

TRIBUNE



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

JANVIER
2018

ENSEIGNEMENT

CGSP

FGTB Services Publics

74^e année - janvier 2018 - dépôt CHARLEROI X | P 402047 | retour : CGSP place Fontainas, 9/11 1000 Bruxelles



70 années au service des affiliés

DOSSIER P. 4



ÉDITO
Pendez-les haut
et court...
P. 3



**SOLIDARITÉ
INTERNATIONALE**
Mission au Katanga
P. 7



ENSEIGNEMENT
Notre « Contrat
d'objectifs »
P. 9



*La CGSP vous souhaite
une magnifique année 2018
forte de toutes nos solidarités*

DANS NOS RÉGIONALES

IRB

Soirée-débat syndical

Jeudi 8 février 18h > 21h - CGSP-Bruxelles – Salle A
rue du Congrès 17 à 1000 Bruxelles.

Quelles actions syndicales pour l'avenir ?

Face au mépris du gouvernement, aux attaques anti-syndicales relayées par les médias, à la dégradation du climat social, quels types nouveaux d'actions allons-nous mettre en œuvre pour faire passer notre message et partager nos analyses avec les citoyens ? Par quels moyens recréer le rapport de force indispensable pour nous faire entendre dans les cercles du pouvoir ?

Des tracts reprenant notre argumentaire sur les sujets d'actualité sociale seront disponibles (appel aux militants pour une large diffusion).

Venez échanger vos bonnes idées sur ce thème !

Un salaire décent pour tous

9,65 € brut/heure, 1,34 € net temps plein... Vous trouvez ça normal ? C'est malheureusement tout à fait possible, aujourd'hui en Belgique.

Pour la FGTB wallonne, le salaire minimum légal doit atteindre 14 €/h.

Suivez la campagne sur <http://minimum14.be/> et découvrez le dossier pédagogique sur le site de la FGTB wallonne

50 FOR FREEDOM

25 millions de personnes victimes du travail forcé.
150 milliards de dollars de profits illégaux.

Soutenez le traité international pour éradiquer l'esclavage moderne.

Une campagne de la CSI à retrouver sur
<http://50forfreedom.org/fr/>



PENDEZ-LES HAUT ET COURT...

Le mois de décembre restera, à plus d'un titre, marqué par le combat de nos Camarades du secteur TBM.

Ainsi, la preuve a été faite que, même si cela est difficile, on a toujours plus à gagner en luttant qu'en étant des spectateurs passifs.

Ce qu'il faut garder à l'esprit, pour les luttes à venir, est le rôle joué par certains médias.

Nous savons l'importance de ce métier quant au bon fonctionnement de la démocratie et à la confrontation des idées. À l'heure du buzz et des réseaux sociaux, nous connaissons les contraintes qui pèsent sur les vrais journalistes, ceux qui mettent un point d'honneur, par-delà leurs opinions politiques, à mettre des faits en perspective, à les resituer dans un contexte. Ceux qui veulent informer et ce faisant offrir aux citoyens que nous sommes, la possibilité de réfléchir.

Il nous faut, cependant, constater que rien ne fut épargné à nos Camarades et le titre de cet éditto résume bien le message scandaleux qui a été distillé à la population durant tout ce mois de décembre.

L'insulte tout d'abord, lorsque la « journaliste » Nawal Ben Salem, sur les ondes de Vivacité, n'a pas hésité une seule seconde à les qualifier, à nous qualifier, « de voyous » appartenant à une « mafia » et réclamant que nous soyons traités comme des « émeutiers » !

L'incitation à la haine ensuite lorsque Sudpresse mettait en « Une » la photo de nos camarades avec, pour seul titre, « Les responsables de la grève : c'est eux ! ».

Et puis il y eut les éditos et les cartes blanches pointant encore et toujours la CGSP du doigt, dénigrant le recours à la grève, se moquant de nos Camarades...

Ce qui est frappant dans le lot de tout ce qui a été écrit et dit sur le sujet c'est que bien peu de journalistes ont osé approfondir le sujet, remonter aux causes du mouvement de mécontentement. Bref, bien peu ont fait leur travail de journaliste.

Combien ont dit que l'austérité en Wallonie a des conséquences importantes sur le financement de la SRWT avec des répercussions négatives sur le travail quotidien

des travailleurs du groupe ? Le contrat de service public prévoyait une augmentation annuelle de la dotation selon une formule précise. Or, les TEC, comme les autres organismes dépendant de la Région wallonne, ont vu leur dotation réduite de 5 % en 2015, 3 % supplémentaires en 2016 et encore 2 % l'année suivante, privant ainsi la société de 55 millions d'euros.

En ce qui concerne la fusion du groupe, combien de journalistes ont rappelé les conclusions de l'audit commandité par le Gouvernement wallon lui-même et duquel il ressortait clairement que la solution à privilégier, dans l'intérêt des usagers et des travailleurs, était le maintien de la structure actuelle avec la nécessité de continuer à la faire évoluer, progressivement, vers encore plus d'efficacité ? Si elle était jugée plus « ambitieuse », l'option de la fusion présentait, pour la société d'audit, des risques importants de rupture de la continuité du service rendu aux usagers et compromettrait gravement les relations sociales.

Enfin, pour ce qui est de l'imposition du service minimum, pourquoi la plupart des journalistes ont omis de signaler que, depuis l'instauration d'une nouvelle procédure de dialogue social, le nombre de grèves non préavisées était passé de 7 jours en 2014 à 2,5 en 2016 ?

En traitant les mouvements sociaux comme des faits divers, ces « journalistes » tentent de faire disparaître le fait que la société est le résultat du rapport de force qui s'exprime en son sein à un moment donné. Ils veulent faire croire que cela ne sert à rien de lutter et de se défendre. Ce faisant, ils font le jeu des puissants et, loin de pouvoir être qualifiés de « journalistes », ils sont tout simplement les propagandistes d'un système qui opprime.

Quand des « journalistes » font le jeu des puissants, ils ne sont que des larbins qui attendent servilement de profiter des quelques miettes qui resteront du festin. Ils courbent l'échine jusqu'à se mettre à ramper. Nous, nous refuserons toujours d'adopter un tel comportement ! Peut-être est-ce pour cela qu'ils nous méprisent, nous insultent, car notre courage, notre volonté et notre détermination, chaque fois qu'ils y sont confrontés, leur renvoient sans cesse l'image de leur asservissement et de leur médiocrité ?

Laurent Pirnay
Secrétaire général adjoint de l'IRW-CGSP

Patrick Lebrun
Secrétaire général de l'IRW-CGSP

70 années au service des affiliés

73 ans ! Le journal que vous recevez gratuitement en gage de votre affiliation a plus de septante ans. Et toutes ses dents ! Son éternelle jeunesse tient à son incessant renouvellement et ses beaux et vénérables cheveux blancs accordent à la sagesse de ses propos la force de mettre noir sur blanc l'écheveau de notre liberté.



La première Tribune date du mois d'août 1945

Liberté d'expression certes, mais aussi Liberté tout simplement. Avec plus de 160 000 exemplaires chaque mois, *Tribune* est restée un journal indépendant. Un journal militant à l'évidence, totalement indépendant des partis politiques bien sûr, mais aussi et surtout des groupes de pression économiques et des ravages de la publicité et du prêt-à-penser. Vous ne trouverez dans *Tribune* ni publicité, ni jeux, ni concours, ni horoscopes...

Tribune a été conçue dès le départ comme le porte-voix de nos revendications et du souci d'informer et de sensibiliser nos affiliés. Au fil du temps, elle est devenue bien plus encore : un organe vivant qui assure les échanges, ponctue les communications entre l'intérieur et l'extérieur, entre le passé et l'avenir, entre le sommet et la base. Un organe qui compose sur tous les tons, couvrant l'actualité que vivent nos affiliés en la situant historiquement et contextuellement, abordant la complexité sans complexes ! La diversité de ses articles est le témoin direct de l'étendue et de

l'incroyable potentialité des travailleurs de nos services publics.

Tribune fait ainsi la démonstration systématiquement du travail colossal réalisé par les fonctionnaires tous les jours et, en cela, ce journal est un outil extraordinaire de lutte contre les préjugés et stéréotypes faciles qui préparent toujours le terrain aux coupes sombres et aux politiques d'austérité.

Dans un paysage médiatique où la presse de gauche a disparu, c'est un atout qu'il convient d'apprécier.

Îlot de résistance

Aujourd'hui, la marchandisation généralisée n'épargne ni nos services publics ni toutes les formes de communication. Il est difficile actuellement de trouver un média qui s'oppose à cette consommation culturelle dont le vecteur essentiel est la « novlangue »¹ qui lisse les discours.

Tribune se veut être cet îlot de résistance à l'uniformisation ! Par sa nature même, elle se pose en contre-pouvoir à tout discours hégémonique. Elle est radicalement engagée à lutter contre l'assujettissement du langage à toute forme de servilité. Elle ne tient à rien moins qu'à réhabiliter le pouvoir de notre énonciation !

Tribune, journal d'association et d'opinion, reste une exception dans notre société libérale qui condamne à la disparition toute entreprise non rentable. Elle participe à l'exercice des libertés d'expression, de pluralité de la presse sans lesquelles il n'y aurait aucune garantie démocratique à nos libertés fondamentales.

Vers le numérique, et au-delà !

La numérisation du journal *Tribune* était un défi attendu depuis longtemps par de nombreux affiliés. Elle permet non seulement une consultation immédiate à tout moment et en tous lieux mais également une réponse rapide à une information recherchée. C'est aussi une plus grande visibilité intersectorielle puisqu'il est possible de consulter en ligne une autre *Tribune* que celle de son secteur. À l'évidence, *Tribune* est aussi beaucoup plus accessible aux non-affiliés de la CGSP, et permet ainsi plus facilement de faire connaître nos positions syndicales et d'informer le plus grand nombre des problèmes que nous rencontrons et des réponses que nous y apportons.

La numérisation offre de très nombreuses perspectives d'avenir. Face à l'évolution des prix de production de *Tribune* (notamment la hausse exponentielle des prix du papier et du timbre-poste) et compte tenu de la démocratisation constante des outils informatiques, la digitalisation apporte de nombreuses réponses.

La presse syndicale mise au défi

Mais ce n'est pas la panacée ! Aujourd'hui, toute la presse associative et a fortiori les médias syndicaux sont dans l'obligation de se repenser. Il y a en effet urgence, si l'on veut continuer à produire du sens et rester fidèles à nos engagements de défense de nos affiliés et de promotion de notre modèle social, d'empêcher nos contenus éditoriaux de se transformer en biens de consommation comme les autres.



Il faut pouvoir continuer à assurer non seulement le caractère revendicatif de nos positions, mais également le fait de pouvoir offrir à penser ce qu'on ne peut pas lire ailleurs.

À n'en pas douter, les défis de la presse syndicale tiennent tant sur la réappropriation de nos mots, valeurs et symboles que sur la dénonciation des idées adverses qui se camouflent dans le discours médiatique de la société du spectacle.

C'est pourquoi une attention toute particulière doit être apportée à notre lectorat.

Rappelons que la CGSP est le seul syndicat au monde qui regroupe dans une même centrale l'ensemble des affiliés des services publics. La diversité socio-culturelle de l'ensemble de nos affiliés confirme que notre public ne saurait être conquis d'office et témoigne de l'exigence de rigueur et de professionnalisme que nous devons apporter à chacun de nos articles.

Vision d'ensemble

Enfin, la presse syndicale restera un formidable outil de conscientisation politique en mettant en avant le *sens commun* et l'intérêt collectif. *Tribune* l'a bien compris et entreprend un changement qui dépasse de loin la simple forme et la réunion des contenus.

Dans les années 90, *Tribune* se déclinait en 10 versions différentes afin d'être au plus près de nos secteurs confrontés à de profondes et complexes mutations. Aujourd'hui, à nouveau, les optiques changent. Dans une société qui tend chaque jour davantage à diviser les travailleurs, à détruire les services publics, à détricoter notre modèle social, l'enjeu est de rassembler et d'unir nos forces dans une vision d'ensemble qui permet de comprendre et de transmettre la nécessité impérieuse de la solidarité et de l'intérêt commun.

Pour toutes ces raisons, *Tribune*, loin de disparaître, va continuer son évolution afin de pouvoir continuer à jouer son rôle de contre-pouvoir et d'éducation populaire.

Ainsi, la prochaine *Tribune* que vous recevrez comptera 40 pages. Cette augmentation importante du nombre de pages permettra d'augmenter le nombre de sujets traités et de diversifier les rubriques. Toute notre attention sera placée dans la nécessité pour *Tribune* de rester un périodique mettant à disposition de l'ensemble des affiliés des argumentaires, des analyses les outillant au mieux pour leur travail sur le terrain. Mais, et c'est là la grande nouveauté, augmenter le nombre de pages permettra aussi de regrouper l'ensemble de nos secteurs au sein d'une *UNIQUE Tribune*.



En effet, dès l'année prochaine, il n'y aura plus de versions différentes par secteur et chaque affilié pourra, en ouvrant sa *Tribune*, prendre conscience de la réalité des Camarades des autres secteurs. Ce regroupement a pour objectif de renforcer la solidarité entre l'ensemble des membres de la CGSP. En effet, quel que soit notre secteur, nous sommes tous confrontés aux mêmes attaques sur nos pensions, nos statuts, nos conditions de travail. Nous sommes tous victimes de mesures de restrictions budgétaires. Bref, nos combats sont liés !

Tribune : gage d'avenir

Mais ce n'est pas tout : *Tribune* paraîtra dorénavant 4 fois par an. Cela ne veut pas dire que vous recevrez moins d'informations. Au contraire ! Les contraintes inhérentes à la production de *Tribune* (rédaction, impression, livraison par la Poste) l'empêchent d'être un véritable outil d'information. Les articles doivent, en effet, être rédigés 15 jours avant d'arriver dans les boîtes aux lettres. Aussi, nous avons l'intention de développer l'ensemble des outils de communication à notre disposition pour pouvoir vous informer rapidement. Notre nouveau site Internet a fini sa période de test, il est pleinement opérationnel. Le moment est donc venu de poursuivre son développement. À cet effet, une lettre d'information sera mise en place.

Nous poursuivrons par ailleurs notre réflexion sur la création d'autres outils de communication et d'informations.

1. Dans le roman "1984", de Georges Orwell, la novlangue est la langue officielle d'Océania, imposée par les dirigeants. Son objectif est de restreindre le domaine de la pensée et son indépendance par la réduction au strict minimum du nombre de mots utilisés (notamment la suppression des termes conceptuels) et par des structures grammaticales ramenées à un niveau infantile. Les finesses du langage sont éliminées et le nombre de concepts avec lesquels les habitants peuvent réfléchir est restreint, ce qui évite toute formulation de critiques envers le pouvoir et la rend la population facilement manipulable par la propagande massive diffusée par les médias, la télévision notamment.



PETITE HISTOIRE DE TRIBUNE

De 1912 à 1940, certaines centrales professionnelles ont édité leur propre journal syndical : « *L'étincelle* », « *Le tram belge* »...

Dès la création de la CGSP, en 1945, *Tribune* est éditée sous la forme d'un feuillet de 4 pages sur papier journal.

Années 70 : *Tribune* paraît alors 2 fois par mois. Elle comporte 8 pages et 10 éditions sectorielles. La Une reprend bien souvent des informations sectorielles et est donc différente à chaque édition.

1985. *Tribune* prend un format magazine et devient mensuelle. C'est à ce moment qu'est décidée la pagination qui a cours jusqu'à ce numéro de *Tribune* : un premier cahier de 8 pages est consacré à l'information intersectorielle et est rédigé par nos services. C'est la *Tribune générale*. Le second, dit *Tribune sectorielle*, est réservé aux textes des secteurs. L'impression est en bichromie rouge et noire. Le titre *Tribune* apparaît verticalement mais redeviendra horizontal en 1987.

1990. Suite à la fédéralisation de nos instances, la *Tribune* est communautarisée. L'édition n'est désormais plus signée par le Président de la Centrale mais par le Secrétaire général de l'Interrégionale wallonne de la CGSP. Une page entière est dévolue à l'Entité de Bruxelles.

Le titre *Tribune* s'écrit dorénavant en lettres minuscules et en italique avec en arrière fond un crayonné rouge. Un périodique en langue allemande est également créé : *Info-AZOD*.

2003. Nouvelle maquette. Quadrichromie sur la couverture et les pages centrales et bichromie pour le reste.

2004. Suite à la fusion des secteurs ALR et Parastataux, le nombre de versions de *Tribune* passe de 9 à 8.

2010. Changement de maquette, de type de papier et de mode d'impression. Quadrichromie sur toutes les pages. La *Tribune* est dorénavant entièrement composée en interne, à l'exception de l'impression et du routage. Le nombre d'éditions de *Tribune* passe à 7, suite au regroupement opérationnel au niveau de la presse syndicale des secteurs Poste et TBM. Le secteur Enseignement édite une *Tribune* de 24 pages. Pendant deux ans, le titre devient *Tribune des services publics*.

2013. Renforcement de l'emploi de la quadrichromie et recours important à l'iconographie. *Tribune*, tout en gardant sa version papier, devient également digitale. Elle est numérisée, consultable et téléchargeable via le nouveau site Internet de l'Interrégionale wallonne.

2017. Nouveau site Internet. *Info-AZOD* se transforme et devient *FOKUS*.

2018. Nouvelle maquette. *Tribune* passe à l'édition unique et intersectorielle en un format A4 sur papier Rondom de 40 pages.

Projet de coopération syndicale avec la République démocratique du Congo : retour de mission au Katanga¹

Depuis 13 ans, l'IRW-CGSP participe à un projet de coopération syndicale internationale en République démocratique du Congo, axé sur le développement de la formation syndicale de base.

Une mission d'observation composée de membres de la FGTB et de l'IRW-CGSP s'est rendue dans les provinces minières du Katanga et de Kolwezi afin de rencontrer les camarades qui se battent au quotidien pour faire valoir leurs droits dans un contexte pour le moins difficile.

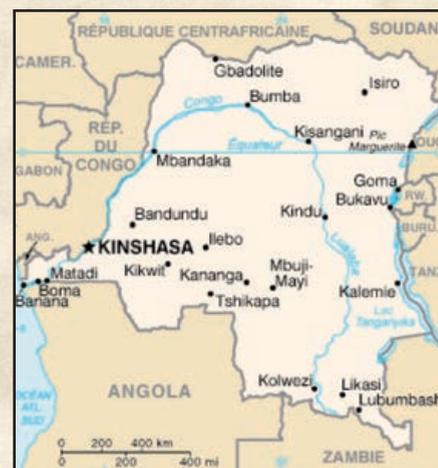
Cette mission nous a permis de découvrir le sort réservé à une entreprise publique mythique : la Gécamines. Cette immense société, créée par la Belgique coloniale au début du XXe siècle, et répartie en 4 sites géographiques, représentait autrefois 70 % du Trésor public national. Elle comptait quelque 37 000 travailleurs, et était organisée en un véritable État dans l'État, comptant ses cités ouvrières, ses hôpitaux, ses écoles, ses centres récréatifs.

La décadence de la Gécamines a commencé sous le règne de Mobutu, qui a progressivement laissé tomber en déliquescence toutes les entreprises publiques du pays, de même que l'infrastructure et les services, son règne étant celui de la corruption à tous niveaux de pouvoir et du désinvestissement du rôle de l'État. La Gécamines a fait l'objet de pillages systématiques par le Maréchal despote, qui se servait allègrement dans les caisses pour installer son règne de terreur. À l'arrivée au pouvoir de Laurent Désiré Kabila (le père de l'actuel Président Joseph Kabila), a débuté une autre forme de spoliation, par le biais de l'octroi de concessions d'exploitations à des investisseurs étrangers, sans que l'entreprise publique ne rende pour autant de comptes quant aux gains obtenus par ces concessions.

L'entreprise est ainsi progressivement passée de 37 000 travailleurs à 7 000 aujourd'hui, répartis sur les 4 sites, dont certains sont totalement à l'arrêt depuis plusieurs années, principalement par manque d'investissements dans les infrastructures, devenues obsolètes. À

Kolwezi se trouve un « concentrateur » où étaient traités en première ligne les minerais fraîchement extraits de la mine à ciel ouvert toute proche, à présent exploitée par une société chinoise. Les ouvriers du site de Kolwezi sont littéralement payés à ne rien faire (quand ils sont payés, ce qui n'est pas toujours le cas). Pendant ce temps, la Gécamines compte près d'un milliard de dollars de recettes non comptabilisées, disparues « dans la nature » -ou plutôt dans certaines poches bien profondes-, tandis que les travailleurs voient leur outil de travail tomber en désuétude. Voici comment l'arrêt de l'investissement public mène à la privatisation à tours de bras, et à la déperdition totale des recettes nettes et fiscales au profit de quelques-uns, tandis qu'à côté fleurissent des exploitations privées qui pillent à cœur joie les sols du pays, exploitant ses travailleurs et polluant ses eaux, sans comptes à rendre à personne. Les postes de gestion sont confiés à des mandataires politiques qui ne connaissent rien au secteur et n'ont aucune compétence technique. Ces derniers se contentent d'organiser la rentrée d'argent en provenance des concessions d'exploitation accordées.

Aujourd'hui, les travailleurs désœuvrés continuent de se rendre au travail alors qu'ils n'y ont rien à faire, dans l'espoir d'être un jour rémunérés correctement, et de toucher une pension à la fin de leur carrière. À l'heure actuelle, malheureusement, tout indique que l'usine ne reprendra jamais son activité, et les ouvriers sont payés très irrégulièrement, le plus souvent uniquement sous forme



de primes, ce qui ne leur donne aucun accès à une pension, toute théorique soit-elle.

Face à cette situation, les organisations syndicales s'activent par le biais de la formation afin de conscientiser les travailleurs à l'importance de s'affilier et d'exercer, par tous les moyens à disposition, un contre-pouvoir permettant la récupération de leurs revenus et de leur outil de travail. La Gécamines étant toujours détenue et gérée par l'État congolais, il va de soi que l'enjeu est également intrinsèquement politique. Un défi de taille dans ce pays où la corruption règne en maître, et où le sort des travailleurs est d'un bien faible poids dans la balance à minerais.

1. L'entièreté du rapport de cette mission est disponible sur www.irwcongsp.be



Assez de ce gouvernement nuisible !

Les mois passent et les actions se succèdent en réaction aux mesures antisociales du gouvernement fédéral MR-N-VA dont les travailleurs de ce pays subissent depuis près de trois ans la politique funeste. La CGSP-Bruxelles entend intensifier sa résistance et son opposition à ce gouvernement par une série d'actions qui se déploieront crescendo jusqu'au 1^{er} mai, plus que jamais jour de lutte !

Telle est la décision prise lors du congrès extraordinaire du 13 novembre dernier où la CGSP-Bruxelles s'est positionnée quant au plan d'actions à mener de commun accord avec la FGTB et ses autres centrales pour lutter contre ce gouvernement fédéral qui, non content de mépriser le dialogue social, poursuit son entreprise de démolition des services publics et de démantèlement du pays. Et cela avec une morgue à peine dissimulée par une communication enthousiaste et optimiste, qui au vu des décisions qu'il prend, tient au mieux de l'oxymore, au pire, du plus cynique mépris !

Les raisons qui nous ont amenés à faire grève le 10 octobre dernier sont toujours bien présentes. En effet, comme depuis le début de la législature et se retranchant derrière une légitimité démocratique de pure forme, ce gouvernement de droite extrême, dominé par la N-VA, s'assied sur nos revendications.

Pensions

L'âge de la pension est repoussé à 67 ans et le gouvernement s'attaque maintenant aux pensions des services publics, afin d'instaurer un système de pension unique avec nivellement par le bas, via la pension à points.

Service minimum

Le gouvernement en a fait un objectif primordial. On sait que cela ne peut pas fonctionner, il s'agit en réalité d'un enjeu populiste qui vise à remettre en cause le droit de grève qui reste, ne le perdons pas de vue, un droit protégé par les conventions européennes et internationales.



Privatisations

Certains ministres, Van Overveldt, Jambon, Peeters, prônent la privatisation des services publics sans aucune gêne. Le mécanisme est simple : en diminuant les moyens, on crée des problèmes de fonctionnement ; puis on décrète l'inefficacité afin de justifier la privatisation...

Une inacceptable supercherie qui soit fait disparaître un service accessible à tous, soit le rend plus coûteux car le principe du privé est de générer des bénéfices.

Santé

Des réductions de budget de près d'un milliard d'euros vont conduire à une médecine à deux vitesses où les moins nantis n'auront plus accès aux soins et traitements dont ils ont besoin. Sans parler des pertes d'emplois. Dans le secteur public, on déplore de plus en plus de licenciements pour raisons médicales. La dernière invention de la ministre De Block consiste à pousser les femmes enceintes à travailler plus

longtemps au détriment de leur santé et de celle des enfants qu'elles portent.

Et ce ne sont là que quelques aspects des politiques antisociales mises en place par ce gouvernement. On pourrait encore parler de la chasse aux chômeurs ou de la traque des réfugiés... Toutes mesures qui nuisent à l'intérêt général, à la cohésion sociale, et qui ont un impact négatif direct sur les gens.

En tant qu'organisation syndicale, nous sommes bien dans notre rôle lorsque nous critiquons le gouvernement et proposons des alternatives crédibles. En l'absence de dialogue social, il nous appartient également de mener les actions que nous jugeons utiles et nécessaires. Dans ce domaine, nous devons trouver et déployer des actions innovantes afin de partager nos arguments avec les citoyens et forcer le gouvernement pas seulement à nous entendre, mais à tenir compte de nos revendications.

*Rudy Janssens
Secrétaire général de la CGSP-Bruxelles*



Notre « Contrat d'objectifs »

Les élèves francophones de Belgique seraient parmi les pires d'Europe en lecture. Voilà ce que révèle l'enquête Pirls 2016 publiée le 5 décembre par l'Université de Liège. (Pirls : étude portant sur la compréhension en lecture en 4^e année de l'enseignement primaire).

Les différences de résultat, analysées à l'aune des différences socio-économiques de la population, sont de nouveau très marquées. Amener tous les élèves à une meilleure maîtrise de la langue d'enseignement (qu'ils soient issus de l'immigration ou pas), stopper la relégation précoce, diminuer le redoublement (un enfant sur cinq a déjà doublé en fin de primaire), bref **rendre l'enseignement de la Fédération Wallonie-Bruxelles plus égalitaire** est l'un des objectifs prioritaires de la CGSP-Enseignement.

Les conditions de travail des enseignants sont une des conditions à la réussite des élèves. Ces élèves ont besoin avant tout d'apprendre et de grandir dans de bonnes conditions matérielles et pédagogiques avec des enseignants confiants, dans un milieu de travail épanoui. De **meilleures conditions de travail pour tous les enseignants** : cela représente un autre objectif essentiel de notre organisation syndicale.

Enfin, la reconnaissance d'une certaine pénibilité de notre métier, une formation initiale revue et améliorée pour permettre **une véritable revalorisation des fonctions enseignantes**.

Une nouvelle année commence, remplie de bonnes résolutions et d'espérances. Le Secrétariat communautaire souhaite qu'elles répondent à toutes vos attentes personnelles, familiales, professionnelles et bien entendu syndicales.

J. Thonon – 12/12/2017

FGTB CGSP
ENSEIGNEMENT

BONNE ANNÉE

2018

OBJECTIFS

- De meilleures conditions de travail
- Un enseignement plus égalitaire
- Une valorisation des fonctions enseignantes

Enseignement obligatoire organisé par la Fédération Wallonie-Bruxelles (FW-B)

1. Appel aux candidats temporaires et temporaires prioritaires

Il faut être attentif à bien répondre dans la période prévue par l'appel (pas un peu avant, pas non plus un peu après) pour que votre candidature soit prise en considération. Il faut veiller également à scrupuleusement respecter les consignes.

Cet appel est lancé début janvier, mais ce n'est que quelques jours plus tard que les emplois vacants sont publiés au Moniteur belge. Pour les candidats temporaires prioritaires, il est donc inutile de s'empresser de vouloir tout remplir dès les premiers jours.

La publication au Moniteur belge permettra de vérifier si les postes proposés sont complets ou incomplets.

Les candidats TP ne doivent pas non plus négliger qu'ils peuvent aussi postuler pour des postes non vacants mais disponibles, qui ont été occupés par un temporaire toute l'année scolaire précédente et également occupés par un temporaire cette année, réputé désigné jusqu'au 30 juin.

Soyez attentifs car ces emplois ne sont pas publiés, ils résultent souvent du remplacement de titulaires en congé pour exercer d'autres fonctions (directeurs f.f., stagiaires, inspecteurs, chargés de mission...).

Les Commissions zonales rempliront leur mission de régulation afin d'éviter les situations qui pourraient apparaître comme étant injustes.

Un appel sera fait également pour l'enseignement de Promotion Sociale, les deux appels n'étant pas communs, il s'agit de ne pas oublier le second.

Par contre pour les deux appels, les mêmes conseils sont de mise.

Il y a parfois des erreurs d'encodage ou de classements. Afin de pouvoir les faire corriger, il s'agira de conserver précieusement une copie des documents transmis à l'Administration de même que celle de l'extrait du casier judiciaire modèle 2 et le récépissé de l'envoi recommandé.

Il faut bien réfléchir aux choix faits en matière de fonctions, de zones sollicitées et des types d'enseignement

acceptés ou non (Enseignement spécialisé, internat, home d'accueil permanent...).

Les membres du personnel nommés à titre définitif qui souhaiteraient changer de fonction, peuvent continuer à postuler valablement à condition qu'ils en possèdent également le titre requis.

Les étudiants en dernière année des catégories pédagogiques et des Universités doivent postuler pour pouvoir être désignés une fois leur diplôme obtenu. Dès qu'ils sont en possession de leur attestation de réussite, **ils doivent dans les meilleurs délais et toujours par recommandé en envoyer une copie à l'Administration.**

Chaque année, il faudra veiller à **renouveler** cette candidature **qui ne sera valable que si elle est tout à fait complète.**

Les candidats ne sont pas systématiquement avertis de l'absence éventuelle de documents ou d'erreurs.

Ces différentes démarches faites, tout n'est pas terminé, il reste à s'inscrire obligatoirement sur le site PRIMOWEB en vue de l'obtention d'une prochaine désignation.

Depuis la réforme des titres et fonctions, il existe une priorisation des titres : d'abord les titres requis, puis les titres suffisants et enfin les titres de pénurie.

Il y a un classement pour chaque fonction. Ce classement tient compte du nombre de candidatures, du titre...

Il est primordial d'être attentif à l'appel et de ne jamais « louper » une année. On ne peut comptabiliser qu'une candidature par année et ce, même si on sollicite plusieurs fonctions.

Ceux qui à la date ultime de l'appel comptent au moins 240 jours de service dans l'Enseignement de la Communauté française sont repris dans un classement détaillé appelé le 1^{er} groupe.

Le décret du 12/05/2004 permet à certains membres du personnel de WBE de valoriser en partie les jours prestés en tant qu'APE ou ACS dans l'Enseignement.

Il ne faut donc jamais oublier de remplir l'annexe reprenant les états de service effectués dans ce cadre.

2. Appel aux candidats à un poste de puériculteur(trice) non statutaire dans l'Enseignement maternel ordinaire

Comme pour les fonctions reprises ci-dessus, les puériculteurs(trices) non statutaires (ACS pour la Région de Bruxelles, APE pour la Région wallonne) doivent également introduire leur candidature au cours du mois de janvier.

Les candidats qui ont presté au moins 240 jours de service dans l'Enseignement organisé par la Communauté française à la date limite pour l'introduction des candidatures figurent dans une liste.

Les puériculteurs(trices) sont classé(e)s en fonction du nombre de candidatures introduites.

Si deux candidats comptent un même nombre de candidatures, l'année civile au cours de laquelle le titre requis a été obtenu les départagera. Si cela ne suffit pas car l'année de diplomation est identique, on vérifiera les dates de naissance et c'est la personne la plus âgée qui aura priorité sur l'autre.

3. Candidature pour les maîtres et professeurs de religion

Pour les Camarades intéressés par une désignation comme maître ou professeur de religion dans l'Enseignement fondamental et/ou secondaire, le mois de janvier est aussi celui où il faut introduire sa candidature.

L'appel paraîtra également au Moniteur belge début janvier.

4. Demande de changement d'affectation des membres du personnel nommés dans une fonction de recrutement de l'Enseignement de plein exercice

Les personnes qui désirent absolument obtenir un changement définitif doivent se référer à la liste des emplois publiés au Moniteur belge et viser un de ceux-ci. Il ne faut cependant pas négliger que l'on peut aussi obtenir un changement d'affectation dans un emploi non vacant mais disponible.

Dans tous les cas, ces demandes **devront absolument être justifiées et accompagnées de documents** permettant de prouver le bien-fondé de la motivation. Ces documents pourront être la copie d'un itinéraire démontrant un réel rapprochement du domicile, une promesse d'achat de maison, un certificat médical...

Le membre du personnel concerné doit envoyer sa demande par recommandé à l'Administration. Il doit aussi en envoyer un exemplaire par envoi ordinaire soit au Président de la commission zonale d'affectation concernée, soit s'il souhaite changer de zone, au Président de la commission interzonale.

Une circulaire sera rédigée et diffusée, celle-ci reprendra la liste des adresses utiles.

Conformément au décret du 28 février 2013, les demandes sont à introduire pendant **la première quinzaine de février**.

Les commissions zonales et/ou interzonales examineront les différentes demandes. Les possibilités seront prises en compte et les motivations seront analysées. Il faudra parfois départager des candidats qui auraient demandé un même établissement. En plus des critères habituels (rapprochement du domicile...), les anciennetés de service pourraient être un élément dont il sera tenu compte.

Les commissions ne font que des propositions au Ministre qui est en droit de refuser. Dans ce cas, il est dans l'obligation de motiver son refus.

L'obtention d'une nouvelle affectation dans un emploi non vacant mais disponible n'est qu'un changement provisoire.

Il pourra devenir définitif si l'emploi devient vacant. Cette modification est possible le 1^{er} septembre de chaque année scolaire.

Si aucune possibilité de transformation n'apparaît, le membre du personnel restera attaché administrativement pendant 2 ans à son école d'origine. Après ces deux années, son poste pourra être utilisé dans le cadre des opérations statutaires habituelles.

Ces demandes de changement d'affectation comportent **deux risques principaux** :

- dans le cas d'un changement d'affectation provisoire non converti dans les deux ans, il existe une possibilité de se retrouver en **disponibilité par défaut d'emploi**. Une réaffectation peut se faire dans un autre établissement qui n'était pas nécessairement souhaité ;
- le membre du personnel a le droit de solliciter un emploi à prestation incomplète. Il peut même préciser le nombre d'heures minimum souhaité mais cela a **une incidence sur la garantie de traitement** qui se voit proportionnellement **réduite**. Et il n'y a aucune certitude de pouvoir compléter son horaire dans le nouvel établissement.

Il faut bien réfléchir avant d'introduire une telle demande, d'autant plus qu'une fois acceptée, il n'est généralement pas aisé de faire marche arrière.

Demande de changement d'affectation des membres du personnel nommés en fonction de sélection

Ce mois de janvier est décidément fort chargé, c'est en effet à cette période aussi que les secrétaires de direction, fournisseurs, chefs d'atelier, sous-directeurs, économes, coordinateurs CEFA qui souhaitent changer d'affectation doivent introduire leur demande.

Ils ne sont concernés ni par l'exigence de 2 ans de fonction dans le même établissement prévue pour les fonctions de recrutement, ni par celle de 3 ans pour les fonctions de promotion.

La procédure est identique à celle prévue pour les demandes de changement d'affectation des fonctions de recrutement.

O. Bouillon – 7/12/2017

ANALYSE

Comment l'école peut-elle contribuer à plus d'égalité entre filles et garçons ?

L'actualité nous le rappelle, les filles et les femmes subissent encore, à l'heure actuelle, énormément de pressions, d'humiliations de la part des hommes et font l'objet d'harcèlement, d'inégalités, de traitement inégal dans leur milieu professionnel mais également dans l'espace public en général.



Une préoccupation actuelle... mais pour combien de temps ?

Cette actualité brûlante fait suite aux scandales sexuels dans le monde d'Hollywood où des actrices se sont exprimées en dévoilant les chantages dont elles ont été victimes de la part d'hommes de pouvoir et de cinéastes renommés. On soulignera et regrettera, à ce propos, l'accueil plus important de ces questions lorsque ce sont des stars qui les portent plutôt que des citoyennes ordinaires. On admettra néanmoins que cette actualité a eu le mérite de relancer le débat et, on l'espère, de sensibiliser le monde politique mais aussi l'ensemble des citoyens à ces questions.

En effet, la réalité des inégalités persistantes entre les sexes est hélas bien plus répandue qu'il n'y paraît. Ces inégalités agissent au quotidien et ce, tous milieux sociaux confondus, elles sont parfois bien plus coriaces et inscrites dans les mœurs que l'on ne pourrait le croire.

Ainsi, le fait de les dénoncer et de les rendre visibles dans l'espace médiatique est déjà en soi salutaire. Néanmoins,

il est essentiel de comprendre, d'une part, comment ces inégalités se construisent et se perpétuent par la suite et, d'autre part, comment agir pour les diminuer.

À cet égard, l'égalité filles-garçons dans l'enseignement constitue un véritable enjeu puisque l'école est un lieu important de socialisation et que la scolarité participe grandement à la construction de l'identité car elle intervient à des moments clés du développement de l'être humain. De ce fait, l'enseignement apparaît comme un levier auquel il s'agit d'être particulièrement vigilant.

C'est dans cette perspective que, récemment, la Direction de l'Égalité des Chances a demandé au Conseil de l'Éducation et de la Formation (CEF) de se pencher sur la question suivante « *comment intégrer la dimension de genre dans le système éducatif ?* ». Cette question est motivée par le constat de la persistance des inégalités entre les filles et les garçons dans le système éducatif.

Dans les lignes qui suivent, on se basera essentiellement sur le dossier d'instruction ainsi que sur l'avis rendu par le CEF en novembre dernier suite à cette demande.

ANALYSE

Rappelons que, dans son article 6, le décret « Missions » prévoit que l'enseignement a comme objectif d'assurer à tous les élèves des chances égales d'émancipation.

Bien entendu, l'école ne peut pas tout et les lieux de socialisation hors école jouent eux aussi un rôle important à la fois dans la construction de l'identité sexuée de l'enfant et dans le renforcement des inégalités.

Inégalités et socialisation



La famille, à travers la division des tâches ou le choix des jouets qu'elle propose, constitue une première forme de socialisation. Outre la famille, les activités culturelles, sportives et de loisirs peuvent également refléter et créer les inégalités entre les filles et les garçons. Ainsi, les espaces et équipements à l'intention des jeunes ne sont pas également accessibles aux filles et aux garçons. Les garçons investissent massivement les espaces publics sportifs et les terrains en accès libres comme les skate parc par exemple, les filles y étant, pour la plupart, réduites au rôle de spectatrices.

Avant et durant leur scolarité, filles et garçons ont donc entamé la construction de leur identité sexuée et ont déjà intégré, à des degrés divers en fonction de leur environnement personnel, les rôles que la société attribue aux femmes et aux hommes dans un rapport inégalitaire.

Le marché du travail persiste également à renforcer ces inégalités. Le monde professionnel ne se contente en effet pas de refléter les inégalités hommes-femmes mais il prend également part à leur production. Ainsi, l'accès à l'emploi pour les femmes est plus fragile que pour les hommes, en particulier pour les mères (et plus particulièrement encore pour celles issues des catégories populaires). Celles-ci sont amenées à devoir se retirer plus souvent du marché du travail pour s'occuper des enfants et le travail à temps partiel concerne plus souvent des femmes que des hommes.

On note, en outre, des inégalités importantes au travail entre les femmes et les hommes. Les femmes n'exercent tendanciellement pas les mêmes métiers que les hommes et sont concentrées dans un nombre restreint de secteurs d'activités, souvent peu valorisés socialement. Les hommes et les femmes n'ont pas les mêmes perspectives de progression de carrière. En effet, les femmes sont nettement moins représentées dans les postes et fonctions à responsabilité.

Un autre constat à la fois intéressant et alarmant est le fait que les filles, à tous les niveaux d'étude, réussissent mieux à l'école que les garçons mais optent in fine pour des professions moins valorisées. Les filles sont pourtant moins nombreuses que les garçons dans l'enseignement spécialisé ainsi que dans l'enseignement professionnel et plus nombreuses à sortir du secondaire avec un diplôme de même qu'à s'inscrire à l'université. Comment expliquer alors cette contradiction ? Pendant très longtemps et parfois encore à l'heure actuelle, bon nombre pensent que les filles sont davantage « faites » pour des filières littéraires et sociales. Les disciplines sont donc elles-mêmes perçues selon des représentations genrées. Les mathématiques et les sciences demandent de la rigueur, de la rationalité et de la logique, caractéristiques qui seraient contraires à l'identité féminine. À l'inverse, la lecture est associée à une activité féminine. Le renforcement, à la fois des parents, des amis et des enseignants vers l'une ou l'autre filière peut expliquer ces « (non) choix » qui aboutissent à des métiers moins valorisés. Un autre élément pouvant expliquer cette contradiction est le fait que les filles anticipent à la fois le fonctionnement du marché du travail, encore très sexué et leur future vie de famille. Elles choisissent alors des professions qui leur semblent plus compatibles avec cette dernière.

L'école dans son rôle éducatif et socialisant en tant qu'institution, peut soit renforcer, soit atténuer ces inégalités.

Comment faire évoluer l'école pour qu'elle tende à plus d'égalité entre filles et garçons ?



Le CEF a rédigé dans son rapport d'avis, plusieurs recommandations destinées au monde de l'enseignement afin d'aller dans le sens d'une progression de l'égalité entre filles et garçons. On va en résumer quelques-unes ci-dessous.

En ce qui concerne les politiques éducatives, le CEF recommande d'énoncer clairement dans une déclaration politique que la réalisation de l'égalité entre filles et garçons, entre hommes et femmes, constitue, à tous niveaux d'enseignement, un objectif éducatif à part entière. Le CEF juge également nécessaire d'organiser un tronc commun polytechnique et pluridisciplinaire qui vise explicitement l'égalité des filles et des garçons, accompagné d'une approche orientante non sexuée. Il faut également, selon le CEF, définir des indicateurs et/ou critères de référence afin de conduire les stratégies éducatives vers des cibles concrètes et de pouvoir les évaluer ensuite. En effet, le CEF met en évidence le fait que le Gouvernement de la FW-B n'a pas déterminé d'objectifs en lien avec l'intégration de la dimension de genre dans le système éducatif et, en conséquence, n'a pas défini d'indicateurs à ce sujet. D'autre part, il n'existe pas de données croisées en fonction des différents types de discrimination, ce qui rend invisibles certaines catégories comme, par exemple, les femmes immigrées.

Au niveau de la formation et de l'information du corps enseignant, le CEF préconise d'élaborer un dispositif de formation initiale et continue intégrant la dimension du genre à tous les personnels de l'enseignement. Une attention particulière devra être apportée aux intervenants dans le cadre de l'EVRAS ainsi qu'aux enseignants en charge de l'EPC. Il serait aussi intéressant de déposer en ligne et de mettre en évidence les productions scientifiques relatives à la dimension du genre dans le système éducatif sur les sites de la FW-B afin d'y augmenter l'accès et donc éventuellement la sensibilisation. Dans le même ordre d'idées, le CEF recommande de mettre au travail collectivement les équipes éducatives sur l'analyse de leurs pratiques et sur la recherche de pratiques alternatives allant vers plus d'égalité entre filles et garçons.

Voici quelques pistes énoncées par le CEF afin que l'école joue son rôle émancipateur et ce, de manière équitable pour les filles et garçons.

Si vous souhaitez aller plus loin dans l'analyse de cette question, le rapport intégral se trouve sur le site internet <http://www.cef.cfwb.be> dans l'onglet « publications ».

Clara Kerstenne

INTERNATIONAL

L'Internationale de l'Éducation met un point d'honneur aux projets de coopération



Introduction

Au début de mois de décembre dernier, l'Internationale de l'Éducation a organisé un colloque de trois journées autour de la coopération au développement.



Pour rappel, l'Internationale de l'Éducation est la voix des enseignant(e)s et autres employé(e)s de l'éducation à travers le monde. Fédération rassemblant 396 associations et syndicats dans 171 pays et territoires, elle représente environ 32,5 millions d'éducateurs/trices et de professionnel(le)s de soutien dans les institutions d'éducation, depuis la petite enfance jusqu'à l'université.

La réunion avait pour but de rassembler les organisations membres ayant des activités de coopération dans chaque région de l'IE. Les objectifs de la réunion étaient d'échanger des informations et des expériences et de travailler à l'amélioration de la coordination des activités de développement et de coopération.

L'occasion pour nous de revenir sur les activités de coopération au développement au niveau de la CGSP wallonne et plus particulièrement au sein de la cellule internationale, dont les missions sont menées par Alice Minette.

Clara Kerstenne

Depuis 13 ans, la CGSP est active dans la solidarité syndicale internationale à travers un partenariat en République démocratique du Congo.

Ce projet soutient la formation syndicale des militants, délégués et dirigeants syndicaux de trois syndicats nationaux (le COSSEP, l'UNTC et la CDT) rassemblés en une plateforme unique portant le nom d'Union Fait la Force (UFF). Le projet favorise la mise en place de la méthodologie dite des « cercles d'étude », une approche qui permet aux travailleurs de construire collectivement les outils de leur savoir et de leurs actions syndicales, et de les mettre en pratique de façon active et participative au sein même de leur lieu de travail, avec l'aide d'un animateur préalablement formé par son organisation.

Contexte

La République Démocratique du Congo incarne à merveille, et dans toutes ses dimensions, l'invention de la survie face à une absence presque totale de services publics... et de services tout court. Au Congo, il n'y a pas de routes. Ou plutôt, il y a 13 000 kilomètres de routes praticables sur une surface qui en demanderait un minimum de 150 000. La capitale est parcourue de tranchées de boue séchée (qui deviennent rivières lors des fortes pluies), parsemée des débris de l'activité journalière de 10 millions d'habitants, creusée de ruisseaux où s'écoulent les égouts et l'ensemble des maladies qu'ils charrient, bordée d'habitations précaires construites de façon anarchique dans une dynamique d'exode rural permanent. L'électricité est aléatoire, et souvent obtenue grâce à d'habiles bricolages. L'eau potable est, dans la plupart des quartiers, toujours un rêve. Les écoles, où apprennent à lire environ 52 % des Congolais, ne fonctionnent généralement que grâce au paiement des frais de scolarité par les parents d'élèves, les salaires des enseignants s'élevant, comme la moyenne des salaires de la fonction publique, à quelque 50 dollars mensuels, et n'atteignant que rarement leurs destinataires.

Dans ce pays où hormis dans le secteur minier, l'entreprenariat privé est chose rare (le secteur privé n'est quasiment représenté que par les multinationales étrangères d'exploitation agricole et minière), la fonction publique constitue la plus grande source d'emploi formel du pays (emploi formel qui ne représente néanmoins que 10 % de l'emploi total). Mais dans un État où le budget national s'élève



à 7 milliards de dollars (pour rappel, le budget de l'État belge – Fédéral + Communautés et Régions- représente environ 150 milliards d'euros), dont 2,8 sont consacrés au « fonctionnement de la Présidence » au sens large et à peine 600 000 sont alloués aux dépenses sociales, il reste une très faible marge pour une refonte en profondeur des secteurs clés de développement du pays, à savoir l'éducation, la santé, la protection sociale, l'administration publique, le transport, l'infrastructure, la fourniture d'eau, de gaz et d'électricité, les routes, le traitement des déchets et des eaux usées... Autant d'axes prioritaires dans la construction d'un pays qui ici, sont dans le meilleur des cas caducs, au pire inexistantes. Au pays de la débrouille, l'audace est la reine et l'improvisation fait loi.

Ce tableau, certes sombre, d'un pays à la dérive, ne doit cependant pas faire l'économie de l'existence d'un grand nombre d'initiatives citoyennes appelant à des alternatives justes et viables, parmi lesquelles, au premier plan, transcendant les divisions ethniques et religieuses, le travail syndical. C'est en soutien au processus de formation syndicale des camarades congolais décidés à lutter pour leurs droits que la CGSP s'est engagée dans ce partenariat aussi riche que fructueux.

La méthodologie des cercles d'étude

Basée sur le principe de la démocratisation de la parole, de l'égalité des participants et de l'apprentissage de la revendication constructive via l'argumentation, cette méthode puise son efficacité dans son ancrage dans la coutume africaine de l'« arbre à palabre ». Une dizaine de participants (militants, délégués syndicaux) se réunissent régulièrement sur leur lieu de travail (principalement dans des entreprises et administrations publiques), en présence d'un animateur (formé au préalable à ce type de pédagogie) qui lance le débat, sans pour autant monopoliser la parole. Sont abordés, progressivement, au cours des réunions, des thèmes clés tels que « les principes de base de l'organisation syndicale », « les droits humains et syndicaux », la problématique du

VIH-SIDA, la résolution de conflits, et la démocratie. Pour chacun de ces thèmes, un manuel est édité par le département « formation » de la plateforme syndicale qui mène à bien ce projet. La plupart du temps, ces thématiques sont débattues au départ du cas concret d'une situation qui pose problème au sein de l'entreprise. Ainsi, lors de la tenue d'un cercle d'étude des travailleurs de la SNEL (Société Nationale d'Électricité), les principes de base du syndicalisme se discutent sur base des élections sociales toutes proches – les premières de l'histoire de la RDC dans le secteur public - et des inquiétudes qu'elles suscitent en termes de corruption de certains candidats qui achètent les voix de leurs camarades en leur offrant de la nourriture et des boissons, puis se désintéressent de la cause syndicale pour finalement jouer le jeu du patron. Un autre cercle visité, au sein de la Compagnie des Postes et Télécommunications, abordait la question de la récupération des salaires impayés depuis 2009 et de la concurrence déloyale exercée par les entreprises privées de Télécom, largement subventionnées par le gouvernement, alors que l'entité publique ne dispose même pas d'ordinateurs valables.

Les avantages de cette méthode sont multiples

- Elle permet de former un très grand nombre de travailleurs sur le lieu de travail (le transport constituant l'un des gros freins à tout déplacement) à peu de frais et à travers l'ensemble du pays. Plus de 15 000 travailleurs ont ainsi participé à des cercles d'étude en 2011, et quelques 3 000 animateurs ont été formés.
- L'aspect participatif des cercles d'études mène à une rapide prise d'assurance des militants, et favorise leur appropriation des problématiques abordées ainsi que leur émancipation à la fois en tant que travailleurs et citoyens. Les témoignages à ce niveau sont éloquentes, notamment de la part des femmes, souvent fortement réprimées en RDC, qui trouvent par là un moyen de s'affirmer, de revendiquer et d'exister en tant que personnes à part entière et non plus seulement en tant qu'épouses ou mères.
- Les résultats en termes de construction d'un rapport de force dans l'entreprise sont également impressionnants. Nombreux sont les syndicalistes qui grâce aux cercles d'étude et à la cohésion que ceux-ci apportent au groupe, ont conquis auprès de l'employeur des droits tels que le congé de maternité, la récupération des arriérés de salaires, le blocage de licenciements collectifs, l'accès aux comptes et à la concertation avec l'employeur en cas de problème...
- Enfin, les cercles d'étude sont également un puissant moteur de construction de revendications et d'actions dans le respect, l'humilité et le sang-froid, la circulation de la parole obligeant à l'écoute, à l'argumentation des points de vue, à la concision et à l'étayage des arguments. Nombreux sont les animateurs qui ont placé cet acquis au sommet du changement que la méthodologie a amené dans leur vie quotidienne.

Autre enjeu de taille : la lutte contre la prolifération syndicale

Outre l'enjeu évident de formation et de renforcement des travailleurs dans leur capacité à défendre leurs droits, l'autre défi qu'entend relever ce programme est de participer à la lutte contre la prolifération syndicale en RDC. Celle-ci, favorisée par Mobutu depuis la « démocratisation syndicale » mettant fin au syndicat unique, n'a cessé de s'exacerber au fil des ans, aboutissant à la situation actuelle où quelque 500 syndicats sont enregistrés auprès du Ministère du Travail, dont 80 % ne représentent que leur fondateur et sa mallette : syndicats « jaunes » souvent marionnettes des politiques, des employeurs, voire d'églises, ils sabotent le réel travail syndical en court-circuitant les centrales réellement représentatives, en achetant les travailleurs et en les incitant à ne pas se mobiliser. Les très faibles moyens dont disposent les organisations syndicales les rendent d'autant plus vulnérables à ce genre de sabotage.

Cette prolifération syndicale représente un véritable fléau pour le syndicalisme, qui pâtit dès lors d'un manque total de crédibilité aux yeux des travailleurs. Ces derniers se méfient, sont très réticents à payer une cotisation, exigent des contreparties en nature en échange d'une affiliation, inversant ainsi complètement la logique. La situation de pauvreté extrême dans le pays fait que la satisfaction des besoins fondamentaux immédiats est prioritaire face à toute perspective d'amélioration des conditions de vie et de travail à moyen et long terme. Le « syndicat-mallette » qui séduit en distribuant du riz, des pagnes ou parfois même des dollars, sera directement rejoint par bon nombre de personnes dont la conscientisation politique et sociale est faible. Il est dès lors aisé, pour les patrons et les partis, de semer la confusion dans le chef des employés et de mettre des bâtons dans les roues d'une réelle cohésion unie dans un seul but : défendre les droits des travailleurs et améliorer leur quotidien de façon structurelle.

La plateforme syndicale UFF (l'union fait la force) a pour but de contrer ce phénomène en unissant les luttes et en misant principalement sur la démultiplication de la formation, de la conscientisation et de l'émancipation de la classe ouvrière. Cela permettra à terme d'assurer une présence active dans la majorité des secteurs, et d'affirmer ainsi sa légitimité face aux syndicats fantoches.

La CGSP ne peut que s'enorgueillir d'un tel partenariat. Les défis restent immenses et les difficultés multiples. Mais comme l'affirme le camarade Président du COSSEP Jean-Pierre Kimbuya, « l'aide doit aider à tuer l'aide ». Et la solidarité, mains jointes en poings levés plutôt que main tendue octroyant charité, est certainement là pour ça.

Alice Minette

Focus sur la recherche en Hautes Écoles

La recherche en Hautes Écoles est-elle trop discrète ?

Ainsi titrons-nous un article de *Tribune* paru suite à un colloque sur le sujet organisé fin 2013.

Quatre ans plus tard, la question est-elle toujours d'actualité et comme en 2013 pouvons-nous y répondre par l'affirmative ?

Avant de vous communiquer quelques données chiffrées fournies par SynHERA (Synergie entre les Hautes Écoles et les Entreprises pour la Recherche appliquée), interface extérieure aux institutions, et de tenter d'établir un nouvel état des lieux, il nous faut rappeler ici (mais vous l'avez encore en tête...) deux demandes de notre cahier revendicatif, à savoir : la création d'une fonction de conseiller pédagogique (voir Décret du 19 juillet 2017) et celle d'un statut pour l'enseignant-chercheur en Haute École.

Les motifs qui ont présidé à ce second choix sont assurément, par le biais d'une reconnaissance du travail accompli par les membres du personnel, la volonté de valoriser et de développer les activités de recherche en Haute École.

Outre la dynamique instaurée par le Décret Paysage, qui prône les collaborations entre Hautes Écoles et Universités, ce sont surtout les apports de cette mission aux Hautes Écoles-mêmes, que nous voulons pointer ici.

Je n'en citerai que deux :

- soutenir la qualité de la formation ;
- renforcer la position d'acteur de développement régional.

Mais revenons à notre quantification (partielle) dont question plus haut (source SynHERA). La recherche



en Hautes Écoles (90 000 étudiants) s'effectue au travers de structures (juridiques ou non) : 15 centres de recherche technologiques, 20 centres ou unités de recherche en sciences humaines et sociales, 3 fermes expérimentales, 13 centres ou unités de recherche en sciences de la santé.

70 % des Hautes Écoles reçoivent des financements extérieurs pour la recherche, 70 % financent des activités de recherche sur fonds propres, 800 personnes sont actives dans la recherche en Hautes Écoles.

C'est loin d'être marginal. Et pourtant elle est, à notre estime, toujours trop peu visible et au niveau de la Fédération Wallonie-Bruxelles et au niveau international.

Sans aller jusqu'à prétendre que la création d'un statut d'enseignant-chercheur serait la solution, nous pensons qu'elle y contribuera si ce dernier est réfléchi en termes de valorisation de l'investissement actuel des

membres du personnel dans cette tâche, mais aussi en termes d'attrait pour les membres volontaires qui souhaiteraient s'y adonner et ainsi augmenter les activités et à terme instaurer une culture de la recherche.

Le travail de consultation a débuté (pour nous) au Cabinet du Ministre Marcourt et a pris une tournure positive dans le sens où l'hypothèse privilégiée est celle d'un accès le plus large possible sur base volontaire, d'une charge composée distinctement d'activités de recherche et d'activités d'encadrement, de l'engagement éventuel dans le cadre d'une recherche sur fonds extérieurs, de règles assouplies qui, tout en protégeant l'enseignant, lui permettront, s'il le souhaite, de se recentrer exclusivement sur sa mission d'encadrement...

Nous reviendrons vers vous au fur et à mesure de l'évolution du dossier.

C. Cornet – 7/12/2017

2018

DU CHANGEMENT DANS NOTRE COMMUNICATION

Dès 2018, **Tribune** verra sa périodicité se modifier pour devenir une **revue trimestrielle**.

Les informations qui paraîtront dans les prochains Tribune seront bien sûr adaptées en fonction de la périodicité et du nouveau format. Les renseignements d'ordre statutaire, pour ne citer que ceux-là, n'auront plus leur place dans un trimestriel puisqu'ils ne pourront coller avec l'actualité. Vous recevrez ce type d'informations **via la newsletter** qui vous renverra parfois, si nécessaire, vers notre site **internet www.cgsp-enseignement.be**

Il est par conséquent essentiel pour la CGSP Enseignement de disposer **D'UNE ADRESSE MAIL** pour chacun de ses affiliés. C'est à cette condition que notre organisation syndicale pourra assurer une communication claire, efficace et émise en temps utile.

Si vous ne recevez pas encore notre newsletter et que vous souhaitez y être abonné afin d'être tenu au courant de nombreuses informations concernant votre fonction, son évolution, les opérations statutaires qui y sont liées mais aussi les événements que nous organisons, les actions et revendications que nous portons, alors envoyez-nous un e-mail à : **info@cgsp-enseignement.be**

Nous ferons le nécessaire pour que vous receviez la newsletter.



Englebert RENIER **n'est plus**

Il nous a quittés le 29 novembre 2017.

Fin des années soixante, Englebert RENIER a commencé sa carrière syndicale comme délégué d'école aux Rivageois.

De 1972 à 1978/79, il est devenu secrétaire du sous-secteur État de la régionale de Liège.

En 1978, il est devenu membre du Comité régional de cette même régionale.

De 1978 à 1981, il a été Secrétaire régional de la régionale de Liège.

En 1981, il est devenu Secrétaire national jusqu'en 1991/92.

De 1994/95 à 1996/97, il a été Secrétaire général de l'IRW du secteur Enseignement.



Englebert a toujours défendu, de façon acharnée l'Enseignement officiel, dénonçant l'escroquerie du pacte scolaire de 1959 et démontrant la nécessité de régionaliser l'Enseignement.

Englebert était un homme d'action et de réflexion, approfondissant sa pensée à propos de thèmes qui sous-tendaient son action syndicale, soulignant deux axes essentiels : la lutte contre le corporatisme et la lutte contre la co-gestion, source de toutes les confusions.

Tout au long de sa vie il aura mené une réflexion, il était d'un humanisme profond.

Saluons la mémoire d'un véritable homme de gauche.

Pour une fiscalité juste !

Fin d'année 2017, la FGTB a mené de nombreuses actions un peu partout en Belgique afin d'exiger une réelle justice fiscale.



Aujourd'hui, tous les Belges ne sont plus égaux devant l'impôt. En effet, selon leurs sources de revenu, l'imposition peut varier de 50 % à 0 % ! L'essentiel des contributions repose sur les épaules des travailleurs alors que les grosses fortunes et les actionnaires ne contribuent que très peu au financement de l'État. Nous demandons un impôt juste pour tout le monde.

Alors qu'à l'étranger, la taxation des plus-values sur les actions s'élève en moyenne à 37 %, en Belgique les actionnaires continuent à se frotter les mains et ne paient tout simplement aucun impôt ! Ainsi, alors que les revenus du travail sont taxés à près des 50 %, les revenus du capital échappent toujours aux radars fiscaux.

Vous trouvez ça INJUSTE ? Nous aussi...

C'est pourquoi nous exigeons qu'il n'y ait plus de différence d'imposition selon la nature des revenus. Autrement dit, 1 € doit être taxé de la même manière qu'il provienne du capital ou du travail ! Il n'est pas normal que les actionnaires et les grosses fortunes ne participent pas au financement des services publics, des mécanismes de solidarité, des soins de santé. En outre, sans un impôt juste et une contribution de tous, l'ensemble de ces services sont menacés d'extinction et de libéralisation.

STOP à la fraude fiscale et à l'évasion fiscale

Panama Papers, SwissLeaks, Luxleaks ? ... Et maintenant Paradise papers... Les affaires de fraude et d'évasion fiscale s'enchaînent et pourtant, en matière de contrôle et de sanction, rien ne bouge. Pire, pendant que les grosses fortunes planquent leur magot dans des paradis fiscaux, les travailleurs, eux, passent à la caisse et se voient imposer des mesures socialement injustes tels que la non augmentation des salaires ou encore la suppression de l'index.

Le saviez-vous ? Chaque année, les pays de l'Union européenne perdent près de 1 000 milliards d'euros de potentielles recettes fiscales. En Belgique, l'État se prive quant à lui de 28 à 36 milliards par an. Pire, en 2016, ce sont plus de 220 milliards qui se sont envolés de la Belgique.

Comment est-ce possible alors que dans le même temps les Gouvernements et l'Union européenne n'ont de cesse d'imposer des cures d'austérité afin de combler leurs trous budgétaires ?

C'est que le Gouvernement n'a pas le courage de lutter efficacement contre la fraude fiscale. Il préfère taxer et spolier les travailleurs et laisser tranquilles les grands fraudeurs et les grosses fortunes.

Vous trouvez ça INJUSTE ? Nous aussi...

Les diverses mobilisations du 4 au 20 décembre ont réclamé une réelle lutte contre les paradis fiscaux. Car des solutions, il y en a...

Au niveau européen :

- la détermination d'une assiette commune consolidée pour l'impôt des sociétés (ACCIS) ;
- une taxe européenne sur les transactions financières.

Au niveau belge :

- une réelle volonté politique du Gouvernement de lutter efficacement contre la fraude fiscale ;
- l'exigence de transparence fiscale pour tous. Cela signifie que tous les revenus soient identifiés et identifiables, que les sociétés de gestion renseignent leurs revenus et placements, et que tous les transferts vers les paradis fiscaux soient connus ;
- un renforcement des services d'inspection chargés de la lutte contre la fraude fiscale. Depuis 2003, le nombre de fonctionnaires chargés du fisc n'a cessé de diminuer. En un peu plus de 10 ans, ce sont 8 728 personnes qui sont passées à la trappe. Or, les meilleures législations ne serviront à rien si le Gouvernement ne se dote pas des moyens humains, financiers et techniques pour les appliquer.

Une action remarquable : la Tax Pride

Le lundi 4 décembre a été organisée la première Antwerp Tax Pride pour une fiscalité juste. Les vrais héros ne se cachent pas aux Bahamas, aux Caïmans ou aux îles vierges. Les travailleurs sont ceux qui paient le plus d'impôts. Étant donné que le gouvernement refuse de demander une contribution équitable aux autres groupes de revenus, ce sont les soins de santé, la sécurité sociale et les services publics qui trinquent.

C'est pourquoi nous exigeons du gouvernement qu'il :

- perçoive correctement l'impôt et lutte contre la fraude et l'évasion fiscales ;
- agisse contre l'évasion fiscale réalisée via des sociétés de management dans des paradis fiscaux ainsi que par le biais de plateformes digitales ;
- taxe tous les revenus de manière équitable et progressive ;
- instaure rapidement une taxe sur la plus-value boursière ;
- fasse payer à toutes les entreprises l'impôt sur les sociétés, proportionnellement aux bénéfices réels et sans régimes de faveur ;
- instaure une taxe sur les transactions financières.

La grossesse et la maternité, un frein à la carrière

Selon une étude de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, 3 travailleuses sur 4 ont été confrontées à au moins une forme de discrimination, préjudice, inégalité de traitement et traitement désagréable en raison de leur grossesse ou maternité. 22 % des travailleuses enceintes ont été confrontées à des discriminations directes et 69 % ont subi de la discrimination indirecte.

Les résultats de cette étude montrent que :

1. La moitié des femmes enceintes qui cherchent effectivement du travail ne se portent pas candidates. Une sur trois pense que ce serait de toute façon inutile.
2. Une candidate sur cinq mentionne toujours qu'elle est enceinte dans ses lettres ou e-mails de candidature.
3. Une femme sur quatre a envisagé de démissionner pendant sa grossesse, son congé de maternité ou après son retour au travail. Pour 40 % d'entre elles, l'amélioration de la conciliation entre vie professionnelle et vie privée constituait la raison principale. Pour 15 % d'entre elles, les raisons principales étaient la dégradation des relations avec leur chef-fe, la pression les poussant à démissionner ou l'attitude des collègues.
4. Plus de la moitié des femmes signalent qu'aucune analyse de risques n'a été effectuée.
5. 46 % des travailleuses estiment même qu'il existe, dans leur fonction, un risque pour la sécurité et la santé des femmes enceintes, des femmes qui allaitent ou des bébés.
6. Pour près d'une travailleuse sur cinq, le droit au congé de maternité n'est pas respecté.
7. 21% des travailleuses enceintes ont été confrontées à des tensions au travail suite à leur grossesse.
8. Si l'on ne tient pas compte des analyses de risques non effectuées, les travailleuses enceintes sont encore 48 % à avoir été confrontées à une forme de discrimination.

Ces chiffres corroborent les constats de l'Institut quant aux signalements qu'il reçoit. En 2016, la grande majorité des discriminations liées à l'emploi signalées à l'Institut émanaient de femmes (69 %). 38 % des signalements en matière d'emploi concernaient la discrimination relative à la grossesse et à la maternité.

Les femmes peuvent être discriminées à tous les stades du processus de mise à l'emploi : du recrutement et de la sélection à la non-prolongation de leur contrat à durée déterminée ou leur licenciement, en passant par leurs conditions d'emploi. Peu de femmes osent faire respecter leurs droits, ayant souvent elles-mêmes intégré les stéréotypes de genre et accepté l'idée que la grossesse et la maternité sont des freins pour leur carrière.



La campagne « Maman reste à bord »

Afin de lutter contre la discrimination liée à la grossesse et à la maternité, l'Institut lance la campagne « Maman reste à bord ». L'objectif de la campagne vise à sensibiliser les femmes enceintes, en ou au retour du congé de maternité, et aussi les femmes qui envisagent de devenir maman au fait qu'elles n'ont pas à être discriminées, rejetées ou harcelées, en raison de leur grossesse ou maternité, qu'elles ont des droits, qu'elles doivent déculpabiliser face à la situation de discrimination dont elles sont victimes, et à les inciter à s'informer et déposer un signalement auprès de l'Institut.

La campagne s'étale sur une période de trois mois et comprend des affiches, une carte postale, un dépliant de sensibilisation et un guide d'information *Grossesse au travail. Guide pour la travailleuse et l'employeur pour un traitement sans discrimination*. Ce matériel promotionnel est diffusé, entre autres, via la boîte rose, les hôpitaux, les mutualités, auprès des gynécologues et médecins, des centres de fécondation in vitro, etc. Enfin, la campagne se décline aussi sur Facebook et Instagram.

Plus d'informations sur le site www.mamanresteabord.be.

Article paru dans *Syndicats* n° 20 de décembre 2017.

Liste européenne des paradis fiscaux ou liste des paradis fiscaux européens ?

Le mercredi 5 décembre, le Conseil ECOFIN a publié sa « liste noire » des paradis fiscaux. Pour le CNCD-11.11.11, cette avancée dans la lutte contre l'évasion fiscale apparaît comme un trompe-l'œil. En effet, en visant exclusivement des juridictions tierces, l'Europe évite de lancer le nécessaire débat sur la participation active de ses États membres aux mécanismes qui permettent aux individus les plus riches et aux multinationales d'éviter l'impôt.



La liste noire des paradis fiscaux susceptibles de sanctions européennes était attendue, depuis que le Conseil des ministres européens des Finances avait défini le 8 novembre une série de critères pour l'établir. Ces critères sont en soi pertinents :

- transparence, via la participation aux mécanismes d'échange d'information ;
- équité, via entre autres la possibilité de créer des structures juridiques sans activité économique réelle, dans le seul but de concentrer des flux financiers pour éviter l'impôt ;
- collaboration au travers de la mise en œuvre des mesures du plan de l'OCDE contre l'évasion fiscale des entreprises, appelé BEPS (Base-Erosion Profit Shifting).

Néanmoins, la liste rate volontairement certaines de ses cibles. Pour Antonio Gambini, chargé de recherche au CNCD-11.11.11 : « *Sur papier, ces critères semblent plutôt convaincants, notamment en raison de l'inclusion du critère de l'équité fiscale, mais l'ensemble de l'édifice repose sur une fondation profondément viciée, à savoir la prétention de l'UE de faire le ménage parmi les États tiers sans avoir avant tout balayé devant sa propre porte.* »



Black list

Selon un rapport d'Oxfam, quatre États membres de l'UE (Irlande, Luxembourg, Malte et Pays-Bas) devraient figurer sur cette liste noire, si l'UE n'avait pas décidé arbitrairement de ne lister que les États tiers. Quant à la Belgique, elle est loin de montrer l'exemple, puisqu'un rapport commandité par la Commission européenne en 2015 la plaçait en deuxième position du ranking des États membres en termes de mécanismes de facilitation de l'optimisation fiscale.

Alors que le débat sur la réforme fiscale bat son plein en Belgique, Arnaud Zacharie, secrétaire général du CNCD-11.11.11, pointe la nécessité de changer de logiciel pour obtenir la justice fiscale : « *L'objectif d'une liste noire est de mettre la pression sur les États ciblés, mais la justice fiscale nécessite des mesures plus ambitieuses, telles que la coopération fiscale internationale pour enrayer le dumping et la transparence fiscale – échange automatique d'informations, registre public des bénéficiaires des sociétés écrans et publication pays par pays des activités des firmes transnationales – pour mettre un terme à l'évasion et à l'optimisation fiscale.* »



Le système dette

La Grèce des années 2010 montre comment un pays et un peuple peuvent être privés de liberté sous le prétexte de rembourser une dette largement illégitime. Pour mieux comprendre ce mécanisme très puissant, ce livre parcourt l'Histoire à partir du début du XIXe siècle et montre comment des États ont perdu leur autonomie à cause de la dette. De l'Amérique latine à la Chine en passant par la Grèce, la Tunisie, l'Égypte et l'Empire ottoman, la dette a été utilisée comme une arme de domination et de spoliation.

Éric Toussaint, historien et docteur en sciences politiques des universités de Liège et de Paris 8, est porte-parole du CADTM international (Comité pour l'abolition des dettes illégitimes).

Éric Toussaint, *Le système dette. Histoire des dettes souveraines et de leur répudiation*, Éd. Les Liens qui Libèrent, Paris, novembre 2017, 220 p., 19,50 €.

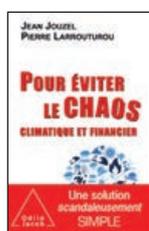


Pouvons-nous éviter une autre crise financière ?

Dans ce livre explosif, Steve Keen, un des rares économistes ayant anticipé le dernier crash financier, montre pourquoi les experts auto-déclarés, enfermés dans leurs ornières idéologiques, n'avaient rien vu venir. Il explique surtout en quoi les niveaux de dette publique toujours plus élevés rendent une autre crise financière presque inévitable... À moins que les hommes et femmes politiques ne s'attaquent aux dynamiques réelles qui sont à la base de l'instabilité financière.

Steve Keen est un économiste critique de l'économie néoclassique. Il est l'une des figures de proue du mouvement du New Economic Thinking (« une nouvelle manière de penser l'économie »).

Steve Keen, *Pouvons-nous éviter une autre crise financière ?*, Éd. Les Liens qui Libèrent, Paris, novembre 2017, 160 p., 16 €.



Pour éviter le chaos climatique et financier

Et si préserver notre climat était l'un des meilleurs moyens d'endiguer la prochaine crise financière ? Pour sauver les banques, on a mis 1 000 milliards. Pourquoi ne pas mettre 1 000 milliards pour sauver le climat ? Avec ce livre, les auteurs proposent un vrai pacte finance-climat européen, pour diviser par 4 les émissions de CO₂, dégonfler la bulle financière et créer plus de 5 millions d'emplois. Favoriser la spéculation ou sauver le climat ? À nous de choisir.

Jean Jouzel est un climatologue français.

Pierre Larrouturou est un ingénieur agronome et économiste français.

Jean Jouzel et Pierre Larrouturou, *Pour éviter le chaos climatique et financier*, Éd. Odile Jacob, Paris, novembre 2017, 419 p., 22 €.



Le philosophe plébéien

Né à Paris en 1806, mort en 1889, Louis Gabriel Gauny était menuisier et philosophe. Ses écrits constituent un précieux témoignage de la condition ouvrière et des luttes pour l'émancipation à l'avènement du capitalisme industriel. Jacques Rancière, qui a dépouillé ses archives à Saint-Denis, restitue l'expérience au jour le jour de ce philosophe plébéien. Il nous décrit, heure par heure, sa journée de travail. Et il n'y est pas question du bel ouvrage des nostalgiques, pas non plus de la plus-value, mais de la réalité fondamentale du travail prolétaire : le temps volé. Et nous ressentons que nos mots – exploitation, conscience, révolte... – sont toujours à côté de l'expérience de cette vie « saccagée ». Il entreprend de se libérer : pour lui et pour les autres, car nos oppositions sont là aussi dérisoires : les « chaînes de l'esclavage » doivent être rompues par des individus déjà libérés.

Gabriel Gauny, *Le philosophe plébéien*. Textes présentés par Jacques Rancière, La Fabrique éditions, Paris, novembre 2017, 284 p., 14 €.

TRIBUNE

SOMMAIRE

Infos GÉNÉRALES

- 2 / Actualités – Dans nos régionales
- 3 / Édito • Pendez-les haut et court...
- 4 / Dossier • 70 années au service des affiliés
- 7 / Solidarité internationale • Projet de coopération syndicale avec la République démocratique du Congo : retour de mission au Katanga
- 8 / IRB • Assez de ce gouvernement nuisible !

www.cgspwallonne.be

Infos ENSEIGNEMENT

- 9 / Édito • Notre « Contrat d'objectifs »

Opérations statutaires

- 10 / Enseignement obligatoire organisé par la FW-B

Analyse

- 12 / Comment l'école peut-elle contribuer à plus d'égalités entre filles et garçons ?

International

- 14 / L'Internationale de l'Éducation met un point d'honneur aux projets de coopération

Actualités

- 17 / Focus sur la recherche en Hautes Écoles

Communication

- 18 / 2018 – Du changement dans notre communication

In memoriam

- 19 / Englebert RENIER n'est plus

Actualités INTERSECTORIELLES

- 20 / Fiscalité • Pour une fiscalité juste !
- 21 / Égalité H/F • La grossesse et la maternité, un frein à la carrière
- 22 / Fiscalité • Liste européenne des paradis fiscaux ou liste des paradis fiscaux européens ?
- 23 / À lire



Membre de l'Union des Éditeurs de la Presse Périodique

Mensuel de la Centrale générale des services publics (CGSP) de la FGTB - Éditeur responsable : Patrick Lebrun - Place Fontainas, 9/11 - 1000 Bruxelles - tél. 02 508 58 11