

TRIBUNE



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

SEPTEMBRE 2022

CGSP

FGTB Services Publics

Ensemble, on est plus forts

DOSSIER P. 4-7

SECTEURS P. 17 à 39

LA CRISE ÉNERGÉTIQUE, UN DOSSIER ELECTRIQUE



ÉDITO P. 3
Des femmes vont
mourir...



CULTURE P. 8
Le statut d'artiste



PENSIONS P. 14
Trois nouvelles mesures

SOMMAIRE ■■■

- 3 ÉDITO**
Des femmes vont mourir...
- 4 DOSSIER**
L'approvisionnement énergétique
- 8 CULTURE – ARTS DE LA SCÈNE**
« Statut d'artiste », une réelle avancée sociale ?
- 9 MOBILITÉ**
Le Service public doit répondre aux défis de l'environnement
- 10 NOS SOURCES**
Le Zéro et l'infini
- 11 NOS DROITS**
La Belgique pointée du doigt
- 12 CULTURE - RTBF**
Statut du personnel : un parcours semé d'embûches
- 14 PENSIONS**
Trois nouvelles mesures
- 16 IRB**
La part de Bruxelles
- 17 ADMI / www.cgsp-admi.be**
17 / Admi-mots : L'esclavage en Belgique
19 / Santé – Remédier à la pénurie de personnel
20 / Santé – Le complément de spécialisation
- 21 AMIO / www.cgsp-amio.be ou www.cgsp-ministeres.be**
21 / FPF – Comité B – Un pré-accord de motivation
22 / SPF Finances – Fedorest
24 / FWB – Secteur IX – Pas d'accord sectoriel
- 25 CHEMINOTS / www.cgsp-cheminots.be**
25 / Mot du Président
26 / Sous-CP nationale du 29 juin 2022
- 29 ENSEIGNEMENT / www.cgsp-enseignement.be**
29 / Mot du Président – Résister, revendiquer, reconquérir
30 / Le droit de grève est-il vraiment si important ?
31 / Le fléau du recours massif aux consultants externes
- 33 GAZELCO / www.cgsp-gazelco.be**
33 / Du pain sur la planche
- 34 POSTE / www.cgspposte.be**
34 / Nos actions de ces derniers mois
- 35 TBM /**
35 / On ne lâche rien
- 36 TÉLÉCOM AVIATION**
36 / PROXIMUS / Aperçu des trois CP
38 / IBPT / Nouvelles du régulateur fédéral
39 / SKEYES / Un ciel nuageux

DANS NOS RÉGIONALES

CHARLEROI

Commission régionale intersectorielle des pensionnés

La commission régionale intersectorielle des pensionnés Charleroi organise :

- 1) Un voyage au Musée du Miel à Lobbes le 11 octobre 2022.
 - Le repas sera pris à l'abbaye d'Aulne à charge de chacun des participants.
 - Départ 9h de la place au coin de la rue des Monts et de la rue du Berceau et passage derrière la gare de Charleroi Sud.
 - Retour vers 17h à Marcinelle.
 - Prix : 15 € pour le car.
 - Inscription auprès de l'accueil au 071/797 111 et confirmation de la Réservation par versement des 15 € au n° compte CGSP CRIP « BE39 0882 6941 9919 » avant le 30 septembre 2022.
- 2) Le 22 novembre 2022 à 10h, son Assemblée générale ainsi qu'une conférence présentée par Mr Bernard PETIT (kiné) dont le sujet traite de « Comment se relever après une chute domestique ? », suivie d'un repas choucroute (25 €) ou pour les allergiques, une assiette froide (20 €) à préciser lors de l'inscription (apéro, repas et boissons comprises).
 - Inscription auprès de l'accueil au 071/797 111 et confirmation par versement de la somme totale correspondant au(x) repas choisi(s) (choucroute ou assiette froide) au n° compte CGSP CRIP BE39 0882 6941 9919 avant le 28 octobre 2022.
 - Renseignements : Vanden Broeck Alphonse 0495/34 09 28.

TBM NAMUR-LUXEMBOURG

Comité des Pensionnés, Pré-pensionnés et Allocataires sociaux

Le Comité des Aînés se réunira le jeudi 8 septembre 2022 à 14h à la CGSP Namur, 41 rue de l'Armée Grouchy.

Patrick CROON, Secrétaire régional
Claude BURNAY, Président Allocataires sociaux





ÉDITO ■■■

DES FEMMES VONT MOURIR...

En juin dernier, la Cour Suprême américaine remettait gravement en cause le droit à l'interruption volontaire de grossesse.

L'histoire officielle retiendra qu'en 1973, dans son arrêt *Roe vs Wade*, la même Cour Suprême américaine, après une longue bataille juridique démarrée au Texas, déclarait inconstitutionnelle l'interdiction de l'IVG. À l'époque, l'autorisation ou l'interdiction de l'IVG est laissée à l'appréciation des États et seuls deux d'entre eux autorisaient cette pratique.

Il ne faut cependant pas oublier que cette décision n'a été possible que grâce à des décennies de luttes féministes. Sans les mobilisations, sans la désobéissance, sans le courage de militantes, il est fort probable que jamais la Haute juridiction américaine n'aurait pris cette décision.

... Une conquête... fragile

D'emblée, la droite traditionaliste et religieuse s'est opposée à ce jugement et Donald Trump a promis, lors de ses campagnes électorales, de le faire abroger. La nomination par ce dernier, de juges très conservateurs, au sein de la Cour Suprême a permis de faire évoluer le rapport de forces jusqu'à remettre en cause le droit à l'IVG.

En effet, dès l'abrogation de l'arrêt *Roe vs Wade*, treize États déjà ont interdit l'interruption volontaire de grossesse. D'autres ont, par exemple, adopté des lois restreignant son accès. Dans ces États, les grandes cliniques, les centres d'avortement et les organismes finançant l'accès aux soins ont cessé de proposer ou de rembourser cette pratique.

Des femmes vont mourir

Plus qu'une décision basée sur des fondements religieux, l'abrogation de l'arrêt de 1973 est, d'abord et avant tout, celle d'une justice de classe.

Il suffit pour s'en convaincre de lire le rapport d'Amnesty International. Ainsi, les avortements illégaux, pratiqués dans des conditions sanitaires et médicales douteuses, sont la troisième cause de mortalité maternelle dans le monde. Le verdict de la Cour Suprême mettra directement en danger la vie de femmes des milieux populaires, de jeunes filles désemparées n'ayant pas les moyens d'avoir recours à une procédure sûre.

Quand on sait qu'une grossesse sur quatre dans le monde se termine par un avortement, il est urgent de reconnaître à toutes les femmes le droit d'avoir recours à un avortement sûr, médicalement assisté, gratuit et dont les procédures ne sont ni discriminatoires, ni stigmatisantes. Il est, plus généralement, nécessaire de faire du droit de disposer librement de son corps un Droit humain.

Une histoire des luttes émancipatrices

Derrière l'émoi, l'indignation et la colère que suscite cette décision s'écrit, en filigrane, l'histoire populaire des luttes émancipatrices au rang desquelles s'inscrivent les combats féministes.

En effet, on ne peut faire l'histoire des conquêtes sociales en se focalisant sur les textes de loi, les débats parlementaires ou encore les arrêts rendus par la justice. Car, ces textes ne sont jamais que la concrétisation d'un rapport de forces qui s'exprime, à un moment donné, au sein de la société.

Ce que nous rappelle durement la décision de la Cour Suprême américaine, c'est que la conquête de droits sociaux passe, toujours, par la lutte sociale et la création d'un rapport de forces. Mais il y a plus, si les droits sont conquis, ils ne sont jamais définitivement acquis, le militant ne peut jamais baisser la garde et la conquête de nouveaux droits passe, immanquablement, par la défense farouche de ceux précédemment arrachés.

Faire l'histoire des luttes, c'est d'abord faire l'histoire de celles et ceux qui luttent. Raconter l'histoire de cette façon c'est saluer les résistants, les grévistes, les militants antifascistes, les mouvements de décolonisation, les militants pour les droits civiques, les féministes...

C'est rappeler que derrière Martin Luther King, derrière Salvador Allende, derrière Thomas Sankara, il y avait un Peuple debout et que, aujourd'hui comme hier, c'est ce peuple en mouvement qui écrit l'Histoire.

Patrick LEBRUN

Secrétaire général de l'IRW-CGSP

Laurent PIRNAY

Secrétaire général adjoint de l'IRW-CGSP

DOSSIER ■■■

L'APPROVISIONNEMENT ÉNERGÉTIQUE, UN DOSSIER « ÉLECTRIQUE »

Jamais les prix de l'électricité n'ont été aussi élevés sur le continent européen. Une telle crise énergétique est assurément le bon moment pour s'interroger sur la solution – problématique à bien des égards – des « compteurs communicants ».

Si les nouvelles du secteur électrique n'étaient déjà pas bonnes au début du mois de juillet, notamment en raison de la guerre en Ukraine, la situation s'est fortement tendue sur le continent européen, compte tenu des (et le pluriel est volontaire) canicules de cet été 2022.

PETIT TOUR D'HORIZON EUROPÉEN

6/07/2022 : Le gouvernement français annonce son intention de renationaliser à 100 % EDF (Électricité de France) lourdement endettée, notamment par la remise à niveau de son parc nucléaire vieillissant et par le « bouclier énergétique » mis en place par le gouvernement pour réduire la facture des Français. Près de la moitié des centrales nucléaires françaises sont en effet à l'arrêt, soit pour maintenance, soit pour suspicion de corrosion, diminuant d'autant la capacité totale de production d'électricité. Initialement exportatrice d'électricité, devenue importatrice nette en 2022, la France connaît une baisse historique de production électrique, inédite depuis 30 ans, ce qui inquiète fortement tous les pays européens vers lesquels l'exportation française a baissé de moitié.

19/07/2022 : Les réacteurs nucléaires belges Doel 1 et 2 ne sont autorisés à fonctionner qu'à moitié en raison de la température élevée de l'Escaut – qui subit l'effet de la canicule et excéderait les 32 C° avec les rejets d'eau de refroidissement des réacteurs dans le fleuve.

20/07/2022 : Au lendemain de la journée la plus chaude jamais enregistrée au Royaume-Uni, la Belgique, via son gestionnaire de réseau du transport d'électricité Elia, sauve Londres du black out en exportant, pendant une heure, l'équivalent de la consommation d'une ville d'un million d'habitants grâce au câble sous-marin Nemo Link reliant les deux pays. Si la Belgique n'était pas venue à la rescousse, le gestionnaire du réseau britannique aurait été obligé de gérer la demande en déconnectant des foyers. Mais ce fut au prix d'un nouveau record : les Britanniques ont dû déboursier environ 5 000 % de plus qu'en temps normal par mégawattheure pour avoir accès à cette énergie.



3/08/2022 : Après une planification de plusieurs années pour sortir de l'atome, l'Allemagne envisage de prolonger la durée d'exploitation de ses trois dernières centrales nucléaires en activité, à cause des difficultés d'approvisionnement en gaz russe.

9/08/2022 : La Norvège s'apprête à réduire ses exportations d'électricité, alors qu'elle est devenue le principal exportateur d'électricité vers l'Europe, remplaçant la France dont le parc nucléaire vieillissant pose souci.

10/08/2022 : Les factures d'électricité impayées au Royaume-Uni ont triplé en un an et atteignent 1,3 milliard de livres. C'est un record, signe de l'impact de la flambée du coût de l'énergie sur les citoyens. Et on s'attend encore à de nouvelles augmentations tarifaires en octobre 2022 et janvier 2023. Résultat, des milliers de Britanniques ont rejoint un mouvement de désobéissance civile « Don't Pay! », refusant de payer leur facture d'énergie à partir du 1er octobre prochain.

AU CŒUR DES ENJEUX

Si vous étiez inquiet quant aux prix du gaz et du mazout, ce n'est rien comparé à ce qui nous attend en matière d'électricité au vu de cette brève revue de presse estivale européenne. Le dossier est plus qu'électrique. Mais les débats sur le prix de l'électricité ne sont que la partie émergée de l'iceberg. Ce que révèle cette revue de presse, c'est que :

1. Le rôle de la puissance publique dans la production électrique redevient un sujet politique chez nos voisins français. Alors qu'en Belgique, le secteur tout entier est aux mains des acteurs privés (avec un prix qui n'est qu'en partie régulé)², qu'ils soient de grandes entreprises ou de petites coopératives. À l'heure où la planification écologique monopolise (c'est le cas de le dire) les discussions, le modèle de l'État simplement régulateur ne tient plus. Non, la libéralisation du marché de l'énergie n'a pas fait baisser les prix, que du contraire. À quand un pôle énergétique public wallon ou belge qui mette d'urgence en place un plan d'investissement électrique en Belgique ? Et qui ne se contente pas de subsidier les acteurs privés car, s'il y a un grand nombre de projets d'énergie renouvelable en Belgique, c'est bien parce que l'État les subsidie en les laissant toutefois aux mains du privé (les appels à projets de parcs éoliens e.a.). Comme dans le cas des bien connus partenariats public-privé, il y a collectivisation des risques et privatisation des bénéfices.
2. Dans le cas où nous produirions moins d'électricité (en arrêtant par exemple le nucléaire sans être en capacité de compenser ou en subissant une mise à l'arrêt pour raison d'entretien/réparation de la moitié du parc nucléaire, c'est le cas de la France), il faudrait importer de l'électricité auprès de pays européens – via leur production par des centrales d'énergies fossiles ou nucléaires – mais cette dernière est de plus en plus compromise vu les choix politiques posés par la Norvège. À tout le moins, elle sera impactée par une très grande hausse des prix qui se répercutera sur le prix final.
3. La place de l'énergie nucléaire dans le mix énergétique (entre atome, ressources fossiles et énergies renouvelables) est remise sur le tapis. Au-delà des risques (d'incident à cause radiologique, dans le stockage des déchets radioactifs entre autres) se joue l'indépendance de l'approvisionnement électrique des citoyens et entreprises sur tout un territoire (et le risque de pénurie inhérent). Ce mix inclut également des données techniques qui caractérisent chaque source d'électricité. Ainsi, l'ordre de priorité d'usage des sources d'électricité sur le réseau belge est un choix politique mais pas stratégique. En premier vient l'énergie renouvelable (une énergie qui est modulable),

puis la production nucléaire (une énergie plus difficilement modulable). Ne serait-il pas plus logique d'utiliser d'abord le non-modulable (et donc l'énergie nucléaire) et ensuite l'énergie modulable, c'est-à-dire les sources renouvelables ? Ces choix politiques nécessitent un vrai pôle énergétique public.

4. Déjà fortement ébranlé par les menaces de pénurie de gaz qui ont fait flamber les prix de l'électricité (les deux énergies étant liées sur les marchés), le réseau électrique européen voit les productions nationales s'effondrer, en raison de la sécheresse installée depuis le début de l'année. Le changement climatique, et notamment les sécheresses de plus en plus longues et récurrentes dans nos contrées, réduit la capacité de production d'électricité de sources d'énergie qui ne sont pas toutes adaptées à ces chaleurs. Parmi les énergies renouvelables, l'éolien est également impacté par les épisodes caniculaires sans vent, et donc sans production.
5. Il reste parfois un pensés dans ces débats estivaux sur l'énergie, c'est la précarité énergétique qui touche une part de plus en plus importante de la population. Et on ne parle plus seulement de se chauffer, ce qui était déjà pour beaucoup une gageure au vu de la flambée des prix, mais aussi d'allumer la lumière, laver son linge, stocker ses aliments au frais, cuisiner, se connecter à internet, recharger son téléphone... Quelles politiques mettre en place pour protéger les plus vulnérables ?
6. Enfin, le risque de pénurie et de déconnexion de parties du réseau est plus que réel, et il ne concerne plus seulement les longs hivers rigoureux. Les grandes chaleurs ont multiplié la consommation de climatiseurs qui, loin de résoudre le problème, rafraîchissent l'intérieur mais réchauffent l'atmosphère extérieure, rendant l'effet de la canicule encore plus intense. Le black-out, c'est possible toute l'année désormais, Londres l'a évité de justesse cet été. Cette crainte a sans doute favorisé la mise en place progressive, sur base européenne, des « compteurs communicants » qui pourraient gérer des délestages ciblés en cas de nécessité.

1. [Rhttps://dontpay.uk](https://dontpay.uk).

2. Le prix de vente de l'électricité est composé de l'addition du coût des 4 activités qui amènent celle-ci dans les foyers et entreprises : la production (les centrales, le photovoltaïque, l'éolien), le transport (Elia au niveau fédéral), la distribution (les GRD wallons Resa, Ores) et enfin les fournisseurs (voir l'encadré pour plus d'informations). Seuls les coûts de transport et de distribution sont régulés par la CREG pour Elia et par la CWAPE pour Resa et Ores.

DES COMPTEURS « COMMUNICANTS » À LA RESCOUSSE ?

Vous connaissez ces derniers sous le nom français de « compteurs intelligents ». En Belgique, on préfère parler de « compteurs communicants », il s'agit de compteurs électroniques (et non plus électromécaniques) qui récoltent et transmettent des données de consommation électrique en temps réel et peuvent recevoir en retour des informations ou des ordres d'exécution. Un projet d'arrêt du gouvernement wallon sur ce sujet a été soumis pour avis au Conseil économique et social wallon³.

En mai dernier, le Parlement wallon a déjà adopté un décret introduisant les notions de « clients actifs » et de « communautés d'énergie » sur le marché régional de l'énergie. La majorité a soutenu le texte, les Engagés ont voté contre et le PTB s'est abstenu. Ce texte donnera lieu à une multiplication des plages horaires pour la consommation énergétique (en lieu et place du traditionnel compteur bihoraire), avec des incitants à consommer davantage quand la production de renouvelable est la plus forte et la demande la plus faible. De quel incitant parle-t-on ? De tarifs variés selon les moments de consommation : lorsqu'une large partie de la population rentrera de l'école et du travail, la hausse de consommation se répercutera sur le prix de l'électricité à ce moment-là, qui partira à la hausse.

Ce sont les gestionnaires de réseaux de distribution (GRD) qui seront à la manœuvre pour mettre en relation la demande des consommateurs avec l'offre variable des producteurs sur le marché des sources d'énergie locales et intermittentes (énergie éolienne, solaire). Moyennant un tarif moins élevé, les foyers pourraient accepter d'autoriser leur GRD à couper à distance l'alimentation électrique ou diminuer l'ampérage. C'est cela qu'on appelle un « client actif » : un client qui prend sa responsabilité individuelle, quand le GRD ne prend pas sa responsabilité collective. Car pour pouvoir effectuer le mix renouvelable correctement, il aurait fallu renforcer le réseau domestique basse tension par des sections de câbles plus importantes. Mais c'est un investissement plus coûteux que la mise en place des compteurs communicants – qui fonctionnent par ondes, via les antennes relais ou par réseaux câblés télécom. À la place des travaux de mise en forme par le GRD, c'est une régulation du réseau qui se réalise aux frais du citoyen.

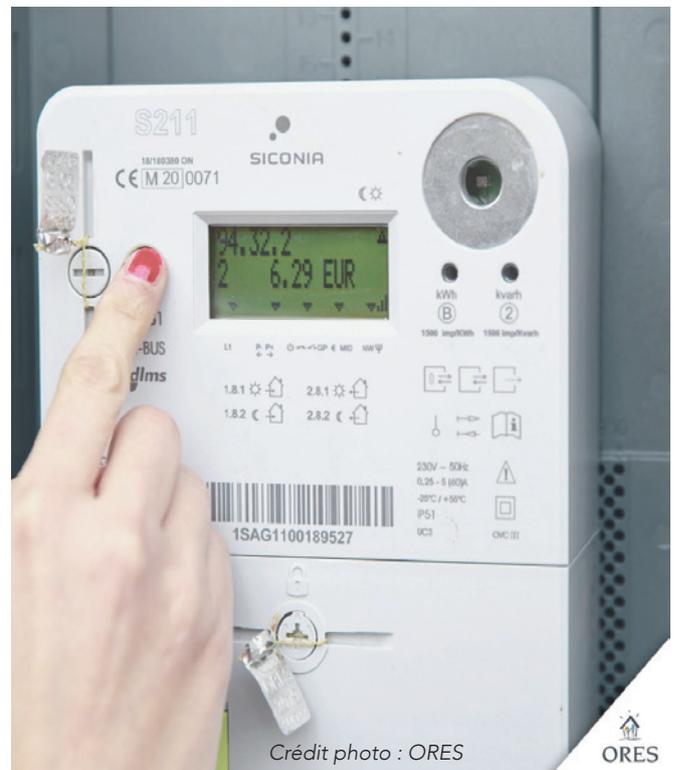
DES CRAINTES BIEN FONDÉES

L'argument de la flexibilité utilisée par le décret sur le fait de programmer ses consommations à certaines heures pose question. Est-ce le compteur communicant qui va nous dicter à quel moment on peut consommer ? Surtout quand on connaît désormais les risques de délestage de courant liés à la réduction de capacité de production électrique (notamment dans le cas de fermeture de centrales nucléaires belges). Mais également dans le cadre

de périodes de surproduction par les petits producteurs particuliers via leurs panneaux photovoltaïques : le compteur communicant pourrait-il déconnecter l'onduleur (qui transmet l'énergie produite par les panneaux vers le réseau électrique) quand l'électricité produite n'est pas requise sur le réseau ? Et quel est l'impact de cette flexibilité sur le prix futur de l'électricité ? Les fournisseurs pourraient proposer des « tarifs à la carte » en fonction de la fluctuation du prix de l'électricité en cours de journée. La libéralisation n'a pas fait baisser les prix, en quoi la tarification au quart d'heure serait-elle moins chère ou mieux régulée ?

Sans compter que les compteurs communicants amènent une perte d'emplois puisque, notamment, un relevé de compteurs ne sera plus établi par un ouvrier se rendant chez vous mais directement envoyé par ondes à l'opérateur.

En collectant des informations aussi précises sur les données de consommation d'un ménage pour les communiquer à un opérateur extérieur, les compteurs communicants affectent la protection de la vie privée. Comment assurer la confidentialité de ces données ? Qui aurait accès à ces informations strictement privées, qui révèlent des habitudes de vie ? Pendant combien de temps ces données seraient-elles stockées et où (sur un serveur en ligne en Europe dans le meilleur, mais moins plausible, des cas) ? Quel serait le niveau de sécurité des compteurs et des informations transmises ? Un simple hacker pourrait-il pirater un compteur communicant, en connaître les données de consommation, voire les modifier ? Et quelle place est encore laissée au choix du citoyen ?



Crédit photo : ORES



3. Voir l'avis Énergie.22.07.AV du pôle Énergie du CESE : <https://www.cesewallonie.be>.

QUI SONT LES ACTEURS DU MARCHÉ DE L'ÉLECTRICITÉ EN BELGIQUE ?

Les producteurs → La production électrique en Belgique est basée sur un mix énergétique – plusieurs sources de production d'électricité coexistent – : les énergies fossiles (gaz, charbon), renouvelables (photovoltaïque, éolien, biomasse...) et nucléaire. L'énergie nucléaire est majoritaire, suivie par le gaz, puis le solaire et enfin, l'éolien (terrestre et offshore)⁴.

Les fournisseurs, ceux que vous payez → Ils achètent au(x) producteur(s) l'énergie qu'ils revendent aux clients consommateurs (particuliers et entreprises) à un prix régulé. À la suite de la libéralisation du marché de l'énergie, le client choisit librement son fournisseur parmi une quinzaine de fournisseurs agréés en Belgique actifs dans une ou plusieurs régions. Engie fournit plus de 43 % des clients wallons.

Le gestionnaire de réseau de transport (GRT) → Il assure le transport de l'énergie depuis les producteurs d'électricité vers les réseaux de distribution, il gère et entretient le réseau des lignes électriques à haute tension qui acheminent l'énergie. Le gouvernement fédéral a désigné Elia comme unique GRT pour l'électricité. En effet, l'importance des investissements requis pour la mise en place du réseau requiert une sortie de la concurrence. Précision utile, les réseaux de transport européens sont interconnectés, il y a donc des liens et des échanges constants d'énergie entre pays voisins.

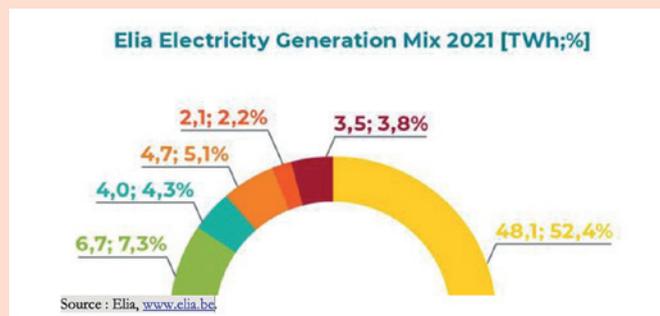
Les gestionnaires des réseaux de distribution (GRD) → Ils ont pour principale mission la gestion et l'entretien des réseaux électriques locaux qui acheminent l'énergie jusqu'aux consommateurs via des réseaux à moyenne et basse tension. Les GRD sont des organismes régulés et

contrôlés, souvent réunis sous forme d'intercommunales. Ils jouissent donc d'un monopole sur le territoire qui leur a été attribué. Vous dépendez dès lors d'un GRD déterminé en fonction de votre adresse et ne pouvez pas le choisir.

Les régulateurs → Certains acteurs bénéficiant d'un monopole légal, des entités ont été créées pour contrôler et réguler le marché de l'énergie tant au niveau fédéral que régional.

La CREG, Commission de régulation de l'électricité et du gaz (www.creg.be), intervient au niveau fédéral pour notamment conseiller les autorités publiques, elle veille au respect de la transparence et de la concurrence sur les marchés de l'électricité et fixe le tarif social.

La CWAPE, Commission wallonne pour l'énergie (www.cwape.be), intervient au niveau régional et est investie d'une mission de conseil auprès des autorités wallonnes. Elle fixe notamment les tarifs, qui diffèrent donc selon les régions puisque chacune dispose de son propre régulateur.



Source : Elia, www.elia.be.

4. Elia, Communiqué de presse – « Mix électrique 2021 en Belgique », 7 janvier 2022, www.elia.be. Pour consulter le mix énergétique belge et européen en temps réel, voir <https://app.electricitymaps.com/zone/BE>.



CULTURE - ARTS DE LA SCÈNE ■■■

« STATUT D'ARTISTE » UNE RÉELLE AVANCÉE SOCIALE ?¹

Nous avons pu assister, en mai 2022, à une grande parade des politiques dans les médias et dans certains lieux culturels en Belgique, nous faisant croire qu'un réel et honorable statut du travail des arts allait être d'application en septembre 2022. Cette tournée fut intitulée « Wita on tour » ! Ça ne s'invente pas !

Malheureusement, les projets de textes législatifs approuvés en première lecture par le gouvernement fédéral ne sont pas à la hauteur de l'enthousiasme politique affiché dans les médias. Ils ne suivent ni l'esprit de la note WITA ni l'avis du CNT...

Les trois ministres en charge de ce dossier ont demandé au CNT de remettre un avis sur le projet de loi (et son arrêté royal) mettant en place la nouvelle commission du travail des arts et sur l'arrêté royal modifiant certaines règles du chômage.

Le CNT a remis, le 16 juin 2022, un avis négatif envers le projet de loi et le projet d'arrêté royal relatifs à la création et au fonctionnement de cette nouvelle commission. Le comité de gestion de l'ONEM a, quant à lui, remis un avis également négatif contre le projet d'arrêté royal modifiant certaines règles du chômage. Des fédérations du secteur ont remis des pistes d'améliorations des projets de textes législatifs.

De nouvelles versions de projets de textes législatifs approuvées par le gouvernement en 2e lecture ont été diffusées le 25 juillet. À nouveau, ces versions ne rejoignent pas les principales remarques des interlocuteurs sociaux ainsi que des fédérations du secteur. Ces versions ajoutent même une discrimination de taille en privilégiant les métiers du cinéma par rapport aux autres métiers du secteur culturel au sujet du calcul des jours non-indemnisables par la généralisation de la « règle du cachet ».

Un front commun syndical regroupant l'IRW-CGSP, le SETCa et la CSC, élargi à certaines fédérations d'artistes et de techniciens (F.s, ATPS, CCTA, METAL) s'est constitué

au sein du collectif « culture en lutte » en mai 2022 pour dire non au projet de réforme tel qu'il apparaît dans la première version des projets de textes législatifs. Dans ce cadre, nous avons rencontré les ministres concernés pour leur faire part de nos inquiétudes.

Les principaux points pour lesquels nous nous opposons au projet de réforme sont :

- la composition nébuleuse, les compétences trop élargies et le fonctionnement beaucoup trop complexe de la future commission du travail des arts (pouvant amener des problèmes de délais dans de nombreux dossiers de demandes d'obtention ou de renouvellement de « l'attestation du travail des arts ») ;
- la généralisation de la « règle du cachet » aux contrats à la durée, ayant pour effet de ne pas indemniser certains jours de « chômage », produisant un plafonnement des salaires avec une différence de traitement pour le secteur

du cinéma vis-à-vis des autres travailleurs du secteur.



De plus, aucune présence syndicale au Conseil supérieur de la Culture et ses différentes chambres de concertation sectorielles n'est prévue alors que ces instances d'avis auront à se pencher sur les politiques culturelles à mener : politiques culturelles qui ont un

impact sur le nombre et la qualité des emplois dans le secteur culturel en Wallonie et à Bruxelles.

L'IRW-CGSP affirme qu'il est indispensable d'obtenir une présence syndicale au sein des instances culturelles ainsi qu'une sécurité sociale adaptée au secteur culturel ; en effet, la réforme telle qu'elle est présentée, ne fera qu'accroître la précarité d'un nombre non négligeable de travailleurs et poussera les plus nantis à acquiescer un statut d'indépendant.

1. Cet article est rédigé en date du 8 août 2022 et fait suite à l'article paru dans la Tribune de décembre 2021.

LE SERVICE PUBLIC DOIT RÉPONDRE AUX DÉFIS DE L'ENVIRONNEMENT ET DE LA CONGESTION DES RÉSEAUX

Ce 26 avril 2022, le Bureau fédéral du Plan, en collaboration avec le SPF Mobilité et Transports, a présenté la 5e édition des Perspectives à long terme (2040) de la demande de transport en Belgique. Aux constats de saturation de la demande, de congestion de nos routes et de pics de pollution, il appartient plus que jamais aux transports publics de proposer des alternatives au trafic routier.

Dans les années à venir, les déplacements de personnes, notamment en train, atteindront un plafond en Belgique. L'étude du Bureau du Plan démontre que cette évolution découlera surtout de la généralisation du télétravail et du vieillissement de la population.

LE TRANSPORT DE PERSONNES PLAFONNE

Suite à la hausse attendue du télétravail, le nombre moyen de kilomètres parcourus par personne en Belgique baisse d'environ 1 % à l'horizon 2040 par rapport à 2019. La voiture reste le mode de transport dominant. Les déplacements en train seront particulièrement touchés car le profil type des utilisateurs correspond assez bien à celui de la population active occupée pouvant et souhaitant télétravailler. Toutefois, l'augmentation du revenu disponible des ménages accroît les déplacements liés aux achats et aux loisirs, notamment en train.

À la lecture de ce rapport, les pouvoirs publics devraient se rendre compte de la demande qui se fera de plus en plus pressante de compenser les voyages en avion de courte distance par une offre de train adéquate, notamment de nuit, partout en Europe.

HAUSSE DE LA CONGESTION ROUTIÈRE

La croissance du transport routier total conduit à une augmentation du trafic qui, sans nouvelles mesures, entraîne une diminution des vitesses sur le réseau routier par effet de congestion.

Ces baisses sont, aux heures de pointe, de l'ordre de 10 % à 11 % sur les axes principaux dans et autour des agglomérations d'Anvers et Gand, et de 6 % ailleurs en Belgique.

L'étude du Bureau du Plan table sur une diminution d'émissions de gaz à effet de serre (GES) en raison de l'adoption des nouvelles normes Euro et du verdissement de la fiscalité des voitures (interdiction progressive de la circulation



des voitures thermiques). Nous sommes moins optimistes dès lors que la politique des voitures de société n'est pas prise en compte ni les effets du réchauffement climatique sur la pollution de l'air.

VERS UNE MOBILITÉ DURABLE

Cette étude du Bureau du Plan démontre l'importance de planifier les politiques publiques de mobilité en fonction du long terme. Une mobilité durable doit promouvoir l'ensemble des modes de transport collectif, actifs (piétons et cyclistes), partagés (covoiturage) et multimodaux (ferrouillage, voie navigable).

Pour diminuer l'impact d'une grande utilisation de l'automobile et améliorer la qualité de vie de tous, il nous faut donc, de façon soutenue, augmenter l'offre de services en transport collectif, améliorer les conditions du transport actif pour accroître les déplacements à pied et à vélo, tout en révisant la place de l'automobile dans l'espace urbain. En matière d'infrastructures de réseaux, cela impose de s'assurer de la cohérence des planifications énergie et mobilité.

Faire la transition vers la mobilité durable est un défi collectif qui nécessitera des investissements importants afin de maintenir la qualité du réseau existant, d'offrir des services accrus et abordables et de déployer un réseau et un service plus performant.

NOS SOURCES ■■■

LE ZÉRO ET L'INFINI

UNE PLONGÉE AU CŒUR DU TOTALITARISME

Avec ce grand classique paru en 1940, Arthur Koestler (1905-1983) fut un des premiers intellectuels de gauche à décrire l'enfer des purges staliniennes Avec l'histoire de Nicolas Roubachov, c'est le mécanisme totalitaire qui est décrit, celui où la vie humaine a perdu toute valeur, celui où les individus ne représentent rien face à la toute-puissance du Parti-État.



Arthur Koestler est un enfant du 20^e siècle. Né en 1905 en Hongrie dans une famille juive, il devient journaliste dans les années 20.

UNE VIE DE MILITANT

Ses convictions de gauche prennent racine dans la fondation d'un kibboutz en Palestine. Il devient journaliste et adhère au parti communiste en 1932. Envoyé par le parti en URSS, il assiste aux collectivisations des terres qui mèneront aux terribles famines en Ukraine. Il est ensuite envoyé en Espagne pour suivre la guerre civile. Capturé par Franco, il est torturé et condamné à mort. Il ne devra son salut qu'à une campagne de presse en sa faveur.

En 1938, il couvre les procès de Moscou. C'est le choc : il découvre les purges staliniennes et ces procès de Moscou qui accablent d'anciens compagnons de Lénine, accusés de déviationnisme par Staline. Revenu à Paris en 1939, il y est arrêté en tant « qu'étranger indésirable » et interné au camp du Vernet dans les Pyrénées.

Ces expériences vont l'amener à s'interroger sur ces « *puissances maléfiques* » qui asservissent l'humain et qui assignent le stalinisme et le fascisme aux deux faces d'une même pièce, celle du totalitarisme. Ce dernier surgit lorsqu'on est amené à penser que « *l'individu n'est rien, le Parti tout* ». *Le Zéro et l'Infini* sera publié en Angleterre en 1940. L'édition française date de 1945 et le Parti communiste français s'efforcera d'en racheter tous les exemplaires... Pourtant, s'il est une dénonciation évidente du stalinisme, ce roman n'est pas anticommuniste !

UNE LOGIQUE IMPLACABLE

L'action du livre se déroule dans un pays inconnu mais on reconnaît bien sur l'URSS de Staline. Roubachov, cadre du Parti, est arrêté sur dénonciation de sa secrétaire. Il se demande pourquoi alors qu'il était lui-même un agent zélé du régime du Numéro Un. Commence alors le temps de

l'enfermement et des interrogatoires par son ex-camarade Ivanof mais aussi le temps de la prise de conscience de la logique terrible en jeu derrière le rêve commun prôné par les autorités.

Dans un pouvoir totalitaire, l'homme n'est rien (le zéro) contrairement à la pensée humaniste pour laquelle l'infini des possibles est contenu en l'homme. Cette logique implacable où le libre arbitre et la vérité sont abolis et amène à avouer¹ des crimes que l'on n'a jamais commis.

LA FIN JUSTIFIE LES MOYENS ?

Tout le drame se joue dans la conscience de Roubachov. Comme ses bourreaux, il a été nourri de cette même logique. Comme eux, il pense que chaque idée *fausse* est un crime contre les générations futures et que, face à l'Histoire, la seule règle possible serait que la fin justifie les moyens. Il doute, se tourmente, se pose des questions et finalement, alors que partout s'affiche la victoire du Malin génie, il redécouvre la puissance de sa pensée, une sorte de Cogito où son existence se justifie dans ses doutes absolus. Dans la solitude de sa cellule, il redécouvre ce « je » qui avait gardé le silence pendant des années, réduit au rôle d'une « *fiction grammaticale* » par sa soumission aux dogmes. Mais les questions ont-elles toutes des réponses ? La conscience est une arme à double tranchant. À peine redécouverte, elle s'érige en juge. Le sentiment qu'il doit expier pour ses propres fautes s'empare de lui et l'incite à refuser tout compromis. C'est pour rester fidèle à ses engagements qu'il accepte d'avouer et de mourir, comme si ce sacrifice était un *salut* à l'Histoire en marche, portait l'espérance d'un futur meilleur.

Ce roman n'est pas une fiction, il est une trace de ce qu'on a voulu éliminer, un acte de résistance, un avertissement à se méfier de tous les pouvoirs qui aspirent au bonheur de l'Humanité en excluant, enfermant ou annihilant une partie de celle-ci jugée déviante de la toujours fluctuante ligne officielle.

1. Le roman *L'Aveu d'Artur London* reprendra ce thème en 1968 sur base des procès de Prague de 1952.

LA BELGIQUE POINTÉE DU DOIGT

Comme chaque année au mois de juin, la Confédération syndicale internationale (CSI) a publié l'édition 2022 de son indice annuel des droits des travailleurs et des travailleuses dans le monde.

Pour la CSI, cette analyse annuelle est d'une importance capitale car « les lieux de travail sont (...) à l'avant-poste pour défendre la démocratie ». Or, le constat est sans appel sur les 148 pays étudiés, 4 sur 5 entravent la négociation collective et un tiers d'entre eux traitent les travailleurs et travailleuses avec brutalité. Rien qu'en Europe, le nombre de pays exposant les travailleurs et travailleuses à la violence physique a plus que doublé en un an, passant de 12 % en 2021 à 26 % en 2022.

Le rapport montre une nouvelle dégradation des droits des travailleurs et travailleuses et une réduction de l'espace des libertés dans les 148 pays analysés. On constate notamment que :

- les travailleurs et travailleuses sont exclus du droit de constituer un syndicat ou d'y adhérer dans 77 % des pays ;
- ils et elles sont exposés à la violence physique dans un tiers des pays ;
- le droit de grève et la liberté de négocier collectivement ne sont pas respectés dans respectivement 87 % et 79 % des pays ;
- des syndicalistes ont été assassinés dans 13 pays ;
- des travailleurs et travailleuses ont été arrêtés et détenus dans 69 pays.

Cette année, le Guatemala et l'Eswatini (nouveau nom du Swaziland depuis 2018) font leur entrée dans le classement des dix pires pays pour les travailleurs et travailleuses, à côté du Bangladesh, du Bélarus, du Brésil, de la Colombie, de l'Égypte, du Myanmar, des Philippines et de la Turquie.

COMMENT LIRE L'INDICE DE LA CSI ?

Les pays étudiés sont classés sur une échelle allant de 1 à 5+ en fonction de leur niveau de respect des droits des travailleurs et travailleuses. Les données de base proviennent tant des réponses apportées par les syndicats nationaux au questionnaire annuel de la CSI que d'informations obtenues par le système de surveillance de l'Organisation internationale du travail (OIT, via son Comité de la liberté syndicale et sa Commission des experts).

La catégorie 1 concerne les pays où l'on constate des violations sporadiques. Dans cette catégorie figurent l'Allemagne, l'Autriche, le Danemark, la Finlande, l'Irlande, l'Italie, la Norvège et la Suède.

La catégorie 5 recense les États où il n'y a aucune garantie de droits pour les travailleurs et travailleuses¹.

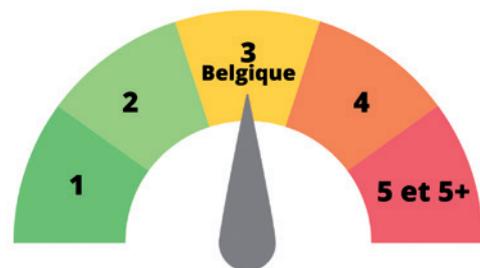
ET LA BELGIQUE ?

Classée dans la catégorie 3 « violations régulières des droits », la Belgique fait partie des plus mauvais élèves européens en matière de respect des droits des travailleurs et travailleuses.

La CSI constate que l'utilisation de l'article 406 du Code pénal (« entrave méchante à la circulation ») dans le cas d'actions de grève porte un préjudice considérable à la capacité de mener des actions collectives. Elle souligne que cette disposition est à la base des lourdes sanctions à l'encontre de 17 de nos Camarades.

La CSI mentionne également la plainte déposée contre un Camarade de la CGSP à qui l'on faisait porter, sans preuve, la responsabilité d'une dégradation de la voie publique au seul prétexte d'être un des responsables de l'action de grève.

Ce rapport, et bien d'autres données, sont consultables sur le site www.globalrightsindex.org.



La pire région au monde²

RÉGION	2022	CLASSEMENT
MENA	19 pays	4,53 Notes allant de (4) violations systématiques des droits à (5) aucune garantie des droits
Asie-Pacifique	23 pays	4,22 Notes allant de (4) violations systématiques des droits à (5) aucune garantie des droits
Afrique	42 pays	3,76 Notes allant de (3) violations régulières des droits à (4) violations systématiques des droits
Amérique	25 pays	3,52 Notes allant de (3) violations régulières des droits à (4) violations systématiques des droits
Europe	39 pays	2,49 Notes allant de (2) violations réitérées des droits à (3) violations régulières des droits

1. La catégorie 5+ regroupe les États où les droits ne sont pas garantis du fait de l'effondrement de l'état de droit.

2. La région MENA est constituée par le Moyen-Orient et l'Afrique du Nord.

CULTURE - RTBF ■■■



STATUT DU PERSONNEL DE LA RTBF : UN PARCOURS SEMÉ D'EMBÛCHES



La question du maintien du statut passe par la capacité à réinvestir dans les fonds de pension publics, inexorablement en déséquilibre. Il est urgent de militer, non seulement pour le maintien du statut là où c'est encore possible, pour la remise au statut là où il a été abandonné, et pour un refinancement de l'ensemble des services publics.

La non-nomination chronique des agents de la RTBF, bien que le principe d'engagement à titre définitif n'ait jamais été rayé de ses textes réglementaires, a mené le fonds de pension des Parastataux, que la RTBF était supposé alimenter, à un déséquilibre financier. Cela a encouragé le Service des Pensions, en l'absence de tout mécanisme de solidarité, d'en augmenter les montants de cotisations jusqu'à provoquer un effet boule de neige : moins on nomme, plus ça coûte cher de nommer, moins on met au statut...

PARCOURS D'OBSTACLES

À la RTBF, les dernières nominations à titre définitif remontent à 2001, suite à un protocole d'accord qui permit d'intégrer, avec des procédures internes, près de 600 travailleurs contractuels engagés avant le 15 octobre 1995. La RTBF promit alors que des examens de recrutement seraient remis régulièrement en place... L'arrivée de Jean-Paul Philippot en 2002, Administrateur général de la RTBF toujours reconduit depuis lors, et de son plan de restructuration « Plan Magellan », mirent fin à tout espoir...



Après plusieurs combats, c'est en décembre 2010 que l'Administrateur général dresse un premier constat d'incapacité budgétaire, et que le Conseil d'Administration de la RTBF adresse aux revendications syndicales une fin de non-recevoir. À titre de compensation apparaîtra en 2011, de manière très timide, le premier pourcent de contribution consenti par la RTBF à un second pilier de pension pour ses travailleurs contractuels.

Il faut attendre février 2018, et la fin du « Plan Magellan » sur fond de réforme des pensions du Gouvernement Michel, pour voir renaître une demande de remise au statut. Mais le personnel était-il toujours demandeur ? L'action menée le 18 septembre avec un rassemblement de 400 collègues présents au piquet devant le site de Reyers prouvait que oui.

Hélas, la seule réponse à cette action fut celle du Ministre des Médias de l'époque, Jean-Claude Marcourt, qui, de manière péremptoire, affirma que 14,2 millions d'euros, c'est impayable !

PAS D'ARGENT POUR LE STATUT ?

Aujourd'hui, sur un effectif de la RTBF d'un peu plus de 1900 équivalents temps plein, seuls 530 sont encore nommés, soit moins de 28 % de l'effectif global, en diminution de 1,5 % par an. Dans 15 ans, il n'y aura plus de personnel statutaire dans une entreprise supposée recruter au statut. Avec tous les dangers de stabilité, de neutralité, d'indépendance, pour un service de médias public, contre-pouvoir politique par excellence dans toute démocratie qui se respecte.

Depuis 4 ans, la CGSP RTBF a multiplié les démarches afin de présenter ses revendications. Notamment une mise au statut par Décret, progressive, phasée, et sans examens, dont la dernière version soumise en 2020 était estimée à 5,6 millions d'euros pour 280 contractuels de longue durée. La réponse est toujours la même à la RTBF ou la FWB : oui la revendication de remise au statut est légitime, oui le

À TRAVAIL DE SERVICE PUBLIC

STATUT DE SERVICE PUBLIC



statut du personnel reste la norme à la RTBF, mais non, il n'y a toujours pas d'argent pour nommer. Pas d'argent ? Faisons un petit retour en arrière.

LE PARADOXE DISCRIMINATOIRE DES MANDATAIRES DE L'AR DE 2005

Coup de théâtre en 2019, une première demande de pension de service public d'un mandataire en fin de carrière fut introduite à la RTBF. En effet, un Arrêté Royal du 31 août 2005 assimile une série de mandats de la RTBF à une nomination à titre définitif, leur assurant une pension de service public.

L'ONSS ordonna en 2021 à la RTBF de régulariser, à l'amiable, les montants liés à la sécurité sociale et aux cotisations de pension des mandataires contractuels (une petite centaine) dépendant de l'AR de 2005 à hauteur de 9 millions d'euros. Victoire, mais en réalité, les arriérés s'élevaient à 20 millions d'euros. Petit hold-up de plus de 10 millions définitivement perdus pour le fonds de pension public des Parastataux. Certains préfèrent y voir 10 millions économisés au profit de la RTBF ! Une question de point de vue ... ?

Quoiqu'il en soit, la régularisation des cotisations de pension pour les cadres mandataires de la RTBF lui coûtera désormais 3 à 4 millions de charges supplémentaires annuelles.

Il y aurait donc de l'argent lorsqu'on oblige la RTBF !

L'ENSEMBLE DU PERSONNEL DE LA RTBF PRIS EN OTAGE

Mais le hold-up le plus important, le plus ancien, est celui qui est toujours en cours, par la seule volonté de son Administrateur général, Jean-Paul Philippot, à la tête de la RTBF depuis 2002, sans avoir jamais organisé de procédure de nomination du personnel. Pendant 20 ans, il s'est appliqué à utiliser l'argent des cotisations qu'il aurait dû capitaliser pour son personnel, préférant faire évoluer l'entreprise au gré de ses ambitions personnelles, qu'il continue à traduire dans le « Contrat de Gestion ».

Ainsi, l'argent que la RTBF utilise pour produire, coproduire, acheter des programmes etc. c'est l'argent des pensions des travailleuses et travailleurs de la RTBF !

CONSACRER UNE PART DE LA DOTATION À LA NOMINATION

Aujourd'hui, commence à poindre à l'horizon l'âge de la pension pour les travailleurs de la RTBF, engagés après octobre 1995, qui n'ont jamais eu l'occasion d'être nommés, et donc privés de pension de service public. La RTBF ne pourrait-elle pas consacrer 1 ou 2 % a minima de sa dotation à une nomination de son personnel ?

C'est la revendication de la CGSP RTBF : une part stabilisée de personnel nommé à la RTBF pour éviter l'extinction du statut à long terme ! Non seulement cela garantirait l'intégrité de la RTBF mais assurerait une nomination progressive du personnel du service public leur offrant une solution de pension mixte favorable, et une équivalence de droits entre statutaires, mandataires et contractuels.

À ce jour, cette proposition est toujours refusée dogmatiquement par l'Administrateur général de la RTBF, qui préfère assumer une fracture sociale toujours plus forte, en octroyant des droits à des cadres mandataires tout en refusant ceux les plus élémentaires à l'ensemble des autres catégories de travailleurs.

LE STATUT : UN COMBAT INTERSECTORIEL

L'existence de services publics de qualité, assurant une égale accessibilité à toutes et tous et financés à la hauteur de leurs besoins est un des piliers constitutifs indispensables de toute démocratie digne de ce nom. Dans ce cadre, la statutarisation des agents est un enjeu primordial garantissant leur indépendance, l'objectivité du recrutement et des promotions, la protection contre les accidents et la maladie, le droit à des recours disciplinaires qui sont autant d'attributs qui fondent l'identité, la pérennité, l'indépendance et la neutralité des services publics.

PENSIONS ■■■

LE GOUVERNEMENT FÉDÉRAL S'EST ACCORDÉ SUR 3 NOUVELLES MESURES DE RÉFORME DU SYSTÈME DES PENSIONS EN JUILLET, QUELLES SONT-ELLES ?

RÉFORME, RÉFORMETTE OU RÉFORMEKE DES PENSIONS ? À VOUS D'EN JUGER...

Beaucoup de choses ont été dites à ce sujet dans la presse, mais **concrètement** qu'a décidé la Vivaldi ?

Avant tout, les organisations syndicales, ont eu peu d'informations sur les discussions ayant abouti à cet accord **politique**, il est donc difficile de délimiter clairement les contours de celui-ci.

En effet, aucune proposition de texte n'a encore été déposée au Parlement (lors de la rédaction de cet article) il est donc difficile de se prononcer...

MESURE 1 : L'ACCÈS À LA PENSION MINIMUM

Cette mesure vise le régime de pension des travailleurs indépendants et salariés mais **également les agents contractuels** de la fonction publique mais pas (**encore**) les agents statutaires.

Actuellement :

Si un agent contractuel prend sa pension, le montant de sa pension est calculé selon son activité professionnelle (en ce compris les périodes de chômage et de maladie).

Si le montant calculé n'est pas très élevé, le Service Fédéral des Pensions calculera alors une pension minimum garantie.

Ce calcul s'enclenchera, à condition, que le (ou la) futur(e) pensionné(e) a eu une activité durant au moins 30 ans (à deux tiers temps ou à mi-temps comme indépendant, salarié, contractuel, chômeur ou en invalidité).

« Réforme »

La Vivaldi a ajouté une condition supplémentaire pour ouvrir ce droit...

Si après avoir calculé le montant de la pension, celle-ci n'est pas très élevée, il faudra **prouver, outre 30 années de carrière** (en ce compris les périodes assimilées telles que le chômage et la maladie), **20 ans de carrière d'activité professionnelle effectives** (au moins mi-temps minimum) pour pouvoir ouvrir l'examen de la pension minimum garanti.



La CGSP se pose quelques questions :

Pourquoi les années comme agent statutaire de la fonction publique n'interviennent toujours pas dans la durée de 30 ans pour la pension minimale (malgré les programmes électoraux de 2019 des partis de ce Gouvernement réclamant la fin de cette mesure) ?

Si ces années ne comptent pas pour le calcul des 30 ans, il est alors aussi fort probable (certain ?) que pour le calcul de la durée des 20 ans de services réellement prestés, ces services en tant qu'agent statutaire n'interviennent pas non plus. Qu'en est-il encore du travail à l'étranger ?

Qui est visé(e) par cette mesure ?

Ce nouveau système entrerait en vigueur en 2024.

Sauf pour les personnes qui, à la date du 1^{er} janvier 2024, remplissent les conditions d'entrée de la pension minimum (strict ou souple) et qui sont âgées d'au moins 55 ans, sont exemptées de la condition de travail effectif.

L'accord prévoit aussi des conditions allégées pour les malades de longue durée.

Qui a été oublié(e) par cette mesure ?

Mon ou ma collègue victime des mesures du Gouvernement précédent et de son « Sinistre » Ministre des Pensions

qui a introduit une mesure qui ne permet plus de prendre en compte les services prestés comme contractuel dans un service public avant décembre 2017 en cas de première nomination après cette date...

Pourquoi ?

La condition supplémentaire de 20 ans de carrière ne parle pas des services prestés comme agent statutaire !

Exemple :

Denis a été indépendant durant 9 ans, salarié durant 6 ans et contractuel durant 4 ans, **soit 19 années de travail effectif**. Il est devenu agent statutaire en 2020 et il pourrait prendre sa pension en 2039, **soit après 19 ans**.

Ne remplissant pas les conditions de 20 ans de de travail comme indépendant ou salarié, pas d'examen de la pension minimal garantie comme salarié ou indépendant...

Oui mais, la pension minimale chez le fonctionnaire existe aussi ?

D'accord, mais celle-ci est calculée à condition d'avoir **20 années équivalent temps plein** à l'âge de la pension (sauf pour raisons médicales).

- D'une part la dimension familiale (marié(e)) intervient.
- D'autre part si d'autres pensions sont perçues, elles sont déduites du supplément calculé.
- Et dernièrement, si on a encore une activité rémunérée cela a un impact également.

Dans le cas présent, Denis n'aura pas droit à la pension minimale comme salarié, comme indépendant ou comme fonctionnaire !

MESURE 2 : BONUS PENSION

Bonne nouvelle, la Vivaldi va réintroduire **un bonus pension**.

Rappelons que le Bonus pension a été supprimé sous le Gouvernement précédent à la demande de ces mêmes partis qui demande, aujourd'hui, son retour...

Ne cherchez pas, il n'a que les imbéciles qui ne changent pas d'avis...dixit Jacques Chirac (ancien Président de la République française) et à notre avis, il a fait des émules au sein du Mouvement Réformateur...

Que dit cette mesure ?

Un **bonus pension** sera réinstauré pour les personnes prestant au-delà de leur date de pension la plus proche. Ce « bonus » n'est pas encore fixé (entre 2 et 3 euros par jour)

L'accord a prévu des conditions pour pouvoir en bénéficier, une durée maximale et des conditions de travail **réellement effectués...**

On peut enfin s'interroger sur la manière dont ce « bonus » pension sera pris en compte en cas d'octroi d'une pension de survie. S'il s'agit d'un « supplément » de pension, il n'interviendra pas dans le calcul de la pension de survie.

MESURE 3 : REVALORISATION DU TEMPS PARTIEL

La CGSP est entièrement d'accord pour cette mesure qui aidera principalement les femmes, mais n'ayant pas les textes légaux de cette mesure nous ne pouvons pas commenter les avancées concrètes prévues par cette mesure.

CONCLUSION

La CGSP est heureuse que le monde politique s'intéresse enfin positivement aux pensions après les années de restrictions imposées (augmentation de l'âge légal, modification des règles de calcul,...) par la Suédoise.

Mais beaucoup de questions restent en suspens. Dès lors la CGSP continuera à se battre pour défendre le droit à chaque agent de la fonction publique (qu'il soit nommé ou contractuel) à avoir une pension décente et à pouvoir en profiter en bonne santé le plus longtemps possible.





LA PART (ENTIÈRE) DE BRUXELLES

S'il est évident que Bruxelles occupe une position particulière dans le contexte institutionnel et syndical belges, il faut reconnaître les contraintes et défis considérables auxquels elle fait face et dans le traitement desquels elle prend largement sa part, malgré la crise sociale qui succède à la crise sanitaire et aux pressions communautaires autant qu'au sous-financement structurel auquel elle est confrontée.

Bruxelles se trouve dans le paradoxe apparent d'une région à la fois riche et pauvre. Elle est riche si l'on considère sa position de premier pôle économique du pays ; de capitale ; de siège des institutions européennes ainsi que celles d'autres entités de notre pays. Elle est pauvre car les mécanismes de financement actuels ne correspondent pas à ses besoins. De plus, une grande partie de sa population, plutôt jeune et sous-qualifiée, n'a pas le niveau de formation requis pour accéder aux emplois disponibles. Ce qui conduit à un taux de chômage élevé ou à un recours accru à l'aide sociale des CPAS.

Pour faire simple, il en résulte que sur les 715 000 emplois occupés en Région de Bruxelles-Capitale, quelque 325 000, soit 45 %, le sont par des travailleurs venant de Flandre (64 %) et de Wallonie (36 %) qui se rendent sur leur lieu de travail en transport en commun, mais aussi en voiture. Cet énorme flux de navetteurs a un impact considérable en terme d'infrastructures de transport (trains, métro, tunnels routiers) dont les coûts d'investissement et d'exploitation contribuent largement au déficit budgétaire bruxellois.

On touche là à l'enjeu essentiel qu'est la clé de répartition du financement entre régions qui avait déjà connu des évolutions au fil des réformes successives de l'État. Aujourd'hui, Bruxelles concentre 10,6 % de la population belge alors qu'elle ne récupère que 8,2 % de l'impôt des personnes physiques (IPP). Une situation pénalisante pour son budget due au principe fiscal qui veut que l'IPP soit payé dans la région du domicile et non pas dans celle du lieu de travail. Pourtant, région à part entière, Bruxelles mérite mieux qu'une forme de tutelle et de convoitise des deux autres régions. La prochaine réforme de l'État devrait apporter de nouveaux mécanismes de compensation et de solidarité qui permettent à Bruxelles de mener ses politiques de développement social et maintenir son rôle de capitale belge, européenne, internationale.

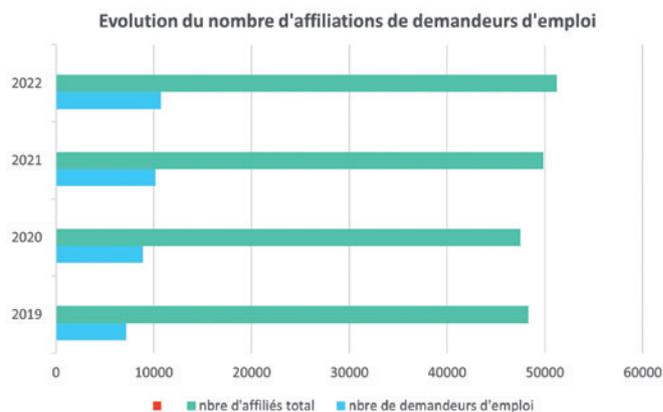
Les crises sanitaire et sociale ont mis en évidence la part essentielle des services publics. On leur demande beaucoup alors que leurs effectifs diminuent ; alors que les conditions de travail se dégradent sous le coup des réductions budgétaires, des privatisations partielles et de multiplication des statuts précaires. C'est pour refuser cette dégradation que nous avons appelé à la grève du 31 mai.

LA CGSP-BRUXELLES ASSUME SA PART !

Au cours des deux dernières années, nous avons reçu un nombre croissant de demandeurs d'emploi, d'individus et de familles confrontés à des difficultés sociales diverses. Nous les avons aidés alors que, COVID et télétravail faisant, la plupart des services étaient inaccessibles ! Ainsi, nous observons une augmentation du nombre de dossiers dans trois problématiques : les accidents de travail, les litiges avec l'ONEm et les litiges avec les mutuelles (2 fois plus de dossiers).

Par ailleurs on observe le recours de plus en plus fréquent à la rupture du contrat de travail pour force majeure médicale définitive sans paiement d'indemnité compensatoire de préavis. C'est la conséquence de la mise en œuvre de la procédure de « trajet en réintégration ». Concrètement, des travailleurs perdent leur travail, parfois après vingt ou trente ans de carrière, et ne bénéficient d'aucune indemnité de préavis. Au-delà de la dimension sociale, les conséquences psychologiques sont parfois très lourdes pour ces personnes.

En réponse à ce contexte, nous devons encore nous mobiliser pour forcer le retour à un véritable dialogue social avec l'Autorité publique. Il faut retourner à la négociation pour des salaires adaptés à l'évolution de l'inflation, permettant de se nourrir et de se loger dignement, ce qui est de plus en plus difficile pour les personnes à revenus modestes ou les allocataires sociaux.



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

ADMI-MOT LE BILLET DU SECTEUR ADMI

L'ESCLAVAGE EN BELGIQUE : UNE RÉALITÉ QUI FAIT HONTE !

Admi-mot mais pas à demi-voix car on a envie de gueuler quand éclate l'affaire « Borealis » dans le port d'Anvers et que nos services d'inspections découvrent 55 victimes de traite des êtres humains occupés dans la construction. Les citoyens apprennent ainsi, ahuris, fin juillet 2022, que l'esclavage organisé existe toujours en Belgique à cette date !

Pire, notre ministre de la justice nous explique, sans tousser, que « notre pays compte 23 000 victimes d'exploitation et d'esclavage moderne et que le gouvernement actuel entend remédier en agissant sur la prévention, la répression et l'aide aux victimes »

Depuis longtemps notre organisation syndicale dénonce le manque criant d'inspecteurs au sein des services d'inspection du bien-être mais aussi de l'inspection sociale et fiscale.

La succession au pouvoir des chantres du néolibéralisme tant de droite que de gauche a conduit à l'assèchement de ces services essentiels au bien-être des travailleurs et au bon fonctionnement et financement de notre sécurité sociale.

Notre ministre de l'emploi quant à lui « espère » pouvoir engager des inspecteurs si le prochain conclave budgétaire libère des moyens (refrain connu). Pour rappel, il n'y a pas besoin d'être expert en la matière pour savoir qu'un inspecteur social ou fiscal rapporte plus à l'État que ce qu'il lui coûte.

Pour notre part, nous laissons à d'autres le choix de vivre d'espérance mais nous exigeons des actes concrets, immédiats et conséquents quant à ces recrutements pour mettre fin aux agissements des marchands d'esclaves.

André GILLES,
Secrétaire général

RÉGION WALLONNE

FIN DE SAISON : TOUR D'HORIZON

Les négociations en Région wallonne se sont clôturées pour cette « saison » le 8 juillet dernier avec la dernière réunion du Comité de secteur XVI. Rendez-vous en septembre. Petit bilan de cette année 2021-2022.

COVID

Premier constat: comme la précédente, cette année a été marquée par le COVID, le télétravail forcé, puis un retour progressif en présentiel. Il est bon de rappeler que contrairement à certaines entreprises privées ou aux indépendants, **les fonctionnaires wallons n'ont rien perdu pendant la période COVID.** L'ensemble des travailleurs ont perçu leur salaire, chèques-repas y compris. Si cela semble aller de soi, cela ne s'est pas fait sans l'action des organisations syndicales. Il est bon de s'en souvenir...

Le retour dans les bureaux s'est déroulé dans de bonnes conditions, les mesures de sécurité et d'hygiène étant globalement respectées. Là aussi, le rôle des délégués de terrain fut prépondérant, tant lors des visites de lieux de travail qu'en concertation dans les comités de concertation.

TÉLÉTRAVAIL

En pleine crise COVID, le Gouvernement wallon a accéléré la réforme de son AGW « télétravail ». Pour la CGSP, cette révision fut une surprise. En effet, l'AGW précédent datait de décembre 2019 soit 3-4 mois avant la crise COVID. Pourquoi réviser un texte réglementaire qui, à quelques exceptions près, n'avait pas encore été mise en place ? Ne valait-il pas mieux activer l'AGW de 2019, le tester quelques mois, l'évaluer puis y apporter les corrections utiles ?

Au lieu de cela, le Gouvernement wallon s'est lancé dans une réforme hasardeuse, pondant un texte qui n'a ni queue ni tête et qui pose plus de problèmes qu'il n'en résout. Le résultat est une mise en œuvre compliquée et mécontentement important dans de nombreux organismes : FOREM, ISSeP, IFAPME, SWCS, PAL...

La CGSP avait remis un protocole de désaccord sur ce texte. Soyons clairs : **la CGSP n'est pas opposée au télétravail, mais le texte proposé est un texte mal torché, mal pensé qui crée beaucoup de problèmes de mise en**

œuvre. Ce texte divise les travailleurs et crée beaucoup de mécontentement. La CGSP avait averti le GW, elle constate qu'elle avait raison.

119 QUATER

Plus de 10 ans ! Plus de 10 ans pour obtenir un texte digne de nos attentes, un texte volontariste qui permet à de nombreux contractuels engagés parfois depuis des décennies d'être enfin reconnus et nommés sur le poste qu'ils occupent.

Pour rappel, l'article 119 quater existe depuis 2015 et produit ses effets depuis 2016. Ainsi, depuis 2016, ce ne sont pas moins de 1.352 collègues (574 au SPW et 778 dans les OIP¹) qui ont été nommés via ce mécanisme. À ce moment, il fallait réussir l'ensemble d'un concours pour en bénéficier. Fin 2021, le 119 quater a été complété par un §2 qui permet la nomination simplement après la réussite de la première épreuve du SELOR (le « screening » informatique). Pourquoi cet ajout ? Parce que depuis de très nombreuses années, les procédures d'engagement des contractuels sont en tous points identiques aux procédures de recrutement de statutaires à l'exception du test SELOR. En réussissant ce test, le membre du personnel dispose donc de toutes les cartes pour être nommé.

À ce jour, suite à l'adoption du 119 quater §2, près de 2000 dossiers de nomination ont été introduits auprès de Talent

Wallonie avec un taux de satisfaction de 95%. Le bilan est donc extrêmement positif pour le 119 quater : depuis son introduction dans le Code, **plus de 3000 contractuels de la fonction publique wallonne ont été nommés. Cela correspond à plus de 15% de l'ensemble des fonctionnaires wallons.** Qui dit mieux ?

CONVENTION SECTORIELLE

Si l'ajout du §2 à l'article 119 quater du Code constitue une avancée majeure pour les fonctionnaires wallons dans le cadre de la convention sectorielle 2017-2020, force est de constater que c'est la seule. Pour le reste, rien, nada, peau de chagrin. Les négociations pour la convention sectorielle constitueront donc LE gros dossier de la rentrée sociale en Région wallonne.

Il est clair que malgré toutes les difficultés budgétaires dues au COVID et aux inondations, le Gouvernement wallon ne fera pas l'économie d'une mesure pécuniaire pour ses fonctionnaires. Les prix de toutes les denrées (alimentation, chauffage, carburants...) explosent et l'indexation automatique des salaires ne compensent pas la hausse du coût de la vie. Pour rappel, les carburants ne font pas partie du panier sur lequel est calculée l'indexation.

Chacun sait à quoi s'en tenir.

CYCLE DE CONFÉRENCES



En vue de préparer son prochain congrès, le secteur Admi va organiser une série de conférences à Bruxelles et Namur afin d'élargir ses réflexions, se (re)poser des questions, réfléchir à ses positions, ...

AU PROGRAMME :

Octobre 2022

STATUT VS CONTRAT

COMMENT CONSERVER LE STATUT FACE AUX ATTAQUES ET CONSTATS ?

Décembre 2022

LIBERTÉS – IDÉOLOGIE ET PROTECTION SYNDICALES

COMMENT CONSERVER UN COMBAT SYNDICAL COLLECTIF AVEC LA MONTÉE CROISSANTE DES INDIVIDUALISATIONS ?

Février 2023

DIGITALISATION ET NUMÉRISATION CROISSANTE DE L'ADMINISTRATION

SERVICES PUBLICS : QUEL ACCUEIL DES CITOYENS FACE À LA DIGITALISATION ? QUELS IMPACTS SUR L'ORGANISATION DU TRAVAIL ET LE TRAVAIL SYNDICAL ?

Avril 2023

FEDERALISME DE COOPÉRATION & 7ÈME RÉFORME DE L'ÉTAT

FAUT-IL S'ATTENDRE À UNE 7ÈME RÉFORME DE L'ÉTAT ? FAUT-IL LA SOUHAITER ? FAUT-IL PARTICIPER AU PROCESSUS DÉCISIONNEL ?

Juin 2023

EXTRÊME DROITE – POPULISME – ACTIONS CITOYENNES

A LA VEILLE D'ÉLECTIONS À TOUS LES NIVEAUX DE POUVOIR, COMMENT FAIRE BARRAGE AUX IDÉES MALSAINES ?

Inscription obligatoire auprès du secteur : contactez votre Secrétaire Régional

SANTÉ

MESURES SUPPLÉMENTAIRES POUR REMÉDIER À LA PÉNURIE DE PERSONNEL DANS LE SECTEUR DES SOINS

Le 20 juillet dernier, le Conseil des ministres, sur proposition du ministre de la Santé publique Frank Vandenbroucke, a pris un certain nombre de décisions afin de contrer le manque (persistant) de personnel dans le secteur des soins.

Les mesures avaient préalablement été exposées aux partenaires sociaux des secteurs des soins de santé publics et privés fédéraux avant de faire l'objet de discussions. Il s'agit des mesures suivantes à court terme :

1. **Personnel soignant : stimuler les collaborateurs à temps partiel à travailler à temps plein.** Il est prévu de donner la priorité aux travailleurs à temps partiel pour l'obtention d'un emploi vacant ou d'un contrat à durée indéterminée auprès de leur employeur. Le gouvernement appelle à appliquer ce règlement de la sorte sur le terrain. En outre, il sera examiné comment des heures supplémentaires peuvent être proposées aux travailleurs à temps partiel (s'ils le désirent) et de quelle façon lutter contre le recours abusif à la combinaison d'un contrat à temps partiel et d'heures d'intérim.
 2. **Personnel soignant : régime avantageux lors de la prestation d'heures supplémentaires.** Il s'agit d'un régime dans lequel le paquet de 100 heures supplémentaires volontaires est augmenté de 120 heures, de sorte qu'un salarié puisse prêter volontairement 220 heures supplémentaires en 2022. Ces heures supplémentaires sont dispensées de cotisations et de retenues (par ailleurs, aucun sursalaire n'est dû pour 120 de ces 220 heures supplémentaires) sur les plans fiscal et parafiscal (ONSS).
 3. **Faire appel à de la main-d'œuvre supplémentaire :** après évaluation, une prolongation de 6 mois sera éventuellement prévue :
 - Retraités (à partir de 65 ans ou retraités au 1^{er} juillet 2022) : rendre les revenus complémentaires plus intéressants au niveau (para)fiscal. Il a été décidé d'imposer séparément les revenus du travail des pensionnés âgés d'au moins 65 ans ou pensionnés au 1^{er} juillet 2022 au taux de 33% pour les prestations dans les secteurs des soins et de les dispenser des cotisations ONSS personnelles. Pour ce faire, certaines règles du droit du travail seront adaptées et une concertation sociale locale sera prévue. Les pensionnés âgés d'au moins 65 ans ou ayant 45 années de carrière peuvent cumuler sans restriction leur pension avec des revenus du travail. Dans le cadre de la lutte contre le Covid, il était déjà prévu précédemment que ce cumul illimité était possible pour tous les pensionnés qui travaillent dans le secteur des soins (jusqu'au 30 juin). Cette application plus large de la règle de cumul sera maintenant prolongée de six mois dans les soins de santé (cela est également prévu dans l'enseignement).
 - **Job d'étudiant :** les heures de travail étudiant effectuées dans un établissement de soins aux troisième et quatrième trimestres 2022 ne sont pas prises en compte dans le quota de 475 heures sur base annuelle. Il s'agit ici d'une prolongation d'une mesure existante.
 - **Volontaires :** le défraiement maximum pour 2022 pour les volontaires qui sont effectivement actifs dans le secteur de la santé (sur l'ensemble de l'année 2022) passe à 3.684,00€ (2.479€ non-indexé). Les volontaires qui reçoivent l'indemnité journalière maximale peuvent être actifs jusqu'à 100 jours (au lieu de 74 jours) dans tous les établissements de soins.
 - **Règle de cumul temporaire :** il s'agit ici d'une prolongation d'une mesure existante. Pour les salariés en interruption de carrière, en crédit-temps ou en chômage temporaire avec complément d'entreprise, le cumul est permis afin de travailler temporairement dans le secteur des soins, tout en conservant 75% de leur allocation.
 - **Les chômeurs qui vont travailler dans le secteur des soins :** à partir du 1^{er} septembre 2022 jusqu'à fin 2022, un nouveau système est prévu, celui-ci donnant la possibilité pour les chômeurs indemnisés depuis au moins trois mois de conserver un quart de leurs allocations de chômage s'ils travaillent dans le secteur des soins et obtiennent un contrat d'au moins un mois. Ce cumul est possible pendant trois mois maximum. De plus, il sera demandé aux services régionaux de l'emploi d'orienter les chômeurs et les demandeurs d'emploi autant que possible vers les secteurs des soins.
4. **Coaching pour adapter l'organisation du travail et la délégation des tâches :** dans le cadre de l'accord social, un montant de 7 millions d'euros a été prévu pour 2022 pour l'accompagnement des services RH afin de pouvoir se concentrer sur la mise en place concrète de mesures qualitatives au travail (notamment en vue d'un plus grand bien-être au travail, d'une organisation et d'une délégation des tâches plus moderne).
 5. **Budget supplémentaire pour les équipements :** là où cela est possible, la technologie (par exemple, la télémétrie avec enregistrement automatique) sera d'autant plus utilisée pour décharger le personnel soignant de ces tâches et le laisser consacrer le temps gagné aux soins.

Cela représenterait 42 millions d'euros d'investissements (sous la forme d'un cofinancement des pouvoirs publics et des hôpitaux).

6. Soutien du personnel soignant: on le sait, le personnel infirmier consacre beaucoup de temps aux tâches administratives et logistiques, de sorte qu'il ne reste plus assez de temps pour s'occuper directement du patient. C'est pourquoi la possibilité de déléguer certaines tâches sera renforcée :

- Délégation de tâches administratives à des professions non médicales
- Délégation de tâches logistiques

Un budget supplémentaire de 20 millions d'euros pour le recrutement de ces membres du personnel de soutien doit être mis à disposition à cet effet.

7. Continuer à mettre l'accent sur l'afflux de personnel en renforçant structurellement les projets #ChoisisLesSoins et Projet 600: il est proposé de renforcer ces projets existants afin d'augmenter l'afflux de personnel au moyen d'une enveloppe supplémentaire de 23 millions d'euros.

Nous espérons que ces mesures pourront alléger les besoins criants ainsi que la pression accrue sur le terrain. Lors d'une concertation précédente, le ministre a également indiqué que son cabinet poursuivrait la concertation avec les partenaires sociaux en vue de fixer un agenda pour un futur nouvel accord social dans les soins de santé. À suivre donc...

Yves Derycke
Willy Vandenberghe

LE COMPLÉMENT DE SPÉCIALISATION POUR LE PERSONNEL INFIRMIER TPP/QPP DEVIENT RÉALITÉ

Fin de l'année dernière, le ministre de la Santé publique Frank Vandebrouck annonçait qu'un nouveau « complément de spécialisation » serait mis en place pour le personnel infirmier agréé disposant d'un titre professionnel particulier (TPP) ou d'une qualification professionnelle particulière (QPP) s'ils travaillent dans un service spécialisé (reconnu) spécifique. Concrètement, il s'agit des TPP/QPP suivants: TPP en soins intensifs et d'urgence, TPP en gériatrie, QPP en gériatrie, TPP en pédiatrie - néonatalogie, TPP en santé mentale et psychiatrie, TPP en oncologie, TPP en soins péri-opératoires (nouveau), QPP en soins palliatifs, QPP en gériatrie, QPP en santé mentale et psychiatrie, QPP en diabétologie.

Ce complément de spécialisation remplace la prime TPP/QPP existante à condition que l'intéressé(e) soit passé au nouveau modèle salarial IFIC.

Pour les membres du personnel soignant spécialisés qui ne sont pas encore passés à l'IFIC, l'employeur organisera à l'automne une deuxième possibilité de faire son choix. Les membres du personnel infirmier spécialisé qui ne passent pas au barème IFIC conservent leur droit de bénéficiaire de l'ancienne prime TPP/QPP selon les conditions fixées par le passé.

La nouvelle prime s'élève à 2 500 euros bruts pour les titulaires d'un TPP ou à 833 euros bruts pour les titulaires d'une QPP pour autant que ceux-ci travaillent dans un service agréé qui prévoit la spécialisation.

Aucun cumul des deux systèmes n'est possible et, pour toute personne étant récemment passée au barème IFIC,

un calcul au pro rata est prévu, en fonction du nombre de mois pendant lesquels l'intéressé(e) a travaillé selon l'ancien système.

Le nouveau régime « complément de spécialisation » s'applique aussi désormais aux soignants titulaires d'un titre professionnel particulier en soins péri-opératoires et qui sont effectivement employés en consultation pré-opératoire, au quartier opératoire, en salle de réveil ou en chirurgie ambulatoire, ou dans un service hautement spécialisé pour les interventions invasives, diagnostiques et thérapeutiques de l'hôpital.

En outre, un complément de spécialisation est également prévu pour les infirmiers qui effectuent des soins à domicile (moyennant suffisamment de prestations attestées) pour autant que l'intéressé(e) soit titulaire d'un titre professionnel spécifique et qu'il ou elle ait opté pour le barème IFIC. Ce complément de spécialisation sera octroyé à partir du 1er janvier 2022. La période de référence reste identique: du 1^{er} septembre de l'année précédente au 31 août de l'année en cours.

Le nouveau complément de spécialisation sera versé en septembre, comme dans l'« ancien système de prime ». L'A.R. « complément de spécialisation » du 17 juillet 2022 a été publié au Moniteur belge le 28 juillet 2022. Pour toute question, vous pouvez bien évidemment vous adresser à votre délégué CGSP local.

Yves DERYCKE
Willy VANDENBERGE



FONCTION PUBLIQUE FÉDÉRALE



TEXTE EN COMMUN ADMI-AMiO

COMITÉ B UN PRÉ-ACCORD DE MOTIVATION

Depuis le mois de février 2022, nous négocions l'accord sectoriel.

Nous nous sommes réunis en Comité des sous-secteurs fédéraux pour vous faire part des avancées négociées fiche par fiche, mais aussi de notre inquiétude voire impatience de ne pas connaître le budget qui serait alloué à cet accord. Pour rappel, le budget est prévu pour... 2023.

Devant notre mécontentement, nous n'avons pas eu d'autres choix que de manifester le 31 mai.

Cette manifestation étant une réussite, nous avons été invités par le Cabinet de la ministre de la Fonction publique.

Lors de cette réunion informelle, la proposition de signer un **pré-accord** nous fût soumise.

Ce **pré-accord** permettrait à notre ministre de la Fonction publique d'avoir, lors du prochain conclave budgétaire, une motivation pour l'octroi d'un éventuel budget.

Vous pourrez lire ci-dessous la proposition de budget concernant les fiches prioritaires pour notre organisation syndicale, à savoir, la fiche de revalorisation des traitements et celle concernant l'extension de l'allocation de fin d'année.

Ces fiches constituent une partie (essentielle à nos yeux) du pré-accord conclu le 30 juin 2022 entre la ministre de la Fonction publique, Petra De Sutter, et les syndicats représentatifs de la Fonction publique administrative fédérale telle que définie dans la loi du 22 juillet 1993.

La ministre s'efforcera d'obtenir les moyens de mettre en œuvre ce **pré-accord** tel qu'inscrit dans ce texte et ce dès la confection du budget 2023.

Les syndicats représentatifs s'engagent à défendre ce **pré-accord** auprès de leur base et à coopérer de manière constructive à la réalisation des différents éléments qui y sont inclus.

FICHE DE REVALORISATION DES ÉCHELLES DE TRAITEMENT

Contexte

Afin d'attirer du personnel talentueux au sein de l'Administration fédérale, la politique doit viser des salaires compétitifs.

Les dernières augmentations barémiques datent des réformes Copernic, il y a près de 20 ans. Depuis 2002, les montants des échelles de traitement sont donc uniquement ajustés à l'index. Cependant, les échelles de traitement n'ont jamais été ajustées à la norme salariale prévue dans le secteur privé.

Proposition

L'octroi d'une augmentation barémique générale sur tous les salaires statutaires et contractuels de 2 %.

Nous proposons la mise en œuvre progressive suivante :
2023 : +2 % pour les membres du personnel de niveau C & D,

2024 : +2 % pour les membres du personnel de niveau B et +1 % pour les membres du personnel de niveau A,

2025 : + 1 % pour les membres du personnel de niveau A.

2023	2024	2025	2026	2027
23 911K€	58 080 K€	73 736 K€	73 736K€	73 736K€

FICHE EXTENSION DE L'ALLOCATION DE FIN D'ANNÉE

Contexte

Dans l'accord sectoriel 2007-2008, le Ministre de la Fonction publique et les organisations syndicales avaient convenu de suivre une trajectoire de croissance et d'étendre l'allocation de fin d'année vers un treizième mois à part entière. Toutefois, aucun progrès n'a été réalisé dans ce dossier à la suite de l'accord sectoriel 2009-2010. Via le présent

accord sectoriel, nous souhaitons faire un pas de plus vers un treizième mois à part entière.

Le ratio actuel entre l'allocation moyenne de fin d'année et le traitement mensuel brut moyen, compte tenu de la répartition sur les différents niveaux et le statut, est le suivant :

On remarque immédiatement que le ratio est plus élevé dans les niveaux inférieurs (ou le traitement est plus bas). En effet, la part fixe de l'allocation de fin d'année est actuellement la même pour tous les collaborateurs.

BRUT			
Statutaires	traitement	actuelle afa	Ratio
A	5 881 €	2 898 €	49 %
B	4 012 €	2 264 €	56 %
C	3 330 €	2 015 €	61 %
D	2 751 €	1 807 €	66 %

Contractuels	traitement	actuelle afa	Ratio
A	4 796 €	2 550 €	53 %
B	3 762 €	2 172 €	58 %
C	3 121 €	1 937 €	62 %
D	2 489 €	1 716 €	69 %

Proposition

Nous proposons la mise en œuvre progressive suivante :

2023 : mise en place structurelle d'une part fixe supplémentaire de 500 € de l'allocation de fin d'année pour tous les niveaux,

2025 : réduction structurelle des écarts des niveaux C et D à 100 %,

Remarque : les montants de la partie fixe sont des montants indexés (indice applicable au 1/06/2022)

L'enveloppe structurelle complémentaire suivante est demandée pour financer l'extension de l'allocation de fin d'année :

Il est évident, camarades, que ce pré-accord dépend du futur budget qui nous sera octroyé et en fonction de celui-ci, soit le pré-accord deviendra un accord, soit celui-ci sera... caduc.

Prenez soin de vous camarades.

**G. WALLEZ, P. VALLOIS, A. GILLES,
J.-F. LEMAIRE, D. LAMBOTTE**

SPF FINANCES FDOREST

La CGSP exige que le personnel et les usagers ne soient plus victimes des plans d'économie.

FDOREST est un Service administratif à comptabilité autonome (SACA) qui relève du SPF Finances.

Ces dernières années ont été particulièrement difficiles pour ce service et le personnel souffre actuellement d'une absence de vision.

Pour la **CGSP**, il est important que ce service continue d'exister et que le personnel puisse travailler dans de bonnes conditions. Le personnel doit aussi obtenir des garanties d'emploi et des possibilités de promotion.

Les différentes fermetures de bâtiments ont entraîné la disparition de restaurants, de cafétérias et de certains services (comme le passage d'un chariot "café et collations" dans les différents bureaux). La digitalisation du SPF Finances, qui a favorisé le télétravail, a entraîné une diminution du taux de fréquentation des restaurants et cafétérias. Ensuite, la pandémie a entraîné leur ferme-

ture provisoire (le personnel **FDOREST** a alors renforcé d'autres services durant cette période). La reprise, après les vacances d'été, période habituelle de plus faible fréquentation des restaurants, n'est pas facile.

En deux ans, les collègues ont pris d'autres habitudes et la fréquentation des restaurants est en baisse.

Plus récemment, l'annonce de nouvelles fermetures et d'un éventuel octroi de chèques-repas inquiète, à juste titre, les agents de **FDOREST**.

Dans ce contexte, **FDOREST** peine à recruter, ce qui accentue une situation déjà tendue de manque crucial de personnel dans certaines implantations.

Pour le management, cela est lié à la situation actuelle. Mais pour la **CGSP**, la raison réside dans les conditions d'emploi (contrats précaires, rarement à temps plein ; avenir incertain ; échelles barémiques inchangées depuis plus de 20 ans ; pas de mobilité ; absence d'outil numérique individuel ; ...).

C'est dans ce contexte que plusieurs actions ont été entamées ces derniers mois par le personnel de **FEDOREST** et ont été soutenues par la **CGSP**.

La **CGSP** déplore l'absence de vision et de plan d'action en réponse aux demandes du personnel, pourtant réclamés à de nombreuses reprises. La **CGSP** ne cesse de rappeler que le budget du service social doit être exclusivement réservé à l'aide du personnel. La **CGSP**, opposée à l'emploi intérimaire ainsi qu'à la privatisation, a émis différentes propositions. Le management s'est engagé à les examiner.

Concernant le projet d'octroi de chèques-repas de la Ministre de la Fonction publique, la **CGSP**, lors de la signa-

ture du pré-accord sectoriel, a répété que la situation de **FEDOREST** et des autres restaurants d'entreprise est un point qui devra absolument être pris en compte dans les négociations.

Si le management se montre rassurant, la **CGSP** demeure inquiète en l'absence de mesure concrète autre qu'une diminution de l'offre (au niveau des menus et des implantations). Pour la **CGSP**, il y a urgence !

Restons mobilisés camarades et #Consommons Fedorest !

J.-F. LEMAIRE et A.-F. ENSAY

SPF JUSTICE – ÉTABLISSEMENTS PÉNITENTIAIRES ARRÊTÉ ROYAL

La situation dans les établissements pénitentiaires est de plus en plus catastrophique : manque de personnel, surpopulation, infrastructures déficientes voire insalubres. Le personnel souffre de cet état de fait, et ce depuis 2016 et ne voit aucune amélioration dans quelques domaines que ce soit.

Paradoxalement, le cabinet du ministre de la Justice, n'a jamais autant proposé de solutions pour recruter du personnel. Malheureusement, les propositions de modifications de **l'arrêté royal du 25 avril 2005 fixant les conditions d'engagement par contrat de travail dans certains services publics** ne nous conviennent pas, car cette contractualisation du personnel déroge à toutes les exigences d'engagement. Après les contrats Premiers Emplois (Rosetta), voici les CDD **d'un an renouvelable un an à la condition d'une évaluation positive**.

Néanmoins, la **CGSP** ne s'est pas prononcée sur cette modification, car cette situation nécessite aussi une vision sécuritaire et humanitaire tant pour le personnel que pour les détenus.

Concernant cette nouvelle procédure temporaire, l'Autorité espère pouvoir attirer en suffisance des candidats potentiels. Si même celle-ci pense être créative dans ses propositions d'engagement, et qu'elle n'a pas de candidats, l'Autorité devra se remettre en question et admettre que la fonction n'est plus aussi attrayante qu'auparavant et enfin reconnaître qu'il est temps de revaloriser la profession.

Concernant la surpopulation, le chiffre astronomique de 11 400 détenus a été atteint pendant cette période estivale.

- Construire des nouvelles prisons, ouvrir de nouvelles maisons de détention suffiront-elles à endiguer cette augmentation de la population carcérale ?
- Quid du recrutement du personnel ?

- Quid de la décision de notre Ministre d'incarcérer les petites peines ?
- La situation devient catastrophique sur le plan humanitaire...

Le SPF Justice nous a imposé la mise en place d'un service garanti dans les établissements afin de garantir le bien-être des détenus. Mais au quotidien, ceux-ci sont entassés dans des cellules, et même parfois contraint de dormir à même le sol.

Concernant l'infrastructure, là aussi, le personnel et les détenus doivent travailler et vivre ensemble dans un environnement à la limite de l'insalubrité. Il serait intelligent de la part de l'Autorité, de revoir avec méthodologie l'aspect « infrastructure » et de voir comment investir de l'argent public dans les établissements.

S'il n'est pas possible de rénover les vieux établissements, dans ce cas, la construction de nouveaux établissements doit être envisagée. Les exemples de Mons, Tournai, Nivelles, où le bricolage quotidien de nos « Macgyver » des services techniques, qui, avec de faibles moyens font face à l'impossible, doit cesser !!!

La **CGSP** tient à féliciter le personnel des EPI pour son professionnalisme et son courage dans les circonstances actuelles de travail. Respect et bravo à cette profession souvent oubliée.

Prenez soin de vous camarades.

G. WALLEZ, S. VERBRUGEN

FÉDÉRATION WALLONIE-BRUXELLES

SECTEUR IX PAPO – PATO – PERSONNEL ADMINISTRATIF ET OUVRIER DES ÉCOLES **PAS D'ACCORD SECTORIEL**

Ce 1er juillet 2022, nous avons été conviés au sein de la Fédération Wallonie-Bruxelles pour la signature ou non de l'accord sectoriel.

Nous nous sommes rencontrés en assemblées pendant le mois de juin dans vos régionales pour vous faire part du « contenu » de cet accord sectoriel.

Devant le peu de propositions et de perspectives d'avenirs concernant les membres du personnel PAPO, vous avez décidé, devant ce manque de considération pour le personnel, qu'il n'y aurait pas d'accord sectoriel.

Aussi, je vous fais part de notre intervention et de notre motivation auprès des ministres concernés lors de ce désaccord :

“ Mesdames, Monsieur les ministres,

Depuis 2012, notre demande de revalorisation barémique généralisée avec péréquation se voit refusée alors que les membres des personnels administratif et ouvrier disposent des plus bas salaires, travaillent le plus souvent à horaire coupé et incomplet !

Par cette inconsidération, le Gouvernement a pris la décision de précariser encore un peu plus tous ces membres des personnels surtout en cette période compliquée où l'inflation galopante ne leur permet plus de pouvoir vivre dignement et d'assurer une vie sereine à leur famille.

Ces membres des personnels ne sont-ils à vos yeux qu'une variable d'ajustement budgétaire ?

Notre proposition de tendre à l'horizon 2024 à 100 % de la prime de fin d'année ne permettra pas aux agents de survivre tout comme l'enveloppe des 500 000 euros à distribuer entre tous les agents PAPO alors que dans le même temps, l'accord sectoriel de 2015 précisant l'interdiction aux chefs d'établissement d'avoir recours aux firmes privées permettant de réaliser des économies non substantielles des dépenses de fonctionnement n'a toujours pas été mis en place ! Par cette inaction, le Gouvernement cautionne la privatisation des Services publics non seulement dans les cuisines de collectivité, dans l'entretien des bâtiments scolaires mais aussi dans les tâches administratives et comptables !

Que dire de plus quant aux propositions des mesures qualitatives de transmettre nos doléances au Pouvoir organisateur ou de proposer des groupes de travail sur l'hypothétique analyse des critères de promotion alors même que ces moyens de mise en œuvre sont déjà largement précisés depuis 2004 dans le Décret qui est applicable à ces agents. ”

Voilà camarades, la rentrée sera compliquée et nous devons nous faire entendre.

La **CGSP** sera présente sur le terrain.

Prenez soin de vous camarades.

G. WALLEZ, M. BALDAN, N. EI KHATTABI





MOT DU PRÉSIDENT



La torpeur de cet été est venue nous rappeler la réalité des variations climatiques sur notre planète.

Il y a un an, nous sortions d'un été pourri et de vacances épouvantables pour beaucoup d'entre nous en raison des inondations catastrophiques.

Cet été aura été celui de la sécheresse extrême.

Ces évènements viennent nous rappeler violemment l'importance des enjeux climatiques et la prépondérance des actions de l'homme dans leur développement.

Bien sûr, notre époque n'a pas l'apanage des variations climatiques et depuis des millénaires, la Terre a subi l'alternance de périodes glaciaires et interglaciaires.

Mais, les activités de nos lointains ancêtres n'avaient que très peu d'impacts sur l'évolution du climat. Alors qu'aujourd'hui, nous avons le devoir de redresser les imperfections liées à l'essor des activités humaines.

Dans ce contexte, il est indéniable que le rail doit jouer un rôle essentiel afin d'assurer une mobilité durable.

Cette perspective est inscrite dans la déclaration gouvernementale qui projette d'assurer un transfert modal d'environ 10 % vers le ferroviaire d'ici 2040.

Une première étape a été franchie, celle qui octroie les missions de services publics à la SNCB pendant une période de 10 ans, soit jusqu'en 2033.

Une deuxième est en cours de finalisation, elle prévoit de concrétiser des nouveaux contrats de service à la SNCB et de performance à Infrabel.

Ceux-ci vont permettre de définir les missions assignées à la SNCB et à Infrabel en terme de prestations de service public ainsi que l'attribution des moyens financiers qui y seront consacrés.

Elle n'a pas encore abouti et des négociations sont toujours en cours entre le gouvernement et les entreprises.

Au cours des dernières semaines, nous avons pris connaissance des projets de contrats de service et de performance qui ont été transmis au ministre de tutelle.

Ces projections fixent des objectifs d'accroissement de l'offre de 10 % et de 30 % du nombre de voyageurs pour les 10 prochaines années ainsi qu'une trajectoire budgétaire permettant leur matérialisation.

Nous sommes favorables aux mesures qui permettent une mobilité durable et qui autorisent le développement du rail.

Toutefois, ces ambitions ne peuvent raisonnablement pas s'envisager au détriment des Cheminots.

En effet, malgré une situation aujourd'hui largement dégradée, le grand perdant dans ces propositions, c'est le personnel !

Ces plans intègrent une nouvelle réduction globale des effectifs de l'ordre de 2 000 agents, soit 1 104 ETP à la SNCB (de 17 029 à 15 925 entre 2023 et 2032) et 917 ETP à Infrabel (de 10 133 à 9 216 pour la même période).

Je me permets d'insister sur le fait que, afin de permettre un accroissement de l'offre, tous les moyens, tant financiers qu'humains, doivent être développés et mis en place en vue de consolider la situation actuelle qui, en l'état, peine à assurer le maintien de capacité.

À titre d'exemple, le mois dernier ce sont 3 600 trains qui ont dû être supprimés, soit 3,7% de l'actuel plan de transport.

Je souhaite également souligner qu'il ne peut coexister de contrats de service et de performance avec des plans d'entreprise sans qu'un contrat social soit négocié et conclu avec les partenaires sociaux au sujet, entre autres, de l'évolution de l'emploi, des conditions de travail et du bien-être du personnel.

Seule la détermination de cette volonté, conduira la CGSP Cheminots/ACOD Spoor à accepter de s'asseoir à la table des futures négociations.

C'est, de notre point de vue, une condition sine qua non à la réalisation des futurs objectifs car ils ne pourront être raisonnablement atteints sans l'adhésion de l'ensemble des cheminots.

Pierre LEJEUNE,
Président national

SOUS-COMMISSION PARITAIRE NATIONALE (SCPN) DU 29 JUIN 2022

DÉCLARATIONS ET QUESTIONS DE LA CGSP

1. Résultats de l'examen d'accompagnateur principal (ppl)

Nous interpellons la direction à propos de l'examen d'accompagnateur de train ppl qui s'est terminé le 20 mai. Les agents n'ont toujours pas reçu les résultats. Qu'en est-il ? Quand seront installés les lauréats ?

Réponse : il y a 109 lauréats qui seront installés le 1er juillet.

2. Recrutement d'accompagnateurs principaux

Nous avons constaté que le recrutement d'accompagnateurs de train principaux avec un bachelier a été suspendu. Les candidats avec un diplôme de bachelier sont recrutés comme accompagnateurs de train.

La direction SNCB nous explique que, d'une part elle n'est pas obligée de recruter les détenteurs d'un diplôme de bachelier comme accompagnateur de train ppl et que, d'autre part elle a suffisamment de candidats. L'objectif de recrutement est de 257 et cet objectif a encore été augmenté de 5.

3. Mutations pour les agents détachés vers Thalys

Les agents détachés vers Thalys ne peuvent pas obtenir une mutation vers un autre dépôt (exemple : des agents installés à Bruxelles ne peuvent pas changer de dépôt vers Anvers ou Liège). HR refuse la demande.

La direction répond que ceci est la compétence de la filiale Thalys.

4. Allocation de vente

Cette allocation a été supprimée pour certains agents du contact center. Pourquoi ?

HR-Rail répond qu'il y a un souci à propos des attributions des agents qui bénéficiaient de cette allocation mais qu'une régularisation devrait se faire rapidement.

5. Organisation d'un examen de sous-chef de gare principal

Nous demandons l'organisation d'un examen de sous-chef de gare principal (voyageurs). La direction répond que ce n'est pas sur la table pour le moment et que l'accent est d'abord mis sur le recrutement des sous-chefs de gare et des assistants clientèle principaux.

POINTS À L'AGENDA :

1. Allocation de formation Infrabel HR-Rail

Pour rappel : la direction propose d'octroyer une allocation de soit 4,10 euros à 100 % par prestation de minimum 3h, soit de 8,20 euros à 100 % par prestation de minimum 6 heures au personnel de rangs 9 à 4+ et à tous les rangs 3 qui ne bénéficient pas du supplément de base qui donne des cours de formation fondamentale.

Après analyse, cet avis est pour la majorité des agents plus intéressant que la réglementation actuelle. Les formateurs en région désirent se rapprocher de l'allocation que les formateurs techniques de l'Infrabel-Academy reçoivent (avis 12 H-HR 2022).

L'allocation proposée est un pas dans la bonne direction. Nous approuvons cet avis.

2. My Bike

Nous avons rédigé un tract en front commun à ce propos. <https://cheminots.be/my-bike-suspendu/>

Début juin, la direction a lancé « My Bike », qui permet aux Cheminots de louer un vélo (leasing) notamment en échange de jours de crédit. Ces jours de crédit fixent la durée du travail à 36h. Cette disposition est reprise dans le Statut du personnel et touche au temps de travail et à votre bien-être. Il s'agit donc d'une matière qui doit être concertée au sein de la SCPN avec les organisations syndicales. En publiant le projet « My Bike » sur son site et en le présentant comme une simple « information » à la SCPN du 29 juin, qui plus est un mois après sa publication, la direction a bafoué la concertation sociale.

Suite à l'intervention des organisations syndicales à la SCPN, le projet est retiré de l'intranet et sera discuté lors de la SCPN de début septembre.



3. Nouvelle procédure de contrôle médical

À partir du 1er octobre, la firme Medichack remplacera Securex. La procédure de contrôle médical sera adaptée.

Voici, les plus importants changements :

- Lors de l'annonce maladie, l'agent devra dès la première communication transmettre son lieu de séjour.
- Le médecin devra indiquer le diagnostic sur le certificat d'incapacité. Dans l'avis, HR-Rail indique : « Le diagnostic doit être envoyé sur base de et pour les membres du personnel statutaires par analogie à la loi relative à l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités coordonnée le 14 juillet 1994. »
- Pour les absences de 30 jours ou moins :
L'agent pourra communiquer son numéro de GSM et il recevra alors un SMS avec la date de la visite de contrôle au domicile lorsqu'il ne peut pas quitter le domicile ou les détails du rendez-vous (date, heure, adresse du cabinet du médecin-contrôleur) lorsqu'il est en sortie autorisée. S'il ne communique pas son numéro de GSM, il pourra recevoir la visite du médecin-contrôleur durant toute la période d'incapacité de travail entre 7h et 20h. Si l'agent peut quitter son domicile et s'il n'est pas présent lors du passage du médecin-contrôleur, le médecin-contrôleur déposera une convocation dans la boîte aux lettres pour un contrôle à son cabinet. Ce rendez-vous au cabinet pourra avoir lieu au plus tôt 4 heures après le passage du médecin-contrôleur.
Donc, les agents soumis au contrôle ne devront plus rester à leur domicile les 3 premiers jours de 13h à 17h comme c'est le cas aujourd'hui.
- Pour les absences de plus de 30 jours :
L'agent statutaire pourra être invité à se présenter à l'adresse communiquée par le centre médical pour un contrôle. Le non-statutaire devra répondre aux convocations du médecin-conseil de sa mutualité.
- L'obligation du médecin-contrôleur de contacter le médecin traitant lorsqu'il demande à l'agent de reprendre plus tôt qu'indiqué sur le certificat d'incapacité est retirée du RGPS 571. Selon HR-Rail cette disposition est reprise dans le code déontologique de l'ordre des médecins et constitue donc une obligation pour les médecins-contrôleurs.
- Les frais de déplacement jusqu'au cabinet du médecin-contrôleur sont à charge de l'employeur.
- De façon générale, HR-Rail nous confirme que rien ne changera dans les règles qui déterminent qui sera sou-



mis au contrôle ou pas. Pour rappel, deux critères sont pris en compte : le facteur de Bradford (nombre total de jours d'incapacité de travail x (fréquence sur une période donnée)²) et l'avis de la ligne hiérarchique.

Cette nouvelle procédure comporte certainement quelques améliorations par rapport aux règles qui étaient en vigueur jusqu'à présent (procédure avec SMS, les agents ne sont plus obligés de rester à la maison lorsqu'ils sont en sortie autorisée, ...) mais il y a aussi des points qui interpellent :

- le délai de 4h entre le dépôt de la convocation et le rendez-vous chez le médecin-contrôleur nous semble court
- pourquoi retirer l'obligation de consulter le médecin-traitant lorsque le médecin contrôle met en question le certificat d'incapacité. Certes, ceci est repris dans le code déontologique mais par souci de clarté ce serait mieux de le maintenir.

C'est pourquoi nous n'approuvons pas ce document mais en prenons acte et demandons une évaluation de cette nouvelle procédure.

4. Attestations d'études/de formation/d'expérience – CV-Screening

La direction propose 3 changements de la réglementation (RGPS 501) à propos du recrutement :

- Pour la participation aux épreuves publiques (rangs 5 à 9), la direction propose de prendre en compte en plus des certificats et diplômes, les compétences acquises hors diplôme et l'expérience pertinente d'au moins 2 ans à l'exception des grades pour lesquels une licence européenne de conducteur de train est exigée et du grade de contrôleur des circulations (niveau 3).
- Lorsqu'un diplôme de l'enseignement supérieur de type court est requis pour la participation à l'épreuve, les anciens diplômes de candidatures et de graduat sont acceptés au même titre que les diplômes de bachelier.
- Un CV-Screening préalable peut être organisé pour les épreuves publiques. Tous les candidats y seront soumis, qu'ils soient ou non membres du personnel des Chemins de fer belges. Seuls les candidats ayant satisfait à ce CV-Screening sont autorisés à poursuivre la sélection.

Nous intervenons à propos du CV-Screening auquel les cheminots seraient aussi soumis lorsqu'ils participeront à un examen public. Ce CV-Screening doit être limité à une simple vérification des exigences objectives (essentiellement le diplôme) reprises dans la jobnews (appel à candidature).

Tous les candidats (et en particulier les cheminots) qui remplissent ces conditions devraient avoir la possibilité de participer à l'examen. En jugeant les candidats uniquement sur leur CV, des bons candidats pourraient être écartés. Nous demandons qu'une définition claire du « CV-Screening » soit reprise dans l'avis.

Le document reviendra en septembre.

5. Temps partiel médical : modification de la procédure

La réglementation (RGPS 571) prévoit que les membres du personnel en incapacité de travail pour cause de maladie, d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle et qui, au cours de leur période d'incapacité de travail, sont déjà partiellement rétablis mais ne sont pas encore aptes à exercer leur fonction à temps plein peuvent être autorisés à reprendre le travail à temps partiel. Il s'agit d'une reprise à temps partiel de leur fonction normale. Après 30 jours calendriers ininterrompus d'incapacité de travail, cette reprise peut être demandée par le membre du personnel, le médecin-traitant, le médecin-conseil des absences de longue durée ou le médecin du service

médical pour les accidents du travail.

Cette demande peut être faite au médecin-conseil des absences de longue durée ou au service médical pour les accidents du travail. C'est le médecin-conseil des absences de longue durée ou le médecin pour les accidents de travail qui approuve les demandes.

Dans la procédure actuelle, le médecin du travail du service externe de prévention (IDEWE) intervient également. Pour terminer, c'est la ligne hiérarchique de l'agent qui doit donner son accord final par rapport à la proposition des médecins.

La direction propose de ne plus impliquer le médecin du travail (IDEWE) afin d'accélérer la procédure.

Nous nous interrogeons à propos de la suppression de l'intervention du médecin du travail et proposons de reprendre la procédure de recours dans la réglementation (RGPS 571).

Après un échange de vues, nous demandons de reporter la discussion à ce propos afin d'enquêter plus en détail à propos cette proposition.

Suppression de différents grades et spécialités

Il s'agit de grades et spécialités dans lesquels il n'y a plus d'effectif

Thierry MOERS & Filip PEERS,
mandatés de la CGSP/ACOD

NOS RÉGIONALES

NAMUR

Les horaires de la permanence de la CGSP Cheminots seront modifiés à partir du 1er septembre.

La permanence aura lieu le lundi du 9h à 12 h sans RDV
Le vendredi de 13 h à 16 h UNIQUEMENT sur RDV
Les permanences s'effectueront à la maison Genot.

MONS-BORINAGE

Aux pensionné(e)s et prépensionné(e)s « Cheminots »

L'Amicale « pensionnés et prépensionnés cheminots » de la régionale de Mons organise vendredi 18 novembre 2022 à 12h son traditionnel « repas des anciens » qui aura lieu à la salle CARDI Place de Cuesmes n° 10 à 7033 Cuesmes (parking aisé sur la Place).

Le Camarade Jean-Marc DURIEUX, Secrétaire national, ayant en charge les pensions et les œuvres sociales sera présent et nous fera brièvement le point sur les sujets d'actualité.

Au menu, fraîcheur et qualité :

- Apéritif et amuse-bouches

- Deux buffets « chaud et froid » (un pour les entrées, un second pour les plats)
- Café-dessert
- (Apéritif et boissons comprises jusqu'au dessert)

Participation aux frais : 45 € par personne à verser sur le (nouveau) compte BE85 0019 2997 0806 à AU PLUS TARD POUR LE 6/11/2022.

Ce repas festif sera clôturé par une tombola.

Les participants se verront offrir la traditionnelle cougnolle.

Sur commande uniquement, possibilité d'achat de cougnolles et pagnons borains au prix de 7 € pièce.

Inscriptions, réservations et commande pagnons et cougnolles :

Françoise ROUSSEAU : 065/34 90 07 ou 0486 487 880
Jean-Claude DUFASNE : 065/67 92 37 ou 0479 429 516
ou par mail à l'adresse suivante : jc.dufasne00@gmail.com

Le nombre de place est limité aux 40 premiers inscrits.



MOT DU PRÉSIDENT

RÉSISTER, REVENDIQUER, RECONQUÉRIR

Ces trois mots empruntés à nos camarades de Force Ouvrière doivent nous inspirer en ce début d'année scolaire 2022-2023.

RÉSISTER

Si le Pacte pour un Enseignement d'excellence est pratiquement entièrement mis sur les rails, nous devons résister aux nombreuses dérives qu'il génère (surcharges de travail, plans de pilotage axés sur des obligations de résultats, interrogations sur l'efficacité des pôles territoriaux, diminution des moyens de remédiation par la mise en place du Parcours de l'enseignement qualifiant, révision des missions des CPMS ...). Nous devons aussi veiller à ce qu'il apporte une réelle amélioration à notre système éducatif – notamment – par la mise en place d'un véritable tronc commun polytechnique et pluridisciplinaire. Deux projets du gouvernement de la Fédération Wallonie-Bruxelles doivent nous inquiéter et mobiliser toutes nos capacités de résistance : une réforme de l'évaluation des enseignants et une diminution des options organisées dans l'enseignement qualifiant. Nous ne manquerons pas de vous informer sur les intentions du gouvernement concernant ces deux points mais une mobilisation forte sera plus que certainement nécessaire.

REVENDIQUER

Le gouvernement a remis sur la table, et ce grâce à votre participation aux actions organisées en front commun syndical, la problématique de la taille classe. Il a aussi promis de revoir la méthodologie d'élaboration et d'évaluation des plans de pilotage. À l'occasion de l'évaluation intermédiaire de ces plans de pilotage, il serait bon de rappeler aux Pouvoirs Organisateurs et aux directions que leurs équipes éducatives ne sont pas taillables et corvéables à merci et que le rôle essentiel d'un enseignant est d'enseigner. L'action des deux groupes de travail concernés devra être concrétisée par des avancées significatives de la part du gouvernement avant la fin de l'année scolaire.

À la rentrée 2023, la réforme de la formation initiale des enseignants devrait enfin voir le jour. Elle doit s'accompagner d'une revalorisation salariale pour ces nouveaux

enseignants formés en quatre ans mais aussi prévoir la possibilité pour les enseignants déjà formés d'acquiescer ce nouveau barème.

RECONQUÉRIR

Le travail enseignant a ceci de commun avec les tâches domestiques : on sous-estime toujours le temps qu'on y consacre avant d'avoir vraiment compté. La plupart des tâches prévues dans le décret organisation du travail sont incompressibles, sauf à faire le choix de cesser de préparer ses cours et ne plus utiliser que des choses toutes prêtes, clés en main. Renoncer à cette composante faite de curiosité, d'inventivité et de créativité ôterait l'essentiel de l'intérêt du travail de l'enseignant. Beaucoup d'énergie est aussi gaspillée à des tâches qui, dans d'autres métiers, sont réalisées par des personnels dont c'est le métier et, dans notre cas, avec un matériel de plus ou moins bonne qualité (faire des photocopies pour les élèves par exemple). Le gouvernement s'est engagé à réaliser une étude, au plus tard en 2023, visant à objectiver le temps de travail des personnels de l'enseignement à tous les niveaux de l'enseignement obligatoire et de l'enseignement artistique à horaire réduit. Celle-ci devra aboutir à des mesures concrètes visant à limiter le temps de travail des enseignants et ainsi éviter qu'ils ne quittent le métier prématurément.

Après une crise sanitaire sans précédent, après une mobilisation exceptionnelle des personnels de l'enseignement (10 000 manifestants à Bruxelles, 7 000 à Mons et 15 000 à Liège), le gouvernement doit rapidement retrouver le sens de la réalité de la vie quotidienne des enseignants, entendre réellement ce que les organisations syndicales lui disent et cesser de se limiter à une gestion uniquement budgétaire de l'enseignement francophone.

Dans le cas contraire, il est fort probable qu'aucune paix sociale ne soit possible et le gouvernement en sera seul responsable.

LE DROIT DE GRÈVE EST-IL VRAIMENT SI IMPORTANT ?

À la TV, à la radio, dans le bus, au resto, au travail, il défraie régulièrement la chronique... Pourquoi est-il toujours brandi par les syndicats et pourquoi tente-t-on de le « démembrer » ? Existe-t-il encore ?

En cette période de rentrée scolaire, nous avons choisi de rappeler les fondements de notre combat. Pour ce faire, cet article sera consacré à un sujet devenu parfois sensible : le droit de grève via son origine, son actualité et son intérêt.

1. LA GRÈVE EN BELGIQUE, C'EST QUOI ?

Il y a à peine plus d'un siècle, grâce à l'action du mouvement ouvrier, le législateur belge dépénalisait la participation à une action de grève et reconnaissait la liberté d'association. Cet événement entraînait la reconnaissance du caractère fondamental de la liberté syndicale. Depuis lors, il est possible d'exercer ce droit soit individuellement, soit collectivement avec le dépôt d'un préavis de grève par les associations représentatives des travailleurs que sont les syndicats. Ces derniers demandent à leurs affiliés d'en faire usage afin de « peser suffisamment lourd » dans le rapport de force les opposant aux employeurs au niveau local (école, PO), sectoriel (Enseignement), intersectoriel (CGSP) ou interprofessionnel (FGTB).

2. UNE SITUATION PRÉOCCUPANTE

Cependant, de nombreuses voix s'élèvent à l'encontre de l'exercice de ce droit. À titre d'exemple :

- la Fédération des Entreprises de Belgique (FEB) dont le discours se résume à deux types d'attaque persistante :
 - celles affirmant l'existence d'un lien de causalité entre l'exercice du droit de grève et le déclin économique ;
 - celles niant les conséquences positives de la grève pour les travailleurs qui se porteraient mieux en laissant le système socio-économique s'autoréguler (fantasme libéral ne résistant pas aux enseignements de l'histoire).
- le Secrétariat Général de l'Enseignement Catholique (SeGEC) qui confiait à La Libre Belgique qu'il considère comme « sauvages » les grèves de 2022 dans l'enseignement. Prétextant que les préavis de grève, bien que communiqués au gouvernement et aux fédérations de PO, ne sont pas transmis à chaque PO.

De surcroît, le droit de grève est remis en question par les cours et tribunaux qui condamnent des grévistes et des syndicalistes pour « entrave méchante à la circulation » :

- le président de la FGTB d'Anvers a été condamné en 2019 en tant qu'organisateur d'un piquet de grève sans même y avoir participé ;

- 17 syndicalistes, dont le président de la FGTB, ont été condamnés pour avoir bloqué le pont de Cheratte à Liège (grève générale du 19 octobre 2015).

Pourquoi la situation actuelle est-elle particulièrement alarmante ? Car elles vont à l'encontre :

- d'un droit fondamental permettant aux plus faibles de faire le poids face aux plus puissants qui placent leur profit en première ligne ;
- d'un principe démocratique, gage des libertés d'expression, de protestation et de négociation.

Attaques du patronat et du politique

Imaginez si ce droit vous était retiré, que personne ne puisse plus manifester contre les dérives : les réformes successives du Pacte, la surcharge de travail, la taille des classes, le mépris de la classe politique... Sans ce levier, les personnels de l'enseignement seraient réduits à accepter leur statut de « carpettes » ou... à devoir user de violence pour se faire entendre. Les opposants au droit de grève ne semblent pas percevoir cette seconde option.

Pour les contrer, le rapport de force doit être équilibré. Le nombre de nos membres et de nos délégués expriment notre force. Les personnels de l'enseignement l'ont bien compris et l'ont témoigné lors des trois dernières actions de grève.

Toutefois, cette démonstration ne se limite pas à notre secteur :

- Les personnels de l'enseignement sont directement impactés par les réformes des services publics. Il était alors primordial que les affiliés de notre secteur participent aux actions de la grève générale des services publics du 31 mai dernier.
- Chaque travailleur est concerné par la législation du travail et la solidarité est essentielle pour obtenir des avancées significatives. Il est donc tout aussi important de participer aux actions menées par la FGTB. Aussi, il est de notre devoir de faire bénéficier les autres centrales du poids de notre secteur.

Remise en question par les Cours et Tribunaux

Nous sommes particulièrement inquiets car les condamnations pour « entrave méchante à la circulation » découragent l'exercice du droit de grève et du mandat syndical. Même sans « interdiction », la menace d'une condamnation plane sur tous. Il est urgent que la législation soit adaptée afin de protéger tous ceux qui font usage de l'un de leurs droits fondamentaux. La FGTB se bat en ce sens.



3. LA GRÈVE, PLUS QU'UN DROIT, UNE NÉCESSITÉ !

Notre objectif n'est pas d'être des « donneurs de leçons » mais il nous semble avoir (brièvement) résumé l'importance de participer aux actions de grève à tous les niveaux. Il est quasiment impossible pour un travailleur d'obtenir

seul gain de cause. La classe des travailleurs a besoin de rester soudée et organisée pour ne pas être « écrasée » et réduite au silence.

En outre, se rendre aux assemblées générales et participer ainsi activement à la vie du syndicat permet à tous les affiliés de s'impliquer et de faire partie du processus visant l'amélioration des conditions de travail.

Pour conclure, les attaques incessantes des opposants au droit de grève ne sont que des tentatives visant à briser la solidarité qui nous anime. En vain ! Nous ne sommes pas prêts à laisser de côté notre combativité et notre détermination !

LE FLÉAU DU RECOURS MASSIF AUX CONSULTANTS EXTERNES DANS LA PRISE DE DÉCISION PUBLIQUE

1. UNE PRATIQUE COURANTE

Recourir à des cabinets de consultance est devenu une pratique récurrente, si pas automatique, dans la prise de décision politique. Depuis un certain temps, ce sujet fait scandale chez nos voisins français. Il ne manque pas non plus de faire couler de l'encre dans notre plat pays et n'épargne pas le secteur de l'enseignement.

2. LE RECOURS AUX CABINETS DE CONSULTANCE EN FRANCE

C'est un rapport du Sénat de la République française publié le 13 mars 2022, très critique à l'égard du gouvernement et du Président, qui a enflammé la chronique.

Un résumé de ce rapport :

- Le recours aux consultants externes par le Président dans le processus de décision politique est devenu la norme.
- Le montant des dépenses publiques dévolu au recours à des consultants externes s'avère exorbitant et a doublé durant le premier quinquennat du Président Macron.
- Le recours aux consultants externes nuit à la transparence du processus de prise de décision et instaure un climat de défiance envers les décideurs politiques. Cela peut s'expliquer, en partie, par la mise à l'écart de la législation sur les marchés publics via la conclusion quasi systématique d'accords-cadres. Cela implique de constituer une liste très réduite de cabinets de consultance dans laquelle « piocher » en fonction du sujet ou... en fonction de celui qui appuiera/légitimera le plus la position du gouvernement.

- La méthodologie d'audit employée par ces cabinets évite bien souvent de concerter les personnels concernés par les réformes.

Les forces d'opposition en France se sont, bien entendu, emparées de ce rapport pour plonger le gouvernement – et plus particulièrement le président – dans la tourmente. Ainsi, il n'a pas fallu attendre longtemps pour que les relations qu'il entretient avec le cabinet de consultance McKinsey soient dévoilées. Le cabinet lui a rendu des services à titre gracieux (prestations dites « pro bono ») et a participé activement au lancement du parti présidentiel « En Marche ».

Les réformes du système éducatif français ne sont pas épargnées par cette façon de faire. Ce même cabinet est actuellement chargé de mener des colloques pour « éclairer la concertation sociale sur le métier d'enseignant ».

3. SITUATION DANS L'ENSEIGNEMENT EN FWB

Consultance et Pacte d'excellence

Quelques années en arrière, la ministre Joëlle Milquet attribuait à McKinsey le marché de la consultance pour aider la Fédération Wallonie-Bruxelles dans le cadre du Pacte d'excellence. Ce choix s'explique par l'offre défiant toute concurrence faite par McKinsey. Une offre rendue possible grâce au financement de la quasi-totalité des travaux par des mécènes majoritairement issus du patronat.

Le rapport de la Cour des comptes du 30 mai 2017

La Cour des comptes a remis un rapport incendiaire en date du 30 mai 2017 pour deux raisons majeures :

- L'attribution du marché public trop peu transparente :

- il a été concédé à McKinsey malgré deux avis négatifs de l'Inspection des finances ;
 - le cahier des charges s'est fortement inspiré du « mémorandum enseignement » de McKinsey. Tout porte à croire que le cahier a été rédigé en la faveur de ce dernier.
- Le financement des prestations de McKinsey par des mécènes privés est loin de garantir son indépendance.

Et maintenant ?

L'intransigeance des organisations syndicales a conduit à l'arrêt de cette collaboration avec le cabinet McKinsey.

Pourtant, l'asbl « Agir pour l'Enseignement » a récemment été désignée comme consultant externe dans le cadre de l'actuelle réflexion sur la réforme de l'enseignement qualifiant. Son président s'avère être un membre éminent de McKinsey, aujourd'hui pensionné, mais usant de ses relations avec ses anciens collègues.

4. QUE PENSER DE CETTE PRATIQUE ?

Trois principales critiques :

- Des dépenses inconsidérées
Engloutir les deniers publics dans la commande de rapports à des cabinets de conseil privés lorsque les finances sont en berne apparaît sensiblement inopportun, surtout pour les électeurs.
- Manque de clarté et de transparence
Cette pratique semble aller de pair avec une certaine dose d'arbitraire dans la prise de décision publique. Le politique tente d'orienter l'attribution du marché ou évite les règles relatives aux marchés publics en passant par des accords-cadres. Cette absence de transparence n'est pourtant pas au bénéfice de nos décideurs qui instaurent de la sorte un climat de défiance à leur égard.
- Manque de légitimité démocratique dans la prise de décision

Les cabinets externes s'immiscent dans les politiques publiques ou, à tout le moins, les orientent sans disposer d'une quelconque légitimité.

Le domaine de l'enseignement

Dans le secteur de l'enseignement, la stratégie de McKinsey a été la même en France et en Belgique : proposer des prestations pro bono financées par la société civile afin d'étendre sa sphère d'influence autour des acteurs étatiques.

Une stratégie qui semble payante mais qui s'avère néfaste pour :

- la FWB : « quand c'est gratuit, c'est vous le produit » ;
- le service public de l'enseignement : l'élaboration du Pacte a prouvé que ce cabinet privé impose sa vision managériale, néolibérale, éloignée des missions dudit service public.



5. QU'EN RETENIR ?

En conclusion, en recourant de façon aussi massive aux cabinets de consultance privés, le monde politique est coupable de remplacer le débat public par un audit privé et de permettre à des acteurs privés de se substituer aux prérogatives de l'État. Encore une belle avancée du capitalisme et de la logique de marché jusqu'au sommet de l'État...

Réflexions :

Nos fonctionnaires, hautement qualifiés et pourtant souvent critiqués pour leurs coûts salariaux, ne pourraient-ils pas être utiles (et compétents) à fournir des avis éclairés ?

Les électeurs doivent-ils accepter que leurs représentants délèguent les prérogatives de l'État à des firmes privées dépourvues de légitimité démocratique ?

CONGRÈS ETUCE | 5-6 JUILLET 2022

Le 5 juillet dernier, une délégation de la CGSP-Enseignement participait aux travaux du congrès organisé à Liège par ETUCE (branche européenne de l'Internationale de l'Éducation).





DU PAIN SUR LA PLANCHE

Pour bon nombre d'entre nous les vacances sont déjà derrière, et nous ont permis de recharger nos batteries afin de se préparer à la rentrée qui s'annonce bien chargée.

Ce ne sont pas les dossiers en latence qui manquent, sachant que ces derniers mois ont déjà été plus que bien remplis en termes de volume de travail, nous devons tous nous armer de patience et de persévérance pour mener nos différentes missions à bien.

Si le dossier du « Masterplan » (adaptation du plan de pension ELGABEL) est dans sa phase finale de négociation, et ce, principalement sur les textes régissant les plans d'entreprises, d'autres dossiers importants n'ont quant à eux pas encore abouti et se doivent d'être traités avec la même détermination et la même attention que le dossier pension, qui lui nous a occupé pendant presque 4 années.

En effet, par exemple les matières relatives à la qualification des fonctions, au volet « déplacements », aux dispositions concernant le recours aux travaux des tiers, ou encore le respect du statut syndical du secteur, ou bien encore le tarif du personnel anciennes conditions de travail, sont des dossiers aujourd'hui toujours en souffrance.

Et d'ici quelques mois, nous aborderons également les discussions concernant la prochaine programmation sociale pour les années 2023/2024 à venir.

Sachant que les prévisions actuelles sur la marge de négociation maximale possible, dégagée par « l'Accord Inter Professionnel (AIP) » ne sont pas très encourageantes à ce stade.

De plus, l'actualité socio-économique relative à l'avenir de la production d'électricité en Belgique est également plus que préoccupante.

Le gouvernement ayant finalement opté pour la prolongation de deux unités nucléaires, vient de conclure un protocole d'accord avec l'exploitant (Engie) sur la manière d'organiser cette prolongation, fixant notamment les grandes lignes du volet économique du dossier.

Tout en ne perdant pas de vue que 5 autres réacteurs se devront d'être arrêtés d'ici 2025, et donc d'être démantelés dans la foulée selon un processus strict ce qui constitue une première en Belgique.

Parallèlement, des projets de construction de centrales au gaz sont également en cours dans le pays afin de garantir l'approvisionnement en électricité, tout en organisant la transition énergétique.

C'est à cet effet, que GAZELCO réitère son appel à rester mobilisé et concentré sur ces dossiers qui nous préoccupent tous, travailleurs du secteur bien évidemment mais citoyens aussi sans exception.

En marge de la lutte que mène inlassablement GAZELCO autour de la table des négociations, notre organisation passera en Congrès Extraordinaire ce 30 septembre.

Ceci afin de ratifier officiellement le remplacement de notre Cde Michel HOUART au poste de Président Fédéral francophone de GAZELCO.

C'est notre Cde Vincent FRANCO de la centrale nucléaire de Tihange qui lui succédera dans ses attributions, et que notre organisation a choisi sans équivoque pour ce rôle.

Même si l'avenir est garanti par ce changement, il nous est impossible de boucler ces lignes sans saluer fraternellement notre Cde Michel HOUART pour son dévouement et sa détermination tout au long de sa carrière syndicale en GAZELCO.

Mais aussi pour l'expertise et la lucidité dont il a fait preuve dans les nombreux dossiers que nous avons rondement menés ensemble, comme les différents nouveaux barèmes des nouvelles conditions de travail dans le secteur... Pour ne citer que celui-là car la liste serait trop longue...

C'est donc avec beaucoup d'émotion que nous le saluons et lui souhaitons bon vent dans sa retraite anticipée bien méritée (même si le connaissant, il ne sera jamais bien loin de nous 😊).

Nous savons tous que les vrais « guerriers » ne s'en vont jamais, ils s'effacent juste quelque peu...

Romain WIJCKMANS,
Secrétaire fédéral GAZELCO



NOS ACTIONS DE CES DERNIERS MOIS

Camarades, la trêve estivale est terminée.

Vous avez été nombreux et nombreuses à vous mobiliser pour la défense de vos droits. Ce n'est pas fini, mais nous savons que nous pouvons compter sur vous. Soyez fiers de prendre votre avenir en main.

Continuons la mobilisation. Stop à la restructuration déguisée !

Nous sommes toutes et tous concernés.

NOS ACTIONS EN FRONT COMMUN DU MOIS DE JUIN

Les points dénoncés :

- Accélération de la perte de volume en courrier.
- Perte de volume paquet sur des parties du territoire.
- Manque de personnel.
- Sous-traitance.
- Notre structure et nos acquis sont remis en cause.
- Interpellation de la ministre sur les réelles intentions du CEO de bpost sur l'évolution du bpost group et les priorités accordées à bpost Belgique pour l'avenir.
- Les intentions du CEO du groupe bpost International sont-elles simplement de la restructuration sans plan novateur de croissance de l'activité (préparation d'une privatisation) ? Les règles du jeu équitables sur le plan social (social level playing field).
- Augmentation du coût de la vie et en particulier des denrées alimentaires de base.
- Prix record des carburants : nourrir sa famille, se soigner... ou remplir le réservoir pour pouvoir aller travailler ? Quand l'hiver sera là, faudra-t-il choisir entre manger ou se chauffer ?
- Les mesurette gouvernementales face à l'ampleur de la crise actuelle.
- La loi sur la norme salariale qui empêche vos représentants syndicaux de négocier des augmentations du pouvoir d'achat même lorsque la société fait de plantureux bénéfices.
- L'activité de distribution qui ressemble de plus en plus à de l'esclavagisme pour les livreurs de paquets quelle que soit leur entreprise ou leur contrat de travail !
- Un top management et des consultants qui sont uniquement préoccupés par les bénéfices, le cours en bourse et leur bonus plutôt que de votre avenir.
- Le statut, le socle de notre État de droit.

Cette liste n'est malheureusement pas exhaustive, alors continuons le COMBAT !

EXTRAIT DE L'INTERVENTION DE VOTRE SECRÉTAIRE GÉNÉRAL AU PARLEMENT EN MAI 2022

... Vous représentez les citoyens.

Nous, nous représentons +- 28 000 travailleurs qui n'en sont pas moins des citoyens.

Ne l'oublions pas, tout au long de nos débats, vous avez pu comprendre qu'une grande partie des travailleurs sont en souffrance. Souffrance non pas physique, mais bien morale. Ils attendent tous un avenir, avec une garantie d'emplois, une certitude dans la qualité du niveau de vie, et une possible évolution qu'elle soit pécuniaire ou de carrière. Ils souhaitent également garder des horaires raisonnables et non l'ultra flexibilité que nous voyons de plus en plus apparaître.

... La CGSP affirme que le statut dans les services publics est le socle qui permet la concrétisation de nos valeurs de justice sociale et d'égalité. Il permet l'égalité salariale, de l'égalité genre, mais aussi l'égalité et l'impartialité de traitement dans les dossiers et missions à rendre aux citoyens.

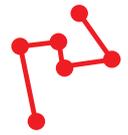
... Alors je vous sollicite, je vous prie d'user de vos relais avec nos ministres pour protéger et garantir l'évolution du personnel de BPOST.

... En un mot, ayez le courage de l'évolution sociale de ce Pays.

RESTEZ ATTENTIFS AUX MOTS D'ORDRE DE VOS DÉLÉGUÉS

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

<https://www.cgspposte.be>



ON NE LÂCHE RIEN

Chers Camarades,

Nous espérons que vous avez bien profité de vos vacances pour décompresser et vous reposer.

L'année scolaire 2021/2022 a été encore une année riche en négociations et concertations de toutes sortes.

La crise COVID se faisait toujours fortement ressentir mais elle a permis à tout le moins d'accélérer la conclusion d'une CCT concernant le télétravail au sein du groupe TEC. On peut dire que cette convention répond aux préoccupations de nombreux travailleurs, même s'il est évident que tout le monde n'a pas pu en tirer bénéfice.

La prime à l'intéressement qui ne rapportait plus rien aux agents du groupe a été remplacée par une prime récurrente de 100 euros sous forme d'écochèques pendant une durée de 4 ans, dans l'attente de négocier une autre forme de prime pour l'ensemble du personnel.

La programmation sociale a été très compliquée à négocier au vu du plafond de 0,4 % imposé par le gouvernement. Cependant des écochèques et des chèques à la consommation ont pu être alloués aux travailleurs en fin d'année 2021 ainsi qu'un recalcul barémique.

La nouvelle rentrée 2022-2023 s'annonce déjà chargée ! Des sujets épineux sont toujours sur la table : le mi-temps médical, le crédit temps avec motif compensé par l'ONEM, les Indemnités de déplacements pour absence de transport public, etc.

La crise que nous connaissons actuellement a engendré une inflation terrible. L'augmentation du prix de l'énergie est plus qu'alarmant, sans parler de l'augmentation du coût de la vie en général. Si l'index automatique nous permet en Belgique de garder un peu la tête hors de l'eau, nous



Chers camarades,

La grève des services publics de ce 31/05/2022 a été un franc succès.

Les revendications : plus de pouvoir d'achat, renforcement des pensions, recrutement de personnel avec des emplois de qualité et plus d'investissements opérationnels, respect pour les libertés syndicales et du pouvoir de négocier.

devons rester vigilants face aux politiques de droites qui veulent nous le supprimer.

Au printemps dernier, la FGTB a mis en place un plan d'action pour revendiquer des augmentations salariales, le maintien de l'indexation automatique, la revalorisation des pensions... Une manifestation a eu lieu le 20 juin, nous étions plus 80 000 à Bruxelles pour faire entendre notre voix.

La CGSP quant à elle a fait une grève générale le 31 mai pour insister sur l'importance d'un bon financement des Services Publics, car plus que jamais en ces temps de crise, le Service Public demeure le premier pouvoir d'achat des citoyens.

Un nouveau plan d'action a déjà été élaboré pour la rentrée car dans notre syndicat on ne lâche rien !!! Celui-ci vous sera communiqué par vos délégués.

Camarades, comme vous pouvez le constater, nous ne sommes pas restés les bras croisés et nous n'avons pas le temps de nous reposer sur nos lauriers car d'autres combats nous attendent : le pouvoir d'achat, les pensions, les attaques contre les malades de longue durée etc. Dans notre entreprise il y a toujours les mêmes thèmes qui reviennent, l'amélioration de notre Transport en Commun, via du meilleur matériel, de meilleurs horaires, des conditions de travail plus dignes et pour ce faire la CGSP/TBM sera toujours à vos côtés car ENSEMBLE ON EST PLUS FORTS.

Bonne rentrée à tous

Dona BALBO,
Secrétaire fédérale CGSP/TBM



GRÈVE DES SERVICES PUBLICS

Nous avons pu voir une grande mobilisation de nos délégués et affiliés. Il y a eu des barbecues un peu partout ainsi que des piquets dans les grands dépôts STIB.

Nous vous remercions pour votre implication.

Omar BOUJIDA, Secrétaire CGSP-TBM Bruxelles/STIB

PROXIMUS

APERÇU DES TROIS COMMISSIONS PARITAIRES D'AVRIL, MAI ET JUIN 2022

Voici un bref résumé des derniers dossiers approuvés en Commission paritaire.

Transfert d'activités vers une nouvelle filiale « Doktr »

Pendant la crise sanitaire liée à la pandémie de Covid 19, la tendance grandissante à la digitalisation a permis de continuer à fournir des services sans prendre le risque d'accroître la propagation de la maladie. La consultation médicale par voie digitale s'est révélée être une solution facile et sans risques ; une visioconférence permet à un patient de consulter son médecin sans nécessiter une proximité physique.

Dès lors, l'application pour smartphone « Doktr » lancée en juin 2021 - qui représentait un pied à l'étrier vers la téléconsultation en Belgique -, ainsi que les neuf travailleurs de l'équipe éponyme, ont trouvé leur place dans un dossier de constitution d'une alliance créée en partenariat avec la Mutualité chrétienne et Solidaris. Cette alliance se concrétise par la création de Doktr en tant qu'entreprise distincte de Proximus.

En date du premier juin, le transfert des neuf travailleurs vers cette nouvelle entreprise a été effectué conformément à la directive européenne 2001/23/CE qui définit le maintien des droits des employés lors d'un transfert d'entreprise. À l'instar de ce qui a été convenu pour la filiale « Proximus Ada », la CGSP Télécom-Aviation a tenu à rester l'interlocuteur syndical des travailleurs transférés, avec un délai maximum de 6 mois après la création de la filiale.

Bonus collectif, individuel et de vente 2021

Chaque année, nous validons les résultats des « KPI » de l'année précédente : les indicateurs clés de performance. Pour 2021, le résultat des KPI était de 114 %. Ce résultat est entre autres utilisé pour déterminer la partie du bonus collectif qui est versée comme avantage non récurrent ; un résultat de KPI supérieur ou égal à 95 % signifie que la répartition des bénéfices pour 2021 peut être payée à 100 % comme avantage non récurrent. Ceci a été effectué au mois de mars 2022.

Mérite 2022

Le montant par points de mérite a été attribué comme suit pour l'année 2022 : M2-V2 : 12 € ; M3-V3 : 12 € ; M4-V4 :

24 € ; V5 : 38 € ; V6 : 36 €. Le total du nombre de points est égal au nombre de points lié à la position salariale, auquel s'ajoute le nombre de points lié à la performance. Le mérite a été attribué en avril 2022.

KPI pour l'année 2022

Les KPI pour l'année 2022 sont divisés en quatre catégories : la croissance rentable, une entreprise digitale, le réseau gigabit, une société verte et digitale.

Agile Circles - Steam

Les six cercles pilotes sont confirmés et quatre nouveaux cercles ont été créés pour le service administratif des clients qui sont repris « en portefeuille » (ou accounted). Trois centres de compétences sont lancés afin de fournir du support à ces cercles.

En termes d'employabilité, les travailleurs en sous-traitance ont été remplacés par des employés de Proximus. Les cercles ont été étendus aux activités d'information et de vente par le biais d'un renfort de travailleurs venant de DSC. Plusieurs évaluations ont été planifiées afin que la mise en place se déroule dans les meilleures conditions pour les travailleurs.

Plan de formation 2022

Ce dossier est un état des lieux de la formation des travailleurs en 2021 et des perspectives pour l'année 2022. Pour 2021, seuls 35 % des travailleurs ont suivi un minimum de deux jours de formation. Certaines différences sont observables selon les environnements particuliers de l'entreprise. Les groupes où la participation à l'apprentissage est le plus faible feront l'objet d'un plan d'action visant à stimuler la participation à la formation. Parmi ces groupes, citons, entre autres, les travailleurs opérationnels (techniciens, opérateurs téléphoniques, gestionnaires de dossiers de clients, etc.) et les travailleurs de plus de 50 ans.

Planification des congés de vacances 2023

La révision des congés scolaires dans l'enseignement francophone qui est d'application dès l'année scolaire 2022-2023 nécessite d'adapter le règlement des absences. Il est désormais prévu que, lorsque la date de début d'un congé

scolaire (Carnaval, Pâques, Toussaint ou Noël) ne coïncide pas dans les deux communautés linguistiques, la date de début du congé scolaire de la communauté linguistique dans laquelle ce congé débute en premier lieu sera prise en compte pour la détermination du délai de trois mois pour la demande préalable de congé.

Les normes de présence applicables lors des congés scolaires seront celles utilisées pendant toutes les périodes durant lesquelles un congé scolaire est en cours dans au moins une communauté linguistique.

Fusion Proximus Shop Bruxelles & Proximus Shop Bruxelles rue Neuve

Étant donné la diminution de la fréquentation du Proximus Shop situé aux tours de Bruxelles et le dossier Campus Bruxelles qui prévoit un déménagement temporaire vers le bâtiment Boréal entre fin 2023 et 2026, il a été décidé de fusionner les Shops des Tours et de la rue Neuve et de les installer Place de la Monnaie à Bruxelles.

À l'heure d'écrire ces lignes, l'ouverture du Shop résultant de la fusion est prévue pour le 30 septembre, et cet après la visite des conseillers en prévention.

Changement dans la structure de l'organisation FIN

Ce dossier décrit l'impact d'un changement de ligne hiérarchique chez Finance, ainsi que l'ouverture d'un nouveau poste vacant de niveau 1 « CFO Advisor ». La mise en œuvre a été effectuée le 1er août.

Règlement relatif à l'utilisation des véhicules utilitaires pour les déplacements du domicile au lieu de travail : adaptations des annexes 1 et 4

Les coachs, superviseurs et experts en formation chargés de suivre, d'orienter et de former les membres de l'équipe et les employés externes sur le terrain, chez les clients ou sur différents sites, doivent payer un avantage en nature pour l'utilisation de leur véhicule utilitaire pour le trajet de leur domicile au bureau et vice-versa (Car Policy catégorie 4). Le travail hybride a démontré que ces coachs, superviseurs et experts en formation pouvaient, selon leur emploi du temps, visiter leurs équipes sur le terrain ou se

rendre directement chez un client depuis leur domicile ou un bâtiment de Proximus et non plus seulement de leur domicile au bureau. Par conséquent, ils n'appartiennent plus au sens strict à la catégorie 4, mais à la catégorie 1 de la Car Policy, qui permet l'utilisation d'un véhicule sans nécessiter le paiement d'un avantage en nature de la part du travailleur.

Convention contenant les modalités d'octroi d'Eco-chèques

Un montant maximum de 130 € avait été négocié dans la CCT 2021-2022 (Art. 51). Ce montant de 130 € maximum, au prorata du taux d'occupation – selon le même calcul que celui appliqué sur le bonus collectif –, a été chargé sur la carte Sodexo des travailleurs au mois de juin 2022.

Update annuel du dossier Real estate

Le dossier annuel « Real estate » ou « biens immobiliers » permet de voir quels bâtiments seront vendus dans l'année, notamment à la suite du démantèlement des petits ou grands bâtiments contenant d'anciens types de câbles en cuivre à gaine de plomb car ils sont plus vulnérables à l'excès d'eau dans le sol (respectivement projets « Mantra+ » et « Mantra »).

Les bâtiments qui accueillent des travailleurs font toujours l'objet d'une négociation séparée, afin que le déménagement se passe dans les meilleures conditions pour les travailleurs qui y sont affectés.

RPO centralisation d'activités

En date du 1er juin, les quatre travailleurs de l'équipe RPO (Reporting, Processus & Optimization) – qui assurent le suivi des questions concernant les bâtiments et les services fournis dans les bâtiments et la gestion de l'optimisation des processus au sein de IFM – ont changé de ligne hiérarchique : ils sont passés dans le département « Transformation, Tools & Printing » qui s'occupe entre autres de la rédaction des différents processus au sein de GIS. L'équipe RPO a été renommée « Partner Relationship Management ».

Valentin COLAMEO



QUELQUES NOUVELLES DU RÉGULATEUR FÉDÉRAL

Procédure d'évaluation digitalisée

En date du 29 juin, les organisations syndicales ont assisté à la démo d'un nouvel outil d'évaluation. Il s'agit de remplacer la formule papier de « l'entretien de fonctionnement » par un outil digital. Il est à noter que ni la procédure ni la réglementation relative à l'évaluation ne changent. La CGSP restera cependant vigilante quant au respect du calcul des « Allocations de gestion ».

Dès la mi-septembre, une session d'information sera donnée à l'ensemble du personnel.

Contrat de bail du bâtiment Ellipse C

Le contrat de bail du bâtiment « Ellipse C » à Bruxelles prendra fin le 31 décembre 2024. Dans le cadre de l'accord de gouvernement Vivaldi (gestion de la régie des bâtiments) et de la récente extension du télétravail, l'IBPT a mené une enquête auprès des travailleurs qui ont pour résidence le bâtiment « Ellipse C ». La CGSP soumettra ses exigences (accessibilité du lieu de travail, restauration...) lors du prochain « Comité supérieur de Concertation ».

Comité de Secteur VIII du 5 septembre 2022

À la demande du Secrétaire d'État à la digitalisation et du Premier Ministre, un comité de Secteur VIII aura lieu le 5/09/2022 afin de modifier « l'Arrêté royal du 11/05/2003 fixant le statut, la rémunération et les devoirs du Président et des membres du Conseil de l'IBPT ». Il est question de modifier les modalités de sélection des membres du Conseil ainsi que sa composition.

Plus précisément, la Direction générale Recrutement et Développement du SPF Stratégie et Appui devrait désormais se charger de la sélection en lieu et place du SELOR. Cette Commission de Sélection se composerait désormais de sept membres dont deux experts externes ayant une connaissance des marchés des télécommunications et des services postaux. Les deux-tiers, au plus, des membres de cette commission seraient du même sexe.



La future composition du Conseil de l'IBPT devrait, en principe, être composée de trois-quarts, au plus, de membres du même sexe.

Pascal DEVOS & Valentin COLAMEO

UN CIEL PARFOIS NUAGEUX, HEUREUSEMENT ACCOMPAGNÉ D'ÉCLAIRCIES

Arrêt de travail dans le service ARO-NOF

Le 17 juin dernier, les travailleurs du service ARO-NOF ont réalisé un arrêt de travail. Les raisons en sont multiples. Les travailleurs qui partent (à la pension, démissions, etc.) ne sont pas remplacés, ce qui augmente la charge de travail sur celles et ceux qui restent ; aucun recrutement n'était prévu dans le Plan des besoins en personnel pour l'année 2022 ? Les congés d'été ont été acceptés, mais il est demandé aux travailleurs de faire preuve de flexibilité le week-end ; l'effectif est réduit d'une personne le week-end – sans impacter pour autant l'emploi – mais l'activité NOTAM doit être effectuée en même temps que l'activité ARO, ce qui augmente à nouveau la charge de travail. Pour les travailleurs, le vase était déjà rempli et cette dernière mesure a été la goutte d'eau qui l'a fait déborder.

Conformément au Statut syndical, la CGSP a reconnu l'arrêt de travail et les exigences de travailleurs ont été portées à l'attention de la direction. Le recrutement de deux travailleurs supplémentaires est prévu d'ici la fin de l'année.

Un dossier structurel devrait être discuté dans le courant du mois d'août entre l'entreprise et les organisations syndicales. Nous espérons que la demande des travailleurs fera partie intégrante de ce dossier.

Un pas en avant vers une politique de rémunération des travailleurs contractuels

Lors du groupe de travail Statut du 1er juillet, les organisations syndicales ont reçu une présentation constituant un premier pas vers une politique de rémunération des travailleurs contractuels. Cette présentation mettait en avant les principes de base de la politique de rémunération. Le système proposé sera compétitif, transparent et simple et fonctionnerait selon un système de mérite qui devra être conforme à la loi fixant la norme salariale.

Dès le mois de septembre, une approche plus concrète devrait nous être soumise pour être négociée.

La CGSP espère que nous continuerons dans le bon sens car cette politique de rémunération fait l'objet de demandes répétitives depuis plusieurs années et l'augmentation salariale des travailleurs contractuels ne s'effectue pas sur les bases d'une politique claire.

Il est fort probable qu'une politique salariale claire, avec un système d'augmentation lors d'une promotion à une fonction supérieure, permettra de garder les talents dans l'entreprise. Ces talents ne sont autres que les membres du personnel de Skeyes.

Valentin COLAMEO



JUSTICE SOCIALE
TOLÉRANCE
LIBERTÉ DE PENSÉE

Dignité humaine

Pluralisme

PLURALISME

ESPRIT CRITIQUE

ESPRIT CRITIQUE
ÉMANCIPATION
TOLÉRANCE

émancipation

Pluralisme

LIBERTÉ DE PENSÉE

DIGNITÉ HUMAINE

DIGNITÉ HUMAINE

ÉMANCIPATION

tolérance

PLURALISME

pluralisme
démocratie
esprit critique

TOLÉRANCE

DÉMOCRATIE

liberté de pensée

TOLÉRANCE

ESPRIT CRITIQUE

liberté de pensée

PLURALISME
JUSTICE SOCIALE
LIBERTÉ DE PENSÉE

JUSTICE SOCIALE
TOLÉRANCE
LIBERTÉ DE PENSÉE
DIGNITÉ HUMAINE

JUSTICE SOCIALE

DIGNITÉ HUMAINE

PLURALISME

Liberté de pensée

DÉMOCRATIE



L'ENSEIGNEMENT OFFICIEL :
L'ÉCOLE DE LA RÉUSSITE



Membre de WeMedia