

TRIBUNE



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

MARS 2021

CGSP

FGTB Services Publics

Ensemble, on est plus forts



150 ANS DE LA COMMUNE

La force de notre imaginaire social

NOTRE HISTOIRE P. 13

SECTEURS P. 16 à 39



ÉDITO P. 3
Fragile démocratie



DOSSIER P. 4
Budget wallon



LIBERTÉS SYNDICALES P. 10
Entrave méchante
au droit de grève !

SOMMAIRE ■■■

- 3 ÉDITO**
Fragile démocratie
- 4 DOSSIER**
4 / Budget wallon
6 / Une relance européenne à la traîne
- 8 PENSIONS**
« L'âge prospectif », qu'est-ce que c'est ?
- 10 LIBERTÉS SYNDICALES**
Entrave méchante au droit de grève !
- 12 LES MOTS POUR LE DIRE**
Vive la (cotisation) sociale !
- 13 NOTRE HISTOIRE**
La Commune de Paris n'est pas morte
- 14 NOTRE CULTURE**
La solidarité susurrée à l'oreille
- 15 NOS DROITS**
Pour l'individualisation des droits sociaux
- 16 ADMI / www.cgsp-admi.be**
16 / Admi-mots : Camarades délégués : Merci !
17 / Convention sectorielle 2015-2020
18 / Concertation sociale au sein des services de Police
19 / Campagne de vaccination, l'AVIQ perd sa tête !
- 20 AMIO / www.cgsp-amio.be ou www.cgsp-ministeres.be**
20 / FPF – Merci pour tout Camarade
20 / FPF – Bilan d'une année pas comme les autres
21 / SPF Finances – Un ministre peu visible
22 / FW-B – Cahier revendicatif
- 24 CHEMINOTS / Site : www.cgsp-cheminots.be**
24 / Fermeture de guichets de gare
25 / Les retraités comptent pour la CGSP !
26 / Négociation sur les « Postes à profil »
- 28 ENSEIGNEMENT / www.cgsp-enseignement.be**
28 / Mot du Président
29 / Covid et Technologie à l'école : quels constats ?
31 / CGSP Chronicle
31 / Une équipe renouvelée !
- 32 GAZELCO / www.cgsp-gazelco.be**
32 / Le point sur les dossiers en cours
- 33 POSTE / www.cgspposte.be**
33 / Protocole d'accords 2021-2022
34 / Hommage à Joseph Hoebrecht
- 35 TBM**
35 / Appel à candidatures
- 36 TÉLÉCOM AVIATION**
36 / Proximus – Point sur les derniers dossiers
37 / Bac – Économies
38 / Skeyes – Préavis de grève
38 / Sexisme ordinaire, l'affaire de qui ?
39 / Essentiels mais oubliés
39 / Comité technique des Prépensionnés et Pensionnés

RAPPEL DEMANDE DUPLICATAS 2021

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

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

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

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

DANS NOS RÉGIONALES

IRB ERRATUM

Dans le numéro de Tribune du mois de décembre 2020, la composition du nouveau Secrétariat était incomplète. Il y manquait le nom de Kurt SISSAU.

Le nouveau Secrétariat de l'IRB se compose donc des membres suivants :

- Rudy JANSSENS, Secrétaire général
- Valérie DE NAYER (secteur Enseignement)
- Violaine DENEYS (secteur Para-Bru)
- Kurt SISSAU (secteur AMiO)
- Brecht VANDERMEIREN (secteur Cheminots-Spoor ; également mandaté à la Commission financière de la CGSP)

www.cgspacod.brussels

HUY Permanence fiscale

Afin d'aider ses membres à remplir leur déclaration fiscale, la Régionale tiendra une permanence dans ses locaux, rue du Neufmoustier, 8, à Huy sur rendez-vous. Les inscriptions seront prises entre le 11 mai 2021 et le 18 juin 2021 au 085/82.45.55.

ATTENTION : Carte d'identité et code pin obligatoires. Pour les déclarations communes les 2 cartes d'identité des contribuables concernés ainsi que le code pin de chacun(e) sont obligatoires.

FRAGILE DÉMOCRATIE

Le 6 janvier dernier, des centaines de manifestants arborant symboles nazis et suprémacistes marchaient sur le Capitole avant de violemment prendre possession, pour quelques heures, de ce bâtiment symbole de la Démocratie aux États-Unis.



Initié par un Trump contestant sa défaite électorale, cet évènement ne peut être considéré comme une actualité parmi d'autres.

Bien sûr, la tentation est grande de considérer cette émeute comme une dérive propre aux USA et de l'expliquer par la culture de la violence et de la suprématie qui règne dans ce pays. Certes, le fait que le port d'armes soit autorisé, que la guerre y soit un instrument de politique étrangère et économique ou encore le fait que les tueries de masse fassent partie d'un sinistre quotidien, plaident en ce sens.



Mais, une telle manière de voir les choses nous empêcherait de poser un regard critique sur l'état de la Démocratie en Europe en général et en Belgique en particulier.

Faut-il passer sous silence les ratonnades de migrants organisées dans les Alpes par le « mouvement de jeunesse » Génération Identitaire ?

Faut-il feindre de ne pas voir qu'en Belgique le groupuscule SCHILD EN VRIENDEN s'entraîne au tir avec des balles réelles ?

Faut-il se cacher que l'extrême droite entre petit à petit dans différents gouvernements européens y compris en Belgique ?

Ce que révèle cette émeute, c'est d'abord et avant tout la fragilité de la Démocratie.

Cette fragilité est accrue par le fait que bien trop souvent la démocratie est considérée comme le système du consensus. Pourtant, à bien y regarder, la Démocratie ne serait-elle pas, bien au contraire, la reconnaissance et l'acceptation de l'existence du conflit et la volonté d'éviter qu'il ne se transforme en violence ?

La Démocratie n'est-elle pas la nécessité qui nous est faite de considérer l'autre comme un adversaire mais jamais comme un ennemi (exception faite de l'extrême droite) et donc, s'il est normal d'attaquer les idées, il sera toujours inacceptable d'attaquer ceux qui les portent ?

Cependant, ce débat, cette confrontation d'idées ne doivent pas être tolérés uniquement au sein des hémicycles parlementaires. Ils doivent surtout vivre dans la rue, dans les médias, dans nos discussions quotidiennes, dans les instances de négociation et de concertation...

L'indigence de la réflexion, la mollesse, l'envie mégalomane de faire le « buzz », le recours quotidien aux phrases assassines et aux jugements péremptifs, l'absence d'esprit critique, la valorisation du consensus sont autant d'éléments qui fragilisent la Démocratie.

La Démocratie n'est pas tant un système politique qu'une pratique quotidienne. Une pratique qui nous oblige à reconnaître la multitude des idées et des points de vue et la nécessité de ne pas considérer les nôtres comme la Vérité.

Une pratique qui nous met dans l'obligation de lutter pour ce que l'on croit être juste.

Une pratique de l'incertitude aussi, car en Démocratie rien n'est jamais définitivement acquis. Les majorités changent, les rapports de forces évoluent. Cette indétermination doit, pour la gauche, pousser à l'action et à l'optimisme car elle souligne que les politiques d'austérité, de réduction de dépenses... ne sont pas un fait acquis.

C'est donc toute une culture de l'exercice démocratique qu'il convient de se réapproprier.

Les émeutes aux USA nous rappellent à nos responsabilités individuelles et collectives.

Patrick Lebrun
Secrétaire général de l'IRW-CGSP

Laurent Pirnay
Secrétaire général adjoint de l'IRW-CGSP

BUDGET WALLON

Le 30 novembre dernier, avec 15 jours de retard par rapport aux dispositions décrétales, le Gouvernement wallon a présenté le budget 2021 au Parlement wallon. Et il est loin d'être rassurant dans le contexte ambiant.

L'élaboration de ce budget s'inscrit dans un contexte particulier, celui de la crise du Covid-19, qui impacte fortement les finances publiques tant sur le plan des recettes que sur celui des dépenses.

L'impact de la crise sanitaire sur le budget wallon est, en effet, conséquent. Ainsi, pour le budget 2020, les recettes seraient réduites de 717 millions par rapport aux estimations du budget initial 2020. Par contre, les dépenses augmenteraient de 1,5 milliard. Soit un impact négatif de près de 2,3 milliards.

Une autre conséquence de la crise est de rendre plus difficile les prévisions économiques à prendre en compte pour l'élaboration du budget. En effet, l'apparition d'une nouvelle vague de la pandémie et les éventuelles mesures prises pour la contenir influencent fortement la situation économique et sociale. Or, l'ampleur d'une éventuelle nouvelle vague est, par définition, incertaine.

C'est pourquoi le budget wallon 2021 a été réalisé sur base des données disponibles au mois d'octobre de l'année passée. À cette époque, le Bureau fédéral du Plan estimait à 6,5 % la croissance économique pour l'année 2021. Cette estimation a, depuis lors, été revue à la baisse par la Commission européenne qui table, pour sa part, sur une croissance d'environ 4,1 % et en décembre dernier la BNB estimait la croissance économique belge à 3,5 %.

Dans son analyse du budget 2021 de la Région wallonne, la Cour des Comptes précise notamment que : « *En raison de la grande incertitude quant à l'évolution de la pandémie, les prévisions peuvent être rapidement dépassées par les faits et les développements récents auront une incidence négative sur l'activité économique et sur les finances publiques* ».

C'est donc dans ce contexte difficile et incertain que s'inscrit le budget wallon initial 2021.

BUDGET INITIAL ET BUDGET AJUSTÉ

Le « budget initial » est le budget prévu pour l'année à venir. Ainsi, le budget initial 2021 est préparé en 2020 sur base de prévisions économiques. En cours d'année, il se peut que les prévisions ayant servi de base à l'élaboration du budget ne soient pas conformes à la réalité. Le Gouvernement procède donc à une correction de son budget, il l'ajuste. C'est ce que l'on appelle le « budget ajusté ».

LES RECETTES

En ce qui concerne les recettes, il est inquiétant de constater que ce budget 2021 prévoit un montant équivalent à celui du budget ajusté 2019. Cette stagnation est interpellante pour deux raisons au moins.

Premièrement, 2019 n'était pas une année marquée par la crise sanitaire et ses conséquences socioéconomiques, au contraire de 2021. Certes, le Gouvernement table sur une croissance relativement importante du PIB, mais les incertitudes évoquées plus haut pourraient contredire cet optimisme. Et une révision à la baisse des recettes lors de l'ajustement budgétaire n'est, dès lors, pas à exclure.

Deuxièmement, cette trop lente évolution des recettes traduit l'absence de volonté d'élaborer une véritable politique fiscale wallonne. Or, la 6^e réforme de l'État a doté la Wallonie des compétences nécessaires à cette fin. Il est urgent qu'elle se saisisse des leviers à sa disposition, d'autant plus qu'à partir de 2024, s'éteindra progressivement le mécanisme de transition (dont elle bénéficie) mis en place lors de la dernière réforme de l'État.

| | Budget ajusté 2019 | Budget initial 2020 | Budget ajusté 2020 | Budget initial 2021 |
|-----------------|-----------------------|------------------------|-----------------------|------------------------|
| Recettes | 13,78 | 13,74 | 13,07 | 13,8 |
| Dépenses | 15,43 | 15,79 | 16,97 | 17,8 |

Source : Cour des comptes

En milliards d'euros

Il est également nécessaire de parler de l'évolution des recettes liées au mécanisme de solidarité. Ce mécanisme, revu lors de la 6^e réforme de l'État, prévoit qu'une compensation sera octroyée à la (ou aux) Région(s) dont la quote-part dans l'impôt des personnes physiques (IPP) fédéral est inférieure à sa quote-part population. Ainsi, en 2015, la population wallonne représentait 32 % de la population belge. Or, cette population ne contribuait qu'à hauteur de 29 % des recettes de l'IPP. L'impôt des personnes physique étant progressif par tranches, cela signifie donc que la population wallonne est, en moyenne, plus pauvre que la population flamande. Cette dernière représentait, en 2015, 57 % de la population et 63 % de l'IPP.

L'augmentation des recettes liées au mécanisme de solidarité traduit donc une dégradation de la situation financière des ménages wallons par rapport à la moyenne belge. Ce n'est assurément pas une bonne nouvelle et c'est, à coup sûr, un élément qui devra être pris en compte dans le plan de relance.

LES DÉPENSES

En dehors d'une période de crise sanitaire, les dépenses de la Région wallonne (hors produit d'emprunts) augmentaient d'environ 3 % par an, passant de 12,4 milliards en 2015 à 13,9 milliards en 2019.

La crise sanitaire et ses conséquences ont fait évoluer les dépenses de manière significative. Ainsi, le budget ajusté 2020 prévoit 16,2 milliards de dépenses et le budget initial 2021 en comptabilise 17 milliards.

Il convient cependant de juger des effets de la crise sur l'évolution des dépenses. (Voir graphique ci-dessous)

Ce graphique permet de relativiser l'augmentation des dépenses « normales », tout mettant en évidence l'impact de la crise sanitaire sur le budget de la Région wallonne.

En effet, en ne tenant pas compte des dépenses liées à la crise sanitaire et à la relance, la croissance annuelle des dépenses entre 2019 et 2021 serait de 3,64 %, ce qui reste dans la norme habituelle des dernières années.

Si cette augmentation est limitée et s'explique, notamment, par un accroissement des compétences de la Région, il est toutefois inquiétant de constater que l'écart entre des recettes qui stagnent et des dépenses qui augmentent ne fait que dégrader la situation budgétaire de la Wallonie et la rend vulnérable aux décisions des agences de notation qui, malheureusement, continuent à faire la pluie et le beau temps.

CONCLUSIONS

Réalisé en période de grande incertitude, ce budget initial 2021 requiert la plus grande prudence. Le prochain ajustement budgétaire devra donc être suivi de très près.

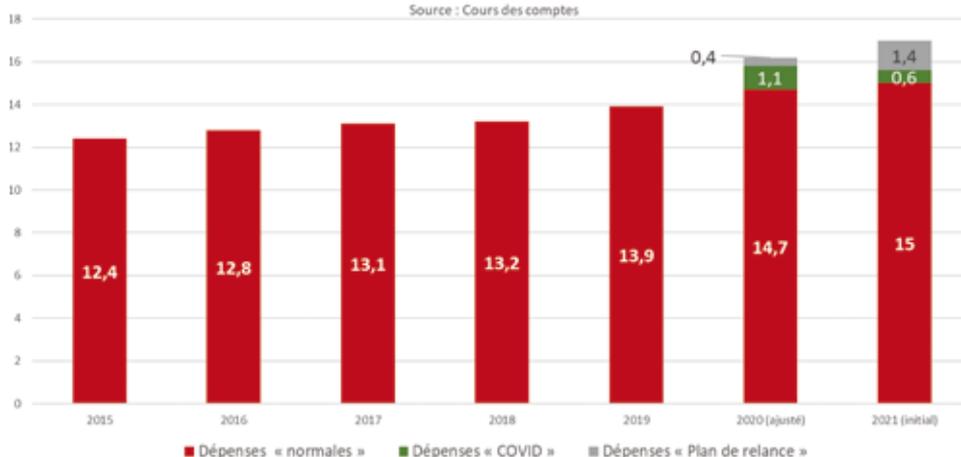
Cependant, il est toutefois certain que la Région ne fait à nouveau pas preuve de grandes ambitions en matière de politique fiscale afin d'augmenter ses recettes. Cela est fortement dommageable alors même que les politiques de réduction des déficits dans un contexte d'austérité équivalent en réalité à des politiques de réduction de dépenses publiques.

Enfin, le Gouvernement wallon compte mettre en place une nouvelle stratégie budgétaire appelée « budget base zero » (BBZ). Cette méthode, développée dans les années septante par un comptable de Texas Instrument, a pour objectif de réduire les dépenses d'une entreprise de 10 à 15 %. La technique consiste à mettre en évidence les corrélations entre les budgets alloués et les performances réalisées. L'objectif est à l'origine limpide : réduire les frais généraux et mettre en place des indicateurs de mesure permettant d'avoir un « contrôle de gestion efficace ». Pour ce faire, l'ensemble des dépenses sont analysées et passées au crible afin de savoir si elles sont nécessaires. Par

cette technique, le Gouvernement table, d'ici 2023, sur une réduction de 10 % des dépenses publiques. Certes, il prévoit le rétablissement d'un BBZ pour les recettes, mais sur ce point nous ne voyons toujours rien venir. La prudence est donc de mise pour que ce BBZ ne soit pas un nouvel outil d'austérité et d'attaque contre les services publics.

Evolution des dépenses de la Région wallonne.

Source : Cours des comptes



UNE RELANCE EUROPÉENNE À LA TRAÎNE

Mai 2020, en pleine vague de pandémie sur le territoire européen, l'Europe est attendue au tournant. Elle n'a pas pris la mesure de la crise sanitaire qui se déployait depuis la fin février sur le sol européen. Elle a dangereusement manqué de soutien envers le premier pays touché de plein fouet par l'intensité du coronavirus, les Italiens lui en tiennent encore rigueur. Elle tergiverse sur les actions à mener : la politique sanitaire relève, certes, de la compétence nationale mais l'Union est autorisée à compléter l'action des États membres, ce qui aurait été particulièrement indiqué dès le mois de mars à tout le moins. Critiquée de toutes parts, la Commission européenne finit par se replier sur sa sphère d'action : les plans économiques. Elle propose aux États membres un plan de relance européen, baptisé « Next Generation EU » pour pallier les conséquences économiques et sociales de la pandémie de Covid-19.



UN LONG PROCESSUS ET UNE BATAILLE ENTRE ÉTATS

Juillet 2020. Les États membres réunis au sein du Conseil européen adoptent le plan de relance proposé et le dotent d'un montant de 750 milliards d'euros, dont 360 milliards de prêts et 390 milliards de subventions. La discussion ne fut pas simple, car l'accord portait également sur l'établissement du budget européen pour les sept années à venir (2021-2028), alors que la concrétisation du Brexit se rapprochait. À ce stade, il restait encore plusieurs étapes (notamment politiques) avant que les 27 États membres ne perçoivent ces fonds européens.

Pour financer ce nouvel instrument économique européen, les États membres ont fait sauter un tabou européen : ils ont décidé de s'endetter en commun. Or, avant de pouvoir lever un tel emprunt public européen, la Commission doit y être autorisée par l'ensemble des parlements nationaux (et éventuellement des parlements fédérés), ce qui rallonge évidemment les délais pour le versement des premiers fonds, on parle de l'été 2021 au plus tôt puisque les plans nationaux devront également avoir été préalablement validés par le Conseil.

Décembre 2020. On remet tout sur le tapis. L'accord trouvé en juillet qui stipulait que les fonds étaient conditionnés au respect (préventif) de l'état de droit est remis en cause par la Hongrie et la Pologne, dont les gouvernements nationalistes piétinent allègrement les droits des minorités, la libre expression des médias, l'indépendance de

la justice et les valeurs démocratiques. Crise politique, dramatisation, chantage au vote du budget pluriannuel... Finalement, un compromis est trouvé par le truchement d'une « déclaration interprétative » précisant la manière d'associer financement européen et respect de l'état de droit. « Next Generation EU » est sur les rails.

COMBIEN POUR FINANCER QUOI ?

Cette manne européenne n'est ni providentielle – ce sont les États membres qui s'endettent collectivement – ni inconditionnelle – il y a des critères d'octroi à respecter.

La somme finale perçue par chaque pays est prédéterminée et dépend notamment des chiffres de répartition habituels : population, PIB par habitant et taux de chômage avant le début de la pandémie (dans un premier temps) et après la pandémie en 2020 (pour le versement des 30 % restants du budget de relance). En Belgique, cela équivaut à 5,9 milliards d'euros pour l'ensemble du pays, entités fédérale et fédérées incluses. Et la répartition de ces fonds a donné lieu à une belle foire d'empoigne, puisque la Région bruxelloise s'est sentie lésée, certains édiles accusant Wallonie et Flandre de s'être entendus en sa défaveur.

Les États ne sont ensuite pas libres de distribuer cet argent comme ils l'entendent. Ils doivent respecter certains critères définis par le Conseil européen (donc par les États membres entre eux) : 37 % des dépenses doivent

être allouées aux objectifs environnementaux européens et 20 % doivent être destinés à la digitalisation de l'économie. **Nulle part il n'est question du refinancement des services publics en général et des soins de santé en particulier.**

En outre, à l'instar de budgets nationaux, les plans de relance de chaque pays devront être approuvés par la Commission européenne. Les États sont ainsi appelés à « *fournir une explication détaillée de la manière dont les recommandations par pays sont prises en compte* ». De quelles recommandations la Commission parle-t-elle ? Des fameuses recommandations issues justement du semestre européen, au travers duquel la Commission impose des politiques d'austérité.

MAIS CE N'EST PAS TOUT

La Commission et le Conseil doivent collectivement se prononcer et valider les plans nationaux avant de débloquent les fonds aux États. Mais, surprise du chef, si un État membre considère durant ce processus d'évaluation qu'un plan national ne respecte pas les critères définis – l'interprétation de certains d'entre eux pouvant laisser à désirer – il peut demander la saisie du Conseil européen, ce qui

signifie re-débat et prolongation des délais. Ce dispositif a été mis en place pour satisfaire certains États plutôt frileux à l'idée de soutenir économiquement des États qu'ils jugent dépensiers ou faillibles économiquement.

Au final, cela signifie que la Commission européenne va octroyer à la Belgique 5,9 milliards d'euros de fonds dédiés aux investissements stratégiques. À la condition explicite que cette dernière mette en œuvre des réformes structurelles à l'horizon 2026 en matière, notamment, de mobilité durable, interconnexions énergétiques, digitalisation de services publics, marché du travail plus inclusif, fiscalité environnementale. Le patron de l'Union wallonne des entreprises s'est déjà saisi à bras-le-corps de cet appel à réformes structurelles de la Commission : « *Ce qu'on attend d'un plan de relance, c'est qu'il soit accompagné de réformes structurelles en matière d'emploi, de fiscalité, de simplification administrative* »¹. Rien de neuf sous le soleil donc.

Le débat ne fait donc que commencer : il ne sera pas seulement questions d'argent ou de secteur d'investissement mais aussi, et surtout, de choix politique. Fin avril, les projets définis doivent être envoyés à la Commission européenne pour validation...

1. Olivier de Wasseige, interviewé dans *La Libre*, 21 février 2021.



PENSIONS ■■■

« L'ÂGE PROSPECTIF », QU'EST-CE QUE C'EST ?

Dans une note datée de septembre 2020, le Bureau fédéral du Plan évoque la possibilité de prendre en compte un nouveau critère pour évaluer le vieillissement de la population. Il s'agit de « l'âge prospectif » selon lequel la population est catégorisée en fonction, non pas de l'âge, mais des années restant à vivre.

Ce concept a été introduit en 2005 par W.C. Sanderson et S. Scherbov dans un article de la revue « Nature ». Pour ces auteurs, on ne peut pas, à travers le temps, comparer des individus en fonction de leur âge.



CE QUI RESTE À VIVRE ?

Ainsi, avoir 67 ans en 1910 n'est pas la même chose que de les avoir en 2021. Partant de ce constat, ils proposent une mesure alternative du vieillissement de la population qui compare les individus en fonction des années restant à vivre.

Ce n'est donc plus les années déjà vécues (il a 67 ans) qui rentrent en ligne de compte mais celles qui restent à vivre (il lui reste 18 ans).

Au départ de cette réflexion, le Bureau fédéral du Plan (BFP) rappelle que la part des individus de « plus de 67 ans » passerait de 17 % en 2019 à 24 % en 2070. En 2019, poursuit le Bureau, le nombre moyen d'années restant à vivre pour une personne de 67 ans est de 18 ans. Or, si l'on tient compte le « l'âge prospectif », la part des individus ayant un nombre d'année restant à vivre inférieur à 18 ans passerait, selon les projections, de 17 % en 2019 à 18 % en 2070.

QUELLE ESPÉRANCE DE VIE ?

S'il est clair que le BFP propose « l'âge prospectif » comme un indicateur complémentaire et qu'il précise que « quand il s'agit d'évaluer l'impact du vieillissement de la population sur le coût des pensions, se baser (...) sur l'âge légal de départ à la retraite semble avoir tout son sens¹ » il faut toutefois se montrer très prudent.

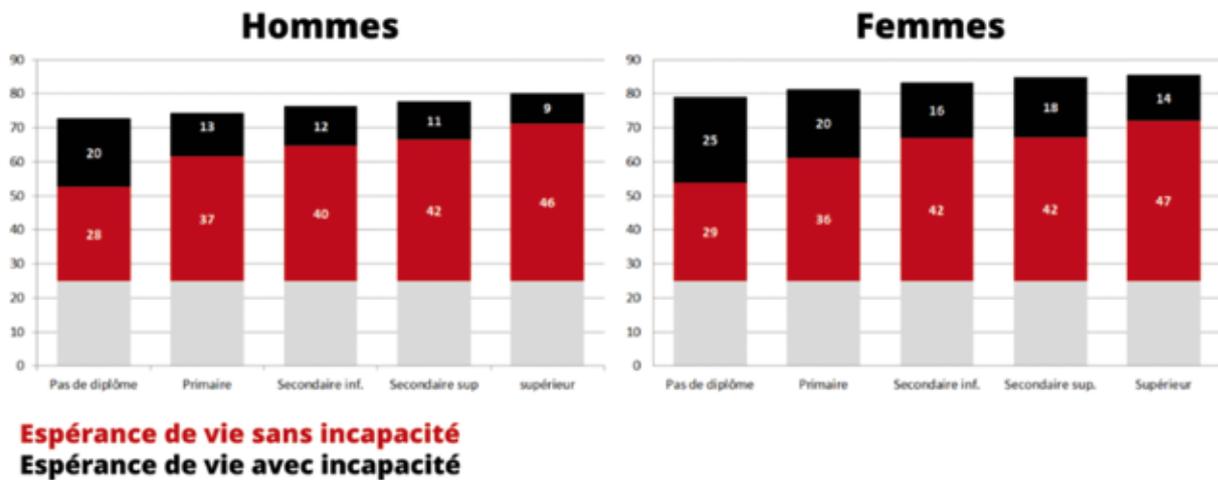
Et cela pour au moins deux raisons.

Premièrement, le recours à « l'âge prospectif » pourrait offrir un vernis scientifique à ceux qui aujourd'hui proposent de relever l'âge légal de départ à la pension sous prétexte de l'allongement de l'espérance de vie **moyenne**.

Deuxièmement, il convient de garder à l'esprit que lorsque l'on parle d'espérance de vie, les analyses se fondent sur des moyennes. Or, l'espérance de vie (et qui plus est l'espérance de vie en bonne santé) dépend fortement de critères socio-économiques et révèle des inégalités importantes.

Espérance de vie à 25 ans selon le diplôme

Belgique 2001



Source : Van Oyen H. et Al., *Social inequality in health in Belgium*. Academia Press, Chapter 3: 27-43, Gent, 2011

SE MÉFIER DES MOYENNES

Il faut dès lors se méfier du recours à « la moyenne », car cet outil statistique peut passer sous silence de fortes disparités au sein de la population.

Ainsi, si dans un groupe de 10 personnes, 9 possèdent chacune un euro et que la dixième en possède un million, la moyenne nous apprendra que la richesse moyenne des individus composant ce groupe est d'un peu plus de 100 000 euros. On est loin du compte !

De plus, l'usage de la moyenne au niveau national peut cacher des divergences au niveau régional. Ainsi, comme le souligne l'IWEPS, « *L'espérance de vie à la naissance en Wallonie reste en deçà de la moyenne belge. La différence entre la Belgique et la Wallonie, dans les dernières tables de 2019, est de 1,2 an pour les femmes et de 1,9 an pour les hommes. Cet écart entre la Wallonie et la Belgique a augmenté légèrement depuis la fin des années 1990, pour se stabiliser ces dernières années*² » (IWEPS 1/12/2020).

Plus que jamais, il importe de rester attentif et de rappeler que lors de son Congrès de 2012, l'IRW-CGSP dénonçait : « *le discours alarmiste sur l'avenir de nos pensions par répartition. La question des pensions, comme celle de la création des services publics, est une question sociale et politique et pas un problème économique* ».



- https://www.plan.be/press/factsheet-2028-fr-fact_sheet_004_et_si_le_vieillessement_m_etait_compte_autrement_
- <https://www.iweps.be/indicateur-statistique/esperance-de-vie-et-mortalite/#:~:text=L'esp%C3%A9rance%20de%20vie%20C3%A0%20la%20naissance%20en%20Wallonie%20reste,9%20an%20pour%20les%20hommes.>

LIBERTÉS SYNDICALES ■■■

ENTRAVE MÉCHANTE AU DROIT DE GRÈVE !

En novembre dernier, 17 syndicalistes FGTB ont été condamnés par la justice liégeoise pour avoir manifesté et bloqué une autoroute il y a 5 ans. Le jugement rendu porte une atteinte grave aux libertés syndicales en Belgique.



Le 23 novembre 2020, le tribunal de première instance de Liège a condamné les 17 militants FGTB poursuivis pour le blocage du pont de Cheratte sur l'autoroute E40. L'action avait eu lieu le 19 octobre 2015 dans le cadre d'une grève interprofessionnelle nationale. Les militants et permanents (dont le nouveau président fédéral de la FGTB, Thierry Bodson, alors secrétaire général de l'IW-FGTB) qui avaient pu être identifiés ont été poursuivis individuellement et condamnés à des peines de prison avec sursis et des amendes.

DES DÉCISIONS JUDICIAIRES ANTISYNDICALES

Selon le tribunal de première instance de Liège, le droit de grève est un droit fondamental, certes, mais il ne serait pas absolu... Il devrait être évalué au regard du contexte, en examinant la proportionnalité des actions de grève par rapport à la sécurité et à l'ordre public. Cette proportionnalité, nous la dénonçons déjà quand elle fut inscrite dans la Charte sociale européenne, pointant combien elle pourrait servir à restreindre notre droit à l'action collective. Nous y voilà, encore !

En effet, cette violation du droit à l'action collective n'est pas unique en Belgique ; elle s'inscrit dans la continuité d'une série de décisions judiciaires qui remettent en cause le droit de grève. Un récent jugement de la Cour d'appel a confirmé la condamnation de Bruno Verlaeck, président de la FGTB d'Anvers, pour avoir organisé, en juin 2016, un piquet de grève interprofessionnel empêchant l'accès au port. De nombreuses astreintes financières ont été pronon-

cées par la justice à l'égard de participations à des piquets de grève autour des entreprises. Sans compter l'imposition du service minimum dans les transports publics.

Ce jugement rendu par la justice liégeoise est donc loin d'être isolé, il témoigne d'un travail d'interprétation des juges visant à disqualifier l'action collective en Belgique.

ENTRAVE DE LA JUSTICE AU DROIT DE GRÈVE

Le droit de grève n'est pas inscrit dans la Constitution belge, ni défini dans aucun texte législatif. Ce jugement et sa potentielle jurisprudence ont donc une portée dangereuse pour l'action collective. Il s'appuie sur l'article 406 du Code pénal qui réprime « l'entrave méchante à la circulation », lequel n'a absolument pas été pensé pour être appliqué dans le cadre d'actions collectives. Parce qu'il est une infraction du code pénal, cet article ne vise pas le droit collectif de faire grève. Et pourtant, le tribunal liégeois a décidé que bloquer un accès de manière collective à l'occasion d'une grève relevait d'une entrave méchante (avec donc intention morale de nuire) à la circulation. Conséquence directe : il devient donc impossible de mener une quelconque action de protestation sur la voie publique.

Étonnamment, pour évaluer la proportionnalité de la grève, la justice liégeoise ne fait aucunement mention du contexte politique qui a pu mener à la nécessité de l'action, un point de vue pourtant essentiel pour pouvoir juger de l'application d'un article du droit pénal à l'encontre d'une action relevant de la liberté d'action collective. Face à

un gouvernement fédéral au service des intérêts privés, réduisant les sources de revenus par un nouveau *tax shift*, coupant dans les services publics et s'attaquant de plein fouet aux pensions, les organisations syndicales se sont mobilisées, ont contesté les décisions par de nombreuses voies, et notamment par une manifestation rassemblant plus de 80 000 personnes à Bruxelles. Avec pour seule réponse d'être ignoré par le pouvoir politique. Alors, en termes de proportionnalité, les organisations syndicales ont fait leur part.

Dans son jugement, le tribunal n'a par ailleurs pas voulu déterminer si les prévenus avaient, ou non, participé à ce blocage : il se contente de constater leur présence sur place ce jour-là (mais pas nécessairement à ce moment-là) pour en déduire qu'ils sont responsables de ce qui s'est passé. Le droit pénal, d'individuel devient collectif, et la décision judiciaire devient politique, visant à entraver méchamment le droit grève.

DES SOUTIENS MULTIPLES

La Confédération européenne des syndicats (CES) s'est indignée avec les syndicats belges et a adopté début décembre une motion de soutien envers les syndicalistes FGTB condamnés alors qu'ils exerçaient leurs droits à l'action collective. « Profondément préoccupée » par la situation, la CES a demandé à la Belgique de restaurer le respect des droits fondamentaux syndicaux et humains, rappelant que le droit de grève était reconnu par des instruments internationaux (Nations Unies, Organisation internationale du travail) et européens (Conseil de l'Europe, Union européenne) signés par la Belgique et dont le pays s'était ainsi engagé au respect¹.

La Ligue des droits humains (LDH) s'est aussi fendue d'un communiqué de presse, s'inquiétant elle aussi de la multiplication de ce type de condamnations.

De son côté, elle souligne l'article 6 de la Charte sociale européenne qui prévoit le droit de négociation collective, lequel comprend le droit de grève. Constatant les limites restreignant régulièrement ce droit, elle convoque les professeurs de droit social Jacques Clesse et Fabienne Kéfer pour rappeler que « *par sa nature, la grève contient en effet la permission de causer un dommage à autrui ; bien plus, la sévérité de ce dommage influence l'efficacité de la grève, c'est-à-dire la pression qu'elle engendre* »². Et puis aussi parce que le droit de grève ouvre à la concrétisation des droits économiques, sociaux et culturels. La LDH rappelle à cet égard que le Comité des droits économiques, sociaux



et culturels des Nations Unies a récemment recommandé à la Belgique « *de garantir en droit et en pratique l'exercice du droit de grève, en pleine conformité avec le Pacte* » ... en mars 2020 !

Ces soutiens multiples, au-delà du monde syndical, démontrent combien ces récentes condamnations d'action collective excèdent le seul enjeu du droit de grève. En condamnant des personnes qui n'ont fait qu'exercer leur droit de faire grève et de manifester, ce jugement crée un dangereux précédent qui remet en cause ces droits fondamentaux pour tout citoyen.

Ce jugement politique, on l'a dit, constitue une atteinte grave au droit de grève et une attaque en règle contre les syndicats... Mais pas seulement : « *avec ce jugement, ce sont aujourd'hui tous les mouvements sociaux,*

tous les citoyens et citoyennes participant à un rassemblement ou une manifestation dans l'espace public qui sont menacés de condamnation »³.

Alors qu'on a fêté les 50 ans des grèves de l'hiver 60-61, défendre les travailleurs et agir collectivement en leur nom n'est décidément pas un droit acquis une fois pour toutes, il nous faut encore et toujours veiller à faire respecter les libertés syndicales, même en Belgique ! Le 10 décembre dernier, journée internationale des droits humains, la FGTB a interjeté appel de la décision du tribunal de première instance de Liège, la qualifiant d'« inadmissible ».

1. Communiqué de presse CEF du 9/12/2020.

2. Communiqué de presse de la LDH du 24/11/2020.

3. Communiqué de presse de la FGTB wallonne du 2/12/2020.

LES MOTS POUR LE DIRE ■■■

VIVE LA (COTISATION) SOCIALE !

Alors que l'AIP se négocie, les ritournelles libérales vont bon train : augmenter les salaires est impossible, le travail « coûte » trop cher, les charges sociales accablent les entreprises... Mais de quoi parle-t-on ? Les charges sociales, ça n'existe pas¹ ! Il n'y a que du salaire, et c'est bien ça qui est visé !

LES CHARGES SOCIALES, ÇA N'EXISTE PAS !

La propagande patronale a réussi le tour de passe-passe de transformer la cotisation sociale en une insupportable charge ! Mais la cotisation, c'est cela qui alimente la Sécurité sociale et qui représente donc un salaire différé (et socialisé) perçu au moment-même où nous en avons besoin sous forme d'une prestation de chômage, de soins de santé ou de pension.

Le salaire brut (avec ses cotisations sociales et ses prélèvements fiscaux) est une victoire du mouvement ouvrier ! Il dépasse de loin notre seul statut de consommateur disposant d'un pouvoir d'achat pour nous reconnaître comme les seuls producteurs de richesse et nous ouvre de ce fait des droits de citoyens à part entière.

Le mot « cotisations » entraîne l'idée de solidarité, de participation, d'égalité, de protection et de justice. Alors qu'une « charge », c'est un fardeau, un poids, une contrainte. Ces deux mots évoquent des significations radicalement opposées et antagonistes. Ils ne devraient pas pouvoir renvoyer à une même réalité. Pourtant, le mot « charges » tend à effacer celui de « cotisations ». C'est un mot qui pue² !

UNE BAISSÉ DE SALAIRE QUI NE DIT PAS SON NOM !

En fait, « c'est l'incompréhension, la plupart du temps, de l'ensemble du mécanisme de la Sécurité sociale qui nourrit les critiques, quotidiennes, du surcoût que représenteraient les cotisations sociales³ ». Aujourd'hui, les cotisations sociales ne sont plus considérées dans notre société comme un principe essentiel d'un système de solidarité, mais comme un fardeau pesant sur les entreprises. Cette expression négative façonne notre imaginaire collectif, nos manières de penser, nos représentations du travail.

La propagande libérale tend à nous faire négliger cette partie essentielle de notre salaire que sont les prestations sociales. Sous couvert d'améliorer notre pouvoir d'achat, c'est-à-dire le salaire net, le patronat et le gouvernement réduisent notre salaire brut d'une partie des cotisations sociales dénoncées comme des charges sociales plombant notre compétitivité. Ils espèrent ainsi mettre la main sur le pactole que représentent les 100 milliards d'euros du budget de la Sécu...

De plus, les réductions de cotisations sociales accordées aux employeurs ont pris une tournure systématique et enrichissent chaque année le capital de plus de 2 milliards d'euros. Dans la droite ligne du Tax shift du gouvernement Michel, les mesures dites « zéro coti » permettent à l'employeur d'être exonéré totalement et à vie de ses cotisations de base pour les six premiers travailleurs engagés !

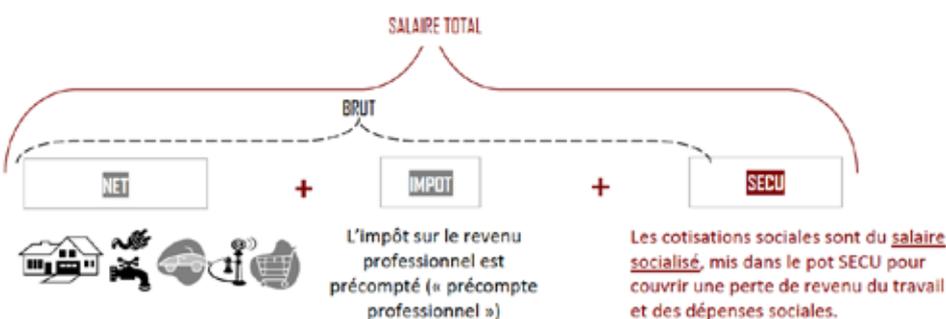
UN TRANSFERT VERS LES DIVIDENDES

Une chose est sûre : depuis plus de 40 ans qu'ont lieu ces exonérations de cotisations, aucune de ces mesures n'a jamais montré d'impact massif positif sur le chômage, ni sur l'amélioration des investissements productifs⁴.

On comprend dès lors que les réductions de cotisations ne sont rien d'autre qu'un transfert de nos salaires vers les profits des entrepreneurs et surtout vers les dividendes des actionnaires, rarement considérés, eux, comme une charge pesant sur la compétitivité...

Oublier la réalité de la cotisation sociale, c'est permettre les attaques contre nos salaires et le détricotage de la sécurité sociale !

Les travailleurs ne sortent jamais gagnants d'une diminution du salaire brut qui réduit le financement de la sécurité sociale et donc, réduit les services qu'elle nous rend quotidiennement !



Source : CEPAG, *Le salaire, cœur de la richesse socioéconomique et moteur de l'économie*

1. <http://www.gerard-filoche.fr/2011/10/25/les-%C2%AB-charges-sociales-%C2%BB-ca-n%E2%80%99existe-pas/>

2. Olivier Starquit, *Des mots qui puent*, Éd. Cerisier, 2018.

3. Marc Sinnaeve, *Charge ou valeur sociale ajoutée ?* <https://www.agirparlaculture.be/charge-ou-valeur-sociale-ajoutee/> 22/10/2014.

4. Marc Sinnaeve, *La grande braderie des cotisations sociales*, <https://www.agirparlaculture.be/la-grande-braderie-des-cotisations-sociales/> 22/10/2014.

NOTRE HISTOIRE ■■■

LA COMMUNE DE PARIS N'EST PAS MORTE ELLE FORGE NOTRE IMAGINAIRE SOCIAL DEPUIS 150 ANS !

Première tentative d'un gouvernement de la classe ouvrière, la Commune de Paris a pris, même 150 ans après sa fin tragique, la dimension symbolique d'un combat des travailleurs convaincus de la nécessité de l'égalité sociale et de la fraternité humaine. En 1871, durant 72 jours, du 18 mars au 28 mai, la Commune de Paris a mis en pratique les aspirations profondes du mouvement ouvrier.

Suite à la capitulation de la France face à la Prusse, Adolphe Thiers, qui dirige le gouvernement français, prend la décision de faire retirer les canons qui servaient à la défense de Paris. Le peuple de la Capitale se sent trahi. Les soldats sont stoppés par la foule pacifique et les deux groupes fraternisent. Le nouveau gouvernement fuit et s'installe à Versailles. La capitale est aux mains du Comité central de la Garde nationale. L'Hôtel de ville est investi le 18 mars et des élections sont organisées le 26 mars pour la mise en place de la Commune de Paris.

Durant les deux mois que va durer la Commune de Paris, la population va vivre la première expérience d'exercice du pouvoir direct en posant à cette occasion les bases d'une organisation sociale nouvelle, tolérante et fraternelle. Une intense vie démocratique anime les quartiers, la population intervient librement dans les clubs. Les services publics (postes, monnaie, éclairage, pompiers, santé) sont réorganisés grâce au dévouement des volontaires.

LE TEMPS DES CERISES

« *Partie à l'assaut du ciel* » comme l'a dit Karl Marx, la Commune entend en finir avec l'ordre bourgeois. Le premier décret supprime l'armée permanente pour la remplacer par le peuple en armes. Les policiers sont révoqués à tout instant comme tous les délégués investis d'un mandat impératif. La séparation de l'Église et de l'État est décrétée ainsi que la suppression du budget des cultes. Sur le plan économique, la Commune décide, entre autres, un gel des loyers impayés et la réquisition des logements et des ateliers abandonnés. Elle met en place un enseignement laïc et gratuit, ouvert à tous et notamment aux filles.

La Commune met en avant pour la première fois l'égalité des sexes et vise à l'émancipation des femmes, qui jouent un rôle prépondérant dans cette période révolutionnaire (Louise Michel, Andrée Léo, Nathalie Lemel, Paule Minck, Anna Jaclard, etc.)

LA SEMAINE SANGLANTE

Malheureusement, entièrement absorbés par l'élaboration de cette vie nouvelle, les Communards négligèrent leurs moyens de défense. Thiers reconstitua une armée avec la



complicité du gouvernement prussien. Il écrasa les tentatives de proclamer d'autres Communes en province et entra dans Paris le 21 mai. Malgré une résistance farouche face à 130 000 soldats, les barricades tombent les unes après les autres. Les derniers combattants meurent le 28 mai, au terme de la Semaine sanglante, au cimetière du Père-Lachaise devant « Le Mur des Fédérés ».

La répression est impitoyable. Plus de 20 000 exécutions sommaires, 40 000 arrestations, 7 500 déportations en Nouvelle-Calédonie. Beaucoup de proscrits, comme Jules Vallès ou Eugène Pottier, trouvent refuge à Bruxelles.

LES POSTÉRITÉS DE LA COMMUNE

La Commune va devenir un véritable mythe cristallisateur de la classe ouvrière qui y puisera, encore aujourd'hui, de nombreux thèmes, comme l'autonomie communale, l'association fédérative, les conseils ouvriers, l'égalité des droits de l'homme et de la femme, etc.

Chez nous, par exemple, les premières législations sociales furent prises en 1886 après les massacres de Roux. Tout avait commencé lors d'un meeting à Liège commémorant les 15 ans de la Commune !

Les 150 ans de la Commune sont un moment solennel pour rappeler les aspirations essentielles du mouvement ouvrier à la justice sociale.

Plusieurs événements sont d'ores et déjà organisés. À voir sur <https://www.facebook.com/Vive-la-Commune-Vive-la-Sociale-104025354991849/>

NOTRE CULTURE ■■■

LA SOLIDARITÉ SUSURRÉE À L'OREILLE

Il est un média qui s'affranchit de plus en plus des codes et permet à la fois de parler de sujets peu couverts par les médias traditionnels et de prendre le temps de l'analyse ou du témoignage. Parlons podcasts !

À écouter sur les plateformes dédiées ou à télécharger sur votre téléphone ou lecteur audio, les podcasts s'inscrivent dans nos quotidiens, sur nos routes, dans les files d'attente, au creux de nos silences... Ils nourrissent nos réflexions ou invitent au partage d'expériences. Ils ouvrent des portes, des fenêtres là où nous pensions avoir verrouillé nos certitudes. Petit tour d'horizon de quelques podcasts qui dépoussièrent les luttes émancipatrices.



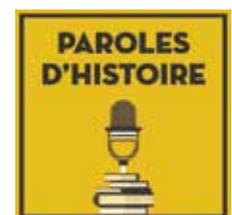
- Un podcast dans son ensemble a retenu notre attention collective : Penser les luttes, qui s'interroge sur l'articulation entre théorie et pratique à travers une pluralité d'approches et d'acteurs et actrices. Entretiens et analyses s'enchaînent pour mettre au jour les logiques, stratégies, l'histoire, l'actualité et la sociologie des mouvements sociaux.

- Dans la même lignée, on écouterait avec intérêt les quatre épisodes de la série Luttés sociales : sur le chemin de la révolution (avril 2018) de France Culture, avec un épisode 4 dédié aux syndicats qui font de la résistance.



- France Culture, où, assurément, la qualité des podcasts n'a d'égale que leur relative complexité. On se réjouira d'écouter la philosophe française Barbara Stiegler dans le très accessible entretien de L'actu des idées : « Comment s'engager en pandémie ? Avec Barbara Stiegler » (4 janvier 2021).

- L'histoire sociale et syndicale vous passionne ? Vous aimerez trois épisodes de Paroles d'histoire : « Ouvriers en révolution » (19 novembre 2020) ; « L'histoire comme émancipation » (27 mars 2019) ; « L'internationalisme ouvrier au XIXe siècle » (13 mars 2019).



- Et si cette passion historienne se double d'un intérêt pour les questions féministes, ne manquez pas cet épisode des Chroniques de Mediapart : « Détricoteuses. Aux armes citoyen.ne.s ? » (2 mai 2018)

- Enfin, pour s'interroger sur les concepts qui guident nos démocraties, rien de tel que cet épisode de Présages : « Réjane Sénac - L'égalité, sans concession » (6 février 2020). Présages, c'est un podcast qui interroge l'état du monde à la croisée des questionnements écologiques et sociaux.



NOS DROITS ■■■

POUR L'INDIVIDUALISATION DES DROITS SOCIAUX

En Belgique, les droits sociaux ne sont pas individualisés. Ils sont, pour l'instant, conditionnés par la situation familiale de la personne quand bien même se serait-elle ouvert ses propres droits en cotisant. L'objectif premier de l'individualisation des droits, c'est d'éliminer ce genre de discrimination en établissant une sécurité sociale plus égalitaire qui prenne la mesure des injustices vécues aujourd'hui.

En cotisant, les travailleurs s'ouvrent des droits propres, pour eux-mêmes, mais aussi des droits dérivés pour leurs enfants et éventuellement pour leur partenaire, si il ou elle est sans revenu professionnel. Les droits dérivés ne se fondent donc pas sur le travail, mais sur une relation de parenté, de mariage ou de cohabitation légale.

Le problème, c'est qu'une personne au chômage qui cohabite reçoit deux fois moins qu'une personne isolée au chômage. Les faibles montants fixés pour les cohabitants sont un facteur important de précarité qui mène souvent à l'éclatement des solidarités familiales et à l'isolement des individus.



UN SYSTÈME INÉGALITAIRE

Lorsque deux allocataires sociaux font partie d'un même ménage, leurs allocations sont grandement diminuées. L'État part du principe que les cohabitants sont solidaires entre eux, et qu'en réunissant leurs ressources, ils dépendent moins. Par exemple, le revenu d'intégration sociale (RIS) sur base mensuelle est de 1 295,91 € pour les chefs de famille avec au moins un enfant à charge, 639,27 € pour les cohabitants et 958,91 € pour les personnes isolées.

Il en va de même pour chaque droit social (chômage, allocations de personne handicapée, GRAPA, maladie-invalidité, ...). Deux personnes qui ont travaillé le même nombre d'années et ont eu le même salaire auront deux pensions, ou deux allocations de chômage différentes : celle de la personne isolée sera supérieure à celle de la personne cohabitante.

Les femmes, qui représentent la grande majorité des cohabitants, ont été les grandes victimes de ce modèle fondé sur l'image du « chef de famille ». Le Conseil Économique et Social des Nations Unies, saisi par des comités de femmes dès les années 1980, a pourtant condamné le statut de cohabitant en dénonçant son caractère sexuellement discriminant. Hélas, malgré de nombreuses promesses politiques, la Belgique persiste dans le maintien de ce système qui touche également les personnes vivant en colocation¹.

CONTRE LA DÉPENDANCE

Les droits dérivés ont été conçus, à l'époque de la création de notre Sécurité sociale, pour protéger l'épouse et les enfants du mari travailleur, afin qu'ils bénéficient également d'une protection sociale. Il s'agit d'un système basé sur une vision traditionnelle de la famille, où le mari ramène de l'argent, et où l'épouse reste à la maison ; une conception familialiste de la protection sociale qui n'est plus actuelle. Aujourd'hui, ce système est défavorable au travail des femmes et à leur autonomie.

Notre revendication est dès lors très simple : il s'agit de considérer les individus et non plus les ménages dans l'attribution des droits sociaux. C'est en cotisant que l'on se crée un droit, et tous les cotisants doivent avoir les mêmes droits. Cela permettra d'assurer la neutralité de la Sécurité sociale par rapport aux modes de vie et aux choix individuels.

En pratique, cela signifie la suppression du statut de cohabitant et la suppression des droits dérivés.

PROGRESSIVEMENT

L'individualisation des droits doit être conçue par étapes, afin de ne pas pénaliser les personnes qui bénéficient actuellement de certains de ces droits dérivés et leur permettre de se constituer des droits propres et suffisants. Il faudra y être vigilant car, davantage que la fin d'une injustice, il s'agit bien de « renforcer l'autonomie économique des femmes et non les inciter à accepter n'importe quel boulot (temps partiels, revenus indécents, faible protection sociale, etc.) ou se retrouver dépendantes financièrement de la personne avec laquelle elles cohabitent². »

1. Voir Michel Gevers, <https://plus.lesoir.be/282927/article/2020-02-29/lindividualisation-des-droits-sociaux-dou-vient-ou-va-t>
2. Hafida Bachir, https://www.rtf.be/info/dossier/les-grenades/detail_individualiser-les-droits-en-securite-sociale-mais-pas-a-n-importe-quel-prix?id=10202293, 23 avril 2019.

ADMI-MOTS : LE BILLET DU SECTEUR ADMI CAMARADES DÉLÉGUÉS : MERCI !

Camarades Délégués : Merci !

Il ne semble plus nécessaire de présenter le contexte socio sanitaire que nous traversons et rappeler le rôle indispensable joué par les services publics et leurs agents. Ces travailleurs qui n'ont cessé de remplir les missions pour notre santé, pour notre sécurité, pour gérer nos déchets, pour veiller sur nos enfants, pour assurer l'état de nos routes... la myriade d'exemples parle d'elle-même.

Peut-être le travail des délégués de terrain actifs et solidaires durant cette crise du coronavirus n'a-t-il pas encore été honoré à sa juste valeur...

Il nous a dès lors semblé essentiel de saluer celles et ceux qui s'engagent dans l'action syndicale et représentent leurs collègues, les accompagnent, les épaulent, les écoutent, les défendent, ... peu importe le contexte.

Alors, mesdames et messieurs les Délégués, chers Camarades : MERCI !

Avec toutes les implications relatives à votre engagement syndical, et ce, au-delà du travail réalisé dans le cadre de vos fonctions professionnelles. Plus que jamais, il s'avère nécessaire de souligner le travail exceptionnel de celles et ceux qui font l'impossible pour fournir à la population les meilleurs services possibles, tout en assurant des missions collectives complémentaires : en tant que délégués, au-delà de votre travail quotidien, vous avez également dû participer à la gestion de cette crise sanitaire. Et les difficultés supplémentaires découlant de la pandémie ont été et sont encore très nombreuses. Cette crise sanitaire a profondément affecté les travailleurs. Dans nos services publics, toujours essentiels, les délégués ont eu du pain sur la planche pour y faire face.

Bravo et merci à vous toutes et tous qui redoublez d'efforts en cette période de crise pour nous permettre de traverser, au mieux, ce moment difficile tout en assurant la prévention et l'amélioration des conditions de travail de vos collègues.

Les situations éprouvantes et stressantes n'ont pas manqué, cela ne vous a guère empêché de tout mettre en œuvre pour soutenir et défendre les travailleurs durant



cette période. En plus des pressions nouvelles liées à la crise sur votre métier, dans des conditions jamais vécues auparavant, vous avez tout donné pour permettre de préserver la santé et le « bien-être » de vos collègues.

D'autre part, nos droits et protections sont fragiles et pourraient, si l'on n'y prend garde, souffrir, eux aussi, de la crise sanitaire. Un travail syndical actif c'est aussi un barrage à ceux qui décident de détricoter davantage nos conquits sociaux. Et pour cela aussi, vous êtes présents.

Votre implication, chers délégués, sur et en dehors du lieu de travail, améliore considérablement le sort de chacun. Votre engagement quotidien participe à l'existence d'une société solidaire.

Car malgré tout, malgré les difficultés, les attaques, les frustrations, ... vous êtes là et vous assumez. Un véritable exploit en soi !

Vous êtes extraordinaires ! Et nous vous en félicitons.

Bon travail les camarades !

La CGSP Admi reste plus que jamais à vos côtés pour vous soutenir et vous adresse à toutes et tous ses plus ardents remerciements.

Olivier Nyssen et André Gilles
Secrétaires généraux

COMITÉ C WALLON

CONVENTION SECTORIELLE 2015-2020

Même si, il y a tout juste une année, nous avons été dans l'obligation de suspendre les travaux initiés par le Ministre P.Y. Dermagne, la pandémie de Covid-19 n'aura pas eu raison des négociations sectorielles. Et nous avons donc été en mesure de signer notre nouvelle convention sectorielle ce 2 février dernier en présence du ministre des Pouvoirs locaux Christophe Collignon (et dans le respect des règles sanitaires).

Au menu de celle-ci, des avancées concrètes et directes pour les travailleurs de la fonction publique locale, telles que l'octroi de congés complémentaires pour motifs spéciaux : soins palliatifs, déclaration de cohabitation légale et procréation assistée.

Mais nous ne sommes pas en reste non plus sur la revendication phare de la FGTB, à savoir, la réduction collective du temps de travail. Celle-ci est au cœur de la convention en fil direct avec un aménagement des fins de carrières. Un groupe de travail sera mis en place rapidement pour déterminer la faisabilité de projets pilotes pour réduire le temps de travail des travailleurs de plus de 60 ans qui exercent un métier pénible (à définir) afin de permettre l'embauche compensatoire de travailleurs nécessaire à compenser l'absence des anciens tout en favorisant l'accessibilité à des emplois de la fonction publique aux plus jeunes. Ceci n'est pas un luxe pour ces derniers qui ont été un pan important des victimes de la crise sanitaire et sociale de 2020 et qui restent l'avenir de notre société.

Outre d'autres mesures telles que l'implémentation de clauses sociales et environnementales dans les marchés publics, la relance de la formation A1 vers A2 (y compris pour les carrières spécifiques), la tutelle administrative sur les zones de secours ou encore le monitoring de l'application dans les APL des précédentes conventions sectorielles ; un chantier considéré comme urgent pour tous sera la mise en place de balises wallonnes sur le télétravail dans nos pouvoirs locaux. Certes, pour des raisons sanitaires et légalement obligatoires, nous avons dû faire face, sans grande résistance, au télétravail obligatoire pour cause de Covid-19. Mais nous ne pouvons accepter le prétexte de la crise pour voir naître des règles qui seraient néfastes pour les télétravailleurs. Dès lors, nous pourrions déterminer les balises et les mesures qui permettront la mise en place



du télétravail structurel tout en permettant le maintien du bien-être et des droits des travailleurs.

Enfin et ce n'est pas des moindres, la convention prévoit la mise en place d'un groupe de travail amené à se pencher sur la refonte de la Fonction publique locale. La RGB et les principes généraux de la Fonction publique locale datent de plus de 30 ans. Il est temps de donner un vent de fraîcheur à ces derniers, tout en respectant les principes qui sont ceux que nous défendons dans notre fonction publique. Nous ne pouvons en effet éviter des débats sur la RGB et son application dans les hôpitaux et maisons de repos à l'heure où la Covid a accéléré les discussions sur la revalorisation des métiers de la santé tant au fédéral qu'en région.

Bref comme vous l'aurez compris, la signature de la convention n'est pas un aboutissement en soi, mais plutôt la phase de lancement de chantiers importants qui, après avoir abouti en région, devront encore faire l'objet de discussions au niveau local pour leur mise en application concrète.

Pour obtenir copie de la convention sectorielle, nous vous invitons à vous rendre sur le site du secteur Admi : www.cgsp-admi.be

LA CGSP POURSUIT LA CONCERTATION SOCIALE AU SEIN DES SERVICES DE POLICE

Cela n'aura échappé à personne mais la CGSP a décidé de poursuivre de façon constructive la concertation au sein des services de Police contrairement aux trois autres partenaires sociaux.

En effet, la période exceptionnelle que nous connaissons nous impose de poursuivre le dialogue social sur des thématiques très importantes pour les membres du personnel (Ops & CAllog) que sont la vaccination et sa stratégie, le dossier de la reconnaissance de maladie professionnelle, les diverses mesures gouvernementales avec ses implications dans les services (recrutement, formation, contrôles, etc.) et la prochaine négociation sectorielle.

LA VACCINATION ET SA STRATÉGIE

Il apparaît de plus en plus évident que la vaccination sera un élément fondamental pour combattre la pandémie de la Covid-19 et nous devons constater que les choses évoluent chaque semaine. Lors de la dernière concertation du mois de janvier, la CGSP a rappelé l'importance d'accélérer la vaccination au sein de la Police intégrée considérant que les policiers intervenaient comme d'autres professions dites de 1re ligne agissant ainsi pour faire respecter les mesures prises par le Gouvernement comme le contrôle aux frontières, le respect du couvre-feu, le respect de la quarantaine, etc.

Une discussion a été entamée sur la stratégie de vaccination et la CGSP a privilégié la vaccination rapide via les « Hub - Hospitaliers » afin d'éviter une nouvelle situation comme nous venons de la connaître à la Zone de Police du Brabant-Wallon-Est où les membres du personnel ont été placés en quarantaine et tous les bureaux de Police ont été fermés.

Les discussions sont actuellement en cours au sein des Gouvernements et de ses Ministres de la Santé.

RECONNAISSANCE MALADIE PROFESSIONNELLE

Lors de la première vague de la pandémie, Fedris a reconnu la maladie professionnelle pour certains métiers essentiels dont les policiers.

Alors que la deuxième vague est annoncée comme plus importante par les experts que la première vague, nous sommes toujours en attente de l'élargissement de la période de reconnaissance de maladie professionnelle.



La CGSP poursuit sa revendication d'élargissement de la période de reconnaissance de maladie professionnelle et la Ministre de l'Intérieur a d'ailleurs effectué diverses démarches en ce sens auprès des Ministres de la Santé ainsi qu'auprès de Fedris. Nous sommes actuellement en attente du résultat des démarches entreprises.

NÉGOCIATION SECTORIELLE

Dans le courant du mois de décembre, la CGSP a rencontré la Ministre Annelies Verlinden en réunion bilatérale sur sa note d'orientation politique, ce qui fut le moment privilégié pour déposer officiellement le cahier revendicatif 2020.

La CGSP a rappelé ses priorités visant des emplois de qualité, une organisation attractive – une revalorisation pécuniaire – le bien-être au travail pour les membres du personnel et la Ministre s'est engagée à entamer la négociation dans le premier trimestre de l'année.

À l'heure où nous écrivons ces quelques lignes et après une réunion avec le Président du Comité de négociation ainsi que le Chef de cabinet de la Ministre de l'Intérieur, nous pouvons annoncer que la négociation sectorielle débutera dans les prochaines semaines.

Nous ne manquerons pas de vous tenir au courant de l'évolution des négociations.

Pour trouver copie du cahier de revendications déposé à la Ministre de l'Intérieur, nous vous invitons à parcourir le site du secteur Admi : www.cgsp-admi.be

RÉGION WALLONNE

EN PLEINE CAMPAGNE DE VACCINATION, L'AVIQ PERD SA TÊTE !



Les membres du personnel de l'AVIQ n'en reviennent toujours pas : alors que la campagne de vaccination démarre et que tous les services sont sur la brèche, le Gouvernement wallon ne trouve rien de mieux à faire que de ne pas prolonger le mandat de l'Administratrice générale, laissant l'Agence dans une totale incertitude quant à son avenir !

Ce Gouvernement est-il sérieux ou totalement irresponsable ?

Nous savions que le mandat de l'Administratrice générale n'avait été prolongé que jusqu'au 31 décembre 2020. Au vu de la masse de travail abattue pendant cette crise COVID, personne n'avait d'ailleurs compris cette limitation dans le temps. L'ensemble du personnel pensait – naïvement, sans doute – que le mandat de l'AG sortante serait reconduit sans problème. Cette décision soudaine interpelle le personnel : ne pas reconduire l'Administratrice générale signifie clairement que le Gouvernement wallon estime que l'AG n'a pas été à la hauteur des événements. Et mettre en doute le travail de l'AG signifie également mettre en cause tout le travail abattu par le personnel. Les travailleurs apprécieront...

Au-delà du fond, la CGSP est particulièrement interpellée par la temporalité. Était-il à ce point urgent de « liquider » l'AG ? Le Gouvernement wallon ne pouvait-il attendre l'été et la fin de la campagne de vaccination qui commence ? La priorité du Gouvernement est-elle de couper des têtes ou de réussir le défi de la vaccination ?

La décision du Gouvernement wallon met en tout cas l'AVIQ dans une situation délicate et donne un sérieux coup au moral du personnel qui travaille sans relâche depuis

des mois. Nous attendons du soutien, nos politiques nous font un croc-en-jambe. C'est indécent...

Un remplacement qui fait rire. Mais la - mauvaise - plaisanterie ne s'arrête pas là. En l'absence de mandataire, le Code wallon de l'Action sociale prévoit que : « *En cas d'empêchement de l'administrateur général, les pouvoirs de celui-ci sont exercés par l'administrateur général adjoint. Si ce dernier est également empêché, ils sont exercés par un inspecteur général désigné par le Conseil général* ».

L'AVIQ ne disposant pas d'Administrateur général adjoint, il revient donc au Conseil général de désigner un Inspecteur général pour assurer la transition. Alors que l'AVIQ compte divers inspecteurs généraux statutaires, le Conseil général a eu la géniale intuition de désigner un contractuel expert occupant une fonction d'Inspecteur général (sans en avoir le titre) pour diriger l'Agence ! Cette désignation s'est faite à la va-vite et sans aucun respect des règles de la fonction publique wallonne, en particulier de la circulaire n° 2011/MINFP/01 du 1er février 2011 fixant la procédure d'attribution des fonctions supérieures au sein des services du Gouvernement wallon.

Cette désignation est attaquable et risque bien de l'être, ce qui mettra l'AVIQ dans une situation intenable dans les prochains mois. Merci qui ?

Ah, dernier détail croustillant : le nouvel expert contractuel occupant une fonction d'Inspecteur général désigné Administrateur général ad intérim (ouf !) a 66 ans et devrait déjà être à la retraite. Un pari sur l'avenir, indéniablement.

La délégation CGSP Admi AVIQ

FONCTION PUBLIQUE FÉDÉRALE

COMITÉ AFFAIRES ÉTRANGÈRES ET COOPÉRATION AU DÉVELOPPEMENT

Merci pour tout Camarade, Chère Emmanuelle

Le Comité CGSP-AMiO Affaires étrangères et Coopération au développement a été profondément touché par la triste nouvelle du décès de notre « compagnon de route », la déléguée syndicale Emmanuelle Joyeux

Cette triste nouvelle nous laisse sans voix ...

Elle était, non seulement, l'une de nos syndicalistes les plus engagées et les plus combattives, mais elle était bien plus encore ... Une dame forte, indépendante et intelligente, avec un fort sens de l'humour et qui ne s'apitoyait que très peu sur son sort. Emmanuelle ne perdait que très peu de temps à de telles lamentations, elle mettait toujours un point d'honneur à prodiguer des conseils et à venir en aide à ses semblables. Pas uniquement pour nos affiliés.

Elle nous **manquera** cruellement ...
Nous sommes en deuil profond !

Camarade, Emmanuelle ... Présente maintenant et toujours !

K. Sissau et le Comité CGSP Affaires étrangères et Coopération au développement



LA DÉFENSE

LA DÉFENSE, 2020, BILAN D'UNE ANNÉE PAS COMME LES AUTRES

Pour la Défense, 2020 n'a pas été une année comme les autres. Du Covid-19, à l'orientation politique prévue pour le département par le nouveau gouvernement, cette année serait-elle celle du changement ?

Début mars, le Covid-19 fait son apparition. Un terme que nous entendons quotidiennement en Belgique depuis plus de 10 mois et qui restera gravé dans notre histoire. Ce virus nous a obligés à changer radicalement notre mode de vie et les citoyens Belges ont dû s'adapter.

La Défense s'est adaptée également aux mesures en vigueur afin de faire fonctionner l'organisation et de protéger son personnel, mais également afin d'apporter son aide à la population.

Durant cette année 2020, plusieurs dossiers ont été négociés : adaptation du congé parental, le principe de l'épargne temps, la modification des congés officiers, l'assouplissement des formations continuées, l'allocation de

connaissance de l'anglais ou encore la réinstauration de la garde professionnelle suite au fiasco de son outsourcing.

Le 10 juillet, l'Amiral Michel Hofman devient le nouveau chef de la Défense succédant ainsi au Général Marc Comperol qui est parti à la retraite après quarante-huit ans passés sous l'uniforme.

Le 30 septembre, la coalition Vivaldi a vu le jour. Il aura fallu attendre plus de seize mois après les élections législatives pour finalement avoir un gouvernement de plein exercice. Ludivine Dedonder (PS) devient la toute première femme de l'histoire à occuper un poste de ministre de la Défense, en Belgique.

Le 1^{er} décembre, la CGSP a rencontré la Ministre. Comme Madame Dedonder ne cesse de le répéter dans la presse, elle fera du personnel sa priorité durant cette législature et notamment au niveau du recrutement. Si le département n'inverse pas la courbe descendante, le manque de personnel mettra à mal les missions essentielles de la Défense dans un avenir proche. Dix mille personnes seront recrutées durant cette législature. Nous avons voulu savoir comment Madame la Ministre comptait s'y prendre pour relever ce défi de taille. En effet, croire que l'avenir sera meilleur, sans pour cela prendre les mesures appropriées afin de recruter et surtout de retenir le personnel, est une ineptie et c'est donc dans ce cadre que des initiatives telles que l'allocation d'éloignement et de chèques-repas prennent toute leur dimension.

Recruter un nombre aussi élevé de personnel en une aussi courte période devra également passer par une rénovation des infrastructures afin de pouvoir accueillir ce personnel de façon décente. La Défense prévoit pour cette législature plus d'un milliard cinq cents millions d'euros de dépenses d'infrastructure.

Madame Dedonder nous a confirmé que suite à l'accord signé le 10 juin par le CHOD, l'adaptation salariale qui est en cours afin d'aligner les salaires des militaires à ceux de la police sera faite progressivement dans le but d'atteindre un alignement complet d'ici 2025 au plus tard, cet alignement salarial est une priorité. En ce qui concerne les chèques-repas et l'allocation d'éloignement, la Ministre nous a fait remarquer que ces deux dossiers ont été décidés sous la législature précédente, néanmoins, elle n'est pas contre. Ces deux avantages seraient un atout majeur pour attirer et fidéliser le personnel à la Défense.

La crainte des militaires concernant le dossier pension était toujours bien perceptible au sein du personnel de la



Défense. Pour nous, il aurait été inadmissible de donner une amélioration salariale de la main droite pour la reprendre de la main gauche en modifiant l'âge de la retraite. La Ministre de la Défense a été claire, le dossier pension des militaires ne sera pas remis sur la table durant cette législature, la pension par limite d'âge à 56 ans reste donc d'actualité.

Pour la CGSP, force est de constater que depuis bien longtemps, le personnel de la Défense était une variable d'ajustement, le politique semble maintenant avoir changé son fusil d'épaule, le pouvoir d'achat et le bien-être du personnel sont devenus la priorité. Au final, c'est un plan ambitieux pour revaloriser le personnel et améliorer l'attractivité du métier que nous propose la Ministre Ludivine Dedonder !

Nous sommes évidemment ravis de cette volonté politique, néanmoins, notre expérience syndicale nous pousse également à rester prudents. Trop de promesses ont été faites par le passé et le temps de la concrétisation est venu ! La Ministre et son équipe semblent avoir pris la mesure du défi. C'est maintenant à eux de joindre les actes à la parole afin que 2021 devienne l'année du changement.

T. Six, T. Bargibant et J.-P. Dislins

SPF FINANCES

UN MINISTRE PEU VISIBLE ET UNE CARTE DE VŒUX COMME REMERCIEMENT DES EFFORTS ACCOMPLIS EN 2020

Les 27 octobre et 10 décembre 2020, nous avons écrit au Ministre Van Peteghem, Ministre des Finances et chargé de la Coordination de la lutte contre la fraude, par ailleurs Vice-premier ministre afin de discuter de sa vision du SPF Finances

Pour rappel, il a notamment déclaré vouloir « optimiser davantage le fonctionnement de mes services (...) développer une réforme globale de notre fiscalité fédérale afin de la moderniser, de la simplifier, de la rendre plus équitable et plus neutre (...), réaliser la plus grande productivité possible »¹.

La CGSP a fait part de son mécontentement et il a fallu attendre le 27 janvier 2021 pour recevoir une invitation,

soit plus de 3 mois après notre premier courrier et sa prise de fonction.

Malgré cela, la concertation syndicale se poursuit donc en visioconférence avec le Directeur P&O et les chefs de

1. DOC 55 1610/009, Chambre des représentants de Belgique, 3 novembre 2020, exposé d'orientation politique du Vice-premier ministre et Ministre des Finances, chargé de la Coordination de la Lutte contre la fraude, p. 3.

projets. Aux Douanes et Accises, les recrutements réclamés et obtenus dans le cadre du Brexit ont permis d'assurer la transition sans trop de fracas et le personnel de Fedorest a été préservé.

Malgré l'organisation d'épreuves de recrutement et de promotion, l'exécution du plan de personnel demeure compliquée, ce qui ne fait qu'accentuer le manque de moyens. À titre d'exemple, l'ISI, chargée de la lutte contre la fraude fiscale organisée aux niveaux national et international souffre du manque d'une centaine d'agents.

Le SPF Finances a investi dans des formations digitales et il est question de la mise en place d'une plateforme d'apprentissage par laquelle les membres du personnel devront suivre eux-mêmes leurs objectifs de développement et prendre l'initiative de se former en permanence. La CGSP rappelle l'importance de maintenir une offre de formations dans des salles de cours.

Au niveau de l'organisation du travail, on nous parle régulièrement de flexibilité, bureaux partagés, télétravail, tableaux de bord, diminution des surfaces de bureaux, mobilité, stress ...

En anglais of course. Nous aimerions entendre parler de valorisation salariale, confiance, sérénité, mutations à l'ancienneté, droit à la déconnexion, ...

Le SPF Finances souhaite étendre le télétravail, mais il doit patienter car son organisation et son défraiement dépendent de la Fonction publique fédérale où le dossier vient d'être évoqué. La CGSP rappelle régulièrement que le télétravail ne peut s'effectuer que sur base volontaire et si des incitants sont prévus, ils devront l'être de façon rétroactive. Il faudra aussi trouver des solutions pour ceux qui ne peuvent pas exercer de télétravail. Par ailleurs, il ne faudrait pas oublier l'importance d'organiser des lieux de travail agréables, plutôt que de délocaliser le travail vers le domicile des travailleurs ou ailleurs.

La situation sanitaire a induit une autre vie professionnelle et ce malheureusement durant une période trop longue. Grâce à la bonne volonté du personnel, la continuité du service a été assurée au départ de leur domicile ou en première ligne. Toutefois ils n'ont reçu à titre de remerciement que des messages sur l'intranet et une carte de vœux ...

Nous espérons revenir vers vous au printemps avec de bonnes nouvelles ! Ne lâchons rien !

G. Wallez et l'équipe CGSP-AMiO Finances

FÉDÉRATION WALLONIE-BRUXELLES

SECTEUR XVII – FÉDÉRATION WALLONIE-BRUXELLES CAHIER REVENDICATIF

En ce début d'année, il est temps de passer aux revendications

Les trois organisations syndicales ont été reçues par le Ministre du Budget et Président du Comité de Secteur XVII afin de rentrer les cahiers revendicatifs.

Vous trouverez ci-dessous les demandes rentrées par la CGSP AMiO & Admi.

A. VOLET QUANTITATIF

1. Le statut doit rester la règle en matière de services publics.
2. Statut pour le personnel informatique de l'Etnic et de niveau 1 du CSA.
3. Mise en place d'une procédure de nomination du personnel (cf. 119 quater de la RW).

4. **Révision générale des barèmes** : augmentation forfaitaire de 250 euros mensuels bruts indexés² sur toutes les échelles, à l'exception de celles des membres du personnel qui ont droit à une prime de management.
5. Adjoints 300/1 : reconnaissance de toutes les fonctions comme techniques et passage automatique au 300/2 après 2 ans d'ancienneté et au 300/3 après 5 ans d'ancienneté.
6. Adaptation du règlement organique pour permettre des passerelles, automatiques ou non selon les cas, entre groupes de qualification pour certains métiers hautement spécialisés dont la formation ne peut être exercée que sur le terrain, et dont la liste suit : FLT de niveaux 3 et 2 (voir formule en A5), techniciens des infrastructures scolaires, contremaîtres, conseillers accueil

temps libre, conseillers écoles de devoirs à l'ONE, ...
Liste non exhaustive et adaptée régulièrement.

7. Révision des échelles du niveau 2+ pour qu'elles soient supérieures au niveau 2 et inférieures au niveau 1 sur toute la durée de la carrière.
8. Alignement sur la réglementation applicable à la RW pour les prestations irrégulières.
9. Pécule de vacances porté à 100 % du salaire mensuel brut indexé et sans retenue.
10. Adaptation du montant des biennales de fin de carrière sur les autres biennales.
11. Octroi de l'ensemble des biennales pour le personnel statutaire qui bénéficie de l'échelle de principalat (pas de retour à l'échelle unique).
12. Remboursement des frais de parking pour les membres du personnel qui ont un abonnement aux transports en commun et qui doivent laisser leur voiture à la gare ou à proximité d'un arrêt.
13. Prise en charge des frais kilométriques depuis le domicile et retour pour les travailleurs devant utiliser leur véhicule privé pour effectuer des visites à différents publics cible pour le Ministère et les OIP.
14. Maintien du protocole 443 et mise en place d'un protocole 443bis au niveau de l'Aide à la Jeunesse.
15. Maintien de l'article 7 dans les services continus.
16. Augmentation du nombre de jours de congé en particulier en fin de carrière et réinstauration du 8 mai.
17. Instauration de mesures définitives d'aménagement de fin de carrière.
18. Révision de la carrière du personnel informatique de l'Etnic.

B. VOLET QUALITATIF

1. Un concours de recrutement réussi l'est à vie. L'année de réussite donne le droit à la préséance. Organisation tous les deux ans de concours de recrutement pour tous les emplois dont les réserves de recrutement sont épuisées, inexistantes ou inopérantes. Organisation tous les deux ans d'examens d'accession au niveau supérieur pour tous les niveaux et tous les groupes de qualifications. La promotion interne ne doit pas être liée à un titre. Nous demandons à être associés au contenu des épreuves.
2. Mettre en place un accès équitable à l'outil informatique aux membres du personnel dont les tâches ne

nécessitent pas l'usage de cet outil. Éviter la fracture numérique dans le cadre des formations et des épreuves. Adaptation des épreuves et des formations aux métiers...

3. Suppression des entretiens complémentaires.
4. Révision urgente des cadres du personnel notamment eu égard aux engagements antérieurs non respectés.
5. Respect global de la norme d'un remplacement pour un départ.
6. Suppression du système des mandats.
7. Cessation de toute forme de privatisation des services publics et affectation des moyens budgétaires y consacrés à du personnel interne.
8. Possibilité d'organiser sa carrière sans devoir justifier de motifs spécifiques (aménagement du temps de travail et congés sans solde).
9. Chambres de recours des agents des services du Gouvernement :
 - compétence en matière de licenciement de contractuels ;
 - décision finale revenant au Ministre de la Fonction publique ;
 - présidence exercée par un fonctionnaire général honoraire ou par un magistrat spécialisé dans le droit public.
10. Organisation de cafétérias dans tous les bâtiments occupant du personnel.
11. **Respect de la négociation** : pas d'interprétation unilatérale par la DGFPRH de mesures négociées entre le gouvernement et les organisations syndicales. Ces mesures doivent être négociées dans leur totalité et appliquées strictement.
12. Meilleure protection pour l'ensemble des délégués avec de véritables garanties contre le licenciement et les sanctions.
13. Formations EAP obligatoires à considérer comme des missions pour la prise en compte des heures réelles et des déplacements.
14. **Congé de force majeure** : report d'une année à l'autre des jours non pris.

S. Streef

2. À adapter sur le montant qui serait demandé pour le Comité B (cahier revendicatif fédéral).

FERMETURE DE GUICHETS DE GARE



Lors du dernier Comité Stratégique de la SNCB, nous avons pris connaissance, avec effarement, de la décision de fermeture de 44 points de vente et de l'adaptation des horaires d'ouverture des guichets dans 33 autres gares.

Cette décision constitue un nouveau pas vers la déshumanisation et la désertification des gares.

En effet, en 2007 la SNCB disposait encore de 208 guichets ouverts mais n'en comptait déjà plus que 135 en 2018, et aujourd'hui il en subsistera 91.

De plus, cette opération entraînera la suppression de 77 ETP !

Selon nous, la présence d'agents dans les gares est essentielle au maintien d'un service public de qualité.

En effet, la présence de personnel dans les gares où transitent des centaines de voyageurs par jour, constitue un service aux usagers.

Si bien que l'agent commercial ne vend pas uniquement des titres de transport mais, au-delà, il renseigne et aide les voyageurs. Il assure un contrôle social dans la gare. En bref, il assure une véritable mission de service public.

La CGSP ne nie pas l'évolution technologique qui amène plus d'usagers à se tourner vers les automates et le digital.

Cependant, cette transformation ne peut s'exécuter que dans le respect de la réalité de l'ensemble des usagers des transports publics et certainement pas en menant une politique commerciale particulièrement discriminante envers les usagers les plus précarisés.

En réponse, la direction choisit d'appliquer une politique tarifaire différenciée, de supprimer certains points de vente et de limiter les heures d'ouverture des guichets !

La CGSP Cheminots déplore et désapprouve cette nouvelle initiative qui frappe particulièrement les régions rurales encore davantage fragilisées et isolées dans l'accès aux services publics.

Tous les usagers du rail ne sont pas égaux face à la digitalisation et la fracture numérique est une réalité que la direction néglige !

Nous nous interrogeons quant aux moyens qui seront prévus afin de garantir à ces usagers un service maximal ? Les ETP supprimés seront-ils utilisés pour renforcer d'autres services dans les gares en proposant un service accru aux voyageurs ? Qu'en sera-t-il de la sécurité dans les gares ?

Il est consternant qu'une avancée « technologique » entraîne invariablement des économies sur le terrain et non dans la gestion. Les voyageurs ont besoin de la présence de personnel dans la gare et dans le train, et non dans les couloirs de la direction.

Lors de sa mise en place, le gouvernement actuel, par la voix du Ministre Gilkinet, s'est prononcé unanimement en faveur du développement des transports en commun, et plus particulièrement des Chemins de fer.

La décision prise par la SNCB contredit fondamentalement cette volonté...

Les mesures liées à la situation sanitaire actuelle ont indéniablement réduit les activités dans les gares. Cependant, il est inopportun de lier cette conjoncture à une décision structurelle d'arrêt des activités.

La SNCB est toujours un service public et l'a démontré – en collaboration avec l'ensemble des Cheminots d'Infrabel et de HR-Rail – en assurant un service de transport d'intérêt national durant la crise actuelle.

La CGSP Cheminots désavoue fermement ce choix qui constitue une nouvelle offensive de déstructuration du service public et un nouveau coup porté aux Cheminots.

En conséquence, nous avons demandé explicitement à la Direction et au Ministre de réfléchir avec plus d'inventivité plutôt que de recourir à la solution démodée à laquelle nous assistons aujourd'hui.

Pierre LEJEUNE
Président national

LES RETRAITÉS COMPTENT POUR LA CGSP !

Nos représentants sont parfois confrontés à la question formulée par de futurs ou de nouveaux collègues retraités : « Que peut encore faire le syndicat pour moi ? »

C'est une bonne question !



Le syndicat est un mouvement social intergénérationnel représentant l'ensemble des travailleurs. Il s'agit pour chacun de préserver les acquis sociaux d'hier tout en veillant à leur développement pour demain.

C'est une expression démocratique essentielle à l'échange d'une plus grande solidarité entre les générations.

Et, à cet égard, la Belgique est un cas unique en Europe. Nulle part ailleurs, le niveau de syndicalisation n'est aussi élevé dans une société de plus en plus individualisée.

Cette caractéristique se vérifie au sein des Chemins de fer belges qui comptent un taux de syndicalisation important puisque plus de 80 % du personnel est affilié à une organisation syndicale.

Cette représentation considérable permet au syndicat de porter les revendications de l'ensemble des travailleurs et de négocier des accords sociaux intégrant les préoccupations des agents et des retraités.

C'est ainsi que l'assurance hospitalisation gratuite est devenue une réalité, non seulement pour les membres actifs du personnel, mais également pour les membres retraités.

Nos représentants insistent toujours sur ce point dans le cadre du dialogue social avec la société : « L'assurance hospitalisation s'applique aussi aux retraités ! Sans cette garantie, il n'y a pas d'accord ».

Mais l'action syndicale ne se limite pas à ce seul aspect important, elle s'exerce également dans les différents organes liés à la gestion de la caisse des soins de santé et de la solidarité sociale.

Nos représentants négocient, en tenant compte de l'évolution des soins de santé, de meilleures interventions dans le coût des prestations médicales ou d'avantages sociaux tels que le coût des piles pour les appareils auditifs, les soins pédicure, les médecines parallèles, la consultation d'un psychologue, les interventions en faveur des vacances pour pensionnés, l'allocation d'hiver, un réseau d'assistants sociaux, ...

Et aujourd'hui, la CGSP a déposé sur la table une proposition visant la gratuité des visites chez le médecin traitant.

En tant que membre retraité, vous bénéficiez d'une prime syndicale, vous pouvez participer aux différentes activités organisées par nos régionales, qui restent à votre écoute et mettent à votre disposition leurs services afin d'assurer tous les conseils utiles en matière de pensions, de fiscalité, ...

Avec la CGSP Cheminots, profitez d'une retraite bien méritée !

Pierre LEJEUNE, Président national
Étienne LIBERT, Secrétaire général

NÉGOCIATION SUR UNE NOUVELLE RÉGLEMENTATION SUR LES « POSTES À PROFIL »

Lors de la sous-commission paritaire de septembre 2020, la direction est venue avec une proposition d'adaptation de l'avis 13 HHR de 2019 à propos des postes à profil.

« Les postes à profil » ont été créés par la direction pour combler des postes qui nécessitent une expertise « spécifique ». La direction fixe pour ces postes dans une « job-news » le profil avec l'ensemble des conditions (formations, expériences pertinentes, compétences, ...) auxquelles le candidat doit satisfaire. Depuis un petit temps, nous constatons que l'utilisation des postes à profil se généralise un peu partout.

C'est pourquoi nous avons pris la décision, plutôt que de refuser l'avis en bloc, d'ouvrir une négociation au sein de la sous-commission paritaire pour baliser l'utilisation de ces postes à profil. Au moment d'écrire ces lignes, ces négociations arrivent à leur terme et le projet d'avis est soumis à nos instances.

Voici les plus importantes adaptations que nous avons obtenues suite aux négociations :

- Initialement, la direction avait proposé d'étendre les postes à profil aux rangs 3 à 9. Nous nous y sommes opposés. Suite à cette opposition, la direction a adapté le document. Les postes à profil sont désormais limités aux rangs 3 à 5 et, pour des profils très spécifiques, aux rangs 6 et 7, par exemple B-ST Opérateur technique bâtiments avec des compétences spécifiques (menuisier, carreleur, maçon, ...).
- Les postes à profil seront aussi utilisés pour reclasser des inaptés et des agents dont le poste est supprimé. Il s'agit ici d'un moyen en plus pour trouver des solutions pour ces agents.
- L'idée de limiter certains postes à profil uniquement aux externes est abandonnée. Un poste à profil sera toujours accessible aux candidats internes.
- Nous avons également réclamé que des témoins syndicaux puissent assister aux examens. Il a été confirmé à plusieurs reprises par la direction que c'est bien le cas (le fascicule 548 l'impose de toute façon). Nous avons également insisté sur la présence d'un représentant de HR-Rail dans les jurys.
- Dans la proposition initiale de septembre 2020, la direction voulait supprimer le classement des lauréats et le procès-verbal. Nous avons argumenté que ce n'était pas correct par souci de transparence et d'équité. Le texte a été adapté : un classement sera établi si plusieurs postes sont à attribuer et lorsque le poste à profil sera ouvert uniquement en interne... Dans le cas où un classement est établi : le comité de sélection exprime son évaluation par une cotation sur 20 points. Le candidat doit obtenir au moins 12/20 à l'entretien pour être déclaré lauréat.
- Lorsqu'un agent participe à un poste d'un rang inférieur et y est installé, il est rémunéré dans les échelles de traitement qui y sont liées. Cette règle existait déjà dans



Credit photo : Infrabel



l'avis 13 HHR de 2019. Dans la proposition de nouvel avis, suite à l'intervention syndicale, trois exceptions à cette règle sont reprises :

1. Lors d'une réorganisation, les membres du personnel peuvent conserver leur grade et leur date de prise de rang en cas de participation à un poste à profil de rang inférieur.
 2. Les membres du personnel qui sont rendus disponibles suite à la suppression de leur emploi peuvent bénéficier des dispositions spécifiques concernant la situation administrative et pécuniaire des agents rendus disponibles définies au RGPS Fascicule 535, partie III - Chapitre IV.
 3. Les membres du personnel totalement et définitivement inaptes à leurs fonctions normales peuvent bénéficier des dispositions spécifiques concernant la rémunération de l'agent reclassé définies au RGPS Fascicule 575, Partie II - Chapitre III.
- La mobilité géographique. L'avis 13 HHR de 2019 et la proposition d'avis initiale de septembre 2020 ne prévoient rien en matière de mutations d'un poste à profil vers un autre poste à profil du même type (par exemple Teamleader BPT à Bruxelles vers Teamleader BPT à Liège). Ainsi, l'avis 13 HHR de 2019 impose aux agents, qui veulent changer de siège de travail, de passer un

nouvel examen « poste à profil » et de refaire un essai d'au moins 12 mois.

Suite à nos interventions à ce propos, la direction propose de supprimer la période d'essai et de donner priorité aux agents qui veulent changer de siège de travail et qui occupent déjà le même type de poste à profil dans un autre siège de travail. Ces agents pourront prioritairement, avant les autres candidats, participer à une première phase de sélection. Si, à l'issue de cette première phase de sélection, les besoins sont comblés, la procédure de sélection s'arrête. Dans le cas contraire, une seconde phase sera organisée (ouverte aux autres candidats).

- Une évaluation de ce nouvel avis est prévue dans un an.
- La direction s'engage aussi à entamer des discussions à propos de l'avenir des lauréats des épreuves de sélection non-installés et d'un document qui reprend par filière les possibilités de carrière. Lors des discussions à la sous-commission paritaire sur la réorganisation en district au sein de B-TO, la direction nous a confirmé cette proposition, nous serons d'ailleurs invités prochainement afin de discuter sur le sujet et les modalités.

**Les Secrétaires nationaux,
Filip Peers et Thierry Moers**



À DISTANCE... DES ENSEIGNANTS ET DES ÉLÈVES EN PERTE DE SENS



MOT DU PRÉSIDENT

Avec la crise sanitaire, les professeurs de l'enseignement secondaire et de l'enseignement supérieur ont dû s'adapter pour continuer à exercer leur métier. Ils ont dû veiller à encourager leurs étudiants, à les accompagner, à les évaluer. Élèves

et enseignants se sont appropriés de nouveaux outils de communication à distance, souvent dans l'urgence, et plus ou moins dans l'improvisation.

La majorité des enseignants pense que le numérique et le distanciel ne sont pas la panacée de l'enseignement. La CGSP-Enseignement partage ce point de vue. Nous pensons même que derrière les mots « hybridation » et « numérique » se cache parfois une volonté de marchandiser, déshumaniser et faire de la formation à bon marché, sans enseignants.

Les enseignants, comme beaucoup de travailleurs confinés, se sont mis aux logiciels de visioconférence. L'intérêt est de faire un enseignement en mode synchrone de manière de manière à maintenir le lien entre professeur et élèves, de même qu'entre élèves. Le groupe, même à distance, se trouve ainsi réuni.

Cependant, nous constatons que, lors des cours donnés en visioconférence, les étudiants coupent, pour la plupart, leur webcam. L'enseignant se retrouve à parler devant un écran noir... Parfois même, les étudiants sont tous en mode webcam éteinte. Pour eux, la webcam s'avère être une forme d'intrusion dans leur intimité, leurs lieux et conditions de vie et ils ne veulent pas forcément les partager avec l'enseignant ou avec leurs condisciples, ce qui est parfaitement compréhensible.

Par conséquent, il y a très peu (voire pas du tout) de participation. On parle à une rangée de rectangles noirs, caméras et micros coupés. Impossible d'adapter son cours en fonction de la compréhension qu'en a l'auditoire. Face à cette situation, les enseignants, comme les étudiants,

connaissent un sentiment de mission impossible et de perte de sens.

Nos affiliés nous font part de leur anxiété, de leur découragement et de leur inquiétude face au décrochage et à la surcharge de travail dus à l'organisation des cours à distance. La plupart des activités « chronophages » liées à l'hybridation (production de ressources en ligne, d'outils d'auto-évaluation...) sont aujourd'hui quasiment bénévoles.

Qu'est-ce que la profession d'enseignant ? Souvent choisie par vocation, parce qu'on aime les contacts. Néanmoins, depuis plusieurs mois, les contacts avec les collègues et les élèves sont réduits. L'enseignant se retrouve de plus en plus seul, isolé.

Mais les enseignants souffrent également de voir le moral de leurs étudiants chuter de semaine en semaine. Nombre d'entre eux travaillent dans des conditions inconfortables. Ils sont fatigués de passer leur journée devant un écran. La démotivation touche même les meilleurs élèves. Le décrochage scolaire gagne du terrain. Une enquête de la Fédération des associations de parents de l'enseignement officiel, réalisée fin janvier 2021, mesure ce phénomène : un élève sur six se considère en décrochage. Un adolescent décrocheur n'est pas systématiquement un élève souvent absent, il peut s'agir d'un décrochage passif avec une complète démobilitation de l'étudiant accompagné d'une perte de confiance envers l'école et les professeurs. L'école se doit de respecter son contrat éducatif mais son rôle est aussi d'accompagner les jeunes dans une période de leur vie où ils sont souvent en plein questionnement. Quand on les voit peu, c'est difficile. Comme le dit Anemie Schaus, rectrice de l'ULB, dans une carte blanche du journal « Le Soir », « en matière d'enseignement à distance, il n'y a pas d'innovation, simplement des palliatifs ».



On parle beaucoup de dette dans notre société capitaliste et on en parlera encore plus dans les mois et années à venir, mais mesure-t-on la dette que nous sommes en train de contracter envers nos jeunes ? Pour la CGSP-Enseignement, tous les gouvernements doivent unir leurs efforts

pour mettre en place et financer une revalorisation de l'enseignement afin de lutter contre les fossés socioéconomiques qui se multiplient. Pour atteindre rapidement l'objectif d'un enseignement à 100 % en présentiel, la Fédération Wallonie-Bruxelles doit faire en sorte que les personnels des écoles soient prioritaires en matière d'accès au testing et à la vaccination.

Joseph Thonon



TECHNOLOGIE À L'ÉCOLE : QUELS CONSTATS ?

La pandémie de Covid-19 a eu pour conséquence d'accentuer l'utilisation du numérique dans l'enseignement un peu partout dans le monde. Dans ce contexte, l'Internationale de l'Éducation (l'IE est le syndicat mondial de l'éducation) a mené une enquête auprès de ses organisations membres afin d'analyser par région la manière dont ces nouvelles technologies ont été implémentées dans le secteur de l'enseignement.

UNE ENQUÊTE QUI TOMBE À PIC

Vous l'aurez lu dans le « mot du président », l'implémentation accélérée de l'outil technologique dans notre système éducatif soulève chez nous beaucoup de questions et d'inquiétude. Dans ce contexte, nous remercions l'IE d'avoir pris l'initiative de mener une enquête auprès de ses membres à travers le monde afin d'obtenir une vue plus détaillée de la façon dont ces technologies ont été intégrées au paysage de l'enseignement et de la façon dont elles sont perçues par les équipes éducatives. Nous avons décidé de consacrer cet article à commenter les constats présentés dans le rapport intitulé « Enseigner avec la technologie : le rôle des syndicats de l'éducation dans la construction de l'avenir » qui est disponible sur le site Internet de l'IE. (<https://www.ei-ie.org/fr>)

SEPT SÉRIES DE QUESTIONS

Le questionnaire était constitué de sept séries de questions abordant chacune un aspect de la numérisation de l'enseignement. Dans cet article, nous aborderons les cinq de ces aspects qui, selon nous, mènent aux constats les plus révélateurs.

Impact du Covid-19

L'objectif de cette section était de déterminer la mesure dans laquelle les nouvelles technologies ont été implémentées dans l'enseignement suite à la pandémie.



Education International
Internationale de l'Éducation
Internacional de la Educación
Bildungsinternationale

Le premier constat n'est pas très étonnant. Les systèmes éducatifs dans lesquels elles n'ont pas été implantées sont extrêmement rares. Ce qui nous interpelle le plus est que les syndicats, et donc les équipes éducatives, n'ont que très peu ou n'ont pas été consultés sur la façon dont cette modification de la manière d'enseigner et de concevoir le rapport enseignant/élève a été organisée. Il apparaît que, dans la plupart des cas, les enseignants et les élèves ont dû subir ces changements sans avoir eu droit à la parole.

Dans le cas belge, nous avons certes pu nous exprimer mais, au final, nous constatons que les PO et les établissements ont pu décider de leur propre système d'hybridation, ce qui a mené à une utilisation différenciée de ces technologies entre réseaux, entre PO et entre établissements et forcément, à une accentuation des inégalités scolaires. À notre sens, cette numérisation doit s'opérer de façon harmonisée et avec une large consultation des équipes éducatives, sans quoi la qualité de notre système éducatif ne peut qu'en pâtir.

Accès à la technologie

La question de l'accès à la technologie aux personnels de l'enseignement ne nous pousse pas à l'optimisme. Il apparaît qu'un peu partout dans le monde, les écoles privées



sont davantage numérisées que les écoles publiques. Nous sommes dès lors en droit de penser que la façon dont ces technologies ont été implémentées accentue la concurrence entre enseignement privé et public et qu'un système de castes socio-économiques en régit l'accès. Cela s'explique par la différence d'objectif entre le secteur public et le secteur privé. Là où le premier cherche à rendre un service à la population, le second recherche le plus gros profit. Pour obtenir ce profit, l'établissement privé doit être attractif, offrir un service de qualité attirant les plus grosses bourses. Ainsi, il est logique qu'il soit demandé aux « clients » de payer très cher pour obtenir ce service qui ne peut qu'être coûteux. Ces écoles ont les moyens d'investir dans du matériel informatique de qualité mais seule l'élite socio-économique y a accès. Il y a donc concurrence entre établissements scolaires, ce qui va de pair avec inégalités scolaires.

Le fait que le secteur public doit être accessible à chacun est loin d'être incompatible avec service de qualité, il est simplement nécessaire que les pouvoirs publics le financent à hauteur de ses besoins. En FW-B, nous constatons que ce n'est pas le cas. À titre d'exemple, le gouvernement accorde une prime informatique de 100 euros par an aux enseignants de l'obligatoire (et pas à tous), ce qui se révèle largement insuffisant. Il serait peut-être temps d'également réfléchir à investir dans des infrastructures et élaborer un plan de numérisation du monde de l'enseignement tenant la route sur le long terme.

Notre position est donc que pour lutter contre ces inégalités, il est nécessaire de refinancer massivement l'enseignement public et d'établir une stratégie commune de numérisation afin d'éviter la marchandisation de notre système éducatif au profit de fournisseurs de plateformes informatiques qui, en l'absence de normes, peuvent imposer leur vision de l'enseignement.

Formation, soutien et compétences numériques

Ici, il est question de la formation initiale et en cours de carrière des enseignants (FIE et FCC). La plupart des États semble considérer l'acquisition des compétences numériques et leur renforcement via une FCC comme indispensables pour les équipes éducatives. Nous aussi et il s'agit de l'une des raisons pour lesquelles nous avons tant de critiques à adresser à l'encontre de cette numérisation en Belgique : elle a débarqué sans que nous n'y ayons été préparés, avec des infrastructures inexistantes (dans la plupart des cas) et un budget très insuffisant. Cela témoigne de la nécessité de renforcer la FIE et de

garder ces compétences à jour par une FCC en y consacrant le budget nécessaire. La qualité du service public en dépend !

Autonomie et leadership professionnels

Cette section témoigne de deux aspects de la numérisation : elle peut permettre d'accroître l'autonomie professionnelle et la liberté académique et pédagogique, tout comme l'évaluation des performances des enseignants. Nous sommes particulièrement inquiets quant à ce deuxième aspect menant au « flicage » des personnels et au risque d'une évaluation débouchant sur un licenciement abusif. Concernant l'accroissement de l'autonomie, nous ne voyons pas comment elle peut être effective sans, notamment, une FIE et une FCC dignes de ce nom.

Bien-être

Le constat posé par l'IE concernant la prise en compte du bien-être des équipes éducatives et de l'avis des syndicats dans le processus de prise de décision politique témoigne à nouveau de la précipitation et la non-préparation dont nos décideurs ont fait preuve. L'IE met en lumière ce que nous n'avons eu de cesse de dénoncer depuis le début de cette pandémie : l'augmentation considérable de la charge de travail, l'augmentation du stress au travail et la totale non-prise en considération du bien être des personnels dans l'élaboration des politiques publiques et leur évaluation.

Cette enquête montre donc bien à quel point la lutte pour garantir des conditions de travail décentes est internationale.

EN BREF

Les résultats de l'enquête menée par l'IE confirment nos impressions, nos craintes et nos prises de position. En résumé, nous pouvons dire que l'utilisation accrue du numérique dans l'enseignement en raison de la pandémie de Covid-19 :

- S'est déroulée dans la précipitation ;
- Dégrade les conditions de travail des équipes éducatives qui n'ont pas eu leur mot à dire ;
- Mène à la privatisation de l'enseignement ;
- Accentue la concurrence entre établissements ;
- Accroît les inégalités scolaires.

Nous considérons que ces effets négatifs ne sont pas des caractéristiques intrinsèques des nouvelles technologies, ces derniers auraient pu être évités avec une vision à long terme, un processus de prise de décision largement participatif et une réelle prise de responsabilité de la part du politique.



CGSP CHRONICLE

« Mais que fait ce syndicat ?! »

Plein de choses ! Tu ne me crois pas ? Dégaîne ton smartphone !



UNE ÉQUIPE RENOUVELÉE !

Comment exprimer notre nostalgie quant au départ de nos chères Brigitte - elle qui a assuré le secrétariat de notre secteur avec une rigueur et un sérieux exemplaire durant 40 ans - et Clara dont l'efficacité en tant que conseillère en communication n'était plus à démontrer ?

Puisque cela fait un an que nous peinons à trouver les mots, nous nous contenterons, tardivement sans doute, de vous remercier toutes deux, par le biais de ces quelques lignes, pour tout le travail réalisé ainsi que pour tous les bons souvenirs que vous nous laissez.

Vous avez marqué la CGSP-Enseignement de votre empreinte et celle-ci est indélébile.

Il est maintenant temps de vous souhaiter bon vent ! Brigitte, profite de ta retraite amplement méritée, et Clara, toi qui as choisi d'exercer le plus beau métier du monde,



nous savons que tu as l'étoffe d'une enseignante du tonnerre !

À la suite de ces départs, deux camarades sont venus compléter nos rangs, Isabelle et Jean-François.

Isabelle est secrétaire de direction et a quitté le secrétariat général de la CGSP afin de rejoindre notre secteur.

Jean-François est un jeune diplômé en sciences politiques ayant à cœur la défense des services publics et tout particulièrement l'enseignement. Cela fait donc maintenant un an que nous collaborons, en témoigne cette photo prise à leurs débuts, lors de la manifestation pour la défense de la sécurité sociale qui s'est tenue à Bruxelles le 28 janvier 2020. À nouveau un peu tardivement, nous leur souhaitons la bienvenue et les remercions pour leurs efforts, leur dynamisme et la bonne humeur qu'ils répandent quotidiennement au sein de notre équipe !



**Le secrétariat communautaire
de la CGSP-Enseignement**



LE POINT SUR LES DOSSIERS EN COURS

Les vacances de fin d'année étant derrière nous, le travail syndical paritaire fédéral a petit à petit repris son cours, malgré cette situation sanitaire qui nous contraint toujours à travailler de façon atypique.

En ce qui concerne le dossier « Masterplan ELGABEL » et son volet « capitalisation », il est à noter, avec beaucoup de satisfaction, que tous les travailleurs concernés ont opté pour le passage vers la nouvelle formule. Les campagnes de communication de **GAZELCO** ont donc été très efficaces.

Il est primordial de rappeler que, grâce à la mobilisation de nos militants ainsi qu'à la ténacité de **GAZELCO**, il a été possible d'engranger le résultat obtenu, c'est-à-dire, de garantir un capital au minimum identique à celui prévu dans l'ancienne formule.

Mais le vaste dossier du « Masterplan » n'est pas encore achevé, nous nous penchons actuellement sur la partie relative au système rentier, plus communément appelée le « Régime B », et sommes en phase de rédaction et d'analyse des différents textes ainsi que des règlements y afférents.

Une nouvelle piste est également étudiée concernant le dossier « Langerlo », ceci dans le but de répartir aux travailleurs victimes de la faillite de leur centrale, les réserves excédentaires dans le compartiment du Fonds appartenant à cette ancienne centrale.

Concernant le dossier relatif aux déplacements, depuis plusieurs années ce groupe de travail n'avance que très timidement.

Pourtant, à la suite de la dernière programmation sociale, il avait été convenu, et ce au grand regret de **GAZELCO**, que tout coût éventuel engendré dans ce dossier serait imputé de la marge salariale disponible lors de la programmation sociale suivante.

Sur l'ensemble des revendications de **GAZELCO**, le banc patronal a formulé une proposition relative au financement de la couverture omnium 24/24 ayant, à ce stade et sous cette forme, été rejetée par **GAZELCO**. Cette proposition s'avérant tout simplement défavorable pour une certaine catégorie de bénéficiaires. Par ailleurs celle-ci ne correspond en rien à la revendication que nous avons posée, à savoir la révision à la hausse des deux plafonds fixés à 25 000 € et 50 000 € HTVA.

Cependant, le banc patronal est éventuellement enclin à discuter de ces plafonds mais uniquement dans un esprit de verdir les déplacements professionnels, donc uniquement à l'achat de certains véhicules dits « verts » ou à faible émission.

Les employeurs réfléchissent à l'éventualité d'assurabilité et à la couverture des motos qui deviennent un des moyens de déplacement les plus rapides, mais continuent de s'interroger sur l'aspect dangerosité de ce type de véhicule ainsi que sur le coût d'une telle assurance.

Le banc patronal se dit également prêt à entamer des débats sur la revendication relative à la multimodalité des déplacements domicile/travail, mais sous une condition constituant à ce stade un point de rupture pour **GAZELCO**, à savoir, la proratisation de l'abonnement social !

À contrario, le banc patronal a fait part d'une ouverture de dialogue quant à la prise en charge des frais de parking SNCB à concurrence de 80 % des frais réels encourus, mais avec un plafond de 400 € sur base annuelle.

Les employeurs se disent également prêts à étudier le dossier du « Carpooling » et l'avantage fiscal qui doit en découler, ainsi que la prise en compte des Km parcourus par covoiturage.

Cependant, nous nous heurtons à un mur concernant la politique des déplacements internationaux et par voie maritime, les patrons tiennent à ce que cette matière reste exclusivement gérée par les entreprises concernées et restent opposés à la négociation d'un socle commun sectoriel.

Concernant la révision de la vitesse moyenne de 50 km/h reprise dans les dispositions relatives à la prime de mobilité, les patrons restent à ce stade très fébriles et n'ont pas encore montré d'ouverture dans ce débat.

Vous l'aurez compris... le combat continue.

Fraternellement,

Romain WIJCKMANS
Secrétaire fédéral **GAZELCO**



PROTOCOLE D'ACCORDS 2021-2022

Mesures transitoires

Camarades,

Le 17 décembre dernier, nous avons conclu le protocole d'accords qui sera inclus dans la CCT 2021-2022.

Pourquoi ces mesures transitoires ?

Dans le contexte de la crise actuelle, il était urgent de garantir à chacun la protection du travail, mais aussi, une stabilité financière.

| Nouvelles dispositions et prolongations | Sans accord | Avec accord |
|---|---|---|
| Allocation de fin d'année 2020 et double pécule de vacances | Diminution de votre allocation de fin d'année et du double pécule. | Pas d'impact sur votre allocation. Nous avons obtenu que les périodes d'absences suite à la crise sanitaire soient assimilées à des prestations effectives de travail. |
| Barème des auxiliaires | En cas de changement d'indexation, son application se fera selon le secteur privé (moins favorable) . | Si changement d'indexation, son application se fera selon la loi gouvernementale (plus favorable) pour nos agents auxiliaires. |
| BNR | Pas de bonus non récurrent pour la performance en 2021 et 2022. Pas de neutralisation des chiffres de l'absentéisme pour 2020 = diminution du paiement. | Chômage temporaire Covid = prestations effectives de travail. Neutralisation de l'absentéisme des 2 ^e et 4 ^e trimestres de 2020. Les 2 périodes de confinement sont exclues du calcul individuel. |
| Aménagement fin de carrière | Pas de compensation supplémentaire de bpost. Pas de validation de bpost pour la retraite. | Prolongation des mesures actuelles pour la période 2021-2022. |
| Protection contre le licenciement | Nous avons obtenu que bpost maintienne son engagement de ne pas procéder à des licenciements secs pendant la durée du protocole selon la mesure spécifiée à l'article 10 de la CCT 2019-2020. Pas de licenciements secs | |
| Contrats Retail | Prolongation des mesures actuelles. Nouveaux contrats. Contrats à durée indéterminée. | |
| Télétravail | Travailler à domicile reste possible sans compensation supplémentaire. | 2020 : 9/11 -> 31/12 Compensation de 1,75 € net/jour fixée de télétravail. Maintien de la compensation lié au code 68. Fréquence 1 à 4 jours/semaine. Compensation de 1,75 € net/j de télétravail. À partir de la fin du télétravail imposé/recommandé Covid, Code 68 au prorata des jours de télétravail. |

| Nouvelles dispositions et prolongations | Sans accord | Avec accord |
|--|--|---|
| CTI : Volume d'activité et maintien d'emploi | bpost s'engage à discuter sur ces 2 points dans le cadre de la Convention collective de travail 2021-2022. Respect des engagements pris dans le cadre de la CCT 2019-2020. Les engagements de bpost visent à réaliser les investissements appropriés et à répartir les activités de manière équilibrée entre les sites afin de maintenir un niveau d'activité garantissant l'avenir des 5 centres de tri existants. | |
| JSA 2021 | En 2021 : 5 jours : tous les services Dates : 14/05, 16/07, 30/07, 13/08 et 31/12 Pour Retail : 19/02, 14/05, 16/08, 15/11 et 31/12 En 2022 : 5 jours | En 2021 : 4 jours : tous les services (à l'exception des agents directement impliqués dans la distribution des journaux et paquets et, des assistants sociaux qui sont de garde). Dates : 16/07, 30/07, 13/08 et 31/12 Pour Retail : 19/02, 14/05, 16/08, 15/11 et 31/12 En 2022 : 5 jours à déterminer après évaluation en septembre 2021. |

*Fraternellement,
Thierry Tasset, Secrétaire général*

**Nous tenons à profiter de cet éditorial
pour rendre un hommage tout particulier à notre camarade et ami
Joseph Hoebrecht**

Joseph aura dédié plusieurs années de sa vie à notre syndicat.

Entré à la Régie des postes en 1956, il rejoindra notre organisation, dès 1984, en tant que délégué permanent.

En 1988, il assumera la fonction de Secrétaire adjoint permanent et terminera sa carrière syndicale en tant que Président des pensionnés.

Cela nous tient à cœur de lui rendre hommage, parce que nous avons pour lui une réelle affection et un profond attachement.

Dans l'exercice de son mandat, Joseph était, avant tout, un homme chaleureux et un véritable soutien au quotidien.

Homme de conviction qui mettait tout son cœur et son énergie à défendre la cause des travailleurs.

Participant aux manifestations, il n'hésitait pas à faire entendre sa voix.

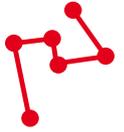
Joseph a été un cadeau dans nos vies professionnelles.

Nous n'oublierons pas celui qui nous a quittés et envoyons aux siens le témoignage de notre sincère affection.
Longue vie à ta mémoire Joseph.

Au nom de la CGSP Poste

Thierry Tasset





APPEL À CANDIDATURES TBM WALLON

Lors du Congrès extraordinaire TBM du 29 juin 2020, nous avons élu :

- une nouvelle Représentante des Femmes au sein du Bureau des Femmes IRW-CGSP : la Camarade Sylvia JOIRIS ;
- un nouveau Président de la Commission wallonne des Pensionnés et Pré-pensionnés : le Camarade René MATHIEU.
- Deux postes restent encore à pourvoir. La 2e vague de la pandémie Covid ne nous a pas permis de remédier à cette situation jusque-là.

Nous lançons donc un Appel à candidatures pour les postes suivants :

- un(e) Vice-président(e) wallon(e) pour La Commission wallonne TBM des Pensionné(e)s et Pré-pensionné(e)s ;
- un(e) représentant(e) des Jeunes (- de 35 ans) pour la Commission des Jeunes IRW-CGSP.

Les candidatures doivent parvenir pour le 31 mars 2021 au Président du Secteur TBM wallon :

Serge DELCHAMBRE
CGSP-TBM
Rue de Montigny, 42
6000 CHARLEROI

Ou par mail : serge.delchambre@cgsp.be

Dona BALBO
Secrétaire Interrégionale wallonne
CGSP-TBM



TÉLÉCOM AVIATION ■■■

PROXIMUS

Voici quelques explications concernant les derniers dossiers traités dans les négociations.

Surcroît extraordinaire du travail au sein de CBU/SLS/DSC et de CUO/CSC/CHC

Lors de la période de fin d'année, il y a bien évidemment une augmentation drastique de la charge de travail dans bien des services.

Faisant suite à cela, une demande d'heures supplémentaires nous a été demandée pour les services CBU/SLS/DSC et CUO/SLS/CHC.

Il est évident que la crise sanitaire a changé les us et coutumes de nos clients et que, faisant suite aux restrictions liées au Covid, ils se sont rabattus sur les moyens intermédiaires.

La CGSP a accepté ce dossier mais s'est empressée de déclarer que les heures supplémentaires devaient rester exceptionnelles et que si elles devenaient récurrentes, cela signifierait qu'il y a un manque cruel d'employés dans ces services et que Proximus devrait en tirer les conclusions.

Nouveaux horaires au sein de CUO

Ce dossier fait suite au plan FFP.

En effet, celui-ci prévoit un nouvel horaire pour les collaborateurs entrant en vigueur à partir du 1er janvier 2020, de part cela, une adaptation de la réglementation était nécessaire afin que personne ne soit mis en porte à faux.

Suite de la Conciliation interruption de travail chez CUO/OST & CUO/ACN le 7 décembre 2020

Faisant suite à la suppression de l'heure CORONA (heure accordée à nos agents sans contact client afin de pouvoir décompresser), de la cabalisation du budget teambuilding et des trop nombreux problèmes IT, un arrêt de travail pour certains, une grève spontanée pour d'autres a été réalisé par plusieurs personnes de terrain.

Une conciliation s'en est suivie et a débouché sur la prolongation de cette heure tant attendue par nos gens de terrain (plus que méritée), de l'obtention d'un « Gift Box » et enfin d'un statut concernant la stabilisation des applications IT.

Optimalisation des processus xFA chez NBU NEO

Ici, nous parlons d'un dossier info, d'où non soumis à un vote.

Il s'agit d'un projet sur base volontaire où les participants autorisent l'installation d'un outil informatique enregistrant toute une série de mesures sur les activités afin d'améliorer les processus.

Le volontaire choisissant lui-même les applications où il autorise cette prise d'informations et tout ce processus est en phase avec le RGPD.

CUO/NBU_NEO : Work4Future : Fiber

Il est bien évident que nous serions totalement fous de ne pas nous rendre compte que l'avenir de la société passe par la fibre.

Proximus l'a bien compris aussi et de là est la naissance de ce dossier.

Celui-ci se déroule en 2 étapes.

- L'accélération du déploiement de la fibre ayant pour but de raccorder un maximum de foyers en délai le plus restreint possible.
- Établir des partenariats stratégiques afin de se donner les moyens d'y arriver en diminuant les coûts faramineux engrangés.

Ce renouvellement de technologie ne met pas pour autant le réseau cuivre sur le bas-côté.

En effet, le déploiement de la fibre prenant du temps et ayant un prix conséquent, le maintien et l'exploitation de notre réseau de base est toujours vital et d'actualité.

Office plan Termonde

Faisant suite à la vente du bâtiment de Termonde (52DEN) onze collaborateurs seront transférés à Liedekerke (53LTRA).

Homeworking field (CUO OST ACN)

La crise Covid nous ayant tous chamboulés, certaines nouvelles mesures sont nécessaires.

Tel fut le cas pour nos collègues de OST et d'ACN.

En résumé, si un de nos amis du terrain était forcé de se mettre en quarantaine, l'alternative de pouvoir aider ses collègues en travaillant de chez lui, lui est offerte.

Règlement modifiant le règlement des absences des membres du personnel de Proximus : prolongation du congé de paternité

La loi revoit la durée du congé de naissance.

Pour les naissances comprises entre le 1er janvier 2021 et le 31 décembre 2022, la durée du congé de naissance passe à 15 jours.

À partir du 1er janvier 2023, la durée du même congé passe à 20 jours.

Proximus se doit donc d'adopter sa réglementation pour être en phase avec la loi.

Il est important de souligner que cette loi n'est normalement d'application que pour les membres contractuels.

Proximus l'appliquera également aux membres statutaires. La réglementation des absences sera donc modifiée dans ce sens.

Skybbles – Joint Venture

Le grand public étant de plus en plus attentif au respect de la vie privée, et ce tout en ayant un accès rapide à un maximum d'informations ainsi qu'à l'évolution du marché publicitaire, ce dossier nous a été présenté.

Dans ce domaine des géants tels que « Google » ou « Facebook » arrivent à s'adapter à la vitesse VV' et ont un net avantage face à une société telle que la nôtre.

Pour faire face à cela, notre société s'allie sous forme de joint-venture à des partenaires spécialisés dans les médias.

Il est bien évident que la CGSP veille au grain pour s'assurer que les employés concernés ne seront nullement lésés et que leurs droits seront respectés.

Comme vous le voyez mes camarades, malgré cette situation compliquée de crise sanitaire, nous ne chômons pas et je peux vous assurer que la conjoncture actuelle ne fait que compliquer notre tâche !!!

Les réunions présentielles étant très difficiles, voire impossibles à organiser, cela rend la tâche ardue.

Mais il est bien évident que la santé de tout un chacun est et restera notre priorité.

Seulement face à cette situation, nous nous devons également de nous interpellier.

Oui la situation de tout le monde est difficile !!! Que ce soient nos gens de terrain devant faire face à la crainte d'être infectés ou les membres du personnel cloisonnés chez eux, devant gérer le travail avec les enfants présents également, parfois dans des espaces relativement confinés. Qui aurait pu croire, il y a un an, que nous en serions encore là à cette date ?

Alors la CGSP est consciente que oui c'est dur pour TOUS les employés.

Alors oui camarade plus que jamais tous ensemble !!!

Gens du terrain, gens cloîtrés chez eux, tous ensemble !!!

Courage !!!

Solidarité est le mot qui me vient à l'esprit.

Laurent Malengreau

BAC

ÉCONOMIES

La CGSP et les deux autres organisations syndicales ont obtenu un accord avec l'employeur dans le cadre du plan d'économies de Brussels Airport Company.

L'accord comprend des éléments relatifs aux fins de carrière sur base volontaire et, pour certaines fonctions, comme la disponibilité pour les statutaires, une passerelle vers la pension anticipée pour les contractuels et un incitant pour les collaborateurs qui prennent leur pension anticipée. Le départ volontaire pour les travailleurs dont la fonction disparaît suite au changement d'organisation fera aussi partie des possibilités par la suite. En outre, le supplément qui est versé en sus de l'allocation de chômage (dans le cadre du chômage temporaire) est garanti jusqu'à la fin septembre 2021.

Des économies seront aussi réalisées provisoirement dans une série d'avantages Compensation & Benefits, où il y a eu un engagement pour que le montant des économies

soit réinjecté dans le package Compensation & Benefits. En janvier 2023, ou dès que des dividendes seront à nouveau versés, une évaluation intermédiaire sera réalisée pour examiner si des ajustements anticipés seront éventuellement possibles.

Bien entendu, il s'agit là du résultat de négociations qui furent longues et difficiles et où la CGSP fut la seule à continuer à s'opposer aux projets initiaux (bien plus drastiques pour le personnel) de la direction.

Cette crise inédite a eu de lourdes conséquences, et pas des moindres, pour l'aéroport, et elle en aura encore. Néanmoins, nous continuerons à nous battre pour la surmonter de la façon la plus acceptable socialement.

Bien fraternellement,

Annuska Keersebilck

SKEYES

PRÉAVIS DE GRÈVE

Beaucoup de personnes se posent des questions quant au fait que les trois OSR aient déposé un préavis de grève en front commun, questions plus que justifiées au vu de la crise sanitaire et de l'impact que celle-ci a sur le monde aéroportuaire.

Nous pouvons vous assurer que cet acte a été bien réfléchi avant d'être posé.

En effet, vos représentants n'ont pas eu d'autres choix face au manque de respect et de considération dont fait preuve la direction vis-à-vis de vos défenseurs.

La CGSP a toujours travaillé dans le but d'arriver à un dialogue social serein, constructif et faisant le maximum pour que SKEYES puisse évoluer et s'adapter au marché, tout en garantissant le bien-être des employés portant la société. Malheureusement, la vision de l'autre côté de la table n'allait pas dans ce sens.

En effet, nous avons été forcés de constater que nous devons poser et reposer les mêmes questions sans cesse pour avoir une réponse ou un semblant de réponse.

Le déni ne pouvait plus durer, vos représentants ont pris

leurs responsabilités et un préavis fut déposé. Mais, je peux vous l'assurer, ce fut « la mort dans l'âme ». Mais NON, ce cirque ne pouvait plus durer !!!

Entre-temps, la conciliation a débuté et des discussions constructives (jusqu'à présent) ont eu lieu.

Le premier accord est que nous n'entamons pas de nouveaux dossiers tant que TOUS les anciens dossiers ne sont pas clôturés ou qu'une date butoir ne soit fixée pour la clôture.

Nous espérons qu'en agissant de la sorte, les trop nombreux dossiers martyrs traînant depuis beaucoup trop longtemps pourront enfin trouver une solution.

Nous vous tiendrons bien évidemment informés de l'évolution et espérons sincèrement que la direction aura pris conscience de la gravité de la situation et que l'établissement de règles claires permettra le retour au calme.

La CGSP vous assure que tout sera fait pour défendre au mieux vos droits.

Laurent Malengreau

COMITÉ TECHNIQUE GENRES

SEXISME ORDINAIRE, L'AFFAIRE DE QUI ?

À quelques jours de la journée des Droits de la femme, revenons sur la perception de cette lutte pour l'égalité des genres dans le monde du travail.

Il y a quelque part un inconscient collectif qui détermine la femme comme inférieure à l'homme.

Si chacun y ajoute son propre prisme, nous avons alors des millions d'imaginaires qui empoisonnent, déstabilisent et infantilisent les actes et discours des femmes.

La question que nous nous posons aujourd'hui est : quels sont nos outils, nos moyens pour faire bouger les lignes, casser les idées ancrées depuis toujours ?

Ici, nous ne parlons pas de harcèlement, ni de violence sexuelle, mais de ce sexisme ordinaire, souvent presque invisible, souvent pas « fait exprès », souvent « pour rire ».

Nous parlons de ces remarques, blagues qui n'attendent pas de réponse, de ces réflexions ou gestes qui nous poussent bien souvent à nous taire, faute de meilleure répartie.

Comment répondre à un homme assis sur sa virilité qui parle de vous sans même vous regarder ? Comment ne pas paraître

pour la femme du coin ou l'idiote qui ne comprend rien à l'humour lorsque le droit de réponse n'existe pas vraiment ?

Dans le milieu du travail, il faut y ajouter la notion de pouvoir, de hiérarchie. Que la pyramide soit dans un sens ou dans l'autre, cette différence de sexe, de genre, engendre des rapports sociaux basés sur nos stéréotypes.

Il n'est pas facile de se voir rabaisser au rang de « Marie couche-toi là » lorsqu'on a donné énormément de soi pour y arriver. Il est difficile d'entendre les mots « promotion canapé » lorsqu'on a travaillé plus qu'un autre. Difficile de percevoir dans le discours de l'autre qu'une femme ne peut réussir que par ses propres compétences.

Au sein même d'une société conscientisée, les anecdotes vont bon train.

Prenons un exemple parmi tant d'autres :

Après une réunion, la seule femme de l'assemblée revient sur les réflexions misogynes entendues. Elle exprime son désaccord face à ces propos qui sont tenus à son encontre et s'en suit une nouvelle discussion qui aboutira par une dernière réflexion, plus grasse encore que les autres, qui enlève toute crédibilité et arrache la parole à l'intéressée.

Pour faire taire ces comportements, allumons la lumière. Conscientisons chaque acte qui dérange et crions à qui veut l'entendre que ce combat est celui de tous.

Je finirai sur cette citation de Simone De Beauvoir, évi-

demment : « Une liberté qui s'emploie à nier la liberté doit être niée. »

Clara Houssonloge
Secrétaire commission Genre
de la régionale de Liège CGSP

COMITÉ TECHNIQUE DES JEUNES

ESSENTIELS MAIS OUBLIÉS

Alors que la crise sanitaire bat son plein depuis un an, on a tendance à oublier le personnel de chez Proximus. Qu'ils soient techniciens, jointeurs, vendeurs dans les shops, agents de call center, agents d'accueil, ouvriers de maintenance, etc., ils sont quotidiennement au contact de la clientèle. Ils auront été en première ligne dès le début de la crise afin d'aider la population à pouvoir travailler à domicile. Que ce soit pour un nouveau raccordement, un problème technique ou même un nouveau smartphone, ils ont toujours répondu à l'appel.

Je pense que ces personnes, trop souvent dans l'ombre, méritent aujourd'hui tout notre respect et notre gratitude. Au nom de la Commission Jeunes de la CGSP IRWa Télécom Aviation, je vous remercie profondément et vous souhaite tout le courage nécessaire afin d'affronter les mois à venir.

MERCI

Pierre-Philippe Caprasse
Président de la Commission technique des Jeunes
de la CGSP IRWa Télécom Aviation

COMITÉ TECHNIQUE DES PENSIONNÉS ET PRÉPENSIONNÉS

Suite à la démission de notre Camarade Georges Baudart de la plupart de ses mandats, le Comité des Pensionnés et Pré-pensionnés s'est réuni le 14 janvier dernier afin d'élire un(e) nouveau(ille) président(e).

Un appel aux candidatures avait été lancé. Une seule candidature a été reçue. C'est donc sans surprise que Marie-France Vincke a été élue. Elle a été remplacée comme secrétaire du Comité et Stephan Thoumsin, précédemment secrétaire adjoint, a accepté de tenir le crayon.

Saluons également l'arrivée dans le Comité de Claude Bourlard, un « jeune » retraité issu de la régionale du Luxembourg qui siègera dorénavant au Comité interrégional wallon.

C'est avec regret que nous voyons Georges quitter les mandats qu'il a assumés avec tant de compétence et de dévouement. Quarante ans de Bureau fédéral en ont fait une figure familière pour tous les délégués qui s'y sont succédé. Ses interventions pleines de pertinence nous manqueront. C'est pourquoi nous lui avons demandé avec insistance de poursuivre ses missions auprès de l'asbl. Fonds de Nivellement et de Social Benefits où nous savons qu'il aura à cœur de défendre les intérêts des non actifs, comme il l'a fait depuis tant d'années.

Merci à toi Georges d'avoir accepté.

Vous aurez reçu en janvier un courrier détaillant les avantages résultant de la CCT 2019-2020 pour les non actifs. Nous l'avons voulu le plus exhaustif possible tout en prenant en compte que chaque cas est particulier en matière de besoins technologiques.

Nous attirons votre attention sur le dernier point de ce courrier. Nous communiquer votre adresse mail nous permettrait de vous informer plus rapidement et plus directement. Cela se ferait bien entendu dans le respect strict du Règlement Général sur la Protection des Données. C'est pourquoi nous avons limité le nombre de personnes autorisées à stocker vos coordonnées.

Nous vous rappelons que vos représentants régionaux sont à votre disposition pour toute information que vous estimeriez utile. Ils vous remercient de votre confiance et vous assurent que, plus que jamais, dans le contexte difficile que nous vivons, ils auront à cœur de défendre vos intérêts.

Marie-France Vincke, Présidente



MERCI

Les Services Publics plus que jamais à vos côtés

