle acquise dans le métier.

La réforme démarrera en septembre 2020.

En septembre 2021, les études de 2^e cycle conduisant aux grades académiques des sections 1, 2 et 3, seront accessibles aux personnels diplômés avant la réforme.

En 2024, la première cohorte des nouveaux diplômés verra le jour.

Il a été convenu, à l'issue de la réunion, qu'une nouvelle séance serait organisée avant la fin de l'année académique si vous le souhaitez.

N'hésitez donc pas à en faire part à vos Secrétaires régionaux.

C. Kerstenne – C. Cornet
5/04/2019

3. Equivalent temps plein

PRÉAVIS DE GRÈVE SECTORIEL PLUSIEURS ACTIONS ONT DÉJÀ ÉTÉ MENÉES !

*Comme relaté dans notre article précédent,
la concertation sociale sectorielle est toujours au point mort !*

Nous avons mis le banc patronal en garde, que face à leur désintéressement, leur manque de respect et de considération envers les organisations syndicales et les travailleurs du secteur, il était inévitable que nous devions passer à l'ACTION.

En effet, suite à l'état des lieux dressé par GAZELCO lors de la Commission paritaire du jeudi 7 février, aucun signal significatif ne nous est parvenu, c'est donc en toute logique qu'un préavis de grève sectoriel a été déposé lors de la séance de la CP 326 du 28 février dernier.

Entre le 1^{er} mars et le 14 mars, période du préavis, nous attendions une prise de conscience du banc patronal, mais en vain, seule la direction d'Engie était enclin à amorcer un dialogue. Par contre, au vu de la position dogmatique des différents employeurs, nous avons décidé de déployer notre plan d'action.

Le lundi 1^{er} avril, une action a été menée sur le site d'EDF-Luminus de Bruxelles, entreprise citée comme étant la plus mauvaise élève du secteur en termes de non-respect des CCT sectorielles et des accords nationaux.

Le mercredi 3 avril, les travailleurs de Direct Energie (Total) ont mené une 2^e action spontanée en revendiquant le respect des accords de secteur en matière de rémunération, un rattrapage salarial en compensation des pertes financières des années antérieures, une nouvelle grille barémique ainsi que la mise en place d'une disposition locale sur le remplacement des malades dans le personnel de conduite.

Le jeudi 4 avril, la solidarité fut à nouveau au rendez-vous aux pieds des « ENGIE TOWERS ».

L'action a permis d'entraver le Conseil d'entreprise dédié à l'**Étude économique et financière**, impactant ainsi au passage la tenue du Conseil d'administration et permit sans aucun doute l'envoi d'un signal fort aux employeurs.

Pendant ce temps, plusieurs dates de concertation au SPF ont été fixées, les 4, 23, 25 avril et le 2 mai 2019 seront consacrés à la résolution des points soulevés, avec en priorité au cœur des débats l'ELGABEL et le **tarif personnel**.

D'autres actions ne sont pas à exclure durant les prochaines semaines.

« Celui qui n'a pas le courage de se rebeller, n'a pas le droit de se lamenter !!! » Che Guevara



Jérôme Lombardo



FUTURS PENSIONNÉS – AVANTAGES DE LA CGSP

Vous avez fait confiance à la **CGSP** durant votre carrière, elle vous accompagne encore au moment de votre pension. Les pensionnés affiliés, en ordre de cotisation, reçoivent annuellement :

- 10 € du Secteur Poste
- 5 € de l'Interrégionale wallonne Poste
- 10 € de la CGSP fédérale

FutureMe OU L'OPPORTUNITÉ D'OBTENIR LE CESS GRATUITEMENT VIA BPOST

Vous aimeriez obtenir le certificat d'enseignement secondaire supérieur (CESS) et vous êtes prêt à consacrer du temps et de l'énergie pour cela, alors soyez attentif au projet FutureMe de bpost que nous soutenons car il peut renforcer vos possibilités d'évolution au sein de l'entreprise et sur le marché du travail.

L'entreprise va proposer une formation **gratuite** aux statutaires, ainsi qu'aux contractuels barémiques et auxiliaires sous CDI. Elle sera dispensée sur 2019 et 2020.

Il s'agit d'un apprentissage à distance, par ordinateur, en combinaison avec 5 à 6 séances par semestre (en dehors des heures de travail) dans un centre de formation. Le tout assorti d'un accompagnement individuel par les enseignants.

Il n'y aura pas d'examen classique, mais une accumulation de points d'étude pour avoir :

- assisté avec intérêt aux séances organisées dans le centre de formation ;
- remis régulièrement les travaux sollicités ;
- coopéré activement avec les enseignants ;
- participé favorablement aux tests proposés.

Attention, vous devrez consacrer **minimum 10 heures par semaine** à la formation et serez la plupart du temps seul avec vos cours. Votre motivation devra être forte, mais le jeu en vaut la chandelle ! Depuis 2012, 250 de vos collègues ont ainsi obtenu le diplôme ESS, pourquoi pas vous ?

FutureMe donne droit au congé éducation payé. Quelques mots sur le congé-éducation payé :

- Il est destiné aux contractuels barémiques et auxiliaires.
- Dans ce cadre, il pourra être de maximum 32 heures par semestre et 64 heures par an.
- Il pourra être sollicité afin d'étudier durant les heures de travail.
- Pour demander le congé-éducation, vous devrez fournir au HRCC :
 - une déclaration sur l'honneur (disponible sur intranet) attestant qu'il s'agit bien pour vous d'un premier diplôme de l'enseignement secondaire supérieur ;
 - une attestation d'inscription régulière (au plus tard : le 31 octobre ou 2 semaines après la date de début de la formation). HRCC crée alors votre compte de congé-éducation ;
 - une attestation de présence chaque semestre et à la fin de la formation.

bpost organisera des séances d'information durant le mois de septembre.

INTÉRESSÉ ?

Contactez le HR Contact Center (0800/222 47) ou envoyez un e-mail à FutureMe@bpost.be

Corine Baudine

PROXIMUS

CONFIANCE ? VOUS AVEZ DIT CONFIANCE ?

*La confiance ne se donne pas, elle se mérite.
Comment, y arriver face à tant d'attaques et de mépris ?*

Nous savons que vous êtes inquiets et impatients d'avoir plus de détails quant au plan Fit For Purpose (FFP) lancé par Proximus.

Malheureusement dans l'état actuel des choses, nous sommes dans l'impossibilité de vous rassurer ou de vous donner quelconques informations. Même si la direction se plaît à crier haut et fort que nous avons tous les éléments, je peux vous certifier qu'il n'en est rien.

Oui, il y a eu beaucoup de questions et oui nous avons eu des réponses, mais bien souvent ce sont des réponses de Normand qui n'apportent pas grand-chose.

À l'heure d'écrire cet article, les négociations ne sont pas encore entamées.

Il est plus qu'évident que le climat est très tendu et nous sommes forcés de constater que nous avons de plus en plus de mal à garder une confiance face au banc patronal.

En effet, comment engager une négociation aussi ardue lorsque toute une série d'entorses aux accords obtenus dans le cadre du dialogue social nous reviennent ?

Pour exemple :

- Projet DOF dans les shops devait se faire sur une base de volontariat total. Nous avons des preuves qu'une pression énorme est mise sur les vendeurs pour utiliser ce programme et ils vont même jusqu'à installer un climat de compétition entre les magasins.
- Les leads Domino devaient également être basés sur le volontariat et aucune pression ne pouvait être mise sur les agents. Ici, aussi nos accords sont mis à mal étant donné que le pourcentage des leads est mesuré et pour certains cela intervient également dans l'évaluation.

- La réglementation M4 découlant d'une négociation difficile n'est pas appliquée correctement.

D'où oui, face à ces attaques incessantes et à ce manque de respect, nous ne pouvons qu'être enclins à la méfiance.

Comment discuter avec des personnes qui ne respectent rien ?

Soyez assurés que notre âme combative est plus que jamais à son apogée et que nous mettons tout en œuvre afin de défendre au mieux les employés de notre société qui ont prouvé leur bonne volonté et leur force d'adaptation dans les nombreux plans réalisés par le passé qui ont permis à Proximus de rester un leader sur le marché concurrentiel dont nous faisons partie.

Pour ce faire, une Commission paritaire exceptionnelle a été réclamée et obtenue en date du 15 avril.

Lors de celle-ci, nous avons fait de réelles propositions afin de sauver chaque emploi car nous avons encore une fois pris acte du manque de créativité du haut management quand il s'agit de sauver nos agents, d'être imaginatif et réellement constructif.

Nous étions également présents à l'assemblée générale des actionnaires qui s'est déroulée à Evere ce 17 avril, afin d'être certains que notre voix serait bien entendue et bien comprise.

À l'heure actuelle, nous sommes dans l'attente de réponses à nos propositions.

La CGSP se pressera de revenir vers vous dès que possible afin de vous tenir informés de l'évolution de ce dossier.



Laurent Malengreau

MAKE PROXIMUS PROUD AGAIN

À peine trois mois plus tard, nous pouvons l'affirmer en toute certitude : le plan « fit for purpose » n'a qu'un seul « purpose » (objectif), à savoir, préparer l'entreprise à une liquidation. C'est pour cela que le personnel « superflu » doit quitter le navire et que toutes les règles RH apportant la moindre garantie doivent être supprimées. Nous nous permettons de rappeler au management son précédent programme « fit for growth ». Si les actionnaires en ont peut-être constaté les résultats, il n'en est rien du côté des travailleurs. Sauf si, évidemment, la croissance signifiait uniquement plus de volume de travail pour les travailleurs ?

Afin de permettre de nouveau à Proximus de grandir et de se positionner comme acteur-clé dans les ménages belges, nous avons, en tant que partenaire social, quelques suggestions à avancer. La télécommunication ne se résume pas à fournir un réseau et un service. Les opportunités se présenteront grâce à une plus grande intégration des « anciens » et « nouveaux » éléments. Nous avons plusieurs pistes en tête.

Concernant « l'ancien » modèle de communication, il pourrait être opportun - par analogie avec l'investissement de Telenet dans les chaînes « Vier » et « Vijf » - d'investir dans Belga SA afin d'être/de devenir la référence et la plateforme d'informations objectives et neutres. Avec la propagation des *fake news*, l'information devient un élément de plus en plus important et nécessite également l'intervention des pouvoirs publics. De telles plateformes de communication feraient de Proximus un acteur crucial de l'échange d'informations et de communication.

Toujours dans le cadre de « l'ancien » modèle, il est possible de voir si et comment d'autres call centers (surtout ceux liés aux pouvoirs publics : 100, 112, 1700, 1722, ..., bpost) peuvent constituer un atout ou comment créer des synergies avec d'autres « acteurs d'infrastructures » (Fluvius, Elia...).

Dans le « nouveau » modèle, il y a des éléments évidents tels que le développement des activités de gaming et les « compétitions », mais aussi d'autres technologies de plate-forme qu'il est intéressant d'examiner en détail. *Zoom-it's*, *Doccle's*, *Doodle's*, *itsme*, ... sont des pistes de réflexion possibles, mais un modèle complètement différent comme l'a déjà suggéré le CEO de Belfius en 2017 ; à savoir une intégration profonde entre un opérateur télécom et les services bancaires et d'assurance, est également une piste qui vaut la peine d'être explorée. Après

tout, *Apple* et *Google* travaillent également activement sur leurs plateformes de paiement.

L'innovation peut se faire au sens large, et juste au moment où Proximus a annoncé vouloir se séparer de 1900 travailleurs au début de l'année 2019, bpost a annoncé qu'elle allait investir avec l'institut IRM et d'autres partenaires dans de meilleures mesures et prévisions météorologiques. Même IBM a annoncé que leur succursale (*The Weather Company*) allait commencer à utiliser les données des smartphones, etc.

Cela doit-il se faire également dans une entreprise publique ? Bien sûr que oui, car la population belge bénéficierait ainsi d'un service stable et sûr. L'une des missions essentielles des pouvoirs publics est par ailleurs de garantir l'égalité des chances, et donc l'égalité d'accès à des informations correctes. Même le créateur de *Facebook*, *Mark Zuckerberg*, demande que les pouvoirs publics jouent un rôle plus important dans la sécurité sur Internet.

Plutôt que le plan « FFP » de la direction, il faut aller de l'avant, car si nous avons bien appris une chose ces derniers mois, c'est que le management a surtout chargé ses différentes divisions de faire des économies. Les divisions ne savent rien des nouvelles conditions RH ni de l'évolution des autres divisions. Il est donc évident que certaines pistes n'ont pas été explorées.

Dans un processus de changement et de flexibilité, on pourrait imaginer commencer par le sommet, à savoir le conseil d'administration. Pourquoi ne serait-il pas possible d'avoir 10 administrateurs au lieu de 14 ? Pourquoi pas 6 membres de l'Exco au lieu de 8 ? L'année dernière, Solvay est passé de 8 membres du Conseil d'administration à 5, et ce, alors que l'entreprise a deux fois plus de travailleurs que Proximus.

Le 15 avril, lors d'une Commission paritaire extraordinaire, nous rappellerons au management et au président du Conseil d'administration leurs responsabilités. Nous voulons collaborer à l'érection d'une entreprise Proximus moderne qui pourra nous rendre fiers en sa qualité de prestataire de services, mais aussi en sa qualité d'employeur et d'acteur crucial dans notre société et notre économie.

Proximus doit rester une marque « toujours plus proche ». C'est pourquoi il faut investir dans les nouveaux développements qui intéressent véritablement la population (les

consommateurs). Cela inclut par exemple la domotique, l'internet des objets, mais surtout la sécurité dans tous les domaines, allant des caméras de surveillance, au pare-feu en passant par la protection (des paiements) en ligne.

En tant qu'employeur, Proximus se doit également de faire confiance à ses travailleurs. Le régime de télétravail ne peut donc pas être utilisé comme instrument d'évaluation ou récompense, mais doit tout simplement être un droit. Le recours à des médecins-contrôleurs devrait également être aboli, sauf en cas de réelles suspicions d'abus.

Un employeur moderne n'accuse pas un travailleur d'être malade ou de tomber malade, mais il s'assure que cela arrive le moins souvent possible grâce à des mesures préventives incitant le travailleur à manger sain, à bouger plus, et en lui offrant un environnement de travail agréable, tant d'éléments cruciaux pour le bien-être des travailleurs et de l'entreprise.

Étant donné que nous pressentons que la direction s'accrochera avec entêtement à sa vision étriquée, nous appelons une nouvelle fois les actionnaires à faire entendre leur voix le 17 avril 2019. Nous avons organisé avec les trois organisations syndicales, une action symbolique à l'entrée du bâtiment, mais nous étions également présents lors de l'assemblée générale pendant laquelle quelques questions pertinentes ont été posées. Lors des prochaines discussions, la CGSP continuera à défendre les mêmes principes et reprendra les paroles des actionnaires majoritaires « À choisir entre les emplois et les dividendes, ce sera les emplois ». Nous attendons donc de la part du management qu'il y travaille avec nous.

Bart Neyens

BAC

RESPECT

La CGSP avait porté le point « Respect » à l'ordre du jour du Conseil d'Entreprise du 26 mars 2019 tant HR et certains membres du management prenaient des postures intolérables. Un des membres de la direction a « réussi » en une semaine à multiplier les erreurs de procédure dans deux dossiers dits de « procédure disciplinaire ». Dommage que le règlement de travail ne prévoit pas de procédure disciplinaire similaire pour les membres de la direction. Même le CEO fut choqué à l'écoute des faits. Non seulement ce membre de la direction a transgressé éhontément le règlement de travail en matière de procédure disciplinaire mais il s'est aussi distingué en mettant la pression sur certains délégués voire en les menaçant alors qu'ils ne faisaient qu'exécuter correctement leur mandat.

L'intéressé a aussi pas mal de difficultés, semble-t-il, à prendre contact avec les responsables syndicaux. En effet, en dépit d'interventions répétées, il s'est « évertué » à tout « régler » avec nos délégués. Bien évidemment que nous avons, à la CGSP, des militants et des délégués solides sur qui compter, pas du tout enclins à passer des accords « en catimini » mais toujours au service de l'intérêt général. Donc, de telles pratiques sont très vite remontées à la surface.

Après cette déclaration pour le moins évidente, le management (HR) a remis le couvert le même jour en insultant les délégations syndicales de façon inédite. Le CEO en a



été avisé sans délai. Nous attendons une réponse rapide et très claire.

Deux membres de la direction ne sont plus fiables à nos yeux. Faute de solution adéquate, la CGSP portera le problème à d'autres niveaux. Une procédure de conciliation est en cours au niveau sectoriel pour cause de non-respect par BAC des procédures de sélection. Nul n'ignore, pourtant, que, dans l'entreprise, bon nombre d'autres procédures ne sont que peu ou prou suivies. S'il n'est pas possible d'en discuter au sein de l'entreprise ou par le biais d'autres canaux consacrés, la CGSP recherchera d'autres voies. La sécurité et les droits des travailleurs doivent être en tout temps préservés.

Bart Neyens

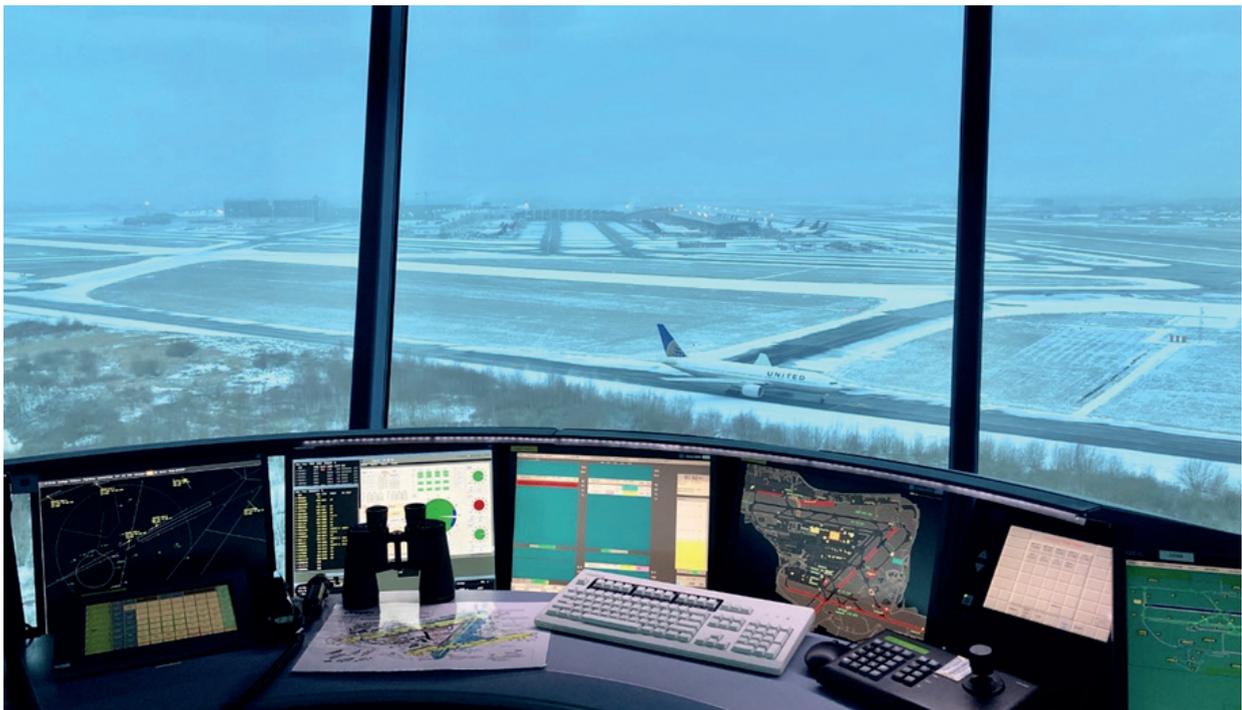
MÉDIATION EN COURS

La procédure de médiation étant toujours en cours au moment de mettre sous presse, nous ne sommes pas en mesure de communiquer sur les détails des propositions mises sur la table. Ce qui est clair, en revanche, c'est que les contrôleurs aériens de CANAC (APP et ACC) n'ont que peu ou prou de velléités de faire des efforts. Ils sont nombreux à se porter pâle, ce qui aura une incidence sur l'avantage non récurrent octroyé à tous les travailleurs. La CGSP continue de prôner le dialogue constructif, dédié à l'ensemble des intérêts. Des accords collectifs ne pourront jamais convaincre tout le monde. C'est l'évidence. Mais l'intérêt collectif doit continuer de l'emporter sur les revendications individuelles. Quoi qu'il en soit, la CGSP est favorable à la mise en œuvre de certains éléments du

protocole d'accord (au sujet desquels il y a consensus) le plus rapidement possible.

Tant que des procédures juridiques sont en cours et qu'il n'est plus possible d'assurer la continuité du service, il sera très difficile de concilier les intérêts des travailleurs et ceux des employeurs. Un compromis honorable est souvent préférable à un « jugement favorable » à qui que ce soit et témoigne en tout cas d'un dialogue social mûr où chacun continuera d'œuvrer pour que l'entreprise publique soit forte et moderne et ne soit pas la proie des tendances à la libéralisation qui prévalent en Europe.

Bart Neyens



skeyes nice to guide you

ACTUALITÉS ■■■

PERMANENCES FISCALES

EXERCICE D'IMPOSITION 2019 REVENUS 2018

- Dans un souci d'efficacité, veuillez vous munir de tous les documents nécessaires tels que :
- carte d'identité et code PIN (obligatoire) ;
- déclaration et avertissement extrait de rôle de l'année précédente ;
- avertissement extrait de rôle du précompte immobilier (revenu cadastral) ;
- fiches de salaire et/ou pension, mutuelle, chômage ;
- attestation d'assurance-vie, épargne-pension, ALE, titres services, libéralité ;
- prêt hypothécaire ;
- congés payés ;
- preuves des déductions diverses (rente alimentaire, économie d'énergie...);
- composition de ménage, handicap +66 % ;
- si contexte particulier, joindre les pièces y afférant.

Ce service est entièrement gratuit.

HUY

Mercredi 5 juin – de 9h à 12h30 et de 13h à 16h
Rue du Neufmoustier 8, dans les locaux à la Régionale.

NAMUR

Les Camarades du secteur AMiO, sous-secteur « Finances » se tiendront à la disposition des affiliés actifs et pensionnés, afin de rédiger leur déclaration d'impôt :

les mercredis 29 mai - 5, 12 et 19 juin 2019

De 9h à 12h à la CGSP, rue de l'Armée Grouchy, 41 à Namur.
Uniquement sur rendez-vous au 081/72 91 69 (le matin)

Permanence pour les affiliés actifs travaillant sur le Brabant wallon :

Les mardis 4, 6, 18 et 25 juin 2019

De 9h à 12h à la FGTB, rue du Géant, 4/2 à Nivelles (parking gratuit au Mont St Roch).

Uniquement sur rendez-vous par mail à xavier_houze@hotmail.com

LIÈGE

Vendredi 7 et mercredi 12 juin 2019

De 9h à 12h et de 13h30 à 15h – CGSP, Salle Yerna, 2^e étage, place St Paul, 9/11 à Liège.

WELKENRAEDT (+ OSTBELGIEN)

Les vendredis 14 et 21 juin 2019

De 9h à 12h30 et de 14h à 17h – CGSP, rue de la Gare 14 à Welkenraedt.

DANS NOS RÉGIONALES

CHARLEROI (PENSIONNÉS) Musée Train World

La Commission régionale intersectorielle des pensionnés (CRIP) organise un voyage le **3 septembre au musée Train World à Schaerbeek.**

Rendez-vous 11h : Entrée du musée de Schaerbeek.

Repas 13h30 : Brasserie du musée. Apéritif, plat, dessert et café (boisson non comprise)

Coût : 30 €/affilié et 32 €/sympathisant.

S'inscrire à l'accueil au 071 797 111).
Verser sur le compte de la CGSP CRIP BE39 0882 6941 9919 (bic : GKCCBEBB) avec mention « train » **pour le 16 août au plus tard.**

Renseignement :
Alphonse Vanden Broeck 0495/34 09 28.

CGSP ADMI CHARLEROI À tous les affiliés

- Si vous avez bénéficié d'indemnités de chômage au cours de l'année 2018, vous pouvez demander une attestation fiscale au 071/79 71 11.

- TOUT CHANGEMENT de votre temps de travail qui entraînerait une modification éventuelle de votre taux de cotisation doit nous être signalé dans les plus brefs délais et uniquement par ÉCRIT. Il en est de même pour votre souhait de changer de compte en banque ou de stopper votre affiliation à notre secteur.

- **Date limite** des duplicatas de primes syndicales 2018 à réclamer à votre régionale : **15 novembre 2019.**

