

# TRIBUNE



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

MARS 2024

**CGSP**

FGTB Services Publics

Ensemble, on est plus forts

DOSSIER P. 4-7

SECTEURS P. 17 à 39

8 MARS 2024

INVESTIR EN FAVEUR

DES *femmes*

ACCÉLÉRER LE RYTHME !



ÉDITO P. 3

Nous n'oublions pas !



COLLOQUE P. 9

Ce que devient le travail



EXTRÊME DROITE P. 12-13

Trois outils contre le  
fascisme

## SOMMAIRE ■■■

- 3 ÉDITO**  
Nous n'oublions pas !
- 4 DOSSIER**  
Charte des cancers féminins et la vie professionnelle
- 8 ÉCONOMIE**  
Baromètre 2023 de la FGTB
- 9 CEPAG**  
Ce que devient le travail, par les travailleurs
- 11 NOS DROITS**  
« Rien ne nous est donné » : la grève est universelle !
- 12 LUTTE CONTRE L'EXTRÊME DROITE**  
3 outils pour se réarmer contre le fascisme
- 14 ENVIRONNEMENT**  
COP28, l'action climatique ne peut attendre
- 15 NOS MÉDIAS**  
Journal de Charleroi
- 16 IRB**  
Groupe syndical antifasciste  
Congrès ParaBru – Appel à candidatures
- 17 ADMI / [www.cgsp-admi.be](http://www.cgsp-admi.be)**  
**17 /** Admi-mots : Un mauvais cauchemar  
**18 /** CGSP Forem et SWDE – Appel à candidatures  
**18 /** FSESP – Conférence – Rome
- 21 IRW-MINISTÈRES / [www.cgsp-ministeres.be](http://www.cgsp-ministeres.be)**  
**21 /** FPF – SPF Finances – Un début d'année chahuté  
**23 /** SPF – Justice – Les agressions cela suffit !  
**23 /** FWB – Secteur XVII – Statut
- 25 CHEMINOTS / [www.cgsp-cheminots.be](http://www.cgsp-cheminots.be)**  
**25 /** Édito – Reprise de dialogue social  
**26 /** Adaptation des heures d'ouverture des guichets  
**27 /** Screening de sécurité
- 29 ENSEIGNEMENT / [www.cgsp-enseignement.be](http://www.cgsp-enseignement.be)**  
**29 /** Mot du Président  
**30 /** Décret(s) inscriptions : une histoire controversée  
**32 /** Le bonus pension fait son retour
- 33 GAZELCO / [www.cgsp-gazelco.be](http://www.cgsp-gazelco.be)**  
**33 /** 2024 : année d'élections sociales et de...  
négociations
- 34 POSTE / [www.cgspposte.be](http://www.cgspposte.be)**  
**34 /** Concession presse  
**34 /** Le saviez-vous ? Congé d'aidant
- 35 TBM**  
**35 /** La sécurité avant tout !
- 36 TÉLÉCOM AVIATION**  
**37 /** PROXIMUS – COS 2.0 et réseau cuivre  
**38 /** IBPT – Extension du cadre  
**39 /** SKEYES – Une note positive



## 1<sup>ER</sup> MAI NAMUR ÉDITION 2024

invitation cordiale  
à toutes et tous



### Programme :

10h30 : accueil café

11h00 : meeting

Orateurs :

- Monique SIMON, secrétaire régionale intersectorielle CGSP Namur
- Patrick LEBRUN, secrétaire général IRW-CGSP
- Thierry BODSON, président fédéral FGTB
- Sébastien CARBONI, secrétaire régional interprofessionnel FGTB Namur

12h00 : apéritif musical et repas

14h00 : animation musicale

### Réservations :

1mai.namur@cgsp.be - Tél. 081/729111

**PLUS FORTS  
ENSEMBLE  
votez FGTB**



2024  
ÉLECTIONS  
SOCIALES





## NOUS N'OUBLIONS PAS !

Dans son livre intitulé « Les grandes oubliées », l'auteur Titou Lecoq s'interroge sur les mécanismes qui ont invisibilisé le rôle joué par les femmes tout au long de l'histoire et dont les conséquences sociales et économiques se font sentir aujourd'hui.

Cette réalité est, pour nous, militants de gauche, fortement préjudiciable, car elle tend à nous priver d'éléments importants et fondateurs de notre pensée militante. En dissimulant le rôle des femmes, des populations étrangères, des foules en mouvement, c'est notre histoire qui se retrouve amputée, notre récit modifié.

### Nous n'oublions pas

Profitions donc de ces quelques lignes, pour affirmer que nous ne voulons laisser effacer de notre histoire collective aucune lutte émancipatrice et que notre pensée s'abreuve à différentes sources. C'est ce qui fait sa richesse.

Nous n'oublions pas Rosa Luxembourg, car, du fond de sa cellule, le corps entravé, mais l'esprit libre, c'est à nous qu'elle s'adresse lorsqu'elle lance cet appel à la tranquillité, à la justesse, à la beauté : « *Plus l'infamie et la monstruosité de ce qui arrive chaque jour passent toute limite et toute mesure et plus je me sens tranquille et ferme. Je suis d'avis que l'on doit tout simplement (...) mener la vie que l'on tient pour juste sans exiger d'être payée (...) pour tout ce qu'on fait* ».

Nous n'oublions pas Louise Michel et son combat incessant pour l'émancipation, pour le rappel qu'elle nous fait qu'il y a des valeurs et des principes avec lesquelles on ne transige pas et que notre radicalité, c'est d'abord et avant tout dans le respect inconditionnel de ces valeurs qu'elle trouve à s'exprimer.

Nous n'oublions pas Rosa Parks, car notre engagement suppose de faire preuve de courage et de fermeté pour oser défier cette pensée qui se rêve unique. Cette détermination est tout entière dans le geste de Rosa Parks qui nous rappelle que face aux injustices baisser la tête, les yeux et les bras ne peut pas, pour nous, être une option.

Nous n'oublions pas Emma Goldman qui exigeait de pouvoir danser à la Révolution et qui soulignait que pour en finir avec l'oppression, c'est contre le capitalisme qu'il faut lutter.

Mais nous n'oublions pas que derrière ces grandes figures se trouve le Peuple en mouvement.

Nous n'oublions pas, surtout, toutes ces anonymes, travailleuses, ouvrières, suffragettes, militantes, Camarades qui ont bravé les interdits, levé le poing et lutté.

Nous ne l'oublions pas, car le terme CAMARADE fait fi des différences de genre, des préférences sexuelles, d'origine, de religions. Et, de cela aussi, nous pouvons être fiers !

**Patrick LEBRUN**

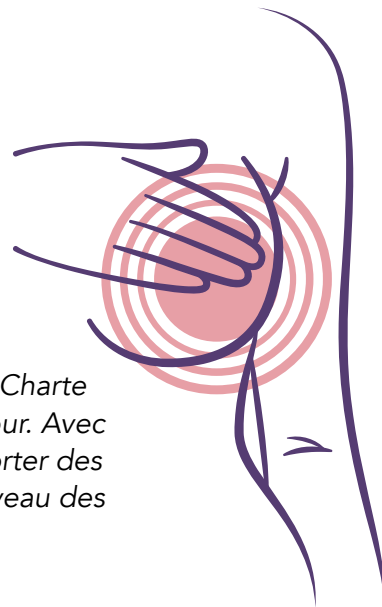
Secrétaire général de l'IRW-CGSP

**Laurent PIRNAY**

Secrétaire général adjoint de l'IRW-CGSP

## DOSSIER ■■■■

# CHARTRE DES CANCERS FÉMININS ET LA VIE PROFESSIONNELLE



Les déléguées de la Commission des Femmes CGSP-Wapi ont rédigé une « Charte des cancers féminins et la vie professionnelle » inexistante en Belgique à ce jour. Avec l'ensemble de la CGSP, nous sommes convaincus que cette Charte peut apporter des avancées significatives pour le bien-être général des femmes mais aussi au niveau des structures du monde professionnel dans leur globalité.

D'aucuns pourraient se demander pourquoi l'idée de cette Charte « des cancers féminins et la vie professionnelle » a surgi, subitement, au sein de la Commission des femmes de la CGSP-Wapi.

Un schéma vaut mieux qu'un long discours, dit-on. En regardant le tableau ci-dessous, on comprend aisément que le cancer du sein et les cancers féminins font partie des préoccupations légitimes des femmes.

Ce « mal », qui atteint beaucoup de femmes, a eu une résonance particulière dans les discussions de notre Commission et du Bureau des Femmes de l'IRW-CGSP. Toutes les déléguées ont, au moins, connu une mère, une sœur, une amie, une collègue qui a subi les affres de ce crabe.

## PARLER DE L'HUMAIN

Ensuite, en analysant les statuts, les décrets, les documents administratifs, les règlements de travail... nous avons remarqué que, quels que soient les secteurs impli-

qués, un manque de consensus subsistait dans la gestion des cancers féminins dans la vie professionnelle.

Même si, de plus en plus, le point sur le bien-être au sein du monde du travail est mis en exergue, cette problématique spécifique est souvent « traitée » isolément, selon les directions, les DRH, les administrations, les dirigeants... tous secteurs confondus.

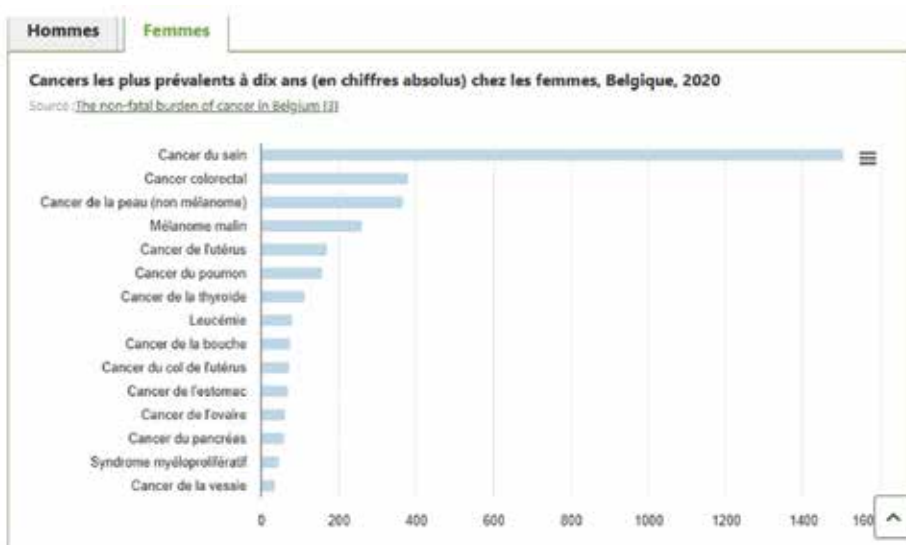
Pour essayer d'expliquer les raisons intrinsèques qui nous ont amenées à la rédaction de cette Charte, nous avons « échangé » avec plusieurs femmes atteintes d'un cancer ou en rémission ou « guéries ». Toutes nous ont expliqué qu'il était important de parler du côté humain de la maladie, du côté émotionnel et pas que de l'aspect technique.

## DU VÉCU!

Toutes les femmes qui l'ont vécu connaissent cette annonce, par un spécialiste du monde médical, du développement d'un crabe dans votre corps: « Vous avez un cancer du sein ! » ou « Vous avez un cancer des ovaires ! » ou « Vous avez un cancer du sein... et des ovaires ! » ou...

« Ne vous inquiétez pas, beaucoup de femmes guérissent de ce type de cancer à notre époque ! »

Comme une claque que vous recevez en pleine figure, vous essayez de comprendre ce que le spécialiste, avec beaucoup de tact et de précautions (en général) essaie de vous expliquer. Vient ensuite un protocole de soins, ce formulaire administratif qui prend en charge à 100 % des soins et des traitements liés à une maladie. Ce document, établi par un médecin pour une durée déterminée et renouvelable en fonction de l'état de santé de la patiente, lui sera remis.





Vous continuez d'entendre sans vraiment écouter. Vous avez l'impression que votre cerveau est cadencé, que plus aucune capacité intellectuelle ne fonctionne, juste un système limbique qui essaie de digérer l'information pour émettre une émotion quelconque mais importante pour la suite psychologique d'une gestion de ce mal interne, incrusté dans les fibres même du corps. La séance de l'annonce de la sentence se clôture avec un goût amer dans la bouche, une envie de vomir, de hurler « *Pourquoi moi ?* », « *Pourquoi maintenant ?* », « *Qu'ai-je fait ?* » Une forme de culpabilité, de honte comme la pire des coupables. Mais de quoi ?

### TOUTES CES QUESTIONS !

Évidemment, vous comprenez et puis, viennent en tête une série de questions : « *Comment vais-je l'annoncer à ma famille, à mes proches, à mes enfants, à mes collègues, à mes supérieurs hiérarchiques ? Comment serai-je ? Vais-je supporter le traitement ? Vais-je mourir ? Qui va s'occuper des enfants ? Qui les emmènera à l'école, à leurs activités ? Qui fera les courses ? Qui nettoiera la maison ? Aurais-je la force de continuer à travailler ? Aurais-je la force de supporter la chimio ? Aurais-je la force d'encore regarder mon corps qui se dégradera petit à petit ? Aurais-je encore la force de m'amuser, de rire ? Combien de temps me reste-t-il à vivre ?* »

Après l'annonce faite à l'ensemble du monde familial, amical et professionnel, s'en suivent rapidement les documents administratifs à compléter. Vous n'avez plus le temps de penser à votre corps, votre maladie, vous essayez de compléter au mieux, vous effectuez tous les examens médicaux demandés et ensuite...commence le traitement.

Dans un premier temps, vous êtes bien entourée par votre entourage, par vos collègues. Ils vous soutiennent tous, vous expliquent que ça ne durera pas longtemps, qu'ils

vont tous vous aider. Ils vous sortent pour vous changer les idées, viennent chez vous et vous parlent comme si rien n'avait changé mais vous, vous savez que TOUT a changé, que vous ne serez plus jamais la même !

### GARDER L'ESPOIR

Au fil des jours, des semaines, des mois, en fonction du traitement, vous ne supportez plus rien, vous avez des contre-indications : des nausées, des aphtes, des douleurs articulaires et/ou musculaires, les extrémités de votre corps qui vous font souffrir, une calvitie due à la chimio...et UNE FATIGUE, UNE ÉNORME FATIGUE qui vous empêche de vivre normalement.

En fait, vous survivez en espérant qu'à chaque séance ou à chaque contrôle (parfois via un PET-scan), on vous annonce une rémission (c'est-à-dire, une disparition des traces du cancer), pour ensuite vous annoncer une guérison. Chaque terme a son importance et vous vous attachez à chaque mot que les spécialistes peuvent vous dire avec, au fond de vous, le mot « ESPOIR ». Espoir de guérir, espoir de vivre, espoir d'ÊTRE tout simplement. Mais, même quand les résultats sont encourageants, il reste toujours les effets secondaires d'une chimio à long terme (la fatigue, la « faiblesse » de certains organes, des douleurs récurrentes, les reconstructions mammaires, les dépressions, ...).

De plus, la perspective d'un retour de la maladie sera toujours en latence dans un coin de l'esprit. Et comme si cela ne suffisait pas, le quotidien vous rappelle très rapidement les effets néfastes de notre société. Même si, dans notre pays, nous avons la chance d'avoir la sécurité sociale, il n'empêche que, selon les situations, personne n'est à l'abri d'une perte salariale, d'une séparation, d'un divorce, de la vente d'un bien immobilier, de charges médicales supplémentaires à payer, de loyers, de dettes à rembourser, ...

## UNIR NOS FORCES

Il est donc important de tenir compte de l'état physique et psychologique des femmes qui souhaitent reprendre la route du travail, par des échanges constructifs et une plus grande flexibilité dans le travail. La VIE vaut plus que cet « enfer » administratif, financier !

Et si, aujourd'hui, nous décidions d'unir nos forces de réflexion et d'action, nous pourrions aboutir à l'application des différents points de cette Charte pour :

- Un mieux-être des femmes concernées par cette maladie/ces maladies ;
- De meilleurs échanges au sein même d'une « entreprise » ;
- De la communication entre les différents partenaires (par une écoute active, par exemple) ;
- Un travail plus efficace dans une structure qui prendrait en compte la femme dans toute sa spécificité et ses problèmes.

C'est en investissant dans le bien-être au travail des femmes atteintes de cancers que les acteurs professionnels en sortiront gagnants à tout point de vue. Ne laissons pas un crabe détruire les filaments relationnels, professionnels, financiers, administratifs. Permettons à la vie des êtres en souffrance de VIVRE pleinement en toute sérénité.



## TEXTES ADOPTÉS PAR LE PARLEMENT EUROPÉEN (2014-2019)

Extraits de la résolution du Parlement européen du 13 février 2019 sur les enjeux et les stratégies politiques de la lutte contre les cancers féminins et les pathologies qui y sont associées (2018/2782 (RSP)) :

Le Parlement européen

(...)

M. considérant que chaque femme et homme souffrant d'un cancer et de pathologies associées doit avoir accès, sur un pied d'égalité, au dépistage, au traitement et à un soutien abordable et de haute qualité après la thérapie ;

(...)

S. considérant que les traitements anticancéreux ont de lourdes répercussions, tant sur le plan physique que sur le plan psychologique, et qu'il est essentiel d'assurer une bonne qualité de vie aux patients et à leur famille, en leur apportant un soutien et une aide appropriés, adaptés à leur situation particulière et à leurs besoins spécifiques ;

(...)

U. considérant que le cancer touche les femmes et les hommes de manière différente, et que les femmes qui survivent au cancer peuvent rencontrer des difficultés particulières à reprendre le travail, leurs études et leur vie familiale ; qu'il est prouvé que les interventions psychosociales précoces ont des effets positifs en aidant les personnes ayant survécu à un cancer face aux problèmes d'ordre professionnel ; que la réadaptation psychosociale

et professionnelle devrait être élaborée selon une perspective axée sur la personne et qui prenne en compte la dimension de genre ;

- 1. Se félicite des progrès réalisés grâce au dépistage précoce, qui a entraîné une augmentation significative du taux de survie des patientes atteintes d'un cancer du sein, et souligne que tous les États membres devraient s'efforcer d'améliorer le traitement d'autres types de cancer, tels que le cancer des ovaires ou du col de l'utérus, et des pathologies associées ;

- 2. Fait observer que le cancer du sein est le cancer mortel le plus répandu chez les femmes dans l'Union, devant le cancer du poumon, le cancer colorectal ;

(...)

- 27. Se félicite de la proposition de directive de la Commission concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée pour les travailleurs et les aidants ; souligne qu'elle devrait comporter des mesures spécifiques destinées à réduire le risque de cancer pour les femmes qui travaillent de nuit ; souligne, dans ce contexte, l'importance du droit des individus à quitter leur emploi et à demander des formules de travail flexibles qui tiendraient compte des difficultés particulières rencontrées par les parents et/ou les aidants qui travaillent et qui s'occupent d'un proche atteint du cancer ou de pathologies associées.

Tenant compte des textes adoptés par le Parlement européen, des analyses réalisées et des informations médicales et professionnelles disponibles, voici la Charte des « Cancers féminins et la vie professionnelle »:

## ACCOMPAGNER LA TRAVAILLEUSE LORS DE LA MALADIE ET DE SON RETOUR EN EMPLOI

1. Maintenir un lien, selon son choix et son état du moment, proposant à la travailleuse absente de la tenir au courant de l'actualité et des évolutions de l'institution afin de lui permettre de conserver un sentiment d'appartenance.
2. Informer et sensibiliser la travailleuse sur l'intérêt de la visite de préreprise afin de lui permettre d'exprimer ses attentes et de construire avec elle, le cas échéant, son nouveau projet professionnel.
3. Mettre en place les actions suivantes afin d'établir un parcours de maintien ou de reprise en adéquation avec son projet :
  - Constituer, dans la mesure du possible, une équipe pluridisciplinaire qui analysera conjointement les actions et en particulier l'organisation à mettre en œuvre ;
  - S'assurer qu'il y ait une référente dans l'institut/l'entreprise qui pourra être son point de contact et faciliter son maintien ou son retour en emploi ;
  - Mettre en place l'entretien de retour en emploi après une absence quelle qu'en soit sa durée ;
  - Répertorier et faire connaître l'ensemble des partenaires (médecine du travail, service social, ressources humaines, conseiller.e.s en prévention) et les autorités responsables selon les secteurs pouvant offrir un accompagnement et/ou des aides spécifiques.

### Former et informer les responsables de l'institution

4. Sensibiliser et informer les acteurs des différents secteurs du service public sur les effets des pathologies cancéreuses chez la femme et leurs conséquences au travail.
5. Former les référents aux entretiens de retour en emploi et à l'accompagnement des travailleuses.
6. Accompagner dans la gestion du collectif de travail impacté par cette nouvelle organisation.
7. Mettre à la disposition des travailleuses des offres d'associations de patientes et d'usagères de la santé (À préciser selon les Régions, les Villes et les secteurs).

### Promouvoir la santé

8. Diffuser auprès de l'ensemble des travailleuses des outils d'information et de promotion de la santé, en particulier ceux mis à disposition par les organismes publics.
9. Informer des actions concrètes de promotion de la santé en s'appuyant sur les différents acteurs (organismes publics, professionnels de la santé, associations, mutuelles, ...).

### Évaluer et partager

10. Établir des tables de discussions avec différents partenaires : le monde médical, la médecine du travail, les représentants du monde du travail et les représentants syndicaux.
11. Établir un bilan annuel avec suivi des actions.



Nous sommes conscientes que le cancer et les autres pathologies qui y sont associées touchent aussi bien les femmes que les hommes, mais que, chaque sexe étant atteint par des types de cancer spécifiques et les méthodes de diagnostic et de prévention étant différentes pour les femmes et les hommes, une politique ciblée est nécessaire. (Possibilité d'adapter la Charte pour les hommes).

Nous espérons que cette Charte soit adoptée par le plus grand nombre de partenaires, de conseils communaux, de conseils provinciaux, ... et soit intégrée dans les règlements de travail ou les statuts administratifs.

ENSEMBLE, choisissons l'écoute, la concertation, la communication pour une meilleure intégration, dans nos institutions, des femmes atteintes d'un cancer.

### Documents de référence :

- Résolution du Parlement européen du 13 février 2019 sur les enjeux et les stratégies politiques de la lutte contre les cancers féminins et les pathologies associées (2018/2782(RSP)) ;
- Institut national du cancer, Charte « Cancers et emploi », <https://www.e-cancer.fr/Institut-national-du-cancer/Cancer-et-emploi/La-charte-et-ses-signataires> ;
- Au sujet de l'impact du travail de nuit sur le risque de cancer du sein, l'étude scientifique CECILE en France (<https://bit.ly/2UU9Moc>) et une autre au Danemark (<https://bit.ly/2TOCLK9>) ;
- Giedre Peseckyte, « La Commission intègre le cancer chez les femmes et les inégalités dans les nouvelles actions du Plan cancer », [www.euractiv.fr](http://www.euractiv.fr), 4 févr. 2022.

## BAROMÈTRE 2023 DE LA FG TB : L'ÉCONOMIE VA BIEN, PAS LE MONDE DU TRAVAIL !

*Chaque année, la FG TB présente son baromètre socio-économique pour les douze mois écoulés. L'analyse 2023 est sortie et contient plus de cent pages de chiffres, de données et de graphiques nécessaires pour comprendre la situation économique de la Belgique. À la lecture du Baromètre, une conclusion s'impose : l'économie belge va bien, pas le monde du travail !*

L'économie belge va bien. À de nombreux niveaux. L'affirmation n'est pas farfelue, elle est d'ailleurs confirmée par la Banque nationale de Belgique. Que ce soit au niveau des bénéfices d'entreprise, de la croissance, de la productivité... Mais aussi au niveau de l'inflation, qui est à nouveau sous contrôle au niveau belge. Même le trop célèbre « écart salarial » avec nos pays voisins ne peut plus être brandi comme un épouvantail par la FEB...

Non seulement, cet écart diminue mais la BNB estime aujourd'hui qu'il sera négatif à -0,1% en 2026 ! Les autres pays nous rattrapent donc plus vite que prévu. L'élément qui amène cela, c'est que les négociations menées par les syndicats dans ces pays fonctionnent bien, et que les augmentations salariales sont plus élevées qu'imaginées.

### DES MARGES !

Cela signifie aussi que pour nous en Belgique, la marge de négociation existe pour les prochaines négociations salariales de l'AIP. Au grand dam de la FEB qui continue de jouer les pleureuses et d'assombrir le tableau. Elle le fait avec pour seul objectif de s'attaquer à notre indexation automatique, et ça commence à devenir peu crédible. Nos revendications sont légitimes socialement et payables économiquement, c'est un grand enseignement de ce Baromètre 2023 !

Surtout qu'au vu des crises que les travailleurs subissent depuis plusieurs années, nos revendications sont nombreuses : suppression du blocage des salaires, financement renforcé de la sécurité sociale, fiscalité juste, amélioration des pensions et des allocations sociales, suppression du statut cohabitant, etc. En bref, une meilleure qualité de vie pour le monde du travail, et moins de cadeaux aux entreprises. Thierry Bodson, le président de la FG TB, cite un exemple<sup>1</sup> : « Quand nous disons que le statut cohabitant doit disparaître, on nous répond que cela représenterait un coût d'1,8 milliard d'euros. D'un autre côté, quand le gouvernement a décidé de baisser l'ONSS de 25 à 20 %,

*c'étaient 9 milliards par an de diminution de recettes pour l'État ! Et la diminution de l'impôt des sociétés, 6 milliards. Donc pour être clair : l'économie va bien, malgré le fait que par le passé on a pris des décisions qui coûtent chaque année 15 milliards à l'État. Mettre en œuvre nos revendications ne coûterait pas autant. Posons la question : est-ce que l'économie irait moins bien si on ré-augmentait de 1 % l'ONSS et l'impôt des sociétés pour mettre en place des mesures sociales ? »*

### INÉGALITÉS

En effet, le taux d'emploi est élevé en ce moment en Belgique mais le nombre de travailleurs – et surtout de travailleuses – pauvres l'est également. En 2023, le seuil de pauvreté pour un isolé s'élevait à 1 570 euros bruts par mois. Pour un

ménage avec deux enfants, il était de 3 296 euros bruts par mois. 13,2 % des Belges courent un risque de pauvreté monétaire. Un chiffre en diminution, mais qui masque des inégalités. En effet, de 13,2 % on passe à 26,2 % chez les personnes qui disposent d'un niveau d'éducation faible. Dans cette catégorie, le risque de pauvreté augmente (il était de 25,3 % en 2019). Le risque de pauvreté frappe également plus durement les familles monoparentales et les personnes qui ne sont pas propriétaires de leur logement. Une situation qui risque de

s'aggraver dans le futur et qui sera mise en avant cette année par la Journée internationale des droits des femmes dont le thème justement est : « Investir en faveur des femmes : accélérer le rythme ! ».

Le baromètre socio-économique de la FG TB couvre de nombreuses réalités sociales, et aborde des questions essentielles comme le défi climatique, la numérisation de l'économie, l'avènement de l'intelligence artificielle... Des défis qu'il faut transformer en opportunités. Ces bouleversements, le monde du travail devra les affronter. À l'évidence, les réponses et solutions devront être collectives !



1. <https://syndicatsmagazine.be/barometre-2023-leconomie-va-bien-mais-pas-le-monde-du-travail/>



## CE QUE DEVIENT LE TRAVAIL, PAR LES TRAVAILLEURS

*Le 25 janvier dernier, le public était nombreux pour participer au séminaire de discussion du récent ouvrage Critique populaire de l'exploitation de Nicolas Latteur, formateur CEPAG, par deux commentateurs expérimentés et habitués des cénacles syndicaux : la sociologue française Danièle Linhart et le sociologue belge Mateo Alaluf.*

### RÉCITS DE TRAVAILLEURS

Tous deux ont plébiscité l'intérêt et l'originalité de la démarche de l'auteur : redonner la parole aux travailleurs et travailleuses, parce qu'ils sont pleinement légitimes pour dire le travail. À travers leurs récits, c'est leur expertise du travail qui est mise en évidence, en décodant l'intelligence qui se construit sur les lieux de travail. C'est aussi les remettre en tant qu'acteurs au cœur des écrits sur le travail et de son avenir alors que ceux qui en parlent d'habitude, ce sont les organisateurs du travail, les managers, les observateurs, les chercheurs...

Dans les rapports institutionnels (européens, internationaux), la réflexion sur le futur du travail se fait sans les travailleurs. Ils sont rendus invisibles alors que ce sont les plus déterminants. Et quand la parole des travailleurs apparaît, elle est présentée comme un témoignage, lequel porte plus sur le ressenti et les émotions, et que l'on oppose à l'expert qui analyse. Ici, ces récits ne sont pas des illustrations mais des points de vue analytiques. Ici, les travailleurs disent comment faire le travail, comment on leur demande de le faire, comment ils se l'approprient mais également comment ils y résistent.

### NOMMER LES CONFLITS

En cela, les connaissances des travailleurs et travailleuses sont politiques et démontrent une conflictualité investie des travailleurs. Les salariés nous offrent un contre-guide du management. Ils décrivent la conflictualité au travail, les transformations de leur travail et des entreprises où ils travaillent et où ils doivent en permanence s'adapter à de nouvelles procédures (parfois aberrantes mais fréquentes).

Cette conflictualité est souvent niée par les « managers » – cette catégorie de salariés chargée de l'encadrement, qui n'est pas propriétaire de l'entreprise mais est chargée de la gérer – alors même qu'ils sont engagés dans des luttes pour construire leur propre légitimité, malgré qu'ils refusent d'utiliser ce vocabulaire. Les travailleurs les décrivent pourtant comme tels : en lutte pour chasser les coûts et mettre des formes de désorganisation du travail



(dégradation de la qualité), en lutte pour monopoliser la parole légitime sur le travail et disqualifier la parole des salariés (que ce soit sur la santé au travail, la sécurité au travail...), en lutte pour marquer des séparations de classes.

### MANAGEMENT ET SENS DU TRAVAIL

Dans cette lutte pour adapter les travailleurs et pour instituer leur illégitimité dans le champ où se décident leurs conditions de travail et les modèles d'organisation du travail, le management crée sans cesse du changement et des réformes et essaie de s'approprier le sens. Ce qui est fondamental dans tous les modèles managériaux, c'est de pouvoir imposer l'emprise et la domination sur les employés pour qu'ils ne puissent pas travailler selon leurs propres valeurs mais uniquement selon les critères

de rentabilité et de productivité choisis par la direction. En rendant les salariés inadaptés, on les oblige à travailler en ces sens car ils sont noyés et déboussolés et n'y arrivent plus (ils sont mis en incapacité professionnelle). Ce n'est pas un effet de la stratégie managériale, c'est un objectif de la stratégie managériale.

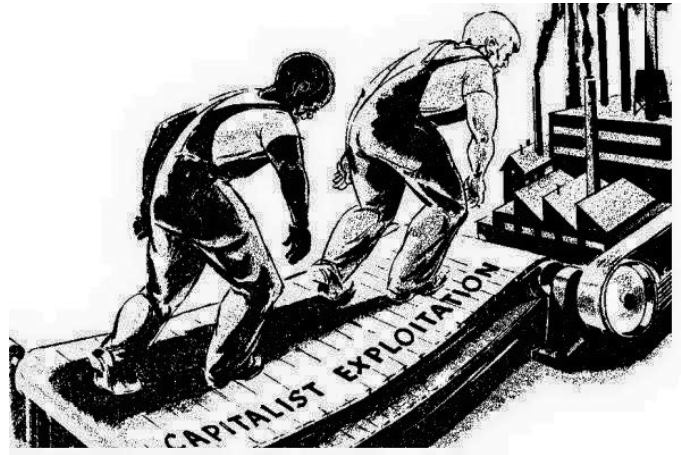
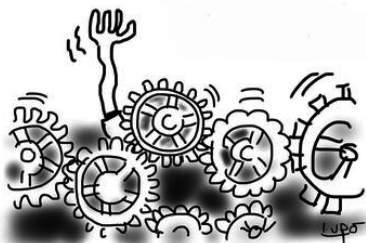
De même que de casser les collectifs, c'est aussi un objectif plus qu'un effet. Le but est d'imposer légitimement les objectifs de la direction. Ces stratégies managériales ont un effet très fort sur les salariés et les mettent en état de faiblesse et de difficultés à réagir, voire d'impossibilité d'y résister. Et pourtant, résistance il y a, notamment en vue de remettre du sens et de la qualité dans le travail accompli, dans le service effectué.

### RÉSISTANCES DES TRAVAILLEUSES ESSENTIELLES

Dans les métiers de la reproduction sociale (fonction publique, soins, culture, aide sociale...), la résistance des travailleuses, essentielles mais sous-payées et méprisées, s'effectue d'abord face à leurs conditions de travail. Ce sont les aides-soignantes qui entendent également aider les patients à défendre leurs droits, ce sont les plannings familiaux qui se réunissent entre centres pour trouver comment garantir le droit à l'avortement en période de confinement Covid-19, ce sont les infirmières qui s'organisent pour adapter les normes sanitaires afin de permettre à des proches de dire au revoir à des patients en soins palliatifs...

Le service est accompli par ces résistances et souvent à l'encontre des normes de management. Si les travailleuses les respectaient, il y a des services qui ne seraient pas rendus à la population. Cette remise de sens dans le travail est une stratégie coûteuse en énergie pour les travailleuses et manque d'espaces de « digestion collective » permettant d'analyser les situations qu'on a rencontrées, voir qui on devient par nos actes et quelles réactions sont envisageables.

Les salariées pour survivre dans ce modèle essaient de retrouver du sens, de la beauté, de la dignité, ils essaient de pallier tous les dysfonctionnements et manques d'effectifs et de budgets en donnant de leur personne. D'après Danièle Linhart, ce n'est pas de la résistance du point de vue sociologique, c'est une manière de réinsuffler de la qualité et de la finalité dans un modèle qui s'en fout et qui profite de la rentabilité et productivité ainsi fournie par ses travailleurs.



### DIFFICULTÉS SYNDICALES

Dans un contexte de chasse permanente aux coûts dans les services publics et du tournant de plus en plus autoritariste pris par ses responsables, revendiquant contrôle et discipline des travailleurs et travailleuses, les formes de répression se déploient à l'encontre de tout travailleur qui exprime une résistance. C'est une lutte syndicale constante d'assurer l'existence et l'accès à des lieux et moments de concertation collective pour tous au sein de l'entreprise.

Cette lutte est d'autant plus difficile que sur le terrain, le syndicalisme peine à se structurer avec des travailleurs dispersés, notamment avec le développement du télétravail. Un vrai travail de construction, qui peut prendre des années, de la part des délégués est nécessaire pour construire un lien de confiance avec les travailleurs et mettre sur pied une délégation syndicale.

### UN POINT DE DÉBAT

Entre les deux sociologues discutant l'ouvrage de Nicolas Latteur, un point de tension a été porté au débat par Danièle Linhart. Selon la sociologue française, le patronat ou management a une assurance-vie : le lien de subordination qui est inhérent au contrat salarial et « *tant que ce lien ne sera pas remis en question, tous les efforts des travailleurs pour essayer de s'en sortir individuellement ou collectivement ne feront que renforcer ce modèle* ». Un salariat sans lien de subordination serait la seule solution pour faire de la résistance efficace avec impact parce qu'alors seulement, les travailleurs seraient en capacité de transformer le travail.

Un point de vue que ne partage pas son collègue Mateo Alaluf pour qui un salariat sans lien de subordination n'a pas de sens et qui rappelle que la subordination est une conquête salariale pour déterminer que le contrat de travail ne s'insère pas dans un marché d'offre et de demande (tant qu'on est dans une société capitaliste).



## « RIEN NE NOUS EST DONNÉ » : LA GRÈVE EST UNIVERSELLE !

« Si l'on ne se bat pas, l'on ne nous donnera rien », assène l'un des témoins et acteurs de ce documentaire de 2018 toujours actuel signé Benjamin Durand, produit par le GSARA. Aujourd'hui disponible en ligne, ce film de 58 minutes fait apparaître la grève, arme principale des luttes ouvrières, à travers quatre décennies de mouvements ouvriers en Belgique.

Bruxelles. Des grévistes nous racontent leur combat. L'organisation, le rapport de force, la réaction patronale. 1969, 1988, 1994, 2009, 2010. Des conflits différents mais la même logique, la même détermination, la même classe sociale. Comprendre que l'action collective reste le seul moyen efficace pour défendre ses droits, son emploi, sa dignité. Penser les luttes sociales d'hier et d'aujourd'hui pour mieux organiser celles de demain, parce que Rien ne nous est donné !

« Rien ne nous est donné » est un documentaire de Benjamin Durand produit par le GSARA et aujourd'hui mis en ligne sur son site, accompagné d'un dossier pédagogique contenant des analyses didactiques, des pistes d'animations pratiques et des repères historiques<sup>1</sup>.

### DONNER À VOIR!

Ce n'est pas un simple reportage mais ce n'est pas non plus une œuvre de fiction. C'est une prise directe sur la détermination de la classe travailleuse. C'est une capture de l'importance de l'action collective pour imposer un rapport de force, pour défendre la dignité du monde du travail. C'est un panorama qui donne à voir ce qu'on ne montre jamais, ce que les bourgeois refoulent au loin des banlieues : les travailleurs, les ouvriers, ceux que les classes dominantes feignent d'ignorer jusqu'à ce qu'ils se donnent à voir, se montrent dans une démonstration de force.

Usines Citroën, Côte d'Or, Volkswagen, Godiva, Fiat. Des hommes et des femmes : Apostolos, Emilienne, Claude,

Jacqueline... et des centaines d'autres. Leur point commun : avoir été grévistes ; avoir participé à l'une des grandes grèves qui ont marqué l'histoire sociale de Bruxelles, voire de la Belgique. Pour des meilleures conditions de travail, des salaires décents, contre des licenciements collectifs...

### LA GRÈVE, TOUT SAUF FACILE!

Organisé en trois parties – l'organisation des travailleurs, le rapport de force et la réaction patronale –, le film s'immerge au cœur de la dynamique de la grève et de la prise de conscience des travailleurs. « Dans chacune des luttes, les grévistes ont développé des formes d'intelligence ouvrière assez surprenantes », soulignait Benjamin Durand dans l'entretien qu'il a donné à Syndicats Magazine de la FGTB<sup>2</sup>. Dans l'imaginaire de certains, « faire grève, c'est la solution facile ». Dans le documentaire, les témoignages démontrent que faire grève c'est tout, sauf facile... Un gréviste de Citroën se rappelle par exemple des arrestations violentes et des expulsions du pays... Mais ils disent aussi « Sans la grève, on n'obtient rien », « C'est notre seul moyen ».

C'est justement un des objectifs du film. Documenter la réalité d'une grève et non pas, comme trop souvent dans l'univers médiatique, parler uniquement des causes et conséquences. C'est une forme de réponse aux préjugés. Quelqu'un qui affirme que faire grève, c'est la solution facile c'est tout simplement quelqu'un qui n'a jamais fait grève !

1. <https://gsara.be/2024/01/23/rien-ne-nous-est-donne-est-disponible-en-ligne/>  
2. <https://syndicatsmagazine.be/documentaire-rien-ne-nous-est-donne/>.

## LUTTE CONTRE L'EXTRÊME DROITE ■■■

### TROIS OUTILS PÉDAGOGIQUES POUR SE RÉARMER CONTRE LE FASCISME

*Un peu partout dans le monde, l'extrême droite et ses idées gagnent du terrain à la faveur des multiples crises provoquées par le système capitaliste. Lutter contre ses idées qui se propagent sournoisement est désormais plus nécessaire que jamais. C'est ce que proposent les trois excellentes campagnes que nous mettons en avant ici.*

L'extrême droite se présente aujourd'hui avec une image plus présentable et même un discours aux accents plus sociaux. Mais derrière le ravalement de façade, les costumes trois pièces et la rhétorique fausseté « antisystème », le projet politique n'a pas changé : maintenir les privilèges d'une minorité possédante, tout en promettant des miettes aux autres. Enfin... Seulement à celles et ceux qui correspondent à leur image fantasmée de la « nation » !

N'en font pas partie les personnes migrantes, les féministes, les LGBTQIA+, les antiracistes et bien sûr les syndicalistes... Pour combattre ces « ennemis de l'intérieur », l'extrême droite n'hésite pas à menacer, à devenir de plus en plus violente, tant sur les réseaux sociaux que dans nos rues.

La menace fasciste n'a pas disparu, elle relève même la tête, presque partout en Europe et dans le monde. L'histoire nous prouve que c'est en coupant l'herbe sous le pied de l'extrême droite qu'on empêche son développement. Saluons par exemple, les nombreuses manifestations qui en janvier 2024 en Allemagne ont réuni plus de 1,5 million de personnes contre le parti d'extrême droite Alternative pour l'Allemagne (AfD). Les participants à ces marches entendaient ainsi protester contre la réunion à Postdam d'extrémistes européens rassemblés autour d'un projet commun d'expulsion massive de personnes étrangères ou d'origine étrangère. Ces mobilisations sont aussi le fruit d'un combat culturel qui précise les enjeux, analyse les discours, rappelle l'histoire, appelle à lutter pour le monde meilleur que nous voulons. Inlassablement, c'est à ce réarmement idéologique que contribuent les trois campagnes que nous vous présentons !

#### LA CIBLE, C'EST TOI !

Sous le slogan « Avec l'extrême droite, la cible, c'est toi ! », cet outil veut proposer une série d'activités permettant d'analyser le message politique et les conséquences qu'il peut avoir sur notre quotidien. Ces dernières années, l'extrême droite grappille une part de plus en plus importante de l'électorat, que ce soit en Flandre, en Wallonie, à Bruxelles, mais aussi dans de nombreux autres pays de l'Union européenne et du monde.

La destruction de la Sécurité sociale, la croissance de la précarité, les préjugés à l'encontre des personnes sans emploi, des malades, des réfugiés et des migrants, la montée du racisme, la xénophobie, l'homophobie, le sexisme, les attaques contre les libertés syndicales, les déceptions et trahisons politiques, le jeu pyromane de certains médias sont les causes et les conséquences de l'arrivée au pouvoir des idées d'extrême droite en Belgique et en Europe ces dernières années.

Un livret pédagogique, un livret d'illustrations et un outil de décryptage des éléments de langage de l'extrême droite marquent la volonté de l'ASBL La Cible de porter une attention toute particulière aux jeunes, que ce soit dans le milieu scolaire, dans les maisons de jeunes ou dans les quartiers.

Signalons également la campagne « Décode » des animateurs de La Cible qui analyse la propagation des théories du complot et autres fakes sur Internet qui, par la haine, les peurs et toutes les confusions qu'elles entraînent, font le lit des idéologies funestes d'extrême droite.



## « ILS NE PASSERONT PAS ! » : COMBATTRE LE FASCISME AVEC UGO PALHETA

De tout temps, la FGTB s'est opposée à l'extrême droite. L'antifascisme fait partie de son ADN. Le syndicat est par conséquent l'ennemi naturel des partis d'extrême droite, qui rêvent de lui porter un coup fatal. Aujourd'hui malheureusement, d'aucuns jouent avec le feu et tentent de réduire la portée de nos actions à peau de chagrin, sacrifiant les droits fondamentaux des travailleurs sur l'autel des profits des actionnaires. S'attaquant au passage au contre-pouvoir essentiel que constituent les syndicats. Enfin, menaçant l'ensemble de l'action collective et militante.

Les campagnes de la FGTB contre l'extrême droite sont nombreuses. Nous portons ici notre attention sur la dernière vidéo en date produite par le CEPAG. Elle s'intitule « *Ils ne passeront pas !* ». Comprendre et combattre le fascisme qui vient avec Ugo Palheta<sup>2</sup>. L'entretien très abordable entre Yannick Bovy et Ugo Palheta, sociologue, maître de conférences à l'Université de Lille, auteur entre autres de *La possibilité du fascisme* permet de comprendre pourquoi l'extrême droite progresse un peu partout. Sur quel terreau elle prospère. Quels sont ses mécanismes, sa logique, ses intentions cachées ? Quelles sont les causes de son ascension ? Quels sont les liens entre fascisme et capitalisme ? Que peuvent faire la gauche, les syndicats, les citoyens ?

### ET SI C'ÉTAIT VRAI... ? VRAIMENT !

Le mardi 23 janvier 2024, le Centre d'Action Laïque (CAL) a lancé une opération de sensibilisation aux dangers de l'extrême droite avec une distribution massive dans l'espace public, en Wallonie et à Bruxelles, d'un faux journal « *Vraiment* » destiné à attirer l'attention sur les dangers de l'extrême droite<sup>3</sup>. Si ce journal est une fiction, l'extrême droite ne l'est pas ! Au contraire, à l'aube d'une année électorale qui, en Belgique, concernera tous les niveaux de pouvoir, l'ascension annoncée du fascisme dépasserait de loin la

nausée d'un dimanche noir, mais constituerait une menace directe pour l'État de droit et nos libertés fondamentales.

C'est la raison pour laquelle le CAL a décidé d'éditer ce journal d'anticipation « *Vraiment* » afin de démontrer en quoi l'extrême droite représente un réel danger pour notre société. « *Vraiment* » constitue une fiction qui se déroule dans un pays imaginaire « *Dystonia* ». Il présente sous la forme de dépêches les discours, projets et décisions liberticides prises par un parti d'extrême droite « *Juste Nous* » arrivé récemment au pouvoir. Et force est de constater que cette fiction n'est pas si éloignée que ça de la réalité : chaque article repose sur une situation politique réelle observée actuellement dans un pays d'Europe ou ailleurs dans le monde. En d'autres mots, il ne faudrait pas grand-chose pour glisser de l'improbable à la réalité. En plus du journal dans sa version « papier », le site « *Vraiment* » expose chaque article mais surtout y procède à un indispensable décryptage pédagogique.

### RÉSISTANCE !

Ces trois initiatives tombent à point nommé. Parallèlement à nos actions de terrain empêchant les fascistes de se réunir<sup>4</sup>, il faut aussi porter la lutte sur le terrain des idées en déconstruisant et combattant les mensonges et stéréotypes de genre, d'origine et de classe véhiculés par l'extrême droite. Face à la banalisation des thèses les plus réactionnaires qui soient, la tolérance zéro s'impose ! La lutte contre l'extrême droite ne peut évidemment se concevoir que dans le cadre plus large du combat pour une meilleure redistribution des richesses et une société plus égalitaire. Car c'est en attaquant leurs origines que l'on peut espérer faire disparaître l'extrême droite et ses idées. Ne l'oublions jamais, les démocraties peuvent mourir si les fascistes ne rencontrent aucune résistance !

1. <https://lacible.be/>

2. <https://fgtb-wallonne.be/videos/ils-ne-passeront-pas-comprendre-et-combattre-le-fascisme-qui-vient-avec-ugo-palheta/>

3. <https://vraiment.eu/>

4. Ville antifasciste, Coalition 8 mai, Coordination antifasciste, etc.



#### REGARDS

Une émission d'opinion produite par le CEPAG et proposée par la FGTB wallonne. En collaboration avec le GSARA

## ENVIRONNEMENT ■■■

**COP28, L'ACTION CLIMATIQUE NE PEUT ATTENDRE**

*La 28<sup>e</sup> Conférence des Nations unies sur le climat s'est tenue à Dubaï (Émirats arabes unis) du 28 novembre au 13 décembre 2023. Elle a débouché sur une limitation des combustibles fossiles mais insuffisante pour lutter efficacement contre les enjeux du réchauffement climatique.*

Le scepticisme était donc grand quant à la possibilité de parvenir à un accord ambitieux, notamment parce que cette COP était présidée par le sultan Ahmed Al-Jaber, également CEO du producteur de pétrole et de gaz ADNOC et qu'elle se déroulait dans un pays dont l'économie est basée sur les combustibles fossiles...

Pour ces raisons et compte-tenu de l'abominable situation des droits de l'homme dans le pays, la FGTB a décidé de ne pas y envoyer de délégué cette année.

**PAS À LA HAUTEUR**

Il faut constater que les lignes directrices tracées par cette COP – censées orienter les politiques nationales de lutte contre le changement climatique – ne sont toujours pas à la hauteur de l'urgence environnementale et sociale.

Certes, pour la première fois depuis le début du processus des COP en 1992, on y trouve mention explicite au fait de « *renoncer aux combustibles fossiles dans les systèmes énergétiques [...] afin de parvenir à un bilan net nul d'ici à 2050, conformément aux données scientifiques* ». Ce n'était pourtant pas gagné, tant les manœuvres honteuses de la présidence émiratie et des principaux États pétroliers pour éviter de voir apparaître un tel langage ont été intenses, faisant même jouer les prolongations de 24 heures aux négociations.

Une avancée qui permet de conserver un brin de crédibilité à l'objectif de maintenir le réchauffement en-dessous des 1,5°C et d'espérer que les températures se maintiennent bien en-dessous des 2°C, alors que les trajectoires actuelles des pays nous amènent vers des températures allant jusqu'à +2,7°C.

Néanmoins, ces mentions importantes ne resteront que de belles intentions, si elles ne sont pas accompagnées de politiques conséquentes et c'est ici que le bât blesse. De nombreux flous restent présents dans les formules utilisées, laissant la porte ouverte à une exploitation continue de certaines énergies fossiles pendant cette période de transition. Des solutions technologiques sont aussi fortement plébiscitées alors que beaucoup d'entre elles ne sont pas éprouvées.

**DES INÉGALITÉS SOCIALES ET CLIMATIQUES**

C'est aussi sur la question de la justice sociale et climatique que les résultats sont infiniment loin du compte. Puisque les États riches et principaux responsables historiques des émissions de gaz à effet de serre continuent de faire un pied de nez au principe politique de « *responsabilités communes et différenciées* », central dans les COP. Et, sans mécanismes de coopérations, sans réel transfert de technologie et sans moyens conséquents alloués aux pays en développement, la transition restera un vœux pieu. Sur tous ces aspects, les engagements concrets ne sont pas à la hauteur, loin de là.

D'autre part, les inégalités de classe continuent d'être invisibilisées. Quand 50 % des émissions sont imputables aux 10 % les plus riches de la planète et que les 1 % les plus riches du monde ont une empreinte carbone moyenne 200 fois supérieure à celle des 10 % les plus pauvres, comment prétendre à une solution réelle et juste sans s'attaquer aux inégalités ? Les multinationales, plus gros pollueurs et agents principaux de ces inégalités monstres, restent bien éloignées des radars de la COP, si ce n'est en coulisses pour signer des contrats et défendre leurs intérêts ! Sans reprise de contrôle démocratique sur leurs activités, les politiques climatiques auront toujours un angle mort béant.

**RIEN DE CONTRAIGNANT !**

D'un point de vue syndical, nous pouvons également affirmer que les processus de la COP se limitent en grande partie à des mots et à des signaux. Aucun mécanisme n'oblige les États à atteindre certains objectifs et aucun plan mondial n'est élaboré pour éliminer progressivement les combustibles fossiles, secteur par secteur. Étant donné que les décisions doivent être prises par consensus, il semble également peu probable qu'un meilleur résultat soit possible lors des prochaines COP.

Seule une transformation sociale d'ampleur allant à l'encontre de la logique du système capitaliste pourra réellement répondre à l'urgence sociale et environnementale, avec au centre les intérêts des travailleuses et travailleurs et valorisant la coopération entre les pays, en lieu et place du tout-marché et de la concurrence généralisée.

# Journal de Charleroi

Journal Illustré

« 1<sup>ER</sup> CONGRÈS FÉMINISTE OUVRIER »

Journal de Charleroi

Le supplément Illustré  
A partir de 1 centimes

10 MINUTES DE LECTURE

HISTOIRES — \* — DOUZIÈME  
OUBLIÉES NUMÉRO

ABONNEMENTS

	6 mois	1 an
CHARLEROI.....	2 fr.	3 fr.
NAMUR.....	2 fr.	3 fr. 50
LIÈGE.....	2 fr.	3 fr. 50

Temple de la science

JUILLET 1899

Édition IRW CGSP



Photographie du premier « Congrès Féministe Ouvrier »

Le premier Congrès féministe ouvrier de Belgique s'est tenu à Charleroi, le dimanche 23 juillet 1899, au Temple de la Science. La citoyenne Pirson - Lothier le préside; l'avocat et député Jules Destrée y prendra aussi la parole devant les représentants de plus de 25 groupements, venus des 4 coins du pays et même, pour quelques-uns, de l'étranger. Fécond en résultats,

ce premier Congrès féministe socialiste aura jeté les fondements d'un long combat, toujours d'actualité, pour les droits des femmes. Nous vous faisons revivre l'événement dans le 12<sup>ème</sup> numéro de nos « Histoires oubliées ». Une capsule vidéo à découvrir sur nos réseaux sociaux et notre site internet dès ce lundi 4 mars 2024.



## GROUPE SYNDICAL ANTIFASCISTE

*Extrême droite rime avec fascisme comme syndicalisme avec antifascisme. C'est dire que lutter contre l'idéologie d'extrême droite et ses avatars que sont le fascisme, le capitalisme, l'autoritarisme, les discriminations, l'intégrisme religieux, ou le racisme est une mission prioritaire pour une organisation syndicale progressiste et un devoir pour ses militants.*

C'est la raison d'être du Groupe syndical antifasciste qui regroupe des militants de la FGTB-Bruxelles sous la coprésidence de nos camarades Spéro Houmey (Centrale générale) et Valérie Demeulemeester (CGSP-AMiO). L'enjeu est de lutter contre la contamination par les discours simplistes, porteurs de repli individualiste et de haine qui fleurissent notamment sur les réseaux sociaux, quand ils ne sont pas distillés comme de (fausses !) évidences à travers le bruit de fond médiatique ou tout simplement soutenus par des hommes et femmes politiques. On observe un processus d'extrême-droitisiation qui appelle notre intervention.

Développer l'esprit critique et la capacité d'analyse face à cette tendance est donc une nécessité pour lui opposer une riposte salutaire en cette année émaillée de scrutins. Élections sociales surtout pour notre organisation syndicale. Mais aussi européennes, législatives, régionales, provinciales et communales. Tous déterminants pour le projet de société axé sur la justice sociale et la solidarité que nous défendons.

C'est dans cet esprit que de nouveaux cadres d'action et de travail sont mis en place. Outre la veille stratégique impliquant des réactions adaptées de notre part, il s'agit

d'outiller les militants en dégagant un argumentaire et des éléments de langage permettant de détricoter les discours fascisants.

Le groupe vise ainsi à stimuler l'engagement de membres actifs et acteurs du combat syndical contre l'extrême droite. Après une première journée de mise en contexte des enjeux auxquels nous sommes confrontés, différents ateliers animés par nos militants interrogeront les relations, la vision et les tensions existant entre les courants d'extrême droite et les organisations syndicales, l'écologie, l'enseignement et la culture, le racisme, le statut des femmes et la communication.



N'hésitez pas à vous engager dans ce combat qui allie démarche militante et éducation populaire !

Contacts :  
valerie.demeulemeester@cgspacod.be  
gaetan.vandeplass@cepag.be

**Rudy JANSSENS,**  
**Secrétaire général de la CGSP-Bruxelles**  
[www.cgspacod.brussels](http://www.cgspacod.brussels)

## CONGRÈS STATUTAIRE DU SECTEUR PARABRU APPEL À CANDIDATURES

Le secteur ParaBru lance un appel à candidatures pour les mandats suivants :

- Un(e) président(e),  
Sebastian Van Hooren, sortant et rééligible ;
- Un(e) vice-président(e),  
Olivier Cornelis, sortant et rééligible ;
- Un(e) secrétaire général(e) issu(e) des organismes fédéraux,  
Pascale Vallois, sortante et rééligible ;
- Un(e) secrétaire général(e), issu(e) des organismes régionaux et communautaires ;
- Deux vérificateurs aux comptes,  
Emmanuel Jacques et Eric Delange, sortants et rééligibles.

Les élections se déroulent conformément aux articles 22 à 30 du Règlement d'ordre intérieur (ROI) du secteur ParaBru.

Les candidatures doivent être introduites par écrit (lettre recommandée) **au plus tard le 29 mars 2024**, auprès de Sebastian Van Hooren, Président du secteur ParaBru, Boulevard Émile Jacqmain, 20 à 1000 Bruxelles.

REMARQUE : les titulaires sortants et rééligibles sont d'office candidats, sauf avis contraire de leur part.



## ADMI-MOTS, LE BILLET DU SECTEUR ADMI UN MAUVAIS CAUCHEMAR À TRÈS VITE OUBLIER

Au moment où ces mots sont rédigés, je me réveille d'un mauvais, très mauvais, cauchemar.

J'ai rêvé que la droite et l'extrême droite avaient pris le pouvoir en Belgique en juillet 2024, soit demain !

Nous avons vécu le gouvernement De Wever, euh pardon Michel (lapsus révélateur), en 2014 avec des mesures de droite qui auront eu des impacts négatifs sur nos affiliés et nos administrations :

- *Tax shift* avec un impact de milliers d'euros sur le budget des pouvoirs locaux ;
- Pension mixte (Merci docteur Bacquelaine !) qui a non seulement eu des conséquences sur les pensions de nos travailleurs mais sur la viabilité du fonds de pension de ceux-ci ;
- Mise en place de l'intérim dans la fonction publique fédérale, qui a donné un boulevard à certains (citons Fedasil) pour utiliser cette mesure ;
- Exclusions de chômeurs qui ont dû se tourner vers les CPAS pour survivre ;
- ...

Vous imaginez si les intentions de votes des sondages se concrétisent et que l'extrême droite s'invite autour de la table des négociations ? Malgré le lissage de leurs discours, les « projets » politiques de ces partis restent les mêmes : privatisation de tous les services publics, fin de la Belgique (fédérale), confédéralisme au mieux, fin des libertés syndicales, fin de la libre expression, autoritarisme, rejet de l'autre, limitation des libertés, fin d'un état de droit tel que nous le connaissons...

Il sera plus que nécessaire de voter, pour certains d'entre nous pour la première fois, et surtout voter constructif.

Si en Wallonie, nous semblons être à l'abri de soucis, il ne faut pas oublier les dégâts causés par le MR et son

insupportable GLB (Gamin Loufoque et Bidon). Nous n'oublions pas non plus la trahison de l'ex-CDH, qui en envoyant le PS au purgatoire politique pendant 2 ans, croyait révolutionner la politique wallonne, sans aucun succès évidemment. Avec leurs comparses du MR, qui ont participé à la trahison en s'associant avec eux alors qu'ils avaient un accord de gouvernement, ce qu'ils ont mis à mal les dossiers wallons (une bonne chose pour certains) : transfert des provinces à la région, réforme des APE qui devait exclure certains pouvoirs locaux, l'assurance autonomie et malheureusement, le « 119 quater » mis au placard jusqu'à la mandature suivante.

Des constats des gouvernements actuels on a pu remarquer qu'un MR encadré par d'autres partis tel que le PS, est un MR moins dangereux.

Au niveau des APL : on constate une réforme de la Fonction publique locale en cours de finalisation en Région wallonne qui permettra de belles avancées pour les travailleurs tels que des barèmes favorables pour les plus petits salaires, de nouvelles évolutions, une perspective de carrière pour les contractuels, tout en consacrant le statut dans un décret à caractère obligatoire.

Au niveau des soins de santé des budgets incroyables tant au fédéral qu'en région ont été débloqués pour améliorer le sort des travailleurs du secteur.

Bref rappelons-nous de ces dossiers et des enjeux sociaux et démocratiques devant nos bulletins de vote en juin, sans quoi mon cauchemar risque de devenir réalité..

D'ici là, nous vous souhaitons un excellent 1<sup>er</sup> mai malgré toutes les vicissitudes que l'on connaît dans cette période préélectorale.

**Olivier NYSEN**




---

**CGSP Admi**

---

## CGSP FOREM – APPEL À CANDIDATURES

*Dans le cadre du renouvellement de ses instances et conformément au ROI, la CGSP Forem lance un appel à candidature pour :*

Un poste de permanent pour Forem Conseil.  
 Un poste de permanent pour Forem Formation.  
 4 membres du bureau pour Forem Conseil qui se répartissent de la manière suivante par régionale CGSP Admi :  
 - 1 pour la régionale Centre Sud Est.  
 - 1 pour la régionale de l'Ouest.  
 - 1 pour la régionale de Charleroi.  
 - 1 pour la régionale de Liège.  
 4 membres du bureau Forem Formation qui se répartissent de la manière suivante par régionale CGSP Admi :  
 - 1 pour la régionale Centre Sud Est.  
 - 1 pour la régionale de l'Ouest.  
 - 1 pour la régionale de Charleroi.  
 - 1 pour la régionale de Liège.  
 1 membre du bureau pour Forem Conseil Siège Central.

Les candidats doivent être présentés par leur délégation avec curriculum syndical.

Pour les membres du bureau, les candidatures doivent être adressées par la délégation aux secrétaires régionaux Admi concernés.

Pour les permanents Forem Conseil et Forem Formation les candidatures doivent être adressées à :  
 CGSP Admi  
 Cde André Gilles  
 Secrétaire général  
 Place Fontainas, 9-11 à 1000 Bruxelles.

Date limite de candidature le 15 mars 2024.

## CGSP SWDE – APPEL À CANDIDATURES

*Dans le cadre du renouvellement de ses instances et conformément au ROI, la CGSP SWDE lance un appel à candidatures pour un poste de permanent à la Société Wallonne des Eaux.*

Les candidats doivent être présentés par leur délégation avec curriculum syndical.

Les candidatures doivent être adressées à :

CGSP Admi

Cde André Gilles, Secrétaire général

Place Fontainas, 9-11 à 1000 Bruxelles.

Date limite de candidature le 15 mars 2024.

## FSESP : CONFÉRENCE SUR LES FEMMES ET L'ÉGALITÉ DE GENRE - ROME

Le 24 novembre 2023, la FSESP, notre organisation faïtière syndicale européenne des services publics, a organisé une conférence sur l'égalité entre les femmes et les hommes. Des délégations de 28 pays se sont réunies à Rome à cet effet.

Sabine Descamps, Vice-Présidente de la Région flamande, et Martine Ugolini, Présidente wallonne et fédérale, représentaient l'ACOD LRB - CGSP ADMI ALR LRB à la conférence. Ce fut une journée fascinante au cours de laquelle des informations, des résultats de recherche et

des expériences ont été partagés. Nous en avons appris davantage sur l'approche de la campagne « *Vous appelez cela l'égalité ?* » (Est-ce que vous appelez cela l'égalité ?) ce qui, en Islande, a abouti à une grève généralisée des femmes. Ou encore le programme spécial du syndicat allemand Ver.di qui aide les jeunes femmes à s'engager dans le syndicat.

La conférence a eu lieu à la veille de la Journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes, qui a fait descendre un grand nombre de personnes dans

les rues de Rome. Récemment, une jeune étudiante a été assassinée par son ex-petit ami en Italie. Sa sœur a écrit une lettre ouverte dans laquelle elle affirme que le féminicide n'est pas un crime passionnel, mais un crime de pouvoir. « *Les tueurs ne sont pas malades, ce sont les fils sains d'un système patriarcal.* » La lettre a beaucoup remué et touché les gens. Cela a conduit à une initiative législative conjointe de la présidente d'extrême droite Giorgia Meloni et d'Elly Schein, femme de tête de l'opposition de gauche. Le Parlement a approuvé à l'unanimité le durcissement de la législation.

## DÉCLARATION DE ROME DE LA FSESP

Les délégations des différents pays européens ont adopté la déclaration suivante lors de la conférence :

Lors de la Conférence de la FSESP sur les femmes et l'égalité des genres, qui s'est tenue le 24 novembre 2023, nous nous sommes réunis pour réaffirmer notre engagement indéfectible en faveur des femmes et de l'égalité des genres.

Nous nous battons non seulement pour obtenir nos droits, mais nous condamnerons également l'augmentation inquiétante des attaques contre les droits et libertés fondamentaux, en particulier ceux liés à la sexualité et à la reproduction, et l'objectif de la pleine égalité des sexes.

Ces droits sont menacés par de nombreuses personnes. Il est crucial de lutter contre toutes les formes de racisme et de discrimination, y compris les agressions et les violences à l'encontre des réfugiés, des travailleurs étrangers, des Roms et des personnes LGBT+, et de toutes les populations stigmatisées en raison de leur orientation sexuelle, de leur identité de genre, de leur handicap, de leur origine ethnique ou de leur religion, réelle ou perçue.

Nous continuerons à faire pression pour que des cadres juridiques garantissent les droits liés à la sexualité et à la reproduction, y compris le droit à l'avortement libre, sûr et légal. Nous continuerons à encourager la solidarité entre les membres de la FSESP, en particulier pour la défense des droits démocratiques et syndicaux, des droits des femmes et des droits LGBTI+.

Les privatisations et les coupes dans les services publics frappent plus durement les femmes et accroissent les inégalités entre les sexes. C'est pourquoi nous appelons à redoubler d'efforts pour lutter contre la pauvreté, étant donné qu'elle a un impact plus important sur les femmes, les enfants et les personnes en situation de vulnérabilité.

Nous appelons à des mesures pour faire face à l'augmentation du nombre de travailleurs pauvres et pour inverser la commercialisation des soins.

Nous sommes également déterminés à prendre des mesures énergiques contre l'écart salarial et de retraite pour faire pression en faveur de la mise en œuvre du principe de l'égalité de rémunération pour un travail égal ; contre toute forme d'inégalité salariale fondée sur l'âge, l'origine, l'appartenance ethnique, la nationalité, le sexe, le handicap, l'orientation sexuelle, la religion ou le lieu de résidence.

Nous avons délibérément choisi cette date de notre conférence pour commémorer la Journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes. La violence basée sur le genre est un fléau qui touche trop de personnes. Nous n'avons pas l'intention de rester immobiles, mais d'agir et de défendre nos droits. En ce moment historique, nous voulons mettre en lumière les souffrances indicibles que les femmes endurent dans les guerres brutales, où la violence les affecte directement physiquement. Nous réaffirmons notre opposition à tout conflit armé comme moyen de résoudre les différends politiques entre États.

Nous continuerons d'œuvrer pour que les gouvernements européens ratifient et mettent pleinement en œuvre la Convention d'Istanbul, la Convention 190 de l'OIT et sa Recommandation 206. Nous sommes également déterminés à mettre en œuvre la Déclaration de Madrid adoptée en 2022 sur le rôle du dialogue social sectoriel dans la prévention de la violence et de l'agression au travail par des tiers, y compris la violence domestique.

Nous continuerons à rationaliser les actions dans tous les secteurs de la FSESP et nous travaillerons à renforcer le dialogue social et la négociation collective aux niveaux national et européen, avec une révision de l'Accord-cadre des partenaires sociaux de l'UE de 2007 contre l'agression et la violence au travail, en vue de le mettre à jour et de lui donner une valeur juridique. Nous soulignons l'importance de l'éducation et de la formation pour négocier l'égalité avec la participation active des négociatrices. Les femmes, comme les hommes, devraient être libres de vivre la vie qu'elles veulent, où qu'elles vivent. La FSESP est solidaire de tous ceux qui luttent pour la liberté, en faisant entendre clairement leur voix pour s'assurer que leur lutte ne soit jamais vaine et qu'ils ne soient pas seuls.

Rome, le 24 novembre 2023.



Flash mob  
"Briser le silence"

Manifestation contre  
les violences faites aux  
femmes 25/11/2023



Martine Ugolini,  
présidente fédérale  
et Sabine Descamps,  
vice-présidente de la  
région flamande

Applaudissement  
général pour  
l'acceptation de la  
Déclaration présentée  
par l'EPSU Rome 2023



## FONCTION PUBLIQUE FÉDÉRALE

### SPF FINANCES UN DÉBUT D'ANNÉE CHAHUTÉ

*Le désintérêt du gouvernement fédéral pour le SPF Finances et son personnel est flagrant en ce début d'année 2024 avec, notamment, l'absence de désignation pour les fonctions de Président du Comité de Direction et de Directeur P&O (ressources humaines).*

Ce 1<sup>er</sup> janvier 2024 correspond pour de nombreux agents à l'**octroi de chèques-repas**; pour plusieurs milliers de collègues, cette date est surtout liée à la **suppression de l'indemnité forfaitaire journalière pour frais de séjour**.

Le moment est d'autant plus mal choisi qu'il correspond également à la **fin de l'octroi de l'allocation transitoire pour frais de séjour et de tournée**. Pour rappel, cette allocation avait été accordée il y a 10 ans lors de la suppression de l'indemnité pour frais de séjour et de tournée (prévue pour le personnel amené à exercer régulièrement des missions à l'extérieur de sa résidence).

Si la première mesure découle de l'arrêté royal du 26 octobre 2023 relatif à l'octroi de chèques-repas aux membres du personnel de la Fonction publique fédérale, la seconde est connue de longue date car prévue par l'arrêté ministériel du 13 décembre 2013 relatif à l'octroi d'allocations, par mesure transitoire, à certains agents du Service public fédéral Finances.

#### IMPACT DE L'OCTROI DE CHÈQUES-REPAS

La CGSP regrette la décision du gouvernement fédéral de refuser d'augmenter les barèmes du personnel de la Fonction publique fédérale et d'octroyer des chèques-repas, **sans allouer le budget correspondant**.

L'option retenue par le gouvernement fédéral est moins favorable pour le personnel qu'une augmentation des barèmes et accentue au surplus les difficultés d'une partie du personnel du SPF Finances qui va supporter indirectement une partie de ce financement:

- le personnel de FedoRest dont l'activité doit être rationalisée pour réaliser des économies;
- le personnel dont la fonction implique des missions à l'extérieur de leur résidence administrative, auxquels on supprime l'indemnité forfaitaire journalière pour

frais de séjour, remplacée dans l'esprit du Législateur par un chèque-repas de nettement moindre valeur (5 € contre 20 € à l'index actuel).

Le personnel de FedoRest est dans l'incertitude quant à son avenir (qui sera son employeur, quel sera son statut, quel sera son travail?). Un nouveau manager a été désigné; il se montre rassurant. Toutefois, les informations dont il dispose sont encore insuffisantes pour permettre au personnel d'avoir une vue sur sa situation, même à court terme. Pour la CGSP, c'est INADMISSIBLE! Il est important d'être à l'écoute de ces collègues et de les soutenir.

Quant au personnel dont la fonction implique des missions à l'extérieur de sa résidence administrative, le SPF Finances envisage la mise en place d'une indemnité forfaitaire mensuelle. Cette indemnité forfaitaire (déjà octroyée dans d'autres SPF) fait l'objet d'interminables négociations entre les OSR et l'Autorité. L'Autorité, dans sa logique d'économie sur le budget du personnel, veut limiter le montant de ces indemnités et ne l'octroyer qu'à une poignée d'agents. De plus, l'indemnité forfaitaire exclut l'agent du bénéfice des chèques-repas.

Compte tenu des semaines de discussions et négociations sans aboutir à un texte satisfaisant pour le personnel, un préavis de grève a été déposé lors de la première réunion de négociation de 2024 (Comité de Secteur-II du 23 janvier 2024).

#### FRAIS DE SÉJOUR ET DE TOURNÉE « SAC À DOS »

Pour ce qui est de l'allocation « sac à dos » pour frais de séjour et de tournée disparaissant au 31 décembre 2023, après 10 années d'octroi au personnel concerné, le management refuse d'envisager une quelconque compensation. Le bénéfice des chèques-repas et l'indemnité kilométrique

pour le personnel qui doit utiliser son véhicule personnel pour assurer les missions extérieures sont, selon l'Autorité, une indemnisation suffisante pour ces missions. Le "recyclage" du budget "sac à dos" dans une prime de risque a été revendiqué par la CGSP. Le management a choisi d'utiliser le budget du « sac à dos » pour des recrutements supplémentaires.

## AG DOUANES ET ACCISES

Le management de l'Administration générale des Douanes et Accises a décidé de mettre en place une méthodologie uniforme d'organisation du temps de travail pour les agents travaillant en *shifts*. Cette uniformisation passe notamment par la mise en place de matrices de prestations uniformisées. L'application de ces règles pour les services prestants 24h/24 et 7j/7 aurait pour conséquence une nette réduction de la flexibilité dans l'organisation des horaires des agents. Et les premières propositions d'organisation faites par le management dégraderaient largement les conditions de travail des agents concernés.

La concertation syndicale n'ayant pas fonctionné, l'Autorité ayant choisi de maintenir ses exigences, une conciliation par le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale a été entreprise (mise en place d'un nouveau système de travail en équipes successives [*shifts*] peu conciliable avec une vie privée et qui entraîne une perte financière pour certains agents).

## ACCESSIBILITÉ DU SPF FINANCES

Le SPF Finances n'est accessible que par téléphone. Si le personnel fait de son mieux pour assurer les permanences téléphoniques, la CGSP déplore que le système

mis en place par l'Autorité soit inadapté. Trop souvent, le SPF Finances demeure inaccessible pour les citoyens. Cela fait plus de 6 mois que le management dispose des résultats de l'enquête menée par la CGSP qui propose des pistes d'amélioration. Le management n'a toujours pas fait connaître sa position. Inacceptable pour le personnel et le service rendu au public !

## CONCLUSIONS

Camarades, voici le contexte de ce début d'année 2024 au SPF Finances. Cela nous rappelle l'importance de rester mobilisés et la nécessité de continuer à revendiquer :

- plus de personnel, pour mieux percevoir l'impôt et assurer la lutte contre la fraude fiscale ;
- une augmentation des barèmes pour que le personnel soit rémunéré correctement ;
- une revalorisation des primes et des allocations pour indemniser justement nos collègues.

La CGSP exige que le management du SPF Finances fasse preuve de créativité et d'ambition pour les conditions de travail du personnel. Quant au ministre des Finances et au gouvernement fédéral, nous demandons qu'ils montrent enfin l'intérêt réel qu'ils portent à la lutte contre la fraude fiscale en donnant les moyens adéquats aux services et au personnel du SPF Finances.

JF. LEMAIRE, AF. ENSAY, F. CHARLIER



## SPF JUSTICE – ÉTABLISSEMENTS PÉNITENTIAIRES LES AGRESSIONS CELA SUFFIT !

*On a connu de nombreuses agressions sur agents dans les établissements pénitentiaires.*

Suite à ces agressions, il a été décidé de programmer différentes actions de grève de 24h00 avec dépôt de préavis.

Les agents n'en peuvent plus, il est temps de prendre conscience que la surpopulation pose de gros problèmes et entraîne des agressions en série !

**COURAGE AUX AGENTS !!!**

G. WALLEZ



## FÉDÉRATION WALLONIE-BRUXELLES

### SECTEUR XVII – FÉDÉRATION WALLONIE-BRUXELLES LE PS LÂCHE-T-IL LE PRINCIPE DU STATUT DES FONCTIONNAIRES ?

*La CGSP était plutôt fière d'avoir signé une Convention sectorielle à la Communauté française. C'est un des rares niveaux de pouvoir où nous avons signé une Convention sectorielle.*

Cette Convention, à l'instar de la Convention sectorielle Région wallonne de 2016 du ministre Lacroix, prévoyait un mécanisme de statutarisation des contractuels.

Si la CGSP se félicite du mécanisme mis en place à la Région wallonne qui a permis à plus de 3 500 contractuels (SPW et OIP) de devenir statutaires, il n'en va pas de même à la Communauté française.

D'abord, le texte proposé par le ministre Daerden limite les catégories de contractuels qui peuvent se faire statutariser. Par exemple, les contractuels APE ne peuvent

être statutarisés. Or, depuis le nouveau décret APE, la Communauté française reçoit une enveloppe budgétaire de la Région wallonne et la gère comme elle le veut et donc pas nécessairement sur une « tête » en particulier.

Ensuite, les statutarisations sont limitées annuellement par un pourcentage compris entre 1 et 10 %. Le Gouvernement communautaire décide chaque année de ce pourcentage. Une disposition transitoire prévoit que, pour 2024 et 2025, ce pourcentage est de 10 %. En gros, cela permettrait la statutarisation de 400 à 500 contractuels sur deux ans... loin des 3 500 de la Région wallonne.

Enfin, le ministre Daerden propose de limiter le nombre de statutaires à 65 % du nombre de travailleurs au sein du ministère de la Communauté française... Le personnel statutaire ne sera donc plus la règle, la norme au sein de la Communauté française.

Cerise sur le gâteau, les « experts » de la Communauté française ayant des échelles barémiques « hors normes » et qui décideraient de devenir statutaires, garderaient leurs échelles via un contrat de travail complémentaire (sic).

La CGSP Ministères rappelle que seul le statut des fonctionnaires garantit l'égalité des citoyens dans le traitement de leurs dossiers, car il garantit la liberté des fonctionnaires contre toute intervention partisane familiale ou politique ou intéressée. Supprimer le statut, c'est permettre de politiser l'administration et ses décisions. Notons que c'est déjà le cas avec la nomination des mandataires et l'organisation des contrats d'administration.

De plus, depuis l'adoption de la pension mixte, retarder, comme va le faire le Gouvernement de la Communauté française, va empêcher bon nombre de contractuels de la Communauté française de bénéficier d'une pension décente.

La CGSP Ministères, Admi et Parabru ont donc remis un protocole de désaccord sur le projet du ministre Daerden car :

- pour la CGSP, c'est un fondement démocratique pour l'État, que d'assurer l'égalité des citoyens, en sortant

des décisions partisans, tant à l'engagement de fonctionnaires que dans les décisions des administrations. Pour la CGSP, le Statut dans les ministères est et doit rester la norme. Limiter par une norme légale à 65 % est contraire à nos principes.

- pour les contractuels de la Communauté française, c'est un leurre ! Il y aura beaucoup de candidats et peu d'élus d'autant plus que chaque année le quota de statutaires sera modifiable et qu'une fois atteint le plafond des 65 %, il n'y aura plus de statutarisés sauf en cas de départ d'un de ceux-ci. Les statutarisations seront donc reportées et la pension mixte fera son œuvre dans la paupérisation de nos aînés.
- pour les « experts » il y aura un double intérêt. D'une part, ils seront statutarisés et donc bénéficieront d'une pension de la Fonction publique et dans le même temps, ils continueront à bénéficier d'échelles « spéciales ». Il y a clairement un problème d'égalité dans le traitement des membres du personnel de la Communauté française entre ceux qui ont suivi une carrière « Fonction publique » et ceux qui auront été propulsés à des échelles barémiques dont les principes généraux de la Fonction publique prévoient l'exception contractuelle.

À quelques mois d'élections importantes pour l'avenir du pays, nous interpellons tous les partis sur leur volonté de maintenir ou non une Fonction publique LIBRE, ÉGALITAIRE et APOLITIQUE. Sans le Statut, elle ne peut l'être.

**S. JAUMONET**

## RÉGION WALLONNE

### SERVICE PUBLIC DE WALLONIE BAL DES FONCTIONNAIRES

Cette année encore, le Bal des fonctionnaires a été organisé le 2 janvier 2024 par la CGSP SPW Namur et le Caprice d'Ambiance au profit des Restos du Cœur de Namur.

Comme à leur bonne habitude, les fonctionnaires wallons ont fêté l'année nouvelle et ont été généreux avec les Restos du Cœur qui ont reçu une belle enveloppe de 1454 euros.







## ÉDITO

# REPRISE DU DIALOGUE SOCIAL



Les actions menées par la CGSP Cheminots en novembre et décembre derniers, ont été un succès et c'est un signal fort qui a été envoyé par les cheminots vers la direction. Encore merci à tous pour votre mobilisation et votre détermination !

Toutefois, malgré cet avertissement, aucune initiative n'a été entreprise par la direction afin de restaurer les bases du dialogue social.

En conséquence, nous avons organisé une conférence de presse le 4 janvier afin de clarifier la situation. À cette occasion, nous avons annoncé le dépôt d'un éventuel nouveau préavis de grève s'il n'y avait pas de volonté exprimée quant à la relance de l'indispensable concertation sociale.

Nous avons rappelé à la direction nos priorités et exigences sur la base de trois thèmes :

### A) La productivité et les réorganisations

Établir un recensement des mesures de productivité, avec définition objective des économies de coût estimées (frais énergie, consultance), à considérer globalement.

Cette réflexion intègrera les réorganisations internes, notamment :

- le dossier « présence en gare » : nombre d'agents déployés, statutarisation des emplois, zones de travail et mobilité des agents ;
- le personnel d'accompagnement : vente à bord des trains, rôle des brigades TICO et Securail ;
- organisation du travail dans les ateliers dans le cadre du projet PACT 32 ;
- charges de travail dans la filière « Infrastructure Voies » ;
- conditions de travail dans les cabines de signalisation ;
- suivi permanent de l'évolution de la situation des jours en retard à Infrabel et à la SNCB.

### B) L'emploi et les recrutements

- Renforcement des dispositions favorisant les recrutements, dans la perspective de stabiliser et consolider la situation actuelle.
- Définition objective des métiers opérationnels pour les-

quels nous soutenons l'emploi statutaire.

- Maintien d'un quota d'emplois statutaires et non-statutaires (90/10).
- Réflexion sur la politique de recrutement et les mesures pour maintenir un niveau élevé d'engagements.

### C) Dialogue social et bien-être au travail

Nous avons insisté pour que la concertation sociale constitue une priorité absolue et s'organise sur des bases équilibrées et robustes.

À ce sujet, la politique du bien-être doit pouvoir être évaluée afin d'être renforcée.

Dès lors, une attention particulière sera accordée à l'évolution de l'absentéisme, la remise au travail et la prévention des *burn-out*.

Nous avons appelé à des consultations conjointes sur tous ces points au sein d'organes conjoints ou de groupes de travail *ad hoc*.

**La Direction a, cette fois, écouté nos arguments et a proposé de relancer un processus de négociations.**

**La CGSP Cheminots a accepté cette initiative à la condition qu'un calendrier précis, intégrant l'ensemble des points précités, soit fixé et que la volonté de restaurer les bases de la concertation soit confirmée par la Direction.**

Nous souhaitons vous réitérer nos remerciements pour votre engagement et votre participation aux récentes actions de grève qui ont eu un impact déterminant sur cette nouvelle orientation.

C'est fort de ce soutien que la CGSP entame les négociations et est déterminée à faire aboutir vos revendications en faveur de l'emploi et du bien-être au travail.

Vous pouvez compter sur nous !

**Pierre LEJEUNE,**  
**Président**

## ADAPTATION DES HEURES D'OUVERTURE DES GUICHETS

Après la fermeture de 44 guichets en 2021, la SNCB a décidé d'adapter les heures d'ouverture d'une cinquantaine de guichets à partir du 1<sup>er</sup> mars 2024. La CGSP Cheminots n'accepte pas cette décision, et s'est mobilisée, notamment lors des actions de grève de novembre et décembre, contre cette initiative qui porte préjudice aux conditions de travail des cheminots mais également au service public ! Un tract à propos de cette adaptation est disponible sur notre site [www.cheminots.be](http://www.cheminots.be).

L'argument à l'origine de cette décision est connu et toujours le même :

« La part des transactions aux guichets a diminué et les ventes numériques – via les distributeurs automatiques, le site web et l'application – ont fortement augmenté. » La diminution du nombre de transactions aux guichets n'est pas surprenante, dès lors que la SNCB organise la fermeture des guichets ou prévoit une adaptation très restrictive des heures d'ouverture. Les voyageurs n'ont pas d'autre choix que de se tourner vers les canaux numériques. Il faut noter que l'installation des nouveaux distributeurs automatiques, qui privilégieront l'application de la formule la plus avantageuse basée sur le choix et le profil du client, permettront une meilleure lisibilité et seront entièrement adaptés aux besoins des voyageurs à mobilité réduite, n'est prévue que dans deux ans. Les voyageurs qui préfèrent une approche humaine, ou qui n'ont pas les moyens financiers d'acheter un ordinateur, une tablette ou un smartphone, sont placés devant le fait accompli.

Le Comité Consultatif pour les Voyageurs Ferroviaires (dans lequel siègent aussi les syndicats) a publié une lettre ouverte pour dénoncer la réduction des heures d'ouverture des guichets en gare.

Voici, quelques extraits :

- « le Comité Consultatif pour les Voyageurs ferroviaires s'interroge sérieusement sur la décision de la SNCB, car il craint qu'elle n'ait pour effet d'exclure davantage certaines catégories de voyageurs, notamment les personnes victimes de la fracture numérique, en particulier les aînés, et ceux qui désirent payer en cash, notamment les plus précaires. »

- « la réduction du personnel en gare aura également des conséquences pour l'ensemble des voyageurs, la surveillance par un employé du rail constituant l'un des



*facteurs influençant le plus positivement le sentiment de sécurité dans les gares et les trains. » - « Le personnel de gare constitue parfois le seul point de contact pour les voyageurs "perdus" »*

- Le CCVF craint également que cette réduction aura un impact pour les voyageurs à mobilité réduite. Et pour conclure le CCVF demande de suspendre la décision de réduire les heures d'ouverture des guichets.

La CGSP-ACOD se retrouve parfaitement dans cette argumentation et est intervenue à ce propos au Comité stratégique en présence de la CEO.

Le 1<sup>er</sup> février, la SNCB augmentera ses tarifs et à partir du 1<sup>er</sup> mars, elle diminuera son offre de service personnalisé.

Les agents commerciaux bénéficient d'un score élevé dans le baromètre de qualité mesuré auprès des voyageurs. Leur expertise orientée vers le client garantit la qualité du service et doit être pérennisée.

Enfin, ne soyons pas dupes, les adaptations des heures d'ouverture auront un impact financier et sur l'organisation du travail du personnel concerné.

La CGSP Cheminots continuera à intervenir afin de défendre les intérêts des cheminots concernés et le service public en faveur des voyageurs.

# VOUS ÊTES: CONTRÔLEUR DE CIRCULATION, CONDUCTEUR, AGENT DE SÉCURITÉ OU TECHNICIEN INFRABEL ?

Alors vous êtes concernés par la nouvelle réglementation à propos du *Screening* de sécurité.

## De quoi s'agit-il ?

Le *screening* est une évaluation par les services de police des données relatives à une personne afin de vérifier si son accès à une fonction ou à un lieu présente un risque pour la sécurité et les intérêts fondamentaux de l'État, l'ordre public ou l'intégrité physique d'autres personnes présentes. Le *screening* est réalisé par les services de la police fédérale.

## Qui est concerné ?

C'est l'Autorité nationale de sécurité qui a déterminé les fonctions jugées sensibles au sein des Chemins de fer belges. Tous les agents qui exercent ces fonctions et tous les nouveaux recrutés seront soumis au *screening*.

## Il s'agit de ces fonctions :

- Pour la SNCB :
  - Conducteurs de train et conducteurs de manœuvre
  - Agents de sécurité Securail
  - Collaborateurs CR-SOC

- Pour Infrabel :
  - Les contrôleurs de circulation
  - Techniciens Tracks & switches
  - Techniciens en signalisation – Gestion des actifs
  - Techniciens sous-stations et caténaïres
  - Conducteurs de trains Infrabel
  - Techniciens Télécom
  - Techniciens RIOC et RACCOR

Ces agents devront se soumettre au *screening* tous les 5 ans.

Une procédure d'appel (l'appel doit être introduit dans les 8 jours, la réponse à l'appel doit arriver dans les 30 jours) est prévue.

Un agent qui reçoit un avis négatif (après l'appel) sera démis d'office ou licencié et un « Freeze Mobilité illimité » sera appliqué (ce qui implique qu'il ne pourra plus jamais postuler pour un job aux Chemins de fer).

Sur la page de HR-Rail, vous trouverez plus de détails à propos des étapes du *screening* et la procédure d'appel. Voici, le lien : <https://hr-rail.be/fr/parcours-de-carriere/evolution/verification-de-securite-screening>

La CGSP-ACOD est d'avis que ces règles vont plus loin que la loi. Un agent qui reçoit un avis négatif pourrait exécuter une autre fonction pour laquelle le *screening* n'est pas nécessaire. De plus, le résultat du *screening* peut évoluer de positif vers négatif mais également de négatif vers positif. Donc, imposer un freeze mobility illimité est excessif.

Pour ces raisons, la CGSP-ACOD a refusé ce dossier à la Commission Paritaire Nationale.

**Thierry MOERS,**  
**Vincent MERCIER,**  
**Filip PEERS,**  
**Secrétaires nationaux**



## LA CGSP-ACOD DEMANDE LE REPORT DE L'OBLIGATION D'APURER LES RETARDS DE CONGÉS COMPENSATOIRES ET REPOS (« SOLDE HISTORIQUE »).

Pour rappel, ce solde historique devait initialement être apuré ou payé le 31 mars 2022. À l'époque, nous avons demandé et obtenu un report jusqu'au 30/06/2024 afin de permettre à la SNCB d'octroyer ces jours au lieu de les payer.

Aujourd'hui, nous constatons que, malgré le fait que ce solde historique a diminué (de 100.000 jours on est passé à 23.000 soit une moyenne d'un peu plus de 6 jours/agent), il reste quand même encore du chemin à faire.

Nous craignons que tous ces jours ne puissent pas être accordés et devront donc être payés.

C'est pourquoi nous avons demandé au Comité Stratégique SNCB du mois de janvier de reporter l'échéance du 30 juin 2024 au 1<sup>er</sup> janvier 2025, moment où la nouvelle réglementation sur les prestations et repos (RGPS 541) entrera en vigueur.



### AVIS IMPORTANT

Lors du paiement des primes syndicales et des indemnités de grève, nous avons constaté que nous ne disposons pas des données actuelles d'un certain nombre de nos affiliés. Nous tenons donc à rappeler qu'il est très important de nous communiquer tout changement de vos données personnelles (adresse, n° de compte, adresse e-mail, siège de travail, fonction...) afin que nous puissions tenir votre dossier à jour. Pour ce faire, vous pouvez envoyer un e-mail à [cheminots@cgsb.be](mailto:cheminots@cgsb.be) ou en informer votre permanent régional. (Voir la liste sur notre site web <https://cheminots.be/contact/>)

# RENFORCEZ VOTRE AVENIR

Votez **CGSP CHEMINOTS**

3



**CGSP**  
FGTB SERVICES PUBLICS  
CHEMINOTS

ÉLECTIONS SOCIALES 2024





## MOT DU PRÉSIDENT

# AMÉLIORER LE SYSTÈME ÉDUCATIF, OUI... EN SURCHARGEANT LES MEMBRES DU PERSONNEL, NON !



*Les deux derniers avant-projets de décrets (APD) qui nous ont été soumis à négociation sont bien dans la continuité du Pacte pour un enseignement d'excellence : les intentions sont louables mais in fine ce sont les équipes éducatives qui sont chargées de prendre sur leurs épaules le poids des réformes envisagées...*

L'orientation doit trouver sa place au sein de l'école. Le choix de la filière qualifiante apparaît souvent comme « un second choix justifié par des échecs scolaires ». Il faut donc préparer les jeunes à un choix de carrière professionnelle. Donner du sens à la formation, s'impliquer dans un projet professionnel, se sentir compétent pour poser un choix de métier... sont des éléments essentiels en vue de la réussite scolaire et professionnelle des élèves. L'un des APD qui nous a été proposé a pour but de renforcer cette dimension orientante. Néanmoins, ce n'est pas gagné...

Remarquons tout d'abord qu'il ne concerne que les trois premières années du secondaire et que rien n'est prévu pour le fondamental. Il implique aussi la désignation, parmi les membres du personnel, d'un « **délégué en charge de l'orientation des élèves** ». C'est au pouvoir organisateur et à la direction que revient la décision de désigner ou d'engager ce délégué ainsi que celle du nombre de périodes consacrées à la mission. Aucun moyen n'est dégagé pour ces nouvelles tâches. Si le PO lui attribue des périodes (aucun nombre n'est défini !), ce sera finalement au détriment de la taille des classes.

Un deuxième volet de l'APD prévoit l'organisation d'activités portant sur l'orientation sans modifier les grilles horaires de référence du Tronc commun. Un certain nombre de périodes seront utilisées pour leur mise en place dans le cadre d'activités et de partenariats organisés par les équipes pédagogiques. Le délégué en charge de l'orientation des élèves, lorsqu'il est engagé ou désigné au sein de l'école, exercera des tâches de coordination utiles à leur mise en place. Le tout en plus de sa charge de travail habituelle...

Le deuxième APD qui nous a également été soumis à négociation a pour objet la lutte contre le décrochage scolaire. Celle-ci est évidemment une priorité pour la CGSP Enseignement. Le rôle de l'école doit être de garder les jeunes en son sein et d'éviter qu'ils entrent prématurément sur le marché du travail. Le problème ici ne se situe pas sur le fond mais sur la faisabilité du projet. Ce dernier est construit en trois axes. L'axe 1 (prévention) se met en place à partir de 13 demi-jours d'absence injustifiées, l'axe 2 se déclenche à 30 demi-jours. Après 3 mois de prise en charge en axe 2, le pilote sera tenu d'analyser la situation et d'envisager une autre forme de soutien à l'élève avec le passage à l'axe 3. La prise en charge en axe 3, notamment par un SAS (Service d'Accrochage Scolaire), est d'une durée de maximum trois mois, renouvelable une fois.

**Le pilote!** Oui, vous avez bien lu ! Encore une nouvelle tâche pour les enseignants et les agents CPMS. Le pilote de l'axe 1 sera désigné par l'école en son sein, tandis que le pilote de l'axe 2 sera désigné au sein de l'équipe du centre PMS.

Les écoles seront donc tenues de monitorer les demi-jours d'absence injustifiée via une application APP100 (beau jeu de mot) et de mobiliser un « pilote » au plus tard à partir de 13 demi-jours d'absence injustifiée.

Comment les enseignants vont-ils avoir accès à cette nouvelle application ? Comment vont-ils pouvoir encoder ? À quel moment ? Comment va-t-on désigner le pilote et de quels moyens disposera-t-il pour exercer ses missions ? Autant de questions sans réponse ...





De plus le pouvoir organisateur est tenu dans l'enseignement secondaire de désigner un « garant de l'accrochage scolaire » au sein de chaque école qu'il organise.

(Il peut également décider de le faire dans l'enseignement fondamental)

Dans l'enseignement secondaire, ils pourront entrer dans le champ des missions prévues dans le Décret organisation du travail du 14 mars 2019. Cependant, le nombre de missions est déjà tellement important que si on devait

supérieure à ce qu'elle est aujourd'hui. Dans l'enseignement fondamental, ce sera tout simplement une charge supplémentaire pour l'instituteur ou le directeur.

Pour les membres de l'équipe pluridisciplinaire de centres PMS, la mission de « pilote » sera inscrite dans le cadre de leurs missions mais aucun moyen supplémentaire ne leur sera accordé. Ce sera « absorbable » par les centres PMS déjà surchargés de travail, nous affirme le Gouvernement.

Voici donc deux APD qui vont (encore) alourdir significativement la charge des directions, des enseignants et des agents des CPMS. Lors des négociations officielles, la CGSP Enseignement n'a eu d'autre choix que d'émettre un avis défavorable sur ces deux avant-projets qui portent pourtant sur des problématiques essentielles pour notre système éducatif.

## DÉCRET(S) INSCRIPTIONS: UNE HISTOIRE CONTROVERSÉE, DES OBJECTIFS RATÉS

*En Belgique francophone, le système organisant l'inscription des élèves en première année secondaire a toujours fait l'objet de discussions houleuses et de débats enflammés.*

*Depuis de nombreuses années, le gouvernement de la Fédération Wallonie-Bruxelles (FWB) tente de réguler, tant bien que mal, les inscriptions à coup de décrets, tout en s'assurant de respecter la liberté de choix de l'école prévue par la Constitution belge. Les décrets successifs ont-ils produit leurs effets ?*

*Un décret Inscriptions sera-t-il encore pertinent avec l'application du Tronc commun ?*

*Retour sur un dossier épineux dans l'Enseignement.*



### DÉCRET « PREMIER ARRIVÉ, PREMIER SERVI »

Depuis près de 17 ans, ce ne sont pas moins de quatre décrets qui se sont vu succéder pour tenter de réguler les inscriptions en première année secondaire.

En 2005, Marie Arena (PS), alors ministre de l'Enseignement obligatoire, signe le « Contrat pour l'École » qui comporte plusieurs objectifs et priorités, parmi lesquels la lutte contre

les écoles dites « ghettos » via la régulation des inscriptions. En 2007, la ministre dévoile le tout premier décret Inscriptions qui s'inspire alors d'un décret déjà en œuvre en Flandre imposant une date unique d'inscription pour tous les établissements scolaires, suivant le principe du « premier arrivé, premier servi ». Les écoles doivent désormais inscrire les élèves dans l'ordre des demandes nonobstant leurs résultats scolaires précédents. S'en sont suivies dans les médias des images controversées de parents campant dans des tentes devant les établissements de leur choix pour assurer une place à leur enfant. Mais le « décret files » tant décrié ne durera pas...

### « DÉCRET LOTTO »

En 2008, un remaniement ministériel a lieu dans le gouvernement: Marie Arena rejoint le niveau fédéral et est remplacée par Christian Dupont (PS). Ce dernier, quelques mois après avoir pris ses fonctions, fait voter un nouveau

décret Inscriptions avec pour ambition de « favoriser la mixité sociale au sein des établissements scolaires ». Renommé de manière peu élogieuse « décret Lotto », le nouveau texte fait du tirage au sort un élément du processus d'inscription dans les établissements complets. Mais tout aussi décrié que son prédécesseur, il finit aux oubliettes, de même que son ministre qui ne remplira pas à l'Enseignement lors de la législature suivante.

## DÉCRET SIMONET

Suite aux élections communautaires de 2009, c'est Marie-Dominique Simonet (cdH) qui reprend le flambeau de l'Enseignement obligatoire au sein du gouvernement de la FWB. L'exécutif en place décide alors de faire table rase des précédents décrets et repart d'une feuille blanche. Début 2010, un nouveau décret Inscriptions voit le jour. Celui-ci s'inscrit dans les objectifs des textes de Marie Arena et Christian Dupont (mixité sociale, lutte contre l'échec scolaire, etc.) tout en refondant le processus d'inscription.

La nouvelle procédure d'inscription des élèves en première année secondaire prévoit un formulaire unique d'inscription (FUI) que l'élève dépose dans l'école de son choix et une centralisation des demandes gérée par une instance : la Commission interréseaux des inscriptions (CIRI). Les élèves dits prioritaires (provenant d'une école à indice socio-économique faible, possédant un frère ou une sœur déjà inscrit dans l'école, etc.) sont les premiers à être inscrits dans l'école de leur choix. Le reste des élèves, « non prioritaires », sont ensuite départagés selon une liste de critères (proximité domicile/école secondaire visée, distance école primaire fréquentée/école secondaire visée...) pour pouvoir obtenir une place dans les écoles déjà complètes.

Le décret Inscriptions actuel continue à appliquer le même système introduit par le décret Simonet, avec pour seuls changements du cabinet Désir la hiérarchisation et l'ajout de quelques critères.

## LA SÉGRÉGATION SCOLAIRE, UN PROBLÈME PERSISTANT

Pourtant, malgré les différentes moutures du décret Inscriptions, le problème de la ségrégation scolaire demeure bien présent en Belgique francophone. En effet, le dernier rapport de la Commission de pilotage du système éducatif (COPI), en charge d'évaluer les effets du décret Inscriptions tous les deux ans, affirme que l'indice de ségrégation ne diminue pas depuis 2009.

Ce résultat afflue dans le sens des revendications des organisations syndicales, dont la CGSP Enseignement, qui insistent sur l'importance d'améliorer la mixité sociale dans les écoles et d'en finir avec notre système scolaire élitiste.

Un système qui permet aux établissements, grâce à la concurrence, d'attirer certains types d'élèves et d'en dissuader d'autres. S'il est évident que le décret Inscriptions, seul, ne résoudra pas le manque de mixité sociale, il n'a de toute évidence pas aidé à améliorer significativement ce problème persistant.

## LE TRONC COMMUN À LA RESCOURSE ?



Pour le cabinet Désir, les résultats du rapport de la COPI sont à relativiser. La ministre se met à couvert derrière le Pacte, en affirmant que la mise en œuvre de ses réformes, et principalement le Tronc commun (TC), permettra de contribuer à une plus grande mixité sociale et de « lutter structurellement contre les inégalités et la ségrégation scolaire ».

La mission reste pourtant très périlleuse, avec un TC dont l'application est déjà fortement critiquée et une situation toujours très inégalitaire malgré plusieurs tentatives de décrets Inscriptions. D'ailleurs, un décret Inscriptions en première année du secondaire aura-t-il encore sa place lorsque le TC sera appliqué jusqu'à la 3<sup>e</sup> secondaire ? L'avenir nous le dira.

Pour la CGSP Enseignement, il demeure essentiel que chaque enfant puisse obtenir une place dans une école, proche de son domicile, socialement mixte et offrant un enseignement gratuit et de qualité.



## LE BONUS PENSION FAIT SON RETOUR

*En cours de négociation depuis quelque temps déjà, le projet de loi de la ministre des Pensions, Karine Lalieux (PS), concrétisant le retour du bonus pension, est sur le point d'aboutir. Mais que prévoit-il exactement ?*

### QU'EST-CE QU'UN BONUS PENSION ?

Le bonus pension est un complément à la pension octroyé à ceux qui continuent à travailler après avoir rempli les conditions de pension anticipée ou après avoir atteint l'âge légal de la pension (à la 1<sup>ère</sup> date de prise de cours possible). L'objectif est d'encourager les personnes en âge d'être pensionnées à rester au travail plus longtemps.

Le bénéficiaire de ce bonus pension (qu'il soit salarié, fonctionnaire ou indépendant) pourra choisir de recevoir le bonus sous la forme d'un montant forfaitaire (versé en une seule fois) ou d'un complément mensuel à la pension légale. Ce montant est net d'impôts et de cotisations sociales.

Le bonus ici prévu sera accordé pour un maximum de trois années de travail et le montant accumulé augmentera en fonction de la durée de travail après le moment auquel on peut prendre sa retraite, c'est-à-dire que le montant accumulé la première année sera inférieur au montant accumulé la deuxième année et qu'il augmentera encore la troisième année.

### À COMBIEN VA-T-IL S'ÉLEVER ?

Le montant du paiement unique est déterminé de la manière suivante : par mois de service réellement presté et à prestation complète, le travailleur recevra 314,58 euros lors de la première année de travail supplémentaire ; 629,17 euros pour la deuxième année et 943,75 euros pour la troisième année.

Lorsque ces montants mensuels sont convertis en montants annuels, le bonus maximum s'élève dès lors à 3 775 euros pour la première année de référence, 7 550 euros pour la deuxième année et 11 325 euros pour la troisième année. Soit un total (maximum) de 22 650 euros pour les travailleurs qui auraient prolongé leur carrière de trois ans.

Une exception est à noter : les travailleurs qui peuvent à l'âge de 60 ans justifier d'une carrière de 44 années ou qui peuvent à l'âge de 61 ou 62 ans justifier d'une carrière de 43 années, sans tenir compte du coefficient de majoration en raison d'un tantième préférentiel, bénéficient immédiatement du montant le plus élevé lors de la première année supplémentaire de travail (943,75 euros par mois / 11 325 euros par an, soit un potentiel maximum de 33 975 euros). Il s'agit de personnes ayant commencé à travailler très tôt, dès l'âge de 16 ans par exemple.



### MODALITÉS DE PAIEMENT

Le montant exact du bonus de pension versé sous forme d'un paiement unique est obtenu en additionnant les montants mensuels (en tenant compte bien entendu du volume des services pendant le mois concerné).

À la demande de l'intéressé, le bonus de pension peut être versé sous forme d'une rente mensuelle en même temps que la pension de retraite.

Ce nouveau bonus pension ne sera octroyé que pour les pensions de retraite qui prennent cours au plus tôt le 1<sup>er</sup> janvier 2025. Seuls les services réellement prestés à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2024 seront pris en considération pour déterminer le montant du bonus pension.

### POSITIF ? OUI MAIS...

La CGSP a remis un avis favorable à ce projet de loi. Néanmoins, plutôt que de vouloir garder à tout prix les travailleurs à l'emploi, nous continuons à revendiquer, comme la FGTB le préconise, un retour de l'âge légal de la pension à 65 ans ou la réintégration des années d'étude dans le calcul de l'admissibilité à la pension.

Dans le projet de réforme des pensions, un projet de loi prévoyant un nouveau parcours d'intégration pour les fonctionnaires (dont les enseignants) inactifs pour cause de maladie ou d'inaptitude physique est également en cours d'élaboration. Nous nous y consacrerons dans le prochain numéro de *Tribune*.





## 2024 : ANNÉE D'ÉLECTIONS SOCIALES ET DE... NÉGOCIATIONS

Cher(e)s Camarades,

C'est un immense plaisir de vous écrire ces quelques mots, afin de me présenter et de présenter le nouveau Bureau du Secrétariat Fédéral francophone.

Je suis délégué syndical **GAZELCO** issu de la Régionale de Liège, élu au CE et CPPT depuis 2016 dans l'entreprise Luminus, où j'ai débuté ma carrière le 1er octobre 2000. Entre les années 2000 et 2023, j'ai honoré plusieurs mandats en siégeant dans différents organes importants de notre secteur.

J'ai été appelé à me présenter au poste de Vice-Président fédéral francophone pour notre Congrès de 2023 et c'est avec une grande joie que j'ai vécu ma nomination. Je remercie chaleureusement à cet effet tous les Camarades **GAZELCO** m'ayant témoigné leur confiance.

La ratification du nouveau Bureau du Secrétariat fédéral s'est déroulée lors de notre Congrès Statutaire des 23 et 24 novembre 2023. C'est à cette date que j'ai pris mes nouvelles fonctions en succédant à mon prédécesseur que je tiens à remercier fraternellement pour ce qu'il a apporté à notre organisation, et aux travailleurs en général.

La charge de travail à réaliser au niveau fédéral est immense, c'est d'autant plus de règles, de notes, de statuts, de conventions, de CCT, etc. qu'il faut connaître et maîtriser afin d'être compétitif lors des différentes réunions avec les directions et/ou fédérations patronales. Le travail n'est pas aisé d'autant plus que nous ne siégeons pas seuls lors des négociations. Là où les autres organisations syndicales baissent la tête et les bras, notre organisation **GAZELCO**, elle, lève le poing et continue à tenir bon face aux trop nombreuses tentatives de « détricotage » de nos avantages et de nos statuts.

Je terminerai mes mots par vous remercier, vous les travailleurs, pour votre solidarité et votre mobilisation face aux injustices sociales, lors de piquets de grève, pour obtenir des avancées sociales tant méritées. Nous avons besoin de vous et encore plus aujourd'hui qu'hier. Si **GAZELCO** a une conviction et une détermination sans faille, n'oubliez jamais que **GAZELCO** n'est rien sans vous.

C'est vous, la force syndicale !

**ENSEMBLE, ON EST PLUS FORT !**

### Constitution du Bureau fédéral francophone

- **Romain Wijckmans** : Secrétaire fédéral francophone.
- **Vincent Franco** : Président fédéral francophone.
- **Daniel Bauffe** : Vice-président francophone (régulé).
- **Nicolas Peeters** : Vice-président francophone (non-régulé).

### Programmation sociale 2023-2024

Dans la *Tribune* de décembre 2023 dernier, nous vous faisons part de nos revendications concernant la programmation sociale 2023-2024. La marge salariale étant de 0 %, un arrêté royal nous permettait toutefois de négocier une prime pouvoir d'achat (que l'on devrait nommer pouvoir de vivre) allant jusqu'à 750 € pour les entreprises ayant fait des bénéfices exceptionnels. **GAZELCO** s'est rapidement retrouvé seul devant le banc patronal, la **CSC** et la **CGSLB** acceptant quasiment d'emblée les premières propositions, pourtant insuffisantes et inégales pour les travailleurs.

Après plusieurs réunions et seulement grâce aux actions de **GAZELCO**, la négociation a permis d'obtenir 500 € net sous forme de chèques « consommation » pour tous les travailleurs de la CP326, un jour de congé de fidélité supplémentaire pour les NCT et une amélioration de l'Enerbel pour les NCT, la mise en place d'un GT pour l'amélioration de l'avantage tarifaire pour les ACT, et enfin, une amélioration de l'indemnité km vélo et de l'assurance hospitalisation.

Toutes nos autres revendications ont été balayées par les patrons avec l'aide de la **CSC (CNE)** et de la **CGSLB**. Avec une courte majorité à la suite du vote de nos affiliés, **GAZELCO** a signé la CCT.

### Élections sociales

2024 est une année importante pour **GAZELCO**, car c'est une année d'élections sociales. Nous appelons donc massivement, en mai 2024, à vous exprimer en faveur de la seule vraie organisation syndicale de notre secteur.

**Nicolas PEETERS,**  
Vice-président fédéral **GAZELCO**



## CONCESSION PRESSE OU COMMENT ORGANISER UN PLAN SOCIAL

Par le biais de cette *Tribune*, il me tient à cœur de revenir sur la décision prise par le gouvernement de ne plus octroyer la concession presse à bpost.

Décision irresponsable, irréfléchie, inconsciente ! Ne nous voilons pas la face, cette sentence aura d'énormes répercussions sur l'ensemble des travailleurs bpost.

Vous avez pu prendre connaissance des diverses lettres envoyées en Front commun au Parlement ainsi que l'action menée le 8/02.

Ceci n'est qu'un début. Nous sommes prêts à unir nos forces afin de défendre vos emplois.

La CGSP ne restera pas spectatrice de cette mise à sac. C'est aussi la pérennité du service au public, jusqu'ici, assuré par bpost, qui est mise en péril.

**Thierry TASSET,**  
Secrétaire général

## LE SAVIEZ-VOUS ? CONGÉ D'AIDANT

### DÉFINITION :

Le travailleur a droit, dans le cadre du congé pour raisons impérieuses, de s'absenter du travail pendant au maximum cinq jours, par année civile.

La réglementation du congé d'aidant est encadrée par le congé exceptionnel. Les jours de congé d'aidant pris doivent être imputés sur le congé pour raisons impérieuses. Cela signifie que le crédit de congé pour raisons impérieuses (dix jours/année civile) est réduit du nombre de jours de congé d'aidant au cours de l'année civile.

### POUR QUI ET DANS QUELLE CIRCONSTANCE :

- Un membre du ménage : est toute personne cohabitant avec vous. Les membres de la famille comprennent également vos parents et vos enfants qui n'habitent pas sous le même toit. C'est-à-dire 1er degré.
- Une raison médicale grave rendant nécessaire des soins ou une aide considérable : tout état de santé, consécutif ou non à une maladie ou à une intervention médicale, considéré comme tel par le médecin traitant et pour lequel le médecin estime qu'il nécessite des soins ou une aide considérable ;
- Soins ou aide : toute forme d'assistance ou de soin de type social, familial ou émotionnel.



### FORMALITÉ :

1. Vous devez en informer votre employeur au plus tard avant le début de votre journée de travail que vous allez prendre du congé d'aidant ce jour-là.
2. Vous devez fournir aussi vite que possible à l'employeur, à l'appui de votre absence, une attestation du médecin traitant du membre du ménage ou de la famille concernée.  
Il doit s'agir d'une attestation récente : l'attestation doit être délivrée par le médecin traitant au cours de l'année civile durant laquelle le congé d'aidant est pris.  
Une seule attestation doit être délivrée par le médecin par année civile. La maladie dont souffre le membre du ménage ne doit pas apparaître sur l'attestation médicale. Le travailleur doit transmettre cette pièce justificative le plus rapidement possible à son employeur. Il n'est toutefois pas requis qu'il le fasse préalablement ou au plus tard le jour du congé d'aidant. Puisque le congé d'aidant doit également pouvoir être pris pour faire face à des situations imprévisibles, l'attestation du médecin traitant peut également être introduite auprès de l'employeur dans un délai raisonnable suivant la prise du jour de congé d'aidant.
3. Ce congé peut être pris par jours séparés ou au cours d'une période continue. Une combinaison des deux est également possible (quelques jours séparés et quelques jours consécutifs).
4. Il doit être utilisé dans le but pour lequel il a été établi, à savoir prodiguer des soins personnels ou une aide personnelle à un membre du ménage ou de la famille qui, pour une raison médicale grave, nécessite des soins ou une aide considérable.



## LA SÉCURITÉ AVANT TOUT !

*À l'heure où j'écris ces lignes, le TEC Liège-Verviers est en grève émotionnelle depuis plus de huit jours suite à des agressions violentes et répétées à l'encontre de son personnel roulant.*

Au Hainaut, à Namur-Luxembourg, il y a également eu plusieurs jours de grève pour les mêmes raisons. Il y a des agressions verbales mais surtout des agressions physiques, des jets de pierres, des véhicules saccagés et des conducteur(trice)s choqué(e)s, voire traumatisé(e)s.

Ce phénomène n'est pas nouveau mais il a fortement augmenté ces dernières années (de 2015 à 2023 nous sommes passés de 56 à 150 agressions par an sur nos agents). Rien qu'au niveau du réseau liégeois, c'est une augmentation de 14 % par an !

Les travailleurs n'en peuvent plus d'aller conduire la peur au ventre. Ils n'en peuvent plus de subir ces agressions. La grève est finalement le seul moyen qu'il leur reste pour se faire entendre. La perte de salaire est lourde lorsqu'on est en grève, mais à ce stade, leur sécurité compte bien plus que leur portefeuille.



### RENCONTRES AVEC LES AUTORITÉS

Plusieurs réunions se sont tenues cette semaine entre la Direction et les Organisations syndicales, afin de trouver une solution à la détresse des conducteur(trice)s. Des rencontres avec les autorités communales et les représentants des polices locales ont été programmées rapidement. Le ministre Philippe Henry en personne est venu au dépôt de Robermont pour écouter et échanger avec les chauffeurs.

Le TEC est tout à fait conscient qu'il doit intensifier son plan de sécurité « Safety » qui doit être plus répressif pour protéger les voyageurs et le personnel. Dorénavant, la tolérance zéro sera appliquée à l'égard des faits de violence sur le personnel, les voyageurs mais également sur le matériel roulant de la société. La collaboration avec la justice et les services de police sera intensifiée.

Malgré ces avancées, le personnel de Liège-Verviers continue à réclamer plus de contrôleurs et d'agents de sécurité. Il a besoin de se sentir rassuré et en sécurité lorsqu'il exerce son métier qui est un SERVICE PUBLIC, NE L'OUBLIONS PAS !

**Dona BALBO,**  
Secrétaire fédérale TBM



## TBM NAMUR-LUXEMBOURG

**Comité des Pensionnés, Pré-pensionnés et Allocataires sociaux.**

Le Comité des Aînés se réunira le **jeudi 21 mars 2024 à 14h00** à la CGSP Namur, 41 rue de l'Armée Grouchy.

**Patrick CROON, Secrétaire régional**  
**Claude BURNAY, Président Allocataires sociaux**

## INTRODUCTION

Bonjour à tous,

L'année 2023 fut fournie en dossiers divers relatifs à de nombreuses modifications, dans certaines méthodes de travail ou encore pour s'adapter aux contextes écologiques, sociaux et financiers, comme par exemple l'électrification du parc automobile de l'entreprise.

L'annonce en fin d'année des résultats financiers, par Guillaume Boutin, mettait en lumière une situation économique de Proximus très avantageuse malgré un marché très concurrentiel :

### Guillaume Boutin, CEO du Groupe Proximus :

*« Proximus a enregistré une excellente dynamique commerciale au troisième trimestre pour ses activités domestiques. Grâce à ces excellents résultats, nous revoyons à la hausse les prévisions de chiffre d'affaires domestique et d'EBITDA domestique et Groupe, tout en ajustant les attentes pour la croissance de la marge directe du segment international. »*

Avec 31 000 nouveaux clients actifs sur nos offres fibre et 60 000 nouveaux clients Mobile Postpaid, nous enregistrons une excellente performance commerciale pour le troisième trimestre 2023 pour nos activités domestiques. Notre dynamique commerciale positive est alimentée par notre stratégie multimarque et par la supériorité de notre réseau et de nos produits. Ces atouts, couplés à une tarification bien calibrée, ont permis d'atteindre une croissance de 4,3 % du chiffre d'affaires domestique.

Par conséquent, et suite à ces très bonnes nouvelles, les organisations syndicales se sont concertées et ont

décidé de renouveler leur demande d'une prime « pouvoir d'achat » à Proximus, et ce pour la troisième reprise, mais avec cette fois des arguments de poids.

Quelle ne fut donc pas notre surprise lorsque la direction nous a convoqués pour une discussion sur le sujet, alors qu'auparavant nos demandes ont été repoussées très poliment mais très clairement.

Grosse déception, la proposition de Proximus était « d'offrir » des échecques à ses employés ... Rien à voir donc avec la prime pouvoir d'achat telle que présentée par le gouvernement à la suite de la crise Covid.

Cette déception exposée à la direction, ainsi que notre refus de ces échecques, ne correspondant pas à notre demande, une contre-proposition nous fut rapidement parvenue.

Ces faits se sont déroulés entre le 08 et le 12 décembre, alors que la date limite d'approbation de la prime pouvoir d'achat était fixée au 31 décembre. La proposition finale de la direction, qui était « à prendre ou à laisser » et ce malgré plusieurs tentatives de revalorisation, devenait 100 € de chèques consommation pour chaque employé, au *pro-rata* des prestations de l'année ; certes, ceci ne rencontre toujours pas les termes de la prime pouvoir d'achat, qui autorisait jusqu'à 750 € de prime pour l'employé, cependant nous avons estimé que cela était mieux que rien, que cela était également du pouvoir d'achat car un travailleur pouvait utiliser ce montant pour faire ses courses. Nous convenons que la somme n'est pas conséquente mais elle permet malgré tout de mettre du beurre dans les épinars.

**Fabrice MATHIEU**



## PROXIMUS

### COS 2.0

Voilà un dossier qui a su faire parler de lui !

Qu'est-ce que COS 2.0 ? Il s'agit d'un dossier dont le but était de fusionner les services FOT (call-center Technique) et DSC (call-center Vente), de travailler sur un modèle Steam (cercles de compétences) allégé et surtout de modifier les structures des équipes en place, tout un programme !

Malheureusement, ce dossier était très mal pensé, engendrait beaucoup de questionnements et surtout créait de nombreux dysfonctionnements, tout cela dû à une conception uniquement basée sur des chiffres et statistiques, sans tenir compte des réalités de terrain.

Après plusieurs semaines de discussions et négociations, nous en arrivons à la conclusion que c'était en fait nous, les organisations syndicales, qui étions en train de corriger tout le dossier et trouver des solutions pour le management, mais cela a bien sûr une limite, je suis donc personnellement intervenu au nom de la CGSP et ai exprimé mon profond mécontentement par rapport à ces faits au management mais aussi aux deux autres syndicats. Cette

intervention semble avoir porté ses fruits car les trois organisations syndicales ont catégoriquement refusé ce dossier.

Par la suite, des entretiens avec le management nous ont permis d'exprimer les causes du refus et du mécontentement, et pour ma part, d'exprimer la nécessité de prendre en considération les avis et remarques des employés concernés et des managements locaux qui, j'en suis sûr, peuvent apporter leur contribution et des solutions aux différentes problématiques.

Aujourd'hui, des groupes de travail sont en cours avec les équipes locales et les différentes matières du dossier sont abordées de façon séparée, les unes après les autres, avec la volonté d'avancer intelligemment vers une bonne façon de travailler.

Nous ne pouvons que nous en réjouir, nous suivons néanmoins cela de près avec nos affiliés concernés et bien impliqués.

## SITUATION DU RÉSEAU CUIVRE

Il ne s'agit pas ici d'un dossier en particulier mais plutôt d'un constat sur la situation de notre réseau cuivre et la situation opérationnelle de nos équipes de terrain chez CUO/ACN (les jointeurs).

Vous le savez tous, notre pays a une nouvelle fois subi de gros dommages suite aux conditions climatiques désastreuses du second semestre 2023, notamment en Flandre, où des inondations ont endommagé toutes les infrastructures d'utilité publique, que ce soit au niveau téléphonique, électrique, fluvial et autres.

Tout cela a généré un nombre conséquent de dérangements dans toutes les zones du pays, allant parfois localement jusqu'à plusieurs centaines de signalements, créant donc des situations de mobilisation, voire de crise, pour les équipes de terrain, et cela depuis maintenant plusieurs mois.

La résistance s'est donc organisée et de nombreux agents se sont portés volontaires pour aider les zones les plus touchées et donc des renforts ont été déployés dans tout



l'A4 (Hainaut) mais aussi et surtout en A1 (Flandre Occidentale et Orientale) où la situation s'avérait catastrophique.

Il a même été décidé dernièrement, avec l'accord des syndicats, d'organiser un déploiement massif de jointeurs wallons en A1, sur base volontaire, organisé par les manageurs locaux et soutenu dans l'organisation par l'entreprise, car en effet ces jointeurs s'engageaient à partir dans l'A1 et à rester sur place durant une semaine entière, logés et nourris, faisant même, pour la plupart, des heures supplémentaires afin d'être le plus efficace possible pour réduire au maximum la très longue liste des dérangements en attente.

Force est de constater que depuis le plan FFP, comme dans de nombreux autres services, l'effectif des jointeurs est insuffisant à de nombreux endroits. Heureusement des engagements sont en cours et encore prévus prochainement.

Un grand MERCI donc à nos courageux collègues jointeurs dont les conditions de travail sont loin d'être les meilleures, ils méritent donc tout notre respect.

**Fabrice MATHIEU**

## IBPT

### **EXTENSION DU CADRE ORGANIQUE DE L'IBPT DANS LE CADRE DE LA LOI DU 17-12-2023 PORTANT DES DISPOSITIONS DIVERSES RELATIVES AUX CONDITIONS DE TRAVAIL DES LIVREURS DE COLIS POSTAUX EN BELGIQUE**

Dans le cadre de la Loi Soplafi, l'IBPT se voit attribuer de nouvelles missions/prérogatives. Désormais, les prestataires de services postaux auront l'obligation de :

- se notifier auprès de l'Institut en vue d'effectuer ou poursuivre leur activité ;
- communiquer, tous les semestres, une série de données à l'IBPT (coordonnées du gestionnaire de transport, localisation des centres de distribution, coordonnées des sous-traitants directs, le nombre de colis distribués par des sous-traitants directs, les compensations versées à chaque sous-traitant, etc.).

Dans ce contexte, l'IBPT propose de revoir son cadre organique du personnel tout en restant dans le *staffing* théorique de 288 collègues. Il s'agirait d'augmenter le nombre de :

- 3 Niveaux B administratifs pour le régulateur ;
- 1 Niveau A et 1 niveau C pour le « Service de médiation pour le secteur postal ».

Le *staffing* théorique de 288 collègues n'étant pas rempli, on se dirigerait vers un appel aux promotions internes voir à des recrutements externes.

Cette proposition devra faire l'objet d'un protocole d'accord au sein d'un Comité de Secteur VIII.



Saviez-vous que le Belge moyen a reçu ou envoyé pas moins de 31 colis en 2022, contre seulement 7 dix ans plus tôt ? Et cela ne fait qu'augmenter.

L'avenir du secteur postal et de nos camarades qui y travaillent nous intéresse et nous concerne tous également.

**Fabrice MATHIEU**

**SKEYES**

## L'ANNÉE 2023 S'EST TERMINÉE SUR UNE NOTE POSITIVE CHEZ SKEYES !

En effet, comme vous avez pu le constater, un accord concernant la prime pouvoir d'achat a été signé afin que les travailleurs perçoivent un montant de 500 € (au prorata des prestations).

Le versement a été effectué fin janvier sur votre carte, en même temps que les écochèques.

Certes, cela ne solutionne pas encore la problématique mais c'est une première avancée, depuis plus de 10 ans, la CGSP se bat pour obtenir une valorisation pour cette catégorie d'employés de l'entreprise.



Il est bien évident que nous ne relâchons pas la pression et que nous continuerons à nous battre pour que ces personnes aient une valorisation de carrière digne de ce nom.

Nous entendons par là, l'entrée dans une échelle barémique ou un accord visant à une augmentation salariale (annuelle ou biennale).

Dans la même lignée, nous continuons la négociation pour la convention collective de travail 2023-2024 afin d'optimiser les avantages attribués aux travailleurs.

Autre point auquel nous accordons beaucoup d'importance, ce sont les adaptations/mesures de fin de carrière pour le personnel opérationnel, nous sommes tout à fait conscients que le poids du travail est plus conséquent avec l'âge et qu'il peut être nécessaire de lever le pied dans certains domaines d'activités.

Dans ce domaine, tout est à faire chez Skeyes, aucune mesure structurelle n'existe en ce qui concerne les adaptations de fin de carrière.

La CGSP a soulevé cette problématique jusqu'à la direction, ce qui eut comme conséquence la création d'un groupe de travail dédié, où seule la CGSP était présente

et y a fait étalage de ses idées et propositions diverses, variées et très réalistes sur le sujet. Nous y avons alors trouvé une oreille attentive et attendons désormais les propositions de la direction.

Pour terminer, et afin de pouvoir vous communiquer au mieux et plus rapidement toutes ces informations, nous

vous invitons vivement à répondre, si cela n'est pas encore fait, au courrier que vous avez reçu dans le courant du mois de février, nous autorisant à vous contacter directement via votre adresse mail privée.

Nous savons que pour vous la communication sur les dossiers est très importante et nous voulons donc pouvoir vous informer au mieux.

**Fabrice MATHIEU**

**ENSEMBLE NOUS SOMMES PLUS FORTS**





MERCI

# Les Services Publics plus que jamais à vos côtés

