

TRIBUNE



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

MAI 2021

CGSP

FGTB Services Publics
Ensemble, on est plus forts

1^{er} MAI SOLIDARITÉ PLUS QUE JAMAIS

SECTEURS P. 16 à 39

*CRÉATION DE LA FGTB
UNITÉ ET INDÉPENDANCE*

DOSSIER P. 4 À 6



ÉDITO P. 3

Ce que l'histoire nous
enseigne



NOTRE HISTOIRE P. 7

Un centenaire
de conquêtes sociales



BÂTIMENTS SCOLAIRES P. 12

SeGEC/Caliméro
C'est trop injuste

SOMMAIRE ■■■

3 ÉDITO

Ce que l'histoire nous enseigne

4 DOSSIER

Histoire de la FGTB : de l'unité à l'indépendance

7 NOTRE HISTOIRE

Combats d'hier et d'aujourd'hui

9 SANTÉ

Reconnaissance Covid-19 comme maladie professionnelle

11 LES MOTS POUR LE DIRE

La crise, entre résignation et critique

12 BÂTIMENTS SCOLAIRES

SeGEC/Caliméro : c'est vraiment trop injuste

15 NOTRE CULTURE

Confiné.es mais pas bâillonné.es...

16 IRB

Pour un service chômage résolument tourné vers les affiliés !

17 ADMI / www.cgsp-admi.be

17 / Admi-mots : Tenir... mais jusqu'où ?

18 / Accord fédéral des soins de santé :
quoi de neuf docteur ?

19 / Wallonie : quoi de neuf sur l'accord non-marchand ?

21 / Hommage à notre Cde Ingrid Dejardin

22 AMIO / www.cgsp-amio.be ou www.cgsp-ministeres.be

22 / FPF – Comité B – Projet d'arrêté royal

23 / SPF Justice – Conséquences de la pandémie Covid-19

25 / SPP Politique scientifique – Perspectives d'avenir

26 CHEMINOTS / Site : www.cgsp-cheminots.be

26 / Mot du Président

27 / Paiement automatique des heures supplémentaires

28 / Plan de carrière des rangs 3

30 ENSEIGNEMENT / www.cgsp-enseignement.be

30 / Mot du Président

31 / Des plans de pilotage – constats et enjeux

33 / Enquête internationale sur la santé

34 GAZELCO / www.cgsp-gazelco.be

34 / Nucléaire et environnement...

35 POSTE / <https://www.cgspposte.be>

35 / Appel à candidatures

35 / Vaccination

36 TÉLÉCOM AVIATION

36 / PROXIMUS – Aperçu des Commissions paritaires

37 / IBPT / Du nouveau chez l'IBPT

38 / SKEYES – État des lieux de la conciliation

39 / Appel aux candidatures



CE QUE L'HISTOIRE NOUS ENSEIGNE



Pour le monde du travail, le 1^{er} mai est, assurément, un moment important. Chaque année, dans ces mêmes colonnes nous rappelons les combats qui furent les nôtres et qui sont symbolisés par cette journée aussi festive que revendicative.

Pourtant, en cette période de l'année, un autre évènement mérite toute notre attention. En effet, c'est lors d'un Congrès qui s'est tenu les 28 et 29 avril 1945 que fut créée la FGTB.

Faire régulièrement un détour par l'histoire n'est pas un chemin que votre TRIBUNE emprunte par vantardise pour nous gargariser d'un passé fantasmé que nous rêvons glorieux. Bien au contraire, ce « coup d'œil dans le rétroviseur » a pour but d'éclairer notre présent en nous rappelant que le Progrès social ne se décrète pas mais qu'il se gagne au prix de luttes et de combats collectifs. Que, pour nous, il n'y a pas de victoires individuelles et que rien n'a jamais été possible sans la détermination qui nous anime et la solidarité qui nous unit.

Ainsi la construction d'un contre-pouvoir syndical fort passe d'abord par la recherche de l'unité entre tous les travailleurs. C'est pourquoi nous sommes si profondément attachés aux structures intersectorielles et interprofessionnelles de notre organisation.

Cependant, s'il est une chose que l'histoire de la FGTB nous enseigne également c'est qu'il n'est pas facile de vivre ensemble. Que cela nécessite un effort permanent pour que nos particularités de Centrales, ou de Régionales ne prennent pas le dessus sur l'intérêt collectif.

C'est pour cela que la jeune FGTB a, d'emblée, fait le choix de l'indépendance politique afin de laisser les querelles partisans et les stratégies électorales en dehors des assemblées syndicales. C'est à cette condition que l'unité syndicale est possible.

Il n'y a, en Belgique, qu'une seule organisation qui soit à la fois de masse et de gauche et c'est la FGTB. Si cela peut nous faire ressentir de la fierté, cela nous met surtout face à nos responsabilités.

Ainsi, forts des valeurs que nous partageons et, riches de nos expériences qui combinent victoires et défaites, conquêtes et erreurs nous sommes en mesure de tirer les leçons de notre histoire pour faire vivre, aujourd'hui, ce syndicalisme émancipateur.

Ce travail, il appartient à chaque militant de le mener. Douter de l'intérêt de la structure interprofessionnelle, c'est l'affaiblir voilà pourquoi il nous faut sans cesse aller au contact de nos Camarades, pour entretenir la solidarité et faire la preuve que « ensemble on est plus fort » n'est pas un simple slogan, mais notre réalité !

Vive la CGSP, vive la FGTB et, malgré tout, bon 1^{er} mai !

Patrick Lebrun
Secrétaire général de l'IRW-CGSP

Laurent Pirnay
Secrétaire général adjoint de l'IRW-CGSP

HISTOIRE DE LA FG TB ■■■

DE L'UNITÉ À L'INDÉPENDANCE



C'est dans la seconde moitié du XIX^e siècle que se développe réellement le syndicalisme dans notre pays. Auparavant, il existait différentes ententes ouvrières telles notamment « *les compagnons imprimeurs* » ou « *l'association des compositeurs typographes* » mais ces organisations s'inscrivaient principalement dans la lignée du Compagnonnage.

Mais, à partir de 1842 se constituent des organisations syndicales qui, petit à petit, s'implantent dans les entreprises où le travail mécanique est fortement répandu. Ces nouvelles organisations s'adressent à l'ensemble des travailleurs, qu'il soit qualifié ou non.

Cependant, la création de la section belge de la Première Internationale, en 1864, marque l'essor du développement syndical dans notre pays.

LA LONGUE MARCHÉ VERS L'UNITÉ

La structuration du mouvement syndical se réalise en deux temps.

Il s'agit premièrement de regrouper au sein d'une même « *fédération nationale* » l'ensemble des syndicats de métiers. Se crée ainsi, la *Fédération nationale du bâtiment* ou la *Fédération nationale du textile*...

Ce mouvement d'unification professionnelle est, par ailleurs, encouragé par le Parti Ouvrier Belge (POB) dont les statuts prévoient explicitement que « *les syndicats de*

métiers, pour être admis dans le parti ouvrier, devront s'affilier, au préalable, à leur Fédération nationale de leur profession »¹.

Dans un second temps, l'unification sur le plan professionnel sera complétée par un regroupement interprofessionnel. C'est ainsi que se crée, en 1898, la *Commission syndicale au sein du POB*.

Cette Commission affilié les différentes fédérations nationales d'obédience socialistes qui le souhaitent. Il faut remarquer que pour en faire partie, les fédérations nationales étaient tenues d'adhérer préalablement au POB.

Les membres de la Commission étaient nommés par les instances du parti dont la Charte politique faisait également office de Déclaration de Principes syndicale.

Au fil des années, cette dépendance syndicale au POB va, progressivement, être remise en question. En 1907, la Commission s'ouvre aux syndicats dits « *indépendants* », c'est-à-dire qui n'ont pas adhéré au POB., elle applique des statuts qui lui sont propres et élit ses instances dirigeantes.

Il faut cependant attendre 1937 pour que la Commission syndicale se transforme en la Confédération générale du Travail de Belgique (CGTB) et consacre, un peu plus encore, l'indépendance syndicale à l'égard du parti.

1. Article 4 des statuts du POB adopté lors du Congrès de 1892.

LA SECONDE GUERRE MONDIALE

La Seconde Guerre mondiale stoppera brutalement le processus d'unification du mouvement syndical socialiste.

À partir de décembre 1939, partant du principe qu'un mouvement syndical libre est inconcevable sous le régime nazi, les instances de la CGTB se préparent à l'occupation. Divers plans sont imaginés pour sauver les archives et les biens de l'organisation, mettre en sécurité les militants et organiser le secours aux réfugiés.

La rapidité de l'invasion allemande contrecarre ces plans et la CGTB est obligée de se restructurer dans la clandestinité.

Pendant ce temps, l'occupant allemand crée l'UTMI² via le transfuge de certaines centrales syndicales et personnalités complaisantes à l'égard de l'occupant.

La création de ce syndicat collaborationniste et l'indispensable clandestinité à laquelle doivent s'astreindre les structures et militants refusant le régime nazi effritent considérablement les anciennes confédérations syndicales.

La CGTB se regroupe autour de Joseph Bondas pour maintenir une activité syndicale libre, bien que clandestine, en Belgique.



Les difficultés liées à la guerre conduisent, immanquablement, à recentrer le cœur de l'action syndicale au niveau des entreprises.

Dans le bassin liégeois apparaissent de nombreux comités d'entreprise principalement dans la métallurgie et la sidérurgie. Ces comités fusionneront en 1942 pour former le Mouvement métallurgiste unifié (MMU). C'est au sein de ce mouvement que le jeune militant André Renard fera ses premières armes.

Se créent également les Comités de Lutte syndicale (CLS) de tendance communiste principalement actifs dans le Borinage et le Brabant wallon qui deviendront plus tard la CBSU.

En 1944, toujours à Liège, les MMU et CLS se regroupent pour former le Mouvement Syndical Unifié.

C'est toujours dans la clandestinité que naît le Syndicat général unifié des Services publics (SGUSP), ancêtre de la CGSP³ et regroupant principalement les militants de différentes centrales de la CGTB dissoutes au début de la guerre⁴.

La guerre laissera donc un paysage syndical morcelé.

UNITÉ ET INDÉPENDANCE

L'année 1944 sera cruciale pour le mouvement syndical en Belgique. Constatant que la multitude d'organisations nuit à la création d'un véritable contre-pouvoir en faveur du monde du travail, des contacts furent pris, en septembre 1944, entre la CGTB, le MSU, le CBSU, le SGUSP et ... la CSC afin de créer l'unité syndicale. Très vite, pour des raisons confessionnelles, la CSC se retira du projet.

Cette unité sera consacrée les 28 et 29 avril 1945, lors de ce qu'il est convenu d'appeler le « Congrès de fusion » au cours duquel un millier de militants fondèrent la FGTB.

Le choix fait par les différentes organisations ne fut pas l'intégration au sein de la CGTB, de loin la plus puissante en termes d'affiliés. Pour cette raison, les 4 organisations décidèrent « de se dissoudre et de fusionner, à dater du 1er mai 1945, en une seule organisation syndicale »⁵. Il est évident que ce processus de fusion ne se réalisa pas du jour au lendemain, mais la dynamique était lancée.

Le slogan, « Ensembles on est plus fort » fait écho aux acclamations de ces militants qui, le 29 avril 1945 après

2. Union des Travailleurs Manuels et Intellectuels.

3. Cette histoire sera traitée dans la Tribune de septembre.

4. Le Syndicat national des Chemins de fer, la Centrale belge des travailleurs des services publics, la Centrale du personnel des enseignants socialistes, Syndicat national du personnel civil de la défense.

5. Congrès de fusion.

deux jours de débats parfois houleux et toujours passionnés, saluèrent aux cris de « vive l'unité » la naissance de la FGTB.

Dans la publication « Syndicats » du 15 novembre 1945, le Camarade André Renard rappelle que « À la FGTB, il ne doit plus y avoir de MSU, de CGTB, de CLS, il n'y a plus que des syndiqués ».

Ce Congrès vota également une importante Déclaration de Principes qui rappelait notamment l'indépendance syndicale à l'égard des partis politiques. Cette indépendance, en laissant les querelles partisans en dehors des assemblées syndicales, est une des conditions de l'unité.

Cette nécessaire volonté d'indépendance fut portée par les Camarades de la MSU. Mais, en 1944, dans un Rapport présenté au Congrès de la CGTB par Paul Finet en 1944 on peut lire « sans doute avons-nous surévalué les possibilités de la démocratie politique issue du suffrage universel, sans doute comptons-nous trop sur l'action parlementaire (...) ayant lié notre sort au POB nous avons partagé avec lui la responsabilité d'une politique gouvernementale (...) Nous avons cru bien faire en pratiquant la politique du moindre mal, ce fut une erreur ».

Depuis ce jour, les structures de la FGTB ne cessent d'évoluer mais elles restent les héritières de ces organisations

qui, au printemps 1945, posèrent un jalon important dans l'histoire sociale de notre pays.

AUJOURD'HUI COMME HIER

Pour l'IRW-CGSP, l'indépendance syndicale est un principe essentiel de notre action.

Lors de son Congrès statutaire de 2012, nous réaffirmions que « Notre Histoire nous apprend que la construction d'un contre-pouvoir syndical fort passe d'abord par la recherche de l'unité et de la solidarité entre tous les travailleurs, comme ce fut encore le cas, à l'issue de la Seconde Guerre mondiale, avec la création de la FGTB. C'est pourquoi nous rappelons notre profond attachement aux structures intersectorielles et interprofessionnelles de notre organisation.

Cette nécessité d'organiser les travailleurs sur une base la plus large possible se traduit notamment par la nécessaire indépendance par rapport à tout parti politique ».

Quatre ans plus tôt nous disions que : « "indépendance" ne signifie pas "apolitisme". Dès lors, l'IRW-CGSP refuse d'être inféodée à un quelconque parti politique. Si des rapprochements sont envisageables, ils ne peuvent l'être que de manière ponctuelle et s'ils s'avèrent nécessaires à la réalisation de nos objectifs et moyennant le plus strict respect de la spécificité syndicale ».



Retrouvez « La création de la FGTB » en images, et en vidéo, sur notre site Internet et nos réseaux sociaux, à partir de ce 29 avril

NOTRE HISTOIRE ■■■

COMBATS D'HIER ET D'AUJOURD'HUI : UN CENTENAIRE DE CONQUÊTES POUR LA DÉMOCRATIE SOCIALE

Il y a cent ans, la liberté syndicale est arrachée de haute lutte. En 1921, plusieurs lois entérinent des combats historiques et remarquables du mouvement ouvrier socialiste belge. La liberté d'association lève les écrous du droit de grève et les syndicats deviennent des acteurs incontournables de la négociation collective. Dans le même temps, les travailleurs obtiennent enfin la loi sur les huit heures de travail journalières et l'extension du suffrage universel aux femmes pour les élections communales.

1921 est une année charnière pour le mouvement ouvrier de notre pays. Ses combats acharnés pour toujours plus de démocratie et de justice sociales voient enfin plusieurs de ses revendications instituées par la loi. Après le sacrifice de tant de travailleurs sur les boucheries du front, mais aussi par crainte d'une extension des nombreux conflits sociaux partout en Europe, l'interventionnisme de l'État, sous la pression du POB, devient très fort. Dès 1919, le POB obtient non seulement le suffrage universel et la représentation proportionnelle, mais aussi la création des premières commissions paritaires.

CRÉATION DES COMMISSIONS PARITAIRES

Le Ministre socialiste du Travail, Joseph Wauters, demande aux nouveaux « partenaires sociaux » de discuter ensemble, dans chaque branche d'activité, de l'application de la législation sur la journée de huit heures. Devant la multiplication des grèves, il leur est demandé de trouver des solutions. Les patrons s'opposent à ce type de négociation. En effet, pour eux, les syndicats n'ont aucune existence légale... Mais les industriels sont obligés de se plier à l'exigence gouvernementale ! Surtout, ils doivent se rendre à l'évidence que la Commission syndicale du POB¹ devient très puissante. Ses effectifs ne cessent de croître en 1919 pour regrouper plus de 613 637 affiliés à la fin de l'année, soit cinq fois plus qu'avant-guerre². Cet essor doit beaucoup aux nombreux combats et à la solidarité que la Commission syndicale organise pour octroyer des indemnités aux grévistes syndiqués.

Grâce aux commissions paritaires, un nombre important de ces conflits trouve une solution, débouchant sur l'instauration d'un salaire minimum, sur une diminution de la durée du travail et sur la reconnaissance de fait des organisations syndicales puisque, la plupart du temps, ces progrès résultent directement de conventions collectives du travail négociées entre organisations patronales et ouvrières. C'est ainsi que les mineurs et les sidérurgistes



obtiennent la réduction du temps de travail à 8 heures dès 1919.

Il faut désormais donner à ces conquêtes sociales la force de la loi et en généraliser les effets. Cela sera chose faite en 1921. Cette année-là, le POB signe les lois établissant le droit de grève, la liberté d'association et la loi des Huit heures de travail mais aussi notamment les lois sur la progressivité de l'impôt, l'assurance pension obligatoire ou encore la création de bibliothèques publiques (Jules Destrée). Le POB obtient aussi la promesse de permettre aux femmes de voter.

1. Voir le dossier de cette Tribune.

2. Étienne Arcq, Pierre Blaise, *Les organisations syndicales et patronales*, Dossiers du CRISP 2007/1 (N° 68).

LE 24 AVRIL 1921, TOUTES LES FEMMES VOTENT AU SCRUTIN COMMUNAL



Le suffrage universel de 1919 n'était réservé qu'aux hommes. Les femmes en étaient exclues à l'exception notoire des veuves (et mères) de militaires morts à la guerre. Le POB, par la proposition de loi Colaert, obtient le vote de la loi du 15 avril 1920 instaurant le suffrage féminin au scrutin communal. La loi du 19 février 1921 les rend en plus éligibles à la commune et celle du 27 août établit

que les femmes peuvent, avec la permission de leur mari, devenir bourgmestre ou échevine... Notons que certaines femmes sont exclues de ces droits : les prostituées et les femmes jugées pour adultère !

Quoi qu'il en soit, 2 millions de femmes prennent part au scrutin communal du 24 avril 1921. 196 d'entre elles deviennent conseillères communales, 13 échevines et six sont désignées bourgmestres.

Il faudra attendre la fin de la Seconde guerre mondiale pour que ces droits évoluent et permettent aux femmes de voter aux scrutins provinciaux (juillet 1948) et législatifs (mars 1948).

LE 24 MAI 1921, LA LOI GARANTIT LA LIBERTÉ D'ASSOCIATION

Alors que la Constitution de 1830 garantissait le droit d'association, les travailleurs ont dû, quant à eux, attendre deux lois du 24 mai 1921 pour se voir reconnaître l'exercice effectif de cette liberté³. La première loi, proposée dès janvier 1920 par Joseph Wauters, **abroge l'article 310 du code pénal** qui sanctionnait toute atteinte à la *liberté du travail*, c'est-à-dire qui faisait non seulement de la grève mais aussi de la manifestation ou du piquet un délit. Désormais, les grévistes n'ont plus à redouter des peines de prison du seul fait de grève.

La seconde loi consacre la liberté d'organisation dans tous les domaines, y compris pour la défense des intérêts professionnels. Elle est le fruit d'un compromis avec les ministres catholiques qui craignaient la montée en puissance du mouvement ouvrier socialiste. Elle prévoit donc des « *sanctions à l'encontre de celui qui aurait contraint une personne à faire partie d'une association ou à n'en pas faire partie.* ». La loi garantit donc la liberté de créer un syndicat et de s'affilier

auprès du syndicat de son choix mais aussi la liberté de ne pas s'affilier. La Constitution, en son article 27, le reconnaîtra explicitement ! Dans les faits, cette loi témoigne d'une évolution fondamentale : « *les syndicats se voient octroyer le monopole de représentation des travailleurs et donc, de manière implicite, le statut d'interlocuteurs au niveau de la branche d'activité* »⁴.

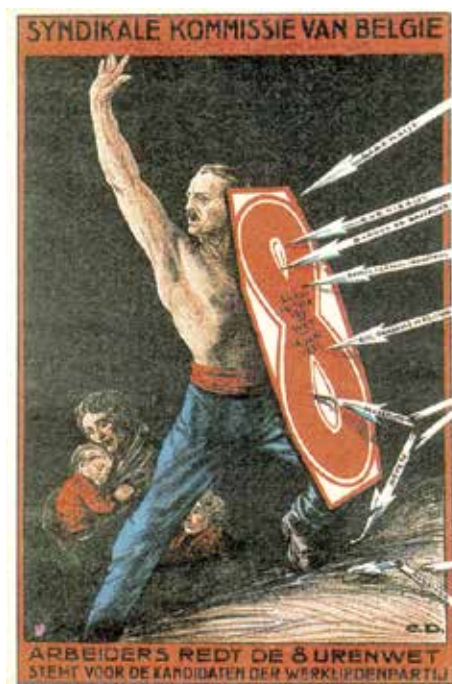
Ces deux lois qui étaient destinées aux travailleurs du secteur privé furent également appliquées aux agents des services publics.

LE 14 JUIN 1921, LA LOI SUR LES HUIT HEURES JOURNALIÈRES DE TRAVAIL

Victoire ! Le combat emblématique de la classe ouvrière belge est inscrit en lettres de sang et de feu dans la loi ! Elle institue la journée des 8 heures de travail et la semaine de 48 heures pour tous, prestée en 6 jours et sans diminution de salaire.

Cette victoire s'inscrit dans le contexte belge et international de l'immédiat après-guerre. La puissance de la Commission syndicale et son rôle essentiel dans la mise en place de la négociation collective changent la donne. Au niveau international, la crainte d'une contagion de la Révolution russe et l'affirmation de plus en plus unanime qu'« une paix universelle et durable ne peut être fondée que sur la base de la justice sociale »⁵ aboutissent, en 1919, à la création de l'Organisation internationale du

Travail. Cette dernière ratifie sa toute première convention sur la durée du travail à huit heures. Soutenu par des milliers de grévistes, Joseph Wauters dépose le 20 mars 1920 un projet de loi généralisant la journée de huit heures, y compris dans les services publics. Il sera voté, après plus d'une année de débats houleux, le 14 juin 1921 !



Ces conquêtes de la classe ouvrière marquent non seulement une victoire sur le capitalisme mais inscrivent notre exigence de justice sociale au cœur du mouvement syndical. 100 ans après leur proclamation, l'émancipation des travailleurs est toujours notre projet de société.

3. Une troisième loi sera votée aussi ce même jour sur la création des ASBL, les associations sans but lucratif.

4. Ludo Bettens, *La loi instituant les élections sociales à 60 ans*, IHOES, Bulletin n°37, décembre 2008.

5. Cette déclaration ouvre le préambule de la Constitution de l'OIT.

LA CGSP SE BAT POUR QUE LA COVID-19 SOIT RECONNUE COMME MALADIE PROFESSIONNELLE POUR TOUS LES TRAVAILLEURS

La CGSP demande une reconnaissance de facto de la Covid-19 comme maladie professionnelle pour tous les travailleurs exerçant un métier dit essentiel et ce sans limite de temps.



Lorsque la pandémie de Covid-19 s'est répandue en Belgique, nous n'y étions pas préparés ! Des années d'austérité et de coupes budgétaires ont sapé les bases d'une médecine de grande qualité. Le secteur hospitalier a dû affronter de plein fouet l'épidémie avec un manque de matériel et un personnel déjà surmené avant la crise. De nombreux patients n'ont pu être sauvés. Mais parmi le personnel soignant, certains ont également contracté la maladie, plusieurs en sont décédés¹.

PARCOURS DU COMBATTANT

Au début de l'épidémie, au mois de mars 2020, la Covid-19 ne fait pas partie de la liste des maladies professionnelles. D'ailleurs, pratiquement aucune maladie due à un virus ne l'est... Or, la reconnaissance d'un statut de maladie professionnelle n'est pas que symbolique. En effet, les travailleurs reconnus incapables de poursuivre leur activité professionnelle à cause de la maladie peuvent bénéficier d'indemnités supérieures à celle de l'assurance maladie classique (au minimum 90 % du salaire contre 65 %), et être remboursés de l'entièreté du ticket modérateur, c'est-à-dire de la part personnelle des dépenses de soin de santé non remboursée par l'assurance maladie.

C'est ici que l'interprétation de ce que représente un risque professionnel est jugée différemment selon le statut du travailleur. En effet, selon que vous soyez statutaire, contractuel, indépendant ou salarié du secteur privé, la

manière de faire reconnaître une maladie professionnelle diffère². En l'absence d'une inscription de la Covid dans la liste des maladies professionnelles reconnues³, il appartient au travailleur d'apporter la preuve que sa maladie est effectivement et directement liée à l'exercice de sa fonction. Ce système appelé « hors liste » est généralement un parcours du combattant...

LA CHARGE DE LA PREUVE « IMPOSSIBLE »

Confrontés aux difficultés de voir reconnaître leur maladie comme une maladie professionnelle (hors liste), certains préfèrent alors déclarer un accident de travail. Mais là aussi subsistera encore un problème de taille : celui d'apporter, entre autres, la preuve d'un événement soudain. Imaginez-vous un accompagnateur de train par exemple devoir retrouver le passager qui lui aurait transmis le virus ? Et quand bien même, s'agit-il d'une transmission volontaire (crachat) ou d'un simple contact ?

Dans un système « hors liste », un travailleur affecté par la Covid-19 doit donc, s'il veut obtenir une reconnaissance de maladie professionnelle, prouver l'existence de sa maladie (tests et certificats), qu'il a été exposé au risque professionnel de cette maladie, et enfin, établir un lien de causalité entre les deux, c.-à-d. que cette maladie trouve sa cause déterminante et directe dans l'exercice de sa profession.

En ce qui concerne l'exposition au risque, la situation des agents du secteur public diffère de celle des travailleurs du secteur privé. En effet, il est présumé, jusqu'à preuve du contraire, qu'un agent a été exposé au risque. En cas de

1. Il n'existe aucune statistique en Belgique déterminant le nombre de médecins, infirmiers, aides-soignants, ambulanciers morts ou infectés par la Covid-19 dans l'exercice de leur fonction...

2. FEDRIS, l'Agence fédérale des risques professionnels est compétente en ce qui concerne le secteur privé et les Administrations provinciales et locales. Pour les agents fédéraux, des Régions et Communautés, c'est le Medex qui est compétent pour reconnaître ou non une maladie professionnelle. Mais Fedris joue un rôle d'expert si le Medex le demande.

3. Cette liste est fixée dans l'AR du 28 mars 1969. On peut aussi indiquer l'AR du 6 février 2007 fixant la liste des industries ou professions dans lesquelles la victime d'une maladie professionnelle est présumée avoir été exposée au risque de cette maladie.

contestation, il appartient dès lors à l'Autorité de démontrer que ça n'a pas été le cas.

LA RECONNAISSANCE EST UN CHOIX POLITIQUE

Pour certaines fonctions exercées dans le secteur des soins de santé et qui, en raison de la crise sanitaire, ont couru un risque accru d'être infectées par le virus, il a été possible de faire reconnaître la Covid-19 comme une maladie professionnelle de la liste. Désormais, cette liste reprend un code (1.404.03) qui prend en compte la Covid-19, même si elle n'y est pas explicitement citée. Ce code stipule : « *Autres maladies infectieuses du personnel s'occupant de prévention, soins, assistance à domicile ou travaux de laboratoire et autres activités professionnelles dans des institutions de soins où un risque accru d'infection existe* ». Pour ces catégories bien définies⁴ de personnes, il n'est donc pas nécessaire d'apporter la preuve du lien de causalité entre la maladie et l'exposition au risque.

Cette délimitation n'est pas que technique, elle est éminemment politique, puisqu'il s'agit de démontrer un lien direct entre la maladie et le travail. C'est pourquoi, les milieux patronaux s'opposent fortement à l'élargissement de cette liste⁵.

Finalement, sous pression, notamment de la part des syndicats, l'État a introduit, en juillet 2020, mais de manière temporaire, la Covid-19 dans la liste des maladies professionnelles. Elle s'applique aux travailleurs qui, pendant le premier confinement (du 18 mars au 17 mai 2020) étaient actifs dans l'un des secteurs cruciaux ou services essentiels (alimentation, policiers, pompiers⁶, ...) et qui n'étaient donc pas en mesure de faire du télétravail ou de respecter la distance sociale de 1,5 mètre dans le cadre de leur fonction.

DOUBLE PEINE

Toutefois, la reconnaissance du Covid-19 comme maladie professionnelle reste difficile : la preuve de l'infection doit être apportée par un test de laboratoire, alors que ceux-ci ont manqué pendant le pic de l'épidémie. Par ailleurs, les personnels non repris dans la liste des métiers à risque peuvent également demander une indemnisation, mais ils doivent fournir la preuve qu'ils ont bien contracté le virus au travail, ce qui est pratiquement impossible.

À l'évidence, les travailleurs en première ligne ont donc dû supporter une double peine. « *Alors qu'ils occupent tendanciellement des métiers peu considérés et mal rémunérés, ils ont été surexposés au Covid-19* », manquant souvent des plus élémentaires moyens de protection (masques, gants, blouses, gel, etc.) « *et ont de ce fait dû payer le*

*plus lourd tribut face à la crise, en termes de pénibilité au travail, mais aussi en termes de santé et de décès*⁷. »

Selon les chiffres publiés par Fedris⁸, plus de 17 000 déclarations ont été déposées, pratiquement toutes dans le secteur des soins de santé et seulement 340 demandes dans les services essentiels puisque la période prise en compte pour ces derniers se limite au premier confinement. Soulignons aussi que 84 % de ces demandes concernent des femmes !

DE FACTO !

Pour la CGSP, ces distinctions entre travailleurs sont abusives. Dans une épidémie, le virus ne s'attarde pas aux statuts ! Non seulement les critères d'exposition doivent être revus mais les risques d'infection ne se sont évidemment pas arrêtés au 17 mai 2020 et continuent aujourd'hui d'être une menace pour les travailleurs et la population. C'est pourquoi, devant autant d'impossibilité d'apporter la preuve indiscutable du lien entre la maladie infectieuse et le métier exercé, la CGSP demande une reconnaissance de facto et sans limite de temps de maladie professionnelle pour tous les travailleurs exerçant un métier dit essentiel.



4. La liste complète sur <https://www.fedris.be/fr/FAQ-Covid-19>.

5. Pieter Timmermans (FEB) déclarait le 30 avril 2020 à la RTBF que « *le lieu de travail est probablement l'endroit le plus sûr pour ne pas être contaminé* » ...

6. Il s'agit des services repris dans l'annexe de l'AM du 23/03/2020 portant des mesures d'urgence pour limiter la propagation du Covid-19.

7. Observatoire belge des inégalités, *La Covid-19 comme maladie professionnelle : une inégale protection*, 23 juin 2020.

8. www.fedris.be, Covid-19. Statistiques concernant les déclarations - État des lieux au 17/11/2020.

LES MOTS POUR LE DIRE ■■■

LA CRISE, ENTRE RÉSIGNATION ET CRITIQUE

Depuis longtemps, les stratèges savent que pour détourner l'attention d'une attaque, il faut créer une diversion. C'est généralement le rôle assigné à la propagande qui met en scène des discours qui dissimulent la manœuvre principale. Le mot « crise » fait partie de ces mots-écran de fumée.

La crise, voilà plus de 50 ans qu'elle façonne notre quotidien. Même si nous subissons actuellement plusieurs crises (sanitaire, climatique, politique, etc.), son sens le plus répandu est économique. D'ailleurs, l'utilisation généralisée du mot crise pour désigner la crise financière et économique nous amène à réduire toute la réalité à sa dimension marchande. Si on y réfléchit, il est bien difficile de donner une définition précise et surtout de trouver un sens commun à toutes ces crises. Et c'est bien là le souci car l'utilisation ambiguë du mot nous empêche de poser clairement le problème et d'y apporter les solutions adéquates.

ÉTAT D'URGENCE

Dès 1976, le philosophe Edgar Morin dénonçait l'usage abusif d'un terme qui n'était plus en rapport avec son sens premier. « Pour les Grecs, le mot crise « Krisis » signifie décision, le moment du diagnostic. Alors que le mot « crise » signifie aujourd'hui exactement le contraire : il traduit l'indécision, la difficulté de faire un diagnostic. C'est le moment où, en même temps qu'une perturbation, surgissent les incertitudes¹ ».

La crise est ainsi associée à un état de souffrance, à un changement que l'on redoute par rapport à une situation jugée « normale ». Renforcée par les médias, cette angoisse² induit un état de stupeur qui nous empêche de nous interroger sur le bien-fondé de la crise, la présente comme une évidence incontournable. Quand l'heure est grave, l'urgence commande et justifie des mesures exceptionnelles ! On n'a pas le choix : aux sacrifices succèdera l'embellie ! Aujourd'hui, les politiques libérales s'appuient sur ces sentiments induits de fatalisme et d'impuissance. « Le discours sur la crise s'est transformé en un instrument idéologique et stratégique qui imprègne nos consciences et légitime des politiques anti-crise³. »

**CECI N'EST PAS UNE CRISE, C'EST UNE ESCROQUERIE**

Depuis les années 1970, ces politiques appelées « contracycliques », c'est-à-dire visant à ramener la soi-disant courbe de la crise vers celle de la prospérité, se sont toutes accompagnées de mesures d'austérité. Celles-ci n'ont eu d'autres effets que de limiter les revenus des travailleurs et donc d'inscrire la crise économique dans la durée... Là où l'escroquerie est patente, c'est que les investissements promis n'ont pas eu lieu. Les détenteurs de capitaux ont favorisé la spéculation financière, amplifiant le transfert massif de la rémunération du travail vers les dividendes du capital. La crise, certes, mais pas pour tout le monde ! « Comme disent à juste titre les Indignés, la crise financière n'est pas une crise, c'est une escroquerie, c'est le récit inventé par l'oligarchie pour préserver ses intérêts⁴. »

Ainsi, depuis 50 ans, le monde du travail a été culpabilisé et sommé de redoubler d'efforts et de productivité. Depuis 50 ans, l'exception est devenue la norme et l'urgence perpétuelle ; chaque sacrifice amenant à devoir en consentir de nouveaux.

Les crises innombrables qui s'accumulent comme autant de faillites du système capitaliste sont bien réelles mais elles n'ont pas la signification que le discours dominant lui donne. Le temps ne peut plus être celui de la résignation ! « Le moment de la crise - le moment critique - est donc le moment de la critique. Toute crise augure une crise de sens⁵ ». Bien d'autres mondes sont possibles !

1. Edgar Morin, *Pour une crisologie*, Communications, n°25, 1976, pp. 149-163.
2. « Le système nous veut triste et il nous faut arriver à être joyeux pour lui résister. » dit le philosophe Gilles Deleuze.
3. Natacha Ordioni, Le concept de crise : un paradigme explicatif obsolète ?, <https://www.cairn.info/revue-mondes-en-developpement-2011-2-page-137.htm>
4. Patrick Viveret, La crise est une arnaque, Libération, 13 septembre 2013.
5. Yannis Youlountas, Ce que cache le mot crise, <https://www.bastamag.net/Ce-que-cache-le-mot-crise>.

BÂTIMENTS SCOLAIRES ■■■

SeGEC/CALIMÉRO : « C'EST VRAIMENT TROP INJUSTE... »

Le Secrétariat général de l'enseignement catholique (SeGEC) a tenté de relancer une guerre scolaire à propos de la rénovation des bâtiments scolaires... Bien mal lui en a pris !

La répartition des 300 millions d'euros du plan de relance européen pour la rénovation des bâtiments scolaires en Fédération Wallonie-Bruxelles (FW-B) fait débat. On devrait pourtant se réjouir de ce montant supplémentaire à investir dans le bâti de la FW-B, pour le mettre aux normes d'hygiène, de sécurité et assurément de rénovation énergétique. Mais c'était sans compter sur le SeGEC qui a mené une campagne médiatique intensive jusque dans les salles de profs, les classes d'élèves et auprès des parents de l'enseignement libre pour dénoncer une prétendue inégalité de financement entre les élèves francophones. L'enseignement libre – enfin, ici, surtout catholique – serait lésé... Vraiment ?

La CGSP-Enseignement, le Pouvoir organisateur Wallonie-Bruxelles Enseignement (WBE) et le Centre d'étude et de défense de l'école publique (CEDEP) dévoilent les biais et faussetés de son argumentation¹.

DES BIAIS POURTANT CONNUS

Le 11 février dernier, le SeGEC se plaignait dans les médias de la clef de répartition de l'enveloppe européenne destinée à la rénovation des bâtiments scolaires. Ce plan de reprise et de résilience prévoit de répartir les 300 millions des futurs fonds européens entre les réseaux scolaires comme suit : 58,6 % pour le réseau officiel WBE qui scolarise 15 % des élèves, 22,9 % pour le réseau de l'officiel subventionné qui accueille 35 % des élèves et 18,5 % pour le réseau libre subventionné – confessionnel ou non – lequel accueille 50 % des élèves.

Répartition des élèves dans les réseaux, en pourcentage

Répartition scolaire dans les réseaux – Enseignement Ordinaire et Spécialisé			
Répartition 2018-2019 (%)	WBE	Officiel Subv.	Libre Subv.
(source : Indicateurs de l'Enseignement 2020)	14,9 %	35,4 %	49,7 %
	50,3 %		49,7 %



Aux yeux du SeGEC, ne reverser que 18,5 % des fonds européens au réseau libre serait inadmissible, et même inéquitable entre les élèves francophones. En arguant que l'enseignement catholique (à la grosse louche) représente 50 % des élèves, le SeGEC se plaint, non seulement de ne pas recevoir assez d'argent, mais en plus que le réseau WBE en recevrait trop alors qu'il ne scolarise que 15 % des élèves.

Et le SeGEC de crier au loup, dénonçant l'absence d'égalité de traitement qui serait constitutionnellement absolue et remise éhontément en cause par cette décision du gouvernement de la FW-B. Tout en faisant croire que cette différence de traitement entre les réseaux ne serait pas justifiée...

Sous ce slogan « l'enseignement libre est-il lésé ? », le SeGEC part en fait d'un vieux postulat, ressassé depuis de nombreuses années selon lequel l'enseignement organisé par la Fédération Wallonie-Bruxelles serait financé différemment de l'enseignement libre, impliquant qu'« un enfant n'est pas égal à un enfant » en Belgique francophone. Un postulat qui est pourtant largement biaisé.

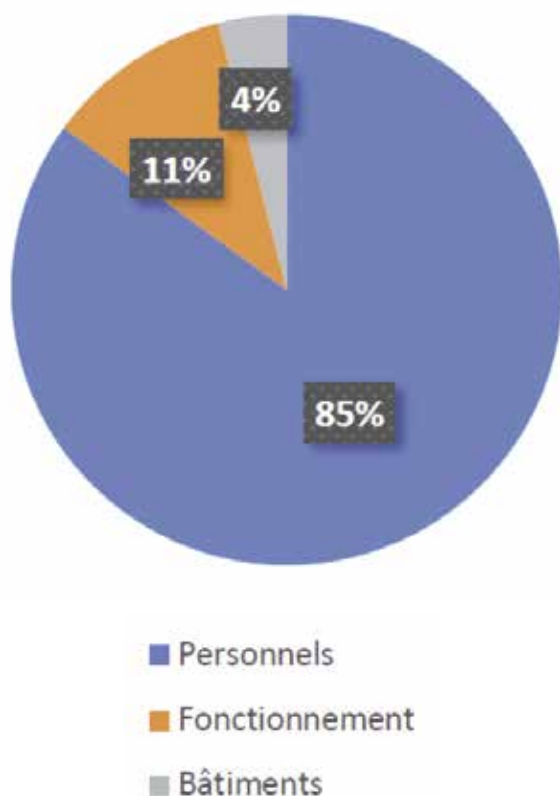
1. CGSP-Enseignement, « Des bâtiments scolaires publics délabrés, le rêve du SeGEC », Communiqué de presse, 15 février 2021 ; Wallonie-Bruxelles Enseignement, « La Fédération Wallonie-Bruxelles investit dans ses bâtiments scolaires. Est-ce vraiment anormal ? », Note en réponse au SeGEC, 8 mars 2021 ; Centre d'étude et de défense de l'enseignement, « Quand les deniers publics financent déjà largement l'enseignement libre... », 18 mars 2021.

ET SI ON COMMENÇAIT PAR RAPPELER LES BASES ?

L'enseignement dit « libre », c'est-à-dire celui qui est organisé par des structures privées (et non par les communes, provinces ou la Fédération Wallonie-Bruxelles) n'a en réalité jamais été autant financé par les Pouvoirs publics qu'aujourd'hui : avec presque 50 % du budget total de l'enseignement pour financer un peu moins de 50 % de la population scolaire, il reçoit à quelques pourcents près le financement équivalent au nombre d'enfants qu'il scolarise. On peut donc considérer que le financement du réseau libre subventionné correspond à la doctrine « 1 enfant = 1 enfant ». Voilà qui devrait d'emblée et définitivement mettre un frein aux exigences financières du SeGEC en la matière et à ce genre de campagne médiatique délétère. Et pourtant, le SeGEC persiste, alors continuons la démonstration.

Financer l'enseignement équivaut à budgéter trois postes distincts : les frais de personnels (enseignants et autres), les frais de fonctionnement et les bâtiments. Prenons comme exemple la ventilation du budget de l'enseignement obligatoire en FW-B.

Budget Enseignement Obligatoire



Le SeGEC dénonce une inégalité de répartition spécifiquement dans les subventions de fonctionnement. Dans sa réponse conjointe au SeGEC, les représentants de WBE remettent les pendules à l'heure : « Quand le SeGEC dénonce une différence dans les subventions de fonctionnement, il pointe en réalité une petite partie du budget global (11 %) de laquelle il reçoit actuellement 50 % de ce que reçoit le réseau Wallonie-Bruxelles Enseignement (WBE). Mais cette différence ne représente que 5 % du budget total de l'enseignement. En d'autres termes, quand on donne 100 euros pour un élève de l'enseignement public, on donne 95 euros pour un élève de l'enseignement privé. La présentation qu'en fait le SeGEC est donc pour le moins incomplète. »

Car, rappelons-le, le plus gros du budget de l'enseignement tient dans le traitement des enseignants (85 % du budget), pris en charge de la même manière quel que soit le réseau scolaire. Cela signifie donc que les enseignants de l'enseignement catholique sont payés par les deniers publics et selon les mêmes montants que les enseignants des réseaux officiels (WBE et subventionné).

Ce n'est donc que sur la part des dotations de fonctionnement (11 %) et des bâtiments (4 %) que les établissements de WBE bénéficient de moyens différents, notamment pour répondre aux exigences légales de l'enseignement officiel – que ne doit pas remplir l'école catholique. Un traitement approprié différent est donc justifié, comme le rappelle d'ailleurs la Constitution belge. Et d'autant plus dans la part du budget consacrée aux bâtiments scolaires, celle dont on parle ici, où le réseau WBE bénéficie de moyens différents des autres pouvoirs organisateurs au titre de propriétaire des bâtiments publics.

UN SOUS-INVESTISSEMENT CHRONIQUE DE L'ACTEUR PUBLIC

Car, si le bâti de l'enseignement subventionné – libre comme officiel – fait face à des difficultés similaires au réseau WBE, une différence de taille intervient : la Fédération Wallonie-Bruxelles n'en est pas le propriétaire. Or, l'investissement et l'entretien des bâtiments scolaires relèvent de la responsabilité du propriétaire, à savoir des acteurs privés dans le cadre de l'enseignement libre et la FW-B dans le cadre du réseau WBE. La jurisprudence de la Cour constitutionnelle justifie d'ailleurs très clairement cette différence de traitement entre les réseaux d'enseignement en ce qui concerne le financement du bâti scolaire.

Malgré cela, les pouvoirs publics ont néanmoins soutenu financièrement les bâtiments scolaires de l'enseignement libre de manière de plus en plus conséquente au fil du temps et donc pallier leur défaillance.

Il était temps ! Le budget annuel des bâtiments de l'enseignement organisé par la FW-B reste très insuffisant pour assurer les besoins d'un parc immobilier qui est sous-investi depuis près de quarante ans. Il est à cet égard positif que le gouvernement de la FW-B développe enfin une stratégie en tant que propriétaire des bâtiments publics envers lesquels il a une responsabilité spécifique. L'argent public doit être investi en priorité dans des bâtiments publics, et non pas servir à valoriser un patrimoine privé – au détriment du patrimoine public – comme le suggère la campagne du SeGEC.

UN ENSEIGNEMENT PRIVÉ AUX MISSIONS PARTICULIÈRES

Il est facile, en Belgique, lorsque l'on veut défendre l'enseignement catholique de le qualifier « d'enseignement libre ». Ce qualificatif de « libre » vient du fait qu'en Belgique, la Constitution garantit la liberté de choix de l'enseignement. Ce n'est donc pas l'enseignement qui est « libre », mais la capacité faite aux parents de choisir le réseau d'enseignement.

À cet égard, il n'est pas inutile de rappeler que l'école chrétienne a pour mission « d'annoncer la Bonne Nouvelle du Christ. À cette fin, elle entretient vivante la mémoire de l'événement fondateur, toujours actuel : la vie, la passion, la résurrection de Jésus-Christ. (...) L'école chrétienne trouve ainsi sa référence essentielle dans la personne de Jésus et dans les signes qu'en a gardés la tradition vivante de l'Église. Elle a donc la conviction qu'elle n'éduque pleinement qu'en évangélisant »².

N'en déplaise au SeGEC, l'enseignement catholique est donc, tout simplement, un enseignement privé et confessionnel bénéficiant largement des deniers publics. Un tel financement public d'un enseignement privé est unique en Europe et devrait appeler le SeGEC à plus de modestie.

Pour l'IRW-CGSP, le seul enseignement véritablement libre est l'enseignement officiel. Raison pour laquelle elle revendique un réseau UNIQUE et PUBLIC !

2. « Mission de l'école chrétienne », disponible sur le site du SeGEC.



NOS VALEURS

Wallonie-Bruxelles Enseignement (WBE), par l'engagement et la qualité du travail de ses personnels, offre à chaque étudiant, à chaque élève et à sa famille, la possibilité de vivre et de partager des valeurs essentielles :

DÉMOCRATIE

WBE forme les élèves et les étudiants au respect des Libertés et des Droits fondamentaux de l'Homme, de la Femme et de l'Enfant.
Il suscite l'adhésion des élèves et des étudiants à l'exercice de leur libre arbitre par le développement de connaissances raisonnées et l'exercice de l'esprit critique.

OUVERTURE & DÉMARCHE SCIENTIFIQUE

WBE forme des citoyens libres, responsables, ouverts sur le monde et sa diversité culturelle.
L'apprentissage de la citoyenneté s'opère au travers d'une culture du respect, de la compréhension de l'autre et de la solidarité avec autrui.
Il développe le goût des élèves et des étudiants à rechercher la vérité avec une constante honnêteté intellectuelle, toute de rigueur, d'objectivité, de rationalité et de tolérance.

RESPECT & NEUTRALITÉ

WBE accueille chaque élève et chaque étudiant sans discrimination, dans le respect du règlement de ses établissements scolaires.
Il développe chez ceux-ci la liberté de conscience, de pensée, et la leur garantit.
Il stimule leur attachement à user de la liberté d'expression sans jamais dénigrer ni les personnes, ni les savoirs.

ÉMANCIPATION SOCIALE

WBE travaille au développement libre et graduel de la personnalité de chaque élève et de chaque étudiant.
Il vise à les amener à s'approprier les savoirs et à acquérir les compétences pour leur permettre de prendre une place active dans la vie économique, sociale et culturelle.
Actif face aux inégalités sociales, WBE soutient les moins favorisés afin qu'aucun choix ne leur soit interdit pour des raisons liées à leur milieu d'origine.
Confiants en eux, conscients de leurs potentialités, l'élève et l'étudiant construisent leur émancipation intellectuelle, gage de leur émancipation sociale.

CONFINÉ·ES MAIS PAS BÂILLONNÉ·ES... LET THE MUSIC PLAY !



La musique joue un rôle dans les luttes sociales. À l'heure où les festivals de l'été s'annulent les uns après les autres, l'IRW-CGSP propose une playlist de « protest songs » pour animer notre 1er mai. Scan the QR code !

Chants révolutionnaires, chansons protestataires, artistes engagés, la musique fait depuis longtemps partie des actions syndicales et des combats sociaux et politiques, qu'ils soient nationaux ou internationaux. En cette période contraignante et morose, que diriez-vous d'une liste musicale pour raviver la flamme de nos engagements sous un autre jour, plus mélodieux ?

Les chants choisis reflètent la diversité de la gauche, cette gauche que l'on veut tout à la fois humaniste, solidaire, fraternelle, pacifiste, écologiste, féministe, anticapitaliste, antiraciste, antifasciste, parfois libertaire et toujours de contre-pouvoir. Ils illustrent les multiples facettes de la contestation sociale et politique ici et ailleurs, d'hier et d'aujourd'hui (sans pour autant engager l'IRW-CGSP sur le contenu des paroles). S'opposer aux guerres, lutter contre les oppressions et les discriminations, pour l'égalité, la liberté et la solidarité... autant de motifs pour mettre les mots en paroles et les notes en mélodie au service collectif.

De la soul de Marvin Gaye au hip hop de Public Enemy, en passant par les traditionnels *L'Internationale*, le *Chant des Partisans*, le *Temps des Cerises* et les non moins classiques *Clandestino*, *Bella Ciao*, *No Pasaran*, vous découvrirez également quelques titres en français : *Déserteur*, *Les mains d'or*, *Lili*, *Appelle-moi camarade*... On ne peut également manquer de ramener à votre souvenir quelques artistes phares du genre, dont toute la discographie pourrait être source d'inspiration : Bob Marley, Joan Baez, Bob Dylan,

Patti Smith... Sans oublier le rap, rebelle et contestataire d'origine.

« Il faut avoir une musique en soi pour faire danser le monde » disait Nietzsche.

Voici donc le lien vers la playlist YOUTUBE pour faire danser le monde avec l'ambition de le changer :

https://www.youtube.com/playlist?list=PLGsRYq48W-7SXhkoXOMVYL-KEGZ_IYFUM

Pour ceux qui utilisent SPOTIFY, c'est par là :

<https://open.spotify.com/playlist/4tEqG7skSaKaaZcZou5zgc?si=tA7C06xFT6GwBdRSPbNlma>

Et pour écouter directement la playlist « Chants de protestation » depuis votre *Tribune* papier, scannez ce QR code :



Bonne écoute !



BRUXELLES, POUR UN SERVICE CHÔMAGE RÉSOLUMENT TOURNÉ VERS LES AFFILIÉS !

La crise sanitaire a vu exploser le nombre de dossiers chômage dans de nombreux secteurs. Un contexte particulièrement difficile à l'origine de situations critiques pour des milliers de travailleurs et demandeurs d'emploi. Par conséquent aussi pour les bureaux de chômage bruxellois. L'occasion pour la FGTB-Bruxelles de déployer une nouvelle dynamique d'organisation orientée vers le service aux affiliés.



Edmond Dubrunfaut, 1993 - Nouveau départ ; acrylique sur toile ; coll. CGSP-Bruxelles

UNE NOUVELLE RÉFORME DU STATUT D'ARTISTE

Les artistes et travailleurs du monde culturel en seront les premiers bénéficiaires. Très nombreux à Bruxelles en raison de la multitude d'institutions et d'associations (un tiers des artistes du pays se trouvent à Bruxelles), ils sont particulièrement touchés par la crise. En tant normal déjà, leurs situations individuelles sont souvent complexes du fait de la diversité des métiers concernés (créateurs, interprètes, techniciens, etc.) et surtout du caractère intermittent pour la plupart de leurs prestations.

Une première réforme du statut social de l'artiste avait confirmé dès 2014 un accès pour les auteurs et les artistes visuels à la sécurité sociale des travailleurs salariés, facilité par la règle du cachet. Elle apportait une solution partielle au problème de l'intermittence en permettant d'additionner plusieurs cachets pour les convertir en équivalents-jours. Trois jours de travail par an permettant de maintenir les droits aux allocations de chômage. Un progrès indéniable, qui a révélé ses travers dans la mesure où il est difficile pour les artistes émergents d'accéder à ce régime mais plus aisé de s'y maintenir. Des frustrations aussi puisque les professions techniques ne pouvaient utiliser la règle du cachet. Ces faiblesses et lacunes ont soulevé des revendications du secteur qui ont amené le gouvernement actuel à entamer une nouvelle réforme du statut d'artiste afin de mieux répondre à la réalité des travailleurs intermittents. Si l'enjeu annoncé est une meilleure adaptation du régime d'assurance-chômage des travailleurs de la culture, la FGTB reste très attentive au principe de solidarité entre les travailleurs notamment grâce au maintien des mécanismes de

financement de la sécurité sociale. Sur ce point, le régime des petites indemnités qui permet de prester 30 jours par an sans déclaration mérite discussion. Dans le même souci de solidarité, il faudrait assouplir le statut pour permettre aux techniciens et aux jeunes professionnels d'en bénéficier.

AMÉLIORER LES SERVICES AUX AFFILIÉS

Face à des réalités individuelles et collectives de plus en plus complexes, aggravées par la crise sanitaire, les instances politiques de la FGTB entendent développer de nouvelles stratégies tournées vers l'accompagnement des affiliés. L'office de paiement des indemnités de chômage (OPIC) de la FGTB joue un rôle essentiellement administratif en gérant les dossiers de chômage et en payant les allocations. Pourtant, le personnel des bureaux de chômage spécialisé en statut social traite en première ligne les problématiques des affiliés et demandeurs d'emploi. Il est question d'en développer la dimension d'accompagnement.

En effet, le service chômage est bien plus qu'un simple prestataire de services. La FGTB est une organisation militante avec des valeurs et une éthique qu'elle partage avec ses affiliés. Pour favoriser cette nouvelle dynamique, la FGTB a fait appel à Gaëtan Vandeplass, fort de son expertise dans les projets culturels, notamment au Guichet des arts (initié en 2013 par la CGSP-Bruxelles). Dans son rôle de coordination, notre camarade s'attache à ranimer la culture du travail collectif, et rassembler les intervenants du secteur et les centrales concernées. En faisant le choix d'un tel profil, la FGTB-Bruxelles veut faire de la culture un secteur pilote dont les acquis en termes de services et d'information bénéficieront à l'ensemble des affiliés.

Rudy Janssens,
Secrétaire général de la CGSP
et Président de la FGTB-Bruxelles

Contacts :

CGSP-Bruxelles, Secteur Culture & Medias :
José Granado, Secrétaire régional
02 226 13 06
jose.granado@cgspaceod.be

www.cgspaceod.brussels



ADMI -MOTS : LE BILLET DU SECTEUR ADMI

TENIR... MAIS JUSQU'OU ?

Alors qu'on nous annonçait, il y a quelques semaines, un déconfinement probable pour les vacances de printemps, les gouvernements via le Codeco (comité de concertation) ont pris, fin mars, des décisions que les citoyens et les travailleurs ont de plus en plus de mal à comprendre.

Au sein même du gouvernement fédéral qui édicte les règles, des voix discordantes se font entendre. Pire, les Gouvernements régionaux et communautaires prennent au lendemain du Codeco des décisions opposées à celles annoncées à la conférence de presse de la veille.

C'est à ne plus rien y comprendre !

Et face à cette cacophonie politique, les citoyens lâchent la bride, les « jeunes » les premiers. Ce qui est compréhensible car qui d'entre nous n'aurait jamais imaginé subir, à leur âge, les entraves à la liberté de découvrir, de s'épanouir, d'apprendre, de s'émouvoir, ... bref de vivre !

Pour éviter le relâchement total, un seul mot d'ordre : **TENIR !**

Mais qui a encore l'envie et la force de suivre des règles toutes plus incohérentes et impopulaires que stupides ? À quand devoir prendre le train côté fenêtre, les jours impairs si la somme des années de naissance de la bulle sociale qui prendra le train correspond à un chiffre pair ? Et côté couloir, le lendemain pour les autres ?

Les travailleurs de première ligne qui souffrent de cette pandémie (tant dans leur vie privée, que dans leur vie professionnelle) sont certainement l'une des dernières raisons qui nous pousse à tenir le coup encore quelques semaines. Et parmi eux, nombreux relèvent de notre Secteur Admi : puéricultrices, techniciennes de surface, pompiers, policiers, collecteurs de déchets, ..., dans les parcs à conteneurs, aux guichets, dans les services de contrôle et surtout au chevet de malades ou au contact de bénéficiaires de services d'aides aux personnes.

Pour eux, il est indispensable que nous réalisons un dernier effort et donnions le dernier coup de rein pour le sprint final. Tenons ! Et gardons notre énergie, notre colère, notre envie de désobéissance, nos douleurs, nos joies, nos peines pour nous mobiliser dès la fin de la pandémie



afin de construire un monde de demain plus solidaire, plus social, plus tolérant et plus libre.

Car cette crise a plus que démontré que les travailleurs des services publics ont permis à l'État de tenir et de répondre aux besoins et attentes de la population. Aaah, quand tout va relativement bien, c'est facile de les décrier et de remettre en cause leur financement ! Mais quand une catastrophe survient, les citoyens sont heureux de pouvoir compter sur ce soutien que nous, que vous leur apportez au quotidien. Il est maintenant temps de faire taire les propos imbéciles de certain « politicien » sur les fonctionnaires !

Nos dirigeants qui devront faire face à des responsabilités jamais vues depuis la seconde guerre mondiale, devront refinancer ces services publics afin qu'ils soient le moteur de la reprise d'une vie un tant soit peu normale. Car nos services sont la garantie de la neutralité, de l'équité de traitement et de la solidarité, particulièrement pour les citoyens les plus vulnérables.

Malgré des politiques d'austérité et de restrictions budgétaires mises en place depuis plus de 20 ans, les agents des services publics ont tenu face au Covid. Tenons encore aujourd'hui pour un meilleur demain.

Courage camarades, on voit poindre la lumière au bout du tunnel.

Olivier Nyssen et André Gilles
Secrétaires généraux

ACCORD FÉDÉRAL DES SOINS DE SANTÉ : QUOI DE NEUF DOCTEUR ?

Depuis la signature de l'accord fédéral de la santé en juillet 2020, l'ensemble du personnel des établissements hospitaliers est en attente de mesures significatives, particulièrement en termes de revalorisation salariale et d'améliorations des conditions de travail. Et ce ne sont que des mesurette qui sont distillées çà et là depuis lors. Les primes et chèques consommation ont été perçus, à juste titre, comme une maigre consolation tant les attentes depuis des années sont colossales.

Par ailleurs, la communication politique qui a suivi la signature de l'accord a été très maladroite et bon nombre d'entre vous attendent de la réforme de l'IFIC une amélioration digne de ce nom pour les barèmes. Des premières analyses que nous en avons fait, nous pouvons déjà annoncer sans rompre le sceau de la confidentialité, que tous les barèmes ne seront pas revalorisés via cette réforme. Et au pire, ce sera le statu quo qui pourrait s'appliquer à une minorité de métiers. D'autres, par contre, verront une augmentation non négligeable de leur rémunération. Mais il est un fait évident que l'IFIC ne sera pas la seule réponse à la revendication historique de revalorisation salariale. L'IFIC apportera des plus pour une grosse majorité, elle apportera une stabilité d'emploi par l'harmonisation des barèmes entre secteurs et hôpitaux. Mais cela est avant tout un barème de financement minimal auquel les employeurs seront tenus de répondre puisqu'ils bénéficieront de la contribution financière du fédéral pour les attribuer. À eux et à nous (par le biais de la concertation) de faire en sorte que cela ne soit que le minimum-minimum.

Et puisque l'on parle de concertation, il faut aussi certifier que l'accord avec le Cabinet du Ministre Van Den Broeck a été confirmé le 30 mars dernier. Ainsi, les formations des délégués à l'IFIC ont commencé dans les jours qui ont suivi afin de les initier à ce modèle qui diverge de notre RGB. Mais il faut aussi vous garantir que ce modèle ne remet pas en cause les principes généraux de la fonction publique locale. Dès lors, nous nous attellerons à faire rentrer, tant que faire se peut, ce nouveau modèle dans les cases de la RGB ou des autres modèles actuellement en vigueur dans les hôpitaux publics. Nous ne sommes qu'au début du processus et il conviendra de concerter avec le fédéral les règles générales applicables à l'ensemble des hôpitaux publics du pays. Puis, nous retournerons vers les comités de négociation des entités fédérées pour les mettre en œuvre au regard des règles déjà en application. Ensuite viendra la concertation au niveau local pour l'application dans les



hôpitaux respectifs. Et enfin, chaque travailleur pourra faire le choix individuel soit de conserver son barème, soit d'opter pour le nouveau. Quoi qu'il arrive, chacun sera libre de son choix final.

Bref, nous ne sommes pas au bout de nos peines. Et il faudra « passer au braquet supérieur » si l'on veut respecter les agendas avancés par les représentants des employeurs qui annoncent des accords finaux d'ici la fin de l'année.

Par ailleurs, en parallèle aux discussions sur l'IFIC, il faut aussi discuter des mesures concernant l'amélioration des conditions de travail. À ce sujet, les discussions ont été entamées sur certaines mesures, comme rendre les métiers plus attractifs ou encore lutter face à la pénurie d'infirmières. Mais il nous revient de déposer des propositions concrètes afin de réduire la charge de travail, de permettre d'obtenir un meilleur équilibre entre vie privée et vie professionnelle ou encore, d'augmenter le bien-être sur le lieu de travail.

Comme vous pouvez le lire, ce n'est pas le travail qui nous manque depuis plusieurs mois, même si cela transparaît peu par des mesures concrètes. Mais nous travaillons d'arrache-pied. Et il nous faut cependant accorder que, malgré la crise sanitaire qui doit accaparer énormément de leur temps, le Cabinet du Ministre fédéral de la Santé nous consulte fréquemment et fixe un cadre de discussions plus propice au respect et à l'écoute de tous que sous l'égide de Maggie De Block.

Gageons que cela dure toute la législature.

ET EN WALLONIE QUOI DE NEUF SUR L'ACCORD DU NON-MARCHAND ?

En juillet 2020, la Ministre de la Santé wallonne annonçait l'obtention d'un budget de 260 millions d'euros. Après de long mois de discussions afin de valider le cadastre des institutions concernées par l'accord, le groupe de travail tripartite (cabinet, employeurs et syndicats) s'est accordé le 30 mars sur la clé de répartition des moyens obtenus. Cet accord fixe donc l'utilisation des moyens pour les 4 prochaines années entre mesures qualitatives et quantitatives.

Il nous incombe, au moment où nous écrivons ces quelques lignes, de déterminer maintenant les mesures phares qui

permettront d'obtenir des améliorations quantitatives (augmentation des salaires) et qualitatives (conditions de travail). Il faudra alors attendre que l'administration (l'AVIQ et le SPW) puisse faire les calculs nécessaires afin de budgétiser chaque mesure qu'il faudra ensuite arbitrer.

À ce jour et même si le temps avance à grands pas, le dialogue reste au beau fixe. Et nous sommes convaincus que ces conditions propices à la discussion constructive nous permettront d'aboutir à un accord historique.

APL : UNE CIRCULAIRE SUR LE TÉLÉTRAVAIL STRUCTUREL ENFIN NÉGOCIÉE !

Depuis un an, le télétravail est rendu obligatoire y compris dans les Pouvoirs publics locaux. Ce qui n'était pas même envisageable il y a des mois est maintenant devenu la norme pour certains travailleurs des administrations locales et provinciales.

Si le télétravail obligatoire lié à la Covid-19 s'est mis en place dans la précipitation, il ne fallait pas qu'il en soit de même pour le télétravail structurel ! D'autant que de nombreux employeurs (et parfois même travailleurs) ont vu naître la possibilité de pérenniser le télétravail là où il n'existait pas. Certains ont d'ailleurs voulu précipiter sa mise en œuvre au niveau local.

Partant de l'expérience tantôt positive, tantôt négative des autres niveaux de pouvoir et du secteur privé, dans lesquels le télétravail existe de longue date, il nous est paru crucial de déterminer des balises applicables dans tous les Pouvoirs locaux. Et ce, afin d'éviter les écueils vécus par d'autres et aussi empêcher de voir naître une cacophonie liée à l'autonomie de chacun. Cette vision était également partagée par le Ministre des Pouvoirs locaux, c'est pourquoi nous avons convenu de négocier en priorité une circulaire qui poserait des règles générales qui seraient le socle commun à chaque règlement local.

La circulaire du mois d'avril 2021 est donc le fruit du travail réalisé en Comité C. Elle reprend d'abord des éléments factuels qui expliquent la volonté de mettre en œuvre une base commune. Elle détermine clairement la différence entre télétravail régulier et télétravail occasionnel (pour lequel il incombe moins d'obligations pour l'employeur que le

premier). Elle fixe ensuite les moyens matériels nécessaires à la mise en œuvre du télétravail. Elle formule surtout l'obligation d'adopter un règlement de travail concerté avec les organisations syndicales et fixe le contenu minimal de ce règlement : conditions d'octroi, procédure, organisation des services et des prestations, droit et obligations des parties, les indemnités compensatoires des dépenses des travailleurs. Et enfin elle confirme l'obligation de formaliser l'accord entre les parties (employeurs et travailleurs).

Il y a donc une double garantie pour les travailleurs : un règlement général négocié localement par votre organisation syndicale et la formalisation d'un accord avec le travailleur.

Malgré le protocole d'accord déposé par les 3 organisations syndicales représentatives lors du Comité C du 2 avril dernier et même si d'aucuns considèrent qu'il s'agit d'une avancée majeure pour les travailleurs, nous nous devons de vous rappeler que le télétravail engendre aussi de nombreux dangers pour les travailleurs. Nous avons pu intégrer dans la circulaire des balises afin d'éviter le phénomène d'isolement ou encore afin de garantir le droit à la déconnexion. Mais il faudra éviter les usages abusifs de cette nouvelle forme de travail tant dans le chef des employeurs que des travailleurs.

Mais surtout, il conviendra de bien marquer la différence entre le télétravail structurel qui sera applicable au sortir du confinement lié à la pandémie et le télétravail tel qu'on le connaît actuellement et qui est un modèle singulier mais qui ne doit jamais devenir la norme.

RW ET CF : RELANCE DU CERTIFICAT DE MANAGEMENT PUBLIC DE LA RÉGION ET DE LA COMMUNAUTÉ : UNE VASTE BLAGUE !

Après 2-3 ans de totale léthargie, en ce mois de février, les gouvernements de la Communauté française et de la Région wallonne ont soumis à la négociation une révision du Certificat de Management public (CMP), qui est à la fonction publique ce que le Spéculoos est au Tiramisu.

Au terme de deux réunions particulièrement inintéressantes et de deux groupes de travail totalement inutiles où l'Autorité a tenté par tous les moyens – écoute polie, arguments fallacieux, réponses évasives ou totalement hors sujet, autosatisfaction du travail accompli... – de convaincre les organisations syndicales du bien-fondé de cette réforme, ces dernières ont logiquement remis un protocole de désaccord pour conclure cette négociation de pure forme. En effet, aucune proposition d'amendement des syndicats n'a été acceptée et le texte est passé en l'état.

Se voulant constructive, la CGSP a même fait une proposition alternative, proposition visant à ramener le système des mandats vers des pratiques plus conformes au statut de la Fonction publique. Sur base d'une analyse juridique située entre « Le droit public pour les nuls » et « Martine fait son droit », l'Autorité a poursuivi dans sa logique : mettre sur pied un CMP au rabais afin d'attirer des talents aux dents longues et de placer des contractuels à la tête des administrations. Sûrement un gage d'efficacité...

Le protocole de désaccord des organisations syndicales fait près de 3 pages, 3 pages de questions et remarques restées sans réponse. Voici les principales remarques formulées :

- Les organisations syndicales rappellent leur opposition au régime des mandats, qu'elles constatent contraire, tant à l'obligation de continuité des services publics qu'à leur obligatoire neutralité. Elles rappellent, en outre, leur demande d'une évaluation du système des mandats.
- Quelles sont les compétences et connaissances testées pour les candidats au CMP ? Aucune réponse car « le programme est à construire » ... Aucun engagement des gouvernements de tester les connaissances en matière de concertation/négociation (statut syndical), de fonction publique ou de la matière santé et bien-être – deux matières sans doute secondaires pour ces « grrrrrands gestionnaires » ... Bref, on demande aux syndicats de valider une formation sans en connaître le contenu. Au point où on en est...
- Le projet supprime le test situationnel du SELOR pour les candidats mandataires. Le front commun syndical

dénonce l'inégalité de traitement entre les vrais fonctionnaires qui ont tous passé le test situationnel et les mandataires qui ne le passeront pas. Ils n'en sont peut-être pas capables ?

- Des groupes de formation plus réduits. Le projet présenté ici ne précise pas le nombre de participants qui seront autorisés à suivre cette formation. Pire, ce nombre peut varier à chaque session. Une manière clairement d'écarter des candidats non souhaités...
- Une formation réduite de 70 heures (on passe de 240 à 170) et suppression du mémoire, bref une formation au rabais. Quand on constate les lacunes de certains mandataires en place, il y a de quoi s'effrayer.
- L'expérience exigée des candidats est totalement insuffisante (à peine 5 ans). On pourrait ainsi se trouver avec des managers de moins de 30 ans et sans aucune expérience en matière de fonction publique. Les syndicats ont posé une question pourtant simple : en combien de temps minimum peut-on devenir Directeur dans la Fonction publique ? S'aligner sur ce délai nous semblait un minimum. Faudrait pas bloquer des « cabinetards » inexpérimentés...
- Désormais, le paiement d'un minerval est exigé pour les participants, y compris les fonctionnaires en place qui seraient candidats. Il va bientôt falloir payer pour bosser... Parallèlement, les sessions en cours du soir sont supprimées, histoire de bloquer les candidats qui travaillent déjà ou ne disposent pas de temps en journée pour suivre les cours...
- D'une manière générale, ce projet ne fait aucune différence entre le fonctionnaire qui a une longue expérience du secteur public et les externes. Clairement, il y a là une forme de privatisation de la fonction publique.
- Le pire se situe dans la proposition de modification du Code wallon de la Fonction publique (et l'arrêté équivalent à la Communauté) : en l'absence d'un mandataire lauréat et versé dans le « pool » des mandataires, il est désormais permis d'octroyer provisoirement l'exercice du mandat à ... un contractuel ! Certes, cet état de fait est limité à 12 mois maximum, mais l'article 305 §1er du Code de la FPW prévoit que cela soit « éventuellement renouvelable » par le Gouvernement. En résumé, on peut désormais mettre à la tête d'un organisme un contractuel pour une durée d'un an renouvelable sans limite dans le temps. Du provisoire permanent, en somme. Une vraie gifle des gouvernements communautaire et wallon à la DPC et la DPR qui plaident pour l'emploi statutaire...

En conclusion, le front commun dénonce une négociation de pure forme. En effet, l'Autorité n'a accepté aucune des propositions et/ou amendements des organisations syndicales (plusieurs dizaines !) et n'a jamais été en mesure d'apporter des éléments de motivation quant au bénéfice à retirer des adaptations proposées. Sur base de ces éléments,

le front commun syndical va d'ailleurs dénoncer ce dossier au SPF Emploi et concertation sociale.

Pour la Fonction publique wallonne et communautaire, le dialogue social est une vaste blague.

Notre cœur saigne...

À LA MÉMOIRE DE NOTRE CAMARADE INGRID DEJARDIN QUI NOUS A QUITTÉS BIEN TROP VITE

La CGSP de Huy a perdu une camarade déléguée hors du commun qui a laissé derrière elle un trou béant pour tous ceux qui l'ont croisée. Il nous semblait crucial de lui rendre un dernier hommage dans Tribune, en laissant la parole aux camarades qui l'ont connue et ont été à ses côtés jusqu'à son dernier souffle...

Ce fût un privilège de partager de trop court moment avec une si belle personne.

Je garde d'elle le souvenir d'une grande générosité humaine, beaucoup d'humour et d'humilité.

Une volonté de bien faire dans le respect de chacun et le bien-être collectif.

Nous avons partagé des moments forts au niveau syndical et nous avons aussi partagé de bons moments entre femmes et mère de famille.

Repose en paix grande dame.

Tu me manquais et tu me manqueras.

Begonia Aguilera Diaz

J'ai pu connaître Ingrid dans son travail et aussi dans ses inquiétudes. Je garderais d'elle une volonté de toujours bien faire, un souci constant du bien-être de ses collègues. De toi Ingrid, je retiens les moments partagés en concertation, ton calme, ton sourire et ta gentillesse mais aussi les quelques verres de vin blanc lors de notre dernière sortie à Huy. Où que tu sois, mes pensées t'accompagnent.

TCHIN camarade à toi qui a été et restera dans nos mémoires, une belle personne. Repose en paix.

Maria Gutierrez

Une camarade qui s'est toujours battue pour les autres et qui a toujours eu le souci d'être positive et souriante envers ses collègues. Tu vas nous manquer Ingrid.

J'ai le souvenir dans mon bureau quand elle est venue m'annoncer sa maladie que j'ai gardée pour moi suite à son souhait de ne pas en parler à ce moment.

Je n'ai pas, plus de mots dans ces moments difficiles pour sa famille, ses filles et les camarades de la CGSP qui combattaient à ses côtés.

Pensées à Ingrid.

Alain Rorive



Ingrid, ce fut un honneur de te connaître au sein de notre Comité !

Conviviale, généreuse, possédant cette qualité du service à autrui ...

Durant nos réunions, j'ai pu apprécier la qualité de ton travail, de tes remarques pertinentes, du respect envers tous, ta volonté d'aide pour qui en avait besoin et ce souci de préserver la santé entre autres de tes collègues. Échanges, conversations instructives y compris hors assemblées. Ta participation aux actions me laisse de très bons souvenirs Comme nous allons tous et moi-même regretter ton absence !

Repose en paix, je ne t'oublierai jamais

Léon Loncin

C'était une belle personne remplie de valeurs ... son départ me rend extrêmement triste ... je n'ai pas de mots pour l'exprimer ...

Jean-Marc De Leval

Quelle triste nouvelle, je ne sais que dire ! Il me semblait que c'était encore hier quand nous faisons nos réunions à la centrale. Bonne route à toi Ingrid tu vas nous manquer...

Patrick Maréchal

Triste, triste, triste ... Les mots sont difficiles, le chagrin immense.... Tu vivras toujours dans nos cœurs Ingrid.

Claire Dorn

FONCTION PUBLIQUE FÉDÉRALE

COMITÉ B PROJET D'ARRÊTÉ ROYAL

Le projet d'arrêté royal concernant la mesure de soutien en matière d'indemnité pour le télétravail dans la Fonction publique fédérale administrative, en raison de la pandémie de COVID-19, est un manque de respect pour tous les fonctionnaires

Comment peut-on proposer un tel arrêté et penser que celui-ci conviendra à notre organisation syndicale !!

Ce projet ne répond pas, tout simplement, aux demandes que nous avons formulées depuis le début de la crise sanitaire.

Nous étions désireux avant tout que l'on accorde, tant aux travailleurs qu'aux membres du personnel qui ont été astreints à venir travailler pendant la crise, une compensation pour services rendus. Or, le projet n'accorde une compensation qu'aux travailleurs et encore, à partir de l'année 2021 et ne prévoit rien pour le personnel qui a été astreint de venir travailler.

Ce manque de respect est une injure aux services publics qui pendant cette crise ont tout mis en œuvre pour que les citoyens puissent bénéficier de ces services dans les meilleures conditions possibles.

Oublier l'année 2020 est un oubli de « l'histoire » de cette pandémie, notre gouvernement actuel veut-il simplement nous faire croire qu'il ne s'est rien passé ? Veut-il tout simplement occulter les manquements du précédent gouvernement ?

Nous, nous n'oublions rien !

Que ce soit la saga des masques, le manque de protections sanitaires, les avis contradictoires et l'obligation du télétravail demandée à chaque Conseil national de sécurité.

Le personnel de la Fonction publique a toujours travaillé, même dans des conditions où leur santé n'était pas assurée, un « MERCI » c'est déjà ça, **mais cela ne suffira pas !!!**

Le Comité B qui s'est tenu le 24 mars 2021 ne contenait qu'un seul point : le projet d'arrêté ministériel modifiant les articles 8 et 9 de l'arrêté royal du 22 avril 2020 portant des mesures particulières pour les membres du personnel de la Fonction publique fédérale dans le cadre de la crise sanitaire liée au coronavirus COVID-19.

Ce projet vise à **reporter au 31 août 2021**, les dispositions figurant dans l'AR du 22 avril 2020 qui devaient prendre fin au 31 mars 2021.

Plus concrètement il s'agit de la disposition qui vise le repos compensatoire qui doit être accordé dans les 14 jours en cas de dérogation à la durée du temps de travail (maximum 11h par jour, pour certains services limitativement repris à l'article 8 de cet AR du 22 avril 2020) ou au travail du dimanche. Ces repos peuvent être pris jusqu'au 31 août 2021.



La seconde disposition visée par ce projet concerne la dispense de service qui est accordée aux membres du personnel qui ne peuvent pas télétravailler ou travailler à domicile. La mesure devait aussi prendre fin au 31 mars 2021 et est prolongée jusqu'au 31 août 2021.

Le projet a fait l'objet d'un accord de notre organisation syndicale, moyennant remarques.

Prenez soin de vous Camarades !

G. Wallez

FINANCES

TRANSFERT DE PERSONNEL DU SPF FINANCES VERS PERSOPOINT (SPF BOSA)

En décembre 2013, le Conseil des Ministres approuvait le dossier d'analyse qui allait permettre la création d'un secrétariat chargé de l'administration des salaires et du personnel de l'administration fédérale (PersoPoint)

En mars 2016, le Conseil des Ministres confirme le lancement de PersoPoint.

PersoPoint est dès lors le Secrétariat fédéral chargé de l'administration des salaires et du personnel de l'Administration fédérale. Il a été créé le 1er janvier 2016 et est intégré au SPF Stratégie et Appui (SPF BOSA) depuis le 1er mars 2017. PersoPoint offre à ses organisations clientes des services en matière d'administration du personnel et des salaires, de conseil juridique et de rapportage.

Une partie de l'administration des salaires sera transférée des services P&O du SPF Finances vers Persopoint le 1er janvier 2022 en raison d'une décision prise par un gouvernement précédent, cette décision est irrévocable. À cette fin, une partie du personnel doit faire la transition vers Persopoint. Cela concerne une centaine de personnes. L'Autorité a lancé un appel au personnel pour demander aux agents de P&O qui sont directement concernés s'ils veulent faire la transition ou non, afin que l'on puisse évaluer qui veut rester et qui veut partir. Cet appel a déjà été lancé car un programme de formation est prévu pour démarrer en septembre.

Le transfert se fera sur une base volontaire. La question sera d'abord posée au personnel dont les tâches seront confiées à Persopoint à l'avenir. Le personnel disposait d'un mois, jusqu'au 19 avril, pour faire son choix.

S'il n'y a pas assez de volontaires dans ce département pour assurer la transition, la question sera posée à d'autres

départements de P&O.

S'il n'y a toujours pas assez de candidats, la question sera posée à l'ensemble du personnel du SPF Finances.

Ceux qui verront leurs fonctions disparaître en direction de Persopoint et qui souhaitent rester au sein du SPF Finances devront trouver un autre poste via l'orientation de carrière et la mobilité interne.

Dans un premier temps, le personnel qui a fait le choix du transfert, sera mis à la disposition de Persopoint pour un an. À la fin de cette période, le personnel concerné aura la possibilité de reconsidérer son choix.

Après le 1er janvier 2023, il ne sera plus possible de revenir sur ce choix.

Le transfert du personnel vers Persopoint fera l'objet d'une discussion formelle avec les syndicats.

La CGSP veillera à ce que tous les droits du personnel concerné (statutaires et contractuels) soient préservés.

La CGSP espère que le SPF BOSA sera prêt à accueillir non seulement ses nouveaux collègues mais aussi la matière à gérer qui revêt une grande importance pour tous les agents du SPF Finances.

G. Wallez, J-F. Lemaire et A-F. Ensay

SPF JUSTICE

CONSÉQUENCES DE LA PANDÉMIE COVID-19

La période des grands congés arrive tout doucement et les perspectives de fonctionnement dans les établissements pénitentiaires se résument en un seul mot « minimum »

Depuis des années, les agents pénitentiaires vivent la même situation lors de la période des grands congés où le manque de personnel a inévitablement un impact sur le fonctionnement et la sécurité des établissements.

La différence c'est que cette année est marquée, comme cela l'a été pour l'année 2020, par la pandémie COVID-19.

Cette pandémie a eu et a encore une incidence sur le recrutement qui, en temps normal, est déjà long et contraignant pour les candidats.

La procédure de ces recrutements fait l'objet de réflexions de la part de notre administration ... **il était temps, mais il est aussi déjà trop tard.**

Si pour la plupart des agents, les grands congés sont acceptés, ces mois COVID ont fatigué l'ensemble des membres du personnel qui dans des conditions extrêmes (lockdown), ont assuré le bien-être de la population carcérale... quelques fois au péril de leur vie. Nous pensons bien à eux et à leur famille.

Espérons que les 20 000 doses de vaccins débloquées par le gouvernement arrivent assez vite.

Les demandes de dépôt de préavis pour manque de personnel, ne font que commencer.

À la lecture de ces lignes, auront déjà été déposés les préavis pour :

- Marche le 15 mars ;
- Les établissements bruxellois le 29 mars.

D'autres suivront à coup sûr.

La CGSP demande depuis des années à l'Autorité d'avoir une concertation pour chaque établissement et ce afin d'assurer un service qui soit acceptable pour le personnel mais aussi pour la population carcérale pendant la période du 15 juin au 15 septembre.

Nous serons très clairs avec nos affiliés-ées, s'il n'est pas possible de trouver une solution, nous en reviendrons aux « fameux chiffres » créés par notre ancien Ministre de la Justice, qui ont pour but d'assurer un service minimum en cas de conflits sociaux.

Camarades, nous ferons le **maximum pour qu'au minimum vous soyez respectés.**

G. Wallez

SPF SÉCURITÉ SOCIALE

LA CGSP OBTIENT FINALEMENT LES PROMOTIONS DE MÉDECINS AU DG HAN

En 2002, la réforme Copernic était mise en œuvre. Pour les fonctions de niveaux A, une classification des fonctions était élaborée mais surtout, ces fonctions étaient séparées en deux grandes branches : les fonctions d'expertise et les fonctions d'encadrement

La conséquence de cette nouvelle « philosophie » était la suppression d'une forme de carrière plane qui permettait à des experts (juristes, architectes, médecins, ...) d'accéder à des barèmes en rapport avec la rémunération moyenne de ce type de fonction dans notre pays.

Les médecins A2 qui ne sont pas investis dans des fonctions de chef d'équipe ont alors perdu la possibilité de progresser dans leur carrière.

Au début des années 2010, plusieurs organisations fédérales qui recrutaient des médecins ont constaté le manque de candidatures aux ouvertures de poste et il est apparu clairement que la rémunération proposée n'était pas assez attractive pour séduire des médecins.

Ces organisations ont alors proposé une rémunération A3 (ou NA3) avec le grade de conseiller dans leurs procédures de recrutement.

La CGSP a constaté en 2014, que les organisations fédérales recrutaient des médecins au grade de conseiller (NA3) alors que nos propres collègues, médecins-évaluateurs de handicap pour la Direction générale personnes handicapées, restaient bloqués au grade d'Attaché (barème

A2), pour des fonctions impliquant le même niveau de responsabilité.

Nous avons demandé à l'Autorité que le plan de personnel prévoie pour nos collègues la promotion vers le grade de conseiller et le barème NA3.

Cette demande a été répétée inlassablement au fil des comités de concertation en 2015, 2016 et 2017.

En janvier 2018, devant l'incapacité de l'Autorité à répondre à nos appels de renforcement du centre de contact de la DGPH, un préavis de grève était déposé.

Dans les revendications se trouvait naturellement la demande de promotion des médecins vers le grade de conseiller.

L'Autorité a alors imposé un examen d'accès à la promotion et nos collègues (pas tous car certains étaient dégoûtés par cet obstacle supplémentaire) ont dû passer un examen pour vérifier qu'ils étaient capables de faire le travail qu'ils faisaient déjà depuis une vingtaine d'années pour la plupart ...

Les lauréats espéraient une promotion rapide mais ce

ne fut pas encore le cas. L'absence de gouvernement de plein exercice était invoquée par l'Autorité pour retarder encore la promotion.

Enfin, lors de contacts avec la Ministre Lalieux et son Cabinet, nous avons encore plaidé la juste cause de nos collègues.

Et la bonne nouvelle est enfin arrivée : l'arrêté de promotion est enfin signé pour les collègues médecins lauréats de l'examen d'accession au grade de conseiller. Au moment

d'écrire ces lignes, nous ignorons encore la date à laquelle cette promotion sera octroyée.

Cette affaire montre clairement la nécessité de la ténacité syndicale pour obtenir des droits légitimes !

On se réjouira que des travailleurs de terrain puissent obtenir aussi une évolution de carrière comme c'est le cas pour le personnel d'encadrement.

K. Sissau et C. Dragnet

SPP POLITIQUE SCIENTIFIQUE LES ÉTABLISSEMENTS SCIENTIFIQUES FÉDÉRAUX DES PERSPECTIVES D'AVENIR

Lors d'une première réunion en décembre, le Secrétaire d'État Dermine nous a fait part de ses projets pour les établissements scientifiques fédéraux

Le Secrétaire d'État veut travailler avec l'ensemble des acteurs des établissements scientifiques fédéraux pour reconstruire une structure solide. Il est conscient de l'importance de donner à tous les travailleurs de ces établissements des perspectives d'avenir claires et à long terme.

Il désire augmenter les coopérations dans différents domaines, sous la supervision de Belspo (HR, gestion, ...). Comme cela nous a été confirmé la semaine dernière lors d'une nouvelle rencontre au Cabinet, il a déjà commencé en impliquant les différentes directions dans la rédaction de la note de politique générale.

Afin de réinstaurer une dynamique positive, il va tout d'abord mettre l'accent sur 3 chantiers :

- la définition des contrats de gestion des différents établissements (en cours) ;
- la mise en place d'un modèle organisationnel stable, sur base des demandes des différents établissements scientifiques fédéraux. Ce modèle devra permettre une autonomie pour les établissements scientifiques fédéraux tout en conservant une centralisation pour certains services, afin d'éviter de trop grands écarts de traitement du personnel de ces établissements ;
- le recrutement de directeurs mais aussi d'un Président du Comité de Direction pour Belspo.

À nos questions, il a ajouté également les points suivants, pour lesquels les représentants des trois organisations syndicales ont bien fait part de l'importance de ces dossiers :

- une réforme du statut du personnel scientifique, tant pour les statutaires soumis au statut de 2008 que pour

les contractuels pour qui aucun statut administratif n'a abouti jusqu'à présent. Le problème des pensions des statutaires ayant eu des contrats sur des fonds externes sera également analysé ;

- la création d'un arrêté permettant de rétribuer correctement le personnel travaillant suivant des horaires autres que les horaires ordinaires, c'est-à-dire particulièrement les gardiens du patrimoine et les prévisionnistes : un arrêté doit être prévu pour corriger l'impact de la réforme des carrières et de la disparition de l'arrêté du Régent mais aussi uniformiser les pratiques dans les différents établissements.

Enfin, la relance après la crise Covid a été évoquée : des budgets ont déjà été dégagés afin de combler en partie la diminution des ressources propres et de garantir l'emploi. Des projets de rénovation, dans le cadre de la relance, ont également été évoqués.

Une nouvelle réunion est d'ores et déjà prévue en mai, pour faire le point sur le contrat d'administration.

En conclusion, nous pouvons dire que ces échanges nous donnent des perspectives beaucoup plus positives que ce à quoi les gouvernements précédents nous avaient habitués. Nous espérons que les projets de revitalisation des établissements scientifiques fédéraux seront menés à bien. Nous pouvons être prudemment optimistes et espérer que ce qui nous sera proposé ira dans le sens d'une stabilisation et d'une amélioration de l'organisation des établissements scientifiques fédéraux. Mais nous devons rester attentifs et critiques face à ce qui nous sera proposé !

V. Demeulemeester

MOT DU PRÉSIDENT



Le 7 mai prochain, les négociations en vue de la conclusion d'un accord social reprendront, dans le cadre de la lettre d'engagement signée en juillet 2020 entre la Direction et les organisations syndicales prévoyant le report des discussions à 2021.

Elles ont été rompues en décembre 2019 et, suite à notre action de grève, elles devaient reprendre en mars 2020 sur la base d'un nouvel engagement qui a permis notamment la prolongation de l'assurance hospitalisation et l'octroi d'un éco-chèque de 200 €.

Toutefois, en raison de la crise sanitaire mais aussi en l'absence d'un gouvernement de plein exercice, dans l'incertitude liée à l'attribution directe des missions de service public à la SNCB et sans vision quant aux perspectives d'investissements ferroviaires, elles ont dû être suspendues.

Aujourd'hui, la pandémie n'est malheureusement toujours pas vaincue. Par contre, un gouvernement est en place, il s'est engagé en faveur de la désignation de la SNCB comme opérateur du service public et promet des investissements au bénéfice du rail.

C'est dans ce contexte et dans le cadre de nos revendications prioritaires en matière d'emplois, de pouvoir d'achat, de statut social, de plan de carrière pour les rangs 3 et de l'organisation du travail que nous participerons à ces négociations.

Dès lors, nous fixons rendez-vous à la Direction en mai prochain afin de vérifier sa réelle volonté de concrétiser des mesures précises, équitables et harmonieuses autorisant de nouvelles perspectives en faveur de l'ensemble des Cheminots.

D'autre part, dans cette situation de crise sanitaire, les cheminots ont dû faire face à l'incohérence de mesures prises par le gouvernement, mesures que la réalité opérationnelle rendait impraticables mais, au-delà, qui altéraient la sécurité des agents et des usagers.



Dès son introduction, la CGSP-Cheminots avait contesté la mesure visant à limiter drastiquement la capacité des trains, faisant porter une lourde responsabilité sur le dos des Cheminots, en particulier le personnel des gares, de sécurité et des trains, qui risquaient d'être les premières victimes de cette décision, comme ils l'ont été précédemment avec l'introduction du Railpass gratuit.

De plus, certains politiciens ont tenté d'éluder leurs responsabilités en focalisant leurs critiques à l'égard des cheminots et de la SNCB. C'est indécent et irresponsable de vouloir tenter de focaliser l'opinion sur les erreurs de la SNCB et tellement plus confortable que d'assumer ses compétences en recherchant des solutions constructives et concertées.

En ces circonstances difficiles, la CGSP rappelle que les cheminots continuent d'assurer le service public et tient à souligner le travail remarquable qu'ils effectuent, au quotidien, afin d'offrir des conditions de voyage acceptables aux usagers.

Dès lors, la CGSP-Cheminots tient à souligner le respect que méritent les cheminots qui, eux, assument leurs responsabilités, en tentant de faire appliquer, en fonction des moyens mis à leur disposition, des mesures incohérentes. Elle appelle au bon sens de tous afin que les règles sanitaires soient soutenues.

C'est dans ces conditions perturbées que, au nom de la CGSP-Cheminots, je vous souhaite à toutes et tous un bon 1er mai solidaire.

Pierre LEJEUNE
Président national

PAIEMENT AUTOMATIQUE DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES

La CGSP-ACOD a reçu l'information du paiement automatique des heures supplémentaires. Actuellement, seul I-AM ne paie pas automatiquement les heures supplémentaires.

Suite à cela, nous avons interpellé Infrabel et insisté sur le bien-être des agents, le manque d'effectif récurrent qui entraîne des heures supplémentaires et la difficulté de les récupérer.

Nous demandons le respect au maximum des heures lors des prestations et, dans le cas contraire, une planification pour récupérer celles-ci avec votre responsable dans des délais respectables.

Nous demandons également le recrutement d'agents pour compenser le manque d'effectif (suite aux départs à la pension) qui est de 200 Cheminots pour tout le réseau à I-AM.

Infrabel nous a répondu que le bien-être des agents est important pour eux ainsi que la sécurité et la ponctualité du trafic ferroviaire. La loi oblige Infrabel à veiller à la récupération des heures supplémentaires.

Les heures supplémentaires réalisées à partir du 1er janvier 2021 et au cours du 1er trimestre seront payées automatiquement, si elles n'ont pas pu être récupérées au cours des 2 trimestres (6 mois) suivants, ce qui veut dire qu'il faut pouvoir les compenser avant le 1er octobre 2021 pour respecter les règles HR.



Les heures avant le 1er janvier 2021 ne seront pas payées automatiquement.

Un courrier explicatif d'Infrabel vous sera envoyé avec votre prochaine fiche de rémunération.

N'hésitez pas à contacter votre Régionale syndicale si votre responsable de planning n'arrive pas à compenser vos heures supplémentaires dans les délais.

Vincent MERCIER
Secrétaire national

OCTROI DE L'INDEMNITÉ VÉLO

C'est avec satisfaction que la CGSP-Cheminots a donné son accord aujourd'hui lors de la réunion de la sous-commission paritaire, à l'octroi d'une indemnité de 0,24 €/km aux Cheminots qui effectuent une partie ou la totalité des trajets domicile-travail à vélo.

Pour rappel, à plusieurs reprises nous sommes intervenus auprès de la direction (à la sous-commission paritaire et lors des discussions sur le protocole d'accord social) afin de réclamer une telle indemnité. Aujourd'hui, cette demande a été entendue !

Cette indemnité sera payée à partir du 1er juin. Concrètement, les Cheminots qui veulent bénéficier de cette indemnité devront télécharger l'application « Bike to work ». Chaque fois qu'ils feront un trajet à vélo, ils devront indiquer dans l'application le début et la fin de leur trajet. En fonction des kilomètres parcourus, l'indemnité sera

payée automatiquement (avec le salaire du mois A+2).

Pour les agents qui ne disposent pas d'un smartphone, une procédure sera également élaborée.

Toutes les infos pratiques à ce propos seront disponibles dans les jours qui viennent sur Intranet. Pour bénéficier de cette indemnité, la distance parcourue devra être supérieure à 1 km. La distance maximale est de 10 km par trajet simple (20 km aller-retour). En septembre 2022, une évaluation sera faite et la distance maximale pourra à ce moment-là être revue à la hausse.

Les membres CGSP-ACOD de la sous-commission paritaire nationale,
Thierry Moers, Gunther Blauwens, Nick Masscheleyn et Filip Peers

PLAN DE CARRIÈRE DES RANGS 3 – LA SUITE ?



Début 2020, la Direction a élaboré un projet d'un nouveau plan de carrière « Reward Plan » destiné aux cadres supérieurs.

Il était le fruit d'une inspiration unilatérale de la Direction, les organisations syndicales n'ayant jamais été consultées à ce sujet !

Toutefois, considérant l'importance du dossier et ses implications pour le développement de la carrière de l'ensemble des cadres des Chemins de fer belges, la CGSP a multiplié les initiatives afin de forcer la Direction à négocier ce plan au sein des organes du dialogue social.

Suite à notre détermination, une concertation sociale a pu être mise en place au cours de laquelle, nous avons exprimé notre désapprobation face à ce plan et souligné ses incohérences ainsi que les aspects discriminatoires qu'il véhiculait.

De plus, nous avons souligné l'importance du maintien d'un plan de carrière prospectif en faveur de l'ensemble des rangs 3 dans le respect des règles statutaires en vigueur.

Enfin, nous avons insisté pour que ce dossier, dans sa globalité, soit intégré aux négociations relatives à la conclusion d'un futur accord social.

En raison de la crise sanitaire, les négociations ont dû être interrompues et devraient reprendre dans le courant de mai 2021.

Aujourd'hui, Infrabel, reconnaissant des imperfections de communication, semble prendre des engagements en vue d'apporter des correctifs aux mesures proposées.

La CGSP-Cheminots prend acte de l'analyse et des initiatives présentées aux cadres d'Infrabel.

Cependant, la CGSP-Cheminots tient à souligner que :

- le plan de carrière est global et concerne l'ensemble des rangs 3 de la SNCB, HR-Rail et Infrabel ;
- les conditions statutaires d'avancement doivent être respectées (attribution du signalement TB) ;
- c'est dans le cadre du protocole d'accord social que doit être négocié le futur plan de carrière.

Dès lors, nous fixons rendez-vous à la Direction en mai prochain afin de vérifier sa réelle volonté de concrétiser des mesures précises, équitables et harmonieuses autorisant des perspectives de développement de carrière en faveur de l'ensemble des Cheminots.

Pierre LEJEUNE
Président



Le 3 mars, la CGSP-ACOD a mené un peu partout dans le pays des actions contre la fermeture de 44 guichets. Si nous voulons réellement développer le rail et attirer plus de voyageurs, des gares accueillantes avec du personnel « Cheminot » sont nécessaires.

NOUS TENONS À REMERCIER TOUS LES CHEMINOTS QUI ONT PARTICIPÉ À CES ACTIONS

Le 29 mars, nous avons contribué à la réussite de la grève interprofessionnelle contre la marge maximale impérative de 0,4 % imposée (y compris aux cheminots) par la loi de 1996. Cette action avait aussi comme but de réclamer une augmentation du salaire minimum pour atteindre 14 €/h (2 300 €/brut par mois).





DES IDÉES POUR CONTRER LA PÉNURIE DE PROFESSEURS ? CONSULTEZ NOTRE CAHIER REVENDICATIF



MOT DU PRÉSIDENT

La pénurie des enseignants est un véritable fléau qui touche de manière inégalitaire les établissements et les élèves qui les fréquentent.

Le front commun a décidé de présenter un cahier transversal de revendications sectorielles axé sur les seuls moyens d'endiguer la pénurie, à savoir l'attractivité du métier et les conditions dans lesquelles on l'exerce. Suite au dépôt de ce cahier revendicatif, nous avons été reçus le 1^{er} avril (et ce n'était pas un poisson !) par le ministre-président Pierre-Yves Jeholet accompagné des ministres de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur, Caroline Désir et Valérie Glatigny, afin d'exposer nos revendications.

Nous avons exigé qu'un état des lieux de la concrétisation des précédents accords sectoriels soit réalisé. Il paraît difficile d'entamer des négociations sectorielles pour l'avenir avec un gouvernement qui renie ses engagements du passé. La réforme de la formation initiale en est un parfait exemple.

Sachant que la pénurie est accentuée par le budget en enveloppe fermée du niveau de pouvoir auquel

l'enseignement a été confié, nous refuserons que l'accord sectoriel 2021-2022 ne se résume, comme cela l'a été trop souvent par le passé, à une sélection dans notre cahier revendicatif des mesures non coûteuses et à la mise en place de groupes de réflexion.

Un an après le début d'une crise sanitaire qui a chamboulé leur profession, les enseignants sont épuisés. Si l'École a tenu son rôle, c'est surtout grâce au professionnalisme des acteurs. Pour qu'ils ne se sentent pas abandonnés par leur institution, le gouvernement de la FWB doit tout faire pour rendre enfin notre enseignement émancipateur et égalitaire et pour améliorer les conditions de travail des membres du personnel qui s'efforcent jour après jour d'atteindre cet objectif. Notre cahier revendicatif constitue un merveilleux outil pour y arriver.

Vous pouvez consulter le cahier revendicatif du front commun syndical en scannant ce QR code avec votre smartphone.

Ou en vous rendant sur notre site Web :
www.cgsp-enseignement.be

Joseph Thonon



SCAN ME

CGSP CHRONICLE

Syndicaliste : individu fainéant maîtrisant à la perfection la technique ancestrale de cuisson des saucisses sur un feu de pneus (variante : un brasero).

C'est peut-être un peu plus compliqué que ça ? Scanne ce QR code 😊



DES PLANS DE PILOTAGE – CONSTATS ET ENJEUX POUR DEMAIN

Avant les plans de pilotage, les enseignants ont fait à contrecœur ce qu'on leur demandait de faire, tout en se disant que s'ils faisaient autrement, cela correspondrait mieux à leur expertise du terrain. Les remèdes prescrits, pourtant « certifiés » par les résultats de la recherche scientifique, produisaient peu de résultats concrets sur le terrain.

Avec les plans de pilotage, la méthode change. En échange d'une contractualisation avec les établissements sur base des objectifs d'amélioration du système scolaire fixés par lui, le pouvoir régulateur donne de l'autonomie aux équipes pédagogiques pour déterminer les stratégies les plus aptes à rencontrer les difficultés scolaires des élèves dans leur établissement.

Les objectifs d'amélioration à atteindre par le système scolaire doivent constituer la boussole de tous les établissements. Ils sont de trois types :

- Des objectifs d'efficacité : « améliorer les savoirs et les compétences des élèves » et « augmenter la part des jeunes diplômés de l'enseignement secondaire supérieur ».
- Des objectifs d'équité : « réduire les différences entre les élèves les plus et les moins favorisés du point de vue socio-économique », « réduire le redoublement et le décrochage » et « réduire les changements d'école au sein du tronc commun ».
- Des objectifs parallèles : « augmenter l'inclusion des élèves à besoins spécifiques dans l'enseignement ordinaire » et « accroître les indices de bien-être à l'école et du climat scolaire ».

Chaque établissement doit élaborer un plan de pilotage déclinant les stratégies qu'il se propose de mettre en œuvre. Le pouvoir régulateur est décentralisé dans des zones afin de rendre possible l'instauration d'un dialogue entre l'établissement et l'Administration via les « DCO » (Délégués aux Contrats d'Objectifs) autour du projet de plan de pilotage, de la signature du contrat d'objectifs élaboré par l'école et de son évaluation. Les DCO et des directeurs de zone ont ainsi la possibilité de contrôler dans quelle mesure les stratégies mises en œuvre par les établissements contribuent à ce que le système scolaire atteigne les objectifs d'amélioration.

Le rôle du PO et de la direction est de créer les conditions pour rendre possible l'élaboration du plan de pilotage par l'équipe éducative. De même, ils doivent en assurer la négociation avec le DCO, ainsi que la garantie de suivi et d'exécution effective.

Annuellement et de manière collective, les difficultés rencontrées et les effets des options prises doivent être

évalués. Ce travail permet à l'équipe pédagogique de réfléchir sur ses pratiques et de les adapter au besoin. Au niveau individuel, chaque enseignant, parce que c'est son métier, fait ce travail d'ajustement en permanence, mais il peut s'avérer utile qu'un membre du personnel puisse bénéficier, soit à sa demande, soit à l'initiative de la direction, d'un entretien de fonctionnement pouvant déboucher, de commun accord, sur des décisions de formations, collaborations avec des collègues, mises à sa disposition de moyens, changements organisationnels, soutien actif du conseil de classe... Ne pas laisser seul un membre du personnel en difficulté et lui donner les moyens d'en sortir est un progrès indispensable. On n'est pas un bon enseignant à l'engagement, on le devient en se confrontant aux difficultés du métier et grâce au soutien de ses collègues, de la direction, de formateurs... Et on apprend tout le temps, tout au long de sa carrière.

QUELS CONSTATS SUR LE TERRAIN ?

Faute de temps, par facilité parce que c'était la première fois, la plupart des équipes pédagogiques se sont laissées imposer des méthodes fondées sur des outils d'animation issus des techniques de management. Elles ont ainsi été confrontées aux logiques de gestion efficace et de recherche de performances individuelles. L'élaboration des plans de pilotage s'est organisée autour des outils forgés pour garantir le pouvoir de gestionnaires (arbre à pourquoi, analyse SWOT, objectifs SMART, mobilisation des équipes, diagnostic préétabli, comité de pilotage sans légitimité démocratique...).

Dans une étude sur les premiers plans de pilotage¹, Thomas Michiels met en évidence un ensemble de critiques formulées par les enseignants qui révèle ce sentiment d'être pris en otage dans le processus plutôt que d'être considéré comme acteur dans un collectif et valorisé dans ses compétences professionnelles : pressés par le temps, plongés sans préparation dans un dispositif imposé, avec des outils infantilisants, dépossédés de toute légitimité...

« Pas étonnant dès lors de voir des enseignants se mettre en retrait, en colère, (...) La marge de manœuvre de l'équipe est restreinte pour sa part, dans la mesure où, sauf à agir comme on l'a vu contre une prise de pouvoir manifeste de la direction (...) sa collaboration implique surtout à travers le dispositif d'adopter une position d'exécutant impliquant de manipuler ce qu'on met à sa disposition, mais sans pouvoir agir sur le contexte. » (Thomas Michiels 2019)

1. Thomas Michiels, Plans de Pilotage, essai de réflexivité collective, www.changement-egalite.be/Plans-de-pilotage, 2019.

QUELS ENJEUX POUR LES ENSEIGNANTS ?

Pour les enseignants, l'enjeu est triple, il s'agit à la fois de revaloriser le métier d'enseignant en lui reconnaissant des compétences sur le terrain, de retrouver du pouvoir sur les conditions d'exercice du métier et de faire en sorte que le plan de pilotage ne soit pas une contrainte inutile de plus qui ne rencontre pas leurs préoccupations.

Les choses ne sont pas simples. Il conviendra sur le terrain de chercher à faire avec cette tension : nécessairement veiller à ne pas augmenter la charge de travail mais, tout aussi nécessairement, veiller à garantir le pouvoir collectif des membres du personnel sur les conditions d'exercice de leur métier. Par exemple, si un comité de pilotage est créé, on doit considérer que les membres du comité de pilotage « représentent » l'équipe éducative. Il faut donc organiser cette représentativité par le choix collectif de ses membres et garantir un lien permanent avec l'ensemble de l'équipe éducative via des procédures d'information, de débat et de décision. Ainsi, le comité de pilotage rend des services en limitant la charge de travail globale consacrée à la rédaction du plan de pilotage, mais ne confisque pas pour autant le pouvoir de l'équipe éducative.

ET L'ÉVALUATION ?

Cependant, dans le contexte idéologique du *New public management*, l'obsession de l'évaluation individuelle systématique tend malheureusement à s'imposer. Au nom de la performance et de l'efficacité, les membres du personnel pourraient alors être soumis à l'évaluation permanente de leurs résultats et contraints d'atteindre des objectifs personnels. Susceptible d'être chaque année mis au pas et contrôlé, le membre du personnel ne serait plus en mesure d'exercer son métier comme un véritable professionnel et se verrait réduit à un statut d'exécutant.

Vu les conséquences en cascade de cette fragilisation de la position des enseignants et des éducateurs dans l'établissement, le travail collaboratif et le nouveau cadre de pilotage seraient, à juste titre, compris par les membres du personnel comme des moyens de leur retirer toute liberté pédagogique. La volonté de certains d'augmenter le contrôle sur les enseignants va dans ce sens : fragilisation du statut comme moyen de pression, contrôle rapproché du temps de travail et leadership renforcé de la direction. Si on s'entête dans cette voie, on ne fera que rajouter une couche de contrôle sur une couche de résistance et on réduira tout le monde à l'impuissance.

COMMENT RÉSISTER AU CHANGEMENT POUR QUE LE CHANGEMENT SOIT POSSIBLE ?

Le décret qui impose à chaque école d'élaborer un plan de pilotage ne prescrit pas de méthode pour y parvenir.

Au contraire, il donne à chaque école une large autonomie sur la manière de procéder. Mais l'autonomie des établissements ne deviendra l'autonomie des équipes pédagogiques qu'en fonction des rapports de force existants ou à créer au sein de chaque école.

Rapport de force 1 : le choix de la méthode

Il s'agit de s'organiser pour exercer ce nouveau pouvoir collectif qui nous est donné. Pour cela, il faut se débarrasser des méthodes inspirées du management conçues pour garantir aux PO et aux directions qu'elles gardent la main tout au long du processus. Certaines écoles l'ont d'ailleurs déjà fait. Une priorité : s'assurer d'une réelle représentation de l'équipe éducative, d'un réel pouvoir délibératif et d'un réel contrôle des représentants à tous les stades de l'élaboration des plans de pilotage.

Rapport de force 2 : le choix des outils de l'état des lieux

Au moment de l'état des lieux, la présentation des données chiffrées doit permettre leur confrontation à ce que nous dit notre expérience professionnelle sans sacraliser ni l'une ni l'autre. Il s'agit d'une part d'apprendre à comprendre ces données, ce qu'elles peuvent dire de notre école mais aussi ce qu'elles ne peuvent pas dire. Mais il est d'autre part primordial de faire aussi valoir ce que notre expérience nous dit de l'école. Nous avons une expérience de notre école et de nos classes qui ne s'habille pas de chiffres, qui doit être prise en compte pour faire évoluer les modes de fonctionnement, les relations, le cadre dans lequel les pratiques pédagogiques prennent place...

Rapport de force 3 : le choix de la méthode

Afin de s'emparer de l'enjeu politique des plans de pilotage, les équipes pédagogiques devront se débarrasser des méthodes et outils qui leur confisquent leur métier et s'emparer de ceux qui ont été forgés par les acteurs de l'éducation permanente et de l'éducation populaire pour renforcer la capacité d'agir de tous et garantir la place de chacun dans le processus.

Rapport de force 4 : le choix de la lutte contre les inégalités scolaires comme finalité

Les plans de pilotage des écoles risquent fort d'axer les objectifs spécifiques de chaque école en phase avec les caractéristiques du quasi-marché scolaire. Tout visera, comme par le passé, à tenter de donner une meilleure image de l'école pour augmenter sa capacité à choisir son public.

Or, la réforme du pilotage des écoles prend place dans une réforme beaucoup plus large qui vise aussi à instaurer en 10 ans un véritable tronc commun polytechnique pour tous les élèves jusqu'à 15 ans. Il n'est pas trop tôt pour s'y mettre progressivement. C'est en centrant leur métier sur la lutte contre les inégalités scolaires que les enseignants ensemble le revaloriseront.

Rapport de force 5 : refuser toute évaluation individuelle sur base des résultats

L'évaluation des contrats d'objectifs doit rester collective et formative. Il ne s'agit pas d'évaluer la capacité individuelle de chacun à atteindre les résultats chiffrés du contrat d'objectifs.

Pour faire évoluer les pratiques dans les classes, il est beaucoup plus pertinent de favoriser toutes les possibilités d'organisation du travail en équipes qui permettent aux enseignants de produire ensemble des savoirs et compétences sur leurs pratiques.

QUELLES ARMES POUR CRÉER CES RAPPORTS DE FORCE ?

Pour ce qui concerne l'organisation du travail collaboratif, indispensable au plan de pilotage, l'organe local de

concertation sociale a une compétence décisionnelle. Cela signifie que si la direction/le PO décident malgré l'opposition des représentants de l'équipe éducative, la décision est soumise à un organe de conciliation.

Et in fine, les représentants de l'équipe éducative ont le pouvoir de refuser d'approuver le plan de pilotage lors de sa présentation à l'organe local de concertation sociale. Ils peuvent donc rejeter le plan de pilotage s'il n'a pas été élaboré suffisamment en collaboration avec l'équipe éducative et le faire inscrire au PV. Ce PV doit être joint au plan de pilotage et le DCO ne pourra pas accepter le plan de pilotage dans ces conditions.

Retrouvez une version plus détaillée de l'article en scannant ce QR code :



UNE ENQUÊTE INTERNATIONALE SUR LA SANTÉ ET LE BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL DANS L'ÉDUCATION

Parce que la protection de la santé et du bien-être des enseignants est indispensable à la garantie d'une éducation de qualité dans le monde, le Réseau Éducation et Solidarité, en collaboration avec la CGSP-Enseignement, réalise un baromètre international sur la santé et le bien-être au travail du personnel de l'éducation. Pour cette première édition, l'enquête est diffusée auprès des enseignantes et enseignants de six pays (France, Belgique, Maroc, Canada, Gambie, Mexique).

En remplissant ce questionnaire (qui ne demande pas plus de 20 minutes), vous contribuez à une meilleure vision du vécu et des conditions de travail du monde de l'éducation dans différents pays afin de pouvoir par la suite mettre en place des actions adaptées.

Faites entendre votre voix sur les défis communs auxquels sont confrontés plus de 30 millions d'enseignantes et enseignants dans le monde ! Merci pour votre temps et vos précieuses réponses. N'hésitez pas à en parler à vos collègues !

Malheureusement, s'agissant de sa première édition, cette enquête ne concerne que les enseignants exerçant devant des élèves âgés de 3 à 18 ans. L'ambition est, à terme, d'étendre le baromètre à l'ensemble des personnels de l'éducation.

Le lien vers l'enquête vous a été transmis par mail via la Newsletter du secteur dans le courant du mois d'avril 2021. Si vous n'avez pas reçu le lien, n'hésitez pas à nous contacter 😊

5 raisons principales de répondre à l'enquête et de partager le lien avec vos collègues



- Partager vos expériences et votre vécu concernant votre santé et votre bien-être au travail, notamment en cette période de pandémie.
- Exprimer ce que le politique, les syndicats et les acteurs de la santé pourraient faire pour vous aider.
- Contribuer à corriger les facteurs de risque qui influencent votre santé physique et mentale.
- Participer à un projet de coopération et de solidarité internationale : ces données seront

combinées avec celles d'autres pays afin d'identifier les meilleures pratiques et d'étudier comment les diffuser plus largement.

- Cela ne prend que 20 minutes et offre un moment pour penser à vous et faire le point sur son bien-être au travail.



NUCLÉAIRE ET ENVIRONNEMENT ... DÉFIS DE DEMAIN OU ... SCHIZOPHRÉNIE ?

LE SUR LA SITUATION

Voilà plus de 30 ans que la question du climat mondial se pose. Des groupes d'experts se sont déjà réunis en 1988 pour créer le GIEC (Groupe d'Experts Intergouvernemental sur l'Évolution du Climat) chargé du suivi scientifique des processus de réchauffement climatique.

Depuis lors, une douzaine de « sommets » ont été organisés (baptisés COPxx), ces instances regroupent les principales Nations industrielles responsables de la majorité des émissions de gaz à effet de serre. Chacune de ces instances internationales, en ce y compris la dernière en date (décembre 2019, COP25 à Madrid), ont eu pour finalité de confirmer la volonté de réduction des émissions des gaz à effet de serre à travers diverses mesures et coopérations internationales qui ont toutes pour but de « *fédérer et de mettre en avant les initiatives climatiques conduites par les acteurs non-étatiques et la société civile* ». Concrètement, pour ce qui concerne notre secteur, dans un premier temps cela a accéléré la fermeture des anciennes centrales à charbon, favorisé la création de parcs éoliens (ON et OFF-shore) et sponsorisé la production domestique à l'aide de panneaux P.V. (vaste débat à lui seul !).

Parallèlement à cela, et bien avant la création du GIEC, est survenu l'accident de Tchernobyl en 1986 : première lésion dans la perception de la sécurité nucléaire.

Durant les 25 années qui ont suivi, le monde entier a observé avec inquiétude et aussi une certaine curiosité, l'évolution de la situation dans cette région sinistrée d'Ukraine.

Le 11 mars 2011, un « tsunami » va radicalement changer la perception mondiale sur les centrales nucléaires. Complètement submergée par les eaux, la centrale de Fukushima va être victime d'une rupture des circuits de refroidissement et sera également à l'origine d'une vaste pollution nucléaire.

Dès 2011 l'inquiétude et la curiosité scientifique vont laisser place à un vent de panique dans le monde public et politique. Il s'en suivra des initiatives et des invectives de tous bords, chaque événement sera scruté et utilisé contre ce moyen de production par certains pendant que d'autres mettront en avant d'autres éléments pour tenter de prouver malgré tout, que cette technologie reste fiable.

En Belgique, dès 2003, le gouvernement mettra en place la « Loi sur la sortie du nucléaire »¹ qui planifie la fermeture progressive de toutes les unités de production nucléaire pour 2025.

En 2013 et 2015 cette loi sera modifiée pour permettre la prolongation de 10 ans de T1, D1 et D2.

Cette loi fut soutenue par chacun des ministres de l'énergie qui se sont succédé² à ce poste, peu importe leur orientation politique.

Aujourd'hui la ministre Tinne Van der Straeten (Groen), que nous avons rencontrée récemment, fait le grand écart entre son engagement de parti (respecter les accords de la COP en réduisant les émissions de gaz à effet de serre) et sa volonté affirmée de fermeture des sites nucléaires en 2025.

La totalité de production des sites nucléaires s'élève aujourd'hui à un peu plus de 6 000 MW, ce qui correspond à une bonne moitié de la production nationale totale.

L'échéance fixée à décembre 2021 par l'énergéticien ENGIE pour planifier une éventuelle nouvelle prolongation s'approche à grands pas et l'inquiétude des travailleurs grandit en même temps !

GAZELCO a mené, à plusieurs reprises, des négociations pour obtenir les garanties d'emploi attendues légitimement par les travailleurs : une première réponse de l'employeur fixe aujourd'hui cette garantie à la fin de l'année 2027, il se refuse de poursuivre les négociations ainsi que de communiquer d'autres informations sur ce sujet.

Les futures prises de position d'ENGIE sur ce sujet décideront de notre future attitude syndicale !

Michel HOUART
Président fédéral GAZELCO

1. https://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/change_lg_2.pl?language=fr&nm=2003011096&la=F

2. https://fr.wikipedia.org/wiki/Liste_des_ministres_belges_de_l%27%C3%89nergie



APPEL À CANDIDATURE

Chers/chères Camarades,

Le mandat du Secrétaire général ad intérim arrive à son terme (6 mois). Suite à la demande de l'IRW et IRB et dans le respect du ROI, l'appel à candidature pour le poste de secrétaire général est ouvert.

Les secrétaires régionaux et interrégionaux ont été informés par courrier.

Les candidatures doivent parvenir pour le lundi 24/05/2021, date limite, au Secrétariat permanent du secteur Poste sur papier libre et sous enveloppe fermée, sans adresse de l'expéditeur et avec mention confidentiel. Elles seront communiquées aux responsables des Inter-régionales.

Vote et ratification seront faits, lors de la réunion des instances, au mois de juin et ce, dans le respect des

mesures prises par le gouvernement en matière de santé publique.

Directives complémentaires :

Les candidatures individuelles sont refusées.

En effet, toute candidature doit, au moins, recueillir l'appui d'une Régionale et être présentée par une des trois Inter-régionales.

Le candidat au mandat de Secrétaire général doit recueillir une double majorité, à savoir, la majorité au sein de sa communauté linguistique et la majorité au Congrès fédéral. Chaque candidat au Bureau exécutif fédéral doit être élu par son entité et être confirmé dans sa fonction par le Congrès fédéral, ces candidatures sont introduites par le biais du secrétariat de leur entité respective.

Copie du règlement d'ordre intérieur est à disposition de chacun sur demande.

VACCINATION

Vous avez reçu une invitation pour vous faire vacciner ?

Tous les agents relevant des services opérationnels y compris les personnes en télétravail se verront octroyer un minimum de 3h15 pour se faire vacciner, soit un total de 6h30 pour 2 injections.

En pratique :

Vous prenez rendez-vous et avertissez votre gestionnaire du personnel. Que la vaccination se fasse dans ou en

dehors de vos heures de vacation, les heures seront introduites dans votre compteur « dispense de service ».

S'il s'avère que les 3h15 sont insuffisantes (exemple : centre de vaccination trop éloigné), vous devez en aviser au préalable votre dirigeant. En concertation avec celui-ci, votre compteur sera adapté.



ET DE MANIÈRE GÉNÉRALE

Nous reviendrons en détail sur les accords de la CCT 2021-2022 lors de notre prochaine Tribune du mois de septembre.

Vous pouvez compter sur la CGSP pour défendre les intérêts de tous les travailleurs. La garantie de l'emploi, les bonnes conditions de travail, le bien-être du personnel et le pouvoir d'achat restent nos premières préoccupations.

N'oubliez pas que notre site Internet est à votre disposition. Vous pouvez ainsi vous tenir au courant de nos activités et nous poser vos questions.

<https://www.cgspposte.be>

Thierry Tasset
Secrétaire général a.i

PROXIMUS

APERÇU DES COMMISSIONS PARITAIRES ET DES DOSSIERS EN COURS

Malgré deux Commissions paritaires tenues en février et mars, modestes quant au nombre de points mais importantes quant à leur contenu, deux dossiers considérables – dont la première lecture date de 2020 – sont toujours sur la table des négociations avec les organisations syndicales.

Le premier dossier concerne tous les membres du personnel : il s'agirait de revoir le système d'évaluation actuel, fondé sur une mention d'évaluation qui reflète les prestations de l'année écoulée et régulé par une convention solide, et qui impacte la rémunération.

La proposition de révision vise à aller vers un système plus simple, moins frustrant, qui supprimerait la mention d'évaluation et mettrait davantage l'accent sur le développement individuel et collectif.

L'impact sur la rémunération n'étant plus lié à une mention d'évaluation, une nouvelle politique de rémunération a donc aussi été proposée. Celle-ci comporte deux aspects : un nouveau système d'augmentation salariale annuelle (pour les employés M1 à M4 et V1 à V6) et de bonus collectif.

Le deuxième dossier concerne le changement de modèle organisationnel des activités de service à la clientèle. La proposition, déjà connue des organisations syndicales au travers du pilote mené en 2020, consiste à passer de l'organisation actuelle, en silos où chaque service dispose de compétences précises grâce auxquelles soit les agents résolvent la demande des clients soit la renvoient vers l'équipe ad hoc si la solution ne peut être trouvée, vers une nouvelle organisation en cercles, où chaque cercle est composé d'équipes opérationnelles multidisciplinaires, de deux types d'équipes de support.

La négociation porte ici sur l'application de ce modèle organisationnel à l'ensemble des activités de service à la clientèle.

D'un point de vue théorique, cette proposition contient des éléments positifs pour les employés :

- garantie d'une fonction, un avenir pour tout le monde dans cette nouvelle organisation ;
- garantie de conserver la même résidence ;
- impact positif sur la satisfaction des clients et aussi des employés selon ceux qui participent au pilote depuis 2020.

D'un point de vue pratique, dans les deux dossiers précédents, il subsiste divers éléments vis-à-vis desquels la CGSP reste vigilante, ceci afin de garantir un avenir digne pour le personnel de Proximus.

Voici un bref résumé des derniers dossiers approuvés en Commission paritaire de février et mars.

EBU Modèle Opérationnel

EBU est la business unit ou « unité opérationnelle » qui s'occupe du client « Entreprise ». Dans un contexte concurrentiel difficile, EBU a revu son modèle opérationnel afin de rester pertinent pour ses clients.

Il y a un regroupement des activités « Solution Houses » pour favoriser la convergence des solutions Telco & ICT. Il n'y a pas d'impact sur l'emploi.

Transfert d'entités dans le domaine Media Solutions au sein de DTI/DPE/DPS et dans le département Procurement de FIN au sein de S&S/FIN/PRO

Le contrat de location des bureaux de Herentals viendra à échéance le 31 décembre 2021.

17 collaborateurs sont impactés par ce transfert.

La résidence théorique a été transférée de Herentals à Mol.

La résidence réelle reste Bruxelles.

Transfert partiel d'entité (PWR)

PWR, pour Performance, WLU et Reward est le département responsable de la gestion de bout en bout des activités liées à la rémunération. La gestion et le suivi des éléments de rémunération sont assurés par l'équipe Remunerations & Benefits Operations. Une collaboratrice ESR field apportait du support à l'équipe Rem & Ben Operations ; étant donné que son expérience et son support sont essentiels, son transfert vers l'équipe Rem & Ben Operations aura lieu définitivement lorsque son emploi au sein de ESR aura été comblé via Job Info (recrutement interne).

La collaboratrice concernée est volontaire.

Office Plan Hoboken

Ce dossier concerne le déménagement du LSP de Karel Coggestraat - Berchem vers un nouveau site à Hoboken. 3 employés du département Logistics sont concernés par ce déménagement. Il y a une augmentation de la mobilité pour 2 des 3 collaborateurs, mais des voitures du car pool sont mises à leur disposition.

Ce déménagement se fera dans le courant du mois de mai 2021.

Évolution des activités orientées Cloud

Ce dossier vise à assurer une formation d'avenir à un certain nombre de collaborateurs NBU et EBU. Ceci leur garantira de la pertinence dans les technologies de Data Centers. Pour NBU : l'objectif est de faire évoluer au moins 60 ETP

(ETP = Équivalents temps plein) des collaborateurs NBU vers un emploi orienté vers l'avenir (les 100 employés concernés auront la possibilité d'opter pour ce nouvel emploi pendant une période de six ans).

40 % des emplois actuels, soit 40 ETP seront garantis pour la durée de ce dossier.

Pour EBU : l'objectif est d'accompagner progressivement les employés concernés de EBU vers un rôle plus orienté vers l'avenir.

Ce dossier sera déployé sur une durée de six ans.

Une évaluation sera faite une fois par semestre.

Digital stores : prolongation du projet pilote

Ce pilote lancé en 2020 offre la possibilité de prendre un rendez-vous virtuel avec un vendeur. Il sera prolongé du

1/04/2021 jusqu'au 31/12/2021.

Il s'effectue sur base volontaire et concerne des agents V6 et V5 de SLS/DSC, soit 7 personnes du rôle NL et 7 personnes du rôle FR.

Le bonus de vente est neutralisé.

Évaluation « Mise au travail alternative temporaire du personnel de restauration en raison de la Covid-19 »

Ce dossier donne un aperçu des formations reçues et des activités alternatives effectuées par le personnel de restauration pendant la période de septembre 2020 jusqu'à aujourd'hui. Il permet de poursuivre dans ce sens.

Valentin Colameo

IBPT

DU NOUVEAU CHEZ L'IBPT

Le 9 mars 2021, l'IBPT a adressé une note au personnel concernant la dispense de service en cas de vaccination contre la Covid-19. Celle-ci couvre le temps nécessaire, avec un maximum de deux fois 3h48.

Dans cette même note, il est mentionné que les membres du personnel qui souhaitent travailler en tant que volontaire dans un centre de vaccination contre la Covid-19 pendant leurs heures de travail peuvent obtenir une dispense de service suivant leur régime de travail :

- Temps plein, 9/10e et 4/5e : maximum 2 jours de dispense par mois (à prendre par demi-jour ou jour entier).
- Mi-temps : maximum 1 jour de dispense par mois (à prendre par demi-jour ou jour entier).

Cette dispense est valable jusqu'au 31 décembre 2021 inclus et est soumise à l'accord du supérieur hiérarchique.

Dans un autre registre, le 26/03/2021, les organisations syndicales étaient informées que dans le cadre d'une procédure de sélection, une différence serait faite entre un examen de promotion (personnel interne) et un examen de recrutement (personnel externe) pour la fonction de chef de section technique.

Le raisonnement était que, pour l'examen de recrutement, « sur la base de leur formation, ils doivent en effet avoir des connaissances techniques suffisantes pour réussir ». La CGSP a rapidement souligné l'obstacle supplémentaire en cas de promotion et les autres organisations syndicales ont, elles aussi, été dans ce sens.

Valentin Colameo

BAC

INTERVIEW AVEC JURGEN DENRUYTER (BRUSSELS AIRPORT COMPANY)

« La transparence et l'honnêteté vont de pair »



Cela fait plusieurs années maintenant que Jurgén exerce les fonctions de pompier et de « medic » à l'aéroport Bruxelles-National. En novembre dernier, il a participé pour la première fois aux élections sociales et a tout de suite obtenu un résultat remarquable. Nous lui avons posé quelques questions sur le contenu de son travail et de son engagement syndical.

« Que veux-tu faire plus tard ? » « Pompier ! » Nombreux sont les petits garçons à en rêver. Le virus « pompier » vous a-t-il contaminé dès le plus jeune âge ?

Je ne peux pas dire que c'était un rêve d'enfant. En effet, depuis que j'étais tout petit, j'ai toujours voulu devenir pilote. Mon but ultime à l'âge de 8 ans était de regarder le film « Top Gun ».

En grandissant, ce rêve s'est progressivement estompé, mais j'avais de plus en plus ce besoin d'entrer dans la fonction publique, et singulièrement au sein d'un service de sécurité.

Comment êtes-vous arrivé finalement à l'aéroport Bruxelles-National ?

À la fin de mes études secondaires, j'ai eu l'opportunité d'être engagé pour un poste dans le corps des pompiers de notre aéroport national qui était à l'époque une organisation de l'État belge. Je connaissais personnellement un certain nombre de personnes qui y travaillaient et cela m'a clairement poussé à participer au concours.

Cela représente donc un beau mélange entre la fonction à laquelle j'aspirais et le secteur de l'aviation qui me plaisait tant depuis ma tendre enfance.

À l'époque, les épreuves comparatives comprenaient des épreuves sportives et des examens linguistiques et de mathématiques. Inutile de vous dire que pour moi, jeune de 18-19 ans, et pratiquant continuellement du sport pendant mon temps libre, ce fut un véritable jeu d'enfant. Et puis je m'y préparais ardemment depuis les six dernières années.

En quoi le travail de pompier à l'aéroport diffère-t-il de celui d'un collègue issu d'un corps de pompiers d'une zone de secours ?

Disons que chez nous, l'accent est principalement mis sur tout ce qui a trait à l'aviation. Mais nous recevons tous la même formation et le même entraînement comme « Pompiers ».

Nous nous concentrons toutefois sur les interventions et les procédures liées à l'aviation. Il s'agit tout de même du core business de l'activité et l'essence même de l'environnement dans lequel nous exerçons notre fonction.

Nos équipements sont donc adaptés en conséquence. Nous disposons en effet pour les avions de première ligne de grands « crash tenders » (véhicule d'incendie spécialisé conçu pour être utilisé dans le sauvetage d'avions et la lutte contre les incendies), en plus de l'autopompe « classique » et du camion-citerne dont disposent également nos collègues des différentes zones. Il convient de se représenter l'aéroport comme une commune dotée d'infrastructures de circulation, de parcs d'activités, de bâtiments publics rencontrant par moment de fortes affluences, de salles de fête, etc. Sans oublier le fait que de gros avions y atterrissent bien entendu.

Outre votre métier de pompier, vous revêtez également la fonction de « medic ». En quoi cela consiste-t-il ?

Dans un aéroport international tel que Brussels Airport, tout doit avoir une portée internationale (cela passe donc forcément par l'anglicisation de certains termes). Le terme

« medic » n'est rien d'autre que la fonction d'ambulancier. Ni plus ni moins.

Une ambulance est disponible 24h sur 24h dans le système classique 112, comme partout en Belgique. La seule distinction que nous pouvons faire est que nous pouvons rarement nous exprimer dans notre langue maternelle avec nos patients en raison du caractère international de l'activité aéroportuaire. Et aussi que nous risquons d'entrer plus rapidement en contact avec des maladies transmissibles comme Ebola ou le SRAS que par le passé.

Les attentats du 22 mars 2016 ont marqué à jamais tous les esprits. Qu'est-ce qui vous a traversé l'esprit lorsque vous avez appris la terrible nouvelle ?

Un sujet ô combien sensible !! Eh bien... Mardi matin, vers 7h45, j'étais plein d'entrain et m'apprêtais à effectuer une petite réparation sur une de nos ambulances. Et puis, sans crier gare, 10 minutes plus tard, nous nous sommes retrouvés au beau milieu d'une zone de guerre en train de nous donner à 200 %.

Cette catastrophe marquera notre esprit d'une cicatrice pour le restant de nos jours.

La crise du Coronavirus a également durement frappé Brussels Airport Company et l'ensemble de ses collaborateurs et la fin du tunnel n'est pas encore en vue. Comment voyez-vous l'avenir au sein de l'aéroport ?

Notre secteur a évidemment été très durement touché. Il n'est pas toujours aisé d'avoir de bonnes perspectives, d'autant plus lorsqu'elles dépendent en partie des décisions prises en externe. Prenez l'interdiction des voyages non essentiels jusqu'au 1er avril. Cette décision du gouvernement a réduit à néant tous les plans de reprise existants et elle aggrave encore plus les pertes financières. Heureusement, le Cargo tourne très bien. Le secteur est en plein essor et pourtant cela ne suffit pas à sortir du rouge.

Je pense que les aéroports auront toujours un bel avenir. Seulement il est difficile pour l'heure de savoir quand la situation se normalisera, tout comme il est malaisé de prédire la normalité de demain, maintenant que le télétravail et les réunions virtuelles sont largement acceptés.

De concert avec les collègues de la délégation syndicale, vous vous efforcez jour après jour de faire changer les choses, tant à la table des négociations que sur le terrain. Pourquoi avez-vous choisi de vous engager auprès d'un syndicat et pourquoi avoir choisi la CGSP ?

J'ai toujours été un interlocuteur pour beaucoup de gens, et en premier lieu pour les sujets touchant au social. J'ai pu me familiariser sur le terrain avec le travail syndical et ça m'a tout de suite intéressé. Mon intérêt s'est rapidement accru et je me suis très vite rendu compte que j'étais tout à fait

prêt à relever ces nouveaux défis. La CGSP s'est révélée être un choix logique. En effet, en tant que fonctionnaire travaillant dans une entreprise privatisée, il me tenait à cœur de défendre les intérêts de l'ensemble de mes collègues.

Et puis, au regard des différents dossiers que j'ai pu suivre et des positions qui ont été adoptées, il m'apparaît clair comme de l'eau de roche que la CGSP est la bonne voie à suivre. Il faut dire aussi que la délégation active m'a accueilli très chaleureusement et que je peux désormais compter sur leur large connaissance pour continuer à me former et à évoluer, car j'ai encore beaucoup de choses à apprendre.

À la fin de l'année dernière, Brussels Airport Company a malheureusement fait ses adieux à un certain nombre de collaborateurs et, bien entendu, nombreux sont encore

ceux qui craignent pour leur emploi. Comment vous positionnez-vous en tant que représentant syndical face à une telle annonce ?

Il s'agit bien là de la dernière chose à laquelle vous souhaitez être confronté au cours d'une carrière syndicale. Et de cette envergure-là de surcroît. L'inquiétude qui ressort des questions posées par les collègues est bien palpable. Et une question, posée à demi-mot revient aussi régulièrement : « Ce n'est tout de même pas moi qui vais y passer ? ». Je m'efforcerai toujours de donner des réponses honnêtes, même si ça peut parfois être douloureux à entendre. La transparence et l'honnêteté vont de pair.

Merci Jurgen !

Annuska Keersebilck

SKEYES

ÉTAT DES LIEUX DE LA CONCILIATION

L'article de la précédente Tribune était peut-être un peu trop optimiste.

Plusieurs réunions se sont déroulées en janvier et février et ceci dans un climat relativement serein et constructif. Cela représente un changement positif par rapport à ce que nous connaissions auparavant dans les différents groupes de travail.

Cependant, depuis le 8 mars, plus aucune réunion de travail n'a été organisée.

De plus, nous n'avons reçu aucune proposition de textes pour les dossiers à clôturer, ni de chiffres intermédiaires pour l'avantage non-récurrent.

En parallèle, les organisations syndicales ont travaillé ensemble sur l'élaboration de la liste des dossiers « martyrs » afin que nous puissions enfin clôturer cette liste bien trop longue de dossiers non aboutis ou de questions laissées sans réponse.

Ceci permettrait de relancer les négociations sur une base sereine et de rétablir un dialogue social sain.

La CGSP insiste sur le fait que ce ne sont pas de nouvelles demandes, mais bel et bien une recherche de solutions sur des points déjà ouverts et n'ayant pas obtenu de solutions. Ce document doit être considéré comme une base de travail et non comme des points de rupture.

Voici, mes Camarades, le statut de la conciliation en cours.

Nous nous préparons également à voir revenir sur la table le 4e contrat de gestion qui nous avait déjà été présenté en 2019.

Il est bien évident que nous vous tiendrons informés de toutes les évolutions.

Laurent Malengreau

APPEL AUX CANDIDATURES

Secrétaire fédéral du rôle linguistique francophone

Dans le cadre de l'élection d'un Secrétaire fédéral pour le rôle linguistique francophone au sein du secteur Télécom Aviation, le secteur fait appel aux candidatures.

L'actuel Secrétaire fédéral du rôle linguistique francophone, Laurent Malengreau, est sortant.

Les candidatures doivent parvenir au Secrétariat fédéral (Place Fontainas 9-11, 1000 Bruxelles, à l'attention du

Secrétariat Permanent) pour le 15 mai 2021. Les candidats doivent satisfaire aux modalités telles que décrites dans le règlement d'ordre intérieur du secteur. Un congrès fédéral extraordinaire ratifiera l'élection du candidat choisi par l'Interrégionale wallonne en concertation avec l'aile francophone de l'Interrégionale bruxelloise.

Valentin Colameo



Les Services Publics plus que jamais à vos côtés



Membre de WeMedia