

TRIBUNE



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

MARS 2019

CGSP

FGTB Services Publics
Ensemble, on est plus forts



IL FAUT AUGMENTER LES SALAIRES

SECTEURS P. 17 à 39

ACTUALITÉS P. 40



ÉDITO P. 3
Un autre monde
est possible



DOSSIER P. 4
Il faut augmenter
les salaires bruts !



BUDGET WALLON P. 12
Pas à une
supercherie près !

SOMMAIRE ■■■

- 3 ÉDITO**
Un autre monde est possible
- 4 DOSSIER**
Salaires - Il faut augmenter les salaires bruts !
- 8 NOTRE HISTOIRE**
8 mars - Journée internationale de lutte pour les droits des femmes
- 9 CLIMAT**
COP24 : pas de bouffée d'air frais
- 10 SANTÉ**
Éliminer les cancers professionnels
- 12 FINANCES**
Budget wallon : pas à une supercherie près !
- 15 CELLULE COM**
Les histoires oubliées
- 16 IRB**
Le vent se lève sur Bruxelles aussi !
- 17 ADMI / www.cgsp-admi.be**
17 / Admi-mot : le billet du secteur Admi
18 / Réseaux hospitaliers : le gouvernement wallon continue à sévir !
18 / Provinces : une réforme dans la précipitation !
20 / Création d'un « machin » fiscal (CESEFF)
21 / Nouvelles du secteur XVII
- 22 AMIO / www.cgsp-amio.be ou www.cgsp-ministeres.be**
22 / Des recrutements à la DG HAN. Enfin !
23 / SPRB • Début de la concrétisation de l'accord sectoriel
24 / Secteur XVII – Réforme des carrières
25 / Secteur IX-PAPO – Cahier revendicatif 2019-2020
25 / Motion de l'IRW CGSP-AMiO concernant les élections
- 26 CHEMINOTS / Site : www.cgsp-cheminots.be**
26 / Le mot du président
27 / Dossier externalisation de CPS
28 / Sous-commission paritaire nationale des 16 janvier et 6 février
- 29 ENSEIGNEMENT / www.cgsp-enseignement.be**
29 / Les enseignants méritent plus que des miettes
30 / Formation initiale des enseignants
31 / Pénurie des enseignants : une problématique récurrente
- 33 GAZELCO / www.cgsp-gazelco.be**
33 / Concertation sociale en berne
- 34 POSTE / www.cgspposte.be**
34 / Convention collective de travail 2019-2020
- 36 TBM**
36 / Régionales
- 37 TÉLÉCOM AVIATION**
37 / Tous ensemble !
38 / Un seul mot : Merci !
39 / BAC • Respect !
- 40 ACTUALITÉS**
Dans nos régionales

IN MEMORIAM



C'est avec une immense tristesse que nous avons appris le décès de notre Camarade Antonio Bernet.

D'abord Délégué ALR au Centre Hospitalier Régional de Verviers, Antonio fut ensuite Secrétaire régional du Secteur Admi dont il fut l'un des vice-présidents wallons avant de devenir, en 2016, Secrétaire intersectoriel de la Régionale de Verviers.

Camarade militant, têtu, bon-vivant, sa désinvolture légendaire n'avait d'égale que son optimisme, son amour pour ses enfants et son attachement aux valeurs de la République espagnole. Antonio avait cette capacité de ne laisser personne indifférent.

Aujourd'hui, l'IRW-CGSP a perdu un Camarade, un compagnon de route.

Nos pensées vont à ses trois enfants, à sa sœur, à sa cousine et à ceux qui, comme nous, souffrent de cette disparition.

Hasta siempre



REJOIGNEZ-NOUS SUR :
www.irwcgsp.be



UN AUTRE MONDE EST POSSIBLE et plus que jamais nécessaire...



La législature qui s'achève restera dans les mémoires pour la violence des politiques qui furent menées mais également pour la violence des paroles et le mépris affiché par les membres du gouvernement.

Au cœur de la stratégie de communication de ce gouvernement, la question migratoire illustre parfaitement cette situation.

Ainsi, on se souviendra longtemps des déclarations de la N-VA, par l'entremise de Théo Francken, alors Secrétaire d'État à la migration et à l'asile. Les attaques furent violentes tant contre les migrants que contre les citoyens solidaires. Ces derniers étant considérés comme des criminels, comme des passeurs, des trafiquants.

Ces propos odieux n'ont jamais été sanctionnés par un Premier ministre plus soucieux de sauver son poste que de défendre la solidarité et les droits humains. Tout au plus se contentait-il de recadrer son Secrétaire d'État. Ses recadrages à répétition étaient de ceux que l'on adresse, avec un sourire, à un gamin un peu trop turbulent. Jamais ils ne furent un désaveu ou une quelconque sanction politique. Le premier ministre était bien trop faible pour cela.

Les récents événements relatifs au scandale de la vente de visas humanitaires apportent un éclairage cru sur ces déclarations.

En effet, ils nous rappellent que le parcours des migrants est, d'abord et avant tout, un vaste circuit économique au sein duquel certains s'enrichissent en profitant de la peur et de la détresse de ceux qui osent, contraints, le grand voyage.

Car, ce que Francken and Co ont toujours oublié de dire c'est le courage qu'il faut pour tout abandonner. Bien que parlant régulièrement des migrants, jamais ils n'ont mentionné le calvaire du voyage, jamais ils n'ont dit qu'il fallait payer les militaires ou la milice pour passer la frontière, il fallait encore payer pour passer la Méditerranée, payer pour être véhiculé et payer toujours pour acheter, au noir, son visa humanitaire. Sans oublier les risques d'être vendu comme esclave, de mourir en Méditerranée ou d'être violée. Tout cela, cette triste vérité n'a jamais été dite.

De fait, cette séquence place les vendeurs de visas sur le même pied que tous les profiteurs de la détresse humaine. Tous ces mafieux, ces trafiquants d'êtres humains.

Heureusement que dans ce parcours pour fuir la guerre, il y a des citoyens solidaires qui laissent vivace la flamme de la tolérance et de la solidarité. Qui crient à la face du monde que « personne n'est illégal ! » et que « la solidarité n'est pas un crime ! » et qui, surtout, traduisent, en actes, ce cri de colère. La solidarité devient un acte politique de résistance.

Cet élan de solidarité et de fraternité fait la preuve que l'Humanité vaut mieux que le racisme, que la haine, que Théo Francken, que Mattéo Salvini, que Marine Le Pen et que tous les lâches, fussent-ils premier ministre, qui regardent et laissent faire.

L'extrême difficulté du parcours des migrants, l'indigence des réponses politiques tant au niveau européen que national, les volontés affichées de fermer les frontières, tout cela s'inscrit pleinement dans la logique du système capitaliste.

Ils veulent mettre à mal ce qui est gratuit, désintéressé, ce qui entretient l'intelligence, l'altruisme, la solidarité. Tout cela doit être décrédibilisé au profit d'un système égoïste faisant de la compétition généralisée un moyen d'enrichissement de quelques profiteurs.

Ce qu'ont affirmé ces citoyens solidaires, mais aussi l'ensemble des manifestants pour une autre politique climatique, pour de meilleures conditions de vie... c'est qu'un autre monde est possible et plus que jamais nécessaire.

Patrick Lebrun
Secrétaire général de l'IRW-CGSP

Laurent Pirnay
Secrétaire général adjoint de l'IRW-CGSP

SALAIRES ■■■

IL FAUT AUGMENTER LES SALAIRES BRUTS !

Less is more ! Moins c'est mieux. C'est par ce slogan digne de 1984 de Orwell que la FEB a présenté début février son mémorandum. Son catalogue des horreurs faudrait-il plutôt dire ! Services publics allégés, suppression de l'index, gel des salaires, flexibilité à outrance, diminution des cotisations de Sécu, baisse des impôts des sociétés, fin de la concertation sociale fédérale, etc. Bref, tout ce qu'il ne faut pas faire au moment où lutter contre l'explosion des inégalités et relever les défis climatiques sont devenus une impérieuse nécessité.

Pour la Fédération des entreprises de Belgique, les salaires des travailleurs sont bien trop hauts et plombent notre économie. De nombreux médias s'en font l'écho et affirment que cette année le Belge moyen gagne 3 329 € bruts par mois¹. Nous savons tous qu'il n'en est rien et cela pour une bonne raison : le Belge moyen n'existe pas ! C'est une fiction destinée à semer la confusion car elle ne prend pas en compte les temps partiels. Ainsi, 64 % des salariés disposent d'un salaire bien inférieur à ce montant. La notion de salaire moyen dissimule autant la faiblesse des petits revenus que les exorbitants émoluments de hauts managers².

Le revenu médian est beaucoup plus proche de la situation réelle. Pour l'obtenir, on divise l'ensemble des revenus en deux parties de telle sorte que la ligne de démarcation indique exactement le montant en dessous et au-dessus duquel ces deux blocs se répartissent. Le salaire médian est de 3 053 euros. Soit près de 20 % de moins que le salaire moyen. Cela signifie que 50 % des salariés gagnent donc maximum 3 053 euros, tandis que l'autre moitié touche un salaire plus élevé.

La répartition en déciles est une autre manière d'illustrer l'éventail des salaires. Cet exercice montre que le groupe de loin le plus important - qui représente 46 % de tous les salariés - gagne entre 2 250 et 3 250 euros par mois³. Il montre également que plus de 10 % de la population ne gagne pas plus de 2 000 € bruts par mois. C'est totalement insuffisant pour vivre ! Il faut augmenter les salaires !

10 % gagnent moins de 2 233 euros
10 % gagnent plus de 5 381 euros

20 % gagnent moins de 2 463 euros
20 % gagnent plus de 4 285 euros

30 % gagnent moins de 2 665 euros
30 % gagnent plus de 3 710 euros

40 % gagnent moins de 2 846 euros
40 % gagnent plus de 3 311 euros

50 % gagnent moins de 3 053 euros
50 % gagnent plus de 3 053 euros

Après avoir rétabli dans une juste perspective les ordres de grandeur du salaire des Belges, il nous faut comprendre pourquoi ils ne sont pas plus hauts. Pour cela, il faut rappeler quelques principes : qu'est-ce que c'est exactement un salaire ? Que représente-t-il ? De quel argent parlons-nous ? D'où vient-il ? Bref, qu'est-ce que la richesse d'une nation ?

À QUI APPARTIENT LA RICHESSE PRODUITE ?

En économie, la richesse ne correspond pas à ce que l'on a, encore moins à ce que l'on est, mais à ce que l'on produit. On parle alors de valeur ajoutée. La valeur ajoutée mesure la production créée et vendue par une entreprise. L'expression « valeur ajoutée belge » désigne le Produit intérieur brut (PIB) belge, qui est pour l'essentiel la somme des valeurs ajoutées des entreprises implantées en Belgique.

Schématiquement, la valeur ajoutée produite dans l'entreprise est partagée entre trois acteurs principaux :

- les travailleurs qui ont fourni le travail nécessaire à la production. Ils gagnent un *salaire* ;
- les actionnaires qui ont fourni le capital nécessaire à la production. Ils touchent des *dividendes* ;
- l'État, qui prélève, pour financer les dépenses publiques, des *impôts* sur la production.

On comprend facilement que le partage de la valeur ajoutée va donner lieu à des conflits. En effet, le PIB d'une année est toujours une quantité déterminée de richesse. Augmenter sa part ne peut se faire qu'au détriment des autres ! On ne perdra toutefois jamais de vue que toute la richesse, bâtie sur la production de biens et services, est produite par les travailleurs.

La répartition - qu'on nomme **distribution primaire** - est l'enjeu d'un incessant rapport de forces.

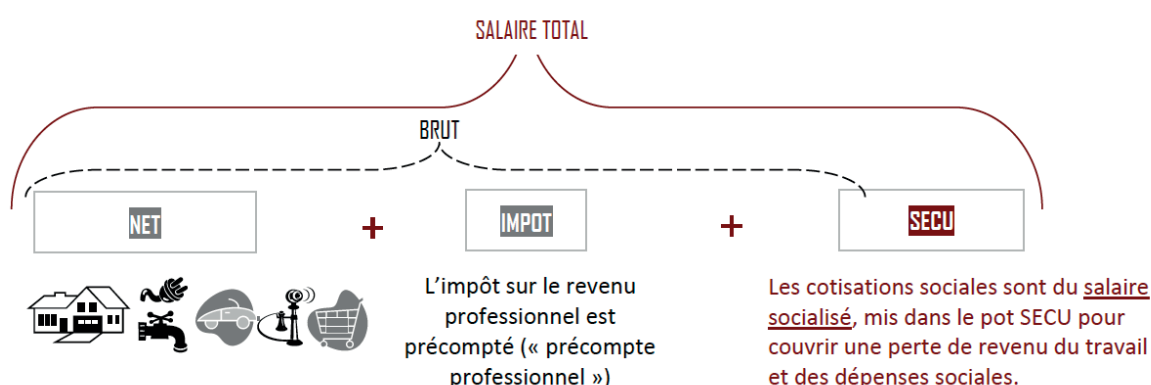
En Belgique, c'est l'objet des négociations interprofessionnelles, l'axe fondamental de la concertation sociale. La grève du 13 février dernier a montré que nous ne voulions pas d'une scandaleuse évolution de nos salaires d'à peine 0,8 % alors que les profits des entreprises et les dividendes versés ont littéralement explosés. Nous y reviendrons.

SÉCU ET SERVICES PUBLICS, LES PILIERS DE LA REDISTRIBUTION

Cette première répartition ne représente pas l'ensemble des revenus disponibles d'un ménage. Il faut en effet y adjoindre ce que l'on appelle la **redistribution** ou distribution secondaire. C'est-à-dire d'un côté les *prestations* que nous recevons de la *Sécurité sociale* et de l'autre l'utilisation que nous faisons des *services publics*. Mais il est essentiel de comprendre que l'ensemble du financement a été prélevé sur nos salaires. Le *salaire brut* représente donc le salaire net (ce que l'employeur me verse sur mon compte) augmenté des *cotisations sociales* (la part de mon salaire que l'employeur verse à la Sécu) et du *précompte professionnel* (la part de mon salaire prélevée à titre d'*impôts* des personnes physiques et destinée à financer le fonctionnement de l'État et les services publics).

Sans la Sécu⁴ et sans les services publics⁵, nous ne pourrions pas faire face aux dépenses réelles que représentent par exemple les études, les opérations chirurgicales, la construction de routes, l'épuration de l'eau, et tant et tant de services dont l'usage améliore quotidiennement notre *niveau de vie*⁶. Dans une société où les revenus sont répartis de manière inégalitaire, les services publics reconstruisent des archipels de solidarité et d'égalité. Augmenter les salaires bruts, c'est accroître le financement de la Sécu et des services publics. Il faut augmenter les salaires !

Bref, ce qu'on « retire » de mon salaire, reste mon salaire... parce que ça me revient autrement, surtout lorsque j'en ai besoin. C'est la redistribution. Elle s'articule selon le schéma ci dessous :



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

LE SALAIRE BRUT, C'EST NOTRE FORCE !

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

L'obligation de verser des cotisations sociales et de payer des impôts garantit des moyens au plus grand nombre et donc autant de droits (à l'école, aux soins, à l'arrêt de travail à partir d'un certain âge...). Cette obligation collective participe à rendre les gens libres⁷. Il faut augmenter les salaires !



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

On comprend dès lors que ces réductions de cotisations ne sont rien d'autre qu'un transfert de nos salaires vers les

1. <https://www.jobat.be/fr/articles/le-belge-gagne-en-moyenne-3329-euros-bruts-par-mois/>

2. Erik Rydberg, Pouvoir d'achat : de quelques angles morts..., *Econosphères*, décembre 2012

3. <https://statbel.fgov.be/fr/themes/emploi-formation/salaires-et-cout-de-la-main-doeuvre/salaires-mensuels-bruts-moyens>

4. Voir notre dossier complet La Sécurité sociale : un trésor de solidarité à défendre, *Tribune* de février 2017

5. CEPAG, *Le salaire, cœur de la richesse socioéconomique et moteur de l'économie*, octobre 2017

6. L'IWEPS a calculé qu'en Wallonie, en moyenne, cette partie redistribuée est au moins aussi importante que les revenus primaires. Et même 30 % de plus si on y ajoute l'enseignement et les soins de santé. <https://www.iweps.be/indicateur-statistique/revenus-menages-habitant/>

7. CEPAG, op cit

profits des entrepreneurs. Un seul point d'augmentation de la masse salariale signifierait plus d'un milliard de cotisations supplémentaires⁸ et renflouerait nos caisses de sécurité sociale. Il faut augmenter les salaires...

DES IMPÔTS FORTEMENT PROGRESSIFS SUR TOUS LES REVENUS

Le même raisonnement prévaut quant à la fiscalité. Source de confiscation pour les libéraux qui souhaiteraient en payer le moins possible, elle est au contraire pour nous essentielle dans ses rôles économiques et redistributifs. À la condition bien sûr qu'elle s'applique à la globalité des revenus et qu'elle soit fortement progressive⁹. Aujourd'hui en Belgique la taxation des revenus financiers est légère, voire nulle. De même, la progressivité de l'impôt est forte pour les bas et moyens revenus et faible pour les revenus élevés. Il faut inverser cette tendance. Il est alors logique de réclamer peu voire pas d'impôt aux revenus les plus modestes (on appelle cela la *quotité exemptée d'impôts*) et, dès lors, davantage aux plus riches. Plus on gagne, plus on contribue : c'est la justice fiscale ! Il faut augmenter les salaires !



LA BAISSÉ DE LA PART SALARIALE EST LA SOURCE DES INÉGALITÉS

Le salaire n'est donc qu'un pourcentage reçu par le travailleur sur la richesse qu'il a produite.

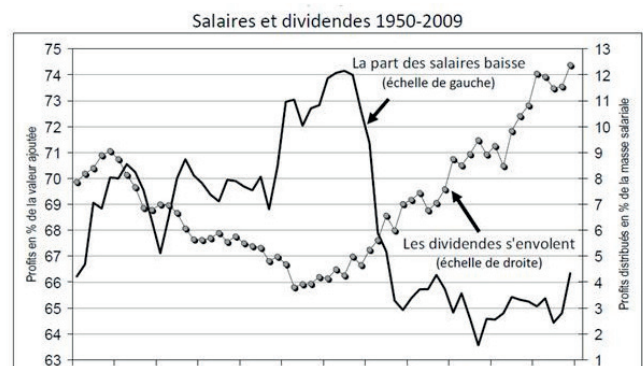
Si le salaire brut n'augmente pas, mais que la richesse produite est en progression, c'est la part des salaires dans la richesse globale qui se réduit.

Lorsque les salaires progressent moins vite que la production des entreprises, chacun comprend qu'il y a un problème. Et même un double problème. Un problème

d'égalité d'abord, puisque cela signifie que le capital empoche la différence. Un problème d'efficacité ensuite, puisque la consommation et la demande des ménages se réduisent d'autant, freinant la dynamique économique.

Ainsi, les entreprises ont utilisé leurs profits, non pour développer leur compétitivité - renouveler leurs équipements, investir dans la recherche, former leurs travailleurs... - mais pour rémunérer de plus en plus grassement leurs actionnaires. Un véritable gaspillage des ressources...

Pire, le patronat, avec la complicité des gouvernements libéraux, cherche à limiter et à empêcher toute hausse de rémunération, que ce soit par l'augmentation des salaires, du salaire minimum, des minima sociaux ou des pensions. Ils bloquent les salaires ou les contraignent dans un carcan, augmentent la flexibilité et le temps de travail (jusqu'à 67 ans), limitent les prestations de chômage ou de soins de santé, procèdent à des sauts d'index¹⁰, etc.



Aujourd'hui, notre société donne le spectacle scandaleux d'une explosion de richesse (pour ceux qui font partie des détenteurs de capitaux) voisinant avec une déliquescence des infrastructures (routes, voies ferrées, justice, prisons...) et une explosion de la pauvreté.

« La part des salaires est un indicateur des inégalités économiques. Comme l'a bien montré l'économiste français Thomas Picketty, nous sommes plus inégaux devant le capital que devant le travail. Pour la simple raison que la très grande majorité des Belges perçoivent un salaire et en vivent, alors que seule une minorité reçoit un revenu du capital. Le fait que la part du capital se renforce désigne alors une société où les inégalités économiques augmentent¹¹. » (Voir tableau page 7)

UNE PURGE SANS PRÉCÉDENT

La part que les travailleurs ont consentie aux détenteurs du capital est colossale. Sur le graphique en page 7, ce qui se trouve au-dessus de la courbe désigne la part du PIB qui revient aux propriétaires sous forme de dividendes ou de revenus immobiliers. Ce qui se trouve en dessous de la courbe est le pourcentage du PIB qui revient aux salariés belges.

De 55,6 % au tournant des années 80 (début du néolibéralisme), les salariés belges ne perçoivent plus en 2017 que 49,2 % de la richesse qu'ils créent. C'est hélas une tendance de fond du capitalisme contemporain partout dans le monde.

Tout profit pour les actionnaires mais une purge sans précédent pour nous puisqu'il faut bien garder à l'esprit que ces 6,4 points de PIB « perdus » représentent entre 15 et 17 milliards transférés des travailleurs vers les détenteurs du capital¹² ! On peut en déduire que si les salaires avaient évolué de la même manière que la productivité, au cours de ces 20 dernières années, en Belgique, les augmentations salariales auraient été deux fois supérieures. Ou bien le temps de travail se serait considérablement réduit¹³. Les travailleurs n'ont pas leur dû : il faut augmenter les salaires !

LES ALTERNATIVES EXISTENT !

On le voit, la part salariale est un bon indicateur du pouvoir économique et des choix politiques qui sont posés. Car il s'agit bien d'un choix et en tant que tel, il peut être changé par notre capacité - notre rapport de force - à transformer la société dans laquelle nous voulons vivre.

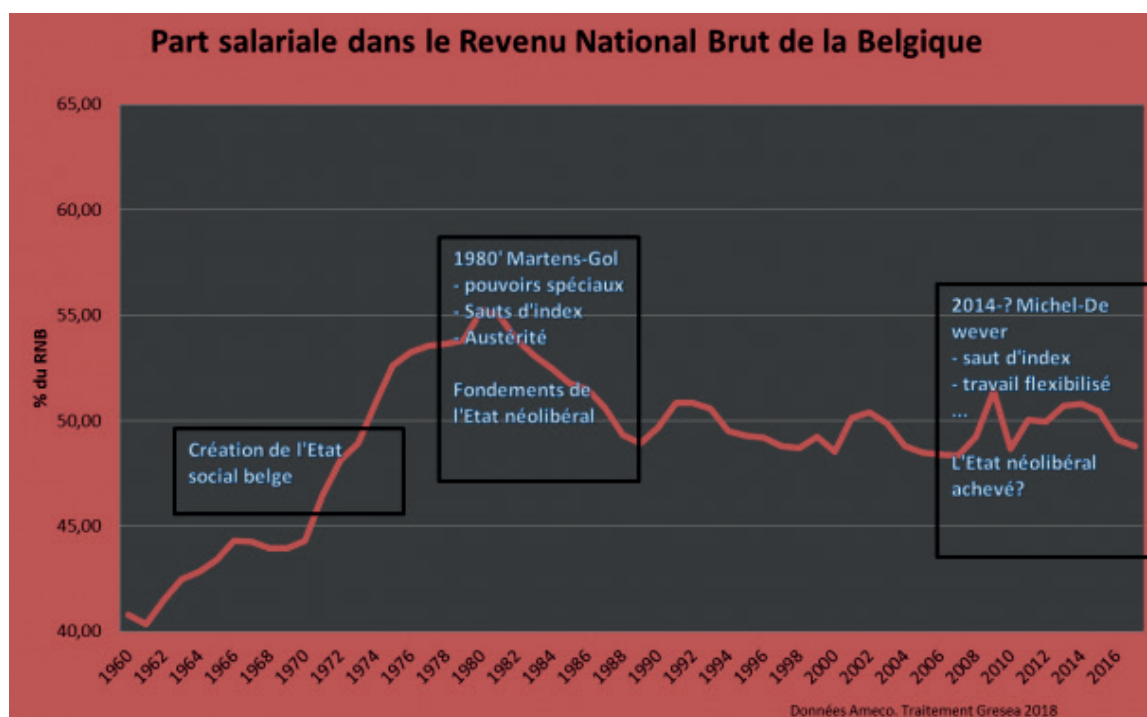
Rémunérer de manière juste le travail, ce n'est pas « un coût ». C'est, au contraire, un investissement dans l'avenir, la reconnaissance de nos qualifications, de nos savoir-faire, de notre travail créateur de richesse !

Assurer un haut niveau de prestation sociale, ce n'est pas « dépenser un pognon de dingue ! » C'est, au contraire, permettre de vivre dignement et d'envisager son avenir avec confiance.

« Face à cette violente attaque contre les salaires et le pouvoir économique des salariés, il s'agit d'affirmer tout d'abord que le salaire n'est pas seulement un revenu, mais bien un investissement collectif qui permet à la majorité des Belges d'exercer des choix de société en dehors des logiques de marché et des normes de rentabilité. Comment peut-on imaginer une seule seconde la prise en compte des questions sociales (le vieillissement, la santé publique, l'éducation, etc.) et environnementales (le réchauffement climatique, la surconsommation, le recyclage, etc.) dans une économie dirigée seulement en fonction des intérêts et des valeurs d'une minorité de capitalistes ?

C'est impossible !¹⁴ »

Il faut augmenter les salaires !



8. Voir Olivier Flohimont, Les salaires belges trop élevés ? Une blague !, Revue D'autres repères, FAR, septembre 2017

9. Voir notre dossier Des impôts justes et progressifs : un choix pour une société plus égalitaire dans la Tribune de janvier 2017

10. En Belgique, nos salaires sont indexés automatiquement sur le coût de la vie (l'inflation). C'est une mesure essentielle qui permet aux travailleurs de maintenir leur pouvoir d'achat. Sans elle, les augmentations de salaire seules n'arriveraient pas à compenser l'inflation

11. MWB et Gresea, Le salaire des Belges. Création et distribution de la richesse en Belgique, Novembre 2018 p. 14

12. Le PIB de la Belgique est en 2018 de 439 milliards d'euros. Voir Bruno Bauraind, Part salariale des belges, août 2018 <http://www.gresea.be/Part-salariale-des-belges>

13. CEPAG, #4J, La semaine de 4 jours en 32h. Le partage ou la barbarie. Septembre 2016

14. MWB et Gresea, op cit, p. 21

NOTRE HISTOIRE ■■■

8 MARS

JOURNÉE INTERNATIONALE DE LUTTE POUR LES DROITS DES FEMMES

C'est le 8 mars 1977 que les Nations unies (l'UNESCO) ont officialisé la *Journée internationale des Femmes*. Il s'agissait d'instaurer une balise temporelle qui permette de célébrer les progrès accomplis en vue d'assurer l'égalité pour les femmes et d'évaluer les difficultés auxquelles elles sont encore confrontées. Dans cet esprit, une Convention des Nations unies, ratifiée par la Belgique, affirme l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes.

La création d'une « Journée internationale des femmes » a été proposée pour la première fois en 1910, lors de la Conférence internationale des femmes socialistes, par Clara Zetkin, une amie de Rosa Luxembourg, et s'inscrivait alors dans une perspective révolutionnaire. L'objectif immédiat est l'obtention du droit de vote des femmes.

POURQUOI LE 8 MARS ?

La date n'est tout d'abord pas fixe. Mais en 1917, en Russie, alors que deux millions de soldats sont morts pendant la guerre, des femmes choisissent le dernier dimanche de février pour faire grève et réclamer « du pain et la paix ». Ce dimanche historique tombe le 23 février dans le calendrier julien alors en vigueur en Russie et le 8 mars dans le calendrier grégorien : c'est le début de la Révolution russe. Quatre jours plus tard, le tsar abdique et le gouvernement provisoire accorde le droit de vote aux femmes. Lénine met alors définitivement en place la commémoration du 8 mars qui deviendra, après 1945, une tradition dans le monde entier.

QUELQUES DATES IMPORTANTES EN BELGIQUE

1864 : Isabelle Gatti de Gamond fonde la première école secondaire pour filles à Bruxelles.

1880 : l'ULB s'ouvre aux femmes, suivie par l'Université de Liège en 1881.

1884 : Isola Van Diest ouvre un cabinet médical. Pour permettre aux femmes de travailler comme médecin, un décret royal a dû être rédigé spécialement.

1893 : la première nomination d'une femme dans la fonction publique. Alice Bron devient membre du centre public d'aide sociale de Monceau-sur-Sambre.

1900 : la loi reconnaît le droit à l'épargne de la femme mariée, ainsi que le droit d'obtenir un contrat de travail et d'encaisser son propre salaire (avec un maximum de 3 000 francs par an).

1920 : la loi du 15 avril accorde le droit de vote aux femmes aux élections communales (à l'exception des prostituées et des femmes adultères). Les femmes ont également le droit de se faire élire à la Chambre et au Sénat, même si elles n'ont pas le droit de voter aux élections législatives (droit de Suffrage « universel » accordé aux hommes).

1948 : le droit de vote des femmes aux élections parlementaires, ainsi qu'aux élections provinciales est reconnu par la loi.

1957 : la Belgique ratifie le Traité de Rome, fondant la Communauté économique européenne. L'article 119 de ce traité porte sur l'égalité salariale entre hommes et femmes.

1962 : création du premier centre de planning familial en région francophone, *La famille heureuse*, dont le but est de lutter contre les avortements clandestins

1966 : 3 000 travailleuses de la Fabrique nationale à Herstal se mettent en grève afin d'obtenir l'égalité des salaires. La grève dure 11 semaines.

1973 : arrestation du docteur Peers qui pratiquait des avortements. C'est le début de longues luttes pour dépénaliser l'avortement.

1990 : l'IVG est partiellement dépénalisée (article 350 du code pénal, modifié par la loi du 3 avril 1990).

1993 : 25 novembre, Journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes.

1994 : la loi Smet-Tobback impose aux partis de confier au minimum un tiers des places de leurs listes aux femmes.

2003 : parité et alternance dans les listes électorales en Belgique.

2004 : l'approbation de la Charte Gendermainstreaming par les trois syndicats belges représentatifs est un moment clé de la politique de genre dans le mouvement syndical.

2019 : La première « grève des femmes » en Belgique a lieu le 8 mars. Elle vise à « montrer que si les femmes s'arrêtent, le monde s'arrête ».



COP24 : PAS DE BOUFFÉE D'AIR FRAIS

La 24^e Conférence des Parties (COP24) pour le climat s'est déroulée mi-décembre à Katowice, en Pologne. Si elle a donné lieu à des promesses de revoir les ambitions à la hausse et à un « manuel de mise en œuvre » de l'Accord de Paris, la cohérence de cette rencontre multilatérale, largement sponsorisée par les lobbies du charbon et théâtre d'arrestations arbitraires d'activistes militant pacifiquement pour le climat, prête néanmoins au doute.



Katowice, deuxième ville la plus polluée de l'Union européenne¹, accueillait en décembre 2018 la COP24, censée adopter de façon plus concrète les objectifs prévus par l'Accord de Paris en 2016, à savoir contenir d'ici à 2100 le réchauffement climatique « bien en dessous de 2 °C par rapport aux niveaux préindustriels » et si possible de viser à « poursuivre les efforts pour limiter la hausse des températures à 1,5 °C ». Le tout à mettre en œuvre dès 2020.

Outre le fait que le pays hôte produit 80 % de son électricité à partir du charbon -tout en clamant que le charbon peut être « propre », les négociations elles-mêmes ont laissé peu de place à la crédibilité.

TROIS DÉFIS PRINCIPAUX

Or, les enjeux étaient de taille, regroupés autour de trois principaux défis : adopter un manuel de mise en œuvre des règles d'application de l'Accord de Paris (dans le jargon le « Rulebook ») ; s'entendre sur la nécessité de réviser les contributions déterminées des États pour répondre au défi de l'urgence climatique ; et parvenir à une définition des engagements pris concernant le financement climat. »².

S'il y a un élément positif à retenir de la COP24, c'est l'adoption du manuel nécessaire à la mise en application des Accords de Paris. Malheureusement, ce manuel manque singulièrement d'ambition au vu des enjeux climatiques. La Confédération syndicale internationale a dénoncé ce manque d'ambition.

Sharan Burrow, Secrétaire générale de la CSI, a ainsi commenté l'adoption du « rulebook » : « Quoique crucial pour la survie de l'Accord de Paris, cet accord a manqué de déboucher sur des engagements qui relèveraient d'une

nécessité urgente, et a également manqué de se traduire par un engagement doté de l'urgence nécessaire pour garantir un avenir durable aux travailleurs ».

POURTANT, IL Y A URGENCE

Cela est d'autant plus grave que de nombreux rapports, dont celui du GIEC, ont fait état du caractère alarmant de la situation : nos émissions de gaz à effet de serre ne cessent d'augmenter et la concentration en CO₂ dans l'atmosphère est la plus forte jamais observée. Impossible, à ce rythme, de réduire effectivement le réchauffement climatique à 1,5 °C.

Il appartient aux organisations syndicales de rappeler les enjeux du réchauffement climatique, conséquence d'un mode de production basé sur la maximalisation des profits. En outre, les premiers à souffrir du réchauffement climatique seront les plus précaires et les plus fragilisés. Ainsi, même si la nécessité d'une transition énergétique a été abordée, le résultat final n'est toujours pas à la hauteur des revendications des organisations syndicales.

LA DÉCLARATION DE SILÉSIE

53 pays répartis dans chaque région du monde, et la Commission européenne, ont malgré tout signé la Déclaration de Silésie sur la solidarité et une transition juste proposée par le gouvernement polonais et soutenue par le mouvement syndical international. Deux États seulement, le Chili et la Russie, l'ont refusée explicitement. Toutefois, l'accord final de la COP24 signé par les 196 pays participants ne fait que prendre note de son existence. Sans plus !

PEUT MIEUX FAIRE...

Enfin, la Belgique, contrairement à ce que laissent entendre certaines déclarations ministérielles, n'est pas un fer de lance en matière de lutte contre le réchauffement climatique.

Notre pays a d'ailleurs refusé, juste après la grande manifestation nationale ayant rassemblé 75 000 personnes à Bruxelles, de signer la pourtant non contraignante déclaration de la *High Ambition Coalition* (qui rassemble plus d'une trentaine d'États), appelant à un rehaussement des engagements avant 2020.

1. <https://unearted.greenpeace.org/2018/12/07/katowice-cop24-un-climate-change-coal/>

2. <https://www.cncd.be/Climat-une-COP24-aux-effluves-de-charbon>

ÉLIMINER LES CANCERS PROFESSIONNELS

Un cancer est dit « professionnel » lorsqu'il est la conséquence de l'exposition d'un travailleur à un facteur cancérigène sur son lieu de travail. Entre 4 et 8,5 % des cancers ont une origine professionnelle, ce qui représente plus de 100 000 décès par an dans l'Union européenne. Tous ces cancers sont évitables par l'élimination des risques dans les processus de production.

Dépister les cancers professionnels est un enjeu de premier ordre. En effet, ils représentent la première cause de mortalité au travail dans nos sociétés industrialisées. En Belgique, on estime à 4 % de toutes les tumeurs malignes (7 % chez les hommes et 1 % chez les femmes) la part des cancers professionnels. 7 cancers professionnels sur 10 résultent d'une exposition à l'amiante.

LES CANCERS PROFESSIONNELS EN CHIFFRES

En Belgique, 4 % des cancers auraient une origine professionnelle. Cela représente 1 850 cas par an. Selon la Fondation contre le cancer¹, on estime que 10 % des salariés sont exposés à un ou plusieurs facteurs cancérigènes sur leur lieu de travail. Dans 70 % des cas, il s'agit de l'amiante et dans 70 % des cas, il s'agit d'ouvriers, majoritairement (83,8 %) des hommes. On estime que chez les hommes, 85 % des cancers de la plèvre et 10 à 20 % des cancers du poumon ont une origine professionnelle.

nementaux et/ou des facteurs liés au milieu professionnel. Les cancers dits professionnels résultent d'une exposition à certains produits ou à certains procédés dans le cadre du travail. Ils apparaissent généralement 10, 20, voire 40 ans après cette exposition. Les patients sont alors le plus souvent à la retraite.

PAS ASSEZ RECONNUS

D'un point de vue médical, rien ne permet actuellement de différencier les cancers d'origine professionnelle de cancers ayant une autre origine : quelle que soit la nature du ou des facteurs qui ont déclenché un cancer, ils se manifestent et se développent de la même façon. Par exemple, un cancer du poumon présente les mêmes symptômes, qu'il soit associé à une exposition professionnelle à l'amiante ou à un tabagisme ancien.

Face à un patient atteint de cancer, le médecin ne pense pas systématiquement à une origine professionnelle. De leur côté, les patients ne savent pas toujours qu'ils ont été en contact avec des produits à risque ou ne s'en souviennent parfois plus. Enfin, certains patients ne connaissent pas suffisamment leurs droits en matière de reconnaissance des cancers d'origine professionnelle. Il en résulte que lorsqu'ils sont d'origine professionnelle, plus de 80 % des cancers du poumon et 80 % des leucémies ne sont pas reconnus comme tels ni indemnisés par les organismes de protection sociale.

UNE CATÉGORIE SOUS-ESTIMÉE

Ce chiffre correspond à environ 1 850 cas par an. Chaque année, le Fonds des maladies professionnelles en reconnaît une centaine seulement. Ce chiffre reflète le petit nombre de demandes qui parviennent au Fonds et la difficulté des procédures. De ce fait, les cancers professionnels sont peu connus et largement sous-estimés. La situation est à peu près identique dans les autres pays d'Europe, ainsi que le dévoile la récente étude de l'Institut syndical européen (ETUI)².

Dans la plupart des cas, un cancer est le résultat d'une combinaison de plusieurs facteurs : facteurs héréditaires, comportementaux (tabac, alcool, alimentation...), environ-

QUI EST CONCERNÉ ? DE FORTES INÉGALITÉS SOCIALES

Tout le monde est potentiellement concerné, en particulier les personnes ayant été au contact de produits susceptibles d'augmenter le risque de cancer. Les expositions à des agents cancérogènes au travail sont à l'origine d'immenses inégalités sociales de santé en Europe comme dans le reste du monde. Les ouvriers, les travailleurs de nuit et les salariés à contrats précaires sont les plus concernés. Ainsi, les ouvriers ou les infirmières ont une plus forte probabilité d'être atteints d'un cancer professionnel que les ingénieurs ou les banquières. Ces inégalités sociales de santé expliquent pourquoi on peut établir une cartographie socio-professionnelle des différents types de cancer.



Selon l'étude de l'ETUI, le risque de cancer professionnel est le plus élevé dans les secteurs de l'industrie du bois, de la métallurgie, de la chimie, du bâtiment, des travaux publics et de l'activité minière. Les activités de maintenance, de nettoyage, de dépannage, le travail de désinfection en milieu hospitalier ou dans l'agroalimentaire, le travail dans un laboratoire, notamment en cas d'exposition à la radioactivité, présentent aussi des risques potentiels.

UNE APPROCHE DE GENRE

Toutefois, la prévention des cancers professionnels parmi les femmes se heurte à des difficultés particulières. Les recherches épidémiologiques dans ce domaine concernent beaucoup plus souvent les hommes que les femmes. Il existe un stéréotype qui associe les cancers professionnels à des professions masculines dans des industries traditionnelles.

Le secteur du nettoyage, de la cosmétique ou le secteur médical sont moins étudiés alors que beaucoup de travailleuses y exercent leur fonction. Lors de la conférence syndicale organisée par l'ETUI en décembre dernier, une chercheuse de la VUB³ a, par exemple, mis en évidence les risques élevés relevés dans le secteur du nettoyage. Sur base des données de mortalité du registre national de 1991 à 2001 et des causes spécifiques de mortalité reprises dans les certificats de décès, elle a démontré les grandes différences de santé et de mortalité selon les professions exercées. Le risque de décès dus principalement à des pathologies respiratoires et cardiovasculaires sont plus élevés parmi les travailleurs du secteur du nettoyage. L'exposition aux agents chimiques dangereux n'est pas suffisamment prise en considération et les mesures de prévention ne suivent pas.

L'organisation du travail a aussi un impact sur le risque de cancer. Cela a été démontré pour le travail de nuit. Le risque de développer un cancer du sein augmente d'environ 30 % chez les femmes ayant travaillé de nuit par rapport aux autres femmes.



LES CANCERS PROFESSIONNELS PEUVENT ÊTRE ÉVITÉS !

Toutefois, les cancers liés à des expositions professionnelles peuvent être évités par l'élimination des risques dans les processus de production. Les employeurs ont le devoir de mettre en place toutes les mesures de sécurité possibles pour réduire au maximum les risques encourus par leurs salariés. Mais l'expérience prouve que la prévention contre les agents cancérigènes est rarement considérée comme une priorité par la direction des entreprises.

De même, les politiques de santé publique négligent les conditions de travail et tendent à considérer les lieux de travail comme des « espaces privés » dont le contrôle ne peut être disputé aux employeurs. Elles hésitent à remettre en cause les secrets de fabrication et la mise sur le marché d'une production dangereuse.

Dans ce contexte, la révision de la directive européenne sur la protection des travailleurs est une avancée. Elle a permis d'ajouter et d'élever les valeurs limites d'exposition à de nombreux agents cancérigènes et mutagènes⁴. Cette nouvelle directive devra être transposée dans les différents pays de l'Union européenne au plus tard en 2019.

UN ENJEU SYNDICAL

On le voit, les conditions de travail jouent un rôle important dans les inégalités sociales face au cancer. La distribution inégale de ces cancers reflète des conditions d'exploitation et de domination. Elle accompagne et aggrave d'autres inégalités dans la répartition des richesses ou l'accès à la connaissance et à l'information. Il s'agit clairement d'un enjeu syndical, comme y insiste l'ETUI⁵, dont la stratégie doit non seulement porter sur les expositions professionnelles à des agents cancérigènes, mais aborder également la prévention des expositions domestiques et environnementales.

1. <https://www.cancer.be/les-cancers/risque-d-montr/cancers-professionnels-4-de-toutes-les-tumeurs-malignes>
2. Tony Musu et Laurent Vogel, Cancer et travail : comprendre et agir pour éliminer les cancers professionnels, ETUI, Bruxelles, novembre 2018, 315 p
3. Dr. Laura Van den Borre, Mortality in the cleaning sector, <https://www.etui.org/fr/Evenements/Conference-Femmes-travail-et-cancer>
4. http://europa.eu/rapid/press-release_IP-18-2662_fr.htm
5. Marie-Anne Mengeot, Tony Musu et Laurent Vogel, Prévenir les cancers professionnels. Une priorité pour la santé au travail, ETUI, Bruxelles, 2014

FINANCES ■■■

BUDGET WALLON : PAS À UNE SUPERCHERIE PRÈS !

L'élaboration d'un budget est un acte politique important qui détermine les politiques qui seront (ou non) menées au cours de l'année à venir. Sa lecture en dit long sur la manière dont les responsables politiques conçoivent l'organisation de la vie en société. Malheureusement, le manque d'honnêteté intellectuelle conduit, parfois, les gouvernements à transformer le budget en moyen de communication et de propagande. Cela est particulièrement vrai en période électorale. Le budget 2019 du gouvernement wallon, en mêlant pêle-mêle sous-estimation des dépenses, surestimation des recettes et confusion en ce qui concerne le déficit relève de l'amateurisme ou de la malhonnêteté. Chacun appréciera.

UNE TRAJECTOIRE BUDGÉTAIRE ACCÉLÉRÉE

Afin de se présenter comme un bon élève, le gouvernement a pris la décision d'un retour accéléré à l'équilibre budgétaire. Il a, de fait, construit toute sa communication sur cet équilibre retrouvé. Gage, selon lui, d'une saine gestion des deniers publics. Le ministre-président wallon a même qualifié, sur les antennes de la RTBF, ce budget « d'historique ». Ni plus, ni moins.

Pourtant, à y regarder de plus près, il apparaît qu'il s'agit là d'une supercherie. Le Gouvernement met à profit la complexité des mécanismes budgétaires pour mentir à la population et faire passer « des vessies pour des lanternes ». En effet, il entretient la confusion entre « solde budgétaire » et « solde de financement ». Et, s'il est vrai que ce dernier est en équilibre (à quel prix !), il n'en va pas de même du premier.

Pour bien comprendre, il importe d'appréhender les différences entre ces deux notions budgétaires. Un budget, c'est traditionnellement, et pour faire simple, d'un côté une colonne avec les différentes recettes attendues et de l'autre une colonne comprenant les différentes dépenses prévues au cours de l'année.

Le solde budgétaire brut¹ compare les recettes courantes aux dépenses courantes. Si les secondes sont supérieures aux premières, le budget est en déficit et on s'endette... La lecture d'un budget doit donc accorder une importance toute particulière à la lecture du solde budgétaire. Le tableau ci-dessous nous informe de cette donnée au niveau wallon.

Que nous apprend-il ?

Tout d'abord, que les dépenses sont supérieures aux recettes. Cela signifie donc que, contrairement aux déclarations du gouvernement wallon, le budget est en déficit. Pour rappel, le déficit constitue l'augmentation annuelle de la dette publique.

De plus, la colonne « variation » nous apprend que le solde budgétaire net se dégrade de 137,5 millions par rapport à celui de 2018. Autrement dit, la Wallonie s'éloigne de l'équilibre budgétaire ! (Voir tableau ci-dessous)

Il est évident qu'une telle situation ne peut satisfaire ceux qui pensent qu'il faut à tout prix « assainir les finances publiques ». Dès lors, le gouvernement wallon va user de deux subterfuges pour tromper son monde.

		Budget 2019 (en millions d'euros)	Budget 2018 (ajusté)	Variation
Opérations courantes	Recettes budgétaires (1)	13 829,6	13 209,5	620,1
	Dépenses budgétaires (2)	15 083,8	14 335,3	748,5
	Solde budgétaire brut (3) = (1) - (2)	- 1.254,2	- 1.125,8	- 128,4
Opération en capital	Produits d'emprunts (4)	911,5	761,5	150
	Amortissement de la dette (5)	921,3	780,4	140,9
	Solde budgétaire net (6) = (3) - (4) + (5)	- 1 244,4	-1 106,9	- 137,5

COMMENT MAQUILLER SON BUDGET ?

Premièrement, en vertu des règles européennes, la Région wallonne doit intégrer dans son budget les comptes des « unités institutionnelles » qui rentrent dans son périmètre. Il en va ainsi, par exemple, des comptes des Organismes d'intérêt public (OIP). Ainsi, pour l'année à venir, le Gouvernement wallon demande (exige) des OIP qu'ils « dégagent des bénéfiques » à concurrence de 170 millions. Soit près de 100 millions de plus que ce qui a été demandé en 2018 ! Ce faisant, il fait pression sur eux et organise la mise à sac du service public².

Deuxièmement, le Gouvernement wallon prévoit des « corrections SEC » pour un montant de 871 millions. Or, ces corrections ne sont qu'un jeu d'écriture comptable qui, en l'occurrence, servent à présenter un « solde de financement SEC » à l'équilibre. Si certaines de ces corrections peuvent être nécessaires, il est étonnant de constater que ce Gouvernement fait un usage beaucoup plus important que par le passé de ces mécanismes « SEC ».

Ainsi, le montant acté au budget correspond, au cent près, au montant nécessaire pour présenter un solde de financement à l'équilibre. La vie réserve parfois de troublantes coïncidences...

Nous avons vu plus haut que le solde budgétaire était négatif (c.-à-d. que les dépenses étaient supérieures aux recettes). La situation pourrait être encore plus grave car il apparaît que le gouvernement wallon a surestimé certaines recettes et sous-estimé des dépenses !

Des recettes surestimées...

Ainsi, alors que la réalisation du budget 2018 faisait la preuve que les recettes y avaient été surestimées, le Gouvernement repart sur les mêmes bases et continue de surévaluer certaines d'entre elles.

À titre illustratif, il augmente de 12 millions d'euros les estimations du Fédéral sur les droits d'enregistrement sur les donations alors que dès l'ajustement du budget 2018, il aurait déjà fallu constater une baisse importante de ces recettes. En outre, il maintient une recette de 70 millions d'euros pour la DLU (Déclaration libératoire unique) alors que la perception réelle, à ce jour, en 2018, est bien inférieure à ce montant. Enfin, et toujours à titre d'exemple, il augmente encore l'estimation des recettes de la taxe de mise en circulation (+ 6 millions).



Des dépenses ignorées...

Le Bureau fédéral du Plan prévoit une indexation en août 2019 mais le gouvernement wallon n'en a pas tenu compte dans l'élaboration du budget 2019.

Cela est tout de même étonnant, à moins de vouloir préparer le terrain à un futur saut d'index wallon !

De plus, bien que le Gouvernement wallon ait décidé d'octroyer une pension complémentaire aux agents contractuels, l'impact budgétaire de cette mesure n'est pas pris en compte dans le budget.

DES POUVOIRS LOCAUX SOUS-FINANCÉS

Le budget 2019 prévoit la diminution de 10,4 millions du montant destiné au fonds des provinces. Cela afin, soi-disant, de financer un incitant au 2^e pilier dans les pouvoirs locaux. L'objectif moins avouable est de vouloir mettre à mal l'institution provinciale.

En effet, cette diminution s'ajoute à celle déjà opérée l'année dernière (4,4 millions). Dans une réponse parlementaire du mois de juillet 2018, la ministre De Bue évaluait de la façon suivante l'impact par provinces : « En conséquence, le crédit budgétaire 2019 afférent au fonds des provinces sera réduit pour le Brabant wallon à 10 747 247,39 euros, pour le Hainaut 56 329 957,00 euros, pour Liège 31 047 603,58 euros, pour le Luxembourg 11 042 571,99 euros, pour Namur 19 234 619,04 euros. Soit un total de 128 401 999,00 euros. »

1. Le solde budgétaire net y ajoute les dépenses et recettes en capital
2. Dans le même temps, le Gouvernement escompte 90 millions de boni dans le secteur des financements alternatifs (121 millions de plus qu'en 2018). Pour rappel, ces financements permettent de nombreux investissements notamment par les communes.

LES SERVICES PUBLICS ÉTRANGLÉS

En plus des efforts déjà réalisés ces dernières années, le budget 2019 prévoit 3 % d'économie sur les frais de fonctionnement tant des UAP (unités d'administration publique) que du SPW, 1 % sur les frais de personnel des UAP et pas d'indexation des subventions.

En outre, un « Masterplan immobilier » est également prévu. Il consistera en une économie de 13 millions sur les UAP et de 2,5 millions sur le SPW. Lors de sa présentation du budget devant la Commission du budget (19/11/2018), le ministre a précisé : « *si les temps sont durs pour tout le monde, ils doivent l'être aussi pour les administrations publiques et les UAP (...) (il ne s'agit ici) d'une sous-utilisation : on est réellement dans une nouvelle politique mise en place qui permettra soit de ne pas acquérir les terrains, soit de ne pas faire de nouveaux investissements, soit même de vendre un certain nombre d'immeubles* ». Les propos sont clairs, l'objectif est de réduire drastiquement la voilure de l'intervention publique !

À cet égard, l'exemple des TEC est significatif. Avec le quasi-gel des moyens d'exploitation, sous le niveau de l'inflation, ce sont 33 millions d'euros qui ne seront pas octroyés au groupe TEC en 2019 par rapport au contrat de service public. C'est donc sur l'enveloppe du groupe TEC qu'en réalité le Gouvernement finance ses investissements...

Ces efforts s'ajoutent à ceux déjà consentis les années précédentes. Comment, dans ces circonstances, maintenir des conditions de travail optimales et un service public de qualité ?



CONCLUSIONS

Le budget wallon est un budget de campagne électorale. Le gouvernement veut tenter de se faire passer pour une équipe qui, dans le peu de temps qu'a duré cette coalition, a pris ses responsabilités.

Pourtant, le bilan est peu flatteur et l'amateurisme dont il a fait preuve risque de peser sur les budgets futurs.

Ainsi, le ministre Jeholet a affirmé qu'en l'état, son projet APE souffrirait d'un sous-financement de 58 millions à partir de 2020.

En ce qui concerne l'assurance autonomie, il est déjà certain que la taxe de 36 euros ne sera pas suffisante pour assurer son correct fonctionnement. Ici aussi, la Région devra intervenir (30 millions dès 2020 et 54 millions à partir de 2024).

Depuis son entrée en fonction, ce gouvernement ne fait que de la communication.

Ses grands projets réalisés dans la précipitation en vue des élections régionales traduisent la volonté de mettre à mal le service public et de faire reposer le coût budgétaire sur la prochaine majorité.

Pour eux, c'est tout bénéfique. Soit ils ne sont plus dans la majorité et ils pourront taper sans vergogne sur ceux qui devront assumer leur malhonnêteté. Soit, malheureusement, ils rempilent et, face à une situation budgétaire encore dégradée, pourront justifier plus aisément leurs attaques contre le service public.

Le 26 mai, il faudra penser à cela et sanctionner, par notre vote pour des partis progressistes, cette coalition de droite !



« LES HISTOIRES OUBLIÉES »

Pourquoi célèbre-t-on la fête des travailleurs le 1er mai ?

Comment les syndicats ont-ils œuvré à la création de la sécurité sociale ?

Pourquoi les grèves de l'hiver 1960-61 ont-elles posé les premières pierres des institutions de la Wallonie que nous connaissons aujourd'hui ?

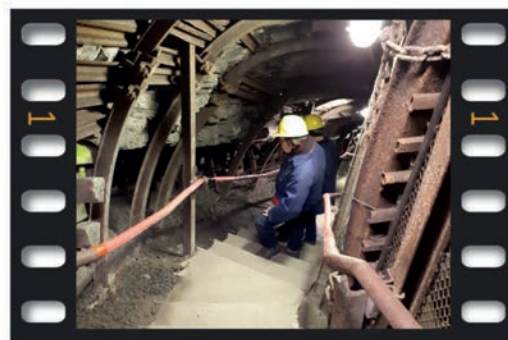
Comment Karl Marx a-t-il influencé la condition ouvrière chez nous et dans le monde ?

Pourquoi Liège a-t-elle été pionnière en matière de suffrage universel et comment celui-ci a-t-il été conquis de haute lutte ?

On a parfois tendance à l'oublier : ce que l'on appelle aujourd'hui les « acquis sociaux » ont en fait été conquis de haute lutte, lors de combats menés par la classe ouvrière depuis des décennies. Certains y ont même perdu la vie, comme ces ouvriers de la petite ville française de Fourmies, tombés sous les balles de l'armée de la République, alors qu'ils manifestaient pour réclamer la journée de 8 heures. C'était le 1^{er} mai 1891, pas très loin de chez nous.

On l'oublie parfois aussi : en menant les grandes grèves de 60 contre la Loi unique, les travailleurs de l'époque ont posé les jalons qui mèneront, vingt ans plus tard, au fédéralisme que l'on connaît aujourd'hui. Le travail syndical et les luttes des travailleurs ont aussi permis la naissance de la sécurité sociale au sortir de la guerre, l'amélioration considérable de la condition ouvrière et l'avènement du suffrage universel.

Ce sont ces « Histoires oubliées » que nous vous proposons de redécouvrir dans une série de capsules vidéo. François André, camarade passionné d'histoire en général et plus particulièrement de l'histoire du mouvement ouvrier, revient pour nous sur ces événements fondateurs de notre société et de notre condition sociale. À voir dès ce mois d'avril sur notre site Internet www.irw-cgsp.be, ainsi que via nos réseaux sociaux.



Tournage : Histoires oubliées



LE VENT SE LÈVE SUR BRUXELLES AUSSI!

Du mouvement des gilets jaunes aux marches des étudiants pour le climat, les nouvelles mobilisations citoyennes mettent les gouvernants au pied du mur et nous interpellent en tant qu'organisations syndicales. Par leur ampleur et leur détermination, elles constituent les premiers signes tangibles du souffle d'insurrection suscité par les politiques injustes sur le plan social et nuisibles pour notre environnement.

Qu'on les qualifie de conservatrices, de droite, de néo-ultra-libérales ou encore de capitalistes, ces politiques portent en elles les causes de l'exploitation des travailleurs, des êtres vivants et des ressources naturelles. Elles ont pour conséquences le creusement des inégalités, les souffrances infligées, l'épuisement des ressources et la destruction des écosystèmes de notre planète.

En à peine un siècle et demi d'histoire de l'humanité, ce système s'est imposé et a déployé ses effets avec les conséquences sociales douloureuses ou inquiétantes sur le plan écologique qui sautent (enfin) aux yeux. Plus singulièrement aux yeux de ceux qu'il a le plus touchés et des plus engagés de nos concitoyens. Ce système a pourtant atteint ses limites et la seule incertitude est celle du moment où surviendra l'événement - économique, géopolitique, catastrophique - qui le fera imploser entraînant dans sa chute une partie de l'humanité. La souffrance est déjà bien tangible pour une large part de la population pour qui la coupe est pleine.

Fallait-il aller si loin dans la souffrance et dans l'anticipation de catastrophes à venir pour que les consciences s'éveillent et que ces manifestations citoyennes se forment ? C'est le propre des mouvements sociaux de se cristalliser au moment où on s'y attend le moins. Ils surprennent les tenants du système et les laissent dépourvus dans leurs gesticulations pour reprendre le contrôle de la situation. Convaincus qu'ils sont du bien-fondé de leur approche, ils n'ont pas pris la mesure du fossé grandissant qui les sépare des réalités du plus grand nombre.

PRISE DE CONSCIENCE SOCIALE

Les questions de justice sociale et d'avenir de la planète ont été à l'origine d'une prise de conscience plus précise. Tout est lié. Et les citoyens qui se mobilisent aujourd'hui ne s'y trompent pas. À force d'échanges et de discussions, ils affinent leurs analyses, ils redécouvrent le sens du collectif et le sentiment de solidarité. Ils se découvrent militants et s'approprient des questions politiques telles que celles qui nous mobilisent dans notre mouvement syndical.

CONVERGENCE DES LUTTES

Car à l'évidence ces combats se rejoignent. Nos combats syndicaux sont plus spécifiques en ce sens qu'à l'origine ils portent sur la défense des travailleurs et sur l'amélioration des conditions de travail. Mais ils ont des ressorts communs et relèvent d'une même dynamique d'insurrection contre l'exploitation des hommes et des ressources, contre le creusement des inégalités, contre l'arrogance d'une partie de la classe politique qui permet à ce système de perdurer en acceptant la primauté de l'économie. Et contre le carcan budgétaire imposé par l'Union européenne qui engendre la régression de la sécurité sociale et le démantèlement des services publics. Mais les liens entre ces politiques et leurs conséquences à tous les niveaux

n'échappent pas aux citoyens militants, gilets jaunes ou Youth For Climate, qui, à la faveur de leur prise de conscience sociale, réalisent que leur engagement est essentiellement politique et qu'il peut s'étendre à d'autres combats solidaires.

Changeons le système, pas le climat!!!, peut-on lire sur les pancartes brandies par les jeunes manifestant tous les jeudis pour le climat. Les gilets jaunes maintiennent cette revendication depuis 14 semaines en mettant l'accent sur la justice sociale. Dans les deux cas, les actions s'inscrivent dans la durée, avec la détermination d'être entendus et que des changements de politique s'ensuivent. Au grand dam des dirigeants qui s'attendaient à ce que ces mouvements s'essouffent. Tandis que journalistes et éditorialistes, zélés de la pensée dominante malgré leurs velléités de réflexion critique, s'emmêlent dans leurs commentaires entre doutes et tentation de discrédit.

Changer le système - capitaliste s'entend - c'est justement un des objectifs politiques de la FGTB et de ses centrales. Les vents se lèvent, soufflent dans la même direction et se renforcent dans un effort commun pour un monde plus juste, plus respectueux et plus solidaire.

Rudy Janssens,
Secrétaire général de la CGSP-Bruxelles



ADMI-MOT : LE BILLET DU SECTEUR ADMI

Avec un gouvernement fédéral des droites extrêmes en affaire courante au fédéral, on aurait pu s'attendre à une courte trêve dans nos combats face aux mesures inéquitables de régression sociale pour l'ensemble des travailleurs ou d'attaques contre les services publics plus particulièrement.

C'était sans oublier que les gouvernements régionaux continuent de sévir et mettent même les bouchées doubles avant la fin de la législature et le début des campagnes électorales.

Vous le lirez plus loin, le gouvernement wallon s'est attelé à accrocher quelques plumes à son (petit) chapeau. Si certaines sont plutôt positives pour quelques travailleurs de la fonction publique (accord wallon dit du non-marchand public ou statut des métiers de l'aide aux personnes dépendantes dans le cadre de l'assurance autonomie) ; d'autres, par contre, sont imbuables.

Tous les 5 ans, on nous remet le couvert sur les dossiers qui créent la polémique institutionnelle. On ne s'étonne donc plus du petit tour de carrousel communautaire relancé par la non-nomination de quatre bourgmestres de communes à facilités par la ministre N-VA Liesbeth Homans. Mais il n'y a pas qu'en Flandre que l'on s'attaque à l'institutionnel ! Et revoici donc le moment de ressortir, tel le monstre du Loch Ness, le débat sur l'existence des institutions provinciales. Le Gouvernement wallon relance le débat par le biais de la ministre De Bue qui dépose une proposition de décret relatif au transfert à la région wallonne de certaines missions provinciales. Nous n'affirmons pas que les institutions provinciales ne doivent pas bénéficier d'un petit toilettage. Après tout, leur existence remonte à plus de 200 ans et sur ce long laps de temps, elles ont vécu bon nombre de réformes de l'État qui ont impacté les compétences qu'elles sont amenées à assumer. Mais de là à jeter le bébé avec l'eau du bain, c'est un pas de trop ! Et cette petite « retouche » de fin de législature augure un débat houleux autour de l'avenir de cette vieille institution. D'autant que ce projet s'inscrit dans la droite ligne (pour ne pas dire ligne droite) des attaques du gouvernement wallon MR-cdH sur les provinces. Que ce soit par la réduction du financement du fonds des provinces, ou encore par l'expulsion de celles-ci du nouveau système de financement des aides à l'emploi qui remplacera le système actuel des APE.

Mais il n'y a pas que les Provinces qui trinquent. Il semble que ce gouvernement n'apprécie guère les institutions publiques de façon générale. Après l'attaque financière sur les OIP et particulièrement les joutes verbales incensantes du ministre Jeholet sur le Forem, le gouvernement wallon s'en prend maintenant aux hôpitaux publics. Ceci, en déposant un décret qui va encore plus loin que ce

que le gouvernement fédéral avait initié par la voix de son médecin en chef Maggie De Block. Vous le lirez plus loin, le gouvernement wallon, sous le couvert du dialogue avec les organisations syndicales, prend des mesures qui semblent faire suite aux demandes des syndicats, mais qui restent cependant nuisibles à la fonction publique dans les matières de santé. C'est le cas avec le projet de personnalité juridique que pourront (devront) prendre les réseaux qui chapeauteront demain l'ensemble des hôpitaux wallons. Dans ce dossier, la perfidie est à son comble !

Enfin, vous le découvrirez également plus loin, avant de partir, le gouvernement met en place des outils qui permettront de prendre soin des collaborateurs de cabinet qui risquent peut-être de se retrouver à la rue suite aux élections de mai.

Ce ne sont ici que quelques éléments de l'attitude d'un gouvernement contre lequel nous ne cessons de lutter depuis quelques mois.

À présent, place à la ritournelle préélectorale des partis politiques qui débâteront et proposeront leur catalogue de fausses bonnes idées afin de séduire l'électeur. Espérons que les débats porteront sur des éléments cruciaux pour les citoyens comme la lutte contre le réchauffement climatique et le gaspillage des ressources, ou encore le pouvoir d'achat de tous et le bien-être au travail.

Mais passés les débats et les promesses électorales, viendra le temps de se retrouver seul dans l'isolement. Et là..., il conviendra de se rappeler tout le mal que les gouvernements de droite font aux travailleurs, particulièrement à ceux de la fonction publique. Comme il conviendra de se rappeler le projet de société que ces gouvernements portent : une société de plus en plus inégalitaire, individualiste et qui favorise les plus nantis.

Et cela, Camarades, nous n'en voulons plus ! Alors souvenons-nous en avant de voter.

Olivier Nyssen, Secrétaire général

RÉGION WALLONNE

RÉSEAUX HOSPITALIERS : LE GOUVERNEMENT WALLON CONTINUE À SÉVIR !

*Aux mêmes maux, les mêmes recettes :
côté pile, ils reçoivent les syndicats ; côté face, ils poignent la fonction publique !*

Suite aux menaces des organisations syndicales représentatives des services publics, le gouvernement wallon a souhaité rencontrer celles-ci le 23 janvier dernier afin d'entendre les critiques émises sur le projet de collaboration entre réseaux hospitaliers et d'y répondre, en partie avant la seconde lecture. La rencontre fut chaleureuse et les propositions du gouvernement wallon représenté par son Ministre-Président et les ministres De Bue et Gréoli avaient apporté quelques apaisements sur l'évolution des textes.

Quelle fut donc notre désagréable surprise à la découverte des textes votés en seconde lecture par le gouvernement. En cause, la personnalité juridique que peut prendre la coupole de collaboration entre des hôpitaux (réseau). En effet, il avait été annoncé par les ministres qu'une liberté totale serait laissée aux hôpitaux désirant s'associer en réseau quant au choix de la personnalité juridique dudit réseau. Le principe de consensus des partenaires avait même été évoqué.

Or, il ressort des textes finaux que l'unanimité des participants sera indispensable pour obtenir une personnalité juridique autre que l'ASBL. Ceci donne, *de facto*, un pouvoir de blocage à un hôpital qui ne souhaite pas la personnalité juridique publique, fût-il minoritaire au sein du réseau.

Le gouvernement wallon « remange » donc une fois de plus sa parole.

Notre grande crainte est bien sûr le choix de réseaux privés sur l'ensemble du territoire wallon, avec toutes les conséquences que cela entraînera en termes d'offres de soins, d'actes médicaux défendus par le « monde laïque », de dualité croissante en matière de santé voire même de l'existence pérenne des hôpitaux publics sur le long terme.

La ministre De Block y avait pensé, mais n'avait pas osé franchir cette ligne.

Le gouvernement wallon l'a fait !

PROVINCES : UNE RÉFORME DANS LA PRÉCIPITATION !

En ce début du mois de février, le gouvernement s'empresse d'organiser des rencontres avec les mandataires provinciaux afin d'établir la faisabilité de son projet de transfert de compétences régionales. Ce projet est une version « canada dry » du projet de réforme des institutions provinciales annoncée par le gouvernement dans sa déclaration de politique régionale.

La CGSP dénonce, depuis sa genèse, le projet de décret porté par le gouvernement wallon MR-cdH.

Alors qu'il annonçait dans son avant-projet une volonté de réformer en profondeur les institutions provinciales et face à son impuissance de mettre en œuvre cette réforme (car il ne dispose pas des majorités politiques suffisantes, particulièrement en Communauté française), le gouvernement s'empresse d'initier une réforme sur quelques

compétences. Cette méthode « à la hussarde » à quelques mois des élections législatives démontre l'empressement de ce gouvernement à imposer des réformes sans réflexion de fond avec les acteurs concernés (Collèges provinciaux, gouverneurs, APW, organisations syndicales représentatives...). Pourtant, une réflexion sur le sujet avait été initiée par l'Association des Provinces wallonnes (APW) dans le suivi de l'étude qu'elle avait commandité au professeur Behrendt de l'ULiège. Cette étude démontre (si

c'était nécessaire) l'importance des services rendus par les institutions provinciales, services appréciés tant par les citoyens wallons que les mandataires locaux (l'avis de l'Union des Villes et des Communes wallonnes démontre également cet état de fait).

Cette étude établit également la difficulté constitutionnelle et fiscale de supprimer les institutions provinciales pour les remplacer par une autre structure supra communale (privée ?) nécessaire aux besoins des Wallons. Supprimer une couche de la lasagne institutionnelle pour en créer d'autres où le citoyen ne pourrait plus jouer son rôle électif démontre le déni de démocratie du projet. Pour rappel, seule une institution publique garantit au citoyen l'égalité de traitement, la neutralité et la continuité du service rendu. La réforme initiale visait ainsi à supprimer les collèges provinciaux et les remplacer par des compétences accrues aux gouverneurs, des mandataires choisis par des accords politiques et non par élection directe.

Par ailleurs, l'annonce faite dans les médias par la ministre De Bue dès décembre 2018 alors même que les textes n'étaient pas approuvés en première lecture a apporté bon nombre d'inquiétudes et de questions dans le chef des 17 000 agents provinciaux. Questions toujours sans réponse à l'heure actuelle ! Loin de nous de vouloir faire un procès de (mauvaise) intention, mais les échanges sur les derniers dossiers (réseaux hospitaliers, fusion dans le

secteur du logement, convention sectorielle de la région, réforme APE...) entre la CGSP Admi et le gouvernement wallon, nous font douter de la bonne volonté annoncée quant à l'avenir des membres du personnel !

Il est de bon ton de se rappeler que les Provinces sont déjà victimes de ce gouvernement, ce dernier ayant décidé de raboter la dotation du Fonds des Provinces (une des principales ressources financières de ces dernières). Il continue à vouloir les asphyxier financièrement en supprimant les subventions APE aux institutions provinciales. Désormais, il décide de s'attaquer aux compétences de ces dernières, avant de pouvoir s'attaquer à l'Institution à proprement parler comme signifié dans la Déclaration de Politique régionale (DPR). Certes, la Province est une institution âgée qui mériterait peut-être d'être toilettée ! Mais elle joue un rôle crucial dans des services importants et aussi différenciés que l'enseignement, l'environnement, le logement, la santé, la culture, le sport, le tourisme... Matières que les pouvoirs locaux n'ont plus les moyens de soutenir seuls - en particulier dans les communes rurales - et qui contribuent au bien-être des Wallons au quotidien.

Nous n'accepterons pas le marchandage de compétences provinciales à la va-vite. Nous souhaitons que le débat prenne le temps nécessaire à la réflexion et aux prises de décisions matures.



CRÉATION D'UN « MACHIN » FISCAL (CESEFF)

Le gouvernement des bonimenteurs est aussi celui des nantis !



En cette fin d'année 2018, le gouvernement MR et cdH a informé (pas négocié) les syndicats qu'il envisageait de créer un nouveau « machin », le CeSEFF, Centre stratégique d'Expertise fiscale et financière, un « *outil d'excellence et d'expertise* » réunissant tous les « génies » wallons du fisc. C'est ainsi que le *Machin* a été présenté.

Les termes utilisés par la représentante du Cabinet Crucke ne permettent aucun doute sur le côté élitiste du *Machin* et les raisons qui ont poussé le gouvernement wallon à ne pas l'intégrer dans l'administration fiscale wallonne (DGO7), une première en Wallonie.

Et le *Machin* d'offrir des rémunérations à la hauteur du génie de ses travailleurs : « *Il s'agit de rémunérer le personnel à sa juste valeur...* » (dixit le cabinet Crucke) « *...dont il convient de garantir le pouvoir d'achat* ». En clair, les agents de niveau A du *Machin* bénéficient de l'échelle de traitement de conseiller expert (A4) (A vot' bon cœur M'sieurs Dames ! ndlr)

Aux yeux du Cabinet Crucke, ces émoluments ne sont cependant pas suffisants. Au sein de ce nouvel OIP hybride et « *sui generis* » où tous les caviars sont permis, il est ainsi créé un Comité de rémunérations, ce qui confirme la volonté de déroger aux barèmes de la fonction publique wallonne et de permettre à tout un chacun de quémander une dringuelle.

Le personnel du *Machin* est vraiment gâté puisque le projet de décret est complété par un arrêté du gouvernement déterminant les modalités de transfert du personnel, dont les dispositions laissent pantois : l'art. 5 garantit le maintien de toutes les allocations, primes et bonbons divers, y compris les primes de cabinet pour ceux qui en bénéficiaient ! Concrètement, si un membre d'un Cabinet (au hasard, le cabinet Crucke) atterrit dans le *Machin*, il conserve toutes ses allocations et primes, y compris sa prime de cabinet.

Tout bonnement scandaleux ! La « bonne » gouvernance atteint là son zénith...

Last but not least, et afin sans doute de récompenser les plus méritants, les plus géniaux d'entre les génies (ceux qui sortent de la lampe ?), le gouvernement a prévu un encadrement digne de ce nom. Les 24 membres du personnel seront dirigés par un administrateur général et... 3 administrateurs généraux adjoints. Pas moins. Ce n'est plus de la fonction publique, c'est le *Win for Life* !

Tous ces éléments prêteraient presque à sourire si, concomitamment, le gouvernement wallon ne « coupait des têtes » tous azimuts : réduction de 10 % de l'encadrement tant au SPW que dans les OIP, politique de non-remplacement, suppression des services continus, perte de plusieurs centaines d'emplois au Forem...

Dernière info. Au cours du mois de décembre 2018, les syndicats et le Cabinet du ministre de l'Agriculture avaient négocié le nouveau cadre organique du Centre agronomique de Gembloux (CRA-W). Un protocole d'accord des 3 syndicats avait entériné la négociation pour ajouter 3 emplois d'encadrement au cadre proposé par le cabinet. (Mauvaise) surprise : en 2^e lecture, le gouvernement a mangé sa parole et déchiré le protocole d'accord ! Il est vrai qu'on ne parlait ici que de niveaux B et C pour les « modestes » du CRA-W, et pas de génies fiscaux. De là à penser que ce gouvernement wallon est le gouvernement des nantis... surtout que le Cabinet Crucke a clairement annoncé (il l'a même écrit...) qu'aucune marge de négociation n'était possible sur le décret !

La CGSP va donc introduire un recours et se réjouit d'ores et déjà de lire les conclusions du Conseil d'État dans les prochains mois.

COMMUNAUTÉ FRANÇAISE

NOUVELLES DU SECTEUR XVII

Réforme des carrières enfin conclue

La CGSP a finalement signé un protocole d'accord sur la réforme des carrières des travailleurs relevant du Secteur XVII (hors personnel informatique de l'Etnic). Et cela ne s'est pas fait sans peine !

En effet, suite à la dernière convention sectorielle, un groupe de travail s'est mis en place pour travailler sur la réforme des carrières. D'emblée, nous n'avons pu discuter que sur les textes qui nous étaient soumis et nos revendications préalables à la discussion n'ont pas été entendues. Ce groupe s'est réuni plusieurs fois au cours des deux dernières années.

La négociation s'est ensuite déroulée en deux étapes : d'abord le projet d'arrêté de la carrière unique ; et ensuite un projet introduisant une carrière d'expert pour les statutaires et les contractuels.

La CGSP a marqué son accord sur l'arrêté mettant en place la carrière unique qui permet aux contractuels d'avoir la même carrière que les statutaires (hors principalat) et allonge la durée de la carrière pour tous (des biennales sont ajoutées en fin de carrière en fonction du niveau). Cet arrêté a été mis en exécution le 1^{er} juillet 2018.

Par contre, dans le deuxième projet d'arrêté, de nombreux points ne pouvaient rencontrer notre accord : suppression du principalat pour les agents statutaires, taux de pro-

grammation de maximum 15 %, diminution de la durée de 6 mois à 3 mois entre deux évaluations, création d'un rang 11 d'encadrement, suppression de l'obligation de la présence d'un évaluateur de rang 12 lors d'une évaluation...

Après de longues négociations et une action de la CGSP avant une réunion de secteur XVII, les textes ont été modifiés et nous avons obtenu les garanties suivantes :

- le maintien du principalat pour les statutaires parallèlement à la carrière unique ;
- une norme de programmation de 15 % minimum (une norme plus élevée pouvant être attribuée via le contrat de gestion).
- le maintien du délai de 6 mois (avant l'évaluation suivante) après une évaluation réservée ; ce délai étant réduit à 3 mois après une évaluation défavorable ;
- la garantie de réclamer la présence d'un évaluateur de rang 12 lors d'une évaluation...

Grâce à la mobilisation de ses délégués, la CGSP a obtenu ces avancées qui lui permettent de déposer un protocole d'accord.

Pour plus d'information nous vous renvoyons à notre site web : www.cgsp-admi.be



FONCTION PUBLIQUE FÉDÉRALE

DES RECRUTEMENTS À LA DG HAN. ENFIN !

La CGSP s'est dépensée sans compter en 2018 pour dénoncer les problèmes qui sévissent à la DG HAN, la Direction générale des Personnes handicapées

En janvier 2018, la CGSP a déposé un préavis de grève suite à l'échec des diverses entrevues avec la DG HAN.

Le dépôt de ce préavis a accéléré quelque peu la rencontre avec le Cabinet de la Ministre Demir.

Convaincre le Cabinet de la nécessité de recruter des collaborateurs pour apporter une solution aux problèmes structurels - problèmes que la Ministre finit par reconnaître - ne fut pas chose aisée.

Aussi, a-t-il fallu des semaines de concertation acharnée et une force de persuasion tenace pour démontrer, preuves à l'appui, qu'il était essentiel de recruter.

En juin 2018, la Secrétaire d'État annonçait la bonne nouvelle. Elle allait tenter de libérer les budgets à cet effet.

À l'été déjà, entre les différents partis du gouvernement, le ton était tendu et l'accord sur le budget se fit attendre.

Cet accord ne tombera qu'à la mi-novembre, après les élections d'octobre, suite à des interventions politiques tous azimuts et moyennant une solide patience de la part du personnel. Un budget de 2,4 millions fut ainsi libéré.

Cette somme allait permettre de :

- recruter 28 nouveaux membres du personnel ;
- donner un contrat à durée indéterminée à 38 contractuels temporaires. Sur un effectif de 300 personnes, l'apport n'est pas négligeable.

Dans une conférence de presse, la Secrétaire d'État remercia la CGSP à plusieurs reprises. Cette conférence attira de nombreux médias tant il était insolite qu'un responsable politique N-VA et une délégation CGSP puissent se mettre d'accord. Ce ne fut pas simple non plus voire plutôt délicat pour notre délégation d'être associée à un responsable politique N-VA.

Toutefois, une organisation syndicale se doit de défendre ses membres. Il faut bien avouer que la Secrétaire d'État a tout fait pour trouver le budget. Aucune autre organisation syndicale n'avait jugé opportun d'entreprendre les démarches nécessaires. Dès notre première rencontre avec la Secrétaire d'État, nous avons pointé les divergences idéologiques entre son parti et la CGSP.

Nous avons convenu de traiter ce dossier dans l'intérêt du personnel, en évitant les petits jeux politiques.

En décembre, la N-VA retirait la prise du gouvernement. Suite au remaniement ministériel, c'est le Ministre Peeters qui s'est retrouvé en charge de la DG HAN. Notre délégation avait des craintes pour le budget qui avait été promis. Les signaux à ce sujet allaient dans tous les sens.

La CGSP a pris contact avec le Ministre Peeters et a tenté de le convaincre de la nécessité des recrutements. Fin janvier, nous avons eu la confirmation que le budget de 2,4 millions avait été approuvé. Enfin de bonnes nouvelles pour nos membres !

Mais aussi une meilleure qualité de service pour les plus faibles de notre société, les personnes handicapées. Ce qui, pour nous, est aussi essentiel... Nous avons besoin de personnel en suffisance pour assurer un service de qualité.

Il faut que les citoyens comprennent que l'argent du contribuable qui est investi dans le service public, peut également leur être profitable, à eux, à leur famille ou à leurs amis.

K. Sissau



SPF JUSTICE

LE MINISTRE CONTINUE

Nous devons constater que le projet de loi concernant l'organisation des services pénitentiaires et le statut du personnel pénitentiaire (y compris le service minimum) est passé le 22 janvier 2019 en Commission Justice

Le 29 janvier 2019, une première lecture du projet de loi a eu lieu, article par article, ainsi qu'un vote sur ce dernier.

La Commission a décidé d'une deuxième lecture du texte qui devrait avoir lieu à la mi-février afin d'aboutir à l'adoption du projet de loi en Commission Justice.

Si le texte est adopté en deuxième lecture, il devra encore être présenté pour un vote en séance plénière du parlement.

Si les parlementaires adoptent ce projet de loi, le texte deviendra une loi.

Nul ne peut prédire ce qui se passera ensuite. Toutefois un arrêté royal d'exécution et un arrêté ministériel devront

être négociés au comité de secteur III. Ensuite, un avis du Conseil d'État sera requis.

En analysant la situation du gouvernement, qui rappelons-le est minoritaire et en affaires courantes, il ne pourrait décider de nouveaux arrêtés royaux et ministériels. Le service juridique de la CGSP est également de cet avis. Le dossier service minimum ne devrait être remis sur la table. Pour la CGSP, il ne devrait donc pas y avoir de progression significative de la situation sur le service minimum avant qu'il n'y ait la mise en place d'un nouveau gouvernement, après les élections en mai prochain.

Alors déjà aujourd'hui, regardez qui a voté au parlement pour le service minimum.

M. Jacobs

SERVICE PUBLIC RÉGIONAL DE BRUXELLES

BRUXELLES CAPITALE

DÉBUT DE LA CONCRÉTISATION DE L'ACCORD SECTORIEL

Les fonctionnaires de la Région Bruxelles Capitale peuvent afficher un léger sourire en fin de législature régionale

S'ils ont, à l'instar des autres, souffert des mesures adoptées par le Gouvernement fédéral contre la Fonction publique, essentiellement dans le domaine des pensions, ils peuvent se targuer d'avoir obtenu, grâce à leur délégation syndicale, un très bon accord sectoriel.

Pour rappel, l'accord 2017-2018 prévoit une série de mesures, dont certaines ont été avalisées concrètement le 7 janvier :

- le remboursement intégral des frais de transport en commun ;
- le remboursement de l'abonnement « Villo » à la demande.

Ces deux dernières mesures, avalisées en comité de secteur, le sont avec effet rétroactif au 1^{er} septembre 2018.

En outre :

- l'allongement des échelles barémiques jusqu'à 45 ans de carrière pour l'ensemble du personnel de la Fonction publique régionale est désormais acquis.

Il s'agit d'une mesure particulièrement importante pour les agents qui travaillent depuis longtemps dans la Fonction publique. Elle leur permettra de progresser davantage au niveau salarial.

Tant le Gouvernement régional, que la CGSP ont soutenu cette mesure, du fait du maintien au travail jusqu'à 67 ans, rendu obligatoire par décision du Gouvernement fédéral.

Enfin, s'y ajoutent :

- la neutralisation des jours de maladie, dans le décompte des jours de congé, en cas de harcèlement, reconnu en justice et non susceptible de recours. Il était particulièrement injuste de voir qu'une victime de harcèlement, risquait de subir en plus, une réduction de son nombre de jours de congé annuel ;

- et, cerise sur le gâteau : l'octroi d'un nouveau jour férié légal : ce sera le 8 mai pour la fête de l'Iris, fête de la Région.

Entrée en vigueur : le premier jour du mois suivant publication au MB.

La CGSP-AMiO se réjouit de l'accord sectoriel bruxellois qui est le meilleur obtenu à ce jour depuis des années.

G. Pungu
V. Demeulemeester

FÉDÉRATION WALLONIE-BRUXELLES

SECTEUR XVII RÉFORME DES CARRIÈRES

Fin janvier, la CGSP a signé un protocole d'accord sur un important projet d'arrêté portant sur la réforme des carrières

Le premier projet, proposé en mai 2018, concernait le statut pécuniaire et mettait en place progressivement, sur 5 ans, l'échelle unique allongée (une seule échelle par niveau, dans le groupe de qualification 1, ladite échelle étant assortie d'un forfait de qualification inchangé pour les autres groupes).

Cette échelle intégrait les augmentations intercalaires et celles liées à la carrière plane pécuniaire, à l'exception du principalat (changement automatique d'échelle à 15 ans d'ancienneté de niveau/grade). Elle intégrait également de nouveaux échelons en fin de carrière et nous avons obtenu en négociation un relèvement des montants de début de carrière pour le personnel de niveau 3 (malheureusement avec un lissage des augmentations pour revenir au même salaire après quelques années de service). Cela signifiait peu de changement pour le personnel statutaire, mais une belle amélioration pour le personnel contractuel qui bénéficiera de la carrière plane pécuniaire à l'instar des statutaires - sauf le principalat, destiné à être supprimé dans un deuxième temps. À ce stade, chaque membre du personnel y gagnait au moins un peu à un moment de sa carrière.

Le deuxième projet, proposé en juin 2018, concrétisait un accord de la convention sectorielle 2018-2019 et concernait l'expérience-pilote de réduction du temps de travail sans perte de salaire et avec embauche compensatoire pour les membres du personnel des niveaux 3 et 2 âgés de 61 ans et plus. Même si le projet d'arrêté comportait beaucoup d'imprécisions, la CGSP n'a pas voulu laisser passer cette

occasion et a immédiatement signé le protocole d'accord, contrairement à la CSC ! De nombreux membres du personnel bénéficient déjà depuis quelque temps de cette heureuse décision.

Le troisième projet, proposé en novembre 2018, concerne la réforme des carrières proprement dite et modifie une série de textes réglementaires concernés par celle-ci. Nous ne référons pas ici l'inventaire des dispositions présentées dans les assemblées générales qui se sont tenues au printemps 2018 et qui ont été amplement développées dans la communication de l'administration, nous en rappellerons seulement les grandes lignes, à savoir : *diversification des trajets de carrière, accès facilité à l'emploi statutaire pour les contractuels, importance accrue de l'évaluation, suppression du principalat pour les statutaires à l'issue d'une période transitoire de 5 ans.*

L'Autorité aurait voulu conclure très vite mais nous avons fait de la résistance pour obtenir notamment que les améliorations offertes aux uns ne le soient pas aux dépens des autres. Finalement, nous avons signé un protocole d'accord vendredi dernier, 25 janvier 2019 en forçant l'Autorité à maintenir le principalat.

Un tableau récapitulatif reprenant les principales évolutions obtenues sera publié dans la Tribune du mois de mai.

S. Streel

SECTEUR IX - PAPO

CAHIER REVENDICATIF 2019-2020

Nous reprenons ci-après le volet quantitatif et qualitatif du cahier revendicatif PAPO 2019-2020

Volet quantitatif :

- revalorisation barémique généralisée et création d'une échelle 3+ pour le PO ;
- poursuite de l'alignement de la programmation sociale sur la Fonction publique fédérale ;
- valorisation du pécule de vacances à 100 % ;
- suppression de l'art. 33 du 20 juillet 2006 portant sur la retenue de solidarité sur le pécule de vacances.

Volet qualitatif :

- diminution du temps de travail (4/5^e) sans perte de salaire avec embauche compensatoire à partir de 60 ans ;

- revoir les normes de création d'emploi administratif
 - ouvrier (détournement de fonction) avec le remplacement dans la fonction initiale ;
- suppression des horaires coupés sans augmentation des temps partiels ;
- modification de la fiche de salaire avec présence des jours VA, de maladie et le numéro de fonction ;
- frais de déplacement domicile/lieu de travail ;
- prolongation de la carte PROF au-delà de l'âge de la pension.

S. Streel

RÉGION WALLONNE

SERVICE PUBLIC DE WALLONIE

MOTION DE L'IRW CGSP-AMiO CONCERNANT LES ÉLECTIONS FÉDÉRALES ET RÉGIONALES

1. Défense du statut des fonctionnaires

L'IRW CGSP-AMiO rappelle que l'emploi statutaire a été créé par le législateur pour répondre à deux missions spécifiques, à savoir :

- assurer l'égalité des citoyens face aux décisions des administrations. Seul le statut permet à un fonctionnaire de s'opposer à un homme politique ou à un fonctionnaire dirigeant sortant de son rôle ;
- assurer l'égalité des citoyens pour obtenir un emploi public.

Ces deux missions liées à la notion d'Égalité sont pour la CGSP non négociables.

L'emploi statutaire s'impose du fonctionnaire dirigeant à l'agent exécutant.

2. Réinvestir dans la Fonction publique

L'IRW CGSP-AMiO déplore que depuis une dizaine d'années, la Fonction publique ait servi de variable d'ajustement budgétaire pour l'ensemble des gouvernements.

Elle demande que l'on réinvestisse à nouveau dans la fonction publique pour :

- réinternaliser des missions qui, faute d'agents ou par choix idéologiques, ont été externalisées vers le privé. L'urgence sera placée pour les fonctions régaliennes privatisées sur l'autel de l'unicité de gestion. Toutes les études montrent que l'externalisation des missions de service public provoque un surcoût qui varie pour les administrations et le citoyen entre 20 et 300 % pour un service souvent de moindre qualité ;
- réinvestir dans les missions de la puissance publique, contrôle fiscal, environnemental, santé, lois sociales, permis de bâtir, environnement, santé... afin d'améliorer l'efficacité des administrations qui sont aujourd'hui, quasi au point mort suite à l'austérité budgétaire. Cela passe par le recrutement de fonctionnaires et des moyens de fonctionnement supplémentaires.

3. Rôle social de la Fonction publique

Au-delà de ses missions de Fonction publique, la Fonction publique a permis à chaque citoyen de progresser et/ou s'insérer dans la société. L'ouverture d'emplois sans qualification reconnue par un diplôme, continuera à être encouragée au sein des services publics. Des formations et des concours d'accession doivent être organisés pour permettre à chacun de trouver sa place dans la Fonction publique au profit de l'ensemble du public.

S. Jaumonet



LE MOT DU PRÉSIDENT

L'année 2018 s'est achevée en beauté pour notre organisation puisque les résultats des premières élections nous ont été favorables car ils ont confirmé une large victoire de la CGSP Cheminots-ACOD Spoor.

En effet, sur les 523 mandats qui étaient en jeu pour l'ensemble du réseau, la CGSP Cheminots-ACOD Spoor en emporte 303, soit une majorité de 58 % !

C'est avec satisfaction que nous avons accueilli ces résultats issus de l'expression directe de la démocratie sociale.

Un tout grand merci à toutes les électrices et tous les électeurs qui nous ont accordé leur confiance.

Nous tenons tout spécialement à adresser nos remerciements à tous les délégués, militants et affiliés qui ont largement contribué à ce succès collectif.

Depuis de nombreuses années, la CGSP Cheminots-ACOD Spoor est à la pointe des luttes en faveur des cheminots. L'expérience et la maturité de ses représentants s'inscrivent dans une tradition affirmée d'activer le dialogue social.

Pour ces raisons, nous accueillons cette victoire avec l'humilité qu'elle requiert mais c'est également nanti du sens des responsabilités qu'elle confère, que nous la mettrons à contribution, au cours des 6 prochaines années, pour défendre les droits de l'ensemble des cheminots.

Ce succès nous autorise également à adresser aux responsables des Chemins de fer belges, un rappel de notre volonté de voir se concrétiser la réalisation d'un dialogue social de qualité, respectueux des instances paritaires.

De plus, sur le plan politique, ce résultat apporte la démonstration que les ambitions idéologiques de certains n'ont pas permis de déstabiliser la CGSP Cheminots-ACOD Spoor.

Toutefois, si ce succès nous a permis de relever un défi important, il ne peut occulter que 2019 nous en réserve d'autres.

Le renouvellement de la Commission paritaire nationale prévue en janvier 2020 constituera une échéance importante.

En effet, il sera impératif à cette occasion de confirmer notre résultat des élections sociales et de conforter la position prépondérante de la CGSP Cheminots-ACOD Spoor.

La conclusion d'un accord social en faveur de l'ensemble des cheminots est également une priorité absolue pour la CGSP Cheminots-ACOD Spoor.

Dans cette perspective, nous allons porter un cahier revendicatif articulé autour de quatre thèmes majeurs : l'emploi, le pouvoir d'achat, le statut social et le bien-être au travail.

Lors du dernier Comité de Pilotage, nous avons insisté pour qu'un calendrier réaliste de négociations soit fixé afin d'entamer les négociations.

Enfin, la libéralisation du rail prévue en 2023 constitue une autre gageure primordiale car elle va déterminer

l'avenir du service public, de la SNCB et, par conséquent, de l'ensemble des cheminots.

À cet égard, il est important de ne pas être passif et de laisser certains s'en emparer afin qu'ils imposent leur vision idéologique et dogmatique en la matière.

La CGSP Cheminots-ACOD Spoor a décidé d'être acteur dans ce dossier afin de garantir l'emploi des cheminots et d'assurer la pérennité de la SNCB en tant que service public à part entière.

Nous aurons l'occasion au cours des prochaines semaines de revenir sur ces dossiers qui influenceront la vie syndicale.

Fraternellement

Pierre Lejeune
Président



DOSSIER EXTERNALISATION DE CPS

Pour rappel : fin décembre le Conseil d'Administration a décidé d'externaliser CPS.

Ce lundi 28 janvier s'est tenue une réunion du Comité Stratégique HR-Rail. La CGSP a demandé de mettre le dossier de CPS à l'ordre du jour.

Lors de cette réunion le Dr Van Trappen a expliqué les tenants et aboutissants de ce dossier. La CGSP a d'emblée marqué son opposition à cette externalisation.

Voici les infos qui nous ont été présentées

- Au niveau budgétaire CPS n'est pas déficitaire (en 2018 CPS tourne « break-even »). La décision d'externalisation est plutôt basée sur la « qualité du service rendu par CPS » (dixit SNCB et Infrabel). Pour eux CPS ne fait pas partie du « core business », et n'est pas une priorité. Nous leur avons rappelé tous les efforts consentis par ce service ces dernières années. En effet, depuis 2016 la tarification des services externes de prévention a été revue à la baisse. Ceci a amputé CPS d'une partie importante de ses moyens.
- 30 à 35 personnes sont concernées directement. À notre demande il est confirmé que d'autres agents sont concernés comme par exemple les agents qui font le planning.
- HR-Rail prépare un appel d'offres. Un cahier des charges est préparé avec Infrabel et la SNCB en vue de désigner

le nouveau fournisseur pour septembre 2019. La nouvelle firme devrait être opérationnelle le 1^{er} janvier 2020.

La CGSP a rappelé que CPS a une expertise en matière ferroviaire que les sociétés privées n'ont pas. Par ailleurs, il est confirmé à la réunion que compte tenu de la pénurie du personnel (médecins...) qui existe dans le secteur, l'externalisation ne sera pas possible sans l'apport et l'expérience du personnel actuel de CPS.

Il faut rappeler aussi que CPS gère la certification des conducteurs et accompagnateurs de train. Ceci touche directement la sécurité ferroviaire. Nous nous inquiétons très fortement à ce propos de l'impact que l'externalisation pourrait avoir sur la sécurité.

En conclusion, HR-Rail a pris acte :

- de notre refus de l'externalisation et notre inquiétude à propos de l'impact de celle-ci sur la sécurité ;
- de notre demande à avoir un droit de regard sur le cahier des charges et d'un groupe de travail qui discutera de la situation du personnel (qu'il soit statutaire ou non-statutaire).

Jean-Marc Durieux et Filip Peers
Secrétaires nationaux



SOUS-COMMISSION PARITAIRE NATIONALE **du 16 janvier 2019**

EN RÉSUMÉ

Points abordés :

- Externalisation de CPS
- Nouvelle procédure en cas de maladie
- Examens de sélection
- Allocation de fidélité filière conduite
- Stage
- Dossier BMS
- Congé de disponibilité
- Interdiction de participer à un examen donnant accès au même grade
- Interruption de la carrière professionnelle (régimes internes)

SOUS-COMMISSION PARITAIRE NATIONALE **du 6 février 2019**

EN RÉSUMÉ

Points abordés :

- La restructuration de B-ST
- Nouvelle procédure en cas de maladie
- Externalisation de CPS
- Nouvelle réglementation à propos de l'allocation pour exercice de fonctions supérieures
- Validation de l'expérience avant le recrutement
- Mi-temps ou 4/5e médical
- Dossier YPTO/B-IT
- Scission de la direction B-TR
- Création du grade d'Ingénieur de gestion
- Organisation des épreuves compensatoires
- Manque de personnel
- Projet Open Data
- Dossier de l'agrandissement des sièges de travail de BMS
- Congé de disponibilité
- Interruption de la carrière professionnelle (régimes internes)
- Fascicule 570 (décisions médicales)
- Congé d'adoption et congé parental d'accueil
- Adaptation de la réglementation des postes à profil
- Recrutement d'étudiants jobistes pour les vacances de Pâques

Retrouvez nos comptes-rendus détaillés des sous-commissions paritaires nationales sur
www.cheminots.be



« LES ENSEIGNANTS MÉRITENT PLUS QUE DES MIETTES, ILS MÉRITENT LE RESPECT »



MOT DU PRÉSIDENT

De nombreux enseignants ont participé à la grève nationale organisée en front commun ce 13 février.

Quels étaient les thèmes mis en avant par la FGTB interprofessionnelle lors de cette journée d'action ?

- Renforcer les services publics et créer des conditions de travail respectueuses des travailleurs dans les services publics.
- Pour un salaire des jeunes qui permet de démarrer dans la vie.
- Pour moins de pressions et un travail faisable.
- Pour une fin de carrière en douceur.

Nous voyons qu'elles entrent tout à fait dans le cadre de notre cahier revendicatif (ce cahier revendicatif, présenté en front commun, est accessible sur notre site : www.cgsp-enseignement.be, onglet Accueil-Négociations).

Face à des conditions de travail de plus en plus difficiles, de nombreux jeunes hésitent à s'inscrire dans des filières pédagogiques ou quittent le métier très rapidement.

C'est pourquoi la CGSP-Enseignement revendique une revalorisation de nos salaires et de nos conditions de travail ainsi que la prise en compte de l'allongement des carrières, et ce pour tous les enseignants.

Il est inimaginable que ce gouvernement, en fin de législature, n'assume pas ses responsabilités dans ces domaines.

Dans les écoles, les équipes éducatives subissent de nombreuses réformes initiées par le Pacte pour un enseignement d'excellence. Certaines sont bénéfiques : augmentation du nombre de puéricultrices, nomination pour certaines d'entre elles et pour les psychomotriciennes, aide aux élèves ayant des difficultés d'adaptation à la langue de l'enseignement...

D'autres, au contraire, suscitent les plus vives inquiétudes : Recrutement des directeurs, séparation entre pouvoir régulateur et pouvoir organisateur pour le réseau WBE (le communiqué de presse de la CGSP-Enseignement sur ce sujet est consultable sur le site www.cgsp-enseignement.be).

Si l'amélioration du système éducatif reste une de nos exigences, elle ne peut se faire au prix d'une détérioration des conditions de travail des personnels. Au contraire, leur amélioration ne peut qu'engendrer une meilleure prise en charge de tous les élèves. Un système éducatif plus égalitaire, une école plus inclusive ne peut se réaliser que dans un cadre de travail où les enseignants se sentent bien.

D'ici le 26 mai, dans le cadre de nos négociations sectorielles, nous aurons besoin de vous afin que nos revendications soient non seulement entendues mais concrétisées.

Joseph Thonon

MERCREDI 6 FÉVRIER, 19h50, PARLEMENT DE LA FÉDÉRATION WALLONIE-BRUXELLES

Le vote du décret sur la réforme de la formation initiale des enseignants est intervenu mercredi 6 février au Parlement de la Fédération Wallonie-Bruxelles majorité contre opposition. On peut dire que le projet a tenu en haleine bon nombre d'acteurs de l'enseignement. En Commission au Parlement depuis octobre 2018, son examen a fait l'objet de longs reports suite principalement au jeu orchestré par l'opposition Ecolo-MR.

Il est vrai que le contexte politique n'est pas habituel : un partenaire forcé, l'approche d'échéances électorales, le Pacte d'Excellence...

Mais il est tout aussi vrai que le projet est un projet d'envergure sans commune mesure avec la réforme à la petite semaine défendue par certains protagonistes.

Je ne peux que vous inviter à (re)lire l'exposé des motifs (partie du projet qui en indique les raisons, l'esprit et les objectifs) et l'intervention du Ministre lors de la séance plénière pour prendre la mesure de son ambition (le dossier est consultable sur notre site).

Donc il a fallu la « jouer finement et sur la longueur » pour contourner les embûches semées par les flibustiers relais du SEGEC (auditions, retour au Conseil d'État...).

On peut dire sans faire acte d'allégeance que le Ministre MARCOURT a plutôt bien réussi.

Avant de poursuivre, je souhaiterais épingler quelques propos tenus lors de la séance plénière par cette même opposition. Le porte-parole du MR s'est longuement attardé sur l'aspect budgétaire tout en prônant la revalorisation de la profession ! Coût de la durée moyenne des études, coût de l'octroi d'un nouveau barème, coût des conseillers pédagogiques (en ce compris ceux engagés dans le cadre du Pacte).

Coût, coût, coût décliné sous maints aspects en n'omettant pas de mentionner les estimations exorbitantes du SEGEC à l'aune de 2060.

Tandis que son alliée Ecolo, B. TRACHTE, elle, dénonçait le choix absurde de la majorité d'avoir découplé la formation initiale et le Pacte d'excellence et donnait quelques exemples d'incohérence tout en déplorant l'absence de la Ministre SCHYNS (tronc commun, formation continue des directeurs, logique de Titres et fonctions...).

Plutôt désolant.

Je ne vous apprend rien : la CGSP Enseignement a plus que soutenu l'idée de la nécessité d'une réforme. Elle a été partie prenante de tous les débats après s'y être préparée dès 2009, en définissant, lors de deux comités communautaires, sa vision d'une réforme qui se voulait une refonte.



Revenons à une partie des conclusions de ce travail. Les objectifs que nous poursuivions et que nous avons continué à poursuivre étaient de cinq ordres :

- lutter contre une école inégalitaire ;
- répondre à un métier de plus en plus complexe ;
- valoriser le métier d'enseignant et le reconnaître socialement ;
- favoriser la mobilité entre pays européens (Bologne sévissait !) ;
- supprimer les hiérarchies entre les enseignants. À unité de fonction, unité de formation.

Tout cela n'a pas pris une ride ! Non seulement le décret les a en majeure partie fait siens, mais il va au-delà en développant des perspectives nouvelles.

Demain sera le temps de la mise en œuvre, étape décisive s'il en est, car elle doit assurer la cohérence entre les principes fondateurs de la réforme et les actes posés.

Le Ministre MARCOURT n'a pas lésiné sur les moyens, allant de financements supplémentaires pour les institutions à l'engagement de conseillers, à la constitution d'une cellule d'appui...

« Rien ne sera superflu » si vous me permettez l'expression, car au-delà des difficultés matérielles qu'il faut surmonter pour qu'elles n'empoisonnent pas le quotidien, l'appréhension du nouveau modèle nécessite un changement de culture à encourager et à accompagner.

Assurément du bon et beau travail.

C. Cornet

LA PÉNURIE DES ENSEIGNANTS : UNE PROBLÉMATIQUE RÉCURRENTÉ. MAIS QUELLE EST SON AMPLEUR ?

La pénurie des enseignants est souvent évoquée et la presse ne manque pas de faire écho aux difficultés rencontrées à ce sujet dans certaines écoles. Le phénomène est interpellant, des élèves se trouvent en effet sans enseignant pour une période plus ou moins longue. L'exercice de leur droit à l'enseignement se voit ainsi en quelque sorte limité. La problématique doit dès lors retenir notre attention.

UNE PÉNURIE SPÉCIFIQUE

Pour faire simple et sans entrer ici dans les détails d'une analyse fine de la problématique, on peut considérer que la pénurie touche essentiellement certaines fonctions, et donc pas toutes, et qu'elle se manifeste avec plus d'intensité dans certaines parties de la Fédération Wallonie-Bruxelles que dans d'autres. On ne peut donc parler d'une pénurie généralisée concernant l'ensemble de la fonction enseignante. Il s'agit de nuancer le propos.

Il convient également de s'intéresser à quel moment de l'année scolaire elle intervient et surtout quelles catégories d'emplois sont touchées par cette pénurie. Le problème se pose principalement en cours d'année, avec des pics en novembre, janvier et mars, quand il s'agit de remplacer des professeurs absents pour une durée plus ou moins longue. Ce sont donc principalement des postes de remplacement qui sont touchés par la pénurie. Il est donc difficile, pour certaines fonctions, de pourvoir à des remplacements en cours d'année et surtout à certains moments de celle-ci. Eu égard à ce constat, on peut donc considérer qu'il manque d'enseignants en recherche d'emploi et rapidement disponibles sur le marché du travail pour pallier les difficultés rencontrées lors de l'absence d'enseignants en fonction.

...ET EXPLIQUÉE PAR QUELQUES FACTEURS

Il semble dès lors que ce soit principalement à une pénurie d'« enseignants remplaçants » que l'on doit faire face. On manquerait d'enseignants disponibles pour « ajuster » le système. En effet, bon nombre de ces enseignants que l'on souhaiterait disponibles pour occuper un emploi qui se libère, le plus souvent pour une période déterminée et courte, ne le sont plus. En réalité, un certain nombre d'entre eux se trouvant sans poste en début d'année scolaire recherchent un emploi dans un autre secteur

professionnel parfois même très éloigné du monde de l'enseignement. Les nécessités économiques auxquelles un jeune est contraint au sortir des études peuvent notamment expliquer cette démarche. Une fois que ce jeune a trouvé un emploi ailleurs et qu'il voit s'ouvrir un autre avenir professionnel, il n'est plus disponible pour accepter au pied levé un intérim de plus ou moins courte durée dans l'enseignement.

D'autres difficultés sont avancées pour expliquer cette pénurie. Parmi celles-ci, deux reviennent le plus souvent. La première concerne le manque d'attractivité de la profession enseignante : considération sociale, niveau de revenus, difficulté de la tâche et surtout conditions de travail.

DES RECHERCHES MENÉES À PROPOS DE LA PÉNURIE...

Le Ministère de la Fédération Wallonie-Bruxelles, en collaboration avec l'Etnic et l'Institut wallon de l'Évaluation, de la Prospective et de la Statistique, a publié une étude intéressante portant sur les parcours professionnels des enseignants du secondaire en début de carrière¹. Les auteurs de cette étude suivent l'évolution d'une cohorte d'entrants dans la carrière enseignante sur cinq années.

Les auteurs estiment notamment « que près d'un enseignant sur quatre quitte l'enseignement durant ou à la fin de **la première année** de prestations ». Ils considèrent dès lors qu'« aborder la problématique des conditions d'emploi lors de cette première année semble donc essentielle à la compréhension de la trajectoire des nouveaux enseignants ».

Ces mêmes auteurs identifient deux dimensions pouvant expliquer les départs précoces de l'enseignement : d'une

part, le système lui-même avec ses régulations quant à l'attribution des postes disponibles, d'autre part, l'enseignant novice avec ses caractéristiques personnelles.

Les auteurs émettent notamment deux constats à partir de cette première dimension :

- plus de la moitié des départs se font lors de la première année dans l'enseignement. Les départs sont donc plus fréquents au moment où la stabilisation professionnelle est la plus éloignée ;
- le taux de départ cumulé est de 61 % pour ceux qui ne disposent pas de diplôme pédagogique et inférieur à 20 % pour ceux qui en disposent.



Ceci nous amène à la seconde dimension identifiée par les auteurs de l'étude : les caractéristiques personnelles de l'enseignant débutant et qui devraient faire l'objet d'une étude plus qualitative. Au sein de ces caractéristiques, il convient d'épingler la formation dont a bénéficié le jeune enseignant. Quand on interroge certains d'entre eux, ils évoquent souvent le « choc » ressenti à l'entrée réelle dans le métier et la grande diversité des situations auxquelles ils sont confrontés. Cette réalité renvoie à la question de la formation initiale des futurs enseignants. Il est, en effet, indispensable de les outiller au mieux afin qu'ils puissent faire face à la complexité et à la diversité des situations professionnelles. Se sentir à l'aise face à la classe participe également à l'amélioration des conditions de travail qui aideront à garder ces novices dans le métier.

...QUI ABOUTIRONT À DES ACTIONS ?

On l'a vu, la problématique de la pénurie est complexe. Cette complexité concerne autant sa description (ampleur du phénomène, fonctions concernées, périodes de l'année scolaire, types d'emplois posant problème) que les différents facteurs pouvant l'expliquer. À ce sujet, on retiendra qu'elle est liée au maintien dans la carrière des enseignants novices et aussi que ce sont plusieurs facteurs qui, combinés, peuvent aider à la comprendre et à la traiter.

Du côté de la FW-B, un avant-projet de décret visant à lutter contre cette pénurie a été rédigé et soumis à la négociation. Il devrait être bientôt mis en application. Plusieurs pistes seront empruntées pour rencontrer cette difficulté spécifique.

Certains aspects de la réforme des titres et fonctions seront légèrement assouplis ; mise en place d'une fonction d'encadrement pédagogique lorsqu'il n'y a pas d'enseignant disponible pour effectuer un remplacement...

Les syndicats misaient beaucoup sur la création d'une plateforme composée d'enseignants débutants engagés à l'année et pouvant se rendre dans les établissements scolaires en vue d'y remplacer les enseignants malades.

De plus, la stabilisation des jeunes enseignants volontaires pouvait lutter contre le taux élevé d'abandon du métier en début de carrière.

Malheureusement, il n'a pas été possible de convaincre certains pouvoirs organisateurs, trop désireux de continuer à pouvoir sélectionner librement les enseignants qu'ils engagent sur la base de critères qui leur sont propres, du bien-fondé de cette mesure.

C. Kerstenne et O. Bouillon

1. Ministère de la Fédération Wallonie-Bruxelles, Parcours professionnels des enseignants du secondaire en début de carrière, Bruxelles, 2015.



CONCERTATION SOCIALE EN BERNE, L'HEURE DE LA PRISE DE CONSCIENCE EST ARRIVÉE

Depuis plusieurs années maintenant, la concertation sociale dans notre secteur n'a de cesse de se dégrader. Nous sommes forcés de constater que tant sur le plan sectoriel, que dans les entreprises, la concertation est devenue fantomatique, voire impossible.

En effet, les employeurs ne rechignent plus à enfreindre des CCT, ou s'efforcent d'interpréter les textes à leur guise.

Leur déterminisme est tel, qu'une fois une convention signée, ils s'attellent sans tarder à contourner les accords passés.

Pour preuve, des CCT sectorielles telles que certaines programmations sociales sont aujourd'hui contournées, notamment dans le cadre de l'utilisation du contrat à durée déterminée, ou concernant l'application du jour de congé de fidélité des nouveaux statuts pour les travailleurs à temps partiel et ce dans la majorité de nos entreprises.

L'accord national de 1962 fixant la stabilité de l'emploi a déjà, plus d'une fois, été bafoué dans des entreprises ayant licencié des travailleurs à la suite de réorganisations multiples.

L'accord national de 1967 qui définit les travaux aux tiers est aujourd'hui contourné dans des entreprises de réseau, principalement dans les activités de téléphonie ou des travaux à la clientèle, en l'occurrence pour le placement des limiteurs de puissance ou des ouvertures et fermetures de compteurs.

La CCT 104 reste à ce jour encore et toujours une boîte vide dans notre secteur... Cette CCT qui avait été négociée par le groupe des 10 en compensation du 1^{er} rallongement des carrières professionnelles reste, en ce qui nous concerne, lettre morte.

La méthode de qualification est torturée et bafouée dans ses moindres aspects, depuis les groupes paritaires locaux en passant par les commissions d'enquête, et ce, jusqu'au jury national où les employeurs se permettent de peser des fonctions unilatéralement.

Même leurs engagements formels et écrits ne sont plus respectés, comme dans le dossier des pensions complémentaires des anciens statuts ou dans le dossier relatif aux déplacements.

Les différents bureaux de conciliation tenus en présence du conciliateur social ne font plus « mouche » et se soldent soit par des PV de carence, soit par des recommandations qui ne sont pas respectées non plus.

En outre, nous sommes confrontés à une attitude patronale plus que dénigrante envers nos délégués qui ne reçoivent plus la moindre considération de la part du banc patronal.

Bien au contraire, ils vont même jusqu'à remettre en cause les facilités syndicales empêchant ainsi nos délégués d'œuvrer et de fonctionner dans l'intérêt des travailleurs du secteur.

Leur assurance est telle, qu'aujourd'hui ils font preuve d'une animosité sans pareil envers les délégués et n'hésitent même plus à les licencier ou les assigner devant les juridictions du travail.

Leur travail de sape s'est déjà opéré depuis de longues années, notamment en instrumentalisant le Performance Management à l'encontre des représentants des travailleurs ou en les reléguant professionnellement sur des voies de garage.

Ces derniers mois, une multitude de préavis de grève ont vu le jour dans les entreprises témoignant de ce malaise certain.

Ça suffit !

Nous ne tolérerons plus un seul instant cette arrogance !

C'est d'ailleurs à cet effet que lors de la séance plénière de la Commission paritaire de ce jeudi 7 février, **Gazelco** a dénoncé tous ces éléments et s'est insurgé face aux multiples attaques dont sont victimes les travailleurs et les délégués.

À l'aube des futures négociations sur la programmation sociale de 2019-2020, il nous est devenu impossible d'envisager toute forme de concertation dans ces conditions ou si les accords du passé ne sont pas respectés.

Conscients que le respect se gagne, si la concertation est en berne, d'autres moyens sont à notre disposition, comme la sédition, dans le but de rompre définitivement avec ce système.

Romain Wijckmans



CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL 2019-2020

Le 20 décembre dernier, nous avons conclu la CCT 2019-2020 (majorité des 2/3) basée sur l'augmentation du pouvoir d'achat, la prise en compte de la charge de travail et l'avenir de notre entreprise dans le respect de tout le personnel. Voici en résumé les mesures incluses dans cette CCT (pour la plupart récurrentes).

I. AUGMENTATION DU POUVOIR D'ACHAT

- 1. Barème DA à part entière** avec augmentations salariales cumulatives sur la base de l'ancienneté (principe acquis définitivement)
- + 1 % de salaire après 2 ans, 4 ans, 6 ans, 8 ans et 12 ans d'ancienneté d'entreprise
 - Après 16 ans, alignement au barème D2 (trieurs) ou D3 (distributeurs) avec 1 an d'ancienneté d'entreprise
 - Après 17 ans, alignement au barème D2 (trieurs) ou D3 (distributeurs) avec 2 ans d'ancienneté d'entreprise

Vous trouverez plus d'informations sur notre site : <https://www.cgspposte.be> > Menu principal > Liste des articles > Évolution barème DA suite CCT 2019-2020.

Indexation du barème DA pour la durée de la CCT.

- 2. RGPT** : augmentation de 25 % pour toutes les catégories (moyenne de 112 € nets/an).
- 3. Congés extra-légaux**
- Droit à 2 jours de congé Ext Lég acquis définitivement pour tous les auxiliaires
 - Jusqu'à 2 jours supplémentaires possibles pour le travail du samedi
 - Mail, P&L, Retail : travail systématique le samedi = + 2 jours Ext Lég
 - Mail, P&L : travail occasionnel le samedi = + 1 jour Ext Lég
 - Les autres : travail occasionnel le samedi = + ½ jour Ext Lég

- 4. Allocation de connaissance produit majorée de 4 % (110 € bruts/an pour temps plein).**

- 5. Prime de fin d'année**
- Un 13^e mois complet pour les auxiliaires
 - Pour tous les autres, augmentation de 75 € bruts
- 6. Eco-chèques** de 240 € (valeur à temps plein) attribués à tout le personnel (jusqu'au H) avec une ancienneté minimale de 3 mois (au 1^{er} décembre de l'année précédente).
- 7. BNR** garanti pour les prestations 2019 (payable en 2020) aux statutaires et contractuels non barémiques (bande 0) - sauf les H1, H2 avec salaire variable, ainsi qu'aux contractuels barémiques et auxiliaires, à condition que :
- Ils aient été en service au minimum 1 mois en 2019
 - Les objectifs collectifs définis soient atteints (résultats financiers, résultats en matière d'absentéisme et satisfaction des clients y compris pour les paquets)
 - L'évaluation soit autre que C ou D
 - Pas de suspension disciplinaire ou dans l'intérêt du service
 - Pas de maladie de 60 jours calendrier, consécutifs ou non
 - Ils ne quittent pas définitivement bpost avant la date de paiement du BNR

Le BNR est payé au prorata des prestations effectuées.

II. FIN DE CARRIÈRE

Interruption de carrière : les points 4.1 et 4.2 de la CCT 2016-2017 sont prolongés jusqu'au 31/12/2020 **et sont étendus aux auxiliaires**

- a. 4.1 = IC ½ temps spécifique pour « autres que pt 4.2 » de minimum 57 ans, avec minimum 10 ans d'ancienneté d'entreprise

- b. 4.2 = IC ½ temps 2j, 3j spécifique pour les Distributeurs, les Agents Collect et les Travailleurs de nuit de minimum 55 ans, avec minimum 10 ans d'ancienneté d'entreprise

En cas de carrière mixte, le départ à la retraite anticipée se fera en tenant compte des conditions pour le régime ouvrant le droit à la retraite le plus tardivement.

III. BANK HOLIDAYS

5 jours d'inactivité organisés pour tous, sauf pour les activités de distribution des journaux et des paquets. Inactivité compensée par de la non-planification ou du repos ou du congé extra-légal (jamais de congé légal imposé !).

1. Là où les activités distribution journaux/paquets sont maintenues, un processus de volontariat pour travailler sera organisé :
 - a. Si trop de volontaires pour travailler -> priorité donnée à travailler sur la base : du reliquat des vacances annuelles, de la connaissance des tournées, des soldes opérationnels et repos

- b. Si trop peu de volontaires pour travailler -> priorité donnée à travailler sur la base des soldes opérationnels et repos en négatif (journées entières). Ensuite, appel aux intérimaires ou étudiants. Enfin, appel à des tiers pour les paquets
- c. Ce processus sera évalué après le 19 avril 2019

2. Engagement bpost pour définir un processus de limitation et/ou compensation pour les suppléments liés aux services non assurés pour bank holiday.

IV. CONTRÔLE MÉDICAL

Si le contrôle médical n'a pu être effectué ou si votre certificat médical n'est pas parvenu au HRCC, vous avez droit à un délai d'un mois, après avertissement écrit, pour vous justifier et/ou régulariser votre situation.

Vous trouverez plus d'informations sur notre site <https://www.cgsposte.be> > Menu principal > Liste des articles > Contrôle médical en cas d'absence pour maladie – CCT 2019-2020.

V. CHARGE DE TRAVAIL ET PLAN À LONG TERME

1. Pas de licenciements secs pour la durée de la CCT.
2. Tous les CDD passeront en CDI chez Retail avec condition de réussite des examens exigés par la loi.
3. Livraison des paquets de préférence via nos bureaux de poste.
4. Recrutement en suffisance pour les services lourds.
5. Comités de concertation spécifiques consacrés aux services lourds.

6. Les réorganisations prévues selon la méthode actuelle sont suspendues jusqu'à l'accord sur la charge de travail et sur les services lourds.
7. 80 % de la distribution des paquets sera assurée via les tournées classiques du réseau Mail.
8. Le site actuel des travailleurs dans un CTI leur est assuré (c.-à-d. BUT au 15/07/2018 = ce CTI).
9. Révision de l'accès au titulariat – mobilité locale à adapter.




TBM ■■■

RÉGIONALE DE BRUXELLES

Congrès extraordinaire – Appel à candidatures

Notre Secrétaire régional, Dario COPPENS sera bientôt admis à la retraite. Dès lors, notre Régionale doit pourvoir à son remplacement.

La CGSP-ACOD organisera un Congrès extraordinaire le **jeudi 25 avril 2019**, Salle A - rue du Congrès 17- 19 à 1000 Bruxelles.

En respect des statuts de la CGSP/ACOD, notre secteur lance un appel aux candidatures, sachant que seuls les membres du Secrétariat peuvent rentrer une candidature.

Les candidatures doivent être envoyées par écrit, date de la poste faisant foi, et adressées au Président Mohsine Rachik ou au Vice-président Omar Boujida à l'adresse suivante :

CGSP-ACOD, rue du Congrès, 17- 19 à 1000 Bruxelles.

Les candidatures doivent parvenir au plus tard le 15 avril 2019, date de la poste faisant foi.

TBM BRUXELLES

Appel aux candidat(e)s

En vue des élections syndicales des délégués locaux (H/F), du secteur TBM - Région Bruxelles, qui auront lieu les **14 et 16 mai 2019**, un appel aux candidat(e)s est lancé.

Afin de répondre aux conditions, les candidat(e)s doivent remplir les conditions statutaires en vigueur et envoyer leur candidature **par écrit** au :

Cde Mohsine Rachik,
Président CGSP-TBM/Bruxelles
rue du Congrès 17-19
1000 Bruxelles

ou par mail à mohsine.rachik@stib.brussels
avant le 15 avril 2019 à minuit.

Un accusé de réception sera envoyé par retour du courrier.

TBM NAMUR-LUXEMBOURG

Comité des Pensionnés, Prépensionnés et Allocataires sociaux

Le Comité des Aînés se réunira le **14 mars 2019 à 14h** à la CGSP Namur, 41 rue de l'Armée Grouchy.

TBM LIÈGE

Appel aux candidatures

La CGSP organisera les **29 et 30 avril 2019** des élections syndicales dans les différents dépôts et services.

Ces élections s'appellent des « pools » et sont programmées afin de renouveler ou de former les délégations en vue des élections sociales de **mai 2020**.

Le nombre de candidatures n'est pas limité. Si besoin en est, et suivant le nombre de candidats, une élection les départagera.

Étant donné la dispersion des lieux de travail pour les appointés, contrôleurs et cadres, les élections seront organisées par voie postale.

Pour les salariés, les élections se feront sur les lieux de travail, via un bulletin de vote. Pour cette catégorie, le vote par correspondance sera également organisé suivant les nécessités (dispersion des services techniques, dépôts ex-SNCV).

Le vote par procuration ne sera pas autorisé.

Tous les délégués actuels sont sortants et rééligibles mais doivent aussi nous envoyer leur candidature.

Nous lançons un appel parmi le personnel affilié pour que les candidats potentiels se manifestent en vue de constituer une délégation solide, efficace et revendicatrice.

Votre candidature accompagnée d'une photo d'identité devra être envoyée au président du secteur **au plus tard pour le 22 mars 2019 à :**

Fabian QUINTIENS, Président CGSP-TBM
Place Saint-Paul, 9-11 - 4000 LIÈGE

PAIEMENT COTISATION SYNDICALE

Suite à la décision prise par le Comité fédéral de la FGTB, à dater du 1^{er} mars 2019, nos cotisations syndicales seront adaptées.

Pour nos affiliés qui cotisent par domiciliation, nous ferons le nécessaire afin que le montant exact vous soit prélevé.

Pour ceux qui cotisent par ordre permanent, merci de bien vouloir faire le nécessaire auprès de votre banque.

Actifs	17,00 €
Prépensionnés et chômeurs	10,50 €
Pensionnés	5 €

TOUS ENSEMBLE !

Même si ce titre semble tiré d'une autre époque, nous pouvons vous assurer qu'il a vraiment toute sa valeur en ces temps difficiles.

Après notre action réussie ce 15 janvier 2019, nous nous sommes rendus autour de la table afin d'obtenir l'information concernant le plan de transformation « #shifftodigital » proposé par la direction de Proximus.

Notre effroi ne fit que monter au fur et à mesure que l'information nous arrivait.

Nous ne pouvons que nous incliner face à l'imagination destructrice de ce plan :

- Tous les acquis sociaux durement gagnés par nos pères balayés d'un simple revers de main !
- Reléguer le personnel au rang d'esclave !
- Le personnel corvéable à merci !

Tout ceci en devant bien évidemment remercier Proximus de bien vouloir nous compter parmi les membres du personnel !

Le constat des ces premières réunions d'informations est simple : show, écran de fumée, subterfuge...

Ce plan n'a RIEN à voir avec le digital mais est seulement, oui SEULEMENT, un plan d'économie financière afin de pouvoir gagner 240 millions sur le dos du personnel ! Personne, nous disons bien personne, n'est épargné.

Peu importe la division, le groupe, le niveau, tout le monde y passe.

Nous rigolons !!! Non pas tout le monde, il est plus qu'évident que le conseil d'administration, le comité de direction et le dividende s'en sortent totalement indemnes. Vous avez eu peur, nous en sommes persuadés. Mais non, rassurez-vous, aucune attaque de ce côté.

CONSTATATION DU MANAGEMENT DE PROXIMUS

- Les employés ayant subi les nombreuses transformations découlant des passages de RTT à Belgacom, puis de Belgacom à Proximus, n'ont jamais prouvé leurs capacités d'adaptation et sont juste bons à être envoyés à la casse.
- Notre dialogue social ayant participé activement à ces transformations est tout à fait obsolète et tout à fait ina-



dapté pour permettre à notre société de pouvoir continuer à s'aligner aux nouvelles exigences du marché.

- Nos investissements continus n'ont jamais permis de faire de plantureux bénéfices.
- Notre réglementation est bien trop lourde que pour pouvoir faire face à nos concurrents.

Sincèrement, face à ces élucubrations, nous ne savons pas si nous devons rire ou pleurer.

Tant de déni, tant de mauvaise foi vers notre base qui a toujours porté notre société, cela ne peut que nous choquer profondément.

Le management a malheureusement la mémoire courte et surtout sélective.

Conclusion, nous sommes face à un moment historique, où un service public veut licencier impunément 1 900 personnes et ceci sans que notre « cher » gouvernement ne bouge.

Du jamais vu !

D'où, oui ce titre a toute sa valeur en ces périodes si noires.

La solidarité est, et restera, notre plus grande arme face à cette volonté de destruction dont font preuve nos opposants.

Nous pouvons vous assurer que nous mettons tout en œuvre afin de vous défendre au mieux ainsi que nos précieux acquis.

Nous vous invitons à nous éclairer sur vos doléances via le site : www.1900jobs.org.

Nous vous tiendrons informés du mieux que possible des évolutions.

Laurent Malengreau

UN SEUL MOT : MERCI !



Le Secrétariat permanent vous dit merci pour :

- Merci pour votre participation massive aux assemblées générales.
- Merci pour avoir fait de cette action du 13/02/2019 une réussite totale.
- Merci aux intersectorielles et aux interprofessionnelles pour leur soutien.
- Merci à nos délégués pour leur investissement continu.
- Merci de nous prouver que vous êtes avec nous.

Merci...

Merci...

Merci...



Bart Neyens
Laurent Malengreau
Annuska Keersebilck

BAC

RESPECT !

Même dans une entreprise où "money is not an issue", le respect pour les employé(e)s manque !

L'année 2019 n'a pas non plus débuté en douceur à l'aéroport et nous risquons encore de traverser une zone de turbulences. BAC, la DGTA et la Police fédérale ont à nouveau jugé nécessaire de conclure certains « accords » relatifs à la façon dont elles interprètent la réglementation et ce, à l'insu de notre organisation syndicale. Les inspecteurs aéroportuaires ont dû rendre leur arme le 9 janvier 2019. Le niveau de sécurité baisse *de facto* tandis que la menace terroriste reste tout aussi élevée. Non seulement, les inspecteurs ne disposent plus de leur arme mais d'autres moyens de protection, promis par le ministre Bellot ou cautionnés par la direction de BAC, ne sont pas encore prévus à ce jour. Et, bien évidemment, pour couronner le tout, toute une série d'inspecteurs n'ont pas obtenu de prolongation de leur mandat et l'organisation pratique pour le transfert vers la DAB Police relève d'un profond amateurisme (information la veille, seuls les Néerlandophones ont été convoqués...). Ni BAC ni la DGTA ni même le ministre compétent ne pensent à l'intérêt des travailleurs et/ou des passagers.

BAC le montre une fois de plus en découvrant subitement que la sécurité des Pier A et B ne peut être garantie en cas d'incendie et a soudainement souhaité modifier tout l'effectif minimum et l'intervention des services incendie. La CGSP l'avait prise de court. La direction doit enfin commencer à prendre ses responsabilités ; ceux qui inventent de telles mesures sans se préoccuper de la concertation sociale croisent la CGSP sur leur chemin : que ce soit pour les travailleurs mais aussi pour les passagers : la sécurité pour tous !

BAC a tenté de nous mener par le bout du nez mais la CGSP a réussi à le démontrer d'une autre façon, grâce à la classification de fonctions des services incendie. Pendant des années, nous avons affirmé qu'il s'agissait d'une manipulation et d'un abus du système. Le mois dernier, la Commission de recours externe a confirmé que la direction avait averti le service de garde afin de réaliser un exercice approfondi et équitable pour les services d'incendie (et, par extension, pour l'ensemble de l'entreprise) avant le 15 juin afin que tout le monde soit estimé à sa juste valeur et donc, indemnisé en fonction !

« L'argent, ce n'est pas le problème », explique le CEO. Nous exigeons donc nous aussi notre part des profits réalisés à l'aéroport. C'est la raison pour laquelle nous avons également déposé un préavis de grève auprès de l'exploitant de l'aéroport pour le 13 février 2019. Quand nous entendons Marc Descheemaeker, président du Conseil d'administration et coryphée raté de la N-VA, claironner dans les médias que c'est la faute des syndicats si notre économie perd 10 millions d'euros, nous tirons très clairement cette conclusion : les employeurs n'ont qu'à partager ces millions d'euros de façon plus juste ! Ou pensait-il que son jeton de présence au Conseil d'administration était « produit » grâce aux déclarations creuses qu'il peut adresser aux médias ? Nous savons mieux que quiconque ce qu'il en est et oui, les pompiers, les inspecteurs, les forces administratives, les techniciens mais aussi les autres travailleurs de l'aéroport sont justement ceux qui créent cette valeur ajoutée, qui permet d'ailleurs à ce monsieur de mener un train de vie luxueux !

Vous pouvez compter sur la CGSP pour réfuter de telles déclarations et pour défendre vos droits ! Nous sommes prêts à entamer une année placée sous le signe du combat ! Nos militants seront encore plus présents sur le terrain dans les prochains mois ! N'hésitez pas à aller les voir et à leur fournir les informations nécessaires pour mener un débat ouvert et juste.

Bart Neyens



DANS NOS RÉGIONALES

HUY**Congrès régional extraordinaire**

Il est fait appel à la candidature d'un(e) Secrétaire régional(e) intersectoriel(le) pour le congrès extraordinaire du 15/05/2019.

Attention : les candidatures doivent être transmises par écrit au Secrétaire régional intersectoriel au plus tard le 18/03/2019.

Après vérification de l'éligibilité des candidatures, les Secteurs décideront ou non d'accorder leurs parrainages pour le 30/04/2019 conformément à notre ROI.

Renseignements : 085/82 45 55.

CHARLEROI - CRIP**Musée Spitfire et brasserie des Fagnes**

La Commission régionale intersectorielle des pensionnés (CRIP) organise un voyage le **mardi 14 mai**.

Destination : Musée Spitfire à la base de Florennes et la brasserie des Fagnes.

Départ : 8h30 au coin des rues des Monts et Berceau à Marcinelle. Passage rapide rue de la Villette.

Midi : repas à la brasserie des Fagnes (boisson non comprise).

Retour : 19h-19h30 à Marcinelle

Coût : 40 €/affiliés CGSP et 43 €/sympathisants.

Inscription à l'accueil CGSP Charleroi (071 797 111).

Versement pour le 27 avril au plus tard : CGSP CRIP – BE39 0882 6941 9919 avec mention « Florennes »

Attention : pour la visite de la base de Florennes, obligation de communiquer les nom et prénom de chacun ainsi que son n° national (repris sur la carte d'identité).

Renseignement : Alphonse Vanden Broeck (0495/34 09 28).

HAINAUT OCCIDENTAL**Site Internet (Pensionnés)**

L'amicale intersectorielle des pensionnés du Hainaut occidental vous informe de la mise en ligne de son site Internet. Vous pourrez ainsi vous tenir au courant de nos activités et nous poser vos questions.

L'adresse est : pensionnescgsp.ho.com

NAMUR**Festivités du 1^{er} Mai**

- 10h30 : accueil, café.
- 11h : meeting sous la présidence de Patrick Mertens, président FGTB Namur.

Orateurs :

- Joëlle Tyssaen, Secrétaire régionale intersectorielle CGSP Namur,
- Thierry Bodson, Secrétaire général FGTB wallonne
- Patrick Lebrun, Secrétaire général IRW-CGSP,
- Guy Fays, Secrétaire régional interprofessionnel FGTB Namur.

- 12h : pains-saucisses, hamburger ou hot-dog. (3 €/personne)
- 14h : ambiance musicale et animations
Groupe Bestoff – DJ'Tof
- 21h : clôture des festivités.

Réservations obligatoires avant le 26 avril via :
Mail : 1mai.namur@cgsp.be ou 081/72 91 11.

Versement sur BE63 6363 8274 0408 ; communication :
« nom + prénom + nombre de pains-saucisses, hamburger ou hot-dog - 1^{er} mai 2019 ».

NAMUR**Permanence téléphonique (secteur Admi)**

Tous les jours de 8h30 à 12h
Lundi et jeudi de 8h30 à 12h et de 13h à 16h

Attention : bureau uniquement accessible sur rendez-vous.

REJOIGNEZ-NOUS SUR :
www.irwccgsp.be

