

TRIBUNE



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

MARS 2018

CGSP

FGTB Services Publics

Ensemble, on est plus forts



DOSSIER P. 6

SECTEURS P. 17 à 39

GOUVERNEMENT MICHEL LE CASSE DU SIÈCLE



ÉDITO P. 3
Tribune sur de
nouveaux rails



SERVICE PUBLIC P. 4
Les services publics :
la richesse de tous !



NOTRE HISTOIRE P. 10
Septembre 1983 :
La CGSP pionnière
d'une grève historique

SOMMAIRE ■■■

- 3 ÉDITO**
Tribune sur de nouveaux rails
- 4 SERVICE PUBLIC**
Les services publics : la richesse de tous !
- 6 DOSSIER**
Le gouvernement Michel fonctionne-t-il ?
- 10 NOTRE HISTOIRE**
Septembre 1983 : la CGSP pionnière d'une grève historique
- 12 POLITIQUE D'ASILE**
Demandeurs d'asile : vous valez combien ?
- 14 NOS DROITS**
Mes droits lors d'une grève et d'un piquet
- 15 INÉGALITÉS**
Salaires en berne - Cause évidente du creusement des inégalités
- 16 IRB**
Marche mondiale des femmes
- 17 ADMI / www.cgsp-admi.be**
17 / Admi mot : le billet du secteur Admi
18 / OIP – Comité du secteur XVI
20 / Secteur wallon – Appel à candidatures
20 / Régionale de Charleroi • Avis aux affiliés
- 21 AMIO / www.cgsp-amio.be ou www.cgsp-ministeres.be**
21 / Avis négatif de la CGSP au Comité de secteur XVI
21 / Bilan Aide à la jeunesse, Maisons de justice
23 / La « bonne gouvernance »
24 / Régionale de Charleroi – Appel à candidatures
- 25 CHEMINOTS / Site : www.cgsp-cheminots.be**
25 / Service minimum
27 / Une page se tourne
27 / Appel à candidature
28 / Sous-commission paritaire nationale
- 29 ENSEIGNEMENT / www.cgsp-enseignement.be**
29 / Le tronc commun : par engagement !
31 / MR touche pas à nos pensions
32 / Des enseignants coupables de stigmatisation ?
- 33 GAZELCO / www.cgsp-gazelco.be**
33 / La couverture hospitalisation au centre de toutes les préoccupations
- 35 POSTE / www.cgspposte.be**
35 / Convention collective de travail 2018
- 36 TÉLÉCOM AVIATION**
36 / Proximus – Préambule
37 / Belgocontrol – Mise en œuvre du concept « Just Culture » dans la chaîne aéronautique (État des lieux)
38 / IBPP • Congé annuel de vacances épargné
- 40 ACTUALITÉS**



REJOIGNEZ-NOUS SUR :
www.irwgcgsp.be



TRIBUNE SUR DE NOUVEAUX RAILS



Ça y est, vous tenez dans vos mains la nouvelle version de Tribune fruit d'une volonté partagée de miser sur ce qui nous rassemble et de le regrouper au sein d'une et une seule publication.

Les contraintes inhérentes à la réalisation de l'ancienne version de Tribune rendaient impossible d'en faire une revue d'information. La concurrence des nouveaux moyens de communication faisait que notre Tribune était, sans cesse, un temps en retard.

Il fallait donc réagir, trouver une solution. Tribune paraîtra, dorénavant, 4 fois par an (5 les années de congrès statutaires) et le nombre de pages passera de 16 à 40. Ces changements permettront de consacrer Tribune à des articles d'analyse. L'augmentation du nombre de pages permet d'en diversifier le contenu. Ainsi, dès ce numéro, apparaissent deux nouvelles rubriques. L'une sera consacrée à nos droits en tant que militants, délégués ou travailleurs. Le premier sujet traité concerne nos droits et devoirs lors d'une action de grève ou sur un piquet. La seconde s'intitule « Notre histoire » et posera les jalons du mouvement ouvrier afin de nous rappeler que nous sommes les héritiers d'une tradition syndicale forte et qu'il faut puiser dans les expériences passées afin de construire notre propre résistance présente.

Certaines choses ne changent pas, aussi le dossier restera l'élément central de Tribune. Il est, cette fois-ci, consacré à l'inefficacité du Gouvernement Michel. En effet, à grand renfort de communication, ce gouvernement tente de nous faire croire qu'il travaille bien, qu'il crée des emplois, qu'il renforce la croissance économique... Ce ne sont là que des mensonges.

Autre changement important, l'ensemble des secteurs de la CGSP sont regroupés au sein d'une Tribune unique et cela, afin de renforcer la solidarité entre nous. Nous sommes tous, en tant que travailleurs des services publics, soumis aux mêmes contraintes, aux mêmes attaques. Bien sûr, en fonction des secteurs, elles ne trouvent pas à s'appliquer de la même façon mais la logique est toujours la même : remettre en cause le service public. C'est pourquoi l'IRW-CGSP et l'ensemble des secteurs qui la composent considèrent que nous avons tout à gagner de partager nos expériences. Il nous faut décroquer, apprendre des autres.

Notre ambition est de faire de Tribune un outil au service des affiliés afin de participer au renforcement de notre rapport de force au travers de l'éducation populaire. Cette mission va de pair avec le développement accru de notre site Internet afin de faire circuler l'information le plus rapidement possible.

Une telle évolution n'aurait pas été possible sans l'implication des Camarades du service « Tribune ». Merci à eux !

Nous vous souhaitons une agréable découverte et une bonne lecture.

Patrick Lebrun

Secrétaire général de l'IRW-CGSP

Laurent Pirnay

Secrétaire général adjoint de l'IRW-CGSP

LES SERVICES PUBLICS : LA RICHESSE DE TOUS !

Les services publics, doit-on le rappeler, constituent le premier pouvoir d'achat des citoyens et sont les seuls garants de la solidarité entre les personnes. Basés sur les principes essentiels d'égalité, d'universalité, d'accessibilité, de continuité, d'efficacité et de mutabilité, ils apportent une plus-value sociale et contribuent à la richesse économique et à la qualité de l'emploi.

UNE RICHESSE DILAPIDÉE

Représentant 22 % du PIB de l'Union européenne, 27 % de l'emploi (soit quelque 60 millions d'employés) et 14,6 % du total des investissements (source : Eurostat), ils font depuis plusieurs années l'objet du plus cynique démantèlement. Leur bradage via la libéralisation, la privatisation ou simplement la fermeture a pour conséquences un coût social et financier inestimable, à commencer par l'augmentation de la pauvreté et le creusement des inégalités.

Ce « sacrifice » généralisé des services publics sur l'autel du libéralisme capitaliste et de la prétendue plus grande efficacité de ce système - idée dont la fausseté ne cesse d'être démontrée par l'échec répété des privatisations - s'accompagne d'un discours largement médiatisé de sous-évaluation du rôle primordial des services publics d'une part, et de dénigrement des fonctionnaires d'autre part.

Christophe Ramaux, auteur de l'ouvrage *L'État social, pour sortir du chaos néolibéral*¹, nous le rappelle avec brio



Source : Demosthène

« La dépense publique est utile pour réduire les inégalités et satisfaire une série de besoins sociaux, mais aussi pour accroître la richesse, le PIB lui-même ». Or, « c'est sous un angle accusateur qu'est traditionnellement désignée la dépense publique. L'idée communément répandue est la suivante : le secteur public improductif est financé par un prélèvement sur le secteur privé, ce qui conduit à son étrangement [...]. Pour retrouver le chemin de la croissance, il faudrait donc réduire le secteur public. C'est ce que soutiennent depuis toujours les partisans du libéralisme économique »². Contrairement à cette fausse idée, si certes « la production des administrations publiques est essentiellement non marchande, [...] et son accès est gratuit pour les usagers, un service public n'est pas pour autant gratuit. Il faut bien le payer, à l'instar de toute production. Cela est fait par l'impôt, un prix socialisé qui assure au fond le même rôle (payer une production) que le prix marchand du café ou du croissant. Un enseignant contribue au PIB et un élève en consomme. Les services publics produits se retrouvent en termes de consommation : celle de services individualisables (éducation, hôpital public, culture...) et collectifs (police, justice...). L'autre grand volet de la dépense publique - plus de la moitié - est constitué des prestations sociales en espèces (retraites, allocations familiales et chômage...) et en nature (médicaments, consultations médicales...). Ces prestations, financées par des cotisations sociales ou des équivalents, ne servent aucunement à payer des fonctionnaires : elles sont versées aux ménages et cela soutient leurs dépenses auprès du privé. Bref, les décidément bien mal nommées « charges » sont aussi un revenu pour les ménages, lequel bénéficie au privé »³.

« La richesse créée par le fonctionnaire bénéficie aux ménages » sous forme de valeur d'usage et de valeur monétaire. En effet, les salaires des fonctionnaires sont payés en monnaie, et sont dès lors réintroduits dans le circuit monétaire, et l'utilité non marchande que les services publics apportent à la collectivité permet également aux ménages de consacrer une plus grande partie de leurs revenus à la consommation.

1. Christophe Ramaux est membre du collectif des Économistes atterrés, qui regroupe des chercheurs, des universitaires et des experts en économie.

2. Christophe Ramaux, *L'État social, pour sortir du chaos néolibéral*, Éd. Mille et Une Nuits, 2012.

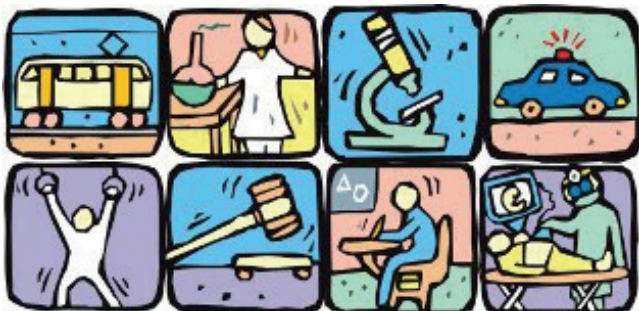
3. www.lemonde.fr/idees/article/2014/04/18/contre-la-rigueur-la-dépense-publique-est-un-précieux-levier-de-croissance_4403678_3232.html#meG32aVAH7I5UF3G, 2014



L'ÉCHEC DU « TOUT-AU-MARCHÉ »

Les services publics sont plus efficaces lorsqu'ils sont publics ! Il n'est plus à prouver que les tentatives de libéralisation des services publics, que ce soit via des privatisations ou des partenariats public-privé, sont majoritairement vouées à l'échec, ou à tout le moins à un surplus de coût pour une diminution de la qualité du service. En effet, la recherche de profit caractérisant le secteur privé donne la priorité à la rémunération des actionnaires, au détriment des investissements en qualité et en sécurité. Le prix du service augmente, l'accès en est ainsi restreint, et les inégalités se creusent. Par ailleurs, les politiques de libéralisation ne réduisent pas, ou très peu, la dépense publique.

Pour citer une fois encore C. Ramaux, « *L'État social a vocation à assurer certaines missions que la société juge nécessaire de soustraire au jeu des intérêts privés et notamment capitalistes : la justice, la police, mais aussi l'éducation, l'accès aux soins, à l'eau, à l'énergie, les transports collectifs, le financement et l'entretien d'infrastructures, la prise en charge des situations de vie comme la retraite, le chômage, l'invalidité... L'histoire montre qu'il importe à la fois pour des raisons de justice mais aussi d'efficacité de placer ces missions sous contrôle public [...]* »



Source : Métis europe

LA DETTE PUBLIQUE : UN FAUX OBSTACLE

L'argument des défenseurs des programmes d'austérité est que la dette publique nuit à la croissance économique. Or, rien ne le prouve : un article de l'Université d'Harvard tentant d'établir un lien entre les deux a été discrédité. Les emprunts publics sont un moteur fondamental de l'activité économique. Ils sont beaucoup moins onéreux que les emprunts contractés par des sociétés privées, soumis à des taux d'intérêt très élevés. La privatisation et les partenariats public-privé sont inutiles et coûteux et, comme méthode de collecte d'argent, ils sont dangereux. Les mécanismes du marché ne produisent pas le niveau de services publics dont les pays ont besoin.

EN SOMME :

« Les politiques d'austérité sont à l'œuvre dans de nombreux pays. Les dépenses et les déficits publics sont identifiés comme des problèmes économiques sérieux. Mais les déficits publics résultent de la crise, ils n'en sont pas la cause. Au lieu d'améliorer les perspectives de croissance économique, l'austérité les détériore. Elle est mise en place comme un moyen de réduire le rôle des services, de l'emploi et des dépenses publics.

Loin d'être un fardeau pour l'économie, les dépenses publiques ont eu un effet positif constant pendant plus d'un siècle. Ce lien positif fonctionne aussi bien dans les pays en développement que dans les pays à revenu élevé. Grâce à des investissements en infrastructures, à la prise en charge de la formation et de la santé des effectifs, à la redistribution des revenus, qui accroît le pouvoir d'achat des consommateurs les plus pauvres, à l'assurance contre les risques, au soutien direct apporté aux industries, notamment par le biais d'innovations technologiques, et à l'efficacité accrue que la prise en charge de ces fonctions apporte, les dépenses publiques soutiennent la croissance économique.

Les dépenses publiques favorisent l'emploi dans les pays à revenu élevé et dans les pays en développement. Comment ? En employant directement les travailleurs des services publics ; par le biais de l'emploi indirect, via des sous-traitants fournissant des biens et des services ; en employant des travailleurs sur des projets d'infrastructure ; grâce à la demande et aux emplois supplémentaires que créent les dépenses générées par les salaires de ces travailleurs, mais aussi par les bénéficiaires de prestations sociales (« l'effet multiplicateur »).

Associés, les effets de ces mécanismes assurent la prise en charge de la moitié des emplois du secteur structuré du monde entier, ainsi que les subventions ou les garanties sur lesquelles repose l'emploi dans le secteur privé. Ils permettent d'offrir des emplois déclarés assortis de conditions de travail et de salaires décentes.

Enfin, les marchés publics sont utilisés pour exiger des « salaires justes » de la part des entreprises privées, pour réduire les discriminations liées au sexe ou ethniques, et pour renforcer les emplois déclarés des travailleurs locaux.

Les dépenses et les services publics ont pour but de réaliser des objectifs collectifs tels qu'une éducation universelle garantie et un accès universel aux soins de santé ; des objectifs environnementaux comme la réduction des émissions de gaz à effet de serre et la gestion des déchets ; et des objectifs économiques comme le plein emploi. Dans de très nombreux domaines, l'efficacité et l'efficience des dépenses et des services publics ont permis d'atteindre ces objectifs. »

Source : « *Pourquoi nous avons besoin de dépenses publiques* », rapport du « *Public Service International Research Unit* » pour la FSESP et l'ISP, mai 2014

DOSSIER ■■■■

LE GOUVERNEMENT MICHEL FONCTIONNE-T-IL ?

Le faux marbre du gouvernement fédéral ne fait même plus illusion. À la première bourrasque économique, c'est tout son décor budgétaire de carton-pâte qui prend l'eau. Tout y sonne faux et les airs réjouis du Premier ministre cachent bien mal la médiocrité des résultats.

Après trois ans de gouvernement Michel, nous pouvons évaluer de façon plus complète les résultats macroéconomiques de sa politique de droite. Tant au niveau de l'activité économique que de l'emploi et du budget, les conclusions sont évidentes.

Premièrement, la politique du gouvernement Michel pèse sur l'activité économique de la Belgique qui se retrouve en queue du peloton européen. Ensuite, et malgré la conjoncture internationale positive, le gouvernement ne parvient pas à créer suffisamment d'emplois en comparaison avec le reste de l'Europe. Et troisièmement, son travail budgétaire n'est qu'une caricature de la notion de « bonne gestion ».

SOUS MICHEL, NOTRE ÉCONOMIE EST À LA TRAÎNE

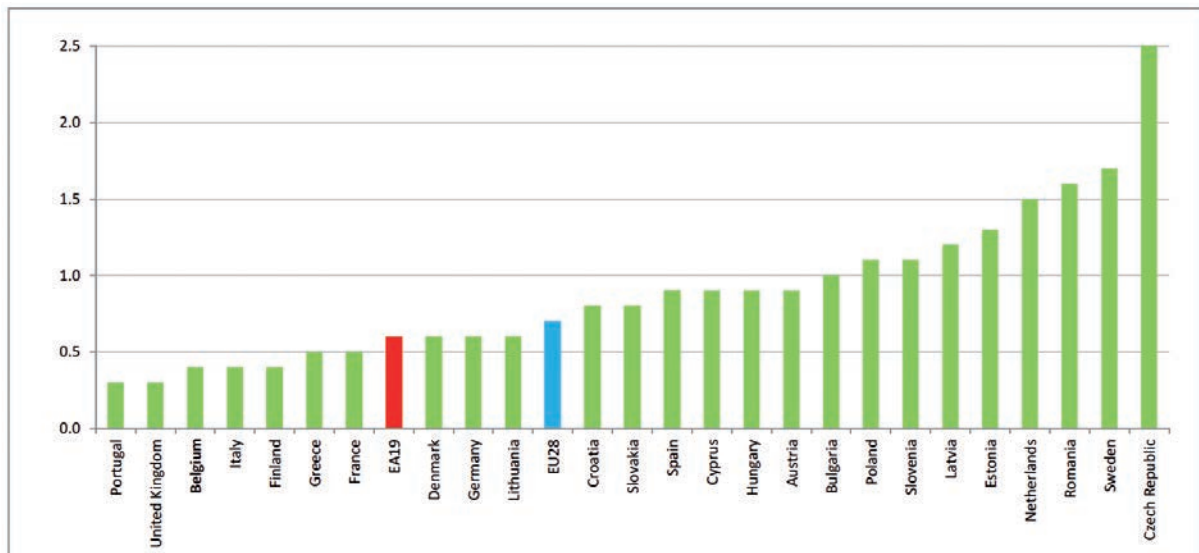
En pratiquant une politique aveuglément austéraitre et en ignorant superbement les négociations entre interlocuteurs sociaux, le gouvernement Michel a chargé la barque et plombé ce qui aurait pu apparaître comme un début de redressement ! Des assainissements lourds en dépit de toute rationalité, des freins supplémentaires sur les investissements publics et des coupes sombres dans les salaires et les allocations ont fait sentir leur impact. L'argument « le reste de l'UE a dû opérer un mouvement de rattrapage, il est donc logique que la Belgique soit maintenant en dessous de la moyenne européenne » ne tient pas la route. Des pays comme la Suède, l'Autriche, l'Allemagne et le Luxembourg ont aussi connu une récession moins sévère que la Belgique et pourtant, aujourd'hui, ils font mieux que la moyenne de la zone euro. Ceci démontre s'il le fallait encore que c'est bien la politique du gouvernement qui freine le développement économique.

LE CONTEXTE EST CRUCIAL

La Suédoise aime afficher des résultats en matière d'augmentation d'emploi et de croissance économique. Ce qu'elle « oublie » à chaque fois, c'est le contexte dans lequel tout cela se produit. En effet, les indicateurs économiques de l'Union européenne indiquent une légère reprise. Avec une croissance nettement supérieure à 2 %, l'UE réalise même sa meilleure performance de croissance depuis la crise¹. Une embellie qui aura profité à tous les pays européens, et principalement à ceux de la zone euro. C'est ce contexte favorable qui booste légèrement notre économie, et non la soi-disant fermeté budgétaire du gouvernement actuel².



Taux de croissance du PIB au second quadrimestre 2017



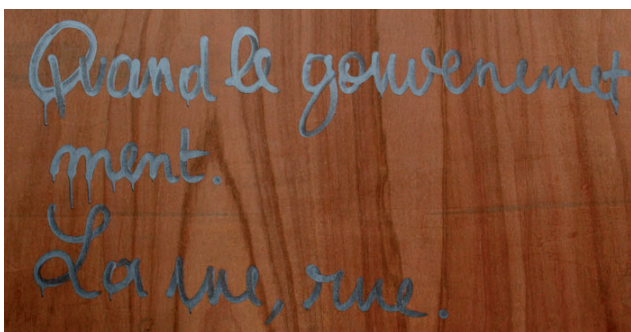
Ireland, Luxembourg and Malta: data not available for the second quarter of 2017.

Tant pour l'année 2018 que pour 2019, la Commission européenne prévoit que la croissance économique de la Belgique sera inférieure à la moyenne de la zone Euro. Depuis l'entrée en fonctions du gouvernement Michel, la Belgique figure à la 26^e place du classement en matière de croissance économique...

NOTRE ÉCONOMIE CRÉE MOINS D'EMPLOIS QUE LE RESTE DE LA ZONE EURO

En ce qui concerne le nombre d'emplois, il ne suffit pas de regarder les chiffres absolus. Ce qui compte, c'est la mesure dans laquelle vous créez de l'emploi en comparaison avec la croissance de la population. Un paramètre important à la lumière du vieillissement. On parle alors de taux d'emploi (nombre d'actifs en comparaison avec la population en âge de travailler).

Selon la Banque nationale, depuis mi-2014 (juste avant le début du gouvernement Michel), le taux d'emploi dans toute la zone Euro a augmenté de 2,7 %³. Pendant cette période, la Belgique n'a augmenté son taux d'emploi que d'un petit 0,8 %. Jobs, jobs, jobs ???



UN TRAVAIL FAISABLE ET DÉCENT ?

À valeur faciale, le nombre d'emplois a sans doute augmenté. Mais il faut modérer immédiatement cet engouement. En effet, la majeure partie de cette augmentation concerne des emplois à temps partiel, des contrats intérimaires et saisonniers. L'augmentation du nombre d'emplois à temps plein et de qualité est très limitée comparé à cette dernière catégorie.

Ce n'est pas une affirmation partisane, ce sont les chiffres de l'ONSS qui en attestent ! La presse s'en est d'ailleurs fait largement l'écho⁴.

Augmentation entre le 2 ^e trimestre de 2014 et 2017	
Nombre total de travailleurs	3,51 %
Contrats à temps plein	1,42 %
Contrats à temps partiel	5,87 %
Contrats intérimaires et saisonniers	20,23 %

Source : ONSS

Nous le constatons tous les jours : le gouvernement Michel poursuit aveuglément sa politique de précarisation des emplois et de déstructuration du système de protection et de concertation sociales. Son nouveau projet de loi sur le travail associatif n'échappe pas à cette règle.

- <https://www.touteleurope.eu/actualite/la-croissance-en-europe.html>
- <http://ec.europa.eu/eurostat/documents/2995521/8213935/2-07092017-AP-EN.pdf/6fe1f60c-51e2-4b98-9d14-ca6ea5c7e260>
- <https://www.nbb.be/doc/dq/f/dq3/ife.pdf>
- <http://www.lalibre.be/actu/politique-belge/quand-charles-michel-prend-les-chiffres-de-l-emploi-qui-lui-sont-favorables-59de6f04cd70461d268df6d8>

Ce nouveau projet de loi mal fagoté consiste à exonérer fiscalement à hauteur de 500 €/mois, une série d'activités professionnelles telles que les activités menées via des plateformes internet agréées, le travail associatif ou encore des services occasionnels entre citoyens. Il s'agit donc d'emplois et de revenus qui, à hauteur de 6 000 €/an, seront non-taxés, sans aucune cotisation sociale, et qui échapperont totalement au champ du droit social.

Pour nous c'est clair, ces emplois « zéro cotisation, zéro droit, zéro garantie et 100 % dumping social » sont inacceptables et socialement injustes !

DES EMPLOIS PLUS QUE PRÉCAIRES

Au-delà de l'aspect purement fiscal de la mesure - qui coûtera tout de même la bagatelle de 109 millions à la sécurité sociale et 42,5 millions aux recettes fiscales, rien que pour les travailleurs indépendants (chiffre : SPF Finances) - ces nouveaux « petits boulots » créent une véritable zone de non-droit en dehors du cadre du droit du travail. En effet, aucune règle ne délimite la durée des prestations, le travail de nuit ou de week-end, rien n'est prévu en termes de protection des travailleurs, etc. De sorte que l'on peut considérer que ce projet en vient à légaliser l'exploitation des travailleurs.

Cette légalisation de l'exploitation est totalement inacceptable pour la CGSP. On ne peut accepter que le cœur du droit du travail (détermination du salaire, horaire de travail, prestations minimum et maximum, etc.) soit ainsi battu en brèche et tout simplement nié.

DES SALAIRES EN BERNE !

Une étude récente de l'Institut syndical européen⁵, démontre que la plupart des travailleurs européens ont vu leur pouvoir d'achat augmenter l'année passée. Un seul pays n'a pas réussi à augmenter le pouvoir d'achat de ses citoyens : la Belgique⁶ ! Si les salaires n'ont pas baissé, leur augmentation a été fortement limitée en raison du saut d'index et d'autres mesures de restriction salariale. De plus, *l'inflation est beaucoup plus importante en Belgique que dans les autres pays de l'Union*, souligne Kurt Vandaele de l'ETUI.

De la même manière, ce gouvernement voudrait nous faire croire que son tax-shift a réussi et que chaque travailleur belge recevra en moyenne 35 euros nets en plus par mois sur son compte.

Ce mensonge est une véritable escroquerie !

Le tax-shift, aurait dû impliquer en réalité un glissement de la fiscalité d'une base d'imposition (le travail par exemple), vers une autre (la fortune par exemple). Les

chiffres de la BNB et du FMI montrent que le tax-shift de ce gouvernement n'entraîne pas un glissement des impôts, mais un trou ! Un trou dans les recettes fiscales de 4,3 milliards d'euros.

Entre-temps, l'actualité nous montre comment le gouvernement paiera une partie de son cadeau fiscal de 35 euros. Nous savons depuis peu qu'à partir de 2019, 20 % des pensionnés perdront un certain montant de leur pension⁷, alors que les personnes concernées sont entrées dans la vie active avant leur vingtième anniversaire. Oui, vous avez bien lu : 1 pensionné sur 5.

Par ailleurs, il y a deux ans, nos salaires ont subi un saut d'index. Cela signifie 2 % de salaire en moins. Et ce, chaque mois. Sans saut d'index, un salaire moyen aurait été aujourd'hui... 35 euros plus élevé chaque mois.

N'est-ce pas un peu stupide ? D'un côté, raboter un salaire de 35 euros pour redonner ce montant deux ans plus tard ? À première vue, oui ! Mais quand on suit un raisonnement néolibéral, apparemment, non ! Avec le saut d'index, le coût salarial pour les entreprises a été diminué d'environ 3 milliards d'euros. En échange, les entreprises ont promis de créer de l'emploi. Mais à ce jour, toujours rien ! Et tandis que le taux d'emploi belge est un de ceux qui augmente le plus lentement en Europe, les dividendes distribués, par contre, ont augmenté, selon la BNB, de 20 à 28 milliards d'euros sur la même période. Un pur hasard ?



UN BUDGET MITÉ ET MITEUX !

Puis, il y a cette autre idée fétiche de l'idéologie de droite : diminuer l'offre à la collectivité, que ce soit via les services publics ou la sécurité sociale. Diminution de la fiscalité pour les salariés, moins de cotisations sociales pour les entreprises, etc. Et dans la philosophie du tax-shift, le tout compensé par ??? Mais oui, au fait, par quoi exactement ? À la suite du tax-shift, il manque soudainement 4,3 milliards d'euros dans les caisses de l'État. Ceci, sans parler de la diminution de l'Isoc, qui laisse un trou supplémentaire d'au moins un milliard d'euros.

Si l'on ajoute à cela les autres décisions de l'Accord d'été, dont même les employeurs disent qu'elles détruiront les emplois normaux et hypothèqueront le financement de la sécurité sociale, nous, citoyens, réalisons que d'autres déficits encore nous attendent. Après ça, affirmer que le problème budgétaire est dû à trop de dépenses publiques, il faut l'oser !

Nous pouvons même nous attendre à en payer encore plus le prix, parce que les pensions seront moins élevées, l'offre de soins de santé sera amoindrie et les infrastructures et services publics seront de moins bonne qualité. En effet, où et comment pensez-vous que les déficits seront rattrapés ?

OBJECTIF RUINE !

Atteint de dyscalculie, ce gouvernement s'est trompé à chacun de ses budgets. En étranglant la population de toutes les manières possibles et en continuant à exonérer les plus riches de toute obligation fiscale, Michel et ses ministres reportent année après année sur les seuls travailleurs le coût d'un assainissement budgétaire impossible dans de telles conditions.

À tel point que le but politique apparaît désormais évident : il s'agit moins de réguler les finances publiques que de mettre à mal les systèmes de solidarité qui existent encore dans ce pays.

La réduction du déficit budgétaire n'a rien à voir avec une politique économique réfléchie. Ce gouvernement crée des déficits structurels en se focalisant unilatéralement sur des réductions d'impôts (tax-shift, impôt sur les sociétés) dont la facture est transmise aux travailleurs, pensionnés, allocataires sociaux... Ces déficits permettent ensuite au gouvernement de « justifier » la nécessité des coupes dans la sécurité sociale.

Plus que jamais, que ce soit en matière économique, sociale ou sociétale, ce gouvernement dépouille les travailleurs, divise la population, compromet la cohésion sociale et répand autour de lui une atmosphère de ruine et de désolation.

5. <https://www.etui.org/fr/Actualites/Benchmarking-Working-Europe-etat-des-lieux-du-dialogue-social-et-des-droits-des-travailleurs>
6. https://www.rtf.be/info/economie/detail_le-belge-est-le-seul-parmi-les-europeens-a-perdre-du-pouvoir-d-achat?id=9552801
7. <http://www.fgtb.be/-/vous-avez-dit-bonne-gouvernance->



NOTRE HISTOIRE ■■■

SEPTEMBRE 1983 : LA CGSP PIONNIÈRE D'UNE GRÈVE HISTORIQUE

La grève qui a paralysé l'ensemble des services publics du 9 au 23 septembre 1983 peut être considérée comme l'un des conflits sociaux les plus importants depuis la Seconde Guerre mondiale. En luttant contre les mesures d'austérité du gouvernement Martens V (PSC-PRL), la CGSP a su donner forme à une profonde contestation sociale.



Quand on se replonge dans l'histoire de cette grève, on est tout d'abord surpris par les évidentes corrélations que l'on peut faire avec notre époque. Non seulement parce que ce début des années 1980 est celui du néolibéralisme naissant, celui des Thatcher et Reagan qui imposent la toute-puissance des marchés financiers et la confrontation dure avec les travailleurs mais également parce que c'est le moment où se met en place une véritable pensée unique qui prévaut toujours aujourd'hui. Cette pensée unique instaure une domination idéologique basée sur la prévalence économique de la dérégulation et de la compétitivité. Elle dénonce tout ce qui de près ou de loin ressemble à une intervention de l'État en matière de droit du travail ou de protection sociale. On ne s'étonnera donc pas de retrouver dans la presse de l'époque relatant la grève qui débute dans les Chemins de fer les mots devenus classiques de l'antisindicalisme primaire comme « prise d'otages », « archaïsme partisan » ou « grève politique »¹.

UNE GRÈVE POLITIQUE ?

Alors qu'en ce début des années 1980, les gouvernements belges tombent les uns après les autres pour des questions communautaires, le contexte économique est également celui de la crise. La Belgique est frappée de plein fouet par le second choc pétrolier. Le chômage flambe, les charbonnages ferment et la sidérurgie wallonne dépérit. Les syndicats se mobilisent contre les pouvoirs spéciaux que mettra en œuvre dès 1982 le gouvernement Martens V. En janvier et février 1982, ce gouvernement procède à une dévaluation du franc belge.

Celle-ci s'accompagne de mesures drastiques comme le blocage des salaires, des sauts d'indexation, la hausse de la TVA, la croissance zéro des finances publiques, les coupes budgétaires. La Fonction publique est fortement touchée : temps partiels obligatoires dans les Ministères, taxe du pécule de vacances, suppression de la prime de fin d'année, attaque du régime des pensions et surtout, goutte d'eau qui fera déborder le vase de la colère, la « cotisation de solidarité² » à charge des agents des services publics.

Sans concertation sociale, le gouvernement (dirigé par Jean Gol en l'absence de Wilfried Martens, hospitalisé) licencie des milliers de fonctionnaires, privatise et favorise les seuls détenteurs de capitaux, en accordant une amnistie fiscale, une réduction de l'impôt des sociétés et des déductions pour le capital à risque. Schéma désormais classique : austérité sur le dos des travailleurs et dérégulation favorable aux riches.

1. NIESTEN, Eddy, Septembre 1983 La grève, Éditions EPO, Anvers, 1984.

2. Le Gouvernement Martens décide que le personnel des services publics devra payer une cotisation de solidarité progressive de 0,9 à 2,7 % en compensation de la « stabilité » de leur emploi...

EN LUTTE !

Les réactions ne se font pas attendre ! Plusieurs grèves se déroulent déjà au printemps 1982 mais l'épreuve de force aura lieu au moment de la présentation du budget 1984, du 9 au 23 septembre 1983, avec une grève générale de l'ensemble des services publics³ !

C'est en plein milieu de la campagne de sensibilisation menée par la CGSP que les Cheminots de Charleroi décident ce matin du 9 septembre de se mettre en grève. La détermination est telle que toute la SNCB est en grève dès le lundi 12 septembre. Le jeudi 15 septembre, l'entièreté de la CGSP se joint au mouvement, suivie par les syndicats chrétien et libéral. Toute la Fonction publique est à l'arrêt. La FGTB se déclare solidaire et quelques entreprises privées, comme Volkswagen Forest débrayent mais hélas, aucun plan d'action national n'est proposé. Pendant 10 jours, la CGSP tient bon et son « congrès de combat » du 19 septembre décide de continuer la grève.

Le gouvernement sent le vent du boulet. Il fait marche arrière sur quelques mesures, notamment en matière de pensions et fait des promesses qui vont amener les chrétiens et les libéraux à arrêter le combat.

La CGSP se retrouve seule en lice et le 21 septembre, la grève n'est plus générale que chez les Cheminots. La CGSP se retrouve alors face à une décision douloureuse. La CSC et le SLFP ont cessé la lutte. En Flandre, de nombreux services publics ont repris le travail. De plus, aucune extension du mouvement n'est à prévoir dans le secteur privé. Dans ces conditions, continuer serait irresponsable. Tout en refusant les ultimes propositions de conciliation du gouvernement, le Comité national de la CGSP décide le 23 septembre de suspendre la grève.

Ce détour historique nous prouve que la solidarité et la détermination peuvent faire reculer un gouvernement de droite.

3. MAISSIN, Gabriel, La Belgique sur le sentier du néolibéralisme. Profil d'une politique économique, Éconosphères, juin 2012.

SEPTEMBRE 1983 LA GREVE



EPO

EDDY NIESTEN.





DEMANDEURS D'ASILE : VOUS VALEZ COMBIEN ?



Leur présence en très grand nombre à l'intérieur et à l'extérieur des frontières européennes est une réalité tragique de notre siècle : les centres de détention administrative et centres d'« accueil » pour migrants apparaissent au gré des velléités excluantes des politiques migratoires des États européens. Ces centres font également les choux gras de nombreuses firmes privées, les États se délestant de la charge de leur gestion dans des partenariats public-privé ou par la privatisation pure et simple de certains services directement liés à l'accueil des demandeurs d'asile.

LE MARCHÉ DE LA DÉTENTION DES MIGRANTS



« Parmi les nombreux marchés développés pour répondre aux programmes politiques d'endiguement des mouvements migratoires, l'enfermement [] occupe une place considérable. [] Ce phénomène englobe un large éventail de relations, de la sous-traitance totale de la gestion des camps d'étrangers à la délégation de certains des aspects du système d'enfermement (construction, sécurité, nettoyage, restauration, entretien, maintenance, santé, droits, etc.) »¹ et représente un budget d'un milliard d'euros par an. Les conséquences sont désastreuses, tant sur les conditions matérielles d'hébergement que sur la santé physique et mentale des migrants, ainsi que sur les conditions de travail des personnes employées par les centres.

EN BELGIQUE

La Belgique n'a pas échappé à ce recours au privé dans la gestion des centres pour demandeurs d'asile. En 2015, alors que le gouvernement venait de fermer plusieurs centres Fedasil, l'afflux soudain de nombreuses personnes en quête d'accueil dans notre pays a amené Fedasil à recourir aux marchés publics pour la gestion de certaines structures d'accueil.

Six entreprises ont remporté des parts de marché pour un total combiné de 12 centres d'accueil : *Corsendonck*, *Bridgestock*, *Refugee Assist*, *Senior Assist*, *Les Sept Lieues*, et enfin, l'entreprise la plus sujette à polémique : *G4S* (sécurité, gardiennage), qui s'est vue octroyer la gestion intégrale des 3 centres de Gand, Turnhout et Retie, à savoir quelque 750 personnes, pour un budget de quelque 10,5 millions d'euros, alors que le groupe est épinglé dans de nombreux pays pour mauvais traitements infligés aux détenus.

De nombreuses plaintes ont été émises² suite à cette délégation au privé de services relevant pourtant théoriquement de la solidarité étatique. Pour la plupart, ces partenariats avaient été conclus pour une durée d'un an renouvelable, et n'ont pas été renouvelés, le nombre de demandeurs d'asile ayant diminué. Cependant, les responsables de Fedasil ont déclaré être tout à fait ouverts à réitérer ce type de collaboration si le besoin s'en faisait sentir à nouveau³.



CONSÉQUENCES DE LA PRIVATISATION DES STRUCTURES D'ACCUEIL

« Cette privatisation s'inscrit dans le mouvement général de déclin de l'État providence »⁴ et a deux principales conséquences. D'une part, la dilution de la responsabilité de l'État quant à son devoir de solidarité et d'assistance, celui-ci n'assumant plus directement un rôle pourtant fondamental. Cette dilution se traduit par « le renforcement de l'opacité qui entoure les lieux de détention »⁵ et une impunité de fait tant du gouvernement que des entreprises lors de traitements inhumains et dégradants. D'autre part, les demandeurs d'asile, de sujets de droits, deviennent objets d'un marché, dont le sort dépend à présent des lois de la concurrence et de la rentabilité, et permettent ainsi aux États, une fois encore, de se délester de leurs responsabilités quant à l'accueil des migrants, tout en se reposant sur le privé pour donner un tournant ultrasécuritaire à leur politique migratoire.



1. Lydie Arbogast, « La détention des migrants dans l'Union européenne : un business florissant », un rapport de la Fondation Rosa Luxembourg et Migreurop, juillet 2016.
2. Laure de Hesselle, « De si profitables migrants », *Imagine* magazine n° 115, mai-juin 2016.
3. Op.Cit.
4. CIRE asbl, « La privatisation de l'accueil des demandeurs d'asile », décembre 2015.
5. Lydie Arbogast, op.cit.



MES DROITS

LORS D'UNE GRÈVE ET D'UN PIQUET

Le droit de grève n'est pas seulement « l'arme ultime » des organisations syndicales. C'est d'abord et avant tout le moyen le plus efficace pour établir un rapport de force et faire valoir nos droits.

Afin de mener des actions efficaces et de ne pas céder face à certaines pressions, il est important que chaque militant connaisse ses droits et devoirs.

UN DROIT FONDAMENTAL ET RECONNU !



Le droit de grève est un droit fondamental, juridiquement reconnu dans plusieurs Traités ainsi que dans le droit belge.

Le droit fondamental à l'action collective est repris dans plusieurs Traités internationaux dont notamment :

1. Le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels garantit explicitement le droit de grève ;
2. La Charte sociale européenne (révisée) du Conseil de l'Europe (qui a effet direct en Belgique) reconnaît explicitement le droit à l'action collective (en ce compris le droit de grève).

Par ailleurs, la jurisprudence, aussi bien belge qu'européenne et internationale, reconnaît aussi le droit à l'action collective.

Défendre le droit de grève, c'est donc défendre nos droits.

L'ACTION DE GRÈVE

Puis-je organiser un piquet de grève ?

Le piquet de grève fait partie intégrante du droit à l'action collective repris à l'art. 6 §4 de la Charte sociale européenne révisée. De ce fait, les piquets de grève bénéficient de la même protection que le droit de grève même. **Les ordonnances basées sur des requêtes unilatérales qui interdisent ou restreignent - même préventivement - les piquets de grève sont contraires à cette charte.**

Les piquets de grève, tout comme les grèves, ne peuvent être préventivement interdits.

Discuter, tenter de convaincre les collègues de se rallier au mouvement de grève, ne constitue pas une intimidation et encore moins un acte de violence. Il est tout à fait permis que les grévistes tentent de convaincre leurs collègues de suivre la grève.

Un piquet de grève peut bloquer pacifiquement une porte ou une allée et ainsi empêcher que des véhicules ne quittent ou n'entrent dans l'entreprise.

Mon employeur peut-il me sanctionner ?

L'exercice légitime du droit de grève ne peut nullement donner lieu à une sanction.

Le Comité d'experts de l'OIT a encore souligné il y a peu que l'exercice légitime du droit de grève ne pouvait mener à une quelconque sanction.

Depuis la loi portant des dispositions diverses du 30 décembre 2009 (MB 31 décembre 2009), la conviction syndicale a été ajoutée comme motif de discrimination punissable dans la loi anti-discrimination.

Dans le même ordre d'idée, toute prime, chèque-cadeau ou autre avantage octroyé aux non-grévistes constitue une discrimination, interdite tant sur la base de la réglementation belge, qu'européenne et internationale.

Que faire en présence d'un huissier ?

L'huissier de justice est un officier ministériel qui a le pouvoir de requérir les forces de l'ordre pour faire exécuter un jugement. Son rôle ne lui donne cependant pas tous les pouvoirs, ainsi **s'il peut demander l'identité des membres du piquet, il ne peut les forcer à la donner. Seules les forces de l'ordre peuvent t'obliger à communiquer ton nom et ton adresse.**

L'huissier de justice est obligé de lire l'ordonnance à chaque manifestant !

En cas de présence d'un huissier, appelle ton secrétaire ou ton permanent pour qu'il réceptionne une copie de l'ordonnance. La lecture de cette ordonnance est **importante** car elle précise, notamment, si l'huissier peut avoir recours aux forces de l'ordre. **Mais, l'huissier ne peut jamais donner des ordres à la police.**

Plus d'informations sur notre site Web.

SALAIRES EN BERNE CAUSE ÉVIDENTE DU CREUSEMENT DES INÉGALITÉS

Dans le débat crucial sur les inégalités qui se marquent de plus en plus gravement, nous assistons souvent à une guerre des chiffres. Thomas Piketty et son équipe du World Inequality Lab viennent mettre tout le monde d'accord en publiant une énorme compilation mondiale de données dont les résultats ne souffrent pas de contestation : les inégalités de revenus ont augmenté dans toutes les régions du monde ces dernières décennies¹.

La phrase choc du dernier rapport d'Oxfam² est devenue emblématique du clivage des inégalités : huit hommes possèdent autant que la moitié de la population mondiale !

Elle pointe du doigt une réelle injustice et l'impasse de l'évolution de nos sociétés. En effet, loin des débats d'experts, ce chiffre montre que derrière l'accaparement des richesses, chaque jour des millions de personnes, partout dans le monde, meurent de pauvreté et croulent sous la misère la plus éhontée.

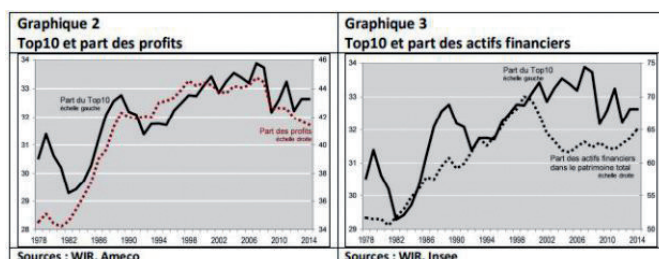
Parfaitement éhontée car non seulement les causes et les conséquences de cette accumulation incessante sont connues mais les solutions pour les endiguer, voire y mettre fin sont possibles et même à portée de main. Elles sont même régulièrement mises en œuvre avec succès au moins jusqu'au début des années 1980.

Les chercheurs du Rapport sur les inégalités mondiales ne s'y trompent pas et situent leur étude sur la période 1980-2016. Car 1980 est une année charnière, celle où l'arrivée de Thatcher et de Reagan au pouvoir coïncide avec la mise en application des thèses du néolibéralisme : dérégulation sous toutes ses formes et recul du rôle de l'État sur fond de réduction des impôts.

En se basant sur les chiffres du Rapport sur les inégalités, l'économiste Michel Husson démontre dans un article récent³ que la part des richesses allant aux 10 % les plus riches (Top10) dépend de deux facteurs :

- au niveau du partage primaire⁴ des revenus, la baisse de la part des salaires est le socle du creusement des inégalités ;
- au niveau du partage secondaire⁵, la détention d'actifs financiers permet de capter une grande partie du profit global.

Les courbes du graphique confirment la lecture d'un capitalisme néolibéral qui combine la pression sur les salaires et la captation financière au profit des plus riches.



LES ALTERNATIVES EXISTENT !

L'analyse de la répartition des revenus est utile car elle souligne la possibilité d'un autre fonctionnement de l'économie et indique ce que serait une véritable sortie de crise. Il y a eu un énorme transfert de revenu des salariés vers les actionnaires, il est donc possible d'organiser un contre-transfert. celui-ci serait économiquement viable, vu que les investissements iraient à la production réelle et non plus à la spéculation financière ou à l'évasion fiscale. Ainsi, si les entreprises versaient plus de salaires et moins de dividendes, la sacro-sainte compétitivité n'aurait aucune raison d'être écornée !

POUR UN IMPÔT PROGRESSIF

L'outil privilégié de ce contre-transfert est l'impôt fortement progressif. Le Rapport y insiste dans ses conclusions : l'impôt progressif est un instrument éprouvé pour lutter contre la croissance des inégalités de revenus et de patrimoines au sommet de la hiérarchie. La progressivité des taux a pour double effet de réduire l'inégalité après impôts, mais aussi avant impôts, car elle décourage les hauts revenus de s'approprier une part toujours plus importante de la croissance en négociant des rémunérations excessives et en concentrant les patrimoines.

Une autre répartition des revenus permettrait de dégager des ressources pour augmenter les salaires, pour financer la protection sociale et pour créer des emplois par la réduction collective du temps de travail avec embauches compensatoires. Les travailleurs allemands le savent : ils viennent de lancer d'importantes grèves en vue de l'obtention de la semaine de 28 heures⁶ !

1. Rapport sur les inégalités mondiales 2018, <http://wir2018.wid.world/files/download/wir2018-summary-french.pdf>
2. <https://www.oxfam.org/fr/salle-de-presse/communiqués/2017-01-16/huit-hommes-possèdent-autant-que-la-moitié-de-la-population>
3. <http://hussonet.free.fr/pikettysal.pdf>
4. Le partage primaire des revenus est la répartition directe de la production. Pour les ménages, ce sont les salaires. Pour les entreprises, ce sont les profits.
5. Le partage secondaire est mis en place par l'État dans des politiques de redistribution : ce sont les prélèvements obligatoires (prestations sociales) et les impôts.
6. <https://humanite.fr/allemande-ig-metall-en-position-de-force-pour-les-salaires-et-les-28-heures-649885>



MARCHE MONDIALE DES FEMMES

La Commission femmes IRB vous invite à participer à la Marche mondiale des femmes lors de la Journée internationale de lutte pour les droits des femmes, le 8 mars 2018 à Bruxelles



Le 8 mars commémore les luttes menées par les femmes depuis plus d'une centaine d'années pour faire valoir leurs droits. Cette année, nous célébrerons également le centenaire de la victoire des suffragettes au Royaume-Uni, qui a mené à l'ouverture progressive du droit de vote aux femmes à partir de 1918. C'est l'occasion de nous souvenir du fait que des droits qui, aujourd'hui, semblent évidents ont dû être arrachés au patriarcat au terme de luttes longues et difficiles. Cela doit nous encourager à poursuivre le combat contre le sexisme et pour les droits des femmes.

En 2018, la journée du 8 mars sera également marquée par le succès des hashtags #balancetonporc et #MeToo qui témoignent de l'ampleur et de la gravité du sexisme toujours présent dans la société. Beaucoup de femmes ont aujourd'hui brisé le silence pour dénoncer le harcèlement et les violences à leur rencontre, ce qui a poussé à la démission des hommes aux positions élevées, dans le secteur culturel, académique et politique. Il ne s'agit pas seulement d'une révolte contre les abus sexuels, mais aussi contre le sexisme institutionnalisé dans les relations hiérarchiques du monde professionnel. La précarité des emplois et les bas salaires rendent les dénonciations d'abus sur le lieu de travail plus difficiles, et rendent les femmes

plus dépendantes financièrement de leur conjoint en minant leur possibilité d'échapper à une situation de violence domestique. Les coupes budgétaires sur les allocations sociales et la limitation des droits sociaux renforcent encore cette tendance ainsi qu'une précarisation sans cesse accrue des femmes en situation de famille monoparentale. **L'arrêt des violences sexistes passe par l'indépendance économique des femmes.**

La précarisation s'approfondit également parmi les étudiantes, et cela dans un contexte de pénuries généralisées et de coupes budgétaires à tous les niveaux. Les nombreuses années de sous-financement de l'enseignement et l'augmentation du coût de la vie due aux politiques néolibérales poussent certaines étudiantes à se prostituer pour financer leurs études. La « libération sexuelle » acquise dans les années 60 et 70 a été détournée. Aujourd'hui, la réification et la marchandisation du corps des femmes banalisent et minimalisent les violences qu'elles subissent. **La lutte contre le sexisme passe par la défense d'un enseignement gratuit et de qualité, par la fin de la précarité et de la marchandisation du corps des femmes.**

Les comportements sexistes ne sont pas non plus spécifiques à une culture particulière. Opposons-nous aux tentatives de l'extrême droite, des médias ou du gouvernement de pointer du doigt les immigrants comme responsables du sexisme. Le racisme est un délit, rappelons-le. Ce sont les politiques d'austérité qui précarisent les femmes et qui constituent un terreau pour les violences à leur

rencontre. Pire, les migrantes, encore plus lorsqu'elles sont sans-papiers, n'ont aucune forme de protection sociale et font fréquemment l'objet de violence et d'abus. La montée au pouvoir de partis conservateurs et rétrogrades dans plusieurs pays met en danger les droits les plus fondamentaux des femmes et des LGBTIQ+, et menace de nous faire reculer de plusieurs décennies. **Le sexisme est un problème de toute la société, auquel il faut répondre collectivement.**

Une réelle émancipation est impossible dans un contexte d'inégalité et de précarité croissantes. Pour la journée internationale de lutte pour les droits des femmes, il est crucial de descendre toutes et tous ensemble dans la rue pour dénoncer le sexisme et la précarité, pour exiger des solutions sociales et collectives contre toutes les politiques qui rendent les femmes plus vulnérables aux violences physiques, psychologiques et économiques.

Ce 8 mars 2018, la Commission femmes IRB vous invite à la rejoindre à l'action de la Marche mondiale des femmes à 17h30 à la Gare centrale de Bruxelles.

Plus d'infos :

<http://www.cgspacod.brussels/fr/profils-femmes>



ADMI MOT : LE BILLET DU SECTEUR ADMI

En lisant ces pages, vous découvrez la première parution de Tribune sous sa nouvelle mouture. Vous pouvez distinguer la nouvelle mise en page, mais surtout vous pouvez prendre connaissance de l'actualité d'autres secteurs de la CGSP que celui auquel vous êtes affiliés.

Pour certains d'entre vous, c'est donc une première que de lire des nouvelles du secteur Admi, secteur qui couvre les travailleuses et travailleurs des administrations locales, provinciales, intercommunales, des organismes paratataux, des services de police et des zones de secours.

Notre secteur est vaste et comporte un large panel de métiers, d'administrations et de pouvoirs organisateurs puisque nous travaillons du niveau local jusqu'au niveau fédéral. Nous nous limiterons donc à l'avenir à vous tenir informés des nouvelles cruciales pour le secteur. Nous vous invitons donc à surfer sur notre site Web pour des informations plus récentes et précises sur l'actualité sectorielle : www.cgsp-admi.be

Et les nouvelles récentes restent brûlantes. Comme vous l'aurez certainement lu par ailleurs, la fin de ce mois de février est chaude puisque la CGSP a décrété une journée de grève fédérale le 27 février dans l'ensemble de la fonction publique. Nous réagissons à une « énième » attaque de ce gouvernement sur nos pensions. Après la pension mixte et la pension à points, cette fois c'est le projet de mise en place de la pénibilité pour les pensions de la fonction publique que le Ministre Bacquelaine essaie de finaliser aux forceps. Une nouvelle couleuvre que ce « fieffé » personnage tente de nous faire avaler. En bon arracheur de dents qu'il est, il nous propose sa nouvelle fumisterie : la pénibilité. Envolés les tantièmes préférentiels et la reconnaissance de métiers « lourds », ainsi que les belles promesses faites, à grands coups médiatiques. Lors de chaque rencontre avec les représentants des corporations, il annonçait que « la pénibilité » allait, **à elle seule**, compenser les inconvénients découlant du recul de l'âge de départ à la pension, et surtout de la suppression de mesures qui permettaient de prendre sa pension de façon anticipée dans la fonction publique.

Les agents de la fonction publique seront, in fine, les seuls travailleurs de ce pays à **devoir** travailler plus longtemps pour recevoir une pension **inférieure** à celle qu'ils auraient pu prétendre dans l'ancien système.

Décidément, Monsieur Bacquelaine n'aime pas les agents de la fonction publique !

C'est pourquoi, nous vous invitons à vous manifester contre ce projet en vous déclarants toutes et tous en grève ce 27 février 2018.

Au niveau des actualités sectorielles rien de neuf dans la fonction publique fédérale, les discussions portent uniquement sur l'arrêté « mandats ».

Toujours au niveau fédéral, les discussions sur l'exécution de l'accord sectoriel fédéral de la santé sont en cours. Nous débatons l'IF-IC (nouvelle classification de fonctions et de barèmes) et qui serait potentiellement applicable dans les hôpitaux publics. De même que la mise en réseau des hôpitaux souhaitée par la ministre De Block. Les autres éléments de l'accord font quant à eux l'objet de débats animés, où, vous vous en doutez, les positions syndicales et patronales trouvent difficilement des points d'accroche.

À la police, nous négocions dans le cadre de l'accord sectoriel d'une revalorisation barémique basée sur l'alignement des barèmes à ceux de la fonction publique fédérale. Les discussions vont bon train et le Ministre Jambon souhaite clôturer les débats pour fin février. Mais il reste bon nombre d'interrogations sur le financement de cette revalorisation qui ne doit pas se faire en « enveloppe fermée » sans quoi, certains agents obtiendront des avancées au détriment d'autres.

Toujours à l'Intérieur, pas de discussions fondamentales au niveau des zones de secours. Il semble que le ministre attende que la réforme soit « digérée » avant de remettre une couche complémentaire.

Nous en arrivons à la fonction publique régionale et communautaire. Les débats sur les conventions sectorielles se poursuivent dans ces deux niveaux de pouvoirs. À la Communauté française des groupes de travail sont en cour nottamment au sujet de la réforme des carrières. En Région wallonne il faut constater que les débats avancent à petits pas. Comme vous pourrez le lire dans le texte qui suit, la finalisation de la convention sectorielle signée sous l'ancienne majorité et laissée en « rade » suite au changement de majorité, reprend (enfin) son petit bonhomme de chemin. En attendant d'enfin conclure, nous avons déposé notre nouveau cahier revendicatif. Pour les détails de cette convention, nous vous renvoyons au texte ci-après.

Au niveau de la santé wallonne, l'accord sectoriel dit du « non-marchand » wallon est en cours de discussions. Le Gouvernement wallon par la voix de la Ministre Gréoli a confirmé les enveloppes annoncées sous l'ancienne majo-

rité à savoir 10 millions d'euros pour 2018, 20 millions pour 2019 et 30 millions récurrents à partir de 2020. Ces montants sont bien entendu à répartir entre les secteurs d'activité publics et privés (associatifs et commerciaux). Ce qui donne peu de moyens pour l'ensemble des travailleuses et travailleurs concernés. Nous nous attelons, avec les représentants des employeurs, à finaliser le cadastre des secteurs concernés. Une fois ce cadastre conclu, il faudra que les discussions reprennent dans les lieux de négociations « ad hoc » pour décider comment attribuer les enveloppes aux travailleurs concernés. En ce qui nous concerne, ce sera donc le comité C wallon. Le gouvernement laisse toute liberté aux interlocuteurs sociaux de discuter de la répartition des moyens budgétaires, pour autant que cela permette un renforcement des services rendus à la population tout en tenant compte des conditions de travail.

Pour conclure avec le niveau wallon, au niveau des Pouvoirs locaux deux comités C ont eu lieu depuis l'arrivée de la nouvelle majorité. La Ministre De Bue a déjà présenté des textes sur la bonne gouvernance qui font suite à « l'affaire Publifin ». Comme annoncé dans la déclaration de politique régionale, la Ministre a également déposé des propositions de décrets visant à permettre des synergies entre les Communes et CPAS en instaurant un plan stratégique transversal dans les CPAS. Nous émettons de grandes réserves sur certaines des propositions émises, particulièrement quant à la création d'un nouveau grade légal de directeur général adjoint commun aux deux institutions. En son temps, nous étions contre la réforme des grades légaux. Avec ce projet de décret, une étape supplémentaire sera franchie afin de permettre un trop grand rapprochement entre les communes et leur CPAS. Les organisations syndicales ont demandé en front commun un temps de réflexion supplémentaire avant de se positionner définitivement sur ces propositions. Au niveau de l'exécution de la convention

sectorielle signée sous l'ancienne majorité, des groupes de travail sont prévus afin d'avancer sur les priorités de cette convention et qui seront encore réalisables sur le peu de temps restant à cette législature. Nous avons déjà priorisé les mesures, reste maintenant à les négocier.

Pour conclure, il nous faut maintenant aborder l'actualité syndicale. Comme vous le savez peut-être 2018 est une année de congrès statutaires pour la FGTB. La CGSP en profite également pour organiser un congrès idéologique afin de (ré)-affirmer certaines positions politiques. Il y aura donc du changement dans les instances de la FGTB, et, pour ce qui concerne notre Secteur, la FGTB wallonne. La camarade Sabine Libert, Secrétaire Admi de l'Interrégionale de l'Ouest, a été élue au remplacement de la camarade Anne-Marie Robert (suite à son futur départ à la retraite) comme Secrétaire adjointe de la FGTB wallonne. Ceci aura donc des conséquences directes dans notre secteur, tout comme le départ à la pension courant 2018 du camarade Jean Pierre God, Secrétaire Admi de l'Interrégionale du Centre-Sud-Est. Il nous incombe dès lors d'organiser un comité wallon du secteur Admi, qui s'est transformé en congrès afin d'élire les remplaçants de nos deux camarades. Du changement dans le secteur dont nous vous tiendrons informés dans la prochaine parution de Tribune.

Voici donc le premier bilan nouvel mouture de notre actualité syndicale. Comme toujours, notre Secteur Admi reste plus que vigilant et actif dans les négociations et combats à mener à tous les niveaux de pouvoir. N'en déplaise à ceux que nous bousculons sur notre passage.

Bien fraternellement

Olivier Nyssen
Secrétaire général, CGSP Admi

RÉGION WALLONNE

OIP - SECTEUR XVI

Nouveau cahier revendicatif pour le Comité de Secteur XVI

En Région wallonne, les négociations concernant la Convention sectorielle 2013-2016 stagnent depuis le changement de gouvernement. En effet, le nouveau gouvernement traîne des pieds en ce qui concerne la mise en œuvre des 2 mesures prioritaires pour la CGSP, à savoir la réduction du temps de travail et l'élargissement de l'article 119 quater du Code de la Fonction publique régionale. Pour rappel, c'est cet article qui permet, sous certaines conditions, à un contractuel d'être nommé sur son emploi.

Suite à la manifestation du 30 novembre dernier, divers contacts et réunions ont eu lieu entre des membres du Gouvernement wallon et les négociateurs syndicaux. La CGSP a fourni tous les éléments juridiques permettant de

dégager une solution pour l'ensemble des fonctionnaires contractuels. Une autre réunion est prévue le 1^{er} mars...

Entre-temps, nous ne nous sommes pas croisés les bras puisque la CGSP et la CSC-SP ont déposé leur nouveau cahier revendicatif pour la période 2017-2018 lors d'une rencontre au Cabinet de la Fonction publique le 22 décembre dernier. Une première réunion est programmée ce 2 mars...

Vous trouverez ci-dessous le détail du cahier déposé. En résumé, les convoyeurs attendent, mais pas encore très longtemps !

À bon entendre...



CAHIER REVENDICATIF POUR UNE CONVENTION SECTORIELLE 2017-2018

Préambule

Respect des Conventions sectorielles antérieures, dont en particulier :

1. Maintien et ajustement de l'enveloppe budgétaire du Service social pour garantir l'ensemble des politiques sociales.
2. Non-recours au travail intérimaire et limitation de la sous-traitance + internalisation des services.
3. Accès facilité au statut pour les contractuels en place (élargissement de l'art. 119 quater du Code de la FPW). Malgré la négociation terminée, nous avons des craintes quant à sa mise en œuvre.
4. Le Gouvernement wallon veille à ce que les règles s'appliquent uniformément à l'ensemble de la Fonction publique wallonne.
5. Intervention du Gouvernement wallon auprès du Gouvernement fédéral en vue de préserver le niveau de pension des statutaires.

1. Volet quantitatif

A. Suivi des conventions sectorielles précédentes

- A1. Revalorisation des échelles du niveau B.
- A2. Augmentation barémique de 1 % par an pendant 5 ans.

B. Nouveaux points

- B1. Accélération de la carrière plane automatique en transposant les délais applicables au niveau D dans les autres niveaux (10-10).

- B2. Carrière pécuniaire : ajout de biennales pour intégrer l'allongement des carrières.
- B3. Augmentation de la partie forfaitaire de la prime de fin d'année dans le but d'arriver à terme à un vrai 13^e mois.
- B4. Augmentation de la valeur faciale du titre-repas.

2. Volet qualitatif

Refus du service minimum dans les services publics wallons.

- 2a. Assouplissement des mesures de réductions de temps de travail pour tous les + de 60 ans ou interruptions de carrière (maintien des conditions actuelles).
- 2b. Création d'une Commission de recours pour les membres du personnel contractuel (avec pouvoir décisionnel).
- 2c. Amélioration des conditions de mobilité interne et externe à la demande des travailleurs des OIP.
- 2d. Hausse du quota de jours de maladie en fonction du relèvement de l'âge de la pension.
- 2e. Ajout de congés liés à l'âge (suite au relèvement de l'âge de la pension).
- 2f. Mise en œuvre de la validation des acquis de l'expérience (Annexe III du Code FPW).
- 2g. Adéquation des effectifs en vue d'assumer les missions établies par le Gouvernement wallon (charge de travail acceptable).
- 2h. Rendre à la Chambre de recours son caractère décisionnel.

Stéphane JAUMONET
Secrétaire fédéral
CGSP AMiO

Silvana BOSSIO
Secrétaire nationale
CSC Services publics

André GILLES
Secrétaire général
CGSP Admi

SECTEUR WALLON - APPEL À CANDIDATURES

Il est porté à votre connaissance que le camarade Bertrand André, Vice-président du Secteur Admi, a déposé sa candidature comme Secrétaire interrégional Admi de la Régionale du Centre-Sud-Est au remplacement du camarade Jean Pierre God qui partira à la retraite en juin 2018.

En cas d'élection de Bertrand, il y aura lieu de le remplacer en tant que Vice-président du Secteur wallon.

En vertu des articles 21 et 23 du règlement d'ordre intérieur du secteur Admi, le Congrès wallon est l'Instance souveraine pour élire le (la) Vice-président(e) émanant de l'Interrégionale du Centre-Sud-Est.

En cas d'élection du camarade Bertrand André comme Secrétaire interrégional lors du Congrès wallon du 21 février 2018, il y a lieu de lancer un appel à candidatures pour le mandat de Vice-président.

L'article 32 stipule que les candidat(e)s doivent être nommé(e)s à titre définitif, compter 5 ans d'affiliation et être présenté(e)s par leur Division régionale.

Les candidatures devront être transmises pour le 16 avril 2018 au plus tard à l'attention d'Olivier NYSSSEN, Secrétaire général du Secteur Admi, place Fontainas 9-11 à 1000 Bruxelles.

RÉGIONALE DE CHARLEROI

CGSP – SECTEUR ADMI DE CHARLEROI

L'attestation fiscale de nos affiliés ayant bénéficié d'indemnités de chômage au cours de l'année 2017 peut être réclamée au 071/79 71 11. Elle leur sera envoyée à leur domicile pour être jointe à leur déclaration fiscale le cas échéant.

AVIS AUX AFFILIÉ(E)S QUI PAIENT LEURS COTISATIONS PAR DOMICILIATION BANCAIRE :

Depuis le 1^{er} janvier 2014, la domiciliation de votre cotisation syndicale (dom 80) a été transformée au format européen (mandat SEPA). Rien ne change pour vous, cette migration ne nécessite aucune intervention de votre part.

Toutefois, la banque n'intervenant plus dans les modalités du mandat SEPA et la gestion de ce contrat nous incombant totalement, nous vous informons que :

TOUT CHANGEMENT de votre temps de travail qui entraînerait une modification éventuelle de votre taux de cotisation doit nous être signalé dans les plus brefs délais et uniquement par ÉCRIT. Il en est de même pour votre souhait de changer de compte en banque ou de stopper votre affiliation à notre secteur.

Votre courrier est à adresser à votre régionale à l'attention du secteur Admi.



FONCTION PUBLIQUE FÉDÉRALE

DÉFENSE – PERSONNEL CIVIL

AVIS NÉGATIF DE LA CGSP AU COMITÉ DE SECTEUR XVI DU 2 FÉVRIER 2018

Force est de constater qu'il existe toute une série de projets en vue de réorganiser le fonctionnement de la Défense, dans le cadre de la vision d'avenir du ministre de la Défense et de la Fonction publique

Plusieurs modifications avaient déjà été apportées tandis que d'autres projets d'avenir sont encore en préparation. Les répercussions sont néfastes pour le personnel civil de la Défense.

Les effectifs du personnel civil ont très fortement chuté ces dernières années. Tout qui part à la retraite est rarement, voire jamais, remplacé. Il s'avère que le ministre préfère surtout privatiser ou externaliser une série de tâches.

Un Comité de secteur XIV, au cours duquel le plan de personnel pour le personnel civil a été présenté, s'est tenu le 2 février 2018. Ce plan nous a très clairement

montré que d'aucuns entendaient poursuivre sur cette voie et c'est pourquoi la CGSP a rendu un avis négatif à son sujet.

La CGSP estime que, dans les différentes unités, il y a encore bel et bien un avenir pour les techniciens et le personnel occupant d'autres fonctions et qu'il vaudrait mieux engager plutôt que de se concentrer, encore et toujours, sur la privatisation et l'externalisation de différentes missions.

E. Plaisier

FÉDÉRATION WALLONIE-BRUXELLES

SECTEUR XVII – FÉDÉRATION WALLONIE-BRUXELLES

BILAN AIDE À LA JEUNESSE, MAISONS DE JUSTICE

Généralement, les bilans se dressent en toute fin d'année civile. Nous allons, cette fois, quelque peu déroger à la tradition puisque nous allons vous faire une analyse du travail effectué dans les différentes instances de concertation ou de négociation où votre organisation syndicale, la CGSP AMiO, est régulièrement la seule à tenir la dragée haute face à l'Autorité.

De tout temps, la CGSP a veillé à défendre au mieux l'intérêt de ses affiliés. Il en va bien évidemment de même en ces temps difficiles.

Outre ce que vous pourrez lire ci-dessous, la défense du cahier revendicatif tant sur le volet qualitatif que quantitatif reste une priorité lors des négociations !

Lors de la prochaine Tribune, nous ferons le point sur les avancées du Secteur XVII, de l'Administration générale de l'Enseignement (AGE) et du Secrétariat général.

Pour l'ensemble des secteurs, la CGSP a dispensé une formation « défense » pour ces délégués, permettant ainsi à tout affilié de se voir défendu au mieux par un camarade issu de son domaine professionnel.

- **AG Maisons de Justice & Bracelets électroniques**

Durant toute l'année 2017, nous avons veillé à la mise en place du protocole 436 (transfert des agents du fédéral vers la communauté française). Nous avons défendu avec

force l'entièreté des sacs à dos des agents en provenance du fédéral ainsi que les avantages acquis ou à valoriser. Les différents cadres ont également été complétés. Seul petit regret, le matériel tarde à arriver... L'administration a associé les organisations syndicales au choix de ce dernier.

Lors des concertations, nous avons obtenu la mise en place l'article 7 (remplacement d'un agent par un agent sur le nombre de jours d'absence recensé par semestre). Comme l'ensemble des agents de la Communauté, le personnel des Maisons de Justice et des Bracelets électroniques bénéficie maintenant de chèques repas. La mobilité du personnel a également été acquise.

Les kilomètres missions ont été adaptés sur base similaire au personnel SAJ/SPJ.

Enfin, l'ensemble du personnel des maisons de justice bénéficiera pleinement des avantages du service social de la communauté française.

Pour la suite, nous serons vigilants sur la réalisation d'exams de nomination pour le personnel des bracelets électroniques et de la surveillance électronique, ainsi que pour les assistants de justice (niv 2+).

La **CGSP** continue de revendiquer la sécurisation de l'ensemble des sites quant à l'accueil des personnes radicalisées ainsi que la gestion de ceux-ci par du personnel formé.

• IPPJ

Suite à un véritable travail de sape de la **CGSP** lors des Cocoba, les filières de formation sociales et administratives (arrêté pénibilité) ont été lancées.

Une enveloppe de 500 000 euros, résultante du protocole 443 (refinancement de l'aide à la jeunesse suite à la grève SAJ/SPJ de 2013), a été dégagée pour les services API. Il nous a ensuite été promis d'être associés à la clarification du statut des agents des SAMIO et des API.

L'administration s'est enfin engagée à réaliser rapidement un examen de recrutement pour la fonction d'éducateur formateur.

Dans le courant de l'année 2018, nous allons réclamer à

être associés à la répartition des agents engagés sous article 7 association, comme cela se fait déjà ailleurs...

La **CGSP** défendra au mieux un alignement sur l'arrêté de la région wallonne du 14 juin 2001 en ce qui concerne les prestations irrégulières.

Le passage à l'échelle 3 pour l'ensemble des travailleurs sociaux est une autre revendication de la **CGSP**. Cela permettrait, avec la réussite d'un seul examen d'obtenir une plus grande mobilité du personnel, un plan de carrière intéressant ainsi qu'un enrichissement du secteur.

• Déssaisis

La **CGSP** réclame bien haut la mise sur pied d'un cocoba spécifique pour cette matière.

Nous avons déjà obtenu une plateforme de concertation entre l'IPPJ et les déssaisis de St Hubert. Mais cette dernière n'est pas un cocoba !

• SAJ/SPJ

Grâce à la signature du protocole 443, sur trois années (2017 – 18 – 19), nous avons obtenu l'engagement de 145 personnes, toutes fonctions et grades confondus. Ce renfort se fait sur l'ensemble de la communauté française.

Suite à une excellente concertation, les organisations syndicales sont associées à la répartition du personnel engagé sous article 7.

Des examens de recrutement pour les fonctions de délégué, délégué en chef, conseiller, conseiller adjoint, directeur, directeur adjoint ont été lancés. Il en va de même pour l'accession à un grade supérieur pour le personnel administratif (niveau 3 vers 2 et 2 vers 2+).

Le nouveau code de l'aide à la jeunesse a été approuvé par le gouvernement de la communauté française. La **CGSP** sera associée et restera particulièrement vigilante quant au maintien du statut des travailleurs de la prévention générale.

La **CGSP** restera prudente afin d'asseoir en l'échelle 2+ les responsables des sections administratives.

S. Streef

RÉGION WALLONNE

SERVICE PUBLIC DE WALLONIE

LA « BONNE GOUVERNANCE »

Depuis juillet 2017, le MR est revenu aux affaires wallonnes. Pour justifier le changement de gouvernement wallon, le cdH et le MR ont mis en avant la « Bonne gouvernance ».

Depuis, la **CGSP** observe ce gouvernement et met la pression.

Le 30 novembre dernier, nous avons décidé de mener une première action contre ce nouveau gouvernement afin qu'il respecte les engagements pris par le Gouvernement wallon dans la Convention sectorielle de septembre 2016 et notamment la mesure de réduction de temps de travail, le 119 quater et le maintien des services continus.

Grâce à cette action, nous avons rencontré le Kern wallon (Willy Borsus, Alda Gréoli et Pierre-Yves Jeholet) et nous avons commencé à renégocier certains passages non encore réalisés de la Convention sectorielle.

À ce jour, nous avons obtenu le maintien de la réduction du temps de travail pour les travailleurs exerçant des métiers pénibles (30 heures et 24 minutes) sans perte de salaire et avec une embauche compensatoire à hauteur de 95 %.

Pour le 119 quater, les discussions évoluent afin d'aboutir à une mesure permettant la statutarisation du personnel contractuel ayant réussi le « screening Selor ». Nous sommes en pleine négociation concernant les conditions de mises en œuvre et normalement la mesure sera définitivement arrêtée début mars. C'est-à-dire bien avant l'entrée en vigueur des « pensions mixtes ».

Je me permets de rappeler à nos contractuels affiliés, que la **CGSP** organise des séances d'information aux « screenings Selor » n'hésitez pas à contacter votre délégué et/ou votre Secrétaire régional si vous désirez y participer. Des séances d'informations sont organisées régulièrement.

Concernant les services continus, c'est-à-dire le remplacement automatique des agents de quasi toutes les fonctions opérationnelles du SPW (aéroports, écluses, services de police comme l'UAB et l'URP, le DNF, ou encore les services qui assurent la sécurité routière mais d'autres aussi...).

Nous avons sensibilisé le Gouvernement wallon qu'en termes de « Bonne gouvernance », supprimer les services continus amènent à des privatisations de missions de services publics. Vu le coût pour le budget wallon (de 25 à 300 %) de ces privatisations, nous pensons que cela n'est pas de la « Bonne gouvernance » que de dépenser plus pour faire moins. Nous espérons donc être entendus

sur le sujet lors de notre rencontre de début mars avec le Gouvernement wallon.

Le 21 décembre 2017, le Gouvernement wallon a adopté une note d'orientation concernant sa vision des services publics wallons.

Si un certain nombre de projets sont des projets en cours comme le plan « Bien-être », la réduction du temps de travail qui devient un projet d'aménagement de fin de carrière ou le 119 quater, ... d'autres sont nouveaux et nous inquiètent dont deux en particulier.

Selon les déclarations d'Alda Gréoli, Ministre de la fonction publique wallonne, l'évaluation sera revue afin de permettre de licencier plus facilement le personnel tant statutaire que contractuel.

Ce qui est étonnant, c'est que l'on ne trouve nulle trace de cette déclaration dans la note adoptée par le Gouvernement wallon. Mais bon apparemment, il y a une note officielle et une note « cachée ».

Par contre, cette note prévoit une attaque du statut des fonctionnaires wallons sur différents aspects. D'abord, la norme de remplacement du personnel est fixée à 1/5. C'est-à-dire qu'il y aura de moins en moins de personnel dans la fonction publique wallonne et que le personnel sera engagé plutôt que recruté. Il y aura donc plus de contractuels que de statutaires pour remplacer le personnel « parti naturellement ». La note prévoit également le recours à l'Intérim.

PETIT RAPPEL HISTORIQUE

Le statut des fonctionnaires a été créé pour que l'ensemble des citoyens soient traités de manière égalitaire, pour que chaque citoyen ait le même espoir d'être recruté dans la fonction publique et surtout ce statut a été créé pour éviter la politisation des dossiers, contrer les intérêts personnels des membres de l'Exécutif (Gouvernement) mais aussi pour lutter contre la corruption de certains hommes politiques. C'est pour cela que les fonctionnaires ont un statut.

Il n'est pas étonnant que la N-VA et le MR combattent ce statut des fonctionnaires. La N-VA parce qu'elle veut la fin de l'État et donc saper un des corps de l'État fait partie de son programme politique. Le MR le combat car il n'y a quasi plus de libéraux au MR et que sous l'impulsion de

Didier Reynders il est devenu le parti du « fric » en langage grossier parti du Capital en langage politique. Et comme vous le savez ceux qui jouent avec l'argent n'aiment ni de respecter les règles légales, ni le principe même d'égalité.

Toucher au statut des fonctionnaires (quel que soit le niveau de pouvoir) c'est affaiblir la démocratie !

Nous le rappellerons à ce Gouvernement wallon qui prône la « bonne Gouvernance ».

Camarades affiliés, militants, délégués et permanents, notre modèle de société n'a jamais été autant attaqué qu'aujourd'hui que ce soit dans certains médias, médias sociaux, voire par des partis politiques.

Il est urgent que nous, femmes et hommes libres de la CGSP restions debout et que nous luttons pour notre société actuelle. Ceux qui ne se battront pas avec nous maintenant acceptent déjà les chaînes qu'ils devront porter demain.

Les conquêtes sociales et/ou démocratiques ne sont jamais définitivement acquises. Chaque fois que nous baissons la garde, certains veulent nous les reprendre.

Rappelons-nous ce poème de ce Pasteur allemand Martin Niemoller (texte officiel) :

« Quand les nazis sont venus chercher les communistes, je n'ai rien dit, je n'étais pas communiste.

Quand ils ont enfermé les sociaux-démocrates, je n'ai rien dit, je n'étais pas social-démocrate.

Quand ils sont venus chercher les syndicalistes, je n'ai rien dit, je n'étais pas syndicaliste.

Quand ils sont venus me chercher... il ne restait plus personne pour protester. »

S. Jaumonet

NOS RÉGIONALES

RÉGIONALE DE CHARLEROI

CONGRÈS EXTRAORDINAIRE – APPEL À CANDIDATURES

Le 18 mai 2018 se tiendra un Congrès extraordinaire secteur AMiO, à la CGSP de Charleroi, rue de Montigny, 42

Appel à candidatures

Les camarades Michel Michaux et Luc Vander Weyden partiront à la retraite, fin de l'année 2018.

Les camarades Michel Michaux et Luc Vander Weyden mettront à disposition du secteur AMiO CGSP de la régionale de Charleroi, fin 2018, les mandats de Président et de Secrétaire régional du secteur AMiO Charleroi, dont ils disposent.

Dépôt des candidatures

Les candidatures doivent être introduites **par courrier pour le mardi 10 avril 2018 à midi** au plus tard et adressées à :

CGSP secteur AMiO
c/o Secrétaire régional adjoint AMiO
Rue de Montigny, 42
6000 CHARLEROI

Tout renseignement complémentaire concernant le dépôt d'une candidature et le ROI du secteur AMiO de la CGSP Charleroi peut être obtenu auprès du Cde Luc Vander Weyden, Secrétaire régional.

Congrès extraordinaire secteur AMiO

Un congrès extraordinaire du secteur AMiO de la régionale de Charleroi se tiendra le 18 mai 2018 à la CGSP de Charleroi, rue de Montigny, 42 à Charleroi.

Conformément au ROI du secteur AMiO de la CGSP Charleroi, le 18 mai 2018, le congrès extraordinaire aura à procéder à l'élection des mandats de Président et Secrétaire régional du secteur AMiO de la CGSP – régionale de Charleroi.

Le camarade Michel Michaux, Président, est sortant. **Il assumera pleinement son actuel mandat de président jusque fin 2018.**

Le camarade Luc Vander Weyden, Secrétaire régional, est sortant. **Il assumera pleinement son actuel mandat de secrétaire régional jusque fin 2018.**

Les camarades élus au poste de Président et Secrétaire régional de la CGSP AMiO Charleroi, par ce congrès extraordinaire, prendront, donc, leur fonction et mandat de Président et Secrétaire régional début 2019.

L. Vander Weyden, M. Michaux



SERVICE MINIMUM

Depuis le 17 janvier 2018, la loi relative à la continuité du service de transport ferroviaire de personnes en cas de grève est publiée au moniteur.

Les Comités de direction d'Infrabel et de la SNCB ont déterminé les catégories professionnelles qu'ils considèrent comme essentielles afin de fournir aux usagers une offre de transport adaptée en cas de grève ???

INFRABEL

I-AM	Area	Arrondissement
Ingénieurs signalisation	x	
Ingénieurs Voies	x	
Ingénieurs ECFM	x	
Ingénieurs Ouvrages d'art	x	
Ingénieurs Caténaires	x	
Ingénieurs Sous-stations	x	
Ingénieurs Bâtiments	x	
Technicien, technicien principal, Chef technicien, SCST, CST et premier CST Traction et sous-tractions	x	
Technicien, technicien principal, Chef technicien, SCST, CST et premier CST Caténaires	x	
Technicien, technicien principal, Chef technicien, SCST, CST et premier CST Signalisation		x
Technicien, technicien principal, Chef technicien, SCST, CST et premier CST ECFM	x	x
Technicien, technicien principal, Chef technicien, SCST, CST et premier CST Travaux Voies		x
Agent de maintenance, Agent de maintenance spécialisé, Chef de maintenance		x
Ajusteur mécanicien Infrastructure		x
Opérateur-conducteur Infrastructure spécialisation caténaires	x	
Collaborateurs du RIOC dans les Services Centraux à Bruxelles		

I-TMS

Personnel chargé de la gestion en temps réel du trafic ferroviaire (cabines de signalisation et ROC)
Personnel chargé d'enquête en cas d'incidents d'exploitation

I-ICT

Personnel du SOD (service Operation Desk)
Technicien, Technicien principal, Chef technicien, SCST, CST, et premier CST Telecom
Collaborateurs prévus pour les services de gardes I-ICT

I-CPA

Porte-parole Infrabel

SNCB

- Personnel de conduite des trains certifié, en ce compris le personnel d'instruction.
- Personnel d'accompagnement des trains certifié, en ce compris le personnel d'instruction.
- Répartiteurs de matériel roulant.
- Permanences de personnel roulant.
- Personnel de manœuvre et personnel de surveillance (sous-chef de gare, chefs de gare adjoints et premiers chefs de gare adjoints) dans les faisceaux et gares.
- Représentants de la SNCB (sous-chef de gare, chefs de gare adjoints et premiers chefs de gare adjoints) dans les cabines de signalisations.
- Personnel RDV au niveau national et du ROR au niveau régional.
- Personnel de sécurité et d'intervention Sécurail sur le terrain et pour les salles de contrôles.
- Visiteurs du matériel voyageurs (pour les visites de sécurité et les essais de frein au départ) dans les ateliers de traction et postes d'entretien.
- Dépanneurs.
- Personnel pour la commande des cabines de signalisation B-TC, personnel du service de cour et personnel de manœuvre pour les ateliers.
- Au cas où l'équipe du train de relevage des 6 ateliers de B-TC (Schaerbeek, Merelbeke, Antwerpen-Noord, Kinkempois, Charleroi, Arlon) doit intervenir sur le réseau ferroviaire, ce personnel devra être rappelable 24/24 - 7/7 suivant les consignes du train de relevage.
- Personnel de support (technique) pour les applications informatiques critiques.
- Personnel dans les postes de signalisation chargé de l'info aux voyageurs.

EN CAS DE GRÈVE DE PLUSIEURS JOURS

- Personnel de maîtrise des équipes de maintenance du matériel roulant des ateliers de traction et des postes d'entretien.
- Personnel technique et nettoyage des équipes de maintenance du matériel roulant des ateliers de tractions et des postes d'entretien.
- Personnel logistique dans les ateliers centraux de Malines et Salzinnes.
- Personnel de nettoyage sur les différents sites de gare.
- Personnel d'entretien (technique) pour les gares.

Tous les Cheminots appartenant aux catégories reprises ci-dessus seront invités à faire connaître leur intention de faire grève ou non, via une procédure qui sera expliquée dans une circulaire :



En cas de grève d'un jour

- Les Cheminots concernés sont obligés au plus tard 72 heures avant le début du jour de grève, durant lequel leur présence est planifiée, de faire connaître leur intention de faire grève ou non.

En cas de grève d'une durée de plusieurs jours couverts par le même préavis

- Les Cheminots concernés sont obligés au plus tard 72 heures avant le début du jour de grève, durant lequel leur présence est planifiée, de faire connaître leur intention de faire grève ou non. Ils peuvent aussi par la suite modifier leur déclaration d'intention pour les autres jours de grève :
 - au plus tard 72 heures avant chaque jour de grève, à l'exception du 1er jour, s'ils souhaitent faire grève lors de ce jour de grève,
 - au plus tard 48 heures avant chaque jour de grève, à l'exception du 1er jour, s'ils souhaitent travailler lors de ce jour de grève...

TOUS les Cheminots repris dans les différentes catégories qui n'effectuent pas de déclaration d'intention dans le délai prévu ou qui ne respectent pas leur déclaration d'intention, sauf en cas de force majeure ou maladie, s'exposeront à des sanctions.

Vous devez savoir que cette nouvelle réglementation sera mise en application à partir du 6 mars 2018. Nous allons continuer notre combat via une requête ou annulation au niveau de la cour constitutionnelle.

Le service minimum est une attaque contre le droit de grève des travailleurs.

Le service minimum est une atteinte à la sécurité sur le rail !

Michel Abdissi
Président

UNE PAGE SE TOURNE !

Notre secteur « Cheminots » va connaître en cette année 2018 un certain nombre de changements.



Claudy Deschaepmeester



Christian Martin

Après respectivement 25 années de mandats pour Claudy Deschaepmeester et 14 années pour Christian Martin au service de notre organisation syndicale, nos deux collègues seront admis dès le 1^{er} septembre 2018 à la retraite.

Durant toutes ces périodes, ils ont œuvré avec l'ensemble des différentes équipes qui composait au fil des ans, tant les régionales syndicales que l'organe national, à la réalisation des revendications des membres du personnel Cheminots et à leurs conditions de travail.

Issu du terrain technique pour un et de l'accompagnement pour l'autre, ils ont pu mettre au service de l'organisation leurs connaissances dans les moments de dure tension, avec toujours comme objectif l'amélioration du quotidien des collègues Cheminots.

Durant toutes ces années de syndicalisme, ils ont œuvré dans l'intérêt de toutes les catégories du personnel.

Malgré les « Gna Ka », les reproches à chaud par les collègues mais souvent aussi par méconnaissance des détails des accords passés en négociation par certains de nos membres, ils ont toujours continué dans le respect des règles de notre secteur, à contribuer dans leurs mandats

respectifs et malgré les fortes oppositions tant patronales que gouvernementales, à défendre les positions de notre organisation syndicale.

Claudy, Christian, au nom de la CGSP Cheminots : merci pour tout le travail accompli dans notre organisation !

Nous ne serions pas corrects de remercier nos futurs retraités sans une pensée pour leur famille, qui, durant toutes ces années, ont dû composer avec l'absence d'un père, d'un époux, retenu par des obligations syndicales dans l'intérêt de nos adhérents. Nous vous en remercions.

Qui dit départ, dit arrivée !

Réuni en congrès national extraordinaire ce jeudi 15 février, les Mandatés à ce dernier ont élu comme futurs secrétaires nationaux qui entreront en fonction au premier septembre 2018, les camarades : Durieux Jean-Marc issu de la régionale de Mons et Mercier Vincent issu de la régionale de Namur.

Nous les félicitons pour leurs élections et leur souhaitons la bienvenue dans l'équipe nationale !

Nous vous les présenterons plus en détail dans une prochaine Tribune.

Tant aux retraités qu'aux nouveaux arrivants, nous leur souhaitons le meilleur.

Étienne Libert
Secrétaire général

APPEL À CANDIDATURE

Le 1er septembre 2018, le mandat de Président du secteur Cheminots de la CGSP sera vacant.
Nous faisons appel à candidature afin de procéder à l'élection d'un nouveau Président.
Les candidatures seront envoyées pour le 9 mars 2018 à 12h à l'adresse michel.abdissi@hr-rail.be
La candidature doit être envoyée par une régionale et signée par le Président régional Cheminots.

Michel Abdissi
Président CGSP Cheminots

SOUS-COMMISSION PARITAIRE NATIONALE

Compte rendu de la réunion du 7 février 2018

La CGSP formule une déclaration au cours de laquelle :

- nous insistons pour obtenir des éclaircissements au sujet de la décision du Comité de Direction de la SNCB de recruter exclusivement les rangs 3 et même certains agents administratifs de rang 4 sur la base d'un contrat de travail. Nous rappelons que la loi de mars 1991 est toujours d'application et que l'emploi doit être statutaire ;
- nous réclamons des précisions au sujet de l'attribution de certains postes à profil de rang 3 à la SNCB et du niveau de rémunération de ceux-ci ;
- nous demandons des informations au sujet de l'avenir d'YPTO et rappelons que des engagements ont été pris afin d'internaliser certaines compétences. Nous souhaitons qu'un point soit fait au sujet de ce secteur ;
- nous souhaitons qu'une meilleure information soit disponible au sujet des inscriptions aux différents examens. En effet, des agents statutaires n'ont pas pu s'inscrire à certaines épreuves sous prétexte qu'ils ne possédaient pas le diplôme requis ;
- nous évoquons la mauvaise interprétation qui est faite par quelques chefs immédiats au sujet des dispositions du RGPS 542 relatives aux congés sans rémunération pour raisons impérieuses. En effet, certains d'entre eux conditionnent l'octroi de ceux-ci à l'épuisement des CN ou des JC ;
- nous nous insurgons quant aux informations erronées qui circulent attribuant à notre organisation la responsabilité de la suppression des nominations à titre définitif à l'issue de la régularisation d'un agent. Nous exigeons une mise au point précise quant à la réalité des dispositions réglementaires prévues au RGPS 501 ;

- nous demandons que les OCI ayant échoué à l'épreuve de régularisation puissent être inscrits sur la liste des candidats conducteur de manœuvre.
- nous intervenons au sujet de l'indemnisation des agents victimes d'un accident de travail afin que celle-ci intègre l'ensemble des prestations prévues et ne se basent plus sur une moyenne des prestations de l'année antérieure.

Le président répond que :

- en effet, le Comité de Direction de la SNCB a pris la décision de recruter des rangs 3 et certains rangs 4 administratifs sur base contractuelle. Il ajoute que ce principe a été communiqué aux membres du Comité de Pilotage !
Le même Comité de Direction a, en effet, confirmé que la rémunération des postes à profil de rang 3 était fixée à l'échelle 320.

Nous contestons ces prises de position unilatérales qui, bien que présentées au Comité de Pilotage, n'en constituent pas moins une déstructuration de l'emploi statutaire. Nous ne pouvons pas les accepter car elles sont en totale contradiction avec les dispositions de la loi de mars 1991 relatives à l'emploi statutaire dans les entreprises publiques.

- que la situation et l'avenir d'YPTO feront l'objet d'un point qui sera présenté à la SCPN ;
- que les inscriptions aux examens se font par le biais du site lescheminsdeferent.be, dès lors, si des problèmes spécifiques sont rencontrés, il faut les porter à la connaissance d'HR Rail.
De plus, il souligne que désormais les jobnews ne seront plus insérées dans les livres d'ordre mais qu'un message permanent apparaîtra

sur l'intraweb afin de rappeler aux agents la publication d'épreuves qui pourraient les intéresser.

Nous insistons pour que les mesures soient prises en faveur des agents ne disposant pas d'outils informatiques afin qu'ils ne soient pas discriminés lors des inscriptions aux épreuves prévues.

- que le RGPS 542 ne prévoit pas que les CN et JC soient épuisés afin de prétendre au congé sans rémunération pour raisons impérieuses. En conséquence, il confirme que cette condition ne peut pas être invoquée pour refuser ces congés sans rémunération ;
- que les dispositions du RGPS 501, visées par l'avis 8HR/2018, ne modifient en aucune manière les conditions de nomination des agents à l'issue de l'épreuve de régularisation. Il confirme que les agents concernés sont nommés définitivement après la régularisation et ne doivent plus attendre un délai de 4 ans pour bénéficier d'une nomination à titre définitif. Les conditions de cessation de fonction n'ont absolument pas été modifiées dans ce cadre.

Nous insistons pour que cette précision soit reprise explicitement au PV et déplorons l'amalgame fait par certains...

- que la situation des OCI en échec après l'épreuve de régularisation sera examinée par la SNCB ;
- que l'indemnisation des accidents de travail fera l'objet d'un examen par HR Rail

L'ordre du jour et le compte rendu complet peuvent être consultés sur notre site www.cheminots.be

Pierre Lejeune
Secrétaire national



ENSEIGNEMENT ■■■

LE TRONC COMMUN : PAR ENGAGEMENT !

LE MOT DU PRÉSIDENT

La mise en place d'un tronc commun repensé et renforcé, allant de l'entrée en maternel à la fin de la troisième secondaire, fait assurément débat. Les prises de position différentes voire divergentes vont bon train. Les acteurs de l'enseignement mais aussi le politique, des académiciens et bien d'autres encore s'emparent du sujet. Si le tronc commun est aujourd'hui au centre des débats sur l'école c'est sans doute parce qu'il constitue une mesure importante du Pacte. Il devient donc un enjeu politique et il ne faut pas s'en étonner.



Le débat sur le tronc commun met en effet face à face deux conceptions de la société et deux visions de l'école. Pour les uns, l'école est d'abord là pour reconnaître et légitimer les « mérites » des élèves, ce sans se préoccuper de la façon dont ces « mérites » sont construits socialement. Pour les autres, dont nous faisons partie, l'école se doit de poursuivre un objectif égalitaire. Il s'agit de garantir à tous la maîtrise d'un socle de savoirs et de compétences indispensables pour agir librement au sein de la société. Un objectif plus ou moins avoué de reproduction Vs une recherche d'égalité concrète. Orienter et sélectionner très (trop) tôt Vs garantir une formation de qualité à tous. Tel est en réalité le fondement du débat autour du tronc commun. La mise en place d'une telle organisation de la scolarité constitue en effet en un progrès important dans le champ scolaire pour aller vers plus d'égalité.

C'est pour cette raison que nous voudrions épingler le tronc commun parmi l'ensemble des mesures prévues dans le Pacte. Il représente en effet pour nous un espoir de changement pour aller vers une école davantage égalitaire et qui fonctionne comme un ascenseur social.

Si nous sommes persuadés des effets positifs qui découleront de la mise en place d'un réel tronc commun. Nous savons aussi qu'il ne s'agit pas, dans cette perspective, de n'importe quel tronc commun. Nous ne voulons pas d'un tronc commun « bradé » et dénaturé. Nous revendiquons un tronc commun polytechnique, au sein duquel toutes les disciplines sont envisagées à valeur égale. Ce tronc commun doit être articulé autour d'une pédagogie de la réussite qui promeut et émancipe tous les élèves et pas seulement les « héritiers des mérites ».

Les opposants au Tronc commun se fondent essentiellement sur trois types d'arguments que nous aimerions aider à déconstruire ici.

Joseph Thonon

1. Les arguments fondés sur l'observation de la situation actuelle

« On ne peut pas garder les élèves une année de plus en troisième secondaire. Les écarts entre les élèves en première secondaire sont déjà trop importants, c'est de la folie pure ! »

Le tronc commun commence dès l'enseignement Maternel, les contenus enseignés se recentrent sur les essentiels, sur un éventail plus large (polytechnique), avec de l'évaluation formative et une attention particulière aux enfants dont la culture familiale est plus éloignée de la culture scolaire. L'objectif est d'arriver à éviter que les écarts ne se creusent dès l'enseignement Maternel et ne rendent peu à peu la mission des enseignants impossible.

C'est donc parce qu'on a écouté les grandes difficultés exprimées par les enseignants que le parcours des élèves est profondément revisité.

2. Les arguments qui attribuent les causes des inégalités scolaires aux caractéristiques individuelles des élèves

« Les élèves doivent pouvoir s'orienter plus tôt. Certains en ont déjà marre à 12 ans, pourquoi les empêcher de choisir ce qui leur plaît et les forcer à rester dans une forme d'enseignement qui ne fait que les démotiver ? »

Les enfants ne sont pas tous les mêmes, n'ont pas tous les mêmes envies, n'ont pas tous les mêmes talents, les mêmes types d'intelligence, Mozart qu'on assassine et le pauvre Kevin qui rêve depuis qu'il a 10 ans de devenir mécanicien, et Marie-Henriette qui traîne dans des classes de veaux alors qu'elle est surdouée pour les

maths, l'école rabote les différences en faisant souffrir les élèves au nom d'un égalitarisme bien-pensant...

Mais :

Mozart n'est pas né dans une famille de mécaniciens, Kevin veut devenir mécanicien parce qu'il a compris qu'il ne réussira pas le CEB, et Marie-Henriette, qui aime aussi la mécanique, deviendra ingénieure en aéronautique si les stéréotypes de genres n'ont pas raison de sa motivation. Ils ont tous les trois une caractéristique commune : leur scolarité transforme leurs inégalités socio-économiques en inégalités scolaires.

De plus, qu'ils deviennent compositeur, mécanicien ou ingénieur, Mozart, Kevin et Marie-Henriette méritent tous d'avoir une formation de base complète, exigeante, de manière à pouvoir comprendre le monde dans lequel ils vivent, contribuer à le transformer, y prendre une place de citoyen, ne pas être cantonnés dans des rôles d'exécutants, des emplois sous-payés, répétitifs et peu valorisés.

En FW-B, beaucoup plus qu'ailleurs, les enfants sont orientés par le système scolaire en fonction de leur origine sociale. Les filières et les options sont hiérarchisées en fonction des taux d'échecs et de retard scolaire des élèves qui les fréquentent. Ceux qui échouent sont regroupés pour continuer à échouer ensemble, par relégations successives, et parmi ces élèves, un nombre important sortira du système scolaire, après au minimum 15 années de scolarité, analphabète fonctionnel et sans qualification. Les filières qualifiantes sont dévalorisées parce que les élèves les fréquentent à cause de leurs échecs répétés dans les apprentissages de base et sans réelle motivation pour la qualification ou les métiers qu'elles proposent.

Le tronc commun évite les orientations précoces parce qu'il prend mieux et plus rapidement en charge les difficultés rencontrées par les élèves. Il

permet à chaque enfant de progresser dans ses apprentissages de manière à devenir capable de poser un choix d'orientation motivé, volontaire, et de s'orienter, quelle que soit la filière de son choix, avec des compétences, des savoirs et des savoir-faire solides.

3. Les arguments fondés sur l'idée que la recherche de l'égalité est une idéologie qui empêche les sociétés de se développer

« Les différences entre les enfants rendent la réussite de tous impossible. On sacrifie la liberté de choisir au nom d'une idéologie égalitariste. »

C'est l'argument libéral, le plus répandu mais pas toujours affirmé comme tel, parce que c'est une croyance de fond quasi inconsciente, une « vérité » de l'idéologie dominante qui nous imprègne peu à peu. Les inégalités sont naturelles, l'égalité ou sa recherche sont des obstacles à la liberté, il faut laisser chacun libre de valoriser au mieux ses capacités. Il y a des perdants et des gagnants, c'est nécessaire pour garantir la compétition, et la compétition est bonne pour tout le monde parce qu'elle oblige tout le monde à utiliser au mieux ses capacités et au total on a une société plus performante, plus innovatrice, qui produit plus, et qui, en prime, peut prendre en charge les perdants.

Donc le Tronc commun va ralentir les meilleurs et on va niveler par le bas, donc la séparation la plus précoce possible des élèves dans des parcours scolaires spécifiques permettrait à chacun de trouver ce qui lui correspond le mieux, donc les points, les examens et les classements des élèves sont les seuls moteurs possibles aux apprentissages.

Mais :

L'égalité et la liberté constituent les deux pôles d'une tension : elles sont souhaitables toutes les deux, mais on

ne peut faire de l'égalité qu'en limitant la liberté et plus on laisse de la liberté plus on favorise les inégalités. Il n'y a d'autre solution que de se situer idéologiquement sur cette tension, en fonction de ce qui nous semble le plus souhaitable. En cela, le Tronc Commun est bien une création idéologique, parce qu'elle consiste en une recherche de plus d'égalité. Et c'est aussi pour cela que nous défendons le tronc commun.

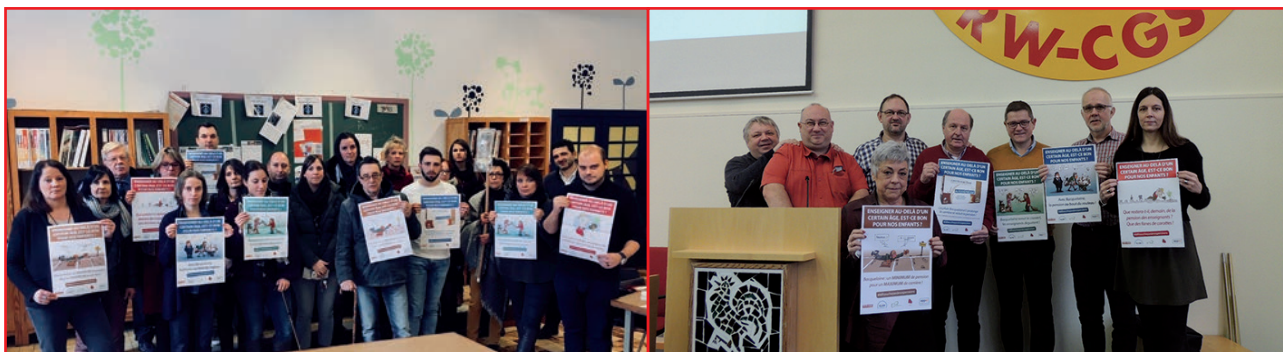
Les études internationales montrent que les systèmes scolaires qui visent plus d'égalité ne sont pas les moins intéressants ni les moins performants, que les résultats de la coopération ne sont pas nécessairement moins bons que ceux de la compétition. Ils sont différents dans leurs effets sur la vie sociale. Et il est possible de faire plus d'égalité sans créer une société sans liberté, autoritaire et despotique comme la caricaturent certains.

Il est nécessaire de déconstruire ces représentations stéréotypées des enjeux auxquels nous devons faire face. Cela revient à dire que, s'il faut se mobiliser comme enseignant, comme organisation syndicale progressiste ancrée dans une recherche de plus d'égalité sociale et économique, ce n'est pas contre le tronc commun, mais pour que ce tronc commun soit réellement producteur de plus d'égalité scolaire, sans que le métier ne devienne épuisant, et même pour que ça soit l'occasion d'une revalorisation réelle du métier. S'intéresser au « comment faire dans la classe » et en revendiquer les conditions d'existence (conditions de travail, formation, temps de travail, etc.).

Pierre Waaub

MR TOUCHE PAS À NOS PENSIONS (#MRtoucheapasànospensions) : ACTION DU 1^{ER} FÉVRIER

Voici quelques images évoquant notre mobilisation lors de l'action menée ce 1^{er} février afin de défendre nos pensions.



Cette action, organisée en front commun syndical, se donnait plusieurs objectifs. Nous voulions d'abord (re) dénoncer une fois encore la politique du Gouvernement fédéral en matière de pensions.

On peut dire que, sur ce premier point l'action a été particulièrement en phase avec l'actualité politique. En effet, Bacquelaine venait de déposer un avant-projet de loi dans lequel il prévoit notamment un départ anticipé à la pension pour certains à condition que leur métier soit reconnu comme étant pénible. Or, pour le Ministre, la pénibilité de nature mentale ou émotionnelle ne peut à elle seule permettre une reconnaissance de la pénibilité ce qui risque donc de nous exclure de ce système. Notre action s'inscrivait donc en réaction à ce projet de loi et la presse l'a relativement bien relayé comme tel.

Nous souhaitons en outre sensibiliser à cette thématique d'autres acteurs du système scolaire : les parents. Pour ce faire, nous leur avons proposé un signal fort : « Travailler au-delà d'un certain âge, est-ce un gage de qualité pour nos enfants ? » Le message avait pour but de montrer que ce qui est imposé par le MR en termes de pension nous concernent toutes et tous. En effet, pour rester uniquement dans le champ scolaire, les mesures envisagées mais aussi celles ayant déjà été prises vont conduire les enseignants à travailler plus longtemps. Or, on sait que le métier d'enseignant est un métier extrêmement exigeant et qui demande beaucoup d'énergie (tant sur le plan physique que sur le plan intellectuel). Il est donc déraisonnable de penser qu'un métier comme celui-là peut se vivre de la même manière, avec la même énergie, à 67 ans qu'à 30 ou 40 ans.

L'éducation de nos enfants représente en outre un enjeu majeur et constitue l'un des piliers sur lesquels se fondent nos sociétés. Il importe donc d'y accorder beaucoup de

soin si l'on veut que l'objectif d'une éducation de qualité pour tous soit réalisé. Dans cette perspective, il s'impose de prendre en considération les acteurs de cette mission qui œuvrent en première ligne : les enseignants. Imposer à ceux-ci de travailler encore plus tard, ne s'inscrit assurément pas dans le sens d'un épanouissement au travail et donc d'une qualité de l'éducation dispensée aux jeunes générations.

Ces mesures visant à faire travailler plus longtemps reflètent un choix politique et une vision de la société qui ne sont pas les nôtres, c'est pour cette raison que nous devons réagir. Être pensionné ce n'est pas être une charge pour la société. Bien au contraire. C'est se consacrer à sa famille, ses amis, son quartier, s'occuper de son potager, voyager, lire, écrire, militer... Bref c'est conserver une utilité sociale mais dans un cadre non contraignant, hors de la relation salariale et de ses exigences de rentabilité et de flexibilité. Cette liberté présente en soi un caractère subversif, parce qu'elle démontre que l'activité humaine peut répondre à une autre logique que celle du profit, parce qu'elle démontre qu'un autre monde est possible que la société marchande.

C'est à cette liberté que s'en prend le Gouvernement fédéral.

Revenir sur cette liberté, la restreindre en quelque sorte, altérer les dernières années de l'existence en les précarisant... C'est un énorme retour en arrière que nous impose ainsi le Mouvement réformateur.

Au moment où on écrit ces lignes, une grève de la CGSP vient d'être annoncée autour de cette même thématique des pensions. Et donc au moment où vous lisez ces mêmes lignes, cette action aura été menée avec, souhaitons-le, un impact sur le politique.

DES ENSEIGNANTS COUPABLES DE STIGMATISATION ?

Le Baromètre de la diversité sur l'enseignement est sorti et a donc été dévoilé au grand public principalement via la presse. Depuis lors, plusieurs articles visent particulièrement les enseignants dans la manière dont ils influenceraient, lors de conseils de classe, l'orientation des élèves.

Les médias ont particulièrement relevé le fait que les enseignants auraient des attentes spécifiques notamment vis-à-vis des élèves issus de milieux socio-économiques plus faibles et des élèves d'origine étrangère. Ces attentes ou préjugés viendraient ainsi influencer leur décision de les orienter vers l'un ou l'autre parcours scolaire jugé moins valorisé (attestations B, orientation vers l'enseignement qualifiant).

On ne peut certes pas contredire le fait que les enseignants, comme tout autre acteur de la société, ont malheureusement des représentations et des réflexes influencés par des stéréotypes, on peut toutefois regretter l'absence d'écho accordé par la presse aux autres apports du baromètre et le focus quasi exclusif sur la responsabilité des enseignants. Rétablir un équilibre à ce sujet, tel est l'objectif poursuivi par le présent article.

Un séminaire a été organisé, à la Bibliothèque royale de Belgique afin de présenter le baromètre de la diversité aux acteurs de l'enseignement. Lors de cette présentation, les chercheurs de l'ULB ont eu l'occasion d'exposer mais aussi d'expliquer les résultats pour l'enseignement en Fédération Wallonie-Bruxelles. Les constats sont clairement déjà connus de tous : l'enseignement en FW-B est très inégalitaire en ce sens que l'école reproduit les inégalités sociales en inégalités scolaires. En d'autres termes, un élève issu de l'immigration ou ayant un statut social défavorisé aura moins de chance qu'un autre de voir son parcours scolaire évoluer positivement. Il se retrouvera plus facilement réorienté dans des filières dévalorisées, redoublera davantage qu'un autre, verra plus souvent son parcours se terminer sans obtenir de diplôme.

Les chercheurs ont poursuivi leur exposé en indiquant les causes les plus importantes de ces malheureux constats. C'est bel et bien le contexte éducatif et la structure de notre enseignement qui ont été cités comme les premiers obstacles à un enseignement plus inclusif et égalitaire. En effet, des formes de discriminations indirectes se créent à cause du quasi marché scolaire existant, de la régulation insuffisante des inscriptions et du manque cruel de mixité sociale dans nos établissements. En outre, les écoles ont l'occasion de se spécialiser par rapport au public qu'elles accueillent en tenant plus ou moins

compte de la diversité de celui-ci. À l'heure actuelle, il n'existe pas de politique de diversité centralisée par laquelle les écoles seraient à la fois obligées d'accueillir un public issu de la diversité et de mettre en place une politique claire et efficace pour répondre à cette réalité. Et les chercheurs d'ajouter que ce ne sont pas les pratiques qui façonnent le système mais les structures qui pèsent sur les inconscients collectifs. Autrement dit, c'est davantage l'inégalité de départ entre les écoles dites « élites » et « ghettos » qui pèsent sur l'organisation, sur les pratiques des enseignants et malheureusement au final sur l'avenir des élèves.

Bien sûr, les enseignants, comme tout un chacun, sont aussi guidés par des stéréotypes et un travail est également à mener à ce niveau-là. En effet, dans un contexte où on ne sait pas toujours comment agir, on se retranche derrière des idées connues, qui nous semblent confortables mais qui sont parfois des stéréotypes. L'intégration de cours liés à la diversité dans la formation initiale des enseignants a été envisagée comme une piste pour faire évoluer ces représentations et diminuer leur impact sur les élèves.

Clara Kerstenne



BAROMÈTRE
DE LA
DIVERSITÉ
ENSEIGNEMENT

LA COUVERTURE HOSPITALISATION AU CENTRE DE TOUTES LES PRÉOCCUPATIONS



En tant que travailleur actif dans l'industrie du gaz et de l'électricité, vous et votre famille, bénéficiez auprès de votre employeur de la commission paritaire 326 (CP 326), d'une couverture hospitalisation, ayant été conclue par Convention collective (CCT) entre les organisations syndicales et le banc patronal du secteur.

Sur la totalité des travailleurs que compte cette CP 326, environ 10 000 de ces travailleurs sont couverts auprès de l'assureur ETHIAS par la police d'assurance 8.000.030. Cette police d'assurance fonctionne via un système « d'auto assurance », qui est financé par un super fonds basé sur la solidarité, étant lui-même, alimenté par les employeurs et administré par le fonds des allocations complémentaires (FAC).

Ce FAC, lui, est composé paritairement de représentants patronaux et syndicaux qui s'efforcent de garantir la viabilité durable de ce fonds.

Force est de constater, depuis plusieurs années maintenant, que les dépenses dépassent largement les contributions versées par les dotations patronales dans ce super fonds.

En outre, malgré les efforts fournis par les travailleurs en acceptant, il y a plusieurs années, l'augmentation de la franchise en cas de choix d'une « chambre seule », il s'avère que les surcoûts et les suppléments infligés par

les hôpitaux et les spécialistes lors des hospitalisations en chambres individuelles (hospitalisations classiques et hospitalisations de jour), poussent progressivement ce super fonds en faillite virtuelle.

Il apparaît très clairement que certains hôpitaux facturent des suppléments d'honoraires et des surcoûts de chambre exorbitants, ceux-ci couplés à des dotations patronales largement insuffisantes, menacent ainsi sérieusement la viabilité du fonds et donc la garantie de notre avantage d'aujourd'hui.

En effet, afin de vous faire une idée, en 2016, le prix d'une chambre individuelle en hôpital de jour (one-day clinic) était de 13 fois supérieur au prix d'une chambre commune.

Par ailleurs, dans le cadre des négociations tumultueuses sur la programmation sociale 2017-2018, les employeurs ont souhaité conditionner les débats sur l'hospitalisation et leurs dotations insuffisantes, à des mesures contraignantes voire restrictives en la matière, en proposant par exemple, une nouvelle augmentation de la franchise en chambre seule.

Après de longs débats, les organisations syndicales (OS) sont parvenues à contraindre les employeurs d'augmenter leurs dotations, et ce, pour une période de 10 ans (de

2018 à 2027), mais les OS se sont engagées à mener au sein d'un groupe de travail paritaire, une campagne de communication auprès des travailleurs afin de les sensibiliser sur le choix « conscient » du type de chambre lors d'une hospitalisation.

Il ne s'agit nullement d'interdire les travailleurs d'opter pour une chambre individuelle, c'est un droit et cela fait partie intégrante de notre avantage.

Mais il est important que les travailleurs comprennent l'impact de ce choix, et l'effet qu'il produit sur la solidarité sur laquelle est basé le fonds qui finance notre couverture hospitalisation du secteur.

Ce choix se fait directement lors de l'admission en milieu hospitalier, par le biais du « document d'admission » à signer ; il est donc très important de cocher en connaissance de cause, le type de chambre souhaitée.

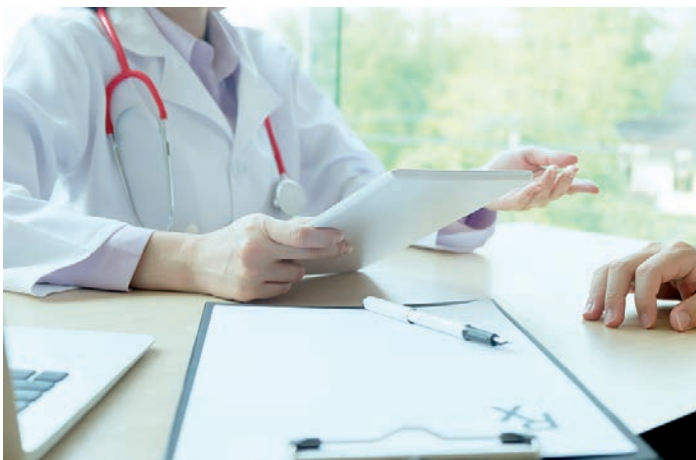
En chambre commune ou à 2 lits, aucun frais de séjour ou d'honoraires ne peut être appliqué.

Par contre, sachez qu'en chambre individuelle, chaque hôpital peut déterminer totalement arbitrairement les suppléments de frais de séjour qu'il applique.

Ce document mentionne de surcroît les tarifications en termes de suppléments d'honoraires par rapport au tarif légal.

Prenons un exemple simple en chambre individuelle :

pour une prestation de 100 € au tarif légal, l'intervention de la mutuelle s'élève à 75 €, reste 25 € à charge du patient, avec un supplément d'honoraires de 300 % donc de 300 € ; la prestation totale coûte 400 €.



Une utilisation donc appropriée du confort qu'offre une chambre individuelle, permettra d'assurer la durabilité de notre avantage.

Dans le cadre de la campagne de communication qui sera menée par le FAC, il est envisagé, la création d'une brochure informative pourvue de conseils, qui sera envoyée à tous les travailleurs ainsi qu'une copie de la police d'assurance en question, et, un exemple de document d'admission.

Néanmoins, la couverture hospitalisation est, et reste, un avantage social considérable, ayant été obtenu par l'union de nos ancêtres et le rapport de force que cette union représentait.

Le rapport de force actuel accuse un sérieux recul, et nous pousse aujourd'hui, à devoir composer une campagne de sensibilisation de nos travailleurs, en contrepartie d'un financement suffisant pour maintenir l'avantage.

Mais ne pensez-vous pas qu'il serait temps que nous nous retrouvions les manches ? Et que nous reconstruisions ensemble ce rapport de force qui assure encore et toujours le contre-pouvoir ?

Ce qui permettrait notamment à Gazelco de se retrancher derrière la CCT ayant été conclue en la matière, obligeant ainsi les patrons à garantir l'avantage « ad vitam aeternam » sans la moindre contrepartie.

Je vous laisse seul juge...

Il est un fait certain, qu'avec un rapport de force suffisant, jamais les patrons ne se seraient permis de sous-financer le fonds, bien au contraire, car sachez qu'aujourd'hui, cette couverture hospitalisation (en danger) fait partie du package salarial qu'ils offrent à leurs travailleurs, et ce, à défaut de leur octroyer des conditions salariales décentes.

Romain Wijckmans



CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL 2018

Nous avons accepté de conclure cette CCT pour la durée d'une seule année, en raison de l'obligation de respecter le cycle légal lié à la norme salariale. C'est pourquoi nous avons exigé une version « light » visant principalement à l'amélioration de votre pouvoir d'achat.

La CCT 2018 concerne les statutaires (y compris les mandataires), les barémiques et les auxiliaires. Elle se concentre sur :

- ✓ l'allocation de fin d'année,
- ✓ le bonus non récurrent,
- ✓ la garantie de suivi de l'indexation 2018 pour le barème DA,
- ✓ la prolongation des mesures CCT 2016/2017 pour les fins de carrière aussi longtemps que l'ancien cadre législatif n'est pas modifié,
- ✓ la protection contre le licenciement.

					Allocation de fin d'année - CCT 2018	
Partie forfaitaire	2016		2017		Estimation 2018	
	BRUT	NET	BRUT	NET	BRUT	NET
Augmentation allocation de fin d'année	100	50	100	50	200	100
<i>(Brut/net - moyenne de 50% - ce taux varie selon chaque situation)</i>						
Montant indexé moyen	900,93		1020,21		1220,01	
L'allocation fin d'année est:						
*pour STAT, CB et AUX						
*composée d'1 partie forfaitaire et d'1 partie fixe (2,5% traitement annuel indexé)						
*payée au prorata des prestations						
*sur période de référence: 1er janv. au 30 sept.						
*liée à l'index						
*payée fin novembre						
Condition pour AUX :					Min 13 mois d'anc. d'entreprise le 1 ^{er} déc. année en cours, avec un montant proratisé en 12 ^{ème} par rapport à un AUX ayant min 2 ans d'anc. d'entreprise le 1 ^{er} déc.	
					Exemples alloc. fin d'année pour AUX	
		Anc. entr. 1 ^{er} déc	Prorata alloc.	Alloc fin d'année 2018		
		13 mois	1/12 ^{ème}	147 € bruts		
		14 mois	2/12 ^{ème}	294 € bruts		
		etc ...				
		22 mois	10/12 ^{ème}	1470 € bruts		
		23 mois	11/12 ^{ème}	1617 € bruts		
		24 mois	12/12 ^{ème}	1764 € bruts		

				BNR CCT - 2018	
Bonus non récurrent	Prest. 2016 - payé en 2017	Prest. 2017 - payé en 2018	Prest. 2018 - payé en 2019		
	NET	NET	NET		
Augmentation			Min + 46 € nets		
BNR moyen	763,75 €	926,00 €	972,00 €		
			Possible + 61 € nets		
			987,00 €		
Le BNR est:					
*pour STAT, CB et AUX, sauf Mand. et H1, H2 avec salaire variable					
*si en service min 1 mois l'année de référence					
*payé au prorata des prestations					
* non indexé					
*payé fin mai					
Nous avons obtenu que les paramètres liés aux résultats exigés pour le calcul du BNR 2018 soient revus à votre avantage					

PROXIMUS

PRÉAMBULE

1. NOUVELLE TRIBUNE, DANS UN NOUVEAU FORMAT POUR UNE APPROCHE DIFFÉRENTE

À l'avenir, notre secteur essaiera au travers de cette *Tribune*, dans la mesure du possible, de se focaliser sur une analyse plus fouillée, pour un dossier bien déterminé.

À l'heure du numérique et des médias sociaux, pour une information rapide, le Secteur Télécom Aviation doit aussi privilégier d'autres moyens de communication comme Twitter, Facebook, le site Internet officiel de la CGSP...

Quelques liens intéressants :

- site CGSP Bruxelles,
- site CGSP IRW,
- groupe fermé Facebook : CGSP/ACOD Telecom – Vliegwezen.

Pour être « vivant », un outil d'information doit continuellement se remettre en question.

Dès à présent, le Secrétariat permanent vous souhaite « bonne lecture » de cette *Tribune* « new-look ».

2. GROUPE PROXIMUS

Actualisation de la couverture décès

Historique

Depuis la Convention collective de travail 2013/2014, les organisations syndicales sont demandeuses d'avoir un règlement consolidé suite aux différentes intégrations de Proximus (filiale) et de Telindus.

En effet, il existe à Proximus trois plans décès :

- plan Proximus,
- plan Belgacom Mobile : niveau 2A, 3 & 4,
- plan Telindus : niveau 2A, 3 & 4.

Les plans décès sont assurés par Generali en collaboration avec Vanbreda (partenaire administratif) depuis le 1^{er} mai 2016.

Auparavant, l'assureur était AG Insurance.

Toutefois, il est important de souligner, que ce changement d'assureur ne modifie pas le capital - décès de l'assuré.

Dans ce contexte, pour l'instant, l'alignement des couvertures n'est pas à l'ordre du jour.

Il existe donc des différences énormes sur les sommes allouées en cas de décès, d'une assurance à l'autre, mais aussi entre statutaires (somme faible) et contractuels (somme plus élevée).



La convention avec l'assureur est double : le règlement et conditions générales (même conditions générales pour les trois plans décès), **mais, ce sont les formules de calcul entre les différents plans et entre statutaires et contractuels qui diffèrent grandement.**

Notre revendication :

Via par exemple une prochaine Convention collective, prévoir une formule de calcul identique pour tous les collaborateurs du groupe, quel que soit son statut.

Quelques constats :

- En cas de travail à temps partiel, le capital pour travail à temps plein est multiplié par le pourcentage de travail. Exemple : la couverture décès s'élève à 50 000 euros à temps plein. Si mi-temps, l'agent a droit à un capital de 25 000 euros.
- Couverture jusqu'à 67 ans
Dans le cadre de l'allongement des carrières et de l'actualisation de la réglementation, Proximus prévoit une extension de la couverture jusqu'à l'âge de 67 ans au lieu de 65 ans.
- Mise en gage
Dorénavant, le collaborateur peut mettre en gage la couverture - décès dans le but de garantir un crédit moyennant respect de certaines conditions (article 12 des conditions générales).
L'affilié peut prendre contact avec Vanbreda pour plus d'information.

Le collaborateur doit remplir un document, le signer et le faire signer par son institution de crédit et Proxi-mus HR.

- Pays à risque
Le décès causé par des événements de guerre entre pays ou de guerre civile n'est pas couvert (article 17.4 des conditions générales).
- L'ordre de priorité des bénéficiaires
Par défaut, c'est : le conjoint/partenaire ; les enfants ; vos pères et mères ; vos frères et sœurs ; la succession ; le fonds de financement.
À tout moment, vous pouvez changer l'ordre des bénéficiaires et remplir le document prévu à cet effet pour ensuite l'envoyer à Vandbreda.
On comprend d'autant plus l'importance de cette possibilité, quand on voit (surtout pour les agents contractuels) le montant élevé des sommes allouées pour la couverture décès.
- Bon à savoir
 - Le risque de décès n'est pas couvert (article 5 - qui est affilié au plan Geniflex ?) pendant les périodes de :
 - disponibilité pour convenances personnelles,
 - congé pour convenances personnelles,

- disponibilité en conséquence de la reconversion,
- disponibilité pour raisons médicales,
- retraite temporaire,
- congé préalable à la pension,
- non-activité pour mission,
- interruptions de carrière à temps plein, crédits temps à temps plein et congé parental à temps plein, sauf pour les trois premiers mois de chaque nouvelle période.

Notre revendication :

Révision, débattre via par exemple une nouvelle Convention collective de travail de toutes ces exclusions

- La société transmet à chaque affilié :
 - à sa demande, un exemplaire des dispositions générales et particulières du plan et les modifications ultérieures éventuelles,
 - un exemplaire des conditions particulières et de ses contrats et leurs avenants.
- Fiche de pension
 - La fiche de pension informe l'affilié de la situation de ses contrats et contient les données prévues par la législation sur les pensions complémentaires.

BELGOCONTROL

MISE EN ŒUVRE DU CONCEPT « JUST CULTURE » DANS LA CHAÎNE AÉRONAUTIQUE (ÉTAT DES LIEUX)

1. RÉTROACTE

Suite à un audit planifié par le DGTA (Direction générale du trafic aérien) en octobre 2016 à Belgocontrol concernant l'utilisation judicieuse des pistes, certains acteurs n'ont pu être interviewés, et certaines procédures n'ont pu être analysées.

L'appareil judiciaire étant mis en œuvre, un groupe de travail se penche depuis mars 2017 sur le concept de just culture pour Belgocontrol, mais en tenant compte des spécificités des autres activités de cette chaîne aéronautique (pensons par exemple aux pilotes).

2. LE GROUPE DE TRAVAIL « JUST CULTURE »

~~BLAME CULTURE~~

Afin de mieux identifier le « contexte », deux présentations furent expliquées aux organisations syndicales.

■ **Une présentation par un expert d'Eurocontrol du règlement UE 376/2014**

Explication détaillée du principe (historique, objectif, champ d'application, définition).

Enjeu : maintenir, voire accroître, la sécurité aérienne tout en augmentant le nombre de mouvements d'avions.

Besoin d'anticiper les dangers, besoin de rapportage de tout évènement pouvant constituer (ou ayant constitué) un risque pour la sécurité aérienne.

Pour qu'il se produise rapportage, il faut une protection du personnel (pilotes, contrôleurs, techniciens, bagagistes...).

Il est rappelé que « just culture » est une garantie d'un rapportage volontaire.

Il n'y a pas de substitution au droit pénal.

■ **Une présentation par un expert de LVNL et de l'application du concept de « just culture » aux Pays-Bas**

Les Pays-Bas ont introduit le principe de « just culture » après un accident de la circulation aérienne survenu à Schiphol en 1998.

15 ans furent nécessaires pour son implémentation. Un cadre légal a été mis en place, mais ce cadre n'a de pertinence que si un climat de confiance existe entre le monde judiciaire et le monde opérationnel.

Une personne de référence - un magistrat/expert aéronautique - est sollicitée lors des enquêtes aux Pays-Bas.

■ **En définitive, il est envisagé, la mise en œuvre via un arrêté royal du règlement européen EU 376/2014**

Ce règlement institutionnalise le concept de « just culture » afin de consolider le système de notification obligatoire de tout événement susceptible de présenter un risque important pour la sécurité aérienne. Ce règlement est directement applicable à la Belgique et exige que chaque pays identifie l'autorité responsable qui assurera le lien entre les organisations du pays et les instances européennes et crée un organe indépendant pouvant être saisi par toute personne ayant été, selon elle, injustement sanctionnée suite à une notification.

Remarque CGSP : « ne créons pas une usine à gaz » ☺

■ **Mais au fait, c'est quoi la « just culture » ?**

Ce concept est défini comme suit : « une culture dans laquelle les agents de première ligne ou d'autres personnes ne sont pas punis pour leurs actions, omissions, ou décisions qui sont proportionnées à leur expérience

et à leur formation, mais dans laquelle les négligences graves, les manquements délibérés et les dégradations ne sont pas tolérés ».

■ **Mise en place d'une plateforme belge « just culture »**

Cet organe serait un outil adéquat qui devrait permettre de mettre en relation les différents acteurs intervenant dans les enquêtes.

Mais aussi, l'établissement d'un protocole définissant le processus de communication entre le Ministère public et les parties impliquées dans l'aviation.

Et encore, l'analyse de la bonne application du concept de just culture et, si nécessaire, de l'adéquation entre la just culture et les principes fondamentaux du droit pénal.

3. COMMENTAIRES

Ce groupe de travail s'est réuni pour la dernière fois sur les projets de texte le 17 décembre 2017.

Il y a énormément de discussions sur :

- la composition de l'organe,
- des compétences qui y sont liées,
- sur les sanctions et recours pour les agents statutaires ou avec un contrat de travail.

Ce chantier est loin d'être terminé.

(À suivre !)

IBPT

CONGÉ ANNUEL DE VACANCES ÉPARGNÉ



À partir du 1/01/2018, les agents de l'Institut (IBPT) ont la possibilité d'épargner un surplus de leur congé annuel de vacances jusqu'à 100 jours maximum.

Si on ne peut comparer à 100 % cette possibilité d'épargne avec le « compte épargne temps » (CET) en vigueur à Proximus, l'idée sous-jacente, c'est de construire, à titre

individuel, une période pour la prise de ces congés épargnés comme par exemple, en fin de carrière.

Cette nouvelle note de service a été envoyée sans aucune concertation préalable avec les organisations syndicales.

La CGSP a donc mis ce point à l'agenda du Comité de concertation de l'IBPT du 22 février 2018.

La CGSP compte bien obtenir une note adaptée et correcte en tout point.

Même, si selon nos informations, le principe découle de l'arrêté royal du 19 novembre 1998 (modifié en 2017)

qui est applicable aux agents de l'État soumis à l'arrêté royal du 2 octobre 1937, la note de service ne prévoit rien pour le paiement de ce congé « épargné » s'il n'a pas été pris avant que l'agent ne quitte le service (pour raison de service/en cas de démission) ou avant un décès.

Ci-dessous, les grandes lignes :



Il s'agit de tous les jours de congé annuel de vacances compris au-delà des 24 jours. Pour les membres du personnel qui n'ont pas encore atteint l'âge de 45 ans, il s'agit donc de 2 jours par an.

Dans la dernière colonne du tableau ci-dessous, vous trouverez le nombre de jours que vous avez la possibilité d'épargner.

Le nombre de jours de congé annuel de vacances que vous pouvez épargner dépend de votre âge et de votre régime de travail. Ce nombre peut donc varier d'une personne à l'autre. (Voir tableau)

Par exemple : un membre du personnel de 60 ans a, sur base de ses prestations, droit à 30 jours ouvrables de congé annuel de vacances.

Il prend 14 jours ouvrables de congé annuel de vacances en 2017. Le 31 décembre 2017, il lui reste 16 jours ouvrables de congé annuel de vacances non pris.

Sur ces 16 jours ouvrables, il peut en épargner maximum 6 sur son compte « épargne-temps » et il peut reporter 10 jours ouvrables à l'année suivante.

Comment transférer des jours de congé vers votre « compte épargne congé » ?

Si vous souhaitez épargner des jours de congé annuel, vous pouvez envoyer un email à pers@ibpt.be en indiquant le nombre de jours de congé annuel restant que vous souhaitez épargner. Vérifiez avec le tableau ci-dessus le nombre de jours maximum que vous pouvez reporter.

Comment utiliser votre épargne congé ?

Vous choisissez vous-même le moment auquel vous prenez votre congé annuel de vacances épargné, en tenant compte des besoins du service.

- Si vous souhaitez prendre une période ininterrompue de 20 jours ouvrables de congé annuel de vacances épargnés, vous devez en faire la demande au moins 2 mois au préalable.
- Exception : le congé annuel de vacances épargné peut commencer le premier jour de la semaine qui suit la demande lorsque vous êtes confronté à l'hospitalisation d'une personne domiciliée chez vous ou de votre enfant, votre père ou votre mère ou de l'enfant, du père ou de la mère de la personne domiciliée chez vous.

Vous devez introduire votre demande de congé dans Primetime, telle une demande pour un jour de congé normal.

Sous l'onglet « Planification d'absence », vous remarquerez qu'un compteur a été ajouté dans le bas de la liste. Suivant les demandes reçues par le service du personnel, ce compteur sera mis à jour dans le courant du mois de janvier chaque année.

Éditeur responsable :
Secrétariat permanent

Bart Neyens : Président
Eric Halloin : secrétaire général
Laurent Malengreau : secrétaire fédéral

	Nombre de jours ouvrables total de congé annuel de vacances	Congé de vacances qui peut être épargné annuellement jusqu'à un maximum de 100 jours
Jusqu'à 44 ans	26	2
45 – 49 ans	27	3
50 – 54 ans	28	4
55 – 59 ans	29	5
60 ans	30	6
61 ans	30	6
62 ans	31	7
63 ans	32	8
À pd 64 ans	33	9

ACTUALITÉS ■■■

DANS NOS RÉGIONALES

CHARLEROI (CRIP)**Voyage en Hainaut**

La CRIP de la CGSP organise un voyage le **24 avril** au Musée Mahymobile à Leuze ainsi qu'à la Brasserie Dubuisson à Pipaix.

Départ de la place : 8h30 (+ passage Villette).

Retour : vers 19h-19h30 à Marcinelle.

Coût : 40 €/affiliés et 44 €/sympathisants.

Le repas de midi sera pris à la brasserie (Boissons non comprises).

Inscription :

Auprès de l'accueil (071/797 111).

Verser sur le compte CRIP BE39 0882 6941 9919 (bic : GKCCBEBB) avec la mention « mahy » pour confirmation et ce pour le 2 avril au plus tard.

Renseignement :

Alphonse Vanden Broeck : 0495/340 928.

LUXEMBOURG**Goûter des pensionnés et prépensionnés**

Le jeudi **19 avril à 14h30** dans les locaux de la Régionale à Arlon.

Inscription :

Micheline Debot : 063/230 100

Mail : micheline.debot@cgspacod.be avant le 16 avril midi.

COMMISSION JEUNES
IRW-CGSP

SONDAGE

Depuis mai 2017, l'IRW CGSP s'est dotée d'une Commission Jeunes. Chaque secteur et chaque régionale de l'IRW CGSP ont été sollicités afin d'envoyer un jeune délégué (entre 18 et 35 ans) le/la représenter au sein de la Commission.

L'objectif de cette commission est d'étudier toutes problématiques traitant des spécificités des jeunes agents des services publics.

Notamment :

- les sous-statuts,
- l'insécurité de l'emploi,
- le statut de fonctionnaire,
- l'évolution de la communication, plus particulièrement à l'intérieur des services publics et de l'organisation syndicale,
- le conflit générationnel,
- la place du service public dans la société de demain.

Et plus généralement, tous problèmes concernant le service public.

Un des projets de notre Commission est la réalisation d'un sondage auprès des jeunes affiliés CGSP de moins de 35 ans ; celui-ci a pour but de mieux cerner leurs visions et leurs attentes de notre organisation syndicale.

Le sondage est consultable ici, n'hésitez pas à le remplir :

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLScEav9Buc5jmSo_KkgThS-5ktIN65e3-0z9cl3rXQ0D7U_kOUg/viewform?c=0&w=1



Contact :
jonathan.dawance@cgspacod.be

REJOIGNEZ-NOUS SUR :
www.irwcgsp.be

