

TRIBUNE



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

DÉCEMBRE 2021

CGSP

FGTB Services Publics
Ensemble, on est plus forts

NOTRE HISTOIRE P. 12

SECTEURS P. 16 à 39



ESMÉ, CARINE, FRANCO
GIANNI, SIMONE, DIDIER
DAVID, EDWARD, GRÉGORY
NAIM, GIANNI, BRUNO
ANTHONY, FABIAN, SÉBASTIEN
THIERRY, ANTONIO, LAURENT

C'est un joli nom **CAMARADE**



ÉDITO P. 3

Pas de progrès social
sans luttes sociales



DOSSIER P. 4

Les services de secours
Zones en péril



LES MOTS POUR LE DIRE P. 8

La modération salariale

SOMMAIRE ■■■

- 3 ÉDITO**
Pas de progrès social sans luttes sociales
- 4 DOSSIER**
Les services de secours – Zones en péril
- 8 LES MOTS POUR LE DIRE**
La modération salariale
- 10 DROIT DE GRÈVE**
Indispensable grève
- 11 NOS DROITS**
Statut de l'artiste
- 12 NOTRE HISTOIRE**
Création de l'IW-FGTB
- 14 NOS SOURCES**
Georges Orwell et 1984
- 15 NOTRE CULTURE**
- 16 IRB**
Sondage des travailleurs sociaux
- 17 ADMI / www.cgsp-admi.be**
17 / Admi-mots
17 / Fedasil : crise migratoire ?
18 / Police : Échec des négociations sectorielles
19 / Secteur XVI : avec eux, ce n'est pas mieux !
20 / Soins de santé
- 21 AMIO / www.cgsp-amio.be ou www.cgsp-ministeres.be**
21 / FPF – Comité B – La « Dead Line »
22 / SPF Finances – Horaire variable
24 / SPF Finances - Déconnexion
25 / FWB – Secteur IX – PAPO
- 26 CHEMINOTS / Site : www.cgsp-cheminots.be**
26 / Mot du Président
27 / Signalement : la CGSP s'oppose à l'adaptation
28 / Accord des partenaires sociaux européens
- 29 ENSEIGNEMENT / www.cgsp-enseignement.be**
29 / Mot du Président
30 / Réforme du décret Paysage
31 / Cours de Philosophie et de Citoyenneté
- 33 GAZELCO / www.cgsp-gazelco.be**
33 / Projet de programmation sociale 2021-2022
- 34 POSTE / <https://www.cgspposte.be>**
34 / Récapitulatif 2021
- 35 TBM**
35 / Programmation sociale 2021-2022
35 / TBM Charleroi
- 36 TÉLÉCOM AVIATION**
36 / Commission paritaire
37 / IBPT / Comité de concertation
39 / SKEYES – Temps de travail

IN MEMORIAM

Guy (Guillaume) SERET



C'est avec grande tristesse que nous apprenons le décès ce 29 octobre à Liège de notre Camarade Guy Seret. Guy était né le 24 juillet 1931, il nous quitte donc à 90 ans. Issu du secteur ALR, devenu Admi aujourd'hui, Guy était fier de rappeler l'importance de l'initiative publique des intercommunales comme celle dont il provenait, l'Association liégeoise du Gaz (ALG). Acquis à la nécessité de la solidarité intersectorielle, Guy fut le second Secrétaire général de l'IRW-CGSP, du 23 octobre 1985 au 6 juin 1991. Nous adressons nos plus profondes condoléances à sa famille.

DANS NOS RÉGIONALES

CHARLEROI - Pensionnés Cheminots *Annulation dîner*

Aux Pensionnés et Pré-pensionnés Cheminots de la Régionale de Charleroi

Le Comité régional des Pensionnés Cheminots signale qu'il n'y aura pas de dîner dansant cette année suite aux conditions sanitaires et à l'avancement des travaux du bâtiment de la rue de Montigny.

Le CRP Cheminots de Charleroi souhaite aux Camarades de prendre soin d'eux et espère que nous pourrions nous revoir l'année prochaine.

Bruno Vatrín, Président
Baudry Witz, Secrétaire

*L'IRW-CGSP souhaite
que l'année 2022 soit placée
sous le signe de la solidarité
et que notre enthousiasme
et notre volonté
fassent céder les portes
du vieux monde.*



PAS DE PROGRÈS SOCIAL SANS LUTTES SOCIALES



Certains se sont offusqués d'entendre des responsables de la FGFB, au rang desquels son Président Thierry Bodson, parler de justice de classes à l'issue du jugement confirmant la condamnation à des peines de prison de 17 de nos Camarades pour « entrave méchante à la circulation ».

Pourtant, le droit et la justice ne sont-ils pas, comme toute chose, une production humaine et à ce titre imparfaite et perfectible ? Devrions-nous céder à la tentation de faire de « l'homme de loi » un nouveau messie apportant LA vérité ?



Nous ne sommes pas naïfs et refusons cette manière de voir les choses.

Nous savons d'expérience que la société est le résultat de rapports de forces qui s'expriment en son sein et à un moment donné. Le droit n'y fait pas exception.

Bien sûr, les lois se votent au Parlement et leur interprétation est laissée au juge. Mais cela ne doit pas nous faire oublier que le droit est le reflet de l'état de la société.

Ainsi, un pays conservateur pourra criminaliser le recours à l'avortement alors que le pays voisin l'aura légalisé. Mieux encore, sous la pression populaire, ce pays conservateur pourra faire évoluer sa loi. Nous savons que les lois sociales, si elles se votent au Parlement, s'écrivent dans la rue, dans les ronds-points, sur les viaducs.

Sans mouvements sociaux, pas de congés payés, pas de droit du travail, pas de réduction du temps de travail. C'est dans la lutte que se conquiert le Progrès social.

Là encore, il nous faut réfuter une critique qui ne manquera pas de venir. Ainsi, nous sommes conscients de ce qu'implique l'utilisation de l'expression « lutte sociale ». Nous savons qu'en l'utilisant nous devons faire face à l'argument qui veut qu'en démocratie, il faut laisser les institutions faire leur travail dans l'intérêt de la société et que les troubles n'y ont pas leur place.

À ceux-là, nous répondons que la Démocratie ce n'est pas de noircir, tous les 5 ou 6 ans une petite case sur un bout de papier pour le déposer ensuite dans une urne pour retourner, enfin, à sa petite vie en attendant la prochaine occasion de faire « son devoir électoral ». Bien au contraire, la Démocratie est ce régime politique qui permet au conflit de s'exprimer tout en le maintenant dans certaines limites. La démocratie, ce n'est pas le règne du consensus aussi mou qu'idiot, mais bien cette volonté d'oser faire vivre la contradiction. Or, pour le monde du travail, seules les actions collectives permettent de rétablir un rapport de forces. Lors de nos actions de manifestations ou de grèves non seulement nous faisons valoir notre point de vue mais nous participons à faire vivre la démocratie. Celles et ceux voulant restreindre notre capacité d'agir remettent en cause les fondements même de ce qu'ils affirment défendre : la démocratie.

Alors oui, nos Camarades sont victimes d'une justice de classe. Ils sont victimes de ceux qui instrumentalisent le droit pour faire valoir leurs idées politiques. Nous sommes conscients qu'il ne faut pas demander aux juges une totale impartialité, nous savons la chose impossible. Cependant, il nous faut exiger d'eux une totale honnêteté et c'est sur ce point que nous avons des doutes !

Il nous faudra dénoncer ce recours au droit comme arme idéologique et, plus que jamais, soutenir de manière claire et non ambiguë nos Camarades.

La tentation pourrait être forte de vouloir en faire ou des héros ou des martyrs. Ils méritent bien plus qu'une instrumentalisation. Pour notre part, nous voulons simplement les appeler du joli nom de Camarade et, par-là, leur rappeler qu'ils sont des nôtres comme nous sommes des leurs et que nous nous retrouverons, à l'appel de la FGFB, dans des manifestations, dans des piquets ou sur des ronds-points !

Patrick Lebrun
Secrétaire général de l'IRW-CGSP

Laurent Pirnay
Secrétaire général adjoint de l'IRW-CGSP

LES SERVICES DE SECOURS – ZONES EN PÉRIL

Il faut malheureusement bien souvent une catastrophe pour que l'importance des services publics soit reconnue et que leurs réformes décriées soient publiquement remises en cause.

Les inondations meurtrières de l'été dernier démontrent dramatiquement l'impact des réformes sur la capacité d'action de la sécurité civile.



Juillet 2021, les rivières ont débordé avec une ampleur inédite, les vagues ont emporté des vies, des souvenirs de toute une vie, des bâtiments abritant des vies humaines désormais sans logement ou sans accès au chauffage. La recherche des responsabilités appartient notamment à la commission d'enquête du Parlement wallon mise en place en septembre dernier. Aucun niveau de pouvoir n'est épargné de responsabilité : depuis les pouvoirs locaux (qui gèrent les zones de secours) à l'État fédéral (dont dépendent la protection civile et la défense nationale) en passant par la Région wallonne qui gère les infrastructures et dispose de la tutelle sur les pouvoirs locaux (via son ministre socialiste Christophe Collignon).

Sans pointer les responsabilités, on ne peut toutefois pas ignorer que le financement et l'organisation des services de secours à la population (locaux et fédéraux) ont connu ces dernières années de grandes réformes mettant à mal les capacités de réaction des secours sur le territoire belge, réformes que l'IRW-CGSP avait déjà dénoncées. Ces réformes successives menées au niveau de la sécurité civile n'ont pas facilité le travail des sauveteurs sur

le terrain, que du contraire. Elles peuvent même compromettre leur sécurité ainsi que celle de la population. Démonstration.

LA SÉCURITÉ CIVILE, UN POINT DE TENSION ENTRE FÉDÉRAL ET LOCAL

Composée de 19 000 hommes et femmes, professionnels, volontaires et agents administratifs, les services de la sécurité civile sont organisés sur le plan fédéral mais avec un double niveau d'action : la protection civile au fédéral d'une part et les zones de secours à l'échelon local d'autre part. Elle comprend donc les services d'incendie, la protection civile et les centrales d'urgence 112.

Cette organisation est le fruit d'une large réforme de la sécurité civile entamée à la suite de la catastrophe de Ghislenghien (2004). Outre le fait d'avoir coûté la vie à plusieurs victimes, ce drame avait mis en exergue des lacunes dans l'organisation des secours, sur laquelle une commission parlementaire fédérale avait enquêté. Celle-ci

avait donné lieu à des propositions en vue d'optimiser les secours en veillant au respect de 3 principes de base que sont :

- Les citoyens ont droit à l'aide la plus rapide et la plus adéquate.
- Chaque citoyen a droit à la même protection de base pour une contribution équivalente.
- La promotion des économies d'échelles.

Pour réaliser ces grands principes, une structure sur trois niveaux avait alors été proposée.

- 1) Les postes de secours sont responsables pour la protection de base et doivent satisfaire à des normes minimales quant au matériel et à l'effectif.
- 2) La zone de secours - par analogie avec les zones de police - coordonne le fonctionnement des postes de secours de son ressort et en assure la qualité. Elle recrute le personnel et achète le matériel, bref elle reprend les missions des communes.
- 3) Un conseil, composé de mandataires des communes qui font partie de la zone, gère la zone de secours. La gestion journalière est assurée par un collège, élu par le conseil et au sein de celui-ci.

C'est sur base des travaux de cette commission qu'est élaborée la loi du 15 mai 2007 relative à la sécurité civile sous la houlette du ministre libéral flamand de l'époque, Patrick Dewael. Elle est mise en œuvre (très) progressivement ; les premières zones de secours opérationnelles ne sont mises sur pied que le 1er janvier 2015.

LES ZONES DE SECOURS EN PÉRIL

Jusqu'au 1er janvier 2015, les corps de sapeurs-pompiers étaient essentiellement organisés au niveau communal à l'exception, par exemple, de l'intercommunale d'incendie de Liège et environs ou du service d'incendie de la Région de Bruxelles-Capitale. La Belgique comptait alors 250 services régionaux d'incendie, dont 85 en Wallonie.

Depuis lors, la réforme de la sécurité civile énoncée plus haut a créé 34 zones de secours, dont 14 sur le territoire wallon. Si la taille des zones, et donc leur nombre, permet de réaliser les économies d'échelle voulues par la commission Paulus, certains s'interrogent sur leur incapacité à couvrir correctement de si larges zones territoriales.

Les zones de secours sont financées pour l'essentiel par des dotations communales et fédérales. Globalement, les transferts locaux représentent 80 % des dotations, le solde relève du fédéral. 93 % des dépenses des zones de secours wallonnes sont constituées de frais de personnel (77 %) et de frais de fonctionnement (16 %). Une réforme du financement de la sécurité civile a été annoncée dans



la déclaration de politique régionale 2019-2024. Elle prévoyait que les provinces reprennent progressivement à leur charge le montant des dotations communales pour soulager les finances des communes : 20 % en 2020, 30 % en 2021, etc. En 2020, une note du gouvernement régional précisant cette décision a suscité le tollé auprès des communes et provinces et de leurs fédérations. Le gouvernement y revenait sur l'ampleur du transfert de financement, indiquant que seuls 60 % de la charge seraient transférés aux provinces, 40 % restant à la charge des communes.

Pour la province de Liège, cela signifie près de 12 millions en 2020 ainsi que 20 millions en 2021 pour financer ses zones de secours et arriver progressivement, à l'horizon 2024, à une somme avoisinant les 45 millions d'euros. Le collège provincial précise avoir déjà commencé à analyser la situation pour dégager des pistes de rationalisation à concurrence de 5 % du budget 2020 en 2021 et de 15 % pour l'exercice budgétaire 2024 au plus tard. Dans le

Hainaut, les instances estiment le montant à dégager entre 44 à 59 millions d'euros à l'horizon 2024. La province, qui a déjà consacré 30 millions d'euros supplémentaires au budget 2021 pour ses zones de secours, estime à 11 millions le montant supplémentaire à trouver par an d'ici 2024. Pour le Brabant wallon, cela représente un surcoût d'environ dix millions d'euros en 2024.

DÉSHABILLER PAUL POUR HABILLER PIERRE

Quelles conséquences de la réforme des zones de secours pour le personnel provincial et les missions de services publics effectuées par la province ? La province de Liège « envisage aussi de **ne pas remplacer le personnel admis à la retraite et en maladie**, d'intensifier la mobilité et la formation du personnel en place, d'organiser un outplacement pour le personnel vers d'autres administrations ou organismes publics, comme l'avait suggéré le gouvernement wallon, d'aménager des fins de carrière ou encore de continuer à rationaliser le patrimoine en identifiant des possibilités de vente, afin d'économiser sur les consommations d'énergie et l'entretien des bâtiments ».



LA PROTECTION CIVILE PAS EN RESTE



La réforme de la protection civile est, quant à elle, plus récente que celle des services d'incendie et fait suite à l'accord gouvernemental fédéral de 2014. L'objectif de la réforme, mise en application le 1er janvier 2019, consiste à répartir différemment les missions entre les zones de secours (locales) et la protection civile (fédérale), cette dernière devenant, dès lors, spécialisée dans les missions de longue durée.

Suite à cette réforme, la protection civile n'intervient plus systématiquement en renfort des services d'incendie, notamment en ce qui concerne le matériel. Les zones de secours doivent donc, dorénavant, disposer du matériel nécessaire complet ou procéder à des associations avec une zone voisine pour en disposer ou encore faire appel à des sociétés privées.

La réforme a également procédé à une revalorisation du statut du personnel en vue d'un alignement sur celui des services d'incendie. Dans le même temps, le Gouvernement imposait la neutralité budgétaire de cette réforme avec pour conséquence une diminution des effectifs de 479 à 313 équivalents temps-plein.

Surtout, la réforme a procédé à une diminution drastique du nombre de casernes les ramenant de 6 à 2. Seules les casernes de Brasschaat et de Crisnée sont sauvegardées, une de chaque côté de la frontière linguistique. Outre les conséquences pour le personnel (durée de trajet domicile/travail) et l'allongement des durées d'intervention, le choix des casernes pose question.

Ainsi, en Flandre, le choix s'est porté sur la caserne de Brasschaat (commune de Jan Jambon alors ministre de l'intérieur) bien que la caserne de Liedekerke soit plus centrale et moderne. L'argument avancé pour maintenir la caserne de Brasschaat

était l'importance des risques SEVESO dans la région anversoise.

En Wallonie, la caserne maintenue en activité est celle de Crisnée, étonnamment le critère du risque SEVESO n'a pas été retenu. En effet, le Hainaut concentre 50 % des risques SEVESO du pays et la caserne de Ghlin a tout de même été supprimée.

Aucune des deux casernes n'occupe de position centrale. En cas d'incident à Tihange ou à Mol, elles se situent toutes les deux dans le couloir des vents dominants... Le choix semble être plus politique que stratégique.

Pour la CGSP, il aurait fallu augmenter le nombre de caserne pour en avoir une par province et permettre à la protection civile d'intervenir au besoin et rapidement, en renfort des zones de secours. C'était prévu ainsi dans les années nonante : les premières implantations supplémentaires se situaient à Gembloux et à Hasselt, elles n'ont jamais été ouvertes par manque de crédits (déjà) pour le recrutement ! La protection civile, tout comme les autres services publics fédéraux, subit l'austérité budgétaire et voit ses crédits diminuer chaque année.

La CGSP ne peut accepter que l'État fédéral se décharge ainsi d'une de ses missions régaliennes les plus fondamentales, celle de protéger sa population.

APPELEZ LES SECOURS !

La pénurie de personnel dans les services d'appels d'urgence 100, 101 et 102 est une réalité. Celle-ci s'est encore accentuée depuis 2014 lorsque 4 % d'économie ont été réalisés sur le personnel. Entre 2015 et 2018, des économies supplémentaires de 2 % par an ont encore été effectuées, conduisant à une augmentation de la charge de travail avec des conséquences sur la santé du personnel. Lorsque le « 1722 » est activé, les appels aboutissent sur les mêmes tables que le 112, sans qu'aucun personnel supplémentaire ne soit dédié pour cette ligne.



©Protection civile



©Protection civile



©Protection civile



©Protection civile

LES MOTS POUR LE DIRE ■■■

LA MODÉRATION SALARIALE

Le banc patronal et le gouvernement s'appuient sur la « loi de 1996 » pour restreindre, dans les deux ans à venir, toute augmentation salariale possible. Des cacahuètes ! 0,4 % maximum, soit 9 euros bruts par mois dans la plupart des fonctions essentielles ! En première ligne pendant la pandémie et accablés par la hausse des prix, voilà qui ne va pas satisfaire les travailleurs ! C'est à cet effet qu'est utilisé le terme de « modération salariale ».

Les augmentations de salaires, ça se discute en principe entre interlocuteurs sociaux lors d'un AIP, un accord interprofessionnel. On y établit une progression minimale des salaires qui peuvent encore évoluer à la hausse lors des négociations sectorielles qui généralement s'en suivent. La FGTB a toujours été favorable à cette négociation car elle fait progresser les conditions de travail de près de 4 millions de salariés. Malheureusement, la loi de 1996 est venue y mettre un carcan et bloquer toute possibilité d'évolution salariale.

ON NE MODÈRE QUE CE QUI EST EXCESSIF !

Le concept de « modération » a été mis au point par la Commission européenne alors que les critères de convergence économique du Traité de Maastricht imposent une austérité implacable aux pays membres. La modération salariale est ainsi prônée en faveur de la compétitivité des entreprises confrontées, selon elles, aux trop élevés « coûts du travail ». Mais si d'aucuns ont pu croire à un *ralentissement* de la croissance des salaires, les faits ont démontré qu'il s'agit bien d'une *réduction* de ceux-ci. Au cours des 25 dernières années, la part des salaires dans la prospérité créée a diminué de 3,2 %, soit une perte de 15 milliards d'euros¹. Ceci démontre clairement que la loi est devenue un instrument destiné à museler de façon permanente les salaires. « Ce glissement – et son caractère discret – s'expliquent sans doute par les valeurs morales attachées au terme de modération. Puisqu'on ne peut modérer que ce qui est excessif, c'est donc que le niveau des salaires visés est outrancier ; par voie de conséquence, leur croissance serait socialement abusive et moralement condamnable.

Le concept de modération en appelle également à un individu raisonnable, capable de comprendre ce qui est bon, pour lui comme pour le monde. Il moralise donc une notion économique. La locution fait ainsi partie des ressources discursives visant à culpabiliser les salariés en leur faisant endosser la responsabilité principale des *dysfonctionnements* économiques qu'ils peuvent constater². »



LA « LOI DE 96 » ET SON CHANTAGE

Depuis 1996, la « loi pour la promotion de l'emploi et la sauvegarde préventive de la compétitivité » a bridé les seuls salaires afin de présenter un budget compatible avec l'entrée dans l'euro. Elle veille, de manière préventive, à maintenir nos salaires au même niveau que celui des pays voisins, l'Allemagne, la France et les Pays-Bas.

Le gouvernement Michel a durci encore plus cette loi en inventant un « handicap salarial » historique qu'il faudrait rattraper et en instaurant, par prudence, une marge de sécurité de 5 % pour l'établissement de la « marge ». Inutile de préciser que cette « norme salariale » définie par le Conseil central de l'économie ne tient compte ni des réductions de cotisations sociales ni des subsides salariaux octroyés aux entreprises. Par contre, la loi contient un verrou redoutable : elle garantit, en contrepartie de la *modération*, l'indexation des salaires, même si Charles Michel s'est empressé de procéder à un saut d'index³. Le chantage est clair : si vous ne voulez pas de la modération salariale, vous n'aurez pas l'indexation des salaires ! La loi ainsi révisée a pérennisé le gel des salaires.

1. FGTB, *Baromètre socio-économique 2020*.

2. Klinkenberg, J-M, Article « Modération salariale » in « Les nouveaux mots du pouvoir », Aden, 2007.

3. Alaluf, M, *Il faut faire sauter le verrou salarial*, Revue Politique n° 115, avril 2021.

0,1111%

NON MERCI**CHANGEMENT DE PARADIGME**

Si les salaires n'évoluent qu'en fonction de l'inflation, cela signifie une perte de prospérité pour les travailleurs. En effet, l'augmentation de la productivité devrait également se refléter dans l'évolution des salaires. Tout au contraire, ces derniers ont été visés comme les seules variables d'ajustement en les comparant aux pays voisins. La modération salariale agit alors comme une injonction à penser que le devoir de se modérer ne doit peser que sur les seules épaules des travailleurs ! Il n'y a en effet aucune limite fixée aux profits ni aux dividendes, pas plus qu'aux salaires indécents des grands patrons. Cela signifie que les négociations salariales de l'AIP ne portent plus sur la manière dont on répartit les richesses produites par les travailleurs en Belgique, mais bien sur la concurrence salariale avec les travailleurs des pays voisins.

Il ne s'agit plus de voir si notre économie se porte bien ou mal, de comparer les niveaux d'enseignement ou les bénéfices réalisés par les entreprises et les actionnaires, mais bien combien gagnent les travailleurs en Allemagne, en France et aux Pays-Bas, et assurer les patrons d'un outil pour mettre la pression vers le bas sur les salaires des travailleurs en Belgique. Ce changement de paradigme est une véritable occultation du salaire comme objet de délibération politique et une gifle au contrat social qui fonde notre démocratie.

Car bien sûr la comparaison avec les pays voisins n'est pas objective. Non seulement la pandémie de Covid l'a rendue caduque, mais ces trois pays ne nous ont pas attendus pour restreindre également les salaires de leurs travail-

leurs. Faut-il rappeler le système allemand des mini-jobs avec des salaires horaires de 4 à 5 euros ? Cette course aux moins-disant aspire les travailleurs dans une spirale régressive sans fin, accroît les inégalités, comprime la relance intérieure et mine le financement de la sécurité sociale et de nos services publics !

LE TRAVAIL N'EST PAS UN COÛT

Intervenir dans le processus de formation et d'évolution des salaires a des conséquences directes sur le reste de l'économie et l'organisation de la société. Ne considérer les salaires que comme une variable qui peut être ajustée – en fonction des besoins des entreprises – mène toujours à des déséquilibres, tant sur le plan social qu'économique. Il faut le rappeler sans cesse, le travail n'est pas un coût mais la source de toute la valeur ! Les salaires sont un élément essentiel de la prospérité que nous créons tous ensemble. Nous ne voulons pas d'une loi qui bloque nos salaires et qui, au nom de la sacro-sainte compétitivité, met en concurrence tous travailleurs.



Comme le dit le pourtant très libéral économiste belge Paul De Grauwe, « *des salaires élevés ne sont pas une charge pour l'économie, mais au contraire un puissant facteur de développement* »⁴. L'idée même de la loi de 1996 doit être rejetée. Les syndicats doivent retrouver leur liberté de négociation collective des salaires. Il s'agit d'un droit fondamental de notre démocratie inscrit dans la Convention 98 de l'Organisation internationale du Travail.

4. De Grauwe, P., *Les limites du marché. L'oscillation entre l'État et le capitalisme*, De Boeck, 2015, p. 123.

DROIT DE GRÈVE ■■■

INDISPENSABLE GRÈVE

*Billet d'humeur de Jean-François Tamellini, Secrétaire général de la FGTB wallonne
paru dans Syndicats le 26 octobre 2021.*

GRÈVE GÉNÉRALE EN 2015...

Rappelez-vous : en 2015, la FGTB avait appelé à la grève générale pour s'opposer au gouvernement Michel et à ses politiques ultralibérales. Dans le viseur du gouvernement, il y avait notamment les soins de santé.

La FGTB était dans la rue pour refuser les économies prélevées sur le dos des malades en dénonçant les centaines de millions de subsides reçus par les entreprises pharmaceutiques, malgré de plantureux bénéfices.

Depuis, la crise Covid nous a frappés de plein fouet. L'ironie du sort ? Les économies sur le dos des malades et sur la santé ont empêché la Belgique de gérer correctement le début de la pandémie. Les stocks de masques brûlés par la ministre de la santé, Maggie De Block, en sont l'exemple le plus flagrant et intolérable...

En 2015, la FGTB avait raison de manifester. Et pourtant, 17 syndicalistes ont été traduits devant la justice pour avoir exercé leur droit de manifester... L'action de grève, la contestation, la mobilisation sont devenues des « *entraves méchantes à la circulation* ».

... CONDAMNATION EN 2021

Le 19 octobre dernier, ces 17 syndicalistes ont vu leur condamnation confirmée, voire renforcée, par la Cour d'Appel... Désignés coupables pour s'être « *méchamment* » opposés à des politiques gouvernementales sur le dos de la population et des plus faibles.

Le lendemain de ces jugements, un groupe de pression indépendant de policiers manifestait dans les rues de Bruxelles. Leur moyen d'action ? Le blocage de différents carrefours... Mais, dans ce cas-ci, toujours pas l'ombre d'une enquête ou de quelconques poursuites.

Car le jugement liégeois est un jugement politique qui tente, en sanctionnant plus sévèrement les responsables syndicaux, d'introduire, via la jurisprudence, les notions de responsabilité collective, voire la personnalité juridique des organisations syndicales.

Nous sommes face à une justice de classe où les opposants aux ravages du capitalisme sont reconnus coupables et

où les complices d'un système visant à écraser les plus faibles ne sont nullement inquiétés.

L'arrêt de la Cour d'Appel de Liège nous ramène 100 ans en arrière, à une époque où les conflits sociaux étaient bien plus saillants... Rappelons seulement à nos adversaires, qu'à l'époque, nos prédécesseurs et leurs moyens d'action étaient, eux aussi, bien plus radicaux !

CETTE DÉCISION DE JUSTICE VA-T-ELLE EMPÊCHER LA FGTB DE CONTESTER ? CERTAINEMENT PAS !

Il est de notre devoir de continuer le combat sur le plan juridique, pour contester un arrêt injuste qui vise à empêcher toute forme de résistance contre le système capitaliste. Demain, les jeunes qui manifestent pour le climat, les associations qui réclament des droits pour les sans-papiers, les féministes qui descendent dans la rue pour l'égalité... seront du mauvais côté selon la justice. C'est inacceptable !

Il est aussi de notre devoir de continuer à porter le combat sur le terrain, dans la rue, dans les entreprises. Exercer notre droit de grève quand c'est nécessaire. Les conflits récents chez Nivelles Logistics, Lidl ou dans le secteur de la chimie le démontrent.

Enfin, il est de notre devoir de compléter notre arsenal avec des actions plus ciblées qui fassent mal au portefeuille du capital. Car c'est le seul moyen d'inverser le rapport de force et de faire réellement changer les choses. Dans l'intérêt des travailleuses, des travailleurs et de la planète...

Résister est un devoir !



STATUT DE L'ARTISTE : L'IRW S'EMPRE DE LA QUESTION

La crise sanitaire a donné un coup d'accélérateur politique concernant la problématique du secteur culturel.

Un projet de réforme du statut, mal nommé, de l'artiste intitulé « libérons la création artistique » a été initié par le MR en septembre 2020.

Au Printemps 2021, les cabinets Dermagne (Emploi), Vandembroucke (Affaires sociales) et Clarinval (notamment Indépendants) mettent en place un groupe de travail technique autour de la réforme du « statut de l'artiste », ainsi qu'une plateforme digitale de participation citoyenne « Working in the arts » (WITA).

Cette plateforme a donné la possibilité aux travailleurs du secteur de s'exprimer.

Ce groupe de travail regroupant des représentants des 3 cabinets, de l'ONEm, de l'ONSS, de l'INASTI, d'un ensemble d'associations « représentatives » du « secteur » et des techniciens s'est réuni 17 fois entre avril et juin 2021.

Il est à souligner qu'aucun syndicat n'était invité à ces réunions qui touchent pourtant à des éléments sensibles de la sécurité sociale des travailleuses et travailleurs du secteur culturel. L'exclusion des partenaires sociaux légitimes constitue un événement sans précédent dans l'histoire de la concertation sociale belge.

Une proposition de réforme a été rendue publique début juillet 2021. Malheureusement, aucun des participants n'en assume la responsabilité politique.

Plusieurs associations ont réagi à la publication de cette note « WITA » (Working in the Arts).

À la fin du mois d'août, le Conseil national du Travail a demandé à la FGTB de lui rendre rapidement un avis.

Un groupe de travail au sein de la FGTB fédérale a donc été constitué pour analyser ce texte.

Ce groupe de travail a émis des propositions de rééquilibrages concernant le futur statut des travailleuses et travailleurs des arts en date du 5 octobre 2021.

Le Conseil national du Travail a rendu un avis le 26 octobre 2021 sur base duquel des textes réglementaires seront élaborés.

L'IRW-CGSP tient à souligner qu'il était temps de s'emparer de la question du statut de l'artiste et de son évolution pour les travailleuses et travailleurs du secteur culturel afin de garantir une sécurité sociale adaptée à la nature intermittente de la majorité des emplois de ce secteur.

Concernant la nouvelle « commission du travail des arts » qui remplacera l'actuelle « commission Artistes », l'IRW-CGSP s'interroge quant aux compétences trop multiples qui lui seront attribuées, quant à son fonctionnement interne et quant à sa composition nébuleuse.

ment interne et quant à sa composition nébuleuse.

Quoi qu'il en soit, nous ne pourrions jamais parler d'un véritable statut des travailleuses et travailleurs de la culture tant que la Région wallonne et la Fédération Wallonie-Bruxelles n'augmenteront pas substantiellement le taux d'emplois artistiques et techniques stables au sein des institutions culturelles publiques existantes, au sein des établissements publics d'enseignement artistiques (académies, conservatoires...) mais aussi dans les écoles publiques de l'enseignement obligatoire (primaires et secondaires) dans le cadre du Parcours d'Éducation Culturel et Artistique des élèves (PECA et Pacte pour un enseignement d'excellence).



NOTRE HISTOIRE ■■■

LA CRÉATION DE L'INTERRÉGIONALE WALLONNE DE LA FGTB (IW-FGTB)

L'IW-FGTB, que nous appelons aussi la FGTB wallonne, a plusieurs actes de naissance. Cela est dû à la progressive prise de conscience des travailleurs wallons que les outils du déploiement économique de la Wallonie devraient leur appartenir. La création des interrégionales de la FGTB connaîtra quatre grandes phases parsemées le long de l'évolution du fédéralisme de notre pays.

PHASE 1 : 1^{ER} MAI 1945, LA PRÉPONDÉRANCE DES CENTRALES PROFESSIONNELLES

Dès l'origine du syndicalisme, les travailleurs se regroupent par centrales professionnelles. Elles sont elles-mêmes réparties en régionales dans les diverses grandes villes du pays. Dans un souci d'efficacité et de solidarité, ces centrales se sont fédérées au niveau national afin de porter des actions plus conséquentes, appelées *interprofessionnelles*. La même préoccupation a valu au niveau régional et nous avons assisté à l'apparition des sections interprofessionnelles. Sans pouvoir propre au sein de la CGTB avant 1945, elles purent acquérir une reconnaissance officielle et un droit de vote dans les instances officielles de la FGTB naissante. Toutefois, les statuts ne leur accordaient que la moitié du nombre de mandats accordés aux centrales qui gardaient ainsi la mainmise sur les décisions.



PHASE 2 : 23 DÉCEMBRE 1960, LE COMITÉ DE COORDINATION DES RÉGIONALES WALLONNES

La Grande Grève de l'hiver '60 va catalyser le problème de structures internes avec la prise de conscience du déclin économique wallon. Il y avait bien des tensions communautaires au sein de la FGTB depuis l'Affaire royale. Plusieurs fois, André Renard, alors Secrétaire général adjoint de la FGTB et leader des métallos liégeois, avait réuni les permanents syndicaux wallons dans le but de créer un organisme de défense des intérêts économiques et sociaux de la Wallonie. À cet effet, il a même lancé l'hebdomadaire *Combat*. André Renard tentait de « donner davantage de poids aux structures interprofessionnelles, mieux à même, selon lui, de rencontrer la spécificité régionale wallonne que les structures professionnelles dominées par les centrales nationales¹ », majoritairement néerlandophones. C'est le dépôt, en novembre 1960, d'un projet de

loi d'austérité (Loi Unique) par le gouvernement Eyskens qui va mettre le feu aux poudres et révéler incompatibles les différentes conceptions de l'action syndicale.

La loi Unique touche en priorité les fonctionnaires et les budgets des services publics. Dès le 13 décembre, les enseignants et les « communaux » se mettent en grève. Le 14 décembre, une manifestation des régionales wallonnes réunit 150 000 personnes. Le président de la CGSP, Georges Debonne, soutient au comité national de la FGTB du 16 décembre la « motion Renard » qui appelle à une grève générale de l'ensemble de la FGTB. Mais cette motion est battue de peu² par la « motion Smets », plus consensuelle.

« Ce sont les régionales wallonnes, accompagnées d'une importante opposition à Anvers, qui ont voté en faveur de la motion Renard. Cette décision marque un point de non-retour entre les deux courants principaux au sein de la FGTB.

Leur cohabitation sera désormais conditionnée à une fédéralisation des structures de l'organisation³. »

La grève est tout de même déclenchée le 20 décembre par la CGSP, rapidement suivie par l'ensemble de la FGTB. Pourtant, et cela laissera des traces, celle-ci ne déclarera jamais la grève sur le plan national. Elle décide de confier la gestion de la grève qui s'intensifie à ses régionales. Ainsi, le 23 décembre, sous l'impulsion d'André Renard qui en prend la direction, est créé un **Comité de coordination des régionales wallonnes**. À la lutte contre la Loi Unique, André Renard donne une tournure offensive en y introduisant la revendication des réformes de structure, déjà entérinée par la FGTB dans ses congrès de 1954

1. ARCO, Etienne, *Les structures internes de la FGTB*, CRISP 1987/10 (n° 1155).
2. 476 000 voix pour la motion Renard contre 497 000 voix pour la motion Smets.
3. LATTEUR, Nicolas, *Naissance de l'action syndicale wallonne*, CEPAG, 2019.

et 1956. La grève prend alors un caractère insurrectionnel mais principalement dans les bastions industriels wallons.

C'est ce moment charnière que choisit André Renard pour défendre la revendication fédéraliste. Le fédéralisme n'est pas une revendication nationaliste mais un moyen pour réaliser « *les réformes économiques et sociales nécessaires à l'émancipation de la classe ouvrière wallonne bloquée au Nord du pays encore sous le joug du cléricalisme⁴* ». Il a vu dans la nécessaire évolution institutionnelle du pays un moyen d'appliquer ces réformes de structure au niveau régional.

Au bout de 5 semaines, le CCRW décide de suspendre la grève et d'adopter de nouvelles formes d'action. Il formule également des propositions visant à maintenir l'unité du syndicat tout en garantissant une plus grande autonomie des instances régionales. Ces idées sont à la base de la création, toujours par André Renard, en mars 1961, du Mouvement populaire wallon (MPW).

PHASE 3 : 12 NOVEMBRE 1968, CRÉATION DE L'INTERRÉGIONALE WALLONNE DE LA FGTB

Les lendemains de la grève sont difficiles. Dans une volonté de rassemblement, la FGTB met sur pied une commission chargée de modifier ses statuts. Elle aboutira, lors du congrès de 1963, à la mise en place d'un *protocole* garantissant la parité linguistique et la recherche du compromis au sein des instances de la FGTB. L'ampleur de la crise économique wallonne amène les régionales wallonnes à réagir. À l'initiative d'Ernest Davister, président de la FGTB Hainaut, ces régionales rédigent, le 26 février 1967, le **Manifeste de La Louvière** portant sur la reconversion de l'économie wallonne et adoptent une motion exigeant la reconnaissance de leur regroupement dans les statuts de la FGTB. Pour l'appuyer, elles se dotent d'une structure de fait : **l'Assemblée générale des régionales wallonnes**. La FGTB ne peut plus tergiverser et reconnaît, le 24 avril 1968, dans un addendum au protocole de 1963, le droit aux régionales de se grouper en interrégionales.

Paradoxalement, c'est l'Interrégionale flamande qui l'applique la première le 28 juin 1968. Le 12 novembre 1968, l'Interrégionale wallonne voit le jour et vote ses statuts 15 jours après. Le secrétariat de l'IW-FGTB est alors composé de 4 personnes, toutes par ailleurs dirigeantes du MPW : Robert Lambion (Métallo, Liège), président, et trois secrétaires généraux : André Genot (CGSP, Namur), Alfred Delourme (Hainaut) et Willy Schugens (CGSP, Liège).

PHASE 4 : 27 MAI 1978, L'OFFICIALISATION DE L'IW-FGTB

Désormais, chacune des interrégionales oriente ses travaux et ses actions afin de rencontrer les problèmes socio-économiques propres à chaque région. Les évolutions



institutionnelles de la Belgique amèneront la FGTB à s'adapter également à ces nouvelles réalités. C'est dans le but de créer un contre-pouvoir et d'être un interlocuteur déterminant à tous les niveaux de pouvoir que Georges Debunne, devenu Secrétaire général de la FGTB, procède aux changements de statuts de la FGTB lors du Congrès du 27 mai 1978. Après avoir rappelé dans une déclaration de principe que la FGTB est une et indivisible, ces statuts établissent trois interrégionales, créant ainsi celle de Bruxelles. Ils garantissent une représentation paritaire aux centrales et aux régionales interpros.

Depuis lors, l'IW-FGTB a su s'imposer comme un acteur social et économique incontournable de la Wallonie. Elle assume pleinement son rôle au sein d'instances de consultation ou de décision wallonnes mais défend aussi les intérêts de ses membres au niveau national. C'est ainsi qu'elle se bat quotidiennement pour l'emploi et le maintien d'une sécurité sociale fédérale forte. Elle met un point d'honneur à mettre en avant nos valeurs de solidarité et veille à défendre une démocratie dont personne n'est exclus.

4. KESTELOOT, Chantal, Le MPW et la prise de conscience politique du mouvement wallon, Cahiers marxistes, mars 1988.

NOS SOURCES ■■■

GEORGES ORWELL ET 1984

Cette nouvelle rubrique souhaite mettre en avant les œuvres qui ont contribué, pour de nombreuses générations de syndicalistes, à développer un engagement militant, à encourager un esprit de résistance, à forger une conscience, toujours plus nette, de la nécessité de lutter pour revendiquer des droits et la justice. Ainsi, un livre, une chanson, une peinture, une poésie ont souvent été les étincelles dont ont jailli les embrasements de l'action.

Focus sur :



Écrit en 1948, *1984* fait partie de ces grands classiques qui dénoncent les systèmes totalitaires et les États policiers. George Orwell (de son vrai nom Éric Arthur Blair) sait de quoi il parle. Né en Inde en 1903, il deviendra vite anticolonialiste, avant de s'engager dans les Brigades internationales lors de la guerre d'Espagne où il sera blessé. Cette expérience traumatisante lui permettra de comprendre à la fois les ressorts du fascisme et le caractère totalitaire du stalinisme, pourtant censé s'y opposer complètement. Il décèdera peu après avoir écrit *1984*, de la tuberculose, le 21 janvier 1950 à Londres.

BIG BROTHER

Dans l'univers de *1984*, la Terre est divisée en trois grands États : l'Océania, l'Estasia et l'Eurasia, perpétuellement en guerre les uns contre les autres. L'action se déroule à Océania, pays divisé en trois classes : le Parti Intérieur, le Parti Extérieur et les prolétaires. Dominés par un gouvernant omniprésent, Big Brother, les habitants d'Océania sont constamment sous surveillance. Obligés d'obéir au Parti, ils doivent respecter l'autorité de quatre ministères : le ministère de la Vérité, chargé de falsifier l'histoire, le ministère de l'Abondance qui crée des pénuries programmées, le ministère la Paix, qui s'occupe de la guerre et enfin le ministère de l'Amour, qui renferme la terrifiante Police de la Pensée.

Le héros du livre, Winston Smith, est un fonctionnaire qui travaille au ministère de la Vérité et dont la tâche consiste à réexaminer les anciens journaux de l'État et de détruire les éléments informatifs nocifs. Il décide, bien qu'il sache que c'est interdit, de commencer à écrire un journal intime, de mettre des mots sur une révolte intérieure confuse...

Fondée sur trois slogans : « *La guerre, c'est la paix* », « *La liberté, c'est l'esclavage* » et « *L'ignorance, c'est la force* », l'idéologie du Parti prône l'abandon de toute forme d'individualité par une surveillance généralisée, d'intimité entre

les gens (sex crime), de libre-arbitre et de libre pensée au profit d'une dévotion absolue au Parti. Big Brother est partout mais aussi en nous ! Il s'y insère selon ces modélisations de la pensée et du langage que sont la *doublepensée* et le *novlangue*.

L'ÈRE DES FAKE NEWS

La *doublepensée*¹ oblige à accepter simultanément comme vraies deux idées contradictoires. Elle permet à chaque membre du Parti de proférer délibérément un mensonge tout en le considérant comme une vérité, ce qui à terme annihile tout esprit critique. De même, le *novlangue*² est une simplification à l'extrême des mots et de la grammaire destinée à rendre impossible non seulement les nuances mais aussi l'expression des idées potentiellement subversives ou toute formulation de critique de l'État. L'objectif ultime étant d'aller jusqu'à empêcher l'« idée » même de cette critique. Donald Trump et ses sbires n'ont pas fait autre chose en dénonçant les vérités dérangeantes comme autant de *fake news* ou en mettant en avant des « *faits alternatifs* ». Cette inversion des valeurs leur permet d'éviter d'avoir à fournir des justifications à leurs actes, même les plus ignobles.

Face à ces manipulations, la résistance de Winston s'appuie sur ce qu'il sait être la réalité, une réalité mathématique : deux et deux font quatre. « *Lorsque cela est accordé, le reste suit* », écrit d'ailleurs Orwell. Malheureusement, il ne peut y avoir d'autre vérité que celle du Parti... La négation de la réalité objective fait aussi partie de l'arsenal totalitaire.

Même s'il le paiera de sa vie, l'amour de Winston pour la liberté et l'honnêteté intellectuelle nourrit cette étincelle qui vacille dans la nuit qui s'abat. Cette exigence nous rend Georges Orwell à jamais contemporain.

1. Voir article *Doublepensée (doublethink)* sur Wikipedia.

2. Voir article *Novlangue (Newspeak)* sur Wikipedia.

NOTRE CULTURE ■■■

1984 : ROMAN GRAPHIQUE

Tout le monde connaît le roman politique et dystopique de G. Orwell. L'illustrateur brésilien, Fido Nesti, a adapté le célèbre chef-d'œuvre dans un roman graphique où l'on retrouve les mythiques Big Brother et Winston Smith. Dans cette bande dessinée, peu de dialogues, beaucoup de textes et une colorisation assez sombre plongent le lecteur dans l'atmosphère oppressante de ce classique du XXe siècle.

1984, roman graphique de G. Orwell, adapté et illustré par Fido Nesti chez Grasset (novembre 2020). Prix indicatif : 22 €.



VIVA L'ANARCHIE ! (2 VOLUMES)

Dans les deux opus de cette bande dessinée, Bruno et Corentin Loth retracent la rencontre entre deux anarchistes au travers de dessins légers aux couleurs sépia. Après une tentative de coup d'État contre le roi d'Espagne, l'anarchiste catalan Buenaventura Durruti est emprisonné en France. À sa libération, il va rencontrer Nestor Makhno, anarchiste ukrainien, à Paris. Cette rencontre entre Durruti et Makhno sera l'occasion pour eux de confronter leurs expériences. Le premier tome est principalement théorique alors que le deuxième évoque la mise en pratique de leurs engagements politiques.

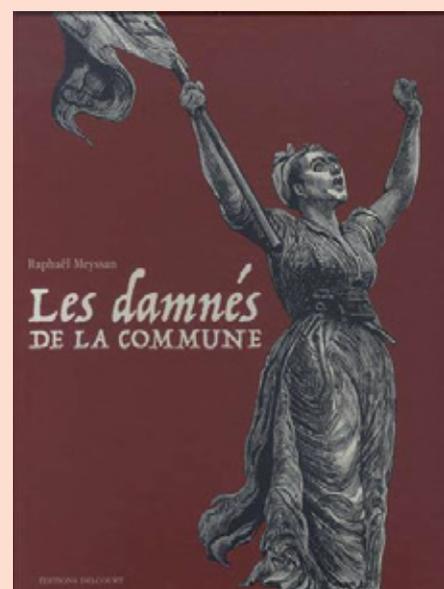
Viva l'anarchie ! de B. et C. Loth chez La Boîte à Bulles (vol. 1, février 2020 et vol. 2, janvier 2021). Prix indicatif : 18 €/tome.



LES DAMNÉS DE LA COMMUNE (3 VOLUMES)

Au hasard d'une recherche dans les archives de la ville de Paris, le graphiste Raphaël Meyssan tombe sur une adresse : la sienne dans le XXe arrondissement, accompagnée d'un nom, Gilbert Lavalette... Cette curieuse coïncidence va le pousser à enquêter sur ce Lavalette, « voisin » et « acteur » de la Commune de Paris (mars-avril 1871). En rassemblant une iconographie colossale constituée uniquement de gravures d'époque (presse, livres, etc.), il donne vie aux 500 pages de sa vaste fresque sur cet épisode important de l'histoire du mouvement ouvrier. Ce roman graphique en trois volumes plonge au cœur de cette révolution avec tous ses acteurs, petits ou grands, grâce à un dispositif esthétique très original.

Les Damnés de la Commune de R. Meyssan aux éditions Delcourt (vol. 1, novembre 2017 ; vol. 2, mars 2019 ; vol. 3, novembre 2019). Prix indicatif : 24 €/tome.





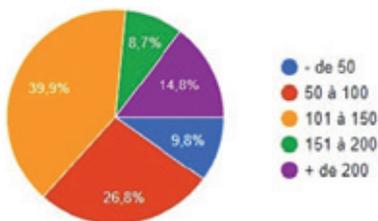
RÉSULTATS DU SONDAGE D'OPINION AUPRÈS DES TRAVAILLEURS SOCIAUX

La CGSP ALR a mené une enquête en ligne, en 2020, au sujet des conditions de travail des travailleurs sociaux des 19 CPAS de la Région de Bruxelles-Capitale. Les résultats obtenus ont révélé quelques malaises ignorés et confirment des problèmes récurrents dans le fonctionnement, le management et l'organisation des services sociaux concernés.

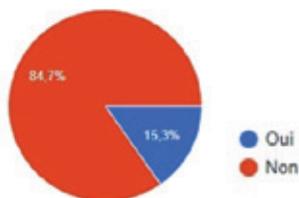
D'après les résultats de l'enquête, 88 % des sondés consacrent plus de 3/5^e de leur temps de travail à des tâches administratives. Cela confirme l'augmentation de la quantité de travail, due surtout à la complexification des procédures, aux exigences ministérielles et hélas au manque d'effectifs. L'intensification du contrôle hiérarchique, le manque d'organisation du travail et l'obligation de résultats conduisent, le plus souvent, à une inflation de tâches administratives d'autant moins bien vécues qu'elles sont perçues comme étrangères au travail social.

Ce qui explique sans doute que 84 % des répondants indiquent que leur charge de travail ne leur permet pas d'accomplir un travail social de qualité.

Combien de personnes (dossiers sociaux individuels) avez-vous en charge ?



Selon vous, ce nombre de dossiers sociaux vous permet-il d'accomplir un travail social de qualité ?



Le travail de qualité se perd

Ils stigmatisent le manque de temps disponible pour recevoir les usagers et développer une guidance sociale. La durée d'un entretien se limite fréquemment à une rencontre de 5 à 15 minutes. Faut-il y voir une explication du fait que 52 % des répondants indiquent subir de la violence verbale de la part des usagers entre une et plusieurs fois par mois ? Aujourd'hui, le travailleur social se sent incompris. Il souhaite une réorganisation des tâches tout en jugeant que les réformes imposées par son employeur n'apportent actuellement aucune amélioration. En effet, la gestion générale de l'institution est perçue par 40 %

des répondants comme étant absente et par 53 % comme directive et autoritaire ! C'est ainsi que 20 % des répondants indiquent avoir été confrontés à des problèmes de harcèlement moral par des membres de la ligne hiérarchique au cours des trois dernières années.

Même si près de trois-quarts des répondants indiquent comme point positif d'avoir pu suivre des formations continuées, les principaux facteurs de stress qui demeurent constitués selon une majorité de répondants par des lourdeurs administratives, le non remplacement des collègues absents, les pressions des usagers, l'abondance d'emails, les procédures qui changent tout le temps, des dysfonctionnements du matériel informatique et des consignes contradictoires.

Absentéisme : un effet boule de neige

De tout ceci découle une surcharge de travail qui engendre l'augmentation des problèmes d'absentéisme et de burn-out, qui eux-mêmes engendrent une augmentation des dossiers à charge de chaque travailleur social, d'où une qualité de service rendu aux usagers qui se dégrade (par exemple, délais de 30 jours pas respectés). Un effet boule de neige s'enclenche dont le travailleur et l'utilisateur sont les victimes.

Pire encore, 64 % des répondants indiquent que l'effet global de leur travail et de leurs conditions de travail sur leur santé est négatif et impacte également leur vie privée. Parmi les symptômes évoqués le plus souvent, on retrouve : angoisses, nervosité, troubles musculaires et articulaires, troubles gastro-intestinaux, diminution du sentiment de contrôle, du sommeil, diminution d'énergie et des baisses de motivation. À tel point que 65 % des répondants n'envisagent pas de faire une carrière complète au sein de leur CPAS...

Aussi, plus de la moitié des répondants estime que leur salaire ne leur permet pas de répondre à leurs besoins primaires (nourriture, logement, énergie, éducation des enfants...). En effet, 31 % des répondants indiquent que leur barème ne correspond pas à leur diplôme (surqualifié et sous-payés).

Cette désaffection n'est-elle pas liée à l'abandon d'exams de statutarisation organisés pour leur niveau par leur employeur ? C'est une piste évoquée par 2/3 des répondants !

Rudy Janssens,
Secrétaire général de la CGSP-Bruxelles

La période des fêtes de fin d'année arrive à grands pas, avec son lot de bonnes résolutions mais surtout d'espérances pour l'année nouvelle. 2021 nous laisse un goût amer avec une crise sanitaire dont on ne voit toujours pas le terme et à laquelle s'ajoutent les inondations du mois de juillet et son lot de malheurs pour les victimes et leurs proches (ceci sans oublier les crises migratoires et les dérèglements du climat qui risquent d'accroître encore un peu plus le nombre de réfugiés climatiques).

Malgré ces catastrophes, nous restons remplis d'optimisme car l'élan de générosité qui a suivi le désastre de juillet a largement démontré (une fois encore) que la solidarité n'est pas un vain mot pour le citoyen belge (qu'il soit du

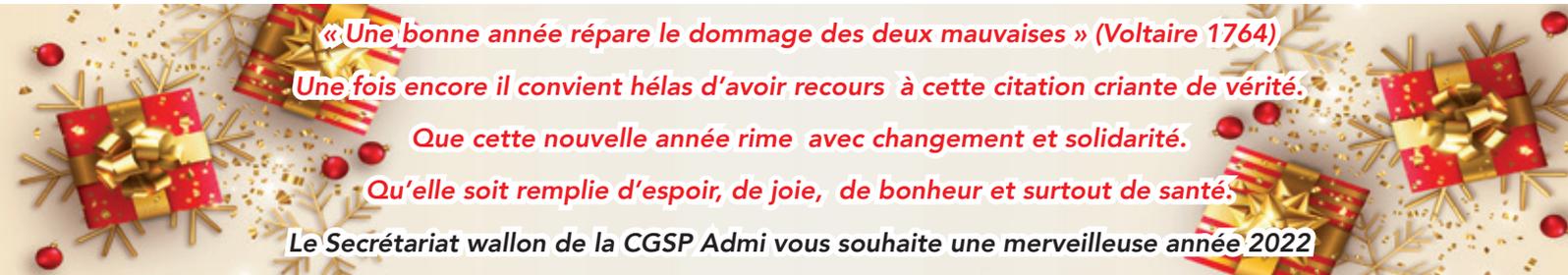
nord comme du sud du pays). Dans les moments difficiles, il faut donc toujours se rappeler que nous formons une équipe et que personne n'est jamais seul face à l'adversité.

C'est bien le sens de la devise de la FGTB : ensemble on est plus fort.

Que 2022 soit l'année de tous les changements sociétaux, sociaux et humains.

Bonnes fêtes de fin d'année malgré tout.

Olivier Nyssen, Secrétaire général



« Une bonne année répare le dommage des deux mauvaises » (Voltaire 1764)
Une fois encore il convient hélas d'avoir recours à cette citation criante de vérité.
Que cette nouvelle année rime avec changement et solidarité.
Qu'elle soit remplie d'espoir, de joie, de bonheur et surtout de santé.
Le Secrétariat wallon de la CGSP Admi vous souhaite une merveilleuse année 2022

FEDASIL : CRISE MIGRATOIRE ?

Non, c'est encore une crise de l'accueil !

La gestion déplorable de l'accueil des réfugiés par les deux précédents secrétaires d'États (De Block, VLD et Franczen, NVA) n'est plus à démontrer : des centres d'accueils ont été fermés par l'application de protocoles imbéciles comme le taux d'occupation à plus de 95 % obligatoire sinon fermeture de centre. Aujourd'hui ces places font cruellement défaut.

Ce manque de place d'accueil entraîne la dégradation des conditions de travail du personnel de FEDASIL et en particulier du personnel du centre d'arrivée du Petit-Château. Après plusieurs arrêts de travail et le ralliement des camarades des ailes wallonne et flamande de la CGSP, une grève a été décidée pour le 18 octobre 2021. Cette grève a entraîné plus de 200 travailleurs devant le centre d'arrivée du Petit-Château pour réclamer l'ouverture de centres supplémentaires et l'amélioration des conditions de travail. Vous trouverez page suivante les revendications des travailleurs :

REVENDICTIONS DES TRAVAILLEURS DE FEDASIL

Nous, les travailleurs de Fedasil, souhaitons exprimer notre colère face au manque d'action de nos autorités politiques. Nous avons rencontré le Secrétaire d'État à l'Asile et la

Migration, Monsieur Sammy Mahdi, à plusieurs reprises (le 24/09, le 20/10 et le 26/10) et n'avons jusqu'à présent pas reçu de réponses satisfaisantes à nos revendications. D'une part, nous tirons la sonnette d'alarme depuis plusieurs mois sur le manque structurel de places dans le réseau d'accueil. D'autre part, nous dénonçons quotidiennement la dégradation de nos conditions de travail. Dès lors, nous demandons :

- 1. le respect du cadre de travail de tous les collaborateurs :**
 - la garantie de la sécurité physique de tous et de notre bien-être psychologique
 - la reconnaissance financière de la pénibilité de notre travail
 - la définition claire de la mission du Centre d'arrivée, y compris en période de crise
 - la mise à disposition des moyens nécessaires (RH & Budgets...) pour sa mise en œuvre
- 2. le respect du droit d'asile et de la dignité des demandeurs de protection internationale :**
 - la possibilité effective pour chaque personne d'introduire une demande de protection internationale
 - la mise en place immédiate d'une capacité d'accueil d'urgence
 - la création rapide de places d'accueil structurelles,

avec une attention spécifique pour les personnes vulnérables

La décision votée en assemblée générale du personnel (26/10) de reconduire une grève est l'expression d'une détermination commune et annoncée dès la première grève médiatisée du 18/10.

C'est une réponse forte puisque les réponses des autorités politiques et administratives n'aboutissent pas.

À l'heure où j'écris ces lignes, le préavis est loin d'être levé puisqu'aucune solution n'a été trouvée par le secrétaire d'État à l'asile et la migration Sammy Mahdi malgré ses promesses de régler rapidement cette crise lors de l'entrevue du 20 octobre.

Parallèlement, des discussions sont en cours avec la direction de FEDASIL sur les revendications que la CGSP a

déjà déposées dès juillet 2021 (voir le cahier revendicatif sur notre site Web).

La CGSP rappelle qu'elle considère que la gestion et l'accueil des demandeurs de protection internationale sont des matières d'ordre public qui sont du ressort direct de l'autorité publique fédérale. En conséquence, en cas de diminution du nombre de places d'accueil, les restrictions devront se faire en priorité chez les partenaires, et non dans les structures propres de FEDASIL.

La CGSP revendique depuis longtemps des solutions STRUCTURELLES pour que l'État puisse offrir un accueil digne aux demandeurs d'asile, réfugiés de guerre ou politiques, comme l'y obligent non seulement les traités internationaux mais aussi tout simplement l'humanité.

Un État qui anticiperait ses obligations ne pourrait que se grandir.

André Gilles, Secrétaire général

POLICE

ÉCHEC DES NÉGOCIATIONS SECTORIELLES ET DOUBLE ZÉRO POINTÉ POUR LA MINISTRE DE L'INTÉRIEUR

Après les mots, nous attendions des actes de la Ministre de l'Intérieur Annelies Verlinden afin de rendre le métier de policier attractif et surtout mettre en avant ces femmes et ces hommes qui sont tous les jours en première ligne pour faire face aux problèmes quotidiens voire dans des cas extrêmes à des catastrophes comme les inondations, les attentats ou encore pour assurer la bonne mise en œuvre des mesures prises par le gouvernement comme les dispositions Covid-19.

20 ans après la réforme, il était donc temps de négocier la revalorisation salariale au sein des services de police. Si la négociation sectorielle devait examiner deux aspects, à savoir un volet quantitatif et un volet qualitatif, la priorité a donc été mise sur le volet quantitatif préalable à toutes autres discussions.

Au mois de juillet, une proposition concrète de revalorisation salariale a été déposée sur la table de négociation mais les organisations syndicales d'une seule voix avaient jugé celle-ci insuffisante.

Les représentants de la Ministre de l'Intérieur nous ont alors demandé un délai complémentaire pour permettre d'aborder le dossier de revalorisation salariale de la Police lors du conclave budgétaire du gouvernement en octobre.

Conclave budgétaire = double zéro pointé pour la Ministre de l'Intérieur !

C'est en forçant la Ministre de l'Intérieur au moyen d'un préavis de grève que les organisations syndicales ont repris les débats sectoriels. Mais très vite les mauvaises nouvelles sont arrivées lors de cette réunion : aucuns moyens financiers n'ont été dégagés lors du conclave pour les services de Police et, pire encore, une notification spécifique d'économie est prise visant à faire disparaître le dispositif de non-activité préalable à la pension (NAPAP) d'ici 2024.

Pour rappel, la CGSP réclame depuis toujours un véritable aménagement de fin de carrière passant par un congé préalable à la pension où les moyens structurels et financiers seront garantis pour les membres du personnel.

Et cela ne s'arrête pas là puisque la Ministre de l'Intérieur avait sollicité ses partenaires (lire zones de police et communes) en octobre pour assurer le financement de la proposition formulé aux organisations syndicales en juillet dernier. La réponse de ceux-ci fut bien évidemment NÉGATIVE, car comme le veut l'adage, qui décide paie (et vice-versa). Par un bref raccourci (ou plutôt jeu de passe-passe) l'échec de la négociation a donc été reporté par la Ministre sur les pou-

voirs locaux. Cette méthode est INACCEPTABLE à nos yeux.

Ce que nous devons retenir à ce jour, ce sont des moyens financiers pour la technologie et la cybercriminalité mais RIEN pour le personnel !

Un premier coup de semonce a été lancé par les organisations syndicales début novembre à la veille des congés

d'automne. Ce n'est qu'un début puisqu'à l'heure où nous écrivons ces quelques lignes, le front commun syndical s'est réuni pour établir un calendrier d'actions pour l'ensemble des services de la police intégrée tant au niveau local que fédérale. Les détails de ces actions suivront.

L'heure est donc à la mobilisation de tout le personnel !

RÉGION WALLONNE

SECTEUR XVI : AVEC EUX, CE N'EST PAS MIEUX !

La parenthèse MR/CDH n'a pas été facile pour le fonctionnaire wallon, donnant ainsi l'occasion à nos « camarades » socialistes de revenir avec leur slogan fétiche : « Sans nous, c'est pire ». À la moitié de la législature, force est de constater que le changement de majorité n'apporte aucun changement aux fonctionnaires wallons. En résumé : « Avec eux, ce n'est pas mieux ! ».

Les organisations syndicales étaient pourtant en droit d'espérer une reconnaissance du travail accompli par le personnel, tant pendant la pandémie (90 % des services ont continué à travailler) qu'après les dramatiques inondations de cet été. Soyons clairs : les négociations sur les principaux dossiers ne bougent absolument pas. Pire. En guise de remerciement, le gouvernement passe tous les budgets sous les fourches caudines du BBZ, le budget base zéro, une machine à économies...

1. La Convention sectorielle

Tout simplement, un leurre. Les fonctionnaires wallons n'ont plus bénéficié d'une convention sectorielle depuis 2016. À ce stade, il serait surprenant que quelque chose voit le jour sous cette législature. L'avant-projet de convention proposé ne nous convient pas du tout : aucune mesure pécuniaire et de vagues intentions de mener des réflexions sur les dossiers qui intéressent les syndicats. Après une énième gueulante, les syndicats ont mis le gouvernement au pied du mur : mise en œuvre du 119 quater élargi tel que négocié en 2016 avant la reprise des discussions. Sans ce préalable, il n'y aura pas de convention sectorielle. Pour info, le gouvernement wallon ne veut pas lâcher le moindre euro alors qu'à la Communauté, la convention sectorielle prévoit une hausse de la partie forfaitaire de la prime de fin d'année de 150 euros.

2. Le Projet de nouvel AGW télétravail

La période COVID et son télétravail imposé ont donné des ailes au gouvernement qui pousse pour une réforme de l'AGW télétravail qui date de... 2019. On connaît des dossiers beaucoup plus anciens qui sont toujours au point mort. Comme quoi, quand le gouvernement y trouve son compte, il sait travailler vite !

Les diverses réunions montrent de fortes divergences entre les syndicats et le Gouvernement, la CGSP a d'ores et déjà fait part de son opposition sur une série de points :

- le caractère inégalitaire du télétravail ;
- le double langage : personne ne connaît encore les risques à long terme du télétravail structurel ;
- le télétravail par demi-jours qui constitue une catastrophe écologique : une hérésie en pleine COP26 !
- la mise en œuvre d'un réel droit à la déconnexion !
- l'opposition à la mise en place du télétravail flottant/flexible 10 jours par an en plus des 10 jours par mois proposés ...

La CGSP demande de limiter le télétravail à deux jours fixes par semaine.

3. La mise en place du SPW Digital

Cette structure sera chargée de la gestion de l'ensemble de la politique informatique du SPW, mais aussi de certains OIP qui le souhaiteraient. Dans ce projet, on détricote totalement la fonction publique et le gouvernement enfreint toutes les règles qu'il a lui-même mises en place : désignation d'un CEO contractuel A2. Le projet souhaite une revalorisation des barèmes des informaticiens en suivant des règles du privé : on fait fi du diplôme et on va donner des barèmes A4/1 ou A4/2 (= directeur) en fonction des compétences et de l'expérience. De nombreux engagements contractuels sont annoncés (69 lors de la 1re vague) alors que le gouvernement nous dit qu'il n'a pas d'argent (notamment pour la convention sectorielle...). Par contre, les rares informaticiens statutaires en place ne bénéficieront d'aucune valorisation, sauf à postuler sur les postes de... contractuels.

Divers Comités de Concertation de Base (CCB)

Seul point positif, après des années de bataille en comité de secteur XVI, des CCB ont enfin été créés dans divers OIP : SPGE, SPAQUE et SOFICO. Reste à créer le CCB de la SOWAER.

SOINS DE SANTÉ

La participation de la CGSP aux négociations du secteur « soins » s'appuie sur des valeurs qui définissent un choix de société : égalitaire, solidaire, humain, ...

Ces deux dernières années ont été extrêmement difficiles pour le personnel de ce secteur.

Jamais le service public et l'aide aux personnes n'auront été autant sollicités, malmenés, ... avec comme conséquence un secteur en profond mal-être.

Où en sommes-nous aujourd'hui ?

État des lieux des négociations fédérales

L'accord « soins de santé » signé en juin 2020 avec un budget dit historique de 1,2 milliard d'€.

En ce qui concerne sa mise en œuvre, 2021 fut une année charnière en termes de négociations, au vu de l'urgence en période de pandémie (COVID) et de la situation catastrophique du secteur.

Malgré tout, l'ensemble des partenaires sociaux ont pu avancer de manière concrète pour ce qui concerne essentiellement le premier gros dossier IFIC.

À ce stade, 3 volets ont été débattus et signés :

1. Volet 1 (protocole 1) : l'implémentation des fonctions, en cours actuellement dans nos hôpitaux avec la mise en place d'un COMITÉ D'ACCOMPAGNEMENT ; celui-ci est composé par une délégation syndicale locale qui a pour rôle d'accompagner et informer du changement mais aussi de vérifier que chaque travailleur se verra attribuer la bonne fonction. Ces attributions devaient être proposées pour le 8 novembre ... Mais il y a eu du retard ... Il est important de rappeler que nos délégués dans ces Comités auront une place cruciale sur les négociations locales. Ces mêmes délégués seront aussi de la partie pour des recours internes avec un accompagnement individuel en cas de problème. La possibilité d'un recours externe sera aussi possible ultérieurement.

2. Volet 2 (protocole 2) rapportage salarial et implémentation des barèmes : ceux-ci seront aussi calculés par les employeurs sur base d'une projection individualisée et comparative du barème actuel pour chaque travailleur et du nouveau barème IFIC sur le reste de sa carrière. Un focus particulier sera fait pour les statutaires sur leurs 10 dernières années de carrière ou 5 dernières années pour les régimes transitoires.

Ces projections seront présentées aux Comités d'accompagnement ; ils seront ensuite envoyés individuellement à chaque travailleur. Ceux-ci devront se prononcer sur une acceptation ou non de ce nouveau barème pour le 6 décembre (sauf retard de procédure). Si le travailleur accepte le barème IFIC, il n'y aura pas de retour en arrière, le choix est donc irréversible.

Chaque travailleur en place, aura le choix d'y adhérer ou pas. Par contre, tout nouveau travailleur se

verra attribuer un barème IFIC dès le 8 novembre.

Tout travailleur qui décidera d'intégrer le barème IFIC aura un effet rétroactif au 1er juillet 2021. Mais le Cabinet VDB s'est engagé à prolonger cet effet rétroactif au trimestre 2022 en cas de retard ! À suivre ...

3. Volet 3 : activation des fonctions dites « manquantes » ainsi que les fonctions dites « oranges », c'est-à-dire les fonctions pour lesquelles le travailleur aura un gain en début de carrière en comparaison avec l'ancien barème (RGB) ; discussion et analyse du texte en cours de finalisation.

En ce qui concerne les fonctions dites « rouges » celles pour lesquelles il y aurait perte par rapport au barème actuel, elles ne seront pas activées automatiquement (gelées).

Autre volet, toujours en cours en discussions avec le Cabinet Vandembrouck, concerne le groupe de travail sur les mesures qualitatives.

Pour la CGSP, ce GT paraît d'une importance capitale vu le contexte actuel : désertion de certains métiers de soins, fermeture de services par manque de personnel, mal être au travail, taux d'absentéisme important, diminution du nombre d'étudiants, etc.

Nous souhaitons ouvrir le débat sur cette problématique : attractivité de ces métiers, pénibilité, moyens financiers et humains, etc. ; ces questions entraînent d'autres questions : Comment aborder l'organisation du travail des métiers du Soin ?

Quel sera l'avenir des soins de santé en Belgique ? ...

Négociations au niveau régional

Le 17 juillet 2020 le gouvernement Wallon s'est engagé à débloquer un financement de 260 millions de manière structurelle pour l'accord-cadre du non marchand Wallon dans les secteurs dits transférés lors de la 6e réforme. Il s'agit des MR-MRS, MSP, IHP, CRF.

Les négociations dans ce cadre sont scindées entre privé d'un côté et public de l'autre.

Les balises imposées par le gouvernement impliquaient également de l'implémentation de l'IFIC.

Les discussions viennent d'aboutir à un premier accord du texte volet 1 (implémentation des fonctions). Ceci n'est que le tout début du processus qui s'étalera jusqu'en 2023. Ce premier accord a été présenté et signé au Comité C fin du mois d'octobre.

Il convient ici aussi de souligner l'importance de la négociation locale par les délégués de terrain qui devront aussi composer un Comité d'accompagnement et un Comité de recours interne.

Il sera important de former et d'informer nos délégués à ce long processus ainsi qu'à la compréhension des différents textes.

Bref, tant au fédéral qu'au régional il reste encore du pain sur la planche...



FONCTION PUBLIQUE FÉDÉRALE

COMITÉ B FÉVRIER 2022, LA « DEAD LINE »

Nous aurions aimé vous donner de bonnes nouvelles de la négociation de notre cahier revendicatif. Malheureusement, faisant suite au conclave budgétaire d'octobre, le Cabinet de notre ministre de la Fonction publique, nous demande une nouvelle fois de faire preuve de patience et d'attendre février 2022 le résultat d'un autre conclave

Si un budget de 10 millions par an est octroyé au télétravail et 10 millions par an pendant 3 ans pour PersoPoint, le recrutement, réintégration..., nous sommes forcés de constater que nos revendications sont laissées aux oubliettes.

Nous avons averti le chef de Cabinet que le mandat que vous nous donneriez lors du Comité des sous-secteurs fédéraux du 26 octobre leur sera transmis avec une proposition de votre part.

Nous voulons bien attendre février MAIS la révision des échelles barémiques ainsi que les primes de fin d'année doivent impérativement faire partie de ce nouveau budget sans quoi... vous connaissez la suite.

DE L'ÉVALUATION À LA REMÉDIATION

Le système d'évaluation sera modifié à partir du 1er janvier 2022. Mais qu'est-ce qui va changer concrètement ?

La durée **d'un cycle d'évaluation est toujours fixée à douze mois**. Cependant, ce cycle ne débutera plus nécessairement un 1er janvier. C'est au fonctionnaire dirigeant qu'il revient de fixer la date de début de ce cycle, date qui peut encore varier selon les services de son département.

Le cycle débutera aussi automatiquement lorsque la situation du membre du personnel change (nomination, engagement, promotion, ...). Un système de « rattrapage » est aussi prévu pour permettre de « réaligner » les cycles individuels.

Le nouveau système prévoit **un seul entretien** entre deux cycles (l'entretien de cycle d'évaluation). Cet entretien a pour objectif de faire le bilan du cycle en cours et de fixer les objectifs à atteindre pour le suivant.

Pendant un cycle, **des entretiens de fonctionnement** restent prévus, soit à la demande, soit d'office (en cas d'absence de plus de 70 jours consécutifs).

Une nouvelle période est prévue : **la remédiation**. La remédiation, qui ne peut être entamée qu'après deux entretiens de fonctionnement au cours du cycle, est un accompagnement « sur mesure » du membre du personnel dans le développement de sa carrière. La période de remédiation varie de 6 mois à 1 an et se clôture soit par un nouveau cycle, soit, si les manquements ne sont pas corrigés, par l'attribution d'une mention insuffisante, **seule mention qui a été maintenue**.

En effet, la philosophie sous-jacente à ce nouveau système consiste en la **suppression du lien existant entre l'évaluation et l'évolution de la carrière pécuniaire**. Les mentions n'auront plus d'influence sur l'accélération de la carrière pécuniaire. La carrière pécuniaire devient une « carrière plane ». Les promotions barémiques seront accordées à l'issue d'une certaine période d'ancienneté d'échelle, automatiquement.

Pour être complet, il faut préciser que la mention « insuffisante » peut encore avoir un impact sur l'évolution de la carrière pécuniaire si, et seulement si, le membre du personnel qui se voit attribuer cette mention devait obtenir une promotion barémique dans l'année de cette mention. À l'heure actuelle, nous ignorons si le Cabinet soutiendra notre demande de supprimer tout lien avec l'évaluation ...

L'attribution de deux mentions « insuffisante » sur une période de 4 ans (avec un minimum de 240 jours prestés) entraînera le licenciement pour inaptitude professionnelle du membre du personnel.

Les 3 commissions de recours sont fusionnées et l'avis unanime rendu par cette commission sera dorénavant contraignant pour l'Autorité.

Le nouveau système met donc l'accent sur une culture de feedback et le développement de la carrière (bien que sur ce point il faut encore encadrer le processus permettant aux membres du personnel de concrétiser ses souhaits de développement de carrière). Le temps consacré à la remédiation doit permettre au membre du personnel de bénéficier d'un réel encadrement et d'un réel soutien pour améliorer ce qui ne va pas.

Nous serons bien entendu très attentifs à ce que les principes qui sous-tendent cette réforme soient correctement mis en œuvre et n'hésiterons pas à exiger des adaptations si nous constatons des dérives ou des abus dans l'application de ce nouveau système.

Prenez soin de vous camarades.

G. Wallez et D. Lambotte

SPF FINANCES

HORAIRE VARIABLE - NOUVELLE INSTRUCTION DU 16 AOÛT 2021

*La nouvelle instruction en matière d'horaire variable vise à mettre en place une plus grande flexibilité pour le personnel du SPF Finances. Il s'agit en fait d'un nouvel outil pour pallier le manque de personnel.
La CGSP a remis un avis négatif motivé*

A. Le contexte

Le SPF Finances, qui n'a toujours pas de règlement de travail, ni d'outil de mesure de la charge de travail, a décidé d'intensifier la digitalisation mais aussi la flexibilité du personnel. C'est dans ce contexte qu'une nouvelle instruction en matière d'horaire variable a été soumise à la concertation syndicale. La CGSP regrette l'obstination de l'Autorité à vouloir concerter ce texte dans une période où les réunions sont organisées en visio-conférence, le personnel ne peut être réuni en assemblée générale et le télétravail est de mise. Le personnel a pourtant, une nouvelle fois, déployé de nombreux efforts pour assurer la mission de service public du SPF Finances et ce, dans des conditions parfois très pénibles.

B. Les principes

L'instruction concernant le règlement du temps de travail variable au SPF Finances (appelée « Finflex » par l'Autorité) impose au personnel qui travaille dans un régime d'horaire variable de choisir entre 2 régimes. L'un repose sur l'enregistrement du temps de travail et offre la possibilité de pouvoir récupérer les heures prestées au-delà de 38 heures/semaine par le biais de jours de récupération (dont le nombre est plafonné à 18 jours par an). L'autre, fondé sur l'atteinte d'objectifs, ne comprend aucune possibilité d'enregistrement du temps de travail et donne droit à un forfait annuel de 12 jours de compensation pour le travail presté. Pour que la continuité du service soit assurée

avec un personnel qui travaille dans 2 systèmes différents sans aucune plage fixe, l'instruction prévoit la conclusion d'accords d'équipe par le personnel.

C. La position de la CGSP

La CGSP, qui avait déjà rendu un avis négatif pour l'instruction de 2014 (laquelle a instauré le régime sans pointage), est la seule organisation syndicale à avoir remis un avis négatif sur la nouvelle instruction et ce pour plusieurs raisons.

Pour la CGSP, l'instauration d'un régime dit « sans pointage » n'est pas un cadeau mais un outil de management qui augmente la productivité par une plus grande flexibilité, pour faire face au déficit croissant de personnel passé de 26 118 équivalents temps plein en 2010 à 19 611 en 2020 (soit -25 % en 10 ans !).

Une phrase spécifique de l'instruction a particulièrement inquiété la CGSP et a confirmé son analyse. Elle stipule que « *Les prestations hebdomadaires indicatives dans le régime 2 est une moyenne de 40 heures par semaine pour un régime de travail à temps plein. La durée du travail hebdomadaire moyenne est de 38 heures par semaine en tenant compte de l'octroi des jours de compensation. Les objectifs sont fixés sur base d'une semaine de prestation moyenne de 38 heures sur une période de référence de quatre mois pour un régime de travail à temps plein.* ».

Cela signifie que le personnel qui optera pour le régime 1 (avec enregistrement du temps de travail) devra travailler en moyenne 38 heures par semaine et le personnel qui choisira le régime 2 (sans enregistrement du temps de travail) devra travailler en moyenne 40 heures par semaine, vu l'octroi annuel d'office de 12 jours de compensation. Il s'agit, dans les faits, d'une forme d'allongement du temps de travail journalier ! Il est évident que la CGSP, qui revendique une réduction collective du temps de travail avec embauche compensatoire, ne pouvait pas donner un avis positif sur ce projet.

D. Les faits ont donné raison à la CGSP, seule organisation syndicale à avoir remis un avis négatif

La CGSP a fait remarquer que la note allait être source de problèmes, mais elle n'a pas été entendue. Pourtant, dès la publication de l'instruction du 16 août 2021 et avant même son entrée en vigueur (1er septembre 2021), des difficultés d'interprétation et d'application sont apparues. Nous avons reçu de nombreuses plaintes d'affiliés inquiets. Certains managers ont tenté d'augmenter la charge de travail et ont voulu mesurer le temps de travail effectif du personnel en utilisant toutes sortes de méthodes créatives. Ceci est en totale contradiction avec l'engagement pris par l'Autorité dans le cadre de la concertation sociale. Certains managers sont allés encore plus loin et ont même modifié unilatéralement les objectifs de prestation en les fixant sur une base de 40 heures/semaine de prestation.

Ces incidents ont été relayés au Service d'encadrement P&O (service des ressources humaines du SPF Finances). S'il était initialement prévu d'évaluer la nouvelle instruction après un an, à la suite des interpellations, l'Autorité a décidé d'adapter l'instruction après moins de quatre semaines !

La liste des services soumis à l'instruction a été complétée et la phrase controversée a finalement été supprimée. La CGSP, qui dès réception de la première version de l'instruction, de même que dans son avis négatif, avait dénoncé l'illégalité des 40 heures/semaine, se réjouit de cette adaptation. L'Autorité a bien dû reconnaître que nos craintes se confirmaient et qu'elle a méconnu la réalité.

E. Revendications de la CGSP

Une nouvelle instruction est en cours de préparation. Nous sommes convaincus que certains tenteront encore d'augmenter unilatéralement les objectifs de prestation, afin que la charge de travail corresponde de facto à une semaine de 40 heures. C'est pourquoi la CGSP a proposé

d'inclure la phrase claire suivante dans l'instruction : « Cette instruction n'affecte pas les objectifs tels qu'établis le jour de l'entrée en vigueur de cette instruction. Toute modification des objectifs de prestation ne peut être effectuée que conformément à l'arrêté royal du 24 septembre 2013 relatif à l'évaluation dans le service public fédéral (entretien de planification). » Les 12 jours de compensation, associés au choix du système 2 (sans enregistrement du temps de travail), constituent alors une véritable compensation en contrepartie de la flexibilité.

Par ailleurs, la CGSP ne peut souscrire à un régime qui exclut l'enregistrement du temps de travail et ne repose que sur des objectifs à atteindre. Il y va de la santé et de la sécurité des travailleurs. À cet égard, la Cour de Justice des Communautés européennes, dans son arrêt du 14 mai 2019 (affaire C-55/18), a jugé que les articles 3, 5 et 6 de la Directive du Parlement européen 2003/88/CE et du Conseil du 4 novembre 2003 doivent être interprétés en ce sens qu'ils s'opposent à une réglementation d'un État membre qui n'impose pas aux employeurs l'obligation d'établir un système permettant de mesurer la durée du temps de travail journalier effectué par chaque travailleur. Par ailleurs, l'article 3 de la Directive annexée à la résolution du Parlement européen du 21 janvier 2021 contenant des recommandations à la Commission sur le droit à la déconnexion indique que « les États membres veillent à ce que les employeurs mettent en place un système objectif, fiable et accessible permettant de mesurer la durée du travail journalier effectué par chaque travailleur, dans le respect du droit des travailleurs au respect de la vie privée et à la protection des données à caractère personnel. Les travailleurs peuvent demander et obtenir l'enregistrement de leur temps de travail ».

La CGSP s'insurge également contre le forfait de 7h36 par jour prévu pour les prestations en télétravail et en bureau satellite et l'estime contraire à l'article 6, §1er de l'arrêté royal du 22 novembre 2006 relatif au télétravail et au travail en bureau satellite dans la Fonction publique fédérale administrative qui prévoit que le télétravailleur ou le travailleur en bureau satellite conserve les mêmes droits et obligations que pendant les heures prestées dans les locaux de l'employeur. Les disparités entre les plages de travail, selon que le travail est presté ou pas dans les bureaux, est également contraire à cette réglementation.

Autre point de désaccord, les prestations en télétravail peuvent s'exercer entre 6 heures et 20 heures. C'est contraire à la loi du 14 décembre 2000 fixant certains aspects de l'aménagement du temps de travail dans le secteur public, qui prévoit le respect d'un repos de 11h, ce qui ne sera pas le cas dans le chef des membres du personnel qui termineront à 20 heures et commenceront le lendemain à 6h du matin.

De plus, les accords d'équipe prévus par l'instruction, seront source de tensions alors que l'employeur est dans l'obligation de veiller au bien-être des travailleurs.

En outre, l'instruction ne prévoit aucune mesure pour le personnel en fin de carrière alors que l'âge de départ à la pension a été augmenté.

Enfin, pour la CGSP, l'emploi de l'anglais et d'acronymes dans une instruction n'est pas conforme à l'arrêté royal du 18 juillet 1966 portant coordination des lois sur l'emploi des langues en matière administrative.

J.-F. Lemaire

DÉCONNEXION

NOTE RELATIVE AUX DIRECTIVES APPLICABLES AU SPF FINANCES

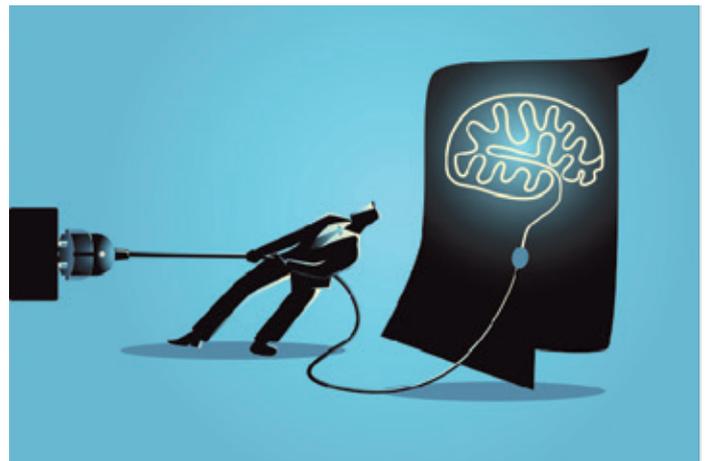
La CGSP revendique un droit à la déconnexion depuis plusieurs années. Le SPF Finances a soumis à la concertation sociale une note sur les directives en matière de déconnexion. La CGSP a été contrainte de remettre un avis négatif, la note n'instaurant pas un droit, mais se limitant à énumérer une série de principes et directives à respecter, sans prévoir de sanction en cas de non-respect

Voici la position prise par la CGSP

“La numérisation du travail estompe la frontière entre la vie professionnelle et la vie privée. Le repos est essentiel au bien-être des travailleurs et une connectivité constante au travail peut engendrer de graves conséquences sur la santé.

Le Parlement européen a adopté le 21 janvier 2021 une résolution sur le droit à la déconnexion qui devrait être un droit fondamental » https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2021-0021_FR.html. La proposition prévoit que des mesures doivent être prises par les employeurs et qu'un droit de recours soit organisé en cas de violation.

Si la CGSP salue l'initiative du SPF Finances, en tant qu'employeur, de mettre en place une politique de déconnexion, elle émet un avis négatif sur le modèle proposé, qui ne prévoit qu'une déconnexion mentale et non technologique et n'assure pas un droit effectif à la déconnexion assorti de possibilités de recours en cas de non-respect. Il fait reposer la responsabilité sur les membres du personnel par le biais d'une « gestion active de leur déconnexion », alors que c'est de la responsabilité de l'employeur d'assurer le bien-être de ses travailleurs. Aucune procédure de recours n'est organisée. Aucune évaluation de santé n'est organisée. Pour la CGSP, c'est un droit effectif à la déconnexion qui



doit être instauré. La CGSP émet par ailleurs des craintes sur les accords d'équipe qui risquent de générer des tensions dans les services. Pour toutes ces raisons, la CGSP remet un avis négatif”.

Par la suite, la déconnexion a été mise à l'ordre du jour du Conseil des ministres et le Comité B a été saisi d'un projet visant à insérer un article 13 bis (après négociation, il s'agira d'un article 7bis) dans le Statut des agents de l'État (Partie II - Des droits, des devoirs, des conflits d'intérêts et du cumul). Une circulaire du SPF BOSA devra aussi être publiée en même temps que ce projet afin d'assurer une application respectueuse des dispositions en vigueur en matière de temps de travail. Il est fort à parier que la note du SPF Finances devra être adaptée suite à ces publications.

J.-F. Lemaire

SECTEUR IX – PERSONNEL ADMINISTRATIF ET OUVRIER (PAPO) LA NÉGOCIATION CONCERNANT LES NOUVEAUX RYTHMES SCOLAIRES A-T-ELLE TROUVÉ SON TEMPO ?

Une première réunion de négociation, en la présence de représentants du Cabinet Glatigny, s'est tenue le 28 octobre 2021. Ils s'étaient joints aux débats pour inclure dans l'avant-projet de décrets, les mêmes dispositions pour la Promotion sociale

Le Cabinet étant compétent pour les Hautes Écoles, il nous confirme que le changement de rythme s'appliquera également à ces établissements. Préalablement à ces négociations, la représentante du Cabinet DESIR fait état de réunions de concertation préalables à cet avant-projet de décrets. La CGSP a soulevé le fait, que d'aucune manière les OS PAPO n'ont été concertées et invitées à la table.

Quant à l'avenir des membres du personnel (MPD), la CGSP a posé la question de savoir ce qu'il adviendra des MDP désignés à temps partiel en même temps dans l'enseignement obligatoire et dans l'enseignement supérieur et ce précisément en regard des congés de Pâques (ou de printemps, selon l'appellation que l'on souhaite leur donner), vu que l'enseignement supérieur conserve les congés actuels. Force est de constater qu'un agent ayant des désignations dans ces 2 types d'enseignement ne pourra pas disposer de congé en période de printemps, ceux-ci ne coïncidant pas ! Une analyse sera réalisée pour répondre à cette question.

Nous abordons ensuite les points spécifiques PAPO et au fil des discussions nous constatons et déplorons une fin de non-recevoir voire même une ironie certaine de la part de la représentante du Cabinet DESIR arguant avec conviction que si nos congés étaient décalés, il n'était nullement question de suppression de nos acquis et que nous n'en mourrions pas pour autant !

Nous avons été totalement dépités face à l'attitude qui nous a été réservée et nous avons instamment demandé à ce que l'article 2, §2, 2° de l'A.R. du 8 décembre 1967 soit modifié de « *il est d'un minimum de 3 semaines...* »

en « *il est d'un minimum de 5 semaines* ». Ceci dans le but de contrecarrer les dispositions prises dans un nombre croissant d'établissements dont les directions fantaisistes interprètent à leur avantage cet A.R., arguant systématiquement le bon fonctionnement des écoles et souhaitant que les congés de vacances soient pris à partir du 15 juillet et jusqu'au 15 août !

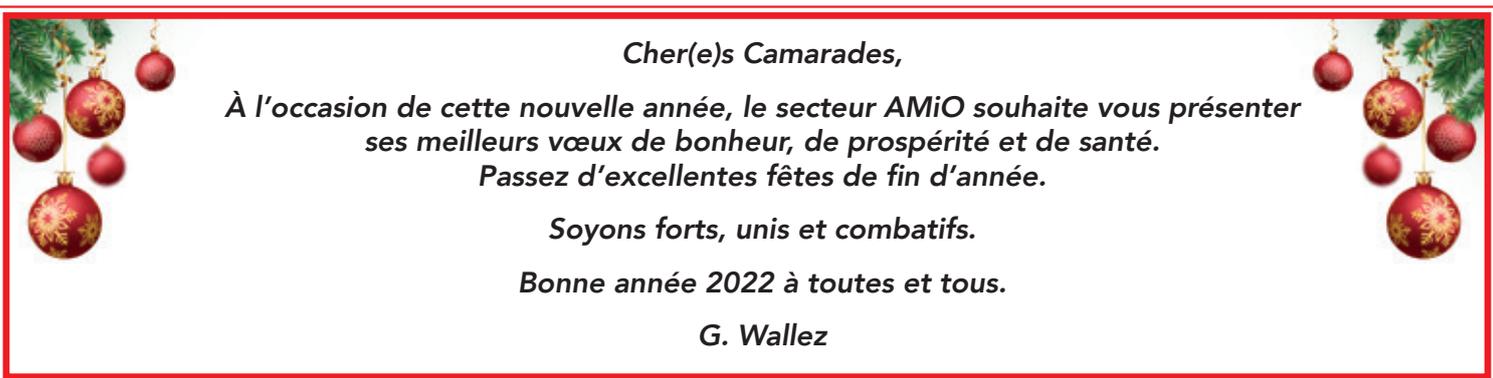
Par la suite, nous avons précisé qu'il était inutile, pour les agents définitifs ayant obtenu un changement d'affectation de prendre fonction dans leur nouvel établissement au début de l'année scolaire soit un 24 ou 28 août mais qu'il était préférable de garder la date du 1er septembre. Pareil discours a été tenu pour les comptables qui auraient dû prendre fonction un 5 ou 8 juillet sachant que les comptes semestriels sont obligatoirement rendus le 30 juin et que cette disposition aurait engendré un double travail de reddition comptable si une prise de fonction intervenait aux dates proposées.

Enfin, nous avons demandé, que le personnel ouvrier temporaire à durée déterminée soit limité au 31 août et non au plus tard la veille de l'année scolaire ou académique suivante, ceci dans le but de ne pas terminer une désignation un 21 ou 25 août et perdre ainsi le bénéfice d'une rémunération d'un mois complet.

Nonobstant ces premières discussions relativement houleuses, nous avons maintenu l'avis concerté de nos affiliés et avons remis un avis négatif sur le texte initialement proposé.

Prenez soin de vous camarades.

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



MOT DU PRÉSIDENT

ARRIÉRÉS DES JOURS COMPENSATOIRES ET REPOS



À la suite d'une plainte déposée par une organisation syndicale, le service du contrôle des lois sociales a diligenté une enquête au sujet, entre autres, de la récupération des heures supplémentaires.

À cette occasion, il a constaté plusieurs infractions à la législation en la matière.

En conséquence, l'inspection sociale a adressé une mise en demeure à la SNCB afin, d'une part, qu'elle règle le contentieux du passé et, d'autre part, qu'elle adapte sa réglementation conformément aux dispositions légales en vigueur.

L'échéance a été fixée pour le 31/03/2022 au plus tard.

La SNCB, sans attendre l'expiration de ce délai, a décidé de procéder au paiement des jours dus en 2 phases, l'une en décembre 2021 et l'autre en février 2022.

La CGSP-Cheminots a désapprouvé cette décision du double paiement des arriérés car elle dépasse le cadre des exigences de l'inspection sociale.

De plus, de notre point de vue, cette décision unilatérale ne prend pas en considération les efforts consentis par l'ensemble du personnel au cours des derniers mois et contribue à la dégradation du bien-être des agents.

Selon nous, cette situation résulte des errements du passé et du manque d'effectifs parmi le personnel opérationnel.

Dès lors, la CGSP-Cheminots a insisté pour que la priorité absolue soit accordée à l'octroi des jours de congé compensatoires et repos. En conséquence, elle a prié HR-Rail d'entamer des démarches concrètes afin de prolonger adéquatement le délai d'apurement des arriérés en vue du respect des droits de l'ensemble des Cheminots.

Cependant, ces seules démarches ne peuvent que permettre de régler le contentieux du passé et n'offrent aucune garantie contre la répétitivité de cette situation à l'avenir.

Pour la CGSP-Cheminots, les seules réponses pertinentes reposent sur la réalisation urgente des recrutements indispensables à la réalité des besoins du terrain et le respect des dispositions légales en matière de temps de travail et de repos.

Le bien-être de l'ensemble des Cheminots n'a pas de prix et nous n'accepterons pas qu'il soit bradé !

Enfin, je vous souhaite, au nom du secrétariat national, de passer d'excellentes fêtes de fin d'année et vous présente nos meilleurs vœux solidaires pour 2022.

Pierre LEJEUNE
Président national

ANNÉE EUROPÉENNE DU RAIL

ACTION ETF – PARIS 7 OCTOBRE 2021

L'union européenne a décidé de consacrer 2021 « année européenne du rail » dans le but de mettre en évidence le rôle essentiel du rail en tant que moyen de transport durable et équitable.

Dans la réalité, la succession des paquets ferroviaires a contribué à la fragilisation des entreprises ferroviaires publiques.



La CGSP-Cheminots a participé à une action organisée sous l'égide de l'ETF afin de rappeler et de mettre en évidence le travail des Cheminots sans lesquels, le rail ne fonctionnerait pas.

De plus, à cette occasion, il a été rappelé que le processus de libéralisation devait être stoppé et que les investissements devaient porter sur la richesse d'une main-d'œuvre qualifiée, ainsi que dans des infrastructures qui permettront de renforcer le secteur ferroviaire tout en développant ses missions sociales dans le respect du service public et des enjeux climatiques.



SIGNALEMENT : LA CGSP S'OPPOSE À L'ADAPTATION DE LA RÉGLEMENTATION ET DU STATUT



Lors des sous-commissions paritaires nationales des 6 et 20 octobre, la Direction a proposé plusieurs changements à la réglementation et au statut sur le signalement.

C'est quoi le signalement ?

Le signalement se traduit par les mentions « **très bon** », « **bon** », « **insuffisant** » ou « **mauvais** » attribuées compte tenu des mérites professionnels de l'agent. L'attribution à un agent du signalement « mauvais » durant deux périodes consécutives entraîne sa démission d'office. Un agent ayant reçu le signalement « mauvais » peut faire appel de cette décision auprès de la « **Commission d'appel signalement** ».

Toute proposition de modification du signalement doit se faire deux fois par an.

Quelles sont les propositions de la Direction ?

Voici les changements proposés lors des SCPN du mois d'octobre :

- au lieu de décider tous les 6 mois, la Direction propose que les sociétés puissent décider, chacune pour ce qui la concerne, d'établir annuellement, des propositions pour l'attribution du signalement « très bon ». Chaque société pourra donc décider de la période qui couvre le signalement « très bon ». Ainsi, la SNCB, Infra-bel et HR-Rail peuvent appliquer différentes règles. De plus, une période d'un an est très longue étant donné que le signalement « très bon » a une influence importante sur la carrière des cadres ;
- la Direction propose également de soumettre les cadres des rangs 1, 2 et 3 supérieurs à la réglementation à propos du signalement « mauvais ». Par contre, ils ne pourront pas faire appel de la décision auprès de la Commission d'appel signalement. La Direction invoque l'argument de l'équité entre les différents rangs. Nous ne pouvons pas être d'accord avec cela. Nous argumentons qu'il n'est pas logique que les cadres ne puissent pas faire appel de la décision d'un signalement « mauvais ». Pourquoi ne pas supprimer pour tout le monde la réglementation à propos du signalement « mauvais » ? Ainsi, tous les rangs seront traités de façon équitable. De plus, nous pensons que la réglementation actuelle comporte déjà assez de possibilités pour intervenir dans la carrière des cadres supérieurs (arrêter le mandat par exemple).

Nous avons refusé ces adaptations statutaires et réglementaires.

Thierry Moers & Filip Peers, Secrétaires nationaux

ACCORD DES PARTENAIRES SOCIAUX EUROPÉENS SUR LES FEMMES DANS LE SECTEUR FERROVIAIRE

Le 5 novembre 2021, la Communauté des Chemins de fer Européens (CCFE) et la Fédération européenne des travailleurs des transports (ETF) ont conclu un accord sur les femmes dans le secteur ferroviaire.

Cet accord s'articule autour de 8 domaines d'action, à savoir :

1. Politique globale en matière d'égalité entre les hommes et les femmes : « L'égalité entre les femmes et les hommes est une valeur fondamentale et un objectif essentiel de la construction européenne. De ce fait, l'égalité hommes-femmes sur le lieu de travail doit suivre les principes de non-discrimination, d'égalité de traitement et d'égalité des chances. Les discriminations directes et indirectes sont interdites. »

2. Objectifs pour une représentation équilibrée hommes-femmes : « Améliorer l'équilibre hommes-femmes au sein du personnel et parmi les dirigeants de l'entreprise et proposer une représentation appropriée des femmes dans les comités et conseils de l'entreprise sont des conditions nécessaires pour remédier aux déséquilibres en matière de genre et exploiter ainsi tout le potentiel d'une main-d'œuvre mixte dans le secteur ferroviaire. »

3. Recrutement : « Pour convaincre les femmes de se porter candidates à un poste ou d'envisager une carrière dans le secteur ferroviaire, les entreprises doivent s'adresser directement à elles durant l'ensemble du processus de communication et de recrutement, y compris dans les descriptions de postes. »

4. Conciliation de la vie privée et de la vie professionnelle : « La possibilité de concilier activité professionnelle et vie privée est essentielle pour inciter les femmes à s'orienter vers le secteur ferroviaire et à y demeurer. Des formules souples de travail ainsi que des congés parentaux et des congés de maternité, de paternité et d'aidant peuvent améliorer de manière significative l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Les différentes formules utilisées devraient être accessibles à tous les employés et pour tous les types d'emplois. »

5. Évolution de carrière : « Les femmes restent sous-représentées dans le secteur ferroviaire. Il convient donc d'intensifier les mesures prises jusqu'ici pour favoriser et soutenir la promotion des femmes et l'évolution de leurs carrières à tous les niveaux. »



6. Égalité salariale et écart de rémunération entre les femmes et les hommes : « Le droit à l'égalité salariale entre hommes et femmes pour un même travail ou un travail de même valeur est l'un des principes fondateurs de l'UE consacrés par le traité de Rome, et il doit être appliqué. Veiller à ce que la politique de rémunération des entreprises soit transparente pour tous les employés constitue une base pour la mise en œuvre effective de ce droit à l'égalité salariale. »

7. Sécurité et hygiène au travail et environnement de travail : « Les politiques de prévention des entreprises visant à assurer la sécurité et l'hygiène au travail et un environnement de travail sûr nécessitent également une perspective de genre pour prendre en considération les besoins spécifiques des femmes. Cette approche aide à retenir les femmes dans le secteur ferroviaire. »

8. Prévenir le harcèlement sexuel et le sexisme : « La sécurité et le respect mutuel sont essentiels pour le bien-être des salariés et donc pour leurs performances au travail. Les comportements liés au harcèlement, au harcèlement sexuel et au sexisme humilient les personnes, sont dégradants et portent atteinte au bien-être, à l'appréciation et à la dignité des personnes ; ils sont inacceptables et peuvent avoir une incidence dommageable sur la qualité du travail demandé. En outre, ces types de comportement ont un réel effet économique sur le plan des absences, du renouvellement du personnel et du bien-être des salariés. Le harcèlement doit être considéré comme de la discrimination. Chacun a le droit d'être traité avec dignité et respect ; par conséquent, des mesures doivent être prises pour prévenir et combattre le harcèlement sexuel et le sexisme. »

Le texte complet de l'accord est disponible sur notre site Web via ce lien <https://cheminots.be/accord-des-partenaires-sociaux-europeens-sur-les-femmes-dans-le-secteur-ferroviaire/>



MOT DU PRÉSIDENT



RHYTHM AND BLUES

L'agenda scolaire se base sur des héritages du passé en décalage avec les rythmes actuels. Depuis vingt ans déjà, les politiques ont posé ce constat (Commission des rythmes scolaires - Graffe J.-P. - Rapport final - 4 octobre 1991). La prise de conscience de l'importance des rythmes scolaires n'est donc pas neuve. Il a en effet été démontré que ceux-ci contribuaient à un meilleur apprentissage chez l'enfant. Parvenir à une réforme n'est pas chose aisée en raison des objections des différents secteurs. Réorganiser l'école revient finalement à réorganiser l'ensemble de la société. Bien que la question d'une réforme des rythmes scolaires revienne régulièrement à l'agenda parlementaire, rien jusqu'à présent n'avait encore abouti sur le plan législatif.

Cependant, en ce début d'année scolaire, la ministre Caroline Désir a affirmé sa volonté de mettre en place la réforme des rythmes scolaires dans l'enseignement obligatoire dès la rentrée prochaine. La Fédération Wallonie-Bruxelles ne semble pas reculer, bien au contraire, elle avance à toute vitesse pour pouvoir mener à bien ce dossier à la rentrée scolaire 2022. Les élèves de l'enseignement obligatoire (maternel, primaire, secondaire) alterneront sept semaines de cours et deux semaines de repos. Les élèves troqueront aussi un peu de leurs vacances d'été contre une semaine supplémentaire de congé d'automne (Toussaint) et de détente (Carnaval). L'année scolaire se déroulera ainsi du dernier lundi d'août au premier vendredi de juillet, soit du 29 août 2022 au 7 juillet en 2023.

Une première note d'orientation nous a été communiquée début octobre. La CGSP-Enseignement a consulté ses affiliés sur base de cette note. Si, sur le principe d'alterner des périodes de sept semaines d'apprentissage avec des périodes de deux semaines de vacances, l'opinion était plutôt favorable, le projet en l'état était rejeté par une grande majorité de nos affiliés. Les inquiétudes étaient nombreuses. Deux points en particulier étaient source de vives inquiétudes : le paiement des temporaires ne prestant pas une année complète et les prestations à exercer par les titulaires d'une fonction de sélection ou de promotion. (Une mauvaise rédaction d'un chapitre de la note pouvait laisser penser à une perte d'une semaine de congé pour nos camarades éducateur.rice.s, ce n'est heureusement pas le cas !)

Le 14 octobre, le gouvernement a approuvé en première lecture, l'avant-projet de décret. Sur ces deux points, nous avons obtenu de belles avancées. Les temporaires ne prestant pas une année scolaire complète percevront un complément à leur pécule de vacances afin de conserver leur rémunération au niveau actuel. Les fonctions de sélection impactées par la perte d'une ou de deux semaines de congé se verront offrir soit des congés supplémentaires (chefs d'atelier), soit un complément de rémunération (secrétaires de direction).

La non-concordance des congés pour les élèves et les enseignants appartenant aux différentes communautés du pays et fréquentant différents niveaux d'enseignement est aussi source d'appréhension pour nos affiliés. Pour tenter d'y répondre, le gouvernement a assoupli l'alternance 7 semaines de cours/2 semaines de congé. Au lieu des sept semaines prévues initialement entre la fin des vacances de Noël et le début des vacances de Carnaval, il y aura, en fonction des années, six ou huit semaines. Par conséquent, une semaine de congé sera généralement commune à tous les élèves belges et le mardi Gras tombera souvent durant ce congé. En ce qui concerne les autres niveaux d'enseignement, l'enseignement secondaire artistique à horaire réduit est initialement englobé dans la réforme. La ministre Valérie Glatigny semble vouloir y associer l'enseignement de promotion sociale et ce, dès la rentrée scolaire 2022.

Même si nous avons obtenu des avancées significatives, il restera toujours des objections et des inquiétudes sur un sujet aussi clivant que celui des rythmes scolaires.

Si la lecture des différents projets de réforme des rythmes scolaires a donné un véritable coup de blues à nombre de nos affiliés, espérons qu'il ne dure pas et que cette réforme apporte davantage de confort à chacun (enfants, parents, enseignants, responsables de l'organisation de la vie scolaire). Entre le moment où elle est décidée et le moment où elle va être mise en place, la réforme peut encore évoluer, la CGSP-Enseignement veillera à ce qu'elle soit soutenable par tous les acteurs de l'école.

...

- Quid de la rétribution différée des temporaires ? (Où en sont les contacts pris avec l'ONEm ?)
- Quand seront payés les jours prestés en août par les temporaires ?
- Comment organiser les internats accueillant des étudiants du supérieur et des élèves de l'obligatoire ?
- ...

...



I. ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR : RÉFORME DU DÉCRET PAYSAGE

Cela fait maintenant plus d'un an qu'une réforme du décret Paysage est annoncée par la ministre Valérie Glatigny. Qu'en est-il ?



Nous avons cru pendant un certain temps que la réforme du décret Paysage annoncée par la ministre de l'Enseignement supérieur, Valérie Glatigny, était au point mort. Cependant, comme vous avez peut-être pu le lire dans notre newsletter d'octobre 2021, nous avons appris – d'abord par voie de presse et sans jamais avoir disposé d'un document officiel – que la réforme continuait son petit bonhomme de chemin. Ainsi, au moment où nous écrivons ces lignes, elle fait l'objet d'un accord au sein du gouvernement et serait en bonne voie pour être soumise à l'aval du parlement de la Communauté française.

Nous décrivons ici les quelques détails de la réforme ayant été portés à notre connaissance. Il convient cependant de ne pas oublier que rien de tout cela n'est figé étant donné qu'aucun document officiel ne nous a été communiqué au moment de la rédaction de cet article (début novembre)...

1.1 Un bloc 1 plus décisif

Le bloc 1 se rapprochera davantage de ce qu'était la première année du grade de bachelier sous le décret de Bologne en ce que les intentions du gouvernement pointeront vers le durcissement des conditions de réussite en définissant des balises claires. Il est à noter que le flou autour de la réussite ou de l'échec des étudiants était fortement décrié parmi nos camarades de l'enseignement supérieur. Nous considérons cependant que le taux de réussite des étudiants ne doit pas en pâtir.

Les annonces de la ministre concernant le bloc 1 de bachelier sont les suivantes :

- L'étudiant devra valider l'intégralité des 60 crédits du bloc 1 pour être admis en bloc 2.

- L'étudiant ayant validé entre 45 et 59 crédits du bloc 1 aura la possibilité d'anticiper des crédits du bloc 2 dont il a acquis les prérequis avec un maximum de 60 crédits sur l'année académique. Avec accord du jury, ce nombre maximum pourra passer à 65.
- L'étudiant ayant validé entre 30 et 44 crédits du bloc 1 n'aura la possibilité d'anticiper des crédits du bloc 2 qu'avec accord du jury sans que le nombre de crédits composant son cursus pour l'année académique n'excède les 60.
- L'étudiant ayant validé moins de 30 crédits n'aura pas la possibilité d'anticiper des crédits du bloc 2 même avec accord du jury. Il sera, en outre, contraint de compléter son horaire avec des heures de remédiation.
- L'étudiant devra avoir validé au moins 1 crédit du bloc 1 lors de la première année pour pouvoir se réinscrire dans la même orientation. Nous nous réjouissons que la ministre ait, une fois n'est pas coutume, tenu compte de notre intervention par rapport à son projet initial qui prévoyait un nombre minimum de 10 crédits validés, ce qui aurait eu sans nul doute un impact très négatif sur la finançabilité des étudiants.
- L'étudiant ne disposant pas du diplôme de bachelier sera dans l'impossibilité de s'inscrire en master. Cependant, s'il lui reste 15 crédits ou moins de bachelier à valider, il pourra anticiper les cours de master pour lesquels il dispose des prérequis.

1.2. Des conditions de finançabilité durcies pour les étudiants

Pour pouvoir se réinscrire comme bachelier, l'étudiant doit :

- Avoir acquis les 60 crédits du bloc 1 en un maximum de deux ans. Toutefois, si l'étudiant a acquis en tout au moins 60 crédits dont au moins 50 du bloc 1 en deux ans, le jury pourra décider d'autoriser sa réinscription.
- Avoir acquis les 120 premiers crédits de bachelier en un maximum de quatre ans.
- Obtenir son diplôme de bachelier en un maximum de cinq ans.

Pour pouvoir se réinscrire en master, l'étudiant doit avoir acquis :

- 60 crédits en un maximum de 2 ans.
- 120 crédits en un maximum de 4 ans.
- 180 crédits en un maximum de 6 ans.

1.3. Une adaptation du système d'aide à la réussite pour les étudiants en difficulté

Le constat montre que le système de remédiation actuel n'est pas dirigé vers les étudiants rencontrant le plus de difficultés. La ministre désire changer cela en demandant aux hautes écoles et universités de lister, avant le début de l'année académique, les activités de remédiation qu'elles mettront en place.

1.4. En bref, une simplification administrative sans certitude de bienfait sociétal

Au final, cette réforme ne semble pas aussi négative que ce que nous craignons. Le bilan serait même plutôt positif du point de vue de la charge de travail des enseignants et du personnel administratif puisque des balises claires façonnant le parcours des étudiants ont été édictées. Il convient de noter que cette simplification administrative était demandée par de nombreux camarades. Cependant, le système demeurant complexe, il serait naïf de croire que la totalité des



problèmes auxquels nos camarades sont confrontés seront ainsi résolus.

A contrario, du point de vue des étudiants, le constat est nettement moins positif. Le durcissement des conditions de finançabilité nous inquiète particulièrement. Allons-nous assister à une chute du nombre de diplômés ? Dans l'affirmative, l'impact sociétal de la réforme serait extrêmement néfaste. De plus, la ministre ne nous a livré aucune indication quant au budget consacré aux activités de remédiation à destination des étudiants en difficulté.

Enfin, nous ne pouvons pas conclure sans regretter le manque de communication de la ministre Valérie Glatigny vis-à-vis des organisations syndicales. À cela, devons-nous ajouter que la ministre a décidé de réformer le système sans s'appuyer sur une évaluation des effets du décret portant sur une période suffisamment longue, permettant avec plus de fiabilité d'estimer, notamment, ses impacts sur le taux de réussite des étudiants. Au lieu de cela, nous ignorons tout des effets que les différents facteurs exercent les uns sur les autres et nous naviguons en eaux troubles.

II. COURS DE PHILOSOPHIE ET DE CITOYENNETÉ, ET SI ON PASSAIT À DEUX HEURES ?

Le débat sur l'élargissement d'une à deux heures par semaine du cours de philosophie et de citoyenneté est relancé au Parlement, une bonne nouvelle ?



Ces deux heures obligatoires du cours de philosophie et de citoyenneté (CPC), nous les réclamons depuis des années avec le Centre d'action laïque (CAL) et la Fédération des associations de parents de l'enseignement officiel (FAPEO).

Mais pourquoi ? Afin de bien répondre à cette question, nous

commencerons par détailler la situation actuelle avant de décrire ce que nous souhaitons et pourquoi nous le réclamons.

2.1. Le CPC, c'est quoi ?

Ce cours a pour objectif de « construire une pensée autonome et unique, se connaître soi-même et s'ouvrir aux

autres, construire la citoyenneté dans l'égalité en droits et en dignité, et s'engager dans la vie sociale et démocratique ». Dans les faits, comment ça se passe ?

Actuellement, le CPC ne remplace pas les cours dits philosophiques (religion/morale) mais se donne en parallèle. C'est-à-dire que l'horaire ne contient qu'une heure obligatoire de CPC et qu'un formulaire permet aux élèves de choisir entre suivre une seconde heure de CPC et un cours de morale ou de religion.

Ceci ne s'applique cependant pas au sein des établissements relevant du réseau libre confessionnel qui a décidé d'enseigner l'éducation à la philosophie et à la citoyenneté (EPC) de façon transversale au travers de chaque cours. Cela signifie que le référentiel est éparpillé dans tous les cours. La conséquence de cette organisation est que, selon nous, comme chaque enseignant doit un peu s'occuper de l'EPC, personne ne le fait vraiment et donc, elle n'est tout simplement pas enseignée dans le libre confessionnel.

Il convient d'ajouter que, déjà en 2018, l'ambition des partis de la majorité était d'étendre à terme le CPC à deux heures. Il n'est donc pas surprenant que ce débat revienne au parlement de la FWB.

2.2. Quel futur voulons-nous pour le CPC ?

Depuis toujours, nous réclamons que l'horaire contienne deux heures obligatoires de CPC et que les cours « philosophiques » deviennent facultatifs, non certificatifs et soient placés en dehors de la grille horaire. Bien sûr, il serait malhonnête d'arborer une telle réforme comme ne présentant que des avantages mais nous considérons que la balance « coûts-bénéfices » démontre sa nécessité. Nous commencerons donc par en présenter les inconvénients avant d'aborder les avantages.

2.2.1. Les inconvénients

L'inconvénient d'une telle réforme n'est, à notre sens, pas une fatalité. Nous sommes en droit d'émettre de vives craintes quant à l'emploi puisque beaucoup d'heures de religion et de morale seraient ainsi supprimées.

Nous ne concevons pas la mise en place de cette réforme sans l'assortir de « garde-fous » ; en soi, des mesures transitoires permettant aux agents impactés de retrouver de l'emploi en CPC afin que la stabilité de leur situation professionnelle ne soit pas menacée. De surcroît, le financement de ces mesures transitoires pourrait être assumé par les économies réalisées via l'augmentation du nombre d'élèves par classe étant donné que ces derniers ne seraient plus dispersés dans de nombreux groupes pour suivre des cours « philosophiques » différents. Nous serons très attentifs à cet aspect lorsque le projet de réforme sera porté à notre connaissance.

2.2.2. Les avantages

Les enjeux de société mieux maîtrisés et appréhendés par les élèves

Le premier avantage concerne directement les objectifs du cours de CPC. L'initiation à la philosophie, le développement de projets, la pratique de la démocratie dans l'école et la création de partenariats avec des associations extérieures mèneront à l'appropriation et à la maîtrise par les élèves d'outils philosophiques leur permettant de se forger leur propre opinion. Nombre de camarades enseignant le CPC nous ont signalé qu'une unique heure de CPC les laissait sur leur faim car ils ne disposaient pas du temps nécessaire à l'atteinte de ces objectifs.

Il s'agit d'un enseignement d'autant plus indispensable que notre société est marquée par la désinformation, l'intolérance, la haine, le racisme et par la montée de l'extrême droite. Tant de dangers contre lesquels chaque organisa-

tion démocratique, et d'autant plus celles qui se revendiquent de la gauche, se doit de lutter. Ces deux heures de CPC permettraient de combattre le mal à la racine.

Une meilleure égalité dans le système scolaire

Comme le CAL le dénonce, l'école demeure le dernier lieu où on différencie administrativement les élèves en fonction de leurs croyances ou, le plus souvent, de celles de leurs parents. Cette situation ne peut pas perdurer car elle est en parfaite inadéquation avec notre société actuelle et parce qu'elle mène à des inégalités entre les élèves. Le CAL en explique très bien les raisons : les deux heures obligatoires de CPC régleraient ce problème en ce qu'elles permettraient aux enseignants d'« initier [les élèves] ensemble à la culture du débat, au questionnement philosophique, à la construction d'un discours et d'une pensée critique, ainsi qu'à l'acceptation des différents point de vue des sujets variés d'actualité ».

Le CAL conclut ainsi : « Le CPC est le seul endroit qui garantit à tous les élèves francophones, ensemble de bénéficier de manière équitable de cet apprentissage et de les préparer à penser librement. Ce cours s'inscrit donc sur le terrain de l'égalité ».

Une organisation scolaire simplifiée et une amélioration des conditions de travail des enseignants de CPC

La situation actuelle mène à une difficulté organisationnelle majeure : la confection des horaires qui, au lieu de se baser sur le bien-être des élèves, doit tenir compte de la disponibilité des nombreux enseignants de cours philosophiques et de CPC qui officient souvent au sein de nombreux établissements.

Les deux heures obligatoires, en stabilisant la situation des enseignants de CPC, en plus d'améliorer leurs conditions de travail, simplifieraient grandement la confection des horaires.

2.3. Une avancée nécessaire pour notre système scolaire

En conclusion, le système hybride actuel (CPC/cours « philosophiques ») est d'une lourdeur absurde engendrant d'importants coûts pour les élèves (inégalités), les enseignants (conditions de travail inutilement pénibles) et pour la société tout entière (progression d'idées anti-démocratiques basées sur des informations non vérifiées).

Les deux heures de CPC obligatoires et la sortie des cours dits philosophiques de la plage horaire amélioreraient, selon nous, grandement notre système éducatif. Cependant, nous serons très attentifs à ce que les enseignants de religion et morale ne soient pas lésés et qu'une solution soit trouvée pour qu'ils puissent accéder à la fonction de CPC et conserver une situation professionnelle stable.



PROJET DE CCT DE PROGRAMMATION SOCIALE 2021-2022

C'est au sein du Conseil national du Travail, que la séance plénière de la Commission paritaire relative à la négociation de la programmation sociale pour les années 2021-2022, a pu se tenir en date du 28 octobre 2021.

La séance précédente, nous avait laissé un goût amer, c'est à cet effet que **GAZELCO** était mandaté à l'ouverture de séance, à prendre d'autres dispositions si ce même scénario se voyait répété.

Cependant, le banc patronal a ouvert la séance en revoyant de fond en comble sa position initiale sur les différents points du cahier de revendications, ce qui permet à **GAZELCO** de rentrer enfin dans la réelle phase de négociation.

Au bout d'une journée complète de discussions, tant en séance plénière, qu'à certains moments en séance restreinte, Nous avons pu finalement nous arrêter sur un projet d'accord sectoriel :

Projet de CCT de « Programmation sociale 2021-2022 » :

- **Pouvoir d'achat :**

1. **NCT** : 0,4 % d'augmentation salariale récurrente à partir du 1/01/2021 sur les barèmes sectoriels, les barèmes d'entreprises ainsi que sur les salaires individuels réels, y compris pour les travailleurs en première année de garantie de ressources ;
2. **ACT** : 0,4 % d'augmentation salariale récurrente à partir du 1/01/2021 sur le salaire pivot du barème sectoriel, en ce y compris pour les travailleurs en première et deuxième année de garantie de ressources.

- **La prime « Corona »** : Attribution d'une prime d'un montant de 250 € pour tous les travailleurs actifs au 1/12/2021 sous la forme d'un chèque consommation. (Les primes « Corona » éventuellement déjà attribuées en entreprise avant le 1/12/2021 sont imputables de ce montant de 250 €).

- **Soins ambulatoires** : L'avantage est désormais attribué à tous les travailleurs dès leur premier jour de travail, en ce y compris les travailleurs en service qui ne bénéficient pas encore de la couverture au moment de la signature de cette convention.

- **Avantage tarifaire** : À partir du 1/01/2022 l'avantage tarifaire est attribué à tous les travailleurs après 6 mois d'ancienneté, ensuite avec effet rétroactif à la date d'engagement.

- **Fin de carrière** : Une CCT d'allocation à durée déterminée allant du 1/01/2021 au 30/06/2023, offre la possibilité aux travailleurs âgés de 55 ans qui ont des carrières longues, de prendre un crédit-temps mi-temps ou de 1/5e temps, et d'ouvrir le droit aux allocations complémentaires de l'ONEM.
- **Crédit-temps** : Un droit à 51 mois de crédit-temps à temps plein pour s'occuper d'enfants de moins de 8 ans (motif « soins ») est introduit pour une durée indéterminée, moyennant le respect des délais légaux d'avertissement comme prévu à l'art. 12 de la CCT 103.
- **Suspensions** : Le droit à l'assurance hospitalisation, aux soins ambulatoires, à l'avantage tarifaire et à la couverture décès est maintenu pendant 12 mois pour toute suspension à temps plein dans le cadre de congés thématiques ou d'un crédit-temps avec un motif de soins. Pour les suspensions à temps plein dans le cadre de congés sans solde ou d'un crédit-temps formation, le maintien du droit à l'assurance hospitalisation, aux soins ambulatoires, à l'avantage tarifaire et à la couverture décès reste fixé à 3 mois.
- **Groupe d'insertion** : Pour les années 2021-2022, l'effort en matière de groupes d'insertion est maintenu à 0,10 % de la masse salariale.
- **Prime syndicale** : Pour 2021 et 2022, la prime syndicale est augmentée à € 145.
- **Fonds de formation** : Pour 2021 et 2022, le montant fixe de la dotation patronale au Fonds de formation syndicale est augmenté de € 25 000.

Ce projet d'accord sera présenté lors d'assemblées générales, dans les différentes entreprises du secteur, et ce, jusque fin novembre, afin que les affiliés puissent se positionner favorablement ou contre cette proposition.

Fort du mandat que les affiliés **GAZELCO** nous auront conféré, nous procéderons à la signature ou pas de ce projet début décembre.

Romain WIJCKMANS
Secrétaire fédéral **GAZELCO**





RÉCAPITULATIF 2021

Camarades,

Par la présente, il me tient à cœur de rendre hommage à nos collègues ainsi que leurs proches, emportés par le coronavirus et présenter aux familles et amis mes sincères condoléances.

Nous avons connu cette année bon nombre de rebondissements dans l'entreprise, à la suite du départ de hauts responsables mais aussi, à l'arrivée de notre nouveau CEO Monsieur Dirk Tirez, ainsi que celle de notre nouvelle présidente Madame Audrey Hanard à qui nous souhaitons la bienvenue.

Notre plus grande préoccupation actuelle est bien entendu l'impact de l'e-commerce sur nos volumes. La décision d'Amazon de prendre en charge une partie de son produit a suscité quelques inquiétudes dans tous les secteurs. Sachez que nous œuvrons tous ensemble pour trouver une solution là où cela sera nécessaire.

À ce propos, j'aimerais souligner l'attitude exemplaire et pondérée dont mes collègues permanents et responsables de régions ont fait preuve lors de cette annonce.

Le combat pour vos droits, votre pouvoir d'achat et votre bien-être reste notre priorité et nous continuerons à nous battre pour un meilleur avenir. Pour votre avenir.

Ci-dessous le résultat de nos dernières négociations. Cette liste n'est pas exhaustive. À l'heure de mettre sous presse, d'autres dossiers sont en cours de discussions.

NEW Aménagement de fin de carrière

- En plus des aménagements de fin de carrière existants, une autre possibilité s'ouvre à vous.
 - IC fin de carrière 4/5 à partir de 50 ans avec 28 années d'ancienneté ou travail lourd.
 - 1 jour sur 5 jours jusqu'à l'âge de la retraite.

NEW Congé parental 1/10

- Régime : 1 jour/2 semaines
- Prime ONEm :
 - Moins de 50 ans : 61,04 € net
 - Plus de 50 ans : 91,55 € net
 - Isolé : 82,09 € net

NEW Congé de circonstance dans le cadre d'un décès

- Du conjoint, du cohabitant légal, d'un enfant, de l'enfant du conjoint/du partenaire cohabitant ou d'un enfant placé dans le cadre d'un placement familial de longue durée 4 jours à partir du jour du décès jusqu'au jour des funérailles.
- + 6 jours supplémentaires à choisir dans une période d'un an à dater du jour du décès.

NEW Planificateurs du réseau Retail

- ½ jour à 2 jours de congé extra-légal pour le samedi selon l'horaire de travail.

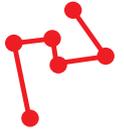
Nos délégués et le site CGSP poste sont à votre disposition pour de plus amples informations.

<https://www.cgspposte.be>

MERCI à vous chers affiliés pour votre confiance et votre indéfectible fidélité.

Je vous souhaite à toutes et tous une année riche en projets professionnels et familiaux.

***Thierry Tasset
Secrétaire général ff.***



PROGRAMMATION SOCIALE 2021-2022

Comme vous le savez, les négociations sur les Accords Interprofessionnels (AIP) se sont terminées et dans la foulée nous avons pu négocier un cahier de revendications avec l'OTW. Évidemment, la marge de négociation de 0,4 % étant bien maigre nous avons dû faire preuve d'imagination.

Ce mercredi 20 octobre, nous avons signé la Convention collective de Travail (CCT) relative à la programmation sociale 2021-2022.

Pour l'année 2021

- Une augmentation de 0,10 € de l'heure des barèmes ouvriers des services techniques, pour les barèmes 2.1 et 2.2 avec effet rétroactif au 1er janvier 2021. La régularisation de l'année 2021 sera effectuée avec le paiement de la rémunération du mois de décembre 2021.
- La délivrance une seule fois d'un écochèque d'un montant de 150 € par travailleur à temps plein, d'une durée de validité de 24 mois et d'un chèque de consommation d'un montant de 62 € par travailleur à temps plein valable jusqu'au 31 décembre 2022.

Leurs montants seront calculés au prorata des périodes d'occupation.

Ceux-ci seront chargés en décembre 2021 sur votre carte Edenred.

Pour l'année 2022

- Une augmentation des barèmes des travailleurs de l'OTW de 0,40 % au 1er janvier 2022.
- Une prime de bilinguisme fixée à 20 € bruts par mois accordée aux travailleurs de la région germanophone dont la fonction requiert une connaissance du français et de l'allemand.

Pour les années 2022-2023 prolongation de la CCT 17 : prépension à 58 ans pour les travailleurs de 58 ans ou plus qui rencontrent les conditions d'accès à la prépension.

Dona BALBO

Secrétaire fédérale CGSP/TBM

ASSEMBLÉE GÉNÉRALE – ALLOCATAIRES SOCIAUX

Le Comité régional secteur TBM des Allocataires sociaux (CRI, CRA et CAS) de la CGSP Charleroi vous invite à leur Assemblée générale festive le

MARDI 21 DÉCEMBRE À 15H - Rue de Montigny 42 - 6000 CHARLEROI

Comme chaque année, pour la dernière assemblée de l'année, une distribution de cognous et le verre de l'amitié sera offert à tous les affiliés en ordre de cotisation.

Envoyez votre choix avant le 10 décembre. Cognous nature, sucre ou raisin.

René Mathieu, Président AS
renemathieu365@gmail.com

Gaetano Buscemi, Président régional
gaetano.buscemi@cgsps.be

Serge Delchambre, Secrétaire régional
serge.delchambre@cgsps.be

Serge Delchambre, Secrétaire régional Tram Bus Métro
Président wallon
0496 542 671 - 071 797 145 - Rue de Montigny 42 - 6000 Charleroi



**Le TBM vous souhaite à tous
une excellente année 2022...
que la force soit avec nous !**

VOICI UN BREF RÉSUMÉ DES DERNIERS DOSSIERS APPROUVÉS EN COMMISSION PARITAIRE

Steam - Pilote SMB : mise à jour du statut

Ce dossier fait suite à l'extension du pilote Steam aux clients du segment SMB (Small and Medium Businesses), c'est-à-dire aux entreprises employant entre 10 et 50 employés ; cette extension se concrétisait par le lancement de trois nouveaux cercles multidisciplinaires.

Le dossier décrit les différentes phases qui ont déjà eu lieu : la communication, l'appel aux volontaires, le trajet d'intégration/formation. Le premier cercle, nommé SMB1, était supposé démarrer à la fin du mois d'octobre.

Il est à noter que la qualité du support aux équipes ne travaillant pas en cercles est maintenue à travers différentes actions (par exemple des recrutements pour combler le départ des teamleaders).

ITP : « Intervention Time Prediction »

En 2020, un pilote concernant l'ajustement dynamique de la durée d'un ordre de travail (OT) a été lancé. L'ajustement dynamique se base uniquement sur des informations concernant l'installation : quels produits sont et doivent être installés chez un client, dans quel type de bâtiment a lieu l'intervention (maison, immeuble), dans quelle région l'installation aura lieu, etc. Ceci permet que la durée théorique de l'intervention corresponde le plus précisément possible à la durée réelle qui aura été nécessaire pour réaliser l'intervention.

La mise en place de cette nouvelle méthode dans les interventions de réparation (repair), pour les clients du segment résidentiel a révélé son efficacité dans 61 % des interventions.

L'aventure continue, cette fois-ci pour les interventions d'activation (provisionning). Ce nouveau pilote se déroule du 1er octobre au 31 décembre 2021, en informant évidemment les travailleurs concernés dans les réunions d'équipe, ce qui permet par la même occasion de récolter leurs avis sur cette nouvelle méthode de calcul des durées d'intervention.

Un retour à la méthode précédente est possible en cas de pépin. La période de fin d'année étant propice aux promotions sur les pack complets (Internet, téléphone, TV), il

est essentiel de pouvoir suspendre le pilote si la nouvelle méthode devait s'avérer moins efficace que la précédente, épargnant ainsi au personnel le stress de prendre du retard sur une installation si « ITP » était amené à attribuer trop peu de temps pour réaliser l'ordre de travail.

Compensation de jours fériés légaux et jours fériés supplémentaires - Planification des congés de vacances

Comme chaque année, les jours fériés légaux qui coïncident avec un jour d'inactivité ou un dimanche sont compensés par un jour de repos supplémentaire, conformément à la loi du 4 janvier 1974.

Les jours fériés extralégaux sont compensés comme le prévoit le règlement des absences de Proximus (art. 8).

Enfin, les dates à respecter pour les demandes et les réponses des congés de vacances sont entérinées.

Règlement modifiant le règlement des absences du personnel de Proximus : le congé de deuil accordé lors du décès du partenaire ou d'un enfant

Ce règlement a pour but de rendre applicable aux membres du personnel statutaire de Proximus les modalités reprises dans la « loi du 27/06/2021 allongeant le congé de deuil accordé lors du décès du partenaire ou d'un enfant et flexibilisant la prise du congé de deuil » et de les adapter pour le personnel contractuel, en ligne avec les nouvelles dispositions légales.

Il est à noter que le membre du personnel Proximus (statutaire et contractuel) a droit à 4 jours de congé de circonstances en cas de décès d'un parent ou allié du premier degré (au lieu des 3 jours prévus par l'arrêté royal du 28 août 1963). Ce principe est maintenu.

Indemnité pour frais de route - service taxi

Après un contrôle de l'ONSS, Proximus propose de calquer la définition « d'itinérant » telle qu'elle est définie

par l'ONSS, pour les membres du personnel bénéficiant de l'indemnité pour frais de route (celle-ci étant attribuée aux travailleurs « itinérants »).

Une prime de compensation sera octroyée aux personnes qui n'ont plus droit à cette indemnité, suite à cette adaptation de la notion d'itinérant.

La prime nette est doublée pour obtenir le montant brut, elle est ensuite multipliée par 12 pour obtenir un montant annuel, avant d'être réduite des pourcentages du bonus individuel, du bonus collectif et de la pension complémentaire ; enfin elle est ajoutée à la rémunération annuelle de référence (RAR).

Convention contenant les modalités d'octroi d'une prime Corona sous la forme de chèques consommation, au bénéfice des travailleurs de Proximus SA de droit public

Cette convention décrit les modalités d'octroi d'une prime Corona sous la forme de chèques consommation, entièrement pris en charge par l'entreprise, à concurrence de maximum 200 € par travailleur. Le versement se fera de manière électronique sur la carte Sodexo dans le courant du mois de novembre. Un prorata d'occupation sera appliqué sur le montant ; ce prorata sera calculé selon

les modalités identiques à celles applicables au bonus collectif, et ce pour la période allant du 1er janvier 2021 au 30 septembre 2021.

Les chèques consommation sont valables jusqu'au 31/12/2022.

Dépôt du cahier revendicatif commun en vue d'une Convention collective portant sur les années 2021-2022

Lors de la Commission paritaire du 16 septembre 2021, les organisations syndicales ont déposé un cahier revendicatif commun en vue de la négociation d'une Convention collective de travail portant sur les années 2021-2022.

La première séance de discussion s'est déroulée le 19 octobre 2021. Nous espérons des avancées concrètes pour les travailleurs en termes de pouvoir d'achat, de bien-être, d'adaptations des fins de carrière, d'équilibre vie privée – vie professionnelle, mais d'abord et surtout, une garantie d'emploi digne de ce nom. Garantie d'emploi et dignité, telles sont les deux valeurs fondamentales que mérite chaque membre du personnel de Proximus. Et c'est notre devoir de refléter ces valeurs au sein de cette nouvelle CCT 2021-2022.

Valentin Colameo

IBPT

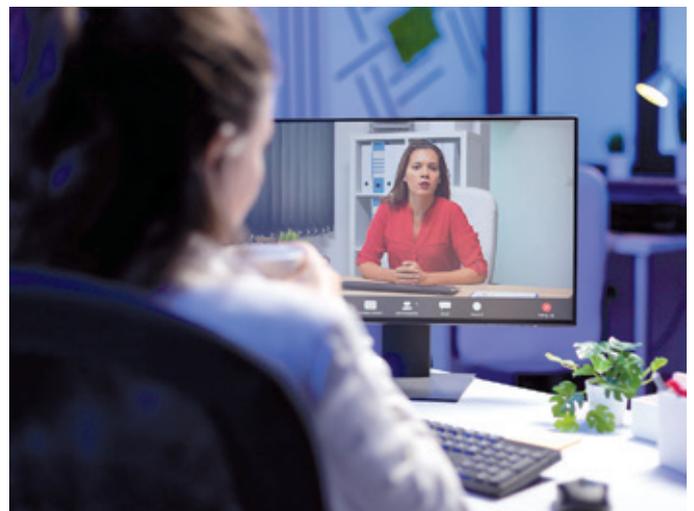
COMITÉ DE CONCERTATION : TÉLÉTRAVAIL, MAINTIEN DE L'ASSOUPPLISSEMENT DES PLAGES FIXES ET MOBILES, ETC.

Tels étaient les points à l'ordre du jour du Comité de Concertation du 22 septembre 2021.

L'IBPT accorde, pour autant que la fonction le permette, 2 jours de télétravail pour un régime de travail à temps plein ou à 4/5e temps et un jour de télétravail pour un régime de travail à mi-temps.

Sur une base ad hoc, cela peut être complété par un jour de travail occasionnel par semaine pour un régime de travail à temps plein ou à 4/5e temps.

Pour un régime de travail à mi-temps : un demi-jour occasionnel par semaine ou un demi-jour occasionnel par une période de deux semaines.



Le titre VI du règlement de travail reprend ces dispositions.

L'assouplissement des plages fixes et mobiles est maintenu :

- Plages fixes : 10h-12h et 14h-15h
- Plages mobiles : 7h-10h ; 12h-14h et 15h-19h.

L'article 5 du règlement de travail est adapté en ce sens.

D'autres sujets ont également été abordés : le remboursement des frais de déplacement domicile-lieu de travail (via des discussions individuelles avec le service du per-

sonnel), la mise à disposition de matériel pour le télétravail (essentiellement un écran et un clavier).

Nous avons également eu l'occasion de discuter du Service de garde NCS, le Service national de Contrôle du Spectre, qui emploie environ 50 techniciens hautement spécialisés dans le contrôle des perturbations des radio-communications.

Un groupe de travail a été planifié dans le but d'améliorer davantage ce service de garde NCS, pour autant que cela soit possible. Celui-ci se réunira le 19 novembre 2021.

ÉLARGISSEMENT D'UN ABONNEMENT DE SERVICE ET D'UN APPAREIL À TOUS LES MEMBRES DU PERSONNEL... MOYENNANT UN AVANTAGE DE TOUTE NATURE

Lors du Comité de concertation, nous avons eu le plaisir de constater que la mise à disposition d'un abonnement et d'un appareil de service était étendue à tous les membres du personnel (art. 6, annexe 5 au règlement de travail).

Cependant, quelques semaines plus tard, nous recevions l'information que l'IBPT allait devoir retenir un avantage de toute nature en contrepartie de l'usage privé - ne serait-ce que théorique - de certains avantages (PC Portable, tablette, téléphone mobile, abonnement mobile...).

Il n'y a peut-être pas de corrélation entre ces deux événements, mais l'idée d'appliquer un ATN suscite des questions.

Nous n'avons pas encore eu l'opportunité d'en discuter de vive voix avec l'institut, mais est-il bien légitime d'appliquer un ATN sur du matériel destiné à un usage professionnel ? Matériel qu'un membre du personnel ne peut probablement pas refuser (dans le cas, par exemple, du PC portable) et qui contient sûrement certaines limitations (installation de logiciels bloquée, filtre internet, lecture de fichiers audio et vidéo).

L'usage privé reste bel et bien théorique. La pratique, elle, est certaine : une taxation serait mise en place à dater du 1er janvier 2022.

Valentin Colameo

L'INVESTISSEMENT DANS LES DRONES EST UN SUPPOSITOIRE AMER, LES EMPLOYÉS SONT PRIS À FROID

Le 19/10/2021, en SA, nous avons été informés que BAC va devenir actionnaire de « SkeyDrone », une filiale de Skeyes qui offre une gamme de services permettant l'exploitation de drones.

Bien que nous comprenions parfaitement que l'entreprise doit investir dans l'avenir, cela a été une gifle. Entre-temps, des économies ont été réalisées sur leurs propres employés depuis plus d'un an et cela ne semble pas évoluer à court terme, alors que de l'argent est donné à des projets qui n'auront pas encore de valeur à court terme.

Les syndicats demandent depuis des mois d'alléger les souffrances de leurs propres employés. La direction vient invariablement ici avec l'argument qu'il s'agit toujours d'une crise et que cette année se terminera par une perte importante (50 millions d'euros). Les demandes de petits investissements afin de soulager divers services et les employés ne sont pas pris en compte, tout comme les questions pour donner une perspective aux employés, tant sur le plan financier que sur le plan de la charge de travail.

Néanmoins, la direction peut soudainement trouver les

moyens financiers de participer à un actionnariat non critique. Par conséquent, l'équilibre entre prendre soin des gens et investir dans l'avenir a été trop perturbé. Nous sommes d'accord avec la vision selon laquelle des investissements doivent être faits pour garantir l'avenir de l'entreprise, mais cela ne peut pas se faire aux dépens des employés.

En tant que syndicat, nous pensons que la direction a le devoir de corriger ce déséquilibre. Il n'est pas acceptable que ce soit toujours le personnel qui doit assumer les économies et les restrictions. Nous voulons donner à la

direction la possibilité de rétablir cet équilibre avant de prendre des mesures conséquentes. Nous soulignons/ insistons que nous ne visons pas à nuire à l'entreprise mais il doit être clair pour la direction que cela ne peut continuer.

Investir dans le personnel, son propre personnel, est également un bon investissement à court et à long terme pour une entreprise en bonne santé.

Annuska Keersebilck

SKEYES

L'ENREGISTREMENT DU TEMPS DE TRAVAIL DANS LES SERVICES MÉTÉO ET ARO/NOF

Pour les shifts opérationnels des services Météo (les prévisionnistes, les superviseurs et les observateurs) et des services ARO/NOF (réception et traitement de plans de vol pour les vols depuis les aéroports belges, diffusion d'informations aéronautiques urgentes sous la responsabilité des États belges et luxembourgeois), le temps de travail est désormais enregistré à l'aide de pointeuses. Il est à noter que cet enregistrement du temps de travail n'aura pas d'impact salarial.

La CGSP veillera à l'application cohérente de cette mesure.

PROLONGATION DU TÉLÉTRAVAIL COVID

L'accord « télétravail Covid » a été prolongé jusqu'au 31 décembre 2021 lors de la Commission paritaire du 20 octobre 2021.

Ce télétravail Covid prévoit une indemnité forfaitaire nette de 30 € par mois, quelle que soit la durée ou la fréquence du télétravail.



Chers Camarades,

*À l'aube de cette nouvelle année, le secteur
Télécom-Aviation vous présente ses vœux
de prospérité.*

*Que la santé et le bonheur vous
accompagnent tout au long de l'année
2022, qui nous l'espérons, sera synonyme
de joie, de progrès social et de solidarité
pour qu'ensemble, nous bâtissons un
monde meilleur.*

Valentin Colameo



MERCI

Les Services Publics plus que jamais à vos côtés

