

CGSP

FGTB Services Publics

Ensemble, on est plus forts

DOSSIER P. 6-9

SECTEURS P. 17 à 39

79^e année - n°22 - Mars 2023 (trimestriel) - dépôt CHARLEROI X | P402047 | retour : CGSP place Fontainas, 9/11 1000 Bruxelles



REVENU UNIVERSEL : UN TOUR DE PASSE-PASSE ?



ÉDITO P. 3
Nous ne sommes
pas des variables
d'ajustement !



DAMIEN PIRON P. 10
La faillite de
la Région wallonne ?



NOS DROITS P. 12
Le congé de naissance

SOMMAIRE ■■■

- 3 ÉDITO**
Nous ne sommes pas des variables d'ajustement !
- 4 ECONOMIE**
Baromètre FGTB : Pression sur les ménages
- 6 DOSSIER**
Revenu universel : un tour de passe-passe ?
- 10 RENCONTRE DAMIEN PIRON**
La faillite de la Région wallonne ?
- 12 NOS DROITS – NOTRE HISTOIRE**
Le congé de naissance
- 14 JEUNES IRW CGSP**
Un projet de société
- 15 NOTRE CULTURE**
Debout les femmes !
- 16 IRB**
Ensemble, on est plus forts !
- 17 ADMI / www.cgsp-admi.be**
17 / Admi-mots : Fin de législature
18 / Santé – Social : Manif du 31 janvier - plus de 22 000 manifestants
19 / Police – Zones de secours
20 / RW : Une victoire syndicale
- 21 AMIO / www.cgsp-amio.be ou www.cgsp-ministeres.be**
21 / FPF – Comité B : Peu de résultats
22 / SPF Finances – Pensions Douanes et accises
23 / SPF Justice : Trop, c'est trop !
24 / IRB : Commission Jeunes AMiO
- 25 CHEMINOTS / www.cgsp-cheminots.be**
25 / Mot du Président : le chaînon manquant
26 / Tarif à bord
27 / Infrabel : Contrat de service public
28 / Appel à candidatures
- 29 ENSEIGNEMENT / www.cgsp-enseignement.be**
29 / Mot du Président : Le Pacte change de cap
30 / L'IA dans l'éducation
- 33 GAZELCO / www.cgsp-gazelco.be**
33 / Nucléaire : stop ou encore ?
- 34 POSTE / www.cgspposte.be**
34 / Modification de la réglementation
- 35 TBM**
35 / Ce qui change au 1er février 2023
- 36 TÉLÉCOM AVIATION**
36 / PROXIMUS – CCT au vote et Aperçu des dernières CP
38 / IBPT – Persopoint
39 / SKEYES – CP du 9/12/2022

IN MEMORIAM



C'est avec une grande tristesse que nous avons appris, en ce début d'année, le décès inopiné de notre camarade Jean-Claude Vandermeeren.

Par trois fois, Jean-Claude Vandermeeren fut élu Secrétaire général de la FGTB wallonne, assurant ce mandat de 1996 à 2008.

Entré aux Jeunes FGTB à 16 ans dans la foulée des grèves de 60, Jean-Claude était un syndicaliste indépendant des partis, capable de colères mémorables, prêt à la négociation mais aussi à l'action quand cela était nécessaire. Passé par la régionale de Namur, la FGTB fédérale et, finalement, l'Interrégionale wallonne, il était un ardent défenseur d'une FGTB interprofessionnelle forte. Régionaliste convaincu, il était également partisan d'une sécurité sociale forte et d'un fédéralisme solidaire. Jean-Claude était aussi et avant tout un homme de principes et de convictions.

Un militant qui a lutté pour la justice sociale tout au long de sa vie.

Toutes nos pensées vont à sa famille et ses proches.

DANS NOS RÉGIONALES

NAMUR

Appel aux candidatures - Congrès statutaire :

Conformément aux dispositions statutaires de la CGSP, le **Bureau Exécutif Régional Intersectoriel** informe l'ensemble des affiliés qu'il a décidé de convoquer le prochain comité régional intersectoriel qui passera en Congrès extraordinaire de la régionale intersectorielle de Namur **le 31 mars 2023** dès 09h30, à la Maison syndicale « André Genot » - rue de l'Armée Grouchy, 41 à 5000 NAMUR.

À cet effet, il porte à votre connaissance que les mandats au Secrétariat sont :

- Joëlle TYSSAEN – secrétaire régionale intersectorielle, sortante et non-rééligible
- Daniel JAUMOTTE – vérificateur aux comptes (ADMI), sortant et non-rééligible
- Francis COURTOIS – vérificateur aux comptes (AMIO), sortant et non-rééligible
- Claude LORFEVRE – vérificateur aux comptes (POSTE), sortant et non-rééligible

Les candidatures sont à transmettre au secrétariat régional – rue de l'Armée Grouchy 41 via les responsables sectoriels régionaux pour le **lundi 06 mars 2023** minuit date de clôture.



ÉDITO ■■■

NOUS NE SOMMES PAS DES VARIABLES D'AJUSTEMENT !

C'est un fait, à l'initiative de la CGSP, les travailleurs des services publics seront en grève le 10 mars prochain.

Cette annonce ne manquera pas de susciter des commentaires agacés de la droite s'interrogeant sur les raisons et l'utilité d'un tel mouvement et mettant en doute notre sens des responsabilités.

Qu'importe, nos oreilles sont habituées à pareille rengaine et notre intention n'est pas de tenter de les convaincre. Profitons malgré tout de ces quelques lignes pour faire le point de la situation !

NOUS AVONS RAISON !

Après avoir été considérés comme essentiels, applaudis même, les travailleurs des services publics se retrouvent une nouvelle fois visés par des mesures d'austérité. Les motivations invoquées sont toujours les mêmes, il faudrait faire des économies.

Sous ce prétexte, nos pensions sont soumises à un chantage inacceptable et leur réforme est devenue une condition nécessaire pour pouvoir bénéficier des montants du plan de relance européen.

En effet, il faut savoir que le montant alloué par l'Europe à la Belgique dans le cadre du plan de relance est versé en plusieurs tranches et que le paiement de celles-ci n'est pas automatique mais conditionné. Ainsi, entre autres choses, la Belgique s'est engagée à réformer son système de pensions afin de pouvoir bénéficier de « l'aide » européenne.

Dans le monde de la criminalité on appelle cela du racket !

Il n'en fallait pas plus pour que le Premier ministre prenne le dossier en mains et fasse peser de lourdes menaces sur la péréquation des pensions, les tantièmes préférentiels et les régimes spécifiques afin de satisfaire les exigences de la Commission et l'inciter à verser « l'aide » promise.

La CGSP dénonce cette logique qui transforme un plan de relance en un plan d'ajustement structurel transformant une aide nécessaire en moyen de pression pour remettre en cause nos mécanismes de solidarité.

Dans le même temps, plutôt que de revaloriser significativement la pension légale des travailleurs contractuels de la fonction publique, le Gouvernement envisage la possibilité de leur octroyer un second pilier et de soumettre à la spéculation et aux aléas du système financier leur avenir. Comme si notre vie pouvait se jouer sur un coup de dés !

L'UTILITÉ DES SERVICES PUBLICS

Les restrictions budgétaires dont sont victimes les services publics dégradent les conditions de travail et nuisent à la qualité du service rendu à la population.

Pourtant, chaque jour les services publics font la preuve de leur utilité.

Faut-il rappeler que sans eux, il faudrait payer plus de 300 euros **par mois** pour permettre à son enfant de suivre l'enseignement primaire ? Cette somme doublerait pour le secondaire et approcherait les 10000 euros pour un mois à l'université !

Le constat est le même pour les soins, les transports, la culture, la sécurité,...

Imaginons, ne fût-ce que quelques secondes, un monde sans services publics ! Un monde livré à la compétition, à la violence, au marchandage ! Une société où le montant de nos revenus déterminerait notre capacité à être soigné, à envoyer nos enfants à l'école.

Sans les services publics c'est l'accès à de nombreux droits, pourtant fondamentaux, qui nous serait interdit faute de moyens.

Pour ces raisons, le 10 mars prochain, nous appelons l'ensemble des affiliés à faire grève, car défendre les services publics et ses agents, c'est d'abord protéger un modèle de société basé sur la redistribution des richesses et la solidarité.

HISTOIRES OUBLIÉES

NOUVELLE VIDÉO

L'extrême droite, de l'après-guerre à aujourd'hui



BAROMÈTRE FG TB 2022 : GROSSE PRESSION SUR LES MÉNAGES

La FG TB publie son baromètre socio-économique annuel¹. Cet outil utilise des chiffres provenant d'institutions nationales et internationales. Il propose une analyse objective de la situation sociale et économique dans notre pays au regard de la crise Covid et de la guerre en Ukraine. Ce contexte géopolitique a un impact important sur la hausse des prix et donc sur le pouvoir d'achat des ménages. Le baromètre porte également sur les salaires, les bénéfices des entreprises, le bien-être et la sécurité sociale.

En 2022, la guerre sévit à nouveau sur le Vieux Continent. Son cortège d'horreurs a changé le quotidien bien au-delà des frontières ukrainiennes. En effet, la guerre, en plus du désastre humain, crée une crise d'approvisionnement, une crise énergétique ainsi qu'une inflation de plus de 10 % qui appauvrit considérablement les ménages et les petites entreprises déjà bien touchées par la crise sanitaire.

LES SALAIRES EN BERNE

Depuis la crise financière de 2008, le pouvoir d'achat des travailleurs belges, malgré une productivité accrue, a stagné. Les salaires ont augmenté d'à peine 0,9 % en Belgique depuis 2009. C'est remarquable car, aux Pays-Bas et en France, dans le même temps, les salaires ont augmenté respectivement de 3 % et de près de 6 %. En Allemagne, de 19 %. Pourtant, la productivité des entreprises belges a augmenté depuis la crise financière. En d'autres termes, une heure de travail rapporte de plus en plus aux entreprises d'année en année, mais ceci n'a pas été répercuté sur les salaires.

La FG TB ne nie pas que la crise énergétique actuelle ait un impact sur la situation des entreprises, notamment sur les petits indépendants et certaines PME. Mais pas sur toutes. Alors qu'en est-il réellement ? Au cours du premier semestre 2022, les bénéfices des entreprises belges ont atteint un niveau record. Pour comparer : en 1999, les marges bénéficiaires étaient encore de 35 % ; au deuxième trimestre de 2022, elles sont passées à plus de 45 % (source BNB). Par rapport aux pays voisins, cela est particulièrement élevé : il n'y a qu'aux Pays-Bas que les marges bénéficiaires dépassent de peu les 40 %.

Le catastrophisme des fédérations patronales sur l'état général des entreprises est donc totalement surfait. Il apparaît notamment qu'en termes de « coût salarial », les entreprises belges sont beaucoup plus subsidiées

que celles des pays voisins. En 2020, ces subsides se sont élevés à plus de 9 milliards d'euros ! Il est inadmissible qu'il n'en soit pas tenu compte dans la comparaison salariale avec ces mêmes pays.

SAUVEGARDER L'INDEXATION AUTOMATIQUE

Les revenus faibles et moyens sont durement touchés. La part des coûts énergétiques dans le budget familial est beaucoup plus élevée pour les faibles revenus. Le nombre de personnes qui doivent recourir aux CPAS pour obtenir une aide alimentaire, des médicaments... ne cesse d'augmenter. Le gouvernement belge n'a pas pris de mesures pour diminuer le prix de l'énergie, à la hauteur de celles prises dans les pays voisins. Ce qui n'aide pas à maîtriser l'inflation.

Heureusement, l'indexation automatique des salaires nous protège partiellement de la perte de pouvoir d'achat. L'indexation automatique est et reste essentielle. Le problème du pouvoir d'achat ne peut toutefois pas être sous-estimé. Les travailleurs de notre pays ne reçoivent pas ce à quoi ils ont droit depuis des années. La loi de 1996 sur la norme salariale en est grandement responsable et doit être réformée. Les chiffres de l'OCDE et de Statbel, entre autres, sur l'écart croissant entre la productivité et les salaires, ainsi que la diminution de la part des salaires dans notre économie et l'augmentation de la part des bénéfices, nous donnent raison.

DES SOLUTIONS POUR LES FINANCES PUBLIQUES

La sécurité sociale est un stabilisateur important, mais elle comporte des lacunes. Par exemple, la majorité des minima sociaux se situe toujours sous le seuil de pauvreté. Il est donc inacceptable que les employeurs ne veuillent pas les augmenter dans le cadre de l'enveloppe Bien-être. L'heure ne peut plus être à l'austérité budgétaire. Le gou-

vernement devrait plutôt soutenir l'économie en investissant, en créant des emplois. C'est le moment de trouver de nouvelles recettes. Les options ne manquent pas. Prenons l'exemple du *taxshift* totalement raté et non financé via lequel les contributions des employeurs à la sécurité sociale ont été unilatéralement réduites. Le transfert d'impôts est quelque peu compensé par un financement alternatif, au détriment des finances publiques. En cas d'urgence, il est possible de revenir sur ce *taxshit*. Cela permettrait de lever 7,5 milliards d'euros par an !

Le financement de la sécurité sociale est miné par la prolifération de formules salariales sur lesquelles aucune cotisation n'est versée. Le carcan de la loi de 1996 a mené à une croissance des avantages salariaux alternatifs qui « coûtent » cher à la sécurité sociale. Rien qu'en remplaçant uniquement les *stock-options* et les *warrants* par des salaires « réels », cela générerait un demi-milliard de recettes pour la sécurité sociale.

Sur le plan fiscal, nous devons rechercher une taxe sur les surprofits. De nombreuses entreprises réalisent actuellement des bénéfices considérables parce qu'elles se trouvent dans le bon secteur.

C'est particulièrement vrai dans le secteur de l'énergie. Des entreprises comme Shell, Total ou la société norvégienne Equinor ont réalisé des milliards de bénéfices supplémentaires au cours des premiers trimestres de 2022.

Le récent rapport d'OXFAM met particulièrement bien en lumière la captation par le 1% des plus riches de la richesse produite. Cette inégalité dans la redistribution laissée aux « lois du marché » doit nous convaincre d'oser revendiquer une fiscalité plus juste faisant fortement contribuer les plus riches.

LES LIBERTÉS SYNDICALES POUR LE PROGRÈS SOCIAL

Enfin, les syndicats sont essentiels en ces temps de crise. Les pays où le taux de syndicalisation est élevé ont la plus faible proportion de bas salaires. Les libertés syndicales doivent être garanties si nous voulons que notre société progresse.

En attaquant l'indexation automatique, qu'ils ont négociée avec nous dans les secteurs, les employeurs discréditent la concertation sociale. Nous les invitons, au contraire, à lui donner toutes ses chances.

À court terme, la FGTB souhaite des accords sur des augmentations salariales, sur un meilleur remboursement des frais de transport, sur le maintien des emplois et aménagements de fin de carrière pour les travailleurs et travailleuses en difficulté (travaux pénibles, carrières longues).

Nous attendons également un débat objectif sur la loi de modération salariale. L'OIT a remis un avis très négatif sur cette loi qui entrave la liberté de négociation et devrait bientôt sommer le gouvernement belge d'agir sur ce point. Le recours répété aux « chèques-consommation » prouve que la loi sur les salaires dysfonctionne. Le gouvernement devrait s'en rendre compte.

Ce baromètre socio-économique 2022 de la FGTB rappelle que c'est bien le monde du travail qui est sous pression. La précarité augmente, et avec elle l'insécurité, les maladies de longue durée, dont les dépressions et *burn-out*. Un système qui est à bout et dont les inégalités, à l'échelle mondiale, renforcent la crise du réchauffement climatique. La FGTB se bat pour un modèle de développement durable où la transition écologique est un outil de justice sociale.

1. <https://www.fgtb.be/barometre-2022>.



REVENU UNIVERSEL : UN TOUR DE PASSE-PASSE ?

Avec la crise du coronavirus, le débat sur le « revenu de base » ou « allocation universelle » refait surface en Belgique. A priori simple et attrayante, cette idée peut toutefois revêtir des atours plus dangereux à titre individuel et collectif.



En Belgique, on parle généralement d'allocation universelle, une version idéale du revenu de base débattu à l'étranger (« *basic income* » en anglais). Mais les dénominations sont multiples : revenu citoyen, revenu inconditionnel, revenu d'existence ou d'autonomie... Ces nombreux intitulés ne recouvrent bien évidemment pas les mêmes propositions concrètes, d'où une certaine confusion autour de ce concept qui facilite son usage par tout le spectre politique. De quoi en perdre son latin et risquer de soutenir une version dangereuse de ce revenu de base. Faisons le tour ensemble des points litigieux et risques potentiels.

DÉFINITIONS AMBIGÜES

L'idée première consiste à accorder à tout citoyen, quel que soit son genre, son âge, son statut ou ses ressources, un revenu de base sans aucune contrepartie ni obligation et surtout sans lien avec l'emploi. Concrètement, chaque individu recevrait depuis sa naissance et jusqu'à sa mort

un montant forfaitaire pour lui assurer un niveau de vie décent sans devoir travailler.

Ainsi formulé, ce revenu de base ambitionne de déconnecter le montant reçu du statut professionnel et familial de la personne, à l'inverse des critères pratiqués par la sécurité sociale belge pour la détermination des droits aux allocations sociales. En sous-jacent, on retrouve les notions de liberté et de responsabilité individuelles, cherchant à proposer une alternative au système de protection sociale. Ce dernier a pourtant institué des mécanismes de solidarité pour pallier les risques sociaux (de perte d'emploi, de maladie, ...) et lutter contre la précarité. Il est certes imparfait mais son financement collectif (principalement par les cotisations salariales des travailleurs et des employeurs) assure une certaine solidarité entre riches et pauvres, entre travailleurs avec et sans emploi, entre malades et bien portants...

Pour le philosophe et économiste belge Philippe Van Parijs, à l'origine de l'expression « allocation universelle », il s'agirait d'un droit inconditionnel lié à la citoyenneté.

Mais il y a une ambiguïté fondatrice sur laquelle jouent de nombreux politiques : s'agit-il de compléter la sécurité sociale (auquel cas, comment la finance-t-on ?) ou de la remplacer (en supprimant les autres allocations et les majorations selon les ressources notamment) ?

Voilà une ambiguïté qui permet par exemple à Philippe Defeyt (Ecolo) autant qu'à Georges-Louis Bouchez¹ (MR) de se saisir du terme de « revenu de base » et de l'agré-menter à leur sauce. C'est ainsi que ce dernier suggère un revenu de base qui remplacerait une très large partie des prestations sociales (hormis les gros risques médicaux). Exit les allocations de chômage, le revenu d'intégration, les aides à l'emploi, les allocations familiales... Alors que pour le premier, les prestations sociales seraient maintenues, quoique adaptées, considérant que le revenu de base vient en complément des autres formes de revenu. Deux propositions opposées qui alertent sur les précautions à prendre pour rentrer dans ce débat. Cette prudence conceptuelle de mise, la suite de notre dossier se penche sur la proposition de revenu de base inconditionnel tendance de gauche.

TROIS CONDITIONS POUR L'INCONDITIONNALITÉ

Pour les défenseurs de cette version de l'allocation universelle, ou du revenu universel inconditionnel, trois critères doivent être remplis.

Le premier critère est le caractère individuel de cette allocation : le revenu ainsi fourni serait versé à chaque citoyen de manière individuelle, et non par ménage ou en fonction de son statut familial. Alors que dans le modèle social belge actuel, les prestations sociales sont modulées sur base de la composition des ménages. Le revenu de base serait donc octroyé à chaque membre dudit ménage, indépendamment de sa situation de cohabitant, d'isolé ou de chef de famille. Il entend ainsi répondre aux discriminations genrées autour du statut de cohabitant (en réalisant l'individualisation des droits sociaux réclamée de longue date par la suppression du statut de cohabitant). Toutefois, le risque parallèle existe que le revenu de base constitue un fort obstacle à l'accès des femmes au marché du travail. De même, la majoration des allocations familiales (pour handicap, famille nombreuse, famille monoparentale...) – pourtant essentielle à de nombreux ménages – n'existerait plus avec ce montant forfaitaire.

Le deuxième critère tient dans l'universalité de cette allocation. Elle serait octroyée à tout citoyen, indépendamment de sa situation de travail et de son niveau de ressources financières. Elle viserait par ce biais à éviter les « pièges à l'emploi » que constitueraient les aides sociales ou allo-



cations de chômage. Surtout, elle chercherait à résoudre le non-recours aux droits, ce phénomène qui empêche des personnes en condition de recevoir une aide de la demander, par méconnaissance de leurs droits ou par peur et honte de la stigmatisation. Évidemment se pose tout de suite la question de déterminer qui on inclut parmi les citoyens bénéficiaires de ce revenu universel inconditionnel : les citoyens européens (libres de circuler sur le territoire de l'Union européenne) sont-ils concernés ? Les citoyens de nationalité non-européenne le sont-ils ? Les migrants ? Et les sans-papiers (poser la question, c'est y répondre) ?

Enfin, cette allocation serait inconditionnelle, déliée de toute relation avec le statut familial ou l'emploi. Pour recevoir ce revenu, aucune contrepartie ne serait exigée.

Sans oublier un point névralgique : ce revenu de base serait constitué d'un certain montant forfaitaire – identique pour tous – qui permette de vivre dignement. Que la personne travaille, qu'elle soit en recherche ou pas, qu'elle soit rentière, pensionnée ou handicapée, qu'elle ait 18, 40 ou 70 ans, qu'elle soit locataire, propriétaire ou squatteuse, que la personne vive seule ou soit cheffe de ménage, qu'elle soit mariée, célibataire ou cohabitante ... Toutes et tous percevraient une allocation forfaitaire d'un montant égal. (Vous la voyez venir la difficulté quand on réfléchit en termes d'égalité et de répartition des richesses ?)

1. Une proposition personnelle qui n'a pas figuré dans le programme du MR.

LES PARADOXES FINANCIERS

Au-delà des considérations en matière de faisabilité technique, la question du montant de l'allocation proposée reste ouverte et varie selon les modèles : 750 € pour la version de Philippe Defeyt, 1000 € pour celle de Georges-Louis Bouchez, qui, rappelez-vous, remplace une grande partie des prestations de protection sociale par le revenu de base. Sans rentrer dans les détails de la rationalité économique de la mesure, on peut toutefois s'inquiéter du processus politique qui l'accompagnerait : qui décidera du montant et des modalités ? En l'état du rapport actuel des forces politiques à l'échelle européenne (pour ne pas parler du niveau belge ou wallon), imposeront leurs conditions ceux qui ont le pouvoir économique et veulent en profiter pour ébranler le système de protection sociale existant et les régulations du marché du travail.

Outre le montant, c'est le financement de la mesure qui est souvent considéré comme la pierre d'achoppement des diverses propositions. Comment financer le coût de cette mesure ? À gauche, on envisage généralement de passer par une hausse de la fiscalité (par exemple sur les transactions financières, les hauts revenus...), en vue d'en faire une mesure supposément redistributive. À droite, le financement passe majoritairement par les économies réalisées par la suppression des prestations sociales (et donc de la protection sociale assurée par l'Etat auquel chacun contribue) ou par une augmentation de la TVA, ce qui annule tout impact potentiel sur les inégalités.

Dans tous les cas, parler de revenu de base, c'est questionner les finances publiques, la fiscalité et la dette, mais surtout la sécurité sociale financée en large partie (mais insuffisamment au vu des réductions de cotisations patronales des dernières années) par le salaire socialisé et gérée de manière paritaire, avec donc la participation des organisations syndicales. Avec le revenu de base, que deviendrait cette gestion paritaire ? Serait-ce le moyen de réduire encore la place des organisations syndicales dans le modèle social belge ? Alors qu'il faut au contraire à tout prix préserver la gestion de la redistribution des revenus dans les mains de ceux qui produisent la richesse nationale – les travailleurs – et donc maintenir la gestion paritaire de la sécurité sociale.

Le revenu de base inconditionnel est une mesure pouvant séduire par sa simplicité mais qui constitue, si elle devait être adoptée, un véritable bouleversement de l'organisation de notre modèle social et donc de nos solidarités. Voilà pourquoi cette idée interpelle : elle questionne les failles du système actuel et propose des réponses fondées sur l'autonomie et la liberté de l'individu qui interrogent notre rapport à la protection sociale basée sur la solidarité



des citoyens et où l'État social garantit la sécurité de tous face aux grands risques de la vie. Le revenu de base pose de bonnes questions, mais fournit de mauvaises réponses.

DÉCONNECTER LE REVENU DE L'EMPLOI, UNE BONNE IDÉE ?

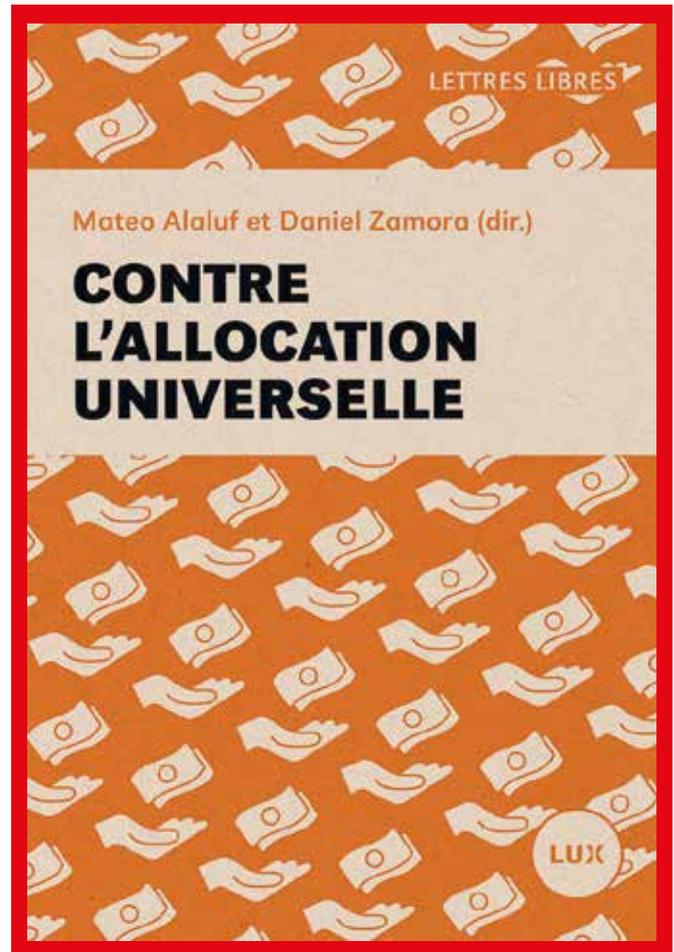
On le comprend, même dans sa meilleure version, la proposition de revenu universel inconditionnel vise à déconnecter le revenu de l'emploi. Vous pourriez passer votre journée à surfer et bénéficier de cette allocation. Chouette idée ? C'est oublier un peu vite combien l'emploi, et à travers lui le salaire, est au centre de notre modèle de protection sociale.

Pourquoi cette rupture du lien entre activité, rémunération et protection sociale est-elle dangereuse ? Pour trois raisons principales². D'abord, parce qu'en octroyant à chaque individu le même montant, quelle que soit sa situation, on rompt avec la logique redistributive qui prévaut dans notre système actuel. Le revenu de base ne règle pas l'inégale répartition des richesses. Ensuite, parce qu'aucun problème de précarité n'est ainsi résolu, on se contente d'en atténuer les effets rendus supposément plus

2. Métallos MWB et Gresea, « Le revenu universel, mauvaise réponse à de vraies questions ? », <https://gresea.be>.

supportables. Enfin, parce qu'ainsi on détruit les solidarités collectives puisque ce revenu de base remplacerait les droits et garanties collectives par un droit individuel où chacun serait « libre » (sic !) de négocier, de son côté, ses conditions de travail. C'est oublier un peu vite le rapport de force inégalitaire entre un employeur et un travailleur, rapport que les organisations syndicales tentent de pallier par la négociation collective.

Comme le rappelle le sociologue Mateo Alaluf, ardent opposant de l'allocation universelle, « *l'octroi d'un revenu, le même pour toutes et tous, repose sur le principe de l'égalité des chances. Mais riches ou pauvres, diplômés ou non, dotés ou dépourvus de relations sociales utiles ne disposent pas des mêmes ressources au départ. Si bien qu'une même somme forfaitaire maintiendrait les pauvres dans la pauvreté et favoriserait l'augmentation des inégalités sociales* »³. Ce choix de se décentrer ainsi du travail acte-t-il donc la perte de la bataille sociale et politique des conditions de bien-être ? Car il s'agit aussi de cela : à travers le revenu de base, ni transformation collective de la société, ni vraie réduction des inégalités. Dans son acception générale, le revenu de base s'appuie sur l'égalité des chances, préjugant que chacun dispose des mêmes chances de vivre dignement dans la vie, sans considérer les discriminations dont souffre notre société et qui ne mettent justement pas tout le monde sur un même pied d'égalité. Le revenu de base dépolitise ces questions, empêche pour partie d'y apporter des réponses adéquates, ignore les rapports de force en jeu et ne remet certainement pas en question le système capitaliste.



Les citoyens ne disposent-ils finalement pas d'une forme de revenu de base à travers les prestations fournies par les services publics dont la fonction est d'être financés collectivement au profit de tous ? La solution ne tient-elle pas dans le renforcement des services publics et de leur financement public ?

Pour reprendre les mots du sociologue Daniel Zamora : « *Ce dont nous avons besoin, c'est d'un imaginaire qui ne cherche pas à rendre la compétition plus « juste » ou moins « normative », mais d'augmenter les espaces « socialisés ». En ce sens, la liberté ce n'est pas uniquement l'accès au marché et à la monnaie, mais la réduction de l'espace dans lequel ils se déploient. Étendre nos « droits sociaux » et par conséquent réduire la nécessité de ressources monétaires dans les domaines fondamentaux de notre existence (éducation, santé, transports...).* Certes, les institutions sociales existantes sont traversées par des contradictions politiques importantes, mais elles constituent également, en germe, les éléments d'une société différente, où le marché n'aurait plus la place centrale qu'il occupe aujourd'hui. »⁴

3. M. Alaluf, « Illusion de la raréfaction du travail et magie du revenu universel », www.revuepolitique.be.

4. K. Evangelista et D. Zamora, « Un revenu de base de gauche est-il pensable ? », www.revuepolitique.be.

RENCONTRE AVEC DAMIEN PIRON ■■■

LA FAILLITE DE LA RÉGION WALLONNE... OU DE LA MODÉLISATION ÉCONOMIQUE ?

Dans le cadre d'un groupe de travail institutionnel au sein des instances intersectorielles de l'IRW-CGSP pour réfléchir aux positions syndicales concernant la prochaine réforme de l'État, le professeur Damien Piron (Université de Liège) est venu exposer son analyse des finances publiques régionales. Nous en avons profité pour l'interroger sur les cris d'orfraie médiatiques sur le potentiel risque de faillite de la Région wallonne.



Les médias se sont fait l'écho récemment d'un « risque de faillite » pour la Région wallonne. Ce discours alarmiste renvoie-t-il à une réalité tangible de l'état des finances publiques régionales et qu'est-ce qui est mis en jeu derrière ce terme de « risque de faillite » wallonne ?

Si vous demandez aux économistes de la Banque nationale de Belgique (BNB), ils vont sans doute considérer que la trajectoire budgétaire de la Région wallonne – comme celle d'autres entités d'ailleurs, notamment la Communauté française – est insoutenable à moyen terme. Il est clair que si l'on prend la photographie des finances publiques à l'état actuel – en sortant de la crise du Covid-19 et au cœur d'une crise énergétique qui génère une inflation importante – et qu'on la prolonge mécaniquement dans le temps, on s'attend à un désastre budgétaire. C'est le rôle politique des modèles de prévision économique, qui nous invitent à agir sans plus tarder, pour éviter le risque d'une catastrophe future – pensons également à la prétendue « nécessité » de réduire les « coûts » du vieillissement. Pour les économistes, il s'agit là d'un état de réalité, mais pour les sociologues

et politologues, c'est un discours économique à mettre en perspective et qu'on peut regarder autrement : comme un discours politique qui vise à produire des effets d'urgence en termes d'action sur les finances publiques. Les économistes diront qu'il faut surtout agir au niveau de la dépense publique, présentée comme « insoutenable », impossible à maintenir de manière indéfinie, que « l'argent gratuit » va devoir s'arrêter à un moment. Sans jamais, ou très rarement, regarder au niveau de la recette publique. Ce discours économique est donc surtout un moyen de remettre l'État et ses finances publiques à la tête de l'agenda politique en vue de forcer la réforme des finances publiques, dans une perspective de réduction des dépenses.

Ce terme de « soutenabilité » est souvent utilisé également au sujet de la dette publique. En quoi ce discours sur la soutenabilité de la dette publique est construit par certains acteurs et comment le déconstruire ?

C'est une question importante. Les économistes rêvent de déterminer les paramètres à partir desquels une dette sera considérée comme excessive. Il y a ainsi toute une batterie de modèles qui sont utilisés en vue d'alimenter des publications, plus ou moins scientifiques, pour dire à partir de quel seuil magique une dette publique sera insoutenable. Or, cette manière de faire, qui est très en vogue et reprise par des institutions (notamment européennes), sous-estime, voire néglige totalement, l'aspect politique de l'évaluation de la soutenabilité d'une dette ou d'un déficit. On pourrait dire qu'une dette soutenable est une dette qui est considérée et présentée comme soutenable par les principaux acteurs qui sont impliqués dans l'évaluation de la soutenabilité de cette dette, notamment par les marchés financiers. C'est un raisonnement un peu tautologique. Pour simplifier, tant que les marchés financiers vont considérer qu'une dette est soutenable, elle le restera. Mais l'évaluation de ces marchés financiers, par le prisme notamment des agences de notations, conditionnera l'attitude publique générale par rapport à la soutenabilité ou non d'une dette. C'est un critère éminemment politique, sociologique, et même psychologique, bien plus qu'un critère économique qui pourrait se déterminer à l'aide de modèles et de variables économiques présentées comme objectives.

Les finances publiques régionales, fédérales, européennes sont donc une affaire éminemment politique. Quelles pourraient alors être les pistes concrètes pour repolitiser les finances publiques régionales wallonnes dans le contexte actuel ?

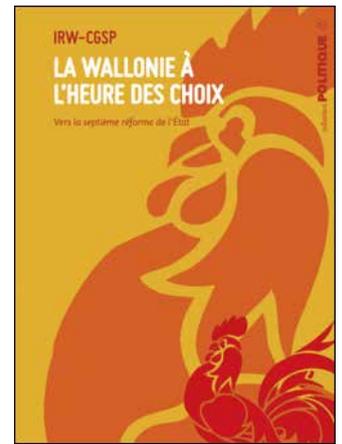
Il est clair que c'est un peu la dérive ou l'aboutissement de cette façon particulière de concevoir les finances publiques de la manière la plus dépolitisée, loin de ce qu'était l'économie politique. Mes recherches en sociologie politique des finances publiques visent justement à mettre en évidence les enjeux politiques qui sous-tendent ces réformes proposées. La question qui est posée par l'assainissement des finances publiques, c'est finalement la question basique de la science politique : qui gagne ? qui perd ? Réduire le déficit public de la Région wallonne : qui gagne ? qui perd ? Refinancer les entités fédérées, réduire ou plafonner la solidarité interrégionale (comme cela a été le cas dans la 6^e réforme de l'État) : qui gagne ? qui perd ? L'utilisation de clefs fiscales, le principe du « juste retour » ont une connotation politique d'inspiration thatchérienne. Ces propositions ont d'ailleurs été développées en Belgique dans les travaux des « économistes de Leuven », qui ont cherché à traduire en termes purement économiques cette discussion éminemment politique.

Cela montre que ce filtre économique ne s'impose pas tout seul : il est le fait d'acteurs qui défendent des points de vue situés et qu'il est important de mettre en lumière pour, ensuite, pouvoir décider – non plus uniquement à l'aide d'experts économistes mais de manière collective – quel est le projet de société que l'on souhaite développer à travers les finances publiques, qui ne sont finalement qu'un moyen et non une fin. Quelle est cette fin ? Souhaite-t-on protéger une minorité (certes puissante) d'investisseurs financiers, de détenteurs de la dette de l'État (des créanciers principalement privés) ou plutôt financer des services publics susceptibles d'améliorer les conditions de vie du plus grand nombre ? Finalement, derrière la question des finances publiques et de leur orientation se pose au bout du compte la question politique la plus générale : qui reçoit quoi, selon quelles conditions et quel est le projet de société que l'on désire mettre en œuvre à travers la répartition de l'argent public et de la richesse créée ?

Pour terminer, quelle est l'influence du cadre budgétaire de l'Union européenne sur les finances publiques régionales et quelles sont les perspectives en la matière ?

Depuis le début de la pandémie, on se trouve actuellement dans une phase de suspension des règles budgétaires européennes – ce qui ne veut pas dire qu'elles n'existent plus –, de manière assez similaire à celle qu'on a vécue juste après l'explosion de la crise financière et du sauvetage des banques privées. Les institutions européennes ont

conclu qu'à cette occasion, on était revenu trop vite à l'austérité, ce qui avait créé un nouveau choc sur l'activité économique, qu'on tente aujourd'hui d'éviter. C'est ce qui explique la suspension actuelle des règles budgétaires européennes depuis bientôt 3 ans : c'est une leçon positive qu'on a tiré de la crise précédente.



Toute la question évidemment, c'est de savoir si on est dans le cadre d'une réorientation structurelle de la politique budgétaire européenne ou d'une simple parenthèse avant un nouveau retour vers des politiques austéritaires. Plus le temps passe et plus cette petite musique de l'austérité budgétaire retrouve du crédit et se répand dans la sphère médiatique. Il suffit de suivre le discours du gouverneur de la BNB, qui a été un chantre de cette politique austéritaire, puis a soutenu la suspension des règles budgétaires en période de pandémie, avant de rappeler depuis quelques mois qu'il ne faut pas oublier de revenir à l'austérité. De mon point de vue, on se situe aujourd'hui à un carrefour des possibles entre la volonté de pérenniser une autre manière de gérer les finances publiques et les résistances à cette perspective qui sera présentée comme laxiste. Ma crainte est que plus le temps passe, plus l'opportunité de modifier fondamentalement les choses se réduise.

La mise à l'agenda du retour de l'austérité budgétaire dépend notamment d'une réforme en cours des règles budgétaires européennes. Celle-ci porte principalement sur une plus grande ouverture en faveur des dépenses d'investissement public notamment en vue de financer la transition verte, beaucoup moins sur la manière de considérer l'orthodoxie budgétaire en tant que telle. Les fondements de l'austérité budgétaire européenne (le financement par le marché, l'interdiction de financement direct par la Banque centrale européenne, l'attention portée sur le déficit et la dette publique et sur leur réduction de manière pérenne au cours du temps), ces grandes orientations qui sont vraiment au cœur de la politique néolibérale européenne ne me semblent pas remise en cause dans le cadre des discussions européennes actuelles. Je fais donc preuve d'un optimisme relativement mesuré. Cela ne signifie toutefois pas qu'on ne peut pas se battre pour une autre conception des finances publiques. Certes, les propositions de réforme ne sont pas nécessairement avenantes mais il y a un point positif : c'est le bon moment de faire pression pour essayer d'ouvrir au maximum cet espace des possibles budgétaires au niveau de la politique européenne.

NOS DROITS – NOTRE HISTOIRE ■■■

LE CONGÉ DE NAISSANCE, UN LEVIER MAJEUR POUR L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES

Bonne nouvelle ! À partir du 1^{er} janvier 2023, le congé de naissance (ancien «congé de paternité») passe de 15 à 20 jours. Il s'agit d'une revendication de longue date de la FGTB dont le but est de réduire les inégalités socio-professionnelles liées à la venue d'un enfant. Si ce droit a maintenant 20 ans, notre combat reste bien actuel pour l'allonger et le rendre obligatoire !



Autrefois, le congé de paternité était conçu comme une protection contre le licenciement et une garantie de revenu minimum pour le père qui souhaitait s'arrêter de travailler pour aider la mère à prendre soin de l'enfant. Cette façon de concevoir les rapports familiaux est aujourd'hui dépassée. Le congé de *naissance* s'adresse au co-parent afin de permettre une meilleure implication propice au développement de l'enfant.

DU CONGÉ DE CIRCONSTANCE AU CONGÉ DE NAISSANCE

Dès 1978, le travailleur masculin avait le droit de s'absenter trois jours, sans perte de rémunération, à l'occasion de la naissance de son enfant. Ce congé n'était pas un congé de paternité mais de circonstance, au même titre que les jours de congé pour mariage, décès, etc.

Les revendications des femmes pour améliorer l'égalité hommes-femmes, soutenues par les syndicats, vont petit à petit amener des changements de mentalité. Et profiter aussi... aux hommes ! Des projets de loi sont déposés mais ce n'est que le 10 août 2001 que la loi, entrée en vigueur un an plus tard, établit un réel congé de paternité. Chaque travailleur peut prendre 10 jours de congé dans les 30 jours qui suivent la naissance d'un enfant. Les trois

premiers jours sont rémunérés (à 100%) par l'employeur et les 7 jours suivants, par la Sécu. La mutualité du travailleur lui verse 82% de sa rémunération brute.

Il faut encore dix ans de plus pour que cette loi (20 mai 2011) soit accessible au coparent, c'est-à-dire au (ou à la) conjoint(e) vivant avec la personne qui donne naissance à l'enfant pour autant que personne d'autre n'ait droit à ce congé. La loi est modifiée deux mois plus tard, le 30 juillet, pour étendre la protection contre le licenciement jusqu'à 4 mois après la naissance.

Elle sera encore modifiée 10 ans plus tard, le 1^{er} janvier 2021 par l'octroi de 5 jours supplémentaires.

Aujourd'hui, un peu plus de vingt ans après sa création, le congé de naissance passe donc de 15 à 20 jours, soit 4 semaines pour toutes les naissances intervenues dès le 1^{er} janvier 2023.

CHAMP D'APPLICATION

Le congé de naissance s'applique au coparent qui a un lien légal de filiation avec l'enfant (le père ou la co-mère mariée) ou sans lien légal de filiation si l'enfant n'a qu'un lien de filiation juridique avec la mère et si vous vivez légalement ensemble au moment de la naissance ou vivez ensemble

depuis au moins 3 ans sans interruption (coparentalité). Un seul salarié a droit au congé de naissance et en cas de naissances gémellaires, le congé n'est accordé qu'une seule fois.

Cette réglementation sur le congé de naissance s'applique à tous les travailleurs, y compris aux contractuels du secteur public, mais ceci n'exclut nullement l'application dans les services publics d'autres réglementations en matière de congés qui existeraient éventuellement. Les agents statutaires, quant à eux, gardent leur traitement pendant ce congé, dénommé congé de circonstances. Cependant, pour eux, le nombre de jours et les modalités d'octroi peuvent varier selon qu'ils travaillent pour les Administrations locales et provinciales, ou pour le Fédéral, ou pour les Communautés et Régions. En effet, l'allongement du congé de naissance à 15 jours puis à 20 jours doit encore être adapté pour les agents statutaires de la Fonction publique.

Précisons que les 20 jours de congé ne doivent pas nécessairement être pris en une seule fois ! Le travailleur a le choix de prendre les jours à sa meilleure convenance dans les 4 mois à compter du jour de l'accouchement.

UN LEVIER MAJEUR POUR L'ÉGALITÉ HOMMES-FEMMES

Et c'est là justement un enjeu crucial. En effet, plus de 26% encore des hommes (ou coparents) ne prennent pas ce congé, voire s'auto-censurent d'en profiter tant à cause de nombreux stéréotypes de genre qui demeurent que de craintes quant à l'évolution de leur carrière professionnelle¹. La question de l'obligation et de l'allongement du congé de naissance questionnent donc les rapports femmes-hommes et représente un élément clé dans la lutte pour l'égalité femmes-hommes.

C'est clairement à ce niveau que la FGTB entend porter le combat.

ALLONGER LE CONGÉ DE NAISSANCE

En effet, d'une manière générale, la société a intérêt à augmenter la durée du congé de naissance. 20 jours c'est bien mais notre revendication porte sur au moins 15 semaines, comme le congé de maternité. Cet allongement permettrait aux pères de passer davantage de temps auprès de leur enfant, ce que près de 70% d'entre eux revendiquent² ! Cette présence supplémentaire permet aux mères de se remettre de leur accouchement sans devoir gérer seules le nouveau-né, de se reposer et prendre du temps pour elles. Un congé de naissance plus long permet aux deux parents d'être présents et d'avoir une répartition des tâches plus égalitaire qui perdure souvent après la naissance. Ainsi, les rôles des deux parents s'équivalent dans l'éducation

d'un enfant. Consacrer cet état de fait dès les premiers jours d'un enfant construit les bases de cette relation où la mère n'a pas à s'occuper *principalement* de l'éducation des enfants.

Par ailleurs, le congé de maternité reste une des raisons qui déterminent l'écart salarial entre les hommes et les femmes. Les congés liés à la grossesse et à l'accouchement représentent généralement des coûts qui sont supportés par les femmes. Un congé parental équitable entre le père et la mère permettrait de supprimer cet écart. En effet, comme l'a démontré une étude suédoise, chaque mois de congé pris par le père durant la première année de la vie de l'enfant induirait une augmentation de 6,7% du salaire de la mère³.

Alors que près de huit femmes sur dix estiment que la maternité a eu un impact négatif sur leur carrière, il est grand temps d'améliorer leur situation. Au-delà de la question salariale, allonger la durée de ce congé lutte également contre les discriminations à l'embauche dont sont victimes les femmes, sous prétexte qu'elles risquent de tomber enceinte et coûteraient plus cher à une entreprise. Adopter des congés de naissance et de maternité de durée égale mettrait fin à ces discriminations.

RENDRE OBLIGATOIRE LE CONGÉ DE NAISSANCE

Pour toutes ces raisons, le congé de naissance devrait être également obligatoire. Cela permettrait de lutter contre une pression sociale liée aux stéréotypes de genre, voire à la désapprobation de l'employeur. Surtout, l'obligation favoriserait l'implication des pères dans les soins et l'éducation de l'enfant dès sa naissance. C'est tout une norme sociale défavorable aux femmes qu'il convient de faire évoluer collectivement !

Pas un seul jour n'est obligatoire dans notre pays, contrairement à la France (une semaine obligatoire), au Portugal (20 jours obligatoires) ou encore à l'Espagne (6 semaines obligatoires). La FGTB revendique de rendre obligatoire la totalité du congé actuel (4 semaines). Et lorsque ce congé sera de 15 semaines, de rendre les 9 premières semaines obligatoires, comme c'est le cas pour les mères.

Le message est clair ! Le congé de naissance a un grand effet en matière d'égalité lorsqu'il permet à la mère de poursuivre son activité professionnelle. L'effet positif se renforce encore lorsqu'il s'intègre dans une politique globale d'égalité qui comprend notamment une offre bien développée de structures d'accueil extrafamilial pour les enfants.

1. <https://www.fgtb.be/jeunes-parents-comment-concilier-vie-professionnelle-et-vie-privée>.

2. <https://liguedesfamilles.be/article/allongement-du-conge-de-paternite-cette-fois-nattendons-plus-20-ans>.

3. <https://www.cffb.be/lallongement-de-la-duree-du-conge-de-paternite-un-grand-pas-vers-legalite-femmes-hommes/>.

JEUNES IRW CGSP ■■■

S'AFFILIER À LA CGSP ET REJOINDRE LES JEUNES DE L'IRW-CGSP, C'EST PORTER UN PROJET DE SOCIÉTÉ

Depuis sa création, la commission des Jeunes de l'IRW-CGSP s'est plongée dans le bain du travail des Jeunes et tout particulièrement dans le monde du travail des jeunes travailleurs et travailleuses des services publics.

Elle en retire de nombreux enseignements. Elle fait aussi le constat, souvent mis en avant lors de nos réunions, que les travailleurs des services publics se retrouvent systématiquement à devoir appréhender les méandres du fonctionnement institutionnel et administratif de notre pays. Soucieux d'offrir un service public de qualité aux citoyens, nos travailleurs se retrouvent confrontés, quel que soit le domaine d'activité, tantôt à des principes juridiques très stricts, tantôt à des interprétations administratives difficiles.

TU AS MOINS DE 35 ANS ? REJOINS-NOUS !

Les Jeunes CGSP ont donc décidé d'affronter le problème, de mettre à contribution les ressources et connaissances dont ils disposent et d'en faire partager nos affiliés.

Fidèles aux principes fondamentaux de notre syndicat et en phase avec l'actualité que vivent les Jeunes, nous développons des thématiques à la fois précises et diverses. Nous proposons également un accompagnement syndical adapté en communiquant à l'aide de moyens simples, didactiques et pragmatiques. Ainsi, régulièrement, des visuels sont créés et mis en ligne sur notre site internet.

Nous sommes ainsi en mesure d'expliquer, d'aiguiller, de conseiller et d'orienter au mieux les jeunes travailleurs dans les défis quotidiens qu'ils relèvent au contact de la diversité des usagers et des matières abordées.

NOUS PORTONS DES VALEURS DE PROGRÈS SOCIAL

C'est pour cela qu'il est indispensable d'investir dans la jeunesse, gage d'une citoyenneté inclusive et exigeante. C'est ainsi que nous portons nos valeurs de progrès social à la fois dans nos structures syndicales et sur nos lieux de travail. Vous trouverez sur notre site nos nombreuses réalisations. Nous souhaitons qu'elles éveillent votre attention mais qu'elles vous poussent aussi à rejoindre nos rangs et à partager notre enthousiasme !

Les informations et les visuels sont disponibles sur : <https://irwjeunescgsp.be/>

S'AFFILIER À LA CGSP QUELS AVANTAGES ?

- UNE ASSISTANCE JURIDIQUE
- UNE PRESSE SYNDICALE
- UNE ALLOCATION DE CHÔMAGE
- INFORMATION CONTINUE & MÉDIAS SOCIAUX
- DES CONSEILS
- UNE INDEMNITÉ DE GRÈVE
- LA DÉFENSE PAR TES DÉLÉGUÉS POUR GARANTIR TES DROITS & INTÉRÊTS AU QUOTIDIEN
- AIDES AUX DEMANDEURS D'EMPLOIS
- UNE PRIME SYNDICALE ANNUELLE

IRW JEUNES CGSP

FOLLOW ME

QR code

IRW
JEUNES CGSP

DEBOUT LES FEMMES !

LA CHANSON DU MLF, UN MANIFESTE POUR MANIFS¹

À Irène Kaufer

« Levons-nous femmes esclaves, et brisons nos entraves. Debout, debout, debout ! »
Ce refrain, c'est celui de l'Hymne des femmes, parfois appelé Hymne du MLF ou encore Debout les femmes. Il est devenu un emblème du Mouvement de libération des femmes (MLF)² et plus généralement des luttes féministes francophones, tout particulièrement lors des actions du 8 mars, journée internationale de lutte pour les droits des femmes ou contre les violences sexistes et sexuelles.

Comme tout mouvement de libération, le Mouvement de libération des femmes a son Hymne... des femmes et ses chants de dénonciation, de revendications, de révolte et d'amour... Les couplets retracent les luttes, les conflits mais aussi les espoirs, les joies et les fêtes. Ils ont été écrits à l'occasion d'événements marquants graves ou joyeux et de diverses manifestations pendant les années 1970. Les féministes ont en effet toujours chanté, et ce dès le début du mouvement. Certes la première apparition publique du MLF s'est faite sans musique le 26 août 1970 à Paris, où une dizaine de femmes ont tenté de déposer une gerbe sous l'Arc de Triomphe à « plus inconnue que le soldat inconnu... sa femme ». Mais celles-ci se sont mises à chanter au poste de police, où elles avaient été emmenées pour ce premier « sacrilège » !

UN CHANT DE RÉSISTANCE

Elles ont continué à se voir. Elles s'appellent les « Petites Marguerites » et on y retrouve entre autres Cathy Bernheim, Josée Contreras ou encore Antoinette Fouque. Un soir, elles se réunissent chez Monique Wittig afin de préparer le rassemblement du 28 mars 1971 au Square d'Issy-les-Moulineaux qui marque le centenaire du déclenchement de la Commune de Paris. Elles décident de composer une chanson à la mémoire des femmes de la Commune.

Elles choisissent l'air du *Chant des Marais* car tout d'abord la musique a semblé à toutes facile à retenir. C'est un chant de lutte qui a déjà une forte histoire puisqu'il a été composé en 1933 par des prisonniers communistes du camp de concentration, pour détenus politiques, de Börgermoor, en Allemagne. Chant de solidarité des déportés, il est chanté aussi dans les camps du sud de la France, où nombre de Républicains espagnols sont internés par Pétain comme « indésirables ».

Mouloudji a consacré la chanson en français et elle devient un symbole de la défense des libertés, au-delà de toute frontière et de tout clivage politique.

LE CONTINENT NOIR

Au départ, la chanson n'avait pas vocation à devenir l'hymne d'un mouvement mais seulement d'être entonnée lors de ce rassemblement. Mais, immédiatement repris au cours de diverses manifestations féministes, notamment la grande Marche internationale des femmes du 20 novembre 1971, la chanson est appelée *Hymne du MLF* dans un numéro du journal du mouvement, *le Torchon brûle* de février 1972.



« Nous qui sommes sans passé, les femmes, Nous qui n'avons pas d'histoire, Depuis la nuit des temps, les femmes, Nous sommes le continent noir. »

C'est sur ces mots appelant à l'inscription de la cause des femmes dans une histoire que

s'ouvre cet Hymne des femmes. Les paroles évoquent le travail domestique, la relégation dans la sphère privée et les violences sexistes et sexuelles. Au sens figuré, le « continent noir » désigne ici cette portion inapparente ou rendue invisible de l'humanité que constituent les femmes³.

Plus que d'autres, cette chanson transmet les valeurs du féminisme pour mettre fin au sexisme, à l'exploitation, au patriarcat et réaliser la pleine égalité de genre en droit et en pratique. C'est ce qui en fait sa pérennité !

À écouter sur :

https://www.youtube.com/watch?v=8VCcrRY3PKU&ab_channel=39FemmesVEVO

1. <https://www.liberation.fr/culture/musique/la-chanson-du-mlf-un-manifeste-pour-manifs>.

2. En France, le MLF est un mouvement féministe autonome et non-mixte, très actif dès le début des années 1970, qui revendique la libre disposition du corps des femmes et remet en question la société patriarcale.

3. Cécile Talbot, « Nous qui sommes sans passé, les femmes » : usages et réappropriations de l'Hymne des femmes dans les collectifs féministes de la troisième vague », *Mots. Les langages du politique*, 124 | 2020.



ENSEMBLE, ON EST PLUS FORTS ! POUR COMMUNIQUER

Une communication efficace et en phase avec les pratiques et tendances actuelles est une nécessité dans notre lutte en faveur d'une société juste et solidaire. Cela implique de s'adapter en continu pour rester dans le coup, mais aussi de réunir nos forces pour travailler ensemble à nos objectifs communs.

C'est dans ce sens là que la FGTB-Bruxelles développe son service communication et s'est dotée de moyens techniques comme de compétences humaines, pour ses propres besoins, mais aussi avec l'intention d'en faire profiter les centrales bruxelloises. En d'autres termes, l'idée est de favoriser les interactions et collaborations entre les camarades en charge de la communication à différents niveaux de la structure locale, mais aussi de mutualiser les moyens.

STUDIO VIDÉO

Le sous-sol de la rue de Suède accueille ainsi un studio vidéo permettant la réalisation, grâce à l'expertise technique de Cyprien, le vidéaste maison, de produits aux standards professionnels.

Capsules courtes à destination des réseaux sociaux; captation et diffusion en quasi direct; teasers destinés à des sessions de formation, de conseils syndicaux ou de congrès; interviews ou débats en studio en multi-caméras avec ou sans incrustation d'images; bref, tout ce qui est possible dans un studio, certes de taille modeste mais offrant néanmoins une configuration souple et performante.

LES BONS CANAUX

Aujourd'hui, avec la multiplication des canaux, la communication passe surtout par des formats courts qui vont à l'essentiel et sont diffusés via des plateformes consultables sur ordinateur, tablette ou *smartphone*. Comme Facebook, Instagram, Signal, Tik Tok, YouTube, Twitter, etc.

Avec le foisonnement des contenus, il faut se montrer créatif et percutant pour retenir l'attention et faire passer le message. D'où l'intérêt et la nécessité de bien concevoir le projet en fonction tenat en compte tant l'objectif recherché que le canal de diffusion.

Collaborer et offrir une aide et des services aux centrales bruxelloises impose une bonne organisation. Pour répondre aux demandes, il faudra tenir un planning et respecter des procédures. Aussi, le service comm' de l'IRB-FGTB a développé un formulaire en ligne¹ pour aider à construire les projets. À travers diverses rubriques et questions, le commanditaire est amené à préciser ses attentes



et intentions. Ce qui lui permet une maturation de son projet et un gain de temps et de clarté avant les premiers contacts avec l'équipe du studio qui le réalisera.

Nous sommes dans une phase initiale et ce formulaire en ligne ainsi que les modalités effectives de conduite des projets seront améliorés et adaptés en fonction des premières expériences.

Au bout du processus, après la phase de conception, la prise de vue et le montage final, le produit fini sera remis sous forme d'un fichier au format vidéo souhaité pour être diffusé.

Dans le contexte de tension sociale que nous connaissons, nous devons redoubler d'énergie pour défendre nos idées, nos revendications et les faire émerger du flux d'informations souvent contradictoires auquel nous sommes confrontés. On peut donc saluer cette initiative de professionnalisation de notre communication. À nous de nous y impliquer et d'en tirer le meilleur parti. D'apprécier aussi la volonté de collaboration entre entités de la FGTB car ensemble, on est plus forts !

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



1. <https://forms.gle/g79tvFbKZwKwRwVr59>

ADMI-MOTS LE BILLET DU SECTEUR ADMI. UNE FIN DE LÉGISLATURE FÉDÉRALE QUI S'ANNONCE CHAUDE !

Il est à penser que le Gouvernement fédéral a décidé que l'austérité est l'unique solution aux problèmes budgétaires conséquents à la pandémie et à la crise énergétique. Et ce, tout particulièrement dans la fonction publique. Première preuve : le mécontentement du personnel du « non-marchand » qui était plus de 22.000 dans les rues de Bruxelles ce 31 janvier. La seconde preuve est incarnée par la Ministre Verlinden qui arrive, à elle seule, à fâcher tous les travailleurs dont elle a la tutelle : tant les Policiers que les Pompiers. Des *peanuts* pour les premiers et rien du tout pour les seconds. Eux aussi manifestent leur mécontentement depuis plusieurs semaines. Ils sont d'autant plus motivés que le gouvernement s'est donné pour mission de s'en prendre aux régimes particuliers de pensions du secteur public, avec le projet de suppression de la NAPAP à la police (lire l'article plus loin).

C'est, selon nous, le ballon d'essais qui, s'il est converti, servira d'exemple pour le reste de la fonction publique. Nos retraites, considérées par certains comme plantureuses, sont pour nous un minimum à atteindre pour l'ensemble des travailleurs de ce pays ! J'en veux pour preuves les pensions les plus basses et les plus fréquentes de notre secteur : demandez à beaucoup de camarades pensionnés s'ils arrivent encore à joindre les 2 bouts ! La réponse sera sans équivoque : non ! Et après les pensions,

je peux déjà parier sur le second objectif que la droite voudra supprimer : l'indexation automatique des salaires. La FEB ne s'en cache pas ! Continuera-t-elle à susurrer à l'oreille des ministres de droite les mesures à prendre avant la fin de la législature ? Le PS et Ecolo (je ne compte plus sur Vooruit) pourront-ils éviter ces attaques incessantes et implanter une véritable politique de gauche en cette fin de législature ? À quand un véritable impôt progressif sur la fortune ou sur la spéculation financière ? Quand mettront-ils des moyens humains supplémentaires pour s'attaquer à la grande fraude fiscale, plutôt qu'à la petite fraude sociale ? Une fiscalité plus juste permettra un financement accru des services publics et de leurs travailleurs (ainsi que leur pension). Services publics qui sont, rappelons-le encore, le seul patrimoine de ceux qui n'en ont pas.

C'est, entre autres, le message que nous déposerons ce 10 mars lors de la journée de grève annoncée par la CGSP dans l'ensemble des services du secteur public, et qui doit être une réussite. Nous comptons sur vous. Alors, aux membres du (des) gouvernement(s) nous dirons : changez le modèle de société !

Olivier NYSSSEN
Secrétaire général CGSP Admi



SOCIAL-SANTÉ

PLUS DE 22.000 MANIFESTANTS DANS LA RUE LE 31 JANVIER

Malgré les promesses d'un autre monde post-covid où l'autorité publique devait s'atteler à améliorer la santé des citoyens, l'accueil de nos jeunes et de nos aînés, ou encore l'aide sociale et l'accompagnement des plus fragiles d'entre nous, force est de constater que la société est retombée dans ses travers et les budgets dédiés à ces besoins n'ont guère augmenté, voire ont même diminué. Que dire à nos soignants et aux travailleurs de notre Secteur qui étaient tous désignés comme essentiels durant la pandémie ? Et qui n'ont pas vu leur sort s'améliorer. Même si les discussions sur le long terme ont été entamées au niveau du cabinet VDB sur les problèmes de pénurie et d'attractivité du personnel, les besoins criants nécessitent urgemment des mesures fortes.

C'est le message que nous souhaitons avancer lors de la manifestation du 31/01 qui fut une réussite en termes de mobilisation vu le désarroi (désespoir) des travailleurs du non-marchand.

Des rencontres ont été sollicitées avec les responsables politiques concernés pour déposer (une fois de plus) les revendications du personnel. Gageons que la réponse sera à la hauteur du signal donné et que tant des mesures que des budgets complémentaires soient mis en œuvre dès 2023 et jusqu'à la fin de la législature.

À défaut de mesures urgentes, faisons le tour des discussions entamées depuis plusieurs mois.

Au niveau fédéral, les différents groupes de travail poursuivent leurs travaux en matière de pénurie, d'attractivité, d'absentéisme, et sur la situation générale du secteur. En parallèle à ces discussions, nous avons déposé un cahier revendicatif lors des rencontres avec les ministres fédéraux. Par ailleurs, nous sommes toujours en attente de la parution de l'AR sur les mesures qualitatives qui ont été négociées au Comité A. Au sein des hôpitaux, on finalise la mise en



œuvre de l'IFIC, les recours internes ne sont pas encore finalisés partout mais nous avons déjà entamé les recours externes. Nous avons également abordé la phase dite « d'Entretien » du modèle IFIC qui travaille sur les fiches de fonctions (redéfinition des métiers qui sont à l'ordre du jour, fonctions manquantes, ...). Il faudra ensuite un engagement politique quant au financement des adaptations qui auront un impact sur les barèmes. Enfin nous rappelons le projet mis en place au Maribel social qui se nomme « Choisis les soins » et qui permet au personnel « non-soignant » de réorienter sa carrière en s'inscrivant dans les formations d'aide-soignants ou d'infirmiers tout en maintenant sa rémunération durant la formation (à l'instar du projet 600 pour ceux qui connaissent).

Au niveau régional. Les discussions vont bon train quant à l'implémentation de l'IFIC dans les MR(S)-MSP, HP et centres de revalidation fonctionnelle. Le texte de base sur la mise en place pour certains métiers a été présenté au Comité C ce 10 février. Reste alors à entamer les négociations et discussions localement. Et poursuivre les discussions wallonnes sur le cadre de mise en œuvre pour les métiers laissés sur le carreau lors de la première phase. En parallèle, différents groupes de travail ont été mis en place par l'AVIQ. Ils revisitent les textes sur les normes d'encadrement dans les MR(S), sur les besoins professionnels du secteur, sur les normes des bâtiments, sur les soins à prodiguer etc.

Mais rien actuellement sur le (re)financement de toutes les mesures et modifications qui seront proposées comme conclusions de ces GT. Enfin le GW a commandé un audit sur les services d'aides aux familles (SAFA) dont Ernst & Young est l'adjudicataire désigné. Nous verrons ce que cet audit donnera, même si nous sommes toujours circonspects sur le recours externe à ces grands cabinets d'audit qui coutent cher et vilain et ne connaissent rien à la fonction publique (voire parfois en sont les pires ennemis).



POLICE

MME VERLINDEN NE RESPECTE PAS SES ENGAGEMENTS ET S'ATTAQUE À LA PENSION DES POLICIERS

Depuis quelques semaines, la situation s'est crispée entre les organisations syndicales et les Ministres de tutelle Verlinden et Van Quickenborne en raison du non-respect des engagements conclus lors des négociations sectorielles pour la Police. En effet, la CGSP avait tiré à plusieurs reprises la sonnette d'alarme sur le manque de crédibilité des engagements pris par la ministre de l'Intérieur sur la revalorisation salariale MAIS encore plus sur la volonté exprimée à plusieurs reprises de modifier le dispositif de non-activité préalable à la pension (NAPAP). Il n'aura pas fallu attendre plus d'une semaine en ce début d'année, pour que la Ministre, au travers de son représentant, présente un projet d'arrêté royal visant la modification du PJPOL relatif à la non-activité préalable à la pension. C'est donc la mort annoncée du dispositif de fin de carrière des policiers !

Après un comité de négociation de près de 6 heures, et nos questions restées sans réponses, l'Autorité a finalement décidé unilatéralement de mettre fin à cette négociation sans changer la moindre virgule de son projet d'AR.

De plus, malgré un engagement de revalorisation salariale en 2024, en plus des mesures réalisées pour le personnel opérationnel dès 2023, rien de plus dans l'escarcelle de la ministre. Pas même pour les membres du personnel Calog

(cadre administratif et logistique) qui ont été les grands oubliés de l'accord sectoriel que certains annonçaient comme historique. Un vrai leurre !

La confiance étant rompue avec les représentants du Gouvernement, le front commun syndical a fixé un plan d'actions et la CGSP a déposé un préavis de grève qui couvrira toutes les actions du 15 février au 31 mars 2023 avec pour point d'orgue l'action intersectorielle fixée le 10 mars prochain.

Nos revendications restent les mêmes que l'ensemble de celles du Secteur et de la CGSP : une revalorisation salariale pour tous, le maintien des droits acquis à la Pension, des engagements de personnel & des moyens logistiques suffisants et, enfin, une véritable concertation sociale.

Ensemble pour une bonne police de proximité au service des citoyens !



ZONES DE SECOURS

CASSEROLE SOUS PRESSION...

Sur la table des négociations du comité C fédéral des zones de secours figurait dernièrement le cahier revendicatif, avec comme points principaux les indemnités de spécialisations, le bien-être du personnel, la pénurie en effectifs et surtout les fins de carrière. Ces discussions et négociations furent rapidement balayées d'un revers de la main par l'autorité qui, en quelques minutes à peine, refusa toute demande des organisations syndicales n'ayant, selon ses dires, aucune latitude budgétaire en ce sens.

Pour donner suite à cette frustration et cette fin de non-recevoir, la CGSP et la CSC ont convenu d'un plan d'actions avec en point d'orgue une manifestation nationale le 07/03

afin de se faire entendre. Ce plan d'actions consiste en la diffusion hebdomadaire de tracts explicatifs des points du cahier revendicatif et ce, jusqu'à la date de la manifestation.

Autre sujet d'actualité et non des moindres, il a d'ailleurs fait la une des journaux, est la violence à l'égard du personnel des zones de secours. La fin d'année 2022 a vu une recrudescence d'actes de violence dans plusieurs endroits du pays, occasionnant une inquiétude chez nos collègues et camarades ciblés par ces agressions inacceptables lors des interventions dans lesquelles ils s'évertuaient à protéger nos concitoyens. Sous la pression médiatique, et pour combattre ces violences, la ministre de l'Intérieur a publié d'initiative et en urgence une circulaire explicative

de mesures à mettre en place dans les zones de secours postérieurement aux faits intolérables.

Cette circulaire n'est ni plus ni moins un copier/coller d'une circulaire déjà rédigée pour les zones de police. Pour la CGSP (et nous l'avons fait savoir à la ministre), le travail d'éducation, de sensibilisation, de présence sur le terrain d'autres acteurs (éducateurs de rue, écoles, collectifs p.ex.) est primordial afin de réduire le nombre d'agressions et permettre à nos hommes du feu, ambulanciers et autres, d'exercer leur métier sans craintes. Un accord a été trouvé

avec l'autorité pour qu'une campagne de sensibilisation contre les violences soit lancée immédiatement avant de travailler sur un projet plus global de prévention. D'ailleurs, ne dit-on pas que « prévenir c'est guérir » ?

Au vu de ce qui précède, le personnel des zones de secours veut être entendu et demande que ses attentes légitimes soient atteintes, d'où la manifestation du 07/03 car la sécurité de tous ne peut être mise en péril sous prétexte de soucis budgétaires.

RÉGION WALLONNE

LE 119 QUATER, UNE VICTOIRE SYNDICALE

L'article 119 quater du Code de la FP wallonne a été étendu, un §2 a ainsi vu le jour en 2022. Pour rappel, cet article met en place un mécanisme qui permet à un contractuel d'être nommé sur le poste qu'il occupe. Aujourd'hui, le 119 quater §2 permet d'être nommé sur base de la simple réussite d'un « screening SELOR », les tests de logique informatisés. Le secteur organise d'ailleurs régulièrement des formations sur comment bien aborder ces tests (infos disponibles sur notre site internet dans la rubrique « Formations »).

En termes de nominations, via ce mécanisme, **le bilan est exceptionnel** : fin 2022, 2.974 dossiers ont été rentrés au service RH de la Région (1.581 pour le SPW et 1.393 pour les OIP). Après examen des demandes, **1.141 nomina-**

tions ont eu lieu au SPW et 1.072 dans les OIP (539 rien que pour le Forem) soit un total de **2.213 nominations** de fonctionnaires wallons via le 119 quater § 2. À cela, il convient d'ajouter les **1.352 nominations** (574 au SPW et 778 dans les OIP) qui ont été réalisées entre 2016 – date de création du 119 quater – et 2021.

Depuis 2016, le mécanisme 119 quater a donc permis **la nomination de 3.565 fonctionnaires wallons** dont 1.850 dans nos OIP.

3.565 sur quelque 20.000 fonctionnaires, cela correspond à près de **18 % du personnel de la Région**.

Une vraie victoire syndicale !

LA CONVENTION SECTORIELLE QUANT À ELLE PATINE !

Fin 2022, le SLFP seul avait signé le projet de convention sectorielle du GW. La CGSP et la CSC ont refusé de signer ce texte imbuvable car cette convention ne prévoit aucune mesure pécuniaire pour les fonctionnaires wallons, ceux-là même qui étaient sur le pont tant pendant la crise COVID (notamment nos collègues de l'AVIQ) que pendant et après les inondations. Le prétexte budgétaire invoqué par le GW pour refuser une mesure pécuniaire ne tient pas

la route puisque dans le même temps la Communauté française, pourtant totalement désargentée, octroyait une hausse de la prime de fin d'année de l'ordre de 150 euros. Pire, ce projet contient des mesures chères au GW, mais imbuables pour les deux syndicats comme la possibilité de désigner des directeurs contractuels. Il conviendra de remettre le couvert pour de meilleures avancées. D'ici là, les convoyeurs attendent...



FONCTION PUBLIQUE FÉDÉRALE

COMITÉ B

« AVEC PETRA BEAUCOUP DE BLABLAS ET PEU DE RÉSULTATS »

Depuis le 16 novembre dernier, nous avons mené une action chaque mercredi et, après une première action devant le Cabinet de la ministre de la Fonction publique, nous avons également rendu visite aux Présidents des partis du gouvernement.



À chaque rencontre, nous avons expliqué l'indignation et la colère que suscite, parmi les membres du personnel, la non-application du pré-accord sectoriel signé au niveau de la Fonction publique et nous avons demandé pourquoi le gouvernement l'a jeté à la poubelle lors de l'élaboration du budget pour 2023 et 2024.

Par ailleurs, la façon dont se déroulent les négociations au Comité B (ou, justement, leur absence) a également été vivement critiquée. En effet, aujourd'hui, nous ne pouvons plus parler de véritables négociations sociales mais bien d'un diktat du politique où, lors des « discussions », nous ne pouvons plus amender qu'un point ou une virgule. Cela fait longtemps que nous ne pouvons plus parler de véritables négociations de fond.

Certains Présidents de parti nous ont fourni une explication hallucinante quant à l'accord signé. Certains (Open VLD-MR-CD&V), d'après leurs dires, n'étaient même pas au courant des négociations avant le jour de la signature de l'accord (30/06/2022). Pire encore, selon ces partis, la ministre de la Fonction publique n'aurait pas cherché à obtenir un accord avec les autres ministres avant le début du conclave budgétaire. Hallucinant !

Cela est très étrange également car, dans les notifications de contrôle budgétaire en mars 2022, il est bien indiqué, littéralement : « le gouvernement mettra en œuvre les accords sociaux avec la police et les fonctionnaires fédéraux à partir de 2023. Les moyens nécessaires seront prévus à cet effet lors de l'élaboration budgétaire. » Il est étrange que certains n'aient pas été informés.

D'autres Présidents de parti ont à nouveau affirmé que la ministre de la Fonction publique « n'avait pas fait d'efforts » pour défendre l'accord dans le cadre des négociations. Incompréhensible !

Lors de la dernière rencontre, mercredi dernier, avec Ecolo/Groen, les déclarations des autres partis ont été décrites comme des « petits jeux politiques ». Mais qu'est-ce que vous croyiez ?

Avec les organisations syndicales, le Cabinet de la Vice-première ministre en a pris pour son grade.

Ecolo/Groen a promis qu'au lendemain de nos discussions, les deux vice-premiers ministres (De Sutter et Gilkinet) allaient se remettre autour de la table et voir s'il était possible de remettre le pré-accord sur la table du Kern et/ou de le reprendre lors du contrôle budgétaire de fin février/début mars. Nous verrons ce qu'il en adviendra.

Et maintenant ?

Nous tentons d'obtenir un entretien avec le Premier ministre lui-même. Nous avons déjà demandé une concertation mais, jusqu'à présent, nous n'avons pas eu le plaisir d'être invités.

Ce mois-ci, nous nous concerterons avec les deux autres organisations syndicales pour voir la suite à réserver à ce dossier. Ensuite, un Comité fédéral des Sous-secteurs sera organisé de sorte à pouvoir poursuivre intelligemment notre stratégie et/ou nos actions. Nous exigeons le respect du personnel et cette revendication demeure légitime. Quelle valeur a encore un accord signé si celui-ci n'est pas mis en œuvre ?

Enfin, notre âme de syndicaliste tient à vous remercier toutes et tous chaleureusement pour votre soutien, chaque mercredi ! L'intransigeance et la détermination dont vous avez fait preuve ne peuvent que susciter l'admiration. Nous continuons à nous battre pour défendre nos revendications !

En effet, celui qui ne combat pas a déjà perdu.



Team Comité B

SPF FINANCES

UNE AVANCÉE POUR LA PENSION D'UNE PARTIE DU PERSONNEL DE L'AG DOUANES ET ACCISES (SERVICES ACTIFS)

La CGSP a interpellé la ministre des Pensions à plusieurs reprises par rapport à la situation discriminatoire subie par une partie des agents de l'AG Douanes et Accises à la suite des différentes réformes organisationnelles et administratives intervenues.

La ministre avait pris l'engagement d'y remédier et une rectification a été apportée par la loi du 20 novembre 2022 qui modifie l'annexe de la loi générale du 21 juillet 1844 sur les pensions civiles et ecclésiastiques.

Pour rappel, la Cour constitutionnelle, dans son arrêt n° 11/2019 du 31 janvier 2019, a jugé que l'article 8 §3 3° de la loi générale du 21 juillet 1844 viole les articles 10 et 11 de la Constitution parce qu'il n'accorde pas de tantième préférentiel de 1/50ème aux agents des Douanes des anciens niveaux 2 et 2+ des brigades motorisées.

Dorénavant, les grades de rédacteur; vérificateur-adjoint; vérificateur; vérificateur-principal; vérificateur expert-comptable; assistant administratif; assistant financier-adjoint; assistant financier; chef administratif; expert fiscal-adjoint, expert fiscal, expert financier et administratif sont intégrés à l'annexe de la loi du 21 juillet 1844, mais à condition que les personnes revêtues de ces grades aient été intégrées dans une brigade mobile au 1^{er} janvier 1993.

Camarade, porteur d'un de ces grades, que vous soyez toujours en activité ou déjà pensionné, il est important de s'assurer que votre dossier « pension » a bien été corrigé. N'hésitez pas à contacter les délégués CGSP pour le vérifier!

La CGSP a demandé au SPF Finances en sa qualité d'employeur de transmettre au Service fédéral des Pensions la liste des membres du personnel (actifs et pensionnés) qui bénéficient de la modification législative et, pour les oubliés, d'interpeller la ministre des Pensions pour que l'annexe soit une nouvelle fois adaptée.

Par ailleurs, le Recueil des lois de pension doit être mis à jour, la dernière modification remontant à juillet 2020.

Pour la CGSP, il s'agit d'un dossier qui n'est pas clôturé car la modification législative est insuffisante.

Restons mobilisés, Camarades!

L'équipe CGSP Finances.

SPF FINANCES

TRAVAIL INTÉRIMAIRE AU SPF FINANCES DÈS LE 1ER AVRIL 2023 ET IL NE S'AGIT PAS D'UN POISSON! DÉSACCORD DE LA CGSP

Les réunions de Comité de Secteur II (négociation au niveau du SPF Finances) se raréfient depuis quelque temps. Si la CGSP-AMiO Finances s'est réjouie de recevoir une convocation pour le 10 janvier 2023, l'ordre du jour l'a vraiment déçue: un seul point « travail intérimaire ».

Comme la CGSP le craignait, le SPF Finances va recourir au travail intérimaire, et ce dès le 1^{er} avril 2023 (il ne s'agit pas d'un poisson) au niveau de l'Administration générale de la Fiscalité (AGFisc – Administration Particuliers).

Le remplissage des déclarations Tax On Web par téléphone (appelé TOWTel) a été mis en place lorsque le contexte sanitaire ne permettait plus de recevoir les contribuables dans les bureaux. Le SPF Finances souhaite maintenir ce service « TOWTel », apprécié par le personnel et les citoyens (il s'appuie sur les résultats d'une

enquête réalisée par l'intermédiaire des chefs de centre (787 répondants/1756 collaborateurs interrogés), mais il ne dispose pas du personnel nécessaire.

En effet, durant la période de rentrée des déclarations, le manque de personnel est tel, que le SPF Finances ne dispose plus d'une capacité suffisante pour assurer ses missions de gestion et de contrôle.

C'est le constat avancé par le management du SPF Finances pour justifier son recours au travail intérimaire

(profils génériques sans diplôme) pour la période de rentrée des déclarations fiscales (avril, mai et juin) pour les tâches non-fiscales (la fixation des rendez-vous) à l'Administration générale de la Fiscalité.

Le SPF Finances s'inscrit dans l'accord-cadre signé en date du 29 août 2022 par la ministre de la Fonction publique fédérale (qui déclare pourtant être attachée à l'emploi statutaire).

Pour rappel, la CGSP avait déjà fait part de son désaccord lors de l'établissement du cadre réglementaire introduisant le travail intérimaire dans la Fonction publique fédérale (protocole n° 215/2/B du 28 mai 2018 du Comité commun pour tous les services publics - arrêté royal du 7 décembre 2018 relatif à l'application du travail intérimaire dans certains services fédéraux, dans les entreprises publiques et HR Rail en exécution de l'article 48 de la loi du 24 juillet

1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs).

La CGSP a rappelé au management qu'il s'agit d'une mesure de plus qui résulte du manque de personnel, conséquence de la diminution des moyens alloués par le Gouvernement fédéral au SPF Finances, qui relève d'un choix politique délibéré posé dans les accords de Gouvernement. Par ailleurs, la CGSP reste dans l'attente de compléments d'information sur les conditions pratiques de formation et de travail de ce personnel (seule une présentation PowerPoint a été transmise).

La CGSP-AMiO Finances s'oppose à cette privatisation et préconise des recrutements de personnel de niveau C, même si c'est plus lourd et long à mettre en place.

L'équipe CGSP Finances.

SPF JUSTICE

LE MINISTRE DÉCLARE : TRAVAILLER À LA JUSTICE, C'EST JUST. POUR LES SYNDICATS, CE N'EST PAS JUSTE !

Le Front commun syndical doit sans cesse se justifier auprès de ses membres lors des négociations au niveau fédéral (Comité B) et pour ce qui concerne les agents fédéraux sauf...ceux des Greffes et Parquets

Voici quelques exemples de cette injustice.

- Droit à la déconnexion
 - Au niveau de la Fonction publique : réglementé et inscrit dans l'AR de 1937, précisé par la circulaire 702.
 - Au niveau de l'Ordre judiciaire : INEXISTANT !!!
- Nouveau système d'évaluation « Symphonie »
 - Au niveau de la Fonction publique : AR du 14-01-22, publié dans MB le 28-01-22.
 - Au niveau de l'Ordre judiciaire : INEXISTANT !!!
- Attribution de chèques-repas
 - Au niveau de la Fonction publique : à partir du 1er avril 2024.
 - Au niveau de l'Ordre judiciaire : à partir du 1er janvier 2025 au plus tôt, plus de huit mois après !!!
- Droit d'exercer une profession auxiliaire indépendante
 - Au niveau de la Fonction publique : réglementé et inscrit dans l'AR de 1937
 - Au niveau de l'Ordre judiciaire : INEXISTANT !!!

TROP, C'EST TROP!!! NOUS SOMMES AUSSI DES FONCTIONNAIRES ET NOUS VOULONS ÊTRE TRAITÉS COMME TELS.

Au cœur des débats, **la CGSP** pose la question de savoir « *pourquoi les agents de la Fonction publique obtiendront les chèques repas en avril 2024 et les Greffes et Parquets en janvier 2025?* ». L'attachée de cabinet nous répond que « *le Ministre préfère utiliser cet argent à l'engagement de personnel* », et précise être limité dans le budget.

Les agents des Greffes et Parquets ne seraient qu'une variable budgétaire ?

Pas de réponse, bien sûr !!!

Les inégalités étant nombreuses entre les agents fédéraux et le personnel de l'Ordre judiciaire, nous espérons, comme nous l'a proposé le Cabinet, une rencontre en front commun syndical en présence du ministre de la Justice, une fois que celui-ci ne fera plus l'objet de mesures spéciales à la suite des menaces le concernant.

Après ce bref entretien, nous maintenons bien sûr le préavis de grève.

Suite au prochain épisode...

G. WALLEZ et M.DEREZE

DANS LES RÉGIONALES

IRB - LA COMMISSION DES JEUNES AMIO SUR DES CHAPEAUX DE ROUE !

La Commission des Jeunes AMiO-IRB regroupe de jeunes militants et délégués combatifs de la CGSP qui travaillent dans les services publics fédéraux, régionaux et communautaires de la Région bruxelloise.

Nous militons, mettons sur pied des formations internes et élargissons notre réseau syndical.

En tant que délégation, nous prenons à la fois part aux actions syndicales, mais également aux différents mouvements sociaux qui concernent les jeunes et singulièrement le mouvement en faveur du climat et la lutte pour l'égalité entre les hommes et les femmes. Lors de nos réunions, nous organisons des débats internes ou invitons des intervenants extérieurs sur un large éventail de questions syndicales et sociales, telles que le statut de la Fonction publique, le changement climatique, l'extrême droite, la crise énergétique, la crise des réfugiés, et bien d'autres encore.

Nous proposons également des activités sociales, telles que des « afterworks syndicaux » ou encore un stand lors des festivités du 1er mai à Bruxelles.

Avant que la pandémie de Coronavirus n'éclate, nous avons par exemple organisé des visites guidées aux Parlements fédéral, bruxellois et européen, à la Prison de Saint-Gilles et à l'exposition Karl Marx à Trèves.

Nous avons été trop longtemps cantonnés aux réunions en ligne, mais cette période est pour l'heure révolue. En effet, cette nouvelle année de travail promet d'être riche en activités ; avec notamment une visite de la nouvelle

Prison de Haren, du Fort de Breendonk, de la Caserne Dossin, ainsi qu'une nouvelle visite du Parlement européen.

Nous avons récemment lancé notre propre page Facebook.

Likez et suivez notre page Facebook « Jeunes CGSP-ACOD Jongeren » afin de rester au courant de nos dernières activités et actions !

Tu as moins de 35 ans et tu veux être le fer de lance de notre projet ? Dans ce cas, contacte-nous à cette adresse mail : j.amio.bru@gmail.com.

V. Demeulemeester





MOT DU PRÉSIDENT

UN CONTRAT SOCIAL : LE CHAINON MANQUANT !



L'année 2022 s'est terminée par l'approbation des contrats de service et de performance pour la SNCB et Infrabel.

Ces nouveaux contrats de gestion, attendus depuis avant 2012, ont le mérite de fixer les objectifs des entreprises pour les 10 prochaines années.

De plus, cette décision est venue conforter l'attribution directe des missions de service public à la SNCB jusqu'en 2032.

À cet égard, nous sommes satisfaits des orientations prises par le gouvernement.

Toutefois, comme nous l'avons déploré à de nombreuses occasions, elles ne s'accompagnent pas d'une trajectoire budgétaire pertinente et solide permettant de concrétiser les ambitions fixées par le ministre Gilkinet.

Aujourd'hui, il est utopique et irresponsable d'envisager une croissance de l'offre tant les conditions de travail des cheminots et la qualité du service public sont toujours dégradées.

En conséquence, la restauration du bien-être du personnel doit être la priorité absolue et, de notre point de vue, elle doit passer par une volonté affirmée et assumée par les

entreprises, de procéder aux recrutements indispensables à la réalité des besoins opérationnels du terrain.

La CGSP Cheminots appelle au sens des responsabilités de chacun afin que la priorité soit accordée à la mise en place des mesures permettant de stabiliser la situation actuelle, avant d'envisager toute croissance de l'offre.

Sans cheminots supplémentaires, il n'est ni raisonnable ni réaliste d'espérer offrir un service de qualité !

C'est avec cette détermination et cet objectif que nous avons accepté d'entamer les négociations en vue de la conclusion d'un accord social pour 2023 et 2024.

Les premières réunions ont débuté en janvier et se sont poursuivies les semaines suivantes.

Dans ce contexte, la CGSP maintient ses revendications au sujet d'un contrat social qui doit permettre de répondre aux préoccupations légitimes des cheminots, au sujet, entre autres, de l'évolution de l'emploi et des conditions de travail.

Le bien-être de l'ensemble des cheminots n'est pas un slogan, c'est un droit et nous n'accepterons pas qu'il soit bafoué !

Fraternellement

Pierre LEJEUNE
Président National



Photo @SNCB

TARIF À BORD

À partir du 1er février, le tarif à bord passera de 7 € à 9 € et le paiement ne pourra se faire que par paiement électronique. Il ne sera plus possible d'acheter un billet en payant en espèces dans les trains. La CGSP/ACOD n'a pas été consultée et n'a jamais donné son accord à ce propos.

Nous craignons une augmentation des agressions et une perte de revenu pour les accompagnateurs de train (allocation pour régularisation des voyageurs dans le train). Notre priorité est le bien-être et le maintien du revenu des agents (aucune perte d'allocation).

La CGSP/ACOD a toujours défendu le maintien des guichets dans un maximum de gares. Ce n'est pas la vision de la direction et force est de constater que le service public recule : de nombreux guichets dans différentes gares ont été fermés, des automates qui fonctionnent aléatoirement ont été installés. La vente sur internet et une application *smartphone* ont été introduits, ce qui ne permet pas de toucher tous les usagers. À présent, on retire aux voyageurs la possibilité de payer en liquide dans nos trains.

La CGSP/ACOD n'est pas contre les progrès technologiques. Cependant, l'achat d'un billet de train doit pouvoir



être accessible pour tous les usagers, y compris ceux qui ne maîtrisent pas les nouvelles technologies, ceux qui n'ont pas de carte bancaire pour payer électroniquement. C'est cela un service public ! Ce service diminue mais le tarif de nos billets augmente au 1^{er} février.

La SNCB est-elle toujours un service public ?

MOERS Thierry & PEERS Filip,
Secrétaires Nationaux CGSP-Cheminots

CONTRAT DE SERVICE PUBLIC DE LA SNCB ET CONTRAT DE PERFORMANCE D'INFRABEL : L'AVIS DE LA CGSP

Lors des comités stratégiques d'Infrabel et de la SNCB des 13 et 14 décembre 2022, la CGSP-ACOD a formulé un avis à propos du contrat de service public de la SNCB et du contrat de performance d'Infrabel.

Voici notre avis :

- Contrat de performance d'Infrabel

La CGSP a pris connaissance du contrat de performance 2023 – 2032, du plan financier et du plan d'investissement d'Infrabel.

La gestion, l'entretien et l'extension de l'infrastructure ferroviaire nécessitent des investissements à long terme, c'est pourquoi la conclusion d'un contrat de performance de 10 ans a toute son importance. Ce contrat fixe les moyens financiers (CAPEX et OPEX) alloués à Infrabel.

Nous partageons les ambitions, notamment reprises dans la « Vision du Rail 2040 », de faire passer la part modale du train de 8 % à 15 % pour le transport voyageurs et de 12 % à 20 % pour les marchandises.

Mais, pour réaliser ces ambitions, dictées par les défis climatiques et de mobilité, les chemins de fer doivent disposer des moyens financiers et humains adéquats. Malheureusement, les différents textes soumis, montrent que les chemins de fer ne disposeront pas de ces moyens.

Ainsi, avant le conclave budgétaire d'octobre 2022, Infrabel réclamait une augmentation du budget d'exploitation et d'investissement de 3 milliards € sur 10 ans (3,4 milliards € pour Infrabel et la SNCB ensemble). Le ministre Gilkinet réclamait un budget supplémentaire de 4 milliards en fonction de l'augmentation des coûts de l'énergie et de l'inflation.

Force est de constater que les budgets décidés lors du conclave sont inférieurs : 1.970 millions € à répartir entre la SNCB et Infrabel. De plus, les projets initiaux d’Infrabel et de la SNCB comportaient d’importants efforts de productivité à réaliser notamment par le personnel entre 2023 et 2032. Ainsi, Infrabel projetait de réduire son personnel de plus ou moins 800 ETP. Suite aux décisions du conclave budgétaire, un trou de 35,1 + 98,9 millions € doit être bouché par Infrabel.



Ainsi, pour 2023 et 2024, les recrutements seront revus à la baisse. Alors que dans le projet initial, Infrabel voulait atteindre 9663 ETP en 2023 et 9973 ETP en 2024, dans le nouveau plan, les recrutements seront plafonnés à 9550 ETP pour 2023 et 9726 ETP pour 2024. Il reste donc un écart important entre les besoins définis par Infrabel à 10.133 ETP et le personnel réellement sur le terrain, mais en plus, suite aux décisions budgétaires du conclave, l’évolution des ETP sera freinée.

Sur la période de 10 ans, il est vrai que l’effort de productivité est moins important que ce qui était prévu dans le projet initial (l’objectif en ETP à l’échéance de 2032 est de 9320 contre 9213 dans le projet initial).

La conséquence de cette évolution est un retard dans le rattrapage des entretiens non effectués, l’externalisation de certains travaux, la limitation de certaines activités comme les analyses de la ponctualité et les campagnes de sensibilisation sur les dangers du *trespassing*,...

Par ailleurs, la révision du budget d’investissement retardera certains travaux comme le rehaussement des quais.

Nous tenons également à rappeler que les engagements pris par le gouvernement vont au-delà de la législature actuelle. Personne ne sait dire ce qui se passera après 2024...

Il y a aussi la question du fameux emprunt de 1 milliard qui est nécessaire pour financer notamment la continuation des travaux du RER au-delà de 2024. À ce stade, nous n’avons aucune garantie qu’Infrabel pourra conclure cet emprunt et de plus, le coût de celui-ci devra être financé par Infrabel (40 millions € qui pèseront sur l’OPEX).

Pour terminer, nous tenons également à exprimer notre étonnement par rapport au document du gouvernement « Notifications budget pluriannuel 2023-2024 » qui appelle « à moderniser la gestion des ressources humaines au sein

des entreprises publiques, entre autres par des propositions d’adaptations de la loi du 21 mars 1991 ».

- Contrat de service public de la SNCB

Pierre Lejeune, président de la CGSP, estime qu’il faut souligner l’optimisme de la Direction qui maintient des niveaux d’ambition élevés alors qu’elle n’a pas obtenu, de la part du gouvernement, tous les moyens financiers demandés et alors que la situation sur le terrain n’est absolument pas bonne. La CGSP est moins optimiste car, même si les moyens financiers supplémentaires accordés par le conclave budgétaire ont le mérite d’exister, ils ne sont absolument pas à la hauteur des ambitions du ministre et ils ne répondent pas aux demandes de la SNCB. En outre, seuls les montants pour 2023 et 2024, qui ne couvrent que 20 % des besoins de la SNCB et imposent un endettement supplémentaire, sont assurés. Pour la suite, le financement prévu est très aléatoire puisqu’il dépendra des décisions du prochain gouvernement.

Vu la dégradation des conditions de travail du personnel et la situation problématique du personnel sur le terrain, la CGSP demande à obtenir toutes les assurances que les recrutements seront réalisés et que la situation du personnel sera stabilisée en 2023 et 2024 avant de pouvoir mettre en œuvre une quelconque ambition supplémentaire.

Par ailleurs, la CGSP n’a pas encore obtenu de réponse à ses questions sur le contenu et les implications de deux points repris dans la notification du conclave budgétaire, à savoir la poursuite de la trajectoire d’augmentation de la productivité par le biais d’adaptation de la réglementation et la modernisation des ressources humaines entre autres par une analyse pouvant mener à des propositions d’adaptation de la loi du 21 mars 1991. Ces éléments sont préoccupants et ne doivent pas figurer dans le Contrat de Service Public.

APPEL À CANDIDATURES

RÉGIONALE DE CHARLEROI

Suite à l'élection d'Arnaud Decoux comme secrétaire national, appel à candidatures est lancé pour pallier au remplacement du poste de secrétaire permanent du secteur Cheminots de la régionale de Charleroi.

À cette fin, les modalités à respecter pour la validation des candidatures sont à votre disposition à la régionale (militantisme, réussite d'examens écrit et oral).

Le dépôt des candidatures doit être introduit avant le 17 mars à midi auprès de :

Bertrand Chauvenne : Bertrand.CHAUVENNE@cgspace.be

OU

Jonathan Coppée : jonathan.coppee@belgiantrain.be

RÉGIONALE DU LUXEMBOURG

Le congrès CGSP-Cheminots de la régionale du Luxembourg se tiendra en janvier 2024.

Il est fait appel à candidatures pour le mandat de secrétaire permanent régional.

L'actuel secrétaire permanent, Maurice Mabilie, est sortant et rééligible.

Les candidatures doivent parvenir par écrit au Président régional dans les 15 jours suivant la parution.

Pour être valides, les candidatures doivent répondre aux conditions de base suivantes (art 41 ROI) :

1. Être agent en activité.
2. Être de haute valeur morale et professionnelle et avoir une formation de base permettant de remplir totalement le mandat sollicité.
3. Avoir milité 10 ans au moins au sein de l'organisation.
4. Avoir participé activement aux actions sectorielles et intersectorielles.
5. Avoir participé aux cours de formation syndicale sectoriels et intersectoriels.

Le président, Alain DEVILLÉ

Le secrétaire permanent, Maurice MABILIE



Photo @SNCB



MOT DU PRÉSIDENT

UN PACTE QUI CHANGE DE CAP : POURQUOI LE DÉCRET ÉVALUATION DU PERSONNEL CHANGE RADICALEMENT LE CAP DU PACTE ?

Ce qui faisait la force du Pacte pour un enseignement d'excellence, c'était le commun accord sur une feuille de route qui visait à faire progresser le système scolaire et, par conséquent, à améliorer les apprentissages des élèves en tenant compte des besoins de tous les acteurs de l'enseignement. Pour le dire simplement, il semblait acquis qu'on ne réussirait pas une réforme contre les acteurs qui seraient amenés à la mettre en œuvre. Au contraire, c'était en combinant leur collaboration à leurs compétences respectives, améliorées, renforcées et coordonnées que les résultats pouvaient se révéler concluants.

L'amélioration du parcours des élèves ne s'obtiendra pas en dévalorisant le métier des enseignants, pas plus qu'il ne s'obtiendra en renforçant le pouvoir des directions. C'est avec les équipes éducatives et non contre elles que les changements souhaités par le Pacte pourront se construire.

Avec l'avant-projet de décret « Évaluation des enseignants » pour l'instant en négociation et déjà présenté en première lecture au gouvernement, le métier d'enseignant ne sera pas collectif. Ce ne sera même plus une profession. Son statut sera réduit à celui d'un exécutant alors que son métier lui demande de prendre sans cesse des décisions dans l'incertain, de s'adapter à l'imprévu, de travailler – non pas comme on le lui a dit – mais comme il sent que c'est le plus adapté à l'instant, ou en fonction des besoins des élèves.

Le changement de posture des enseignants n'aura pas lieu et chacun se repliera dans sa classe comme par le passé. Cette dévalorisation du métier en métier d'exécutant sans marge de manœuvre pédagogique aggravera encore la pénurie. Les enseignants débutants seront encore un peu plus soumis aux désirs des directions et contraints à tout accepter.



La nouvelle procédure proposée est ambiguë. Elle s'appuie sur les « Plans de développement des compétences professionnelles » (PDCP). En principe, ils devraient permettre d'aider les enseignants en difficulté. Comment ? Par exemple, en construisant, avec l'aide de la direction et éventuellement d'un collègue professeur expérimenté, un plan de formation approprié. Malheureusement, telle quelle, la nouvelle procédure transforme ces entretiens de développement en entretien d'évaluation.

Elle crée une nouvelle confusion entre le disciplinaire (mauvaise volonté manifeste) et le pédagogique (carence manifeste et répétée). Le fait de mêler à la procédure une notion de « mauvaise volonté manifeste » qui relève de la manière de servir, du disciplinaire, permet à la direction d'éviter le rapport sur la manière de servir et la gradation des sanctions que cette procédure prévoit.

Elle prétend pouvoir porter sur l'ensemble des compétences alors que certaines ne peuvent être évaluées que du point de vue disciplinaire.

La CGSP-Enseignement estime que les différents statuts déjà en place permettent actuellement aux directions et Pouvoirs organisateurs de sanctionner un enseignant qui n'accomplirait pas son travail correctement. Une sanction pouvant aboutir à la fin de la relation de travail avec l'employeur.

Dans un contexte de pénurie, doubler un système d'évaluation déjà existant afin d'accentuer la pression sur les enseignants, c'est mettre l'ensemble du système éducatif en danger. Le gouvernement devra en supporter les conséquences.

Sans une modification en profondeur de cet avant-projet de décret, c'est-à-dire ne plus lier le premier volet « développement des compétences professionnelles » à celui de l'évaluation et de purement et simplement enlever le deuxième volet « évaluation », la CGSP-Enseignement se retirera du comité de concertation du Pacte pour un enseignement d'excellence.

Si ce geste la dégagera sans doute d'une possibilité de concertation des projets exposés en primeur avant leur présentation au gouvernement, par contre, ce geste fort marquera le complet désaccord de la CGSP-Enseignement avec les modalités d'application d'un pacte d'excellence auquel les membres des personnels de l'enseignement refusent d'adhérer.

L'INTELLIGENCE ARTIFICIELLE DANS L'ÉDUCATION

Les 1er et 2 décembre 2022, s'est tenu le séminaire du Comité Syndical Européen de l'Éducation (CSEE) sur l'intelligence artificielle (IA) dans l'éducation. La CGSP y était présente. Nous vous livrons dans cet article un bref résumé de ces deux journées fort intéressantes.

LA CRISE SANITAIRE OU L'ÂGE D'OR DU NUMÉRIQUE

Le séminaire débute sur un premier constat : la pandémie de COVID19 a mis un sérieux coup d'accélérateur au processus de numérisation de la société.

Ces dernières années, le monde du travail a connu des mutations. Nous avons été amenés à adopter de nouvelles pratiques : distanciel, usage des plateformes, visio-conférences... Ce phénomène global influence profondément notre monde et la perception que nous en avons. Les répercussions sur le travail et la vie quotidienne sont réelles !

Pour le CSEE, il était donc essentiel de se saisir de la question. Le but étant qu'un accord de principes généraux soit trouvé au niveau des syndicats européens et que celui-ci soit ensuite traduit au niveau de la législation nationale des pays membres.

NÉCESSAIRES GAGES DE CONFIANCE/FIABILITÉ DES IA

Selon les syndicats, les principes sur lesquels il est nécessaire de s'accorder relèvent notamment de la fiabilité des IA. Même si les intentions de départ peuvent sembler bonnes ou pratiques, l'utilisation de l'IA comporte certains risques et peut causer des dommages involontaires. C'est pourquoi, les IA et leur utilisation devraient être sûres, honnêtes, transparentes et compatibles avec les lois et réglementations en vigueur ainsi qu'avec le respect des droits fondamentaux et des règles de non-discrimination.

Pour que les IA soient stables et sécurisées, certaines garanties doivent être assurées.

Tout d'abord, il est primordial que les IA restent sous le contrôle des humains. Elles ne peuvent être totalement autonomes mais encadrées (cf. Tay, le chatbot autonome mis en ligne sur Twitter qui est devenu raciste et sexiste en apprenant de ses échanges avec les utilisateurs). Ensuite, les principes d'utilisation et l'introduction d'IA dans le cadre professionnel doivent également être explicites au

niveau des raisons et du contexte (objet et pertinence) dans lequel elles sont introduites. Enfin, la sécurité et la protection de l'intégrité physique et psychologique des utilisateurs doivent être garanties.

Pour être digne de confiance, toute IA devrait répondre à ces différentes conditions et principes éthiques tant au niveau du fonctionnement que de l'utilisation d'outils d'IA.

L'IA DANS LE MONDE DE L'ENSEIGNEMENT EN PARTICULIER

Le monde de l'enseignement n'échappe pas à cette nouvelle donne technologique. La pandémie de COVID19 nous a amené à recourir aux cours en distanciel, à l'utilisation de plateformes, au recours massif aux échanges par mail entre membres du personnel, élèves et parents... Le rôle et la place de l'IA dans le domaine sont croissants ! Aujourd'hui, force est de constater que l'enseignement n'est plus le même.

Les répercussions de l'arrivée du numérique et des IA dans les écoles, tous niveaux confondus, constituent une réalité bien perceptible mais souvent méconnue. Cet état de fait entraîne des questions et problématiques inédites qui nécessitent une réflexion approfondie à de nombreux niveaux. Quelle est la place de l'enseignant ? Comment utiliser les nouvelles technologies ? Comment les réguler ? Comment intégrer ces nouveaux outils aux pratiques déjà existantes ?...

Lorsqu'on évoque l'utilisation de l'IA dans le monde de l'éducation, les trois premiers mots qui reviennent le plus souvent sont « incertain », « sceptique » et « enthousiaste ». Ces réactions témoignent du ressenti par rapport aux mutations à l'œuvre en matière d'utilisation du numérique dans le cadre scolaire et leurs répercussions potentielles. Celle-ci représente autant d'opportunités qu'il faudrait pouvoir saisir que d'écueils auxquels il faut être conscientisé et dont il faut se prémunir. Un retour en arrière étant impossible, il nous faut envisager l'avenir constructivement. Un sacré défi !



LA NÉCESSITÉ D'UN ENCADREMENT DES IA À VISÉE ÉDUCATIVE

Outre les principes et garanties déjà évoqués, le CSEE estime qu'il est indispensable de protéger l'enseignement en tant que bien public et de garantir le respect des droits fondamentaux inaliénables.

Sans cadre légal strict, sans régulation ou aux mains d'un régime totalitaire, l'IA représente un danger potentiel pour la démocratie. En supprimant la modération des propos et au nom de la défense d'une liberté d'expression absolue, Elon Musk a favorisé la prolifération de fake news, de théories du complot ou de discours discriminants à l'égard de minorités sur Twitter.

Les nouvelles possibilités qu'offrent les logiciels et applications redéfinissent constamment les critères sur lesquels nous nous basons pour définir les principes de nos sociétés démocratiques.

Les lois et règlements devront s'adapter à l'évolution constante et rapide du secteur numérique afin de préserver les droits et libertés de tous les citoyens. L'IA évoluant continuellement, une réglementation statique serait inadaptée. Nous pourrions comparer cela au vaccin d'un virus qui aurait muté par la suite.

NÉCESSITÉ DE FORMATION

Pour les membres du personnel enseignant, l'utilisation de ces nouveaux moyens nécessite également une formation de qualité. Là encore, la vigilance est de mise car le risque de voir cette formation confiée à des prestataires privés qui, à l'aune du critère de « rentabilité » pure, pourraient

privilégier certains outils plus rentables quantitativement en terme de production au détriment d'autres pédagogiquement plus pertinents est loin d'être négligeable.

Cette ingérence du privé dans la gestion des services publics est souvent problématique. Dans le monde de l'enseignement, nous subissons et luttons toujours contre certains aspects du coûteux « Pacte pour un enseignement d'excellence » élaboré par McKinsey. Dans d'autres domaines, ces liaisons dangereuses ont déjà fait et font toujours des dégâts comme, dernièrement, dans le secteur énergétique nous assistons à la flambée des prix et à l'augmentation de la facture pour le consommateur alors que des surprofits sont engrangés par une minorité. L'accès aux soins de santé pour tous est remis en question et une médecine à deux vitesses est envisagée par certains, les transports en commun, le secteur des télécommunications...

UNE ATTENTION PARTICULIÈRE À L'UTILISATION DES DONNÉES PERSONNELLES DES UTILISATEURS

Si les développeurs de logiciels d'IA et les GAFAs ont investi énormément d'argent ces dernières années (+72% depuis 2020), ce n'est pas dans un but désintéressé. Aux yeux de ces entreprises, il s'agit d'un marché à fort potentiel économique. En nous amenant à utiliser leurs logiciels « gratuitement », ces entreprises ont fait main basse sur une quantité de données personnelles des utilisateurs qu'ils peuvent ensuite échanger et monétiser sans que nous n'en soyons conscients. Ne dit-on pas que si c'est gratuit, vous êtes le produit ?

L'école n'est malheureusement pas à l'abri de ces dérives et les différents protagonistes (élèves et professeurs) devraient en être prémunis car les comportements violents

induits par le numérique sont fréquents (cyberharcèlement, dénigrement en ligne, *revenge porn*...).

Nous sommes nombreux à utiliser les réseaux sociaux, les plateformes de streaming, les cartes de fidélité, la géolocalisation, faire des achats en ligne, effectuer des recherches sur internet, nous informer sur divers sujets, utiliser notre empreinte digitale ou la reconnaissance faciale pour débloquer nos GSM, installer Coronalert ou notre CST, accéder à certains lieux en présentant un ticket virtuel... Ce faisant nous partageons une quantité d'informations qui seront récoltées, traitées et échangées sans que nous en prenions conscience. En fonction de ces données, les algorithmes dressent le portrait de chacun d'entre nous afin d'orienter, de suggérer l'information qui nous sera alors proposée en termes d'achats, de suggestions d'amis, d'endroits à fréquenter... Les frontières entre vie privée et vie publique se déplacent. Il est crucial de rester vigilant à ce que nous voulons partager, avec qui et dans quel but afin de préserver notre intimité et se prémunir de toute incursion non-désirée dans notre sphère privée.

QUESTION AU NIVEAU DES CONTENUS, DES PRODUCTIONS ET DE LEUR ÉVALUATION

Dès son lancement, Internet avait déjà entraîné une démultiplication des possibilités de plagiat ou de triche des élèves. Les atteintes au respect des droits d'auteurs ou de la propriété intellectuelle sont légion et les logiciels anti-plagiat foisonnent et tentent de faire face à cette nouvelle réalité. Ce phénomène a déjà été mis en évidence dans le milieu académique universitaire dans le cadre de thèses de doctorat invalidées pour cause de plagiat (cf. Annette Schavan, ministre de l'Éducation allemande, qui a dû démissionner de ses fonctions en 2013 ou plus récemment la multiplication des cas de plagiat de thèses décelés parmi les membres du gouvernement roumain).

Récemment, CHATGPT a beaucoup fait parler de lui. Déjà interdit dans certaines écoles aux Etats-Unis, ce logiciel propose un outil assez révolutionnaire qui affranchit les possibilités de triche type copié/collé. Il ne s'agit donc plus d'un simple plagiat puisque le produit est inédit. Existe-t-il une propriété intellectuelle des IA ? Si la question n'est pas encore tranchée au niveau philosophique et légal il existe déjà des logiciels capables de détecter les productions non-humaines. Parmi celles-ci, GPTZERO est capable de détecter si un texte a été ou non conçu par l'algorithme d'une IA. En lui soumettant le texte à vérifier, GPTZERO va l'analyser en fonction des termes, formulations et tournures de style utilisées (perplexité et sporadicité/imprévisibilité des textes). L'absence de fautes d'orthographe est aussi prise en compte car GPTCHAT n'en fait pas alors que l'humain n'est jamais à l'abri d'une coquille.



L'ENSEIGNANT DU FUTUR...

Le métier d'enseignant est-il menacé par les IA, les logiciels d'apprentissage et le numérique en général ?

Il est certain qu'en termes de quantité de données et de rapidité de traitement, l'humain perd contre la machine. Capables d'envisager les probabilités de déplacements et de stratégies, les logiciels battent les humains aux échecs et au jeu de Go depuis longtemps et nos disques durs peuvent emmagasiner une quantité incroyable d'informations.

Par contre, il y a des domaines où le facteur humain reste essentiel. Le décret missions prioritaires de l'enseignement parle évidemment d'apprentissage de savoirs, de savoir-faire mais également, et ce n'est pas le moindre des objectifs de la scolarité, d'apprendre à vivre ensemble.

Ces compétences socio-affectives et relationnelles que l'on regroupe sous l'appellation « soft skills » sont essentielles à l'épanouissement social et professionnel de tous les élèves. « Apprendre » à devenir un CRACS (citoyen responsable autonome critique et solidaire) ne s'enseigne pas à proprement parler comme les mathématiques, une langue mais ce concept se pratique dans nos écoles comme des compétences transversales aux différentes matières. L'esprit critique (sélection de l'information et évaluation de sa validité d'un point de vue épistémologique, idéologique et logique), la coopération, l'empathie, la bienveillance, l'ouverture d'esprit, la capacité d'innovation, la créativité... sont autant de qualités qu'il est difficile d'évaluer mais que l'enseignant lui seul peut mettre en pratique dans sa classe et au sein de l'école. Le facteur humain reste donc encore essentiel dans le monde de l'enseignement et, malgré les progrès technologiques, le professeur reste un acteur incontournable du monde de l'enseignement.



LE NUCLÉAIRE : STOP OU ENCORE ?

La loi de 2003 sur la sortie progressive du nucléaire s'applique et avance petit à petit, bien que les gouvernements successifs n'aient à ce stade pas fait grand-chose en termes de transition énergétique.

Cependant, aujourd'hui, 2 réacteurs ont déjà cessé de produire, à savoir Tihange 2 et Doel 3.

GAZELCO n'a eu de cesse d'interpeller les politiques à tous les niveaux de pouvoir sur la situation critique à laquelle nous allons devoir faire face dans les années à venir : la sécurité d'approvisionnement du pays et le volet social du dossier.

L'électricité produite en Belgique en 2022 provenait à hauteur de 47,3 % de nos centrales nucléaires, la production à partir de nos centrales au gaz était quant à elle aux alentours de 26,9 %, l'éolien tournait aux environs de 12,5 %, le solaire à un peu plus de 7,3 %, le biogaz à environ 2,4 % et 3,6 % émanait d'autres sources.

Reste que ce partage entre ces différents moyens de production changera dès demain.

Le gaz sera la solution de substitution au nucléaire le temps de mettre en place un vrai plan visant la grande transition à laquelle la Belgique se devra de faire face, mais aussi à l'électrification qui se veut grandissante et qui nécessitera le développement et l'adaptation de notre réseau.

D'ailleurs afin de pallier ce changement, deux nouvelles centrales au gaz se devraient d'entrer en service fin 2025.

Toutefois, il a fallu une guerre aux frontières de l'Europe pour que le gouvernement se penche enfin, quelque peu à la hâte, sur le prolongement de 2 réacteurs nucléaires. Les négociations entre l'État et le géant Engie sont en cours.

Un accord partiel est actuellement conclu entre ces deux parties mais ne sera définitif que vers la fin du 1er semestre 2023.

Afin que cet accord soit définitivement scellé, il faudra que les parties s'accordent encore sur la facture maximale relative au coût des déchets.

Quant au volet social, il est vrai que le prolongement de ces 2 réacteurs permettra normalement de ne pas devoir faire face à un quelconque problème relatif à l'emploi.

Sachant qu'outre les années de production, la phase de démantèlement et d'assainissement des sols se devra de s'opérer avec du personnel qualifié sur place et connaissant les installations.

Au demeurant, **GAZELCO** n'a pas attendu pour se mettre à table avec l'exploitant afin de garantir l'emploi dans l'activité et faire valoir la stabilité d'emploi dans notre secteur.

Nous avons également obtenu le respect *stricto sensu* de toutes les conventions collectives, la réinternalisation de certaines fonctions exercées aujourd'hui par des entreprises tierces et la formation des travailleurs statutaires afin de garantir un reclassement professionnel digne de ce nom.

Mais vous l'aurez compris, l'éventuel prolongement est en cours de négociation et rien n'est encore fait même si l'espoir est de mise.

Cette situation a malheureusement tendance à générer de la crainte au sein du personnel mais aussi une vive émotion.

Car si l'on évoque le prolongement de 2 unités, cela n'enlève en rien le fait que d'ici 2025, 5 de nos réacteurs s'arrêteront, où il va falloir gérer démantèlement et prolongement en même temps.

C'est à ce titre que nos Camarades de Tihange ont jugé utile de faire une action symbolique de blocage ce 1er février 2023 au lendemain de l'arrêt de Tihange 2.

Le paysage énergétique a toujours été en perpétuel changement, et divers projets sont aujourd'hui en cours sur « les nouvelles molécules » qui seront demain des moyens d'atteindre les objectifs européens relatifs au « zéro carbone ».

GAZELCO réaffirme la nécessité d'un plan d'équipement national mixte afin d'éviter, autant que faire se peut, que la Belgique ne tombe dans une dépendance énergétique accrue.

GAZELCO restera en première ligne afin de veiller à ce que la transition énergétique soit génératrice d'emploi dans le secteur de l'industrie du gaz et de l'électricité.

Romain WIJCKMANS
Secrétaire Fédéral **GAZELCO**



MODIFICATION DE LA RÉGLEMENTATION

À l'heure de mettre sous presse, les accords pour la CCT 2023-2024 ne sont toujours pas entérinés. Nous ne manquerons pas de vous informer dans le prochain numéro de la Tribune, mais aussi via nos délégués et le site CGSP-Poste (www.cgspposte.be).

Erratum pour la Tribune de décembre.

La Tribune ayant été mise sous presse avant les dernières négociations, veuillez tenir compte de la modification suivante : **Nous avons obtenu pour le pouvoir d'achat, 2 x 7h36 au lieu de 1x 7h36.**

ABSENCE POUR MALADIE SANS CERTIFICAT TROIS JOURS PAR AN

Depuis le 28 novembre 2022, sur base de la nouvelle législation, vous pouvez prendre jusqu'à trois jours de maladie non consécutifs par an, pour lesquels aucun certificat ne doit être fourni. Il doit s'agir d'un congé de maladie d'un jour ou du premier jour d'une période de congé de maladie plus longue.

Point d'attention sur les conséquences de l'utilisation de ces 3 jours

Une absence sans certificat = une période d'absence
Exemple: Lundi, l'agent X ne se sent pas bien et décide de prendre un jour d'absence maladie sans certificat. Son état se détériore dans le courant de la journée, il consulte un médecin et est contraint de poursuivre son absence jusqu'au vendredi. L'agent aura donc 2 périodes d'absence maladie reprises dans un éventuel contrat d'absentéisme. Le compteur d'absence sera impacté à concurrence de 5 jours.

MALADIE DE LONG TERME

Modification de la loi et application le 28.11.2022. En vigueur chez bpost le 06.02.2023.

Cela implique la modification de la réglementation concernant les trajets de réintégration ainsi que la modification de l'article 34 sur la rupture de contrat de travail pour force majeure médicale.

Population impactée: Agents contractuels et LP.

Le trajet de réintégration et l'évaluation d'inaptitude définitive ne concernent pas les agents de + de 62 ans.

Concrètement:

- Soit l'agent en MLT demande un examen médical chez Cohezio pour déclaration d'inaptitude définitive.
- Soit la demande est faite par le chef immédiat.

Condition: être absent depuis plus de 9 mois.

Conséquences:

L'agent est reconnu par Cohezio définitivement inapte au travail convenu:

1. si pas de demande d'évaluation pour un travail adapté => C4 pour force majeure médicale.
2. si demande d'évaluation pour un travail adapté, mais que celui-ci n'est pas possible ou que celui-ci est refusé par l'agent => C4 pour force majeure médicale.
3. le trajet de réintégration est possible et celui-ci est accepté par l'agent => retour au travail.

L'agent n'est pas reconnu par Cohezio définitivement inapte au travail convenu:

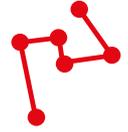
1. fin de la demande d'évaluation => l'agent reste en maladie et une reprise de son travail à terme est planifiée. Une demande de trajet de réintégration peut aussi être envisagée.

POINT D'ATTENTION:

Comme il ne s'agit pas d'un licenciement, mais bien d'un chômage involontaire, vous ne devez **pas prêter de préavis** et l'employeur ne doit vous payer **aucune indemnité de rupture**. L'ONEM peut toujours contrôler (convocation chez le médecin de la mutuelle) que le motif indiqué sur le C4 correspond bien à la réalité, et que le chômage est bien involontaire.

Si la procédure de rupture pour force majeure médicale **n'est pas confirmée ou respectée**, vous pouvez être sanctionné par l'ONEM.

Vous risquez d'être exclu des allocations de chômage pendant 4 à 52 semaines (comme en cas de démission ou de rupture de commun accord).



INTERRUPTION DE CARRIÈRE, CRÉDIT-TEMPS ET CONGÉS THÉMATIQUES, VOICI CE QUI CHANGE AU 1ER FÉVRIER 2023 :

Dans notre secteur, les agents peuvent obtenir un crédit-temps pour plusieurs raisons : soins à un enfant (de moins de 8 ans), soins palliatifs, soins à un membre du ménage ou de la famille gravement malade, soins à un enfant de moins de 21 ans atteint d'un handicap, soins à un enfant mineur gravement malade, formation.

ABAISSEMENT DE L'ÂGE LIMITE DE L'ENFANT POUR LE CRÉDIT-TEMPS À TEMPS PLEIN POUR MOTIF « SOINS À SON ENFANT »

- L'âge de l'enfant, en cas de crédit-temps à temps plein passe de **8 ans à 5 ans pour pouvoir bénéficier de l'allocation**. Le travailleur peut donc bénéficier de son congé tant que l'enfant n'a pas atteint 8 ans mais ne pourra percevoir l'allocation que si l'enfant n'a pas atteint 5 ans.
- L'âge reste fixé à 8 ans pour les crédits-temps à ½ temps ou 1/5 temps, tant pour le droit au congé que pour le droit à l'allocation.
- Pour ces crédits-temps (soins à un enfant), la période maximale prévue passe de 51 mois à 48 mois maximum

CONDITION D'OCCUPATION DANS LE CRÉDIT-TEMPS

Crédit-temps à temps plein

Le travailleur qui souhaite bénéficier d'allocations dans le cadre d'un crédit-temps à temps plein doit avoir été occupé à **temps plein pendant les 12 mois** qui précèdent l'avertissement écrit ou à **temps partiel pendant les 24 mois** qui précèdent l'avertissement écrit.

Crédit-temps à ½ temps

Le travailleur qui souhaite bénéficier d'allocations dans le cadre d'un crédit-temps à ½ temps doit avoir été occupé à temps plein pendant les 12 mois qui précèdent l'avertissement écrit.

Le travailleur occupé au moins à ¾ temps peut bénéficier du congé dans le cadre d'un crédit-temps à ½ temps mais sans allocations vu qu'il ne remplit pas la condition d'occupation à temps plein exigée.

Crédit-temps d'1/5 temps et crédit-temps fin de carrière

La condition d'occupation pour le crédit-temps d'1/5 temps et pour le crédit-temps fin de carrière reste inchangée.

MODIFICATION DE LA CONDITION D'ANCIENNETÉ DANS LE CRÉDIT-TEMPS À PARTIR DU 01.06.2023

La condition d'ancienneté passera de 24 mois à 36 mois pour pouvoir bénéficier d'allocations dans le cadre d'un crédit-temps pour motif « soins à son enfant » et ce, pour toutes les formes (temps plein, ½ temps et 1/5 temps). Le travailleur peut donc bénéficier de son congé dès 24 mois d'ancienneté mais n'aura droit à des allocations que s'il compte 36 mois d'ancienneté.

Pour tout renseignement complémentaire vous pouvez toujours vous adresser à votre délégué local.

Dona BALBO
Secrétaire Fédérale
CGSP/TBM

TBM – CHARLEROI

ASSEMBLEES DES ALLOCATAIRES SOCIAUX

Cher(e)s camarades, veuillez noter que nos prochaines réunions auront lieu :

- Le mercredi 29 mars à 10h00
- Le mercredi 28 juin à 10h00
- Le mercredi 27 septembre à 10h00
- Et le mardi 19 décembre à 14h30

TBM - NAMUR - LUXEMBOURG

Comité des Pensionnés, Pré-pensionnés et Allocataires Sociaux.

Le Comité des Aînés se réunira **le jeudi 30 mars 2022** à 14 h00 à la CGSP Namur, 41 rue de l'Armée Grouchy.

Patrick CROON, Secrétaire Régional
Claude BURNAY, Président Allocataires Sociaux

PROXIMUS

UNE CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL POUR LES ANNÉES 2023-2024 SERA SOUMISE AU VOTE LORS DE LA COMMISSION PARITAIRE DE FÉVRIER

C'est depuis le 11 janvier 2023 que la confidentialité du projet de CCT pour les années 2023-2024 est enfin levée. La notion de « projet » est utilisée car une adaptation, aussi minime soit-elle, est toujours envisageable jusqu'à la Commission Paritaire.

Ce moment palpitant qui survient tous les deux ans, et qui permet de tracer l'avenir en quatre volets, est enfin arrivé. Passons brièvement en revue les différents volets.

Dans un contexte socialement difficile, où plusieurs entreprises du secteur de la technologie procèdent à des licenciements, il était (et il restera toujours !) plus que jamais essentiel pour la CGSP d'avoir une garantie d'emploi digne de ce nom, et surtout, digne des travailleurs de Proximus.

Proximus montre l'exemple d'une entreprise socialement responsable, en garantissant l'emploi jusqu'au 31 décembre 2024, en mettant l'accent sur la formation et la requalification de ses travailleurs, en examinant s'il y a une correspondance entre un « gap » (emploi ouvert) et un travailleur qui, après le processus de confirmation d'emploi, reste en excès afin de lui proposer le « gap » dans lequel il serait idéalement confirmé.



Concernant la sous-traitance et l'internalisation, Proximus propose de garder une approche identique à celle de la CCT 2021-2022, à savoir de donner la priorité à la sélection interne (moyennant des efforts d'amélioration et de diversification des compétences). Seulement si aucun candidat approprié n'est trouvé par la sélection interne, Proximus vérifiera si les compétences sont déjà présentes dans l'entreprise par le biais de travailleurs externes, et s'il est économiquement efficace de les internaliser.

Passons maintenant au bien-être, où l'entreprise implémentera au premier trimestre 2023 l'application « Self Care Evoluno », qui permettra de prévenir la détresse mentale par le biais d'autotests, d'exercices, de défis, etc.

À cela s'ajoute la possibilité de subir un examen médical général, pour les membres du personnel âgés de

30 ans et plus. Cet examen médical général, qui a déjà été organisé il y a quelques années de cela, permet de déceler des problèmes de santé et a potentiellement pu sauver des vies.

C'est au tour du volet quantitatif, où les frais propres à l'employeurs (l'indemnité de travail à domicile et l'indemnité de représentation) se voient être augmentés de 10€ par mois dès le 1er janvier 2023. Les travailleurs de niveau 2A, 3 et 4 et qui reçoivent une indemnité pour frais de route verront aussi cette indemnité être augmentée de 10€ par mois dès le 1er janvier 2023. Les travailleurs de niveau 2A, 3, 4, V4 (sans véhicule de fonction), M4 (sans véhicule de fonction), V5 et V6 recevront en plus des écochèques d'un montant de 80€ tant pour l'année 2023 que pour l'année 2024. Enfin, les travailleurs qui en raison de leur fonction n'ont pas droit à l'indemnité de travail à domicile, à l'indemnité de représentation ou à l'indemnité pour frais de route, recevront un des écochèques d'un montant de 250€ tant pour l'année 2023 que pour l'année 2024.

Enfin, le dernier volet mais non le moindre, les non-actifs où Proximus va octroyer 30% de réduction sur les bouquets TV (même offre que pour les travailleurs actifs). De plus, l'entreprise s'engage à lancer les discussions concernant le renouvellement de l'assurance hospitalisation avec les organisations syndicales au plus tard pendant le deuxième trimestre de l'année 2023.

À l'heure où ces lignes sont écrites, ce projet de convention est présenté dans nos diverses instances afin de recueillir les votes nous permettant, en tant que CGSP, de voter favorablement ou défavorablement lors de la Commission Paritaire à laquelle cette CCT figurera parmi les points listés à l'ordre du jour. Il est prévu que cette CCT soit votée à la Commission Paritaire du 15 février 2023 ; les différentes mesures qui vous ont été décrites, par ailleurs non-exhaustives, sont donc sous réserve de l'approbation de la CCT en Commission Paritaire.

APERÇU DES COMMISSIONS PARITAIRES DE NOVEMBRE ET DÉCEMBRE 2022 AINSI QUE CELLE DE JANVIER 2023

Voici un bref résumé des derniers dossiers approuvés en Commission Paritaire

CUO/OST : Heures supplémentaires sur base volontaire en novembre et décembre 2022

La période de fin d'année étant habituellement chargée pour les techniciens installateurs, notamment en raison de promotions saisonnières, il est proposé dans ce dossier de demander aux travailleurs internes du département OST d'effectuer des heures supplémentaires en novembre et/ou décembre. Le manager local décide si et quand il sera fait appel à un ou des volontaire(s). Les modalités (limites du temps de travail, compensation, etc.) sont reprises dans ce dossier et ont été communiquées aux travailleurs concernés par ces heures supplémentaires.

Ecochèques décembre 2022

Ce dossier décrit les modalités du versement d'un montant maximum de 120€ d'écochèques, qui ont été versés aux environs du 6 décembre 2022 sur la carte Sodexo des travailleurs bénéficiaires. Pour rappel, la Convention Collective 2021-2022 prévoyait l'octroi d'un maximum de 130€ d'écochèques, qui ont été versés en juin 2022. Le montant maximum d'écochèques étant légalement limité à 250€ par an, par travailleur, les 120€ en décembre et les 130€ en juin additionnés font en sorte que les travailleurs ont reçu le montant maximum de 250€ d'écochèques pour l'année 2022.

Scarlet : Lignes directrices d'intégration et du mécanisme de transition

Avant d'entrer dans les lignes directrices de ce dossier, revenons d'abord quelques années en arrière : le 15 février 2008, Scarlet a été acquise par le Groupe Proximus. Elle était depuis lors une filiale de ce groupe, mais elle exploitait ses activités de manière sensiblement indépendante au sein du Groupe Proximus. Ce qui impliquait un système informatique différent de celui de Proximus, des activités de marketing propres à Scarlet mais aussi un calendrier permettant la prise de rendez-vous pour l'installation pour un technicien indépendant de celui de Proximus. Ce modèle commençant doucement à montrer ses limites, une intégration de Scarlet dans Proximus devenait un moyen de créer des synergies afin de solutionner les limites du modèle actuel. Au-delà de l'aspect technique et opérationnel, notre priorité en tant qu'organisation syndicale était l'impact sur les travailleurs, sur leurs conditions de travail, sur leur rémunération, ou en d'autres termes,

garantir leurs droits lors du transfert d'entreprise. La base légale par laquelle les droits des travailleurs sont maintenus en cas de transfert conventionnel d'entreprise est régie par la CCT n° 32bis. Cette dernière établissait donc les fondations de nos négociations.

Concrètement, l'une des premières étapes était l'intégration : à partir du 1er octobre 2022, les travailleurs de Scarlet ont été intégrés au sein de Proximus en conservant les conditions d'emploi et leur structure hiérarchique. Ensuite, les négociations se sont déroulées au sein du dialogue social de Proximus, le groupe de travail SOC, avec les membres réguliers de ce groupe de travail accompagnés de délégués du Conseil d'Entreprise de Scarlet.

Les thèmes négociés étaient entre autres la destination dans l'organisation de Proximus, le niveau et la fonction du travailleur venant de Scarlet (aussi appelé « mapping » car cet exercice nécessite de cartographier et assigner chaque travailleur à une place et un rôle).

La rémunération fût également un point largement analysé et négocié : la rémunération totale devant rester au moins identique au moment de la transformation (cette dernière étant prévue le 1er janvier 2023) il a fallu traduire chaque élément de la rémunération vers un montant brut afin de s'assurer que les deux rémunérations d'un travailleur, celle de Scarlet et celle de Proximus, soient objectivement comparables.

Un élément non réglé par la CCT n°32bis, et pourtant si essentiel dans le contexte que nous vivons, est l'indexation salariale : Scarlet faisant partie de la Commission Paritaire 200, et Proximus étant une entreprise publique autonome, les mécanismes d'indexation salariale sont différents. D'un côté nous avons Scarlet qui effectue une indexation salariale au 1er janvier de chaque année sur base de l'augmentation de l'indice santé. De l'autre côté, nous avons Proximus qui effectue une indexation salariale de 2% deux mois après le dépassement de l'indice pivot. Comme Scarlet – et ses travailleurs – ont été intégrés à Proximus à partir du 1er octobre 2022, le mécanisme d'indexation salariale de la CP 200 ne sera pas applicable aux travailleurs, mais une indexation salariale égale a été garantie lors des négociations.

Avec l'aide de notre déléguée Scarlet, que nous ne remercions jamais assez pour ses connaissances, ses compétences et sa sympathie, nous avons pu mener à bien cette mission de garantir les droits des travailleurs dans le cadre d'un transfert conventionnel d'entreprise. Des

sessions d'informations ont eu lieu pour informer les 76 personnes concernées. L'implémentation du dossier, mais aussi l'intégration des travailleurs dans les équipes de Proximus, ont eu lieu en date du 1er janvier 2023.

Mise à jour normes de dispatching (2023)

Ce dossier présente les deux changements majeurs apportés aux normes de dispatching pour l'année 2023. D'une part, la possibilité pour un technicien d'ajuster la durée de l'ordre de travail dans le programme ICF, d'autre part, l'arrêt de l'ajustement temporaire de 0,25 DU (pour « Dispatch Unit ») supplémentaire pour les installations full in-home. Un ajustement temporaire avait été mis en place pour nous permettre de voir l'impact en temps du FSV (pour « Full Service Validation »).

Trajet de réintégration 2.0

L'Arrêté Royal du 11 septembre 2022 modifiant le code du bien-être au travail concernant le trajet de réintégration pour les travailleurs en incapacité de travail revoit le processus du trajet de réintégration, ainsi que les décisions pouvant être prises par le conseiller en prévention-médecin du travail.

Cet Arrêté Royal permet un renforcement de la politique collective de réintégration.

Concrètement, cet Arrêté Royal nécessite une adaptation de la réglementation en vigueur au sein de Proximus, et ce de la façon suivante. Le membre du personnel contractuel dont l'inaptitude médicale définitive pour exercer le travail convenu a été constatée par le conseiller en pré-

vention-médecin du travail, et qui a fait l'objet d'un trajet de réintégration tel que prévu par le code « bien-être au travail », est licencié moyennant l'indemnité de rupture légale, au moment où Proximus, soit :

1. est informé par le conseiller en prévention-médecin du travail, que ce membre du personnel n'a pas accepté les trois invitations du conseiller en prévention-médecin du travail avec un intervalle d'au moins quatorze jours calendrier ;
2. a remis au conseiller en prévention-médecin du travail le plan de réintégration refusé par ce membre du personnel ;
3. a remis au conseiller en prévention-médecin du travail et à ce membre du personnel le rapport motivé dans lequel Proximus explique pourquoi il est technique-ment ou objectivement impossible d'établir un plan de réintégration, ou que cela ne peut être exigé pour des motifs dûment justifiés, en établissant que les possibilités d'adaptation du poste de travail et/ou de travail adapté ou d'autre travail ont été sérieusement considérées.

Pour le membre du personnel statutaire dont l'inaptitude médicale définitive pour exercer le travail convenu a été constatée par le conseiller en prévention-médecin du travail, et qui a fait l'objet d'un trajet de réintégration tel que prévu par le code « bien-être au travail », et qui entre dans une des trois situations citées au paragraphe précédent, tombe sous l'application de l'article 13 de la Convention ayant trait à la pension pour raisons médicales.

Valentin COLAMEO

IBPT

MODIFICATION DES STATUTS, DE L'ORGANISATION DU SERVICE DE GARDE ET UN « EMBARQUEMENT » DANS PERSOPOINT

Comité Supérieur de Concertation du 16 janvier 2023

À l'ordre du jour de ce Comité, la modification du statut administratif et pécuniaire par le projet d'arrêté royal qui a été soumis aux organisations syndicales. Au total, 28 modifications dont la majorité sont des clarifications ou des modifications de terminologie.

Cependant, la révision du service de garde ne fait toujours pas l'unanimité, et la décision a été prise d'évacuer ce sujet du projet d'A.R.

Pour la CGSP, et selon l'avis des travailleurs, une solution devrait pouvoir être trouvée sans sortir du cadre de l'A.R. du 13 juillet 2017 ; ceci implique donc de faire une distinction entre un service de garde active et un

service de garde passive, et le paiement de l'allocation forfaitaire applicable.

Les discussions concernant le service de garde reprendront ultérieurement.

Enfin, « l'onboarding » (ou embarquement) dans Perso-Point: en 2016, il a été décidé en Conseil des ministres que les salaires et l'administration du personnel de toutes les administrations fédérales qui utilisaient l'ancien SCDF devaient passer obligatoirement et par étapes au nou-

veau système de Persopoint. Persopoint fait partie du SPF Bosa qui, non seulement, paie les salaires mais aussi traite l'administration du personnel.

La mise à bord technique aura lieu le 1er avril 2023, et la mise à bord métaphorique des membres du personnel aura lieu le 1er mai 2023. Une nouvelle manière de travailler sera de rigueur, un accompagnement des travailleurs sera par conséquent indispensable afin de se familiariser avec cet outil.

Valentin COLAMEO

SKEYES

RÉSUMÉ DE LA COMMISSION PARITAIRE DU 9 DÉCEMBRE 2022

Avantage collectif non-récurrent

Les trois organisations syndicales ont approuvé le plan d'octroi de l'avantage collectif non-récurrent pour l'année 2023. L'objectif de cette année est de ne pas dépasser un nombre de jours d'absence pour maladie par travailleur; ce nombre, initialement fixé à 1,85 jours par travailleurs, a été ensuite fixé à 2 jours, en séance de la Commission Paritaire.

Le paiement se fera au plus tard le 31 mars 2023.

Une mini convention collective soumise au vote

L'un des points les plus mémorables de cette Commission Paritaire fut la globalisation de plusieurs dossiers en un seul et même point. En inscrivant celui-ci à l'ordre du jour de la Commission Paritaire, les organisations syndicales ne pouvaient pas voter individuellement chaque dossier, ce que nous aurions évidemment préféré. C'est d'ailleurs ce que nous avons exigé à plusieurs reprises car les dossiers n'étant pas liés les uns aux autres il n'y avait, pour la CGSP, aucune raison de les regrouper en un seul et même point, si ce n'est qu'une approbation de ce point – à la majorité en Commission Paritaire – allait se traduire par un arrêt des négociations des dossiers concernés, même ceux qui selon nous méritaient encore des améliorations.

Dès lors, nous avons dû motiver nos points de ruptures liés aux dossiers figurant au point numéro 6 de l'ordre du jour.

Pour la CGSP, ces points de ruptures se trouvaient surtout dans la création du « Stand-by service ARO/NOF ». Tout d'abord car la création d'un service de garde plutôt que le recrutement de travailleurs supplémentaires va définitivement à l'encontre du bien-être des travailleurs et certainement à l'encontre des intérêts de Skeyes.

Skeyes est tenu en tant que prestataire de la navigation aérienne à fournir un plan de vol avant l'opération d'un vol (cf. SERA.4001, b1 à b6) mais aussi à fournir, en tant que prestataire AIS, des services 24h/24 pour la création et l'émission de NOTAM (cf. Régulation 2020/469, AIS. OR.105). La continuité opérationnelle de ce service est donc indispensable.

Pour la CGSP, des embauches compensatoires auraient permis un meilleur équilibre vie privée – vie professionnelle, à défaut d'avoir de véritables mesures de fin de carrière dans ce service. Mais nous pensons aussi aux congés, qui ne mettent pas la continuité du service en péril lorsque le nombre de travailleurs est suffisant. Nous pensons aussi à une éventuelle maladie de longue durée, voire pire, une démission. Sachant qu'il faut plusieurs mois pour former un collègue au travail de l'ARO/NOF, et qu'une absence de longue durée ou une démission est difficilement prévisible, la continuité opérationnelle sera potentiellement mise en péril malgré la création d'un service de garde.

Cependant, lors de la Commission Paritaire, nous n'avions pour seul choix de négocier de meilleures conditions pour ce « Stand-by service ARO/NOF » ; le montant de la prime a été revalorisé par rapport à la proposition initiale et un montant propre à l'employeur « Bring your own device » fait aussi son apparition. Malgré cela, nous sommes loin de ce que nous espérions pouvoir obtenir, loin de ce que méritent les travailleurs d'ARO/NOF, et nous invitons une fois de plus l'entreprise à être attentive aux revendications des travailleurs, et de leur organisation syndicale qui les représente.

Bien que la CGSP ait voté contre, le point 6 a été accepté par la majorité en Commission Paritaire.

Valentin COLAMEO



MERCI

Les Services Publics plus que jamais à vos côtés

