

TRIBUNE



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

SEPTEMBRE 2025

CGSP

FGTB Services Publics

Ensemble, on est plus forts

80^e année - n°32 - septembre 2025 (trimestriel) dépôt CHARLEROI X IP402047 | retour: CGSP place Fontainas, 9/11 1000 Bruxelles



L'ESPOIR C'EST LA LUTTE !

SECTEURS P. 9-39



ÉDITO P. 3
L'ESPOIR, C'EST LA
LUTTE !



IRW P. 4
LES SERVICES PUBLICS NE SONT
PAS À VENDRE



IRB P. 6
LA "CHASSE AUX CHÔMEURS":
UN TSUNAMI SOCIAL
POUR BRUXELLES

SOMMAIRE ■■■

- 3 ÉDITO**
L'espoir, c'est la lutte !
- 4 IRW**
Les services publics ne sont pas à vendre
- 6 IRB**
La « chasse aux chômeurs » : un tsunami social pour Bruxelles
- 8 FÉDÉRAL**
La Belgique à la fête ?
- 9 ADMI / www.cgsp-admi.be**
9 / Admi-mots : Bulletin des gouvernements : recalés !
- 14 IRW-MINISTÈRES / www.cgsp-ministeres.be**
14 / SPF Justice – Surpopulation carcérale
15 / SPF Finances – L'évidence de se mobiliser
16 / FWB – Secteur IX Papo-Pato – Une rentrée dans l'inconnu
17 / Région wallonne – Communication et formations
- 19 CHEMINOTS / www.cgsp-cheminots.be**
19 / Édito – La lutte continue pour l'avenir du rail
20 / Be Well : un électrochoc pour la direction
22 / Securail : notre enquête révèle un profond malaise
- 24 ENSEIGNEMENT / www.cgsp-enseignement.be**
24 / Édito – Risques et périls d'une gouvernance néo-populiste
25 / Première année du gouvernement MR-Les Engagés
28 / Pensions et DPPR : l'anticipation législative
- 29 GAZELCO / www.cgsp-gazelco.be**
29 / Le capitalisme nuit gravement à la santé
- 31 POSTE / www.cgspposte.be**
31 / Transformation de bpost
32 / L'accord d'été de l'Arizona
- 33 TBM**
33 / Résister ! Se rebeller ! Reconstruire !
- 35 TÉLÉCOM AVIATION**
35 / ÉDITORIAL
36 / PROXIMUS
37 / IBPT
38 / SKEYES



www.irwcgsp.be

IN MEMORIAM



ALAIN SEMAL
(24/05/1950 – 18/08/2025)

Secteur Cheminots – Régionale de Charleroi

Alain a été le Secrétaire régional intersectoriel de Charleroi de 2004 à 2012.

Nous adressons toutes nos condoléances à sa famille et à ses camarades.

MARCHE POUR L'EMPLOI
24/09 - NAMUR

ENSEMBLE POUR DES EMPLOIS DE QUALITÉ !

STOP x Intérim à répétition
STOP x Casse des services publics
STOP x Salaires trop bas
STOP x Toujours plus de barrières à l'emploi
STOP x Non-marchand sacrifié
STOP x Augmentation de la précarité

FGTB
Wallonne

FGTB

MANIF
14 OCTOBRE
BRUXELLES

Informations pratiques sur www.fgtb.be

L'ESPOIR, C'EST LA LUTTE !



En ouvrant votre boîte aux lettres ce matin, vous découvrez votre Tribune de septembre au format papier. Nous avons voulu garder ce contact avec ce format de lecture pour rester au plus proche de chacun de nos affiliés. D'autant plus que nous avons conçu cette Tribune de rentrée comme un appel, un chant du coq qui annonce une journée bien chargée, un signal de mobilisation.

Vous constaterez la place essentielle qui y est dévolue à l'expression des secteurs de la CGSP. Cela permet à chacun d'entre nous de se rendre compte des projets de destruction systématique de nos conquêtes sociales portés par l'ensemble des gouvernements libéraux de ce pays. Mais vous y noterez aussi l'importance et la nécessité des actions que tous nos secteurs et toutes nos instances ont déjà opposées en résistance et s'engagent à mener sans trêve cet automne.



Mobilisés depuis le 13 décembre 2024, nous avons clairement réussi le pari de la conscientisation. Après deux grèves générales dont celle de la CGSP du 31 mars 2025, après des manifestations de masse dont celle de la FGTB qui a réuni plus de 100 000 personnes le 13 février à Bruxelles, après de nombreuses actions sectorielles, notamment dans l'enseignement et à la SNCB, aujourd'hui, plus personne n'ignore combien les vainqueurs des élections ont menti aux citoyens. Il n'y aura pas d'améliorations de salaires, il n'y aura pas de meilleures conditions de travail. Au contraire, ça sera pire et ça sera pire pour tout le monde. Le monde du travail s'entend !

Azur ou Arizona, aucun gouvernement n'a jamais poussé aussi loin la désintégration de notre modèle social. Il ne s'agit pas seulement de restreindre les droits des travailleurs ou de flexibiliser à outrance le marché du travail, mais aussi de fissurer le dernier écrivain de solidarité de ce pays, notre sécurité sociale. Interdire les hausses de salaire, les pousser vers le bas, exclure près de 200 000 personnes, dont une majorité de francophones, de leurs droits au chômage, détruire le statut de la fonction publique et ravager tous les régimes de pension, c'est faire voler en éclats le pacte social sur lequel repose la paix sociale dans ce pays au seul profit de quelques nationalistes passésistes.

Notre résistance farouche de ce printemps a réussi à marquer des points. La lutte paie même si le compte n'y est pas ! Certaines mesures ont été retirées de la Déclaration gouvernementale, mais d'autres se sont surajoutées lors de l'Accord de l'été du 21 juillet, triste jour pour notre démocratie sociale. Plusieurs secteurs ont réussi à obtenir des négociations même si de toute évidence les gouvernements Azur et Arizona n'ont aucune réelle intention d'entendre raison.

C'est pourquoi, l'espoir c'est la lutte ! Parce qu'après l'information, la conscientisation et les mobilisations exemplaires qui auraient dû faire réfléchir nos gouvernants, l'heure est à nouveau venue de revendiquer nos droits les plus élémentaires. Nos droits à un travail digne, à des statuts qui assurent une vie sans peurs du lendemain et des caprices politiques, nos droits à des services publics au service de tous les citoyens.

L'espoir c'est la lutte car l'exaspération est à son comble ! Les deux premières actions sont d'ores et déjà organisées. Ensemble, avec les mouvements associatifs et culturels de Wallonie et de Bruxelles, nous dénoncerons le mépris des gouvernements Azur pour le dialogue social à Namur le 24 septembre ! Ensemble, en front commun, nous appelons à manifester massivement à Bruxelles le 14 octobre contre l'Arizona et son désert qui avance !

Après notre Comité wallon du 23 juin, journée internationale des services publics, qui a scellé notre détermination commune. Après le Bureau exécutif de notre Centrale qui s'est réuni ce 25 août afin d'analyser concrètement les onze avant-projets de loi qui démantèlent notre système de retraite et qui, si rien ne les contraint, seront votés en décembre prochain, notre certitude est également que la lutte, c'est l'espoir.

Car il serait vain d'attendre d'autres que nous que la situation s'améliore. C'est l'action qui nous détermine et qui, seule, ouvre les horizons. C'est la lutte qui fait de nous des camarades ! Retrouvons-nous, tous ensemble à Namur le 24 septembre ! Marchons, côte à côte, le 14 octobre prochain à Bruxelles et faisons reculer ces gouvernements de malheur !

PATRICK LEBRUN,
Secrétaire général de l'IRW-CGSP.

VIOLAINE DENEYS,
Secrétaire générale de l'IRB-CGSP.



Liège, quais quartier nord, Photo Minervina Bayon 15/08/2025

LES SERVICES PUBLICS NE SONT PAS À VENDRE : RETOUR SUR NOS LUTTES

Depuis des mois, la mobilisation est intense pour dénoncer une série de réformes antisociales imposées par les gouvernements Arizona au fédéral et azuréens à la Région wallonne et à la Communauté française. Retour sur trois dates-clés de cette mobilisation printanière et estivale, et sur les prochaines étapes d'une lutte qui ne faiblit pas.

Coupes budgétaires, réformes des pensions, flexibilisation et précarisation croissantes, attaques contre le statut de la fonction publique : les projets gouvernementaux sont clairs, la réponse syndicale s'organise. Alors que les conditions de travail des agents publics se dégradent et que des piliers de la sécurité sociale sont méthodiquement démantelés, les travailleurs et travailleuses des services publics n'ont eu d'autre choix que de descendre dans la rue, encore et encore.

20 MAI

UNE GRÈVE GÉNÉRALE POUR RAPPELER L'ESSENTIEL

Le 20 mai, la CGSP a appelé à une grève générale dans l'ensemble des services publics. L'objectif ? Refuser l'austérité, les coupes budgétaires, la réforme des pensions, la remise en question du statut, le report de l'indexation salariale... Bref, tout ce qui constitue une attaque frontale contre notre modèle social. Si la CSC Services publics a déclaré dans un communiqué « *partager les mêmes préoccupations* » que la CGSP, ni elle ni le SLFP n'ont participé à cette journée de grève.

À Charleroi, une délégation de militants et militantes a symboliquement occupé l'Hôtel de ville durant la nuit, pour rappeler l'importance vitale des services publics au service de l'intérêt général. Veillant comme on veille un bien commun menacé. Ce geste fort avait pour but de rappeler aux mandataires et aux citoyen·nes ce que beaucoup semblent oublier : les services publics ne tombent pas du ciel. Ils sont portés à bout de bras par des femmes et des hommes qui, chaque jour, assurent des missions essentielles – éducation, santé, mobilité, justice, aide sociale... – dans un contexte de plus en plus délétère.

Cette grève, la sixième en quelques mois, ne surgit pas par caprice ou pour « faire du bruit ». Elle répond à une accumulation de décisions politiques prises par le gouvernement *Arizona*, coalition de droite dure, et qui met systématiquement à mal les fondations du service public. Parmi les principales revendications, rappelons :

- l'arrêt des coupes budgétaires, qui provoquent suppressions de postes, non-remplacement des départs à la retraite, précarisation des statuts ;



© Belgaimage

- le rejet de la réforme des pensions, qui allonge les carrières et diminue les montants, tout en dévalorisant les métiers pénibles ;
- la défense du statut des fonctionnaires, pierre angulaire de la neutralité et de l'indépendance de l'action publique ;
- la préservation du mécanisme d'indexation automatique des salaires, actuellement attaqué via des retards de paiement qui grignotent le pouvoir d'achat.

Cette grève entendait aussi rendre visible l'invisible : montrer que, sans service public, c'est toute la société qui vacille. « *Il ne fait aucun doute qu'à court, moyen et long terme, le fonctionnement des services publics continuera à en pâtir. Les citoyens recevront de moins en moins de services et perdront une part importante de leur pouvoir d'achat* » rappelle le communiqué de presse.

23 JUIN

UNE JOURNÉE INTERNATIONALE POUR LES SERVICES PUBLICS

Le 23 juin, à l'occasion de la Journée internationale des services publics et dans le cadre de son plan d'actions intersectorielles, l'IRW-CGSP a organisé un comité wallon retransmis en direct, rassemblant des représentant·es de nombreux secteurs pour faire le point sur la situation. L'objectif ? Mettre en lumière les conséquences concrètes des politiques de démantèlement et réfléchir collectivement aux réponses à y apporter.

Invité central de cette journée, Damien Piron, docteur en sciences politiques et sociales et professeur d'adminis-

tration publique à l'Université de Liège, dont l'exposé a rappelé l'importance du statut de la fonction publique. Il s'agit d'un rempart indispensable contre la précarisation, le clientélisme et la logique gestionnaire inspirée du secteur privé. Le statut, ce n'est pas un privilège : c'est une garantie pour les citoyen·nes d'un service indépendant, neutre et de qualité. D. Piron a mis en garde contre la montée en puissance d'une dualisation du marché du travail public : d'un côté, quelques statuts préservés ; de l'autre, une masse croissante de contractuels précaires, soumis aux logiques de rentabilité et à l'arbitraire hiérarchique.

En toile de fond, la CGSP dénonce une idéologie néolibérale qui s'infiltré dans les modes de gestion, appauvrissant à la fois les conditions de travail et la qualité du service. Plusieurs délégué·es ont pris la parole pour témoigner des réalités concrètes : surcharge de travail, manque de personnel, services rendus à flux tendu, fatigue morale des équipes...

25 JUIN

UNE MOBILISATION INTERPROFESSIONNELLE POUR L'AVENIR

Deux jours plus tard, le 25 juin, une manifestation interprofessionnelle nationale a réuni 40.000 personnes à Bruxelles. Cette fois, le front commun syndical FGTB, CSC et CGSLB a appelé à une mobilisation massive de la société civile pour se joindre à la lutte. L'objectif ? Montrer que les attaques ne touchent pas uniquement le secteur public, mais l'ensemble du monde du travail. Le message était clair : « *Ce gouvernement avait promis des emplois viables et un meilleur pouvoir d'achat. Nous avons au contraire un démantèlement social et des milliards de dépenses dans l'armement.* »

Le cœur de la mobilisation : la dénonciation des 180.000 exclusions du chômage prévues en 2026, un projet que les syndicats considèrent comme une bombe sociale à retardement. À cela s'ajoute l'indignation face à la hausse des dépenses militaires, alors même que les besoins sociaux explosent. Un mot d'ordre unissait les manifestants : « *Pour nos droits. Pour notre avenir. Pour des politiques au service des citoyennes et des citoyens, et non contre eux.* »

LES PROCHAINES ÉTAPES ON LÂCHE RIEN

À l'issue de ces actions, un message s'impose : la mobilisation est tenace, structurée, et ne compte pas s'essouffler. Nous ne comptons pas baisser les bras. Loin de s'arrêter en été, le mouvement syndical prépare déjà les deux prochains temps forts de la rentrée :



- **Le 24 septembre, une Marche pour l'emploi de qualité est prévue à Namur**, en front commun syndical. L'objectif ? Dénoncer le mépris du gouvernement pour le dialogue social et rappeler que le travail n'est pas une variable d'ajustement. Jean-François Tamellini, secrétaire général de la FGTB wallonne, a déclaré : « *La colère dépasse nos deux syndicats. Nous répondons à une demande insistante du monde associatif, des environnementalistes, des acteurs de la culture. Nous marcherons ensemble, parce que c'est notre avenir qui est en jeu.* »
- **Le 14 octobre, une grande manifestation nationale interprofessionnelle aura lieu à Bruxelles**, à l'occasion de la rentrée parlementaire. L'ensemble du front commun syndical prépare dès à présent une campagne de mobilisation large pour faire de cette journée un moment de bascule.

CONCLUSION

ON CONTINUE LE COMBAT

Ce printemps a montré la capacité de résistance et de mobilisation du monde syndical, au-delà de ses propres forces. Les grèves, les manifestations et les occupations symboliques de ces derniers mois témoignent d'une volonté de ne pas céder un pouce de terrain. Face à la destruction programmée de nos acquis sociaux par une offensive libérale et conservatrice de grande ampleur, les mobilisations de mai et juin préfigurent un automne de lutte.

La lutte continue, parce qu'elle est juste. Parce qu'elle porte en elle l'exigence d'un service public fort, accessible à toutes et tous, démocratique, de qualité. Et parce que les travailleurs et travailleuses refusent de devenir les dommages collatéraux d'un projet de société où seuls comptent les profits.

Nous appelons dès aujourd'hui à préparer les actions de septembre et d'octobre. Car si les gouvernements veulent nous rendre invisibles, nous serons des milliers à nous rendre incontournables.

Rendez-vous le 24 septembre à Namur et le 14 octobre à Bruxelles. Pour nos services publics.



LA « CHASSE AUX CHÔMEURS » DU GOUVERNEMENT ARIZONA : UN TSUNAMI SOCIAL POUR BRUXELLES

La nouvelle « chasse aux chômeurs » menée par le gouvernement Arizona, limitant les indemnités de chômage à maximum deux ans à partir du 1^{er} janvier 2026 n'est malheureusement pas une surprise. Cette mesure, promue par la droite – tendance extrême –, repose sur la fausse évidence que précariser davantage les chercheurs d'emploi les inciterait à retrouver un emploi plus rapidement. Une hypothèse invalidée par de nombreuses études et par les faits eux-mêmes.

REGARDS CROISÉS



Mathieu VERHAEGEN
Délégué Ville de Bruxelles
Président du secteur ALR

Cette réforme de l'assurance chômage, tu dis que c'est en fait une réforme de l'État déguisée ?

Oui, ce n'est pas juste une mesure technique. C'est un basculement de modèle. On passe d'une sécurité sociale assurantielle et universelle, à un système résiduaire, individualisé, conditionné. Et ce déplacement de la charge, il se fait sur les communes, sur les CPAS, et sur des structures bruxelloises comme la Cocof, la Cocom, Vivalis... qui, elles aussi, subissent les coupes budgétaires.

Quelles seront les conséquences ?

On parle de 23 milliards de restrictions budgétaires. Ce sont des coupes qui vont frapper directement les politiques de cohésion sociale : l'alphabétisation, la lutte contre la pauvreté des enfants, l'insertion... Et le pire, c'est qu'on demande en même temps aux CPAS de s'occuper de la remise à l'emploi, alors qu'ils perdent des postes, des moyens et des budgets. On marche sur la tête. On leur donne plus de contraintes, mais avec moins de moyens !

À quoi ressemble, selon toi, le modèle social vers lequel on se dirige ?

C'est très clairement un modèle dégradé. D'abord, on retire les programmes d'activation sociale, alors qu'ils sont ins-

crits dans la loi organique des CPAS de 1976. Ensuite, on remplace les assistants sociaux par des employés administratifs, parce que ça coûte moins cher... mais du coup, on vide le travail social de son sens, en le réduisant à du contrôle.

Et enfin, on veut fusionner les CPAS avec les communes.

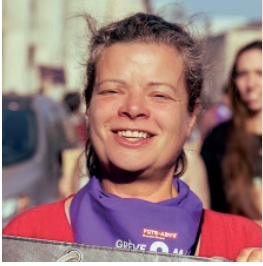
Et là, leur capacité d'agir avec une logique propre. Ils deviennent juste un service communal sans plus d'autonomie budgétaire.

Et les missions des CPAS là-dedans ?

On les vide de leur substance. On les réduit à faire du traitement de première ligne au détriment d'un travail de fond. Fini les projets avec les associations, fini les accompagnements qui redonnent de la dignité. On coupe tout ce qui faisait du lien, du collectif. Et surtout, on transforme les CPAS en guichets uniques, ce qui dénature l'aide sociale. Et ça risque d'engendrer de la violence chez les gens en détresse qui seront reçus comme des numéros.

Il nous faut réagir !

On s'organise. On va faire des arrêts de travail hebdomadaires dans les CPAS, dans les bureaux de chômage, pour discuter entre collègues, expliquer aux gens ce qui se passe, faire circuler la parole. C'est important de ne pas juste subir. Il faut reprendre du pouvoir là où on peut, même à petite échelle. On ne peut pas laisser la droite imposer son récit, on doit réinvestir le discours relatif à notre projet de société juste et solidaire !



Florence LEPOIVRE
Secrétaire générale
de la FGTB-Bruxelles

Après la bataille des chiffres sur le nombre d'exclus du chômage, est-ce qu'on y voit plus clair aujourd'hui ?

Oui, même si ce qu'on voit est dramatique. L'Onem a fini par ajuster ses estimations : on parle de 184.463 personnes qui vont être exclues sur l'ensemble des six phases prévues, quatre en 2026, puis deux en 2027. Ce sont des chiffres qui dépassent les estimations que la FGTB avait faites dès le départ et qui avaient été minimisées par le ministre Clarinval (MR). C'est donc loin d'être anecdotique.

Et pour Bruxelles ?

Bruxelles est la plus touchée. On parle de 40.775 personnes menacées d'exclusion. Et si on considère les communes les plus affectées, 6 des 10 premières sont bruxelloises : Saint-Josse, Molenbeek, Schaerbeek... Les deux autres sont wallonnes. La première commune flamande, au 124^e rang, c'est Anvers. Ce n'est pas neutre : c'est une réforme qui frappe les territoires les plus pauvres, là où les CPAS sont déjà saturés. À Saint-Josse, par exemple, le nombre de personnes concernées pourrait quasiment doubler.

Quels sont les enjeux pour les CPAS ?

Les CPAS vont se retrouver avec une charge énorme aux échéances d'exclusion. On parle souvent de cette fameuse formule des « trois tiers » : un tiers retrouverait du travail, un tiers passerait au CPAS, et un tiers disparaîtrait des radars. Mais cette formule, elle est complètement simpliste. Par exemple, les chômeurs de plus de 55 ans vont galérer pour retrouver un emploi, surtout qu'il n'y a aucune mesure d'accompagnement dans le volet « emploi » du gouvernement fédéral. C'est une réforme punitive, qui vise simplement à exclure.

Il n'y a pas de garde-fou prévu ?

Rien. Pourtant, Vooruit et Les Engagés avaient mis une condition : qu'on ne puisse exclure quelqu'un que si on lui proposait une offre d'emploi ultime. Mais ce garde-fou n'existe pas dans l'accord actuel. Le fédéral dit que c'est une compétence régionale – ce qui est vrai dans le cadre actuel des réformes de l'État –, mais du coup, il agit sans

que les Régions puissent réellement suivre. En réalité, on est face à une réforme de l'État déguisée. Elle déplace un régime assurantiel du fédéral vers les régions et les communes sans leur transférer les moyens équivalents.

Et tous les exclus iront automatiquement au CPAS ?

Pas forcément. Certains n'y auront pas droit, mais ils vont quand même s'y présenter, ne serait-ce que pour demander des aides complémentaires (pour l'énergie, par exemple). Donc même ceux qui ne toucheront pas le revenu d'intégration sociale (RIS) vont grossir les files d'attente. Et ça va se faire en vagues très précises : 1^{er} avril, 1^{er} mai, janvier 2026... Tout le monde va arriver en même temps.

Le gouvernement dit pourtant vouloir atteindre un taux d'emploi de 80 %...

Ce sont des incantations ! Même la Banque nationale et le Bureau du plan disent que les mesures prises sont contradictoires avec cet objectif. Étendre les flexi-jobs à tous les secteurs, permettre le travail de nuit moins cher, valoriser les heures sup... ça crée de la flexibilité, mais pas de nouveaux emplois. Et rien n'est exigé des employeurs.

On assiste donc à un changement de philosophie du chômage ?

Clairement. On passe d'un régime d'assurance sociale à une aide résiduaire. Le chômeur est présumé responsable de sa situation, et on le punit. En 2004, on a introduit l'obligation de « disponibilité active », mais là, on ajoute une limite dans le temps sans retirer le contrôle. Double peine.

Quel est l'impact de cette réforme, elle est neutre sur les travailleurs ?

L'impact est évident. Elle va augmenter les impôts communaux, parce que les CPAS vont être débordés. Elle va créer une pression énorme sur le marché du travail, avec 180.000 personnes en plus qui chercheront un emploi. Et donc, une pression à la baisse sur les salaires. C'est une réforme violente, brutale, injuste.

Que peut-on faire, alors ?

Il faut réinvestir dans l'éducation permanente. Réexpliquer ce qu'est la solidarité, ce qu'est la sécurité sociale, pourquoi elle existe. Ce ne sont pas que des chiffres. Ce sont des vies. Et comme disait le libre penseur américain Henri-Louis Mencken : « À tout problème complexe, il existe une solution simple, claire, mais fausse ». Cette réforme en est un exemple criant.

LA BELGIQUE À LA FÊTE ?

En place depuis 6 mois, c'est l'heure d'un premier bilan pour le gouvernement fédéral Arizona qui réunit les 5 partis au pouvoir (N-VA, MR, Les Engagés, Vooruit et CD&V) autour du Premier ministre nationaliste De Wever.

En moins de six mois, ce gouvernement a orchestré la plus grande régression sociale depuis 80 ans, un démantèlement systématique des droits sociaux : flexibilisation accrue du travail (notamment de nuit), réforme des pensions, limitation des allocations de chômage dans le temps...

Vous êtes une femme ? Alors c'est double peine. C'est sur vous que la pression pèse d'autant plus, notamment en réduisant drastiquement les périodes assimilées pour la pension et en jouant du statut de cohabitant·e pour vous exclure du revenu d'intégration sociale. À croire que vous êtes aussi invisibles dans la société que les ministres femmes dans ce gouvernement...

Vous êtes Wallon·ne ou Bruxellois·e ? Vous reprendrez bien une couche de communautarisme : la réforme du chômage transfère les coûts (sécurité sociale-CPAS) du fédéral vers les régions et communes. Et vous savez quoi ? Les 100 communes les plus touchées par les exclusions du chômage sont francophones...

ARIZONA DREAM ? JUSTE UNE FABLE DÉSENCHANTÉE !

Nous vous invitons à vous (re)plonger dans trois expressions phares liées à **l'accord de coalition fédérale (2025-2029)** du 31 janvier dernier, à travers l'analyse de quelques éléments de discours de ses volets « Social » et « Environnement et Énergie » :

« LES PAUVRES SONT DES ÂNES »

Comment s'adresser aux pauvres pour leur imposer la nécessité de réformes drastiques ? Comment les cinq partis au pouvoir au sein du Gouvernement Arizona considèrent-ils leur rapport aux allocataires sociaux ? Quelle image pourra bien convaincre ceux-ci qu'ils doivent être « responsabilisés » et « intégrés » à leur devoir de travailleur ? Le titre de ce texte pourrait apparaître comme une formulation poujadiste visant à condamner les artisans d'un gouvernement extrêmement dur concernant les droits sociaux des plus précaires et les politiques de réduction des dépenses publiques. Pourtant, il est seulement l'explicitation de l'une des premières métaphores de l'accord : « Notre gouvernement poursuivra une **politique d'activation** ambitieuse. Pour ce faire, nous utiliserons le bâton et la carotte » (introduction signée Bart De Wever).

« LES ÉPAULES LES PLUS LARGES »

Après avoir pointé le paternalisme du gouvernement Arizona, notamment à travers la métaphore du peuple-enfant en âne, il convient de porter un regard sur une autre métaphore utilisée : celle des « **épaules les plus larges** ». Elle dit, elle aussi, beaucoup de la **vision de classes** qui sous-tend l'accord des 5 partis, reproduisant l'imaginaire d'une classe qui soutiendrait par sa force l'ensemble de la société. Cet imaginaire des classes dominantes comme ciment de l'économie renverse un autre imaginaire qui lui est opposé, celui qui analyse le mode de production capitaliste comme un système inégalitaire reposant sur le travail physique et les épaules des travailleurs.

« PRODUIRE DURABLE »

Dans cette troisième et dernière partie, il est question d'une autre transformation de la perception des classes dominantes. Celles-ci sont en effet perçues, dans *l'Accord de coalition fédérale*, comme les porteuses de la « **transition durable** » (une dizaine d'occurrences). Cette formule idéologique est un mix de deux autres : « transition verte » et « développement durable ». L'insistance sur les « investissements verts », l'« innovation » et les « secteurs stratégiques » (pas loin de cent cinquante occurrences du lexique de la « stratégie »), à côté de l'injonction au « productivisme » (une cinquantaine d'occurrences) et à la « réindustrialisation », s'inscrivent dans l'idéologie du « capitalisme vert ».

DÉRAPAGES INCONTRÔLÉS ET SORTIE DE ROUTE GARANTIE

Mais si vous préférez vous plonger dans les chiffres concrets, Olivier Bonfond vous propose une lecture édiifiante du tableau budgétaire de l'Arizona. *Parallèlement à l'accord de gouvernement fédéral, le gouvernement a en effet présenté en janvier dernier un tableau budgétaire qui synthétise les « efforts » à fournir et la trajectoire budgétaire à respecter pour la législature 2025-2029. Afin de respecter les critères européens et d'éviter une procédure pour déficit excessif, le gouvernement entend ramener le déficit sous le seuil des 3 % d'ici la fin de la législature. Pour y arriver, le gouvernement compte réaliser un effort total de 23 milliards sur la législature. Mais cette trajectoire budgétaire ne tient absolument pas la route.*

ADMI MOTS : BULLETIN DES GOUVERNEMENTS APRÈS UN AN AUX AFFAIRES – MENTION : RECALÉS !

Au lendemain des élections législatives de juin 2024, le MR et Les Engagés annoncent avec grand fracas un grand accord afin de constituer un Gouvernement rapidement pour, je cite, « *changer le paradigme en Wallonie* » ! Ils se lancent à toute vitesse dans la rédaction d'une Déclaration de Politique Régionale (DPR) et Communautaire (DPC) et constituent les Gouvernements à la hussarde. À tel point qu'on fait revenir dare-dare de vacances Valérie Lescrenier qui ne se doutait pas qu'elle serait désignée comme ministre. Faut-il également rappeler les premiers couacs de casting des ministres de la Communauté française pour non-respect des règles de parité de genre puisque le Gouvernement était constitué uniquement de femmes ? Ce qui a valu un premier jeu de chaises musicales à cette majorité MR/Engagés. On a frôlé l'amateurisme dès le départ ! Si ce n'était pas sérieux, c'en serait même risible !

Et puis, plus rien pendant près de 2 mois, la constitution des cabinets ministériels a pris du temps, c'est souvent le cas. Mais ils allaient, à les entendre, travailler plus vite et mieux. Tu parles !

Politique annoncée dès le départ : une cure d'austérité, entendez des réductions de dépenses publiques, entendez des restrictions dans la fonction publique, entendez donc des pertes d'emplois (publics) ! Outre cette cure d'austérité, le changement de paradigme proposé, c'est quoi ? C'est la volonté des MR/Engagés de supprimer le statut de la fonction publique purement et simplement !

EN RÉGION WALLONNE

C'est Jacqueline Galant qui fut la première à s'empresse de modifier les dispositions en matière de statut de la fonction publique dès juillet 2024, en supprimant le §2 de l'article 119 *quater* du code de la fonction publique, qui permettait l'optimisation des nominations en Région wallonne.

La ministre Galant, encore elle, nous revient en comité de secteur XVI le 10 octobre en proférant ses premiers mensonges, cette fois par omission. Puisque d'un côté, elle nous a dit que le processus 119 *quater* §2 se poursuivait jusqu'à son abrogation, mais, de l'autre, on apprend qu'une note verte de la ministre a été envoyée en septembre au SPW et aux OIP en donnant instruction que tous les



dossiers de nomination lui soient transmis pour examen dès le 1^{er} octobre ! La dynamique de fin du statut tant souhaitée par les MR-Engagés se met donc en place. Pour faire des économies ? Pour améliorer le fonctionnement de l'Administration ? NON ! Au contraire... La facture à charge de la Région wallonne sera plus importante, les risques de dépendance aux bons vouloirs politiques seront accrus... Juste par dogmatisme : il faut casser le statut !

Ce qui nous a forcés à organiser, dès octobre, nos premières actions en la matière, d'abord devant les lieux de réunion du comité de secteur XVI. Puis, de façon plus élargie, pour l'ensemble de la fonction publique, wallonne et locale devant le Parlement wallon le 18 décembre, puisque nous faisons face à des sourds d'oreille du côté gouvernemental.

Quant aux autres compétences ministérielles liées à notre Secteur Admi, qu'en est-il advenu ?

AU NIVEAU DES SOINS DE SANTÉ RÉGIONALISÉS

Rien, en tout cas pas grand-chose avant la fin de l'année 2024.

Il aura fallu attendre une première manifestation du **secteur non-marchand** en décembre pour que le cabinet Coppieters daigne nous recevoir et nous entendre. Car le courrier de sollicitation et son courrier de rappel étaient restés lettres mortes. Tout cela pourquoi ? Pour s'entendre dire que le précédent accord n'était pas remis en cause (il n'aurait plus manqué que cela !) et qu'un nouvel accord ne serait envisageable qu'en seconde moitié de mandature !

Ah ouais ? On bosse avec rapidité chez Les Engagés !

En attendant, on nous propose de travailler sur l'évaluation des accords précédents alors que le secteur nécessite une aide de refinancement et d'investissement humaine et financière urgente.

QUANT AUX POUVOIRS LOCAUX ?

Et bien ce fut le même train de sénateur. Première rencontre avec le ministre en décembre, et un premier Comité C fin janvier 2025. Une convocation du ministre Desquesnes presque contraint et forcé puisqu'il fallait valider la nouvelle répartition des enveloppes du Pacte pour une fonction publique solide et solidaire. Nous en avons profité pour exprimer notre mécontentement suite à la décision portée par le ministre Jeholet de ne pas indexer en 2025 les sub-sides APE alloués aux pouvoirs locaux. Et puis, outre des rencontres informelles, rien, jusque fin mars ! Si ce n'est envoyer des signaux réfrénant la mise en œuvre des – tant travaillés et attendus – nouveaux principes de la Fonction publique locale. On nous présente la note d'orientation politique du ministre et son agenda. Mais surtout, on annonce officiellement que le ministre va rédiger un décret modifiant le décret du 14 avril 2024 afin de mettre fin à la primauté au personnel statutaire dans le cadre de la promotion. Ceci dans un soi-disant souci d'équité !

Ce prétexte va servir de principal argument pour toutes les mesures qui seront décidées pour détricoter/supprimer le statut de la fonction publique !

D'ailleurs, au moment où je rédige ce texte, un premier tour de table a été proposé aux organisations syndicales pour discuter de la suppression du statut à terme (janvier 2026) et rendre obligatoire la contractualisation de tout nouvel emploi dans la fonction publique locale et provinciale. Ainsi donc que la perte des droits liés au statut, c'est-à-dire : un régime de maladie spécifique (cumul des jours de maladie tout au long de la carrière), un régime



de pension spécifique (exit la pension mixte et la pension contractuelle pour tous), fin des modalités disciplinaires pour rompre le statut (licenciement pur et simple possible pour tous). Quelle annonce brutale ! Mais, nous dit-on, avec garanties du maintien des droits acquis et constitution de « sacs à dos ». Il n'aurait plus manqué qu'ils en fassent autrement !

Ce qui nous a poussés à organiser notre première action sur ce point lors du salon des mandataires locaux « Municipalia » au Wex le 17 avril afin de montrer notre détermination à conserver le peu de personnel statutaire toujours présent dans nos pouvoirs locaux et provinciaux.

Quelques semaines après, on nous annonce la volonté du ministre de fusionner communes et CPAS. De façon obligatoire en dessous d'un seuil déterminé selon la taille de la commune, entendez le nombre d'habitants (chiffre encore indéterminé à ce jour) et de façon volontaire au-dessus du seuil dont il est question. Le tout dans un contexte de stress et d'incertitudes pour les agents des CPAS suite à la décision du fédéral d'exclure les chômeurs de longue durée dès janvier 2026. Était-ce le bon timing pour annoncer une réorganisation des services ? Nous sommes persuadés que non, bien sûr ! Mais il semble qu'ils font, une fois de plus, fi de nos remarques ainsi que de la notion de progressivité des mesures, mais surtout fi du bien-être des travailleurs des CPAS. Un rouleau compresseur n'aurait pas fait mieux. Est-ce cela qu'on appelle de la gestion saine et sereine ? Nous invitons les décideurs à se poser la question seuls devant leur miroir.

CÔTÉ COMMUNAUTÉ FRANÇAISE

Parlons d'abord de l'Enfance. La sérénade habituelle sur la situation financière de la Communauté est un mécanisme bien huilé dont on ne cesse de nous rabâcher les oreilles. Et ce malgré les actions mises en place pour réclamer des moyens pour les politiques de l'enfance. Est-ce le message qu'on veut donner à notre jeunesse et donc notre avenir ? « *On n'a pas de moyens financiers pour s'occuper de vous ! Vous êtes des variables d'ajustement budgétaire et on va attendre que vous soyez rentables une fois que vous aurez atteint l'âge de devenir de la vulgaire main d'œuvre* ». Voilà la vision néolibérale de l'humanité que nos gouvernements s'attellent à mettre en place. Le secteur et ses travailleurs sont toujours à bout de souffle... et ne voient rien venir pour y changer quelque chose. Un Gouvernement en place depuis 1 an... et toujours rien sous le soleil. Pourtant, de par la longueur du chapitre sur ce secteur dans la DPC, le Gouvernement semblait mettre l'Enfance au cœur de ses préoccupations. Cependant, on est très loin de la valorisation et de l'investissement massifs nécessaires au secteur à la hauteur des enjeux.

Les propositions subissent la vision droitrière du Gouvernement : nous réaffirmons qu'elles sont dangereuses pour le personnel, comme pour les enfants et leurs familles, ainsi que pour la cohésion de la société. Cela, sans même aborder les conséquences des mesures pensées par l'Arizona. Certes, la concertation sectorielle se met « gentiment » en route et la ministre semble faire preuve de bonnes intentions, mais les moyens, les propositions et actions concrètes ne suivent pas ! On attend donc encore la concrétisation, telle la mise en œuvre de la mesure de fins de carrières pour les puéricultrices, décidée et budgétée sous la précédente législature. Même si les travaux relatifs à la réforme Temps Libre ont débuté, on y discute, beaucoup, sans véritables perspectives, la question de l'enveloppe budgétaire qui pourrait y être affectée n'ayant pas été réglée...

QUANT AU COMITÉ DE SECTEUR XVII

Force est de constater que le cabinet Galant n'a, à ce jour, présenté aucun nouveau projet concret. Son action s'est essentiellement focalisée sur la modification/suppression du statut : en effet, les articles de l'arrêté du 7 mars 2024 permettant la statutarisation des contractuels engagés à durée indéterminée sur l'emploi qu'ils occupent, ou via l'accès au grade d'expert, ont été purement et simplement abrogés. Mais cet arrêté soumis en novembre en comité de Secteur XVII a, par la suite, été modifié par le cabinet. Et certaines dispositions importantes n'ont manifestement pas été négociées. Dès lors, la CGSP a introduit un recours au Conseil d'État. On attend maintenant la décision de ce dernier.

Vous l'aurez compris les discussions avec les gouvernements wallon et communautaire sont âpres, difficiles et laissent un goût de souffre capitaliste en travers de la gorge. Avec deux façons distinctes de travailler : les ministres MR sont insupportables avec nous et les ministres Engagés sont plutôt à l'écoute. Mais quelle que soit la manière, le résultat est le même : « *on mettra en œuvre les DPC et DPR quel qu'en soit le prix à payer* ».

Heureusement pour nous qu'ils ne sont pas aussi rapides et efficaces qu'annoncé dès juillet par l'infâme Georges-Louis Bouchez et le ronronnant Maxime Prévot. Sinon nous serions dans la rue au quotidien !

Et nous passerons sous silence les désignations aux mandats d'administrateurs généraux des divers OIP, et leurs lots de règlements de comptes politiques, de modifications de règles et de népotismes pour servir les intérêts politiques de quelques-uns, mais surtout du petit gamin de Mons.

ET AU FÉDÉRAL ? ... PAS MIEUX !

La constitution d'un gouvernement au fédéral a pris nettement plus de temps qu'en régions wallonne et flamande. Il faut dire que si les choix des électeurs wallons étaient plutôt clairs, en Flandre, il était plus compliqué d'obtenir une majorité en se passant du Vlaams Belang. Et ne parlons pas de Bruxelles où aucune majorité n'est encore constituée à ce jour au niveau régional. Mais bon, ils ont pris le temps nécessaire et ont fini par s'entendre sur une majorité fédérale et une déclaration de politique générale, non sans crises de colère théâtrales et menaces de claquer la porte des uns et des autres.

En ce qui nous concerne, l'accord de majorité est identique à la DPR : austérité, réduction des dépenses publiques, économies dans la fonction publique, décalage de 2 mois pour l'indexation automatique des fonctionnaires, économies sur les pensions du secteur public, recul de l'âge de la pension, exclusion des chômeurs de longue durée ...

Austérité quand tu nous tiens !!!

Avec le même *leitmotiv* qu'en région : il faut casser le statut de la fonction publique.

Quant aux relations avec les membres de l'Arizona, rien que l'attitude du Premier ministre en dit long sur celles-ci : Bart De Wever étant encore moins sympathique qu'une porte de prison, car cette dernière à la faculté de pouvoir s'ouvrir de temps en temps, ce qui n'est pas le cas du Premier ! On doit se fendre la poire dans les repas de famille chez les De Wever !



Le maître mot de tous est donc « *tout le monde se tient à l'accord de Gouvernement* » : point barre ! Avec une possibilité de négocier à la marge nous dit-on çà et là, en aparté. Mais dans les faits, les marges de manœuvre sont quasi inexistantes !

EN MATIÈRE DE PENSIONS

Le message du ministre Jambon est très clair : il faut retarder l'âge de départ pour tous les fonctionnaires, y compris dans les corps spéciaux et ce, sous prétexte d'harmonisation des différents régimes de pensions.

Pour ce faire, les années de carrière prises en compte pour un départ anticipé ne compteront plus que si chaque année comptabilise 156 jours (6 mois) de travail effectif (mais ces périodes assimilées seront fortement limitées).

Les congés préalables à la pension seront aussi rabotés : seules deux années pourront être prises en compte non seulement pour le droit, mais aussi pour le calcul.

Si un départ anticipé reste possible, il faudra répondre à certaines conditions (35 années de carrière) pour éviter de subir de plein front le *malus* pension qui pourrait atteindre 5 % par année d'anticipation par rapport à l'âge de pension légale !

Dans sa grande magnificence, le ministre ouvre (entrebâille plutôt) une nouvelle porte de sortie. À partir du 1^{er} janvier 2027, certains pourront partir à la pension à 60 ans pour autant qu'ils justifient de 42 années de carrière comptabilisant chacune 234 jours de prestations effectives (sans aucune période assimilée !). Cette porte semble bien trop étroite pour pouvoir être empruntée.

Le calcul de leur pension n'est pas non plus épargné (l'épargne, c'est le gouvernement qui va en profiter) avec

cette réforme. Dès 2027, les tantièmes préférentiels disparaîtront, le calcul du traitement de référence se fera non plus sur les 10 dernières années de carrière mais sur l'ensemble de la carrière (45 ans) et en 2026, ils introduisent un « *malus* pension ».

Quelques adaptations semblent envisageables pour certains corps spéciaux (police, pompiers) : ceux-ci pourraient encore bénéficier d'un coefficient de majoration (pour calculer la condition de carrière pour un départ anticipé) mais limité à 1,025. Et enfin, on nous annonce l'extinction de la pension pour maladie à partir du 1^{er} janvier 2026.

La liste des horreurs reprises ci-dessus n'est malheureusement pas exhaustive. Vous l'aurez vite compris, en matière de pensions, la réforme n'a pour objectif que de retarder la possibilité de prendre une pension anticipée, tout en réduisant drastiquement le montant des pensions dans le régime des fonctionnaires.

AU NIVEAU DES SOINS DE SANTÉ FÉDÉRAUX

On aurait pu espérer que la reconduction de Franck Vandenbroucke à son portefeuille ministériel allait fluidifier les discussions sur un nouvel accord fédéral de la santé. Mais il semble que la position de Vooruit dans cette majorité Arizona les isole du reste de la majorité. Nous n'avons donc pas grand espoir en la matière mais poursuivons les discussions entamées au mois d'avril 2025. Le cabinet du ministre des soins de santé fédéraux parle d'un hypothétique accord social, mais pas avant 2028 et soumis aux marges budgétaires du moment. Autant dire que le secteur de la santé n'est pas une priorité de ce gouvernement au regard d'investissements dans le matériel militaire (bizarrement on ne parle pas de marge...) et surtout au regard de la pénurie de personnel, qui nécessite une réaction politique urgente.



AU NIVEAU DE LA FONCTION PUBLIQUE FÉDÉRALE

Rien de bon à se mettre sous la dent ! Depuis le début de cette législature, on ne peut pas dire que la ministre de « l'Action et de la Modernisation publiques » ait beaucoup sollicité le Comité B. En effet, à ce jour, nous n'avons été convoqués qu'à quatre réunions officielles, dont le contenu était tout sauf transcendant. On aurait pu s'attendre, au vu du titre de sa fonction et de l'ambition qui figure dans l'accord de Gouvernement (nous annonçant pourtant de grands changements ou plutôt de fortes régressions sociales), à voir sur la table de négociation des dossiers « sensibles » qui traduisent la volonté pourtant annoncée d'une réforme en profondeur. Or, il n'en est rien.

La première réunion du Comité B portait sur l'octroi des jours de pont pour la fonction publique administrative fédérale. Sans grande surprise, alors que trois jours pouvaient être accordés, seuls deux ont été approuvés par ce Gouvernement.

La deuxième réunion a porté sur une concertation de la politique de leasing vélo... un sujet essentiel à nos yeux compte tenu de notre opposition à cet « avantage » (il faut le dire vite) extra-légal.

Pour passer le temps (du moins celui du cabinet de la ministre), nous avons été convoqués à une réunion officielle ayant pour objet un « état des lieux sur les fonctions régaliennes et sur un accord sectoriel ». Alors que le sujet de la contractualisation du personnel de la fonction publique est un sujet sensible, nous n'avons reçu que peu d'informations quant à l'état d'avancement de ce dossier. Quant à l'accord sectoriel... sans enveloppe budgétaire définie à l'avance, et compte tenu des économies linéaires prévues (1,8 % par an sur l'enveloppe du personnel), il est prématuré d'entamer des discussions sur ce point.

La quatrième réunion s'est déroulée avec un dossier important à l'ordre du jour : l'extension du bénéfice de Fed + aux magistrats, aux membres de l'ordre judiciaire et à des membres d'autres institutions. La priorité donnée à ce dossier découle probablement du fait que l'extension de ces « avantages » culturels, promotionnels,

divertissants, formateurs et sportifs (Fed + propose des offres plus avantageuses dans ces domaines) ne coûte rien à l'administration (le coût est pris en charge par les partenaires commerciaux).

Comme vous le voyez, depuis 6 mois, nous n'avons été convoqués que pour des dossiers anodins (à l'exception peut-être des jours de pont), sans beaucoup d'envergure. Heureusement que la ministre est celle de l'action (et de la modernisation) publique ! Pourtant, dans l'ombre, les dossiers épineux se préparent (contractualisation de la fonction publique et réforme du paysage des services publics pour laquelle la presse a déjà reçu la primeur).

ZONES DE SECOURS ET DE POLICE

Au niveau du personnel des zones de secours, pas grand-chose non plus. Aucun Comité C n'a été organisé. Il aura fallu vivre un drame à la prison de Lantin pour que le ministre Quintin annonce publiquement vouloir ouvrir une brèche de discussion sur l'aménagement des fins de carrière des pompiers. Mais impossible aujourd'hui de pouvoir annoncer les mesures qui seront proposées par le ministre.

Enfin à la police, le ministre Quintin n'y est pas allé de main morte. Puisqu'il annonce vouloir fusionner des zones de police sur l'ensemble du territoire belge (et pas uniquement à Bruxelles comme annoncé initialement dans la presse). Il supprime la direction de la sécurisation (DAB) et remplace les policiers par des militaires pour sécuriser les centrales nucléaires (dans un premier temps uniquement celles-ci). Ce que Jambon a créé quand il était ministre de l'Intérieur, Quintin le détruit ! C'est tout le paradoxe du gouvernement Arizona : faire et défaire.

Les conclusions de cette année sociale sont donc sans appel : il ne fait pas bon travailler dans la fonction publique, quel que soit le niveau de pouvoir. Surtout quand on a des gouvernements aussi haineux et revancharde pour les travailleurs et travailleuses du secteur public.

**Olivier NYSSSEN et André GILLES,
Secrétaires généraux CGSP Admi.**

FONCTION PUBLIQUE FÉDÉRALE

SPF JUSTICE SURPOPULATION CARCÉRALE

Pourquoi la Belgique est-elle régulièrement condamnée pour traitement inhumain ?

**La population des détenus est aujourd'hui de 13.062 détenus pour 11.040 places ;
281 détenus dorment au sol.**

(chiffres arrêtés en date du 2 août 2025)

G. WALLEZ

SPF FINANCES UNE RENTRÉE AVEC BEAUCOUP D'ATTENTES

Ces derniers mois, le respect du dialogue social a dû être rappelé à plusieurs reprises au management du SPF Finances, au même titre que le respect du personnel du SPF Finances.

L'Autorité entend toujours faire plus avec moins, multipliant les outils « **pansements** » pour pallier le manque de personnel, de formation et de cohésion (circulaire Télétravail, système de basket, téléphonie centralisée, bureaux partagés, refonte de la structure pour rationaliser le nombre de services, personnel intérimaire ...), le tout au détriment des conditions de travail et du service rendu aux citoyens.

La situation de **FedoRest**, dont on attend les lignes directrices du plan de rationalisation, va dépendre des choix qui seront faits par le gouvernement fédéral.

Le management semble fort éloigné du personnel. Il est inflexible sur l'application de la circulaire Télétravail même dans des circonstances individuelles d'ordre familial/social compliquées ou générales proches de la force majeure (fermeture de bâtiment, canicule).

À ce propos, **la CGSP déplore la gestion de l'épisode de canicule** où, en réponse aux interpellations syndicales, le management du SPF Finances a brillé par une absence de mesure, se contentant d'un message sur l'intranet invitant le personnel (qui est en bureaux partagés) à éviter de s'asseoir près des fenêtres et à opter pour du covoiturage ! C'est ignorer le personnel qui est à l'extérieur, qui travaille dans des bureaux suroccupés le jour d'équipe, les difficul-



tés à utiliser les transports en commun, les bureaux qui ne sont pas climatisés ...

Cette situation a fait l'objet d'une discussion au Comité de concertation de prévention et protection du travail (CPPT), lors duquel les organisations syndicales représentatives ont obtenu qu'un plan « fortes chaleurs » soit mis en place.

La CGSP a rappelé à la Directrice P&O les points de son cahier revendicatif et a insisté pour obtenir une mise en place de mesures pour améliorer les conditions de travail et le service rendu aux contribuables. La CGSP espère que ces points seront à l'ordre du jour de la concertation syndicale dès la rentrée.

L'ÉVIDENCE DE SE MOBILISER

Ces derniers mois, les différentes actions ont permis d'adoucir quelques mesures imbuables, mais les attentes de la CGSP sont plus grandes et sa volonté plus forte. Si le gouvernement devait continuer à mettre en œuvre sa déclaration gouvernementale, d'autres actions seraient inévitables.

Il sera important d'y participer car c'est d'un projet de société dont il question.

Défendons une vision ambitieuse du service public, fondée sur la solidarité, la justice fiscale et la qualité du service public. Pour la CGSP, un projet gouvernemental ne peut se faire au détriment des droits sociaux et des services publics.

Consommons FedoRest

La décision politique de rationaliser FedoRest a été prise notamment dans le cadre du financement des chèques-repas.

Si nous ne connaissons pas encore le nouveau projet (Fedo-Rest 2.0), ce qui est certain, c'est que le nombre de ventes (repas, sandwiches, soupes, cafés, friandises) sera un des critères déterminants des choix qui seront faits.

Soyons solidaires de nos collègues et consommons FedoRest !

A.-F. ENSAY, P. HOULLEZ, J.-F. LEMAIRE

SPF SANTÉ PUBLIQUE SUTORAIKI WANSHŌ AU SPF SANTÉ PUBLIQUE

Ce 24 juin, Monsieur Jean-Luc Crucke, ministre de la Mobilité, du Climat et de la Transition environnementale aurait dû rencontrer les travailleurs de son administration, et plus particulièrement ceux de la Direction Générale de l'Environnement qui fait partie du SPF Santé publique.

L'inquiétude de ces travailleurs est grandissante face aux annonces et contre-annonces intempestives de nos politiques quant à un transfert vers d'autres structures/pôles de compétences.

La CGSP a profité de cet événement pour sensibiliser les travailleurs face aux sombres présages que fait peser le gouvernement Arizona sur nos conditions de travail, de régime de pension et des quelques soi-disant « **avantages** » dont nous jouissons encore... fin des statutarisations, limitation de certains congés, etc.

La CGSP a été instigatrice d'une action de grève à la japonaise (Sutoraiiki) organisée en front commun via le port d'un brassard noir (Wanshō) afin que le personnel affilié ou non à un syndicat, puisse montrer son mécontentement d'une façon symbolique comme le font les Japonais. Brassard qui a été distribué aux travailleurs avant leur entrée dans la salle où se tenait l'évènement ; un tract rédigé en front commun leur a également été remis.

Ce fut un franc succès, sur plus de 120 participants à l'évènement, une centaine a porté ce brassard !



Bien que le ministre Crucke ne soit pas présent, son chef de cabinet s'est adressé aux travailleurs et ce que l'on peut retenir, c'est que le mot « **essayer** » a été repris de nombreuses fois !

Il est à noter également que la vision syndicale sur cette déstructuration rejoint la vision du Président du SPF Santé publique Monsieur Dirk Ramaekers et du Directeur de la DG Environnement Monsieur Pierre Kerkhofs, qui se sont clairement et inconditionnellement positionnés pour que la DG Environnement reste au sein du SPF Santé publique.

La lutte continue !

A. VIONNE, K. SISSAU

PERSONNEL ADMINISTRATIF ET OUVRIER DES ÉCOLES UNE RENTRÉE DANS L'INCONNU

Cette année encore, les transformations annoncées dans nos établissements ont profondément impacté le personnel, révélant des enjeux lourds : précarité grandissante, dialogue social fragilisé et des droits parfois méconnus. Ensemble, faisons entendre la voix de ceux qui font vivre nos écoles au quotidien.

A. Une année sous tension : constats de terrain et signaux d'alerte

L'année scolaire écoulée a été marquée par une série de transformations, de projets annoncés, mais aussi de décisions dont les effets sur le personnel sont lourds et préoccupants. Le rôle d'une organisation syndicale est de porter les réalités du terrain, d'alerter lorsque des lignes sont franchies et de défendre une vision du service public respectueuse des agents qui le font vivre au quotidien.

B. Projets de régies : vigilance et propositions concrètes

Lors d'une séance d'information relayée par un assistant de WBE, il a été question de la création de régies par zones, qui regrouperaient certains moyens humains pour des missions ciblées d'entretien des bâtiments et des espaces verts. À ce stade, il ne s'agit encore que d'un projet en réflexion, dont les contours restent largement à définir.

Dès cette présentation, la CGSP a exprimé le souhait d'intégrer le groupe de travail dédié, dans un esprit constructif. Notre objectif est clair : faire bénéficier le pouvoir organisateur WBE de notre expertise de terrain, en identifiant les véritables besoins, les réalités locales, les contraintes humaines et techniques. Nous souhaitons ainsi pouvoir justifier, démontrer et argumenter objectivement l'utilité – ou l'inadéquation – de ce type de régie à travers Wallonie-Bruxelles Enseignement.

Nous tenons à rappeler que toute initiative de ce type doit impérativement être encadrée, concertée, planifiée et évaluée. Car même avec les meilleures intentions, l'absence de cadre clair peut entraîner des glissements de tâches, une perte de repères fonctionnels et des tensions dans les équipes.

C. Réduction budgétaire = casse sociale

Sous le prisme de « *l'équilibre budgétaire* », de nombreux établissements ont procédé à des réorganisations internes qui se sont traduites par des pertes d'emploi importantes. Sur base de nos recoupements, 250 à 300 agents – princi-

palement ouvriers et quelques administratifs – n'ont pas vu leur désignation reconduite ou ont été licenciés. Ce chiffre, bien qu'officieux faute de transparence institutionnelle, donne un aperçu de l'ampleur du phénomène. Ce sont autant de vies impactées, de savoir-faire perdus et de charges reportées sur les agents restants.

D. Un dialogue social mis à mal

Nous avons également constaté une dégradation notable du dialogue social dans beaucoup d'établissements et parfois même au sein de notre pouvoir organisateur WBE lorsqu'on les titille avec des questions qui les dérangent. Des Comités de concertation de base (CCB) ont été convoqués en période légale de congé, sans tenir compte du cadre réglementaire prévu par l'AR du 8 décembre 1967. Certains ordres du jour ont manqué de clarté, qui tenaient plus de la devinette que de la concertation, la documentation nécessaire à la concertation n'était presque jamais transmise et la place accordée à l'expression des représentants du personnel a été, trop souvent, symbolique.

Nous rappelons que le respect des procédures n'est pas un luxe ni une formalité, mais une condition de légitimité des décisions prises et un levier de confiance mutuelle.

E. Des conditions de travail qui se dégradent

Sur le terrain, les agents doivent faire face à une série de réalités concrètes : horaires coupés, prestations multiples sur implantations éloignées, missions supplémentaires sans compensation, absence de remplacement des agents absents, surcharge permanente. Ces situations, loin d'être exceptionnelles, deviennent structurelles. Elles fragilisent la qualité du travail, la santé des agents et, in fine, le bon fonctionnement des établissements.

F. Article 14bis du décret du 24 juin 1996 : une avancée décisive pour les PAPO

L'année écoulée a aussi été marquée par une découverte syndicale importante : la confirmation que les membres du personnel administratif, de maîtrise, gens de métier et de service peuvent, au même titre que les enseignants,

bénéficier du congé pour mission dans le cadre d'un trajet de réintégration, prévu à l'article 14bis du décret du 24 juin 1996.

Cette disposition, insérée par le décret du 19 juillet 2021, permet à un agent placé en disponibilité pour maladie et ayant conclu un plan de réintégration (conformément au Code du bien-être au travail), de reprendre progressivement une activité professionnelle adaptée, sans occuper directement son poste organique.

Ce congé pour mission :

- est accordé pour la durée de l'année scolaire ou académique en cours,
- peut être prolongé sous certaines conditions,
- n'est pas imputé sur les quotas généraux de congés pour mission.

Jusqu'ici, nombreux étaient ceux – y compris dans nos rangs – à croire que cette mesure ne concernait que le personnel enseignant ou assimilé. Or, après une analyse juridique approfondie, il est désormais clair que ce congé pour mission s'applique à l'ensemble des agents visés par la loi du 22 juin 1964, y compris les PAPO nommés à titre définitif.

Autrement dit :

- les membres du personnel PAPO reconnus temporairement inaptes par le MEDEX,

- pour lesquels un plan de réintégration est conclu,
- et en l'absence de poste compatible dans leur établissement, peuvent solliciter ce congé pour mission, au même titre que n'importe quel autre agent statutaire.

Cette reconnaissance est capitale. Elle garantit l'égalité de traitement entre les différentes catégories de personnel et offre une voie concrète de reprise progressive, respectueuse des capacités de l'agent, tout en évitant la mise à l'écart prolongée ou la rupture brutale.

Ce droit est désormais établi. Il nous appartient à toutes et tous de le faire valoir, d'en informer les collègues et de veiller à ce que plus aucune direction ne l'ignore ou ne le refuse par méconnaissance.

G. Conclusion

Face à ces constats, nous réaffirmons notre attachement à un service public de qualité, rendu possible uniquement si les agents bénéficient de conditions de travail dignes, stables et respectueuses. Les décisions qui touchent au personnel doivent faire l'objet d'une concertation réelle, d'un cadre clair et d'une communication transparente.

Il en va non seulement du bien-être des travailleurs, mais aussi de la qualité des missions qui leur sont confiées. Il en va, enfin, de la confiance dans nos institutions.

G. WALLEZ, M. BALDAN

RÉGION WALLONNE

IRW MINISTÈRES AMIO COMMUNICATION ET FORMATIONS

Tant sur la communication que sur la formation, le secteur Ministères travaille à améliorer la diffusion de l'information et les outils à disposition des délégués.

A. Les sites

Le secteur Ministères a créé un site web général et des sites spécifiques pour le SPW, la Communauté française, la Justice, la Défense et les Finances. Le site Ministères est dédié à l'information générale de notre secteur et à l'actualité. Il comprend également une rubrique réservée aux Jeunes-Ministères. Les sites spécifiques se concentrent sur l'actualité d'un sous-secteur.



• Pour les délégués

Les sites des sous-secteurs offrent aux délégués un accès à une base de données comprenant les comptes-rendus des comités de négociation et de concertation, les circulaires importantes et des informations spécifiques au sous-secteur concerné.

Actuellement, le secteur complète ces bases de données pour mettre à disposition un maximum de renseignements sur les activités de chaque sous-secteur. En fonction des besoins, d'autres sites Internet pourraient être mis à disposition.

Des newsletters sont envoyées aux délégué-es à partir des sites pour transmettre les documents mis en ligne ou les articles d'actualité.

- **Pour les affilié-es**

Outre les informations sur le secteur Ministères et les sous-secteurs, les différents sites web permettent aux personnes intéressées de demander une affiliation via un formulaire en ligne. Ces demandes sont redirigées vers les régionales concernées. Depuis janvier, 210 formulaires ont été remplis sur nos différents sites.

Un formulaire de demande de renseignement est également disponible pour tous. Les demandes de renseignement sont traitées directement ou redirigées vers la personne la plus adéquate pour la prendre en charge telle qu'un-e permanent-e ou un-e secrétaire régional-e. Sur le premier semestre de l'année, une centaine de demandes ont pu être traitées pour répondre aux affilié-es.

- **Facebook**



Notre secteur s'est également doté d'une page sur Facebook pour diffuser les articles des sites, les informations d'actualité et communiquer sur les actions auxquelles il participe.

La page a dépassé les 1.100 followers et la dernière publication à propos de notre participation à la manifestation du 25 juin a été vue plus de 4.000 fois le jour même.

L'audience de la page ne cesse d'augmenter depuis sa création.

B. Les formations

- **Screening SELOR**

Le secteur Ministères a organisé des séances d'information d'une journée sur les tests utilisés par « **Travailler pour** », ex-SELOR, à destination des affilié-es. Pour permettre un travail interactif avec les participant-es, les journées sont limitées à 18 inscriptions. Depuis la création des séances, pas moins de 700 personnes ont pu bénéficier de conseils pour préparer leurs examens de recrutement ou de promotion.

- **« Nouveaux-elles délégué-es »**



Le secteur Ministères a créé une formation « **nouveaux-elles délégué-es** ». Cette formation est conçue pour expliquer les bases de l'organisation de la CGSP et de notre secteur, du statut syndical et du fonctionnement de la négociation et de la concertation avec l'Autorité. Elle donne également aux nouveaux et nouvelles délégué-es les outils de départ pour leur permettre de jouer leur rôle de délégué-e syndical-e.

Au départ, des journées de formation sont organisées dans les régionales et, par la suite, elles se déroulent à l'Espace Solidarité, à Beez, pour les délégué-es arrivées en cours de mandature.

Depuis le début de la mandature, 150 délégué-es ont pu être accueilli-es lors des formations. Aujourd'hui, ces séances sont organisées tous les trimestres, en fonction des besoins et les nouveaux délégué-es sont invité-es dès la réception de leur fiche de délégué-e.

- **Aide Individuelle**

Notre secteur forme une série de délégué-es pour assurer la défense des affilié-es.

Au cours des 7 journées de formation « **Aide individuelle** », les intervenant-es donneront toutes les informations (règlement et procédure, législation, ...) pour permettre aux « défenseur-euses » d'effectuer le travail de suivi des dossiers individuels des affilié-es.

En cours de préparation et de mise à jour, la formation comprend 5 jours sur les matières générales qui sont communes et 2 jours consacrés aux matières spécifiques aux différents sous-secteurs. Elle devrait se dérouler au cours du premier semestre 2026.

S. JAUMONET





ÉDITO

LA LUTTE CONTINUE POUR L'AVENIR DU RAIL

Ces derniers mois ont été marqués par une intense activité syndicale, ouvrant enfin la voie à des discussions cruciales avec les ministres responsables.

L'objectif? Défendre les intérêts fondamentaux des cheminots et garantir la pérennité de leur statut, des emplois et de leurs pensions.

Négociations avec le ministre de la Mobilité: un pré-accord rejeté

Nous avons engagé des négociations approfondies avec Jean-Luc Crucke, ministre de la Mobilité, concernant l'organisation des Chemins de fer, la politique du personnel et les relations sociales. Ces échanges ont abouti à l'élaboration d'un projet de préaccord.

Cependant, lors de son Comité national du 27 mai dernier, notre organisation a unanimement rejeté ce texte. Deux points majeurs ont motivé notre opposition:

- La fin des recrutements statutaires, une mesure inacceptable qui fragiliserait l'avenir des carrières au sein des Chemins de fer.
- L'incertitude quant à l'avenir d'HR Rail pour lequel nous exigeons la garantie de sa pérennité en sa qualité d'employeur juridique pour l'ensemble des cheminots, mesure essentielle pour la stabilité de l'emploi.

La réforme des pensions: une bataille intersectorielle en vue

Parallèlement, nous avons porté haut et fort nos revendications concernant la réforme des pensions, des enjeux primordiaux pour l'ensemble des cheminots. Nos principales préoccupations portaient sur:

- Les départs à 55 ans: le maintien de la possibilité de départ anticipé.
- L'application des tantièmes préférentiels: des règles de calcul spécifiques qui reconnaissent la pénibilité de certaines fonctions.
- La période de référence pour le calcul: une période plus favorable pour le calcul de la pension.

Grâce à notre persévérance, ces dossiers ont été intégrés à l'ordre du jour des différents groupes de travail organisés par le Cabinet du ministre des Pensions, Jan Jambon. Une réunion spécifique le 20 juin a permis de réaffirmer nos exigences. Malheureusement, cette rencontre n'a pas encore débouché sur des réponses concrètes et formalisées.

Et maintenant? La mobilisation continue.

L'avenir d'HR Rail et des emplois statutaires est au cœur des nouvelles négociations.

Les discussions ont repris avec le Ministre Crucke.

L'objectif est clair: obtenir des garanties fermes sur l'avenir d'HR Rail et son rôle essentiel et durable dans la future organisation des Chemins de fer.

Nous continuons également à proposer des solutions alternatives pour maintenir un niveau d'emplois statutaires objectivement défini.

Des pistes concrètes sont explorées, notamment en matière de formation, de sécurité, de stabilité des agents et de maintien des connaissances spécifiques au secteur ferroviaire.

Ces pourparlers se poursuivront tout au long de l'été. Leur résultat sera évalué lors du Bureau exécutif national, qui se tiendra le 10 septembre prochain.

Pensions: vers une riposte intersectorielle inévitable

La situation concernant les pensions demeure plus délicate. Le cabinet du ministre Jambon reste, pour l'heure, aligné sur les engagements de l'accord de gouvernement, malgré la présentation de certaines pistes qui n'ont pas encore été formalisées concrètement.

Il est clair que les mesures envisagées impacteront l'ensemble des travailleurs et des travailleuses des services publics.

De notre point de vue, une réponse intersectorielle sera indispensable pour défendre collectivement les droits de toutes et tous face à cette réforme.

En somme, la « chaleur » de la rentrée syndicale ne sera pas une mise en scène, mais le reflet direct de l'absence de progrès significatifs sur des points cruciaux pour l'emploi, le statut et les pensions des cheminots.

L'inertie ou le manque de concessions des différents responsables politiques pourraient bien transformer ces échéances en détonateurs sociaux.

Pierre LEJEUNE,
Président.

BE WELL: UN ÉLECTROCHOC POUR LA DIRECTION



Début de cette année, l'enquête « *Be Well* » a été lancée à la SNCB. Son objectif ? Identifier les risques psychosociaux dans l'entreprise. Aujourd'hui, les résultats sont tombés et ils sont très préoccupants.

Avant tout, il est bon de rappeler que cette enquête est le résultat de plusieurs années d'interpellations syndicales. Si la SNCB est tenue légalement d'évaluer les risques psychosociaux au moins tous les 5 ans, ce sont bien les organisations syndicales qui n'ont cessé de réclamer une vraie enquête, ambitieuse, indépendante et qui reflète réellement le ressenti des cheminots du terrain. C'est, selon nous, le cas avec l'enquête *Be Well*. Avec une participation de 55 %, les résultats de cette enquête sont jugés représentatifs. Le moins que l'on puisse dire, c'est qu'ils sont interpellants : sur 45 directions, 41 présentent une charge psychosociale accrue ou une alerte relative à la charge psychosociale. Sur les 6 indicateurs de mal-être évalués, la SNCB fait un moins bon score que le groupe d'entreprises de référence en comparaison (le « *benchmark* »).

Les résultats sont donc catastrophiques mais, force est de constater, qu'ils ne nous étonnent pas. Ils reflètent assez fidèlement le sentiment de malaise partagé par une grande majorité des cheminots, quels que soient

leur siège de travail, leur direction ou leur fonction. De partout, il nous revient que les restructurations à répétition, les changements incessants dans les tâches, dans le management, les KPI à tort et à travers, la productivité sans cesse augmentée, le manque de considération, sont des éléments qui augmentent la charge psychosociale des agents.

Voici quelques résultats marquants de l'enquête *Be Well*:

Le résumé indique qu'il n'y a pas de « bons scores » en matière de bien-être.

- Seuls 46 % des répondants recommanderaient la SNCB comme employeur à leurs proches.
- 43 % se sentent épuisés par leur travail, et 28 % expriment un risque de burn-out.
- 22 % déclarent qu'il est probable qu'ils s'absentent pour des raisons psychologiques ou physiques.
- 15 % se sentent victimes de discrimination au sein de la SNCB. Concernant le contenu du travail : les travailleurs ne se sentent ni écoutés ni valorisés.
- Seuls 38 % estiment pouvoir effectuer leur travail de la manière qu'ils jugent la meilleure.

- 43 % estiment que leurs compétences sont suffisamment utilisées.
- Et seulement 24 % considèrent que leur emploi offre des possibilités de développement personnel. Concernant le management : un répondant sur deux se sent soutenu par sa hiérarchie directe. Concernant l'organisation du travail : le manque de communication et d'écoute est un problème majeur.
- Moins d'un tiers des répondants estime être bien informé des éléments importants au sein de la SNCB.
- Seuls 15 % estiment être écoutés lors de la prise de décisions.
- Et seulement 12 % pensent que la SNCB agit concrètement pour améliorer le bien-être.
- 33 % déclarent avoir été victimes de violence externe.
- Les conditions de travail (outils, bruit, température, etc) sont également perçues négativement par les répondants.
- Enfin, 50 % des répondants pensent que leurs conditions de travail vont se détériorer.
- 40 % affirment que leur travail interfère avec leur vie privée.

Toutes ces réponses sont (nettement) plus mauvaises que celles de la moyenne des travailleurs belges. Pour nous, il s'agit d'un véritable électrochoc qui devrait alerter au plus haut niveau la direction de la SNCB.

Et maintenant ?

Face à de tels résultats, la SNCB va devoir prendre des mesures.

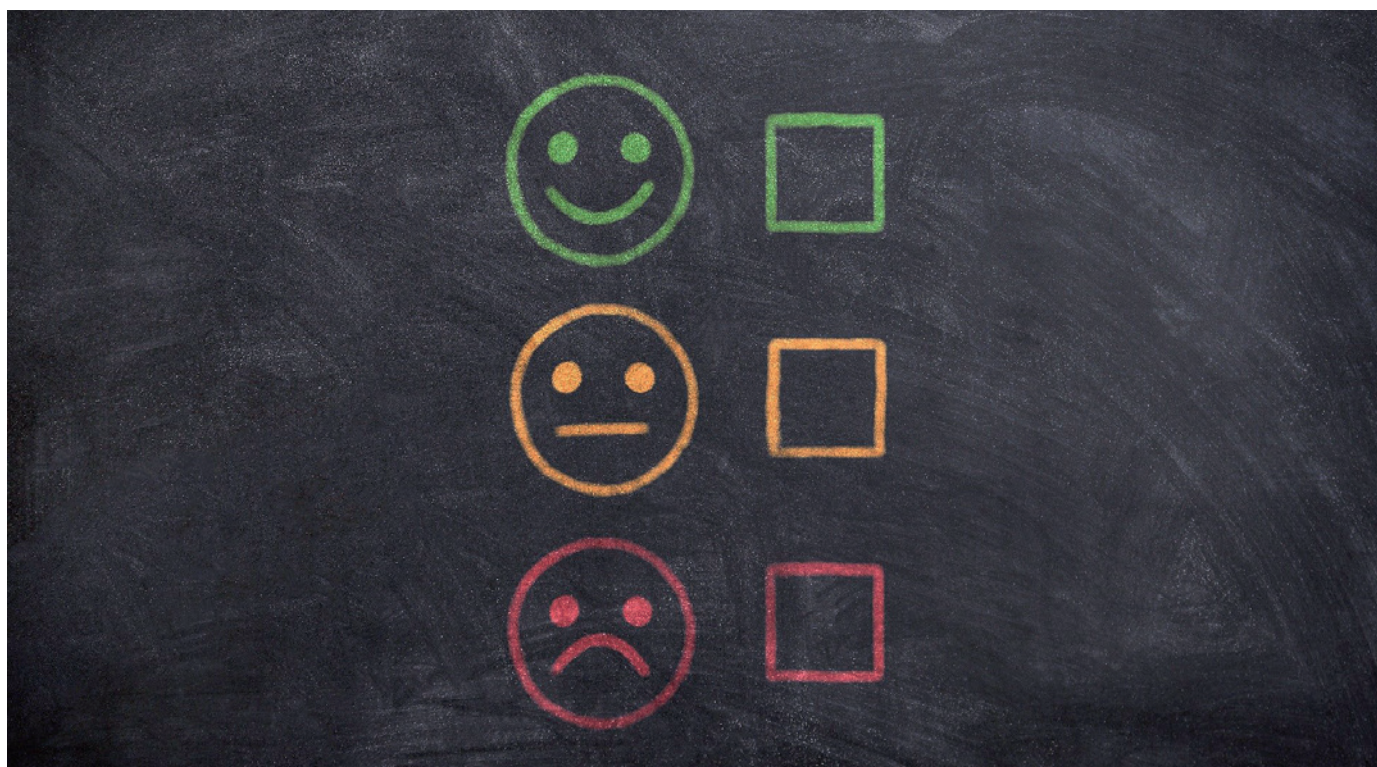
Dans un premier temps, un calendrier a été défini :

- Les résultats de Be Well vont être présentés dans les différents comités PPT.
- À partir de septembre, des groupes de travail avec des membres du personnel par direction vont être organisés par le service externe de prévention (IDEWE) pour préciser les mesures à prendre par direction.
- Les premières actions seront mises en place à partir de janvier 2026.

La CGSP Cheminots continuera à suivre ce dossier :

- Pour défendre l'implication des cheminots et de leurs représentants dans l'élaboration du plan d'action et dans les groupes de travail ;
- Pour l'application réelle des actions. Même si cela doit s'opposer à des projets déjà prévus. Ces actions doivent être tout en haut des priorités des directions ;
- Pour, au final, lutter contre les risques psychosociaux au travail partout à la SNCB.

Thierry MOERS & Filip PEERS,
Secrétaires nationaux.



SECURAIL :

NOTRE ENQUÊTE RÉVÈLE UN PROFOND MALAISE

Depuis plusieurs mois, nous recevons de nombreux signaux de mal-être de la part des agents Securail : plaintes récurrentes concernant les tableaux de service, demandes d'intervention lors des débriefings à propos de certaines missions, etc. C'est pourquoi, du 24 mars au 9 avril 2025, le front commun syndical (CGSP-ACOD – CSC-ACV Transcom) a mené une grande enquête auprès du personnel de Securail.

Trois grands thèmes ont été abordés : le planning, les équipements de protection individuelle (EPI), le management et la communication. 376 agents ont répondu à l'enquête, et plus de 50 pages de remarques ont été recueillies.

Les résultats sont clairs : la gestion des tableaux de service, ainsi que le management et la communication de la direction, sont perçus très négativement par les agents Securail.

À titre d'exemple : seulement 7 % des répondants estiment que la communication avec la direction est ouverte et honnête. Le 2 juin, nous avons présenté les résultats de cette enquête à la direction.

Nous avons demandé des améliorations tangibles et rapides concernant le planning, une reconnaissance des problèmes au niveau du management, un plan d'action clair sur ces questions, la mise en place rapide de groupes de travail, avec la participation de délégués de terrain. La direction nous a confirmé que les résultats de notre enquête rejoignent ceux de l'enquête « *BE Well* ». Elle reconnaît l'existence du problème.

Des concertations et groupes de travail ont déjà débuté et se poursuivront afin d'améliorer la situation. La CGSP s'engage pleinement dans cette démarche, avec pour objectif une amélioration concrète du bien-être des agents Securail.

Le résultat complet de notre enquête est consultable sur notre site :

<https://cheminots.be/enquete-securail-2/>

Thierry MOERS & Filip PEERS,
Secrétaires nationaux.



PÉCULE DE VACANCES POUR LES PENSIONNÉS

Le pécule de vacances est versé **automatiquement** en mai si vous remplissez toutes les conditions suivantes :

- Avoir 60 ans ou plus, le 1^{er} mai ;
- Percevoir une pension de **fonctionnaire** (non réduite pour cause de cumul de revenu d'activité) ;
- Le montant brut de votre pension ne dépasse pas **2.865,11 €**.

Montant du pécule **brut** 2025 :

- Taux isolé : 330,18 €
- Taux ménage : 440,25 €

Pour plus d'informations ou des informations concernant les pécules complémentaires, les pensions de survie et d'orphelin, vous pouvez prendre contact avec vos permanents régionaux ou vous rendre sur le site du SFP :

<https://www.sfpd.fgov.be/fr/montant-de-la-pension/pecule-de-vacances#fonctionnaire>

PENSIONNÉS ET PRÉPENSIONNÉS CHEMINOTS DE LA RÉGIONALE DE MONS

L'Amicale « Pensionnés et prépensionnés cheminots » de la régionale de Mons organise **vendredi 14 novembre 2025 à 12h00** son traditionnel « Repas des Anciens » qui aura lieu à la salle CARDI, Place de Cuesmes n°10 à 7033 Cuesmes (parking aisé sur la place).

Le Camarade **Arnaud DECOUX**, Secrétaire national, ayant en charge les pensions et œuvres sociales sera présent et nous fera brièvement le point sur les sujets d'actualité.

Au menu, **fraîcheur et qualité** :

Apéritif et amuse-bouche

- Bulles et Compagnies apéritives (4 toasts/pers)

Entrées (buffet)

- Saumon rose en Belle-View
- Crevettes grises et tomates en bonbon, herbes fraîches et fleurs en cascades
- Œufs mimosa et saumon fumé
- Coppa et Parme façon antipasti, pecorino et provolone
- Salade de perles sardes
- Salade de mozzarella et tomates cerises
- Sauces tartare et cocktail

Plats (buffet)

- Pintadeau
- Pommes, poires, châtaignes, airelles, raisins au muscat

- Pommes dauphines
- Mignons de porcelet rôtis façon grand-mère
- Légumes oubliés retrouvés
- Pommes-rösti à l'ancienne

Dessert

- Fraîcheur au cuberdon – fruits rouges – meringue
- Café
- *Boissons à volonté jusqu'à la fin du repas*

Participation aux frais :

55 € (inchangé) à verser sur le compte BE85 0019 2997 0806 AU PLUS TARD POUR LE 01/11/2025.

Les participants se verront offrir la traditionnelle cougnolle boraine. Possibilité d'achat de cougnolles (9€) et de pagnons (8€) supplémentaires.

À commander lors de l'inscription.

Inscriptions, réservations et commandes pagnons et cougnolles :

- Françoise ROUSSEAU : 065/34 90 07 ou 0486/48 78 80
- Jean-Claude DUFASNE : 065/67 92 37 ou 0479/42 95 16
- ou par mail à l'adresse suivante : jc.dufasne00@gmail.com

Le nombre de places est limité aux 40 premiers inscrits.



ÉDITO

RISQUES ET PÉRILS D'UNE GOUVERNANCE NÉO-POPULISTE



Les termes « populisme » et « populiste » ont toujours fait débat. Il est donc nécessaire de commencer par préciser de quoi on parle. L'expression « néo-populisme » fait référence à ce mode d'approche des questions politiques qui se répand dans le monde depuis une quinzaine d'année. Ses principes directeurs sont :

- *Dites aux gens ce qu'ils ont envie d'entendre.*
- *L'émotion marche mieux que la raison.*
- *La vérité factuelle ne compte pas.*
- *Le discours peut être à géométrie variable.*
- *Soutenez que le peuple (légitime) est victime de complots.*

Les sujets qui génèrent des émotions sont systématiquement mis en avant. Pour faire adhérer à une idée, la peur et la colère sont beaucoup plus efficaces que n'importe quelle explication rationnelle mettant en balance des avantages et des inconvénients.

Pour que quelque chose devienne vrai, il suffit de l'affirmer en suscitant de l'émotion et de répéter cette affirmation suffisamment de fois. Pour cela, il faut occuper tous les espaces médiatiques possibles. Et, puisque la réalité ne compte pas, il n'est pas nécessaire de toujours garder le même discours.

Une manière de faire naître des émotions consiste à sous-entendre ou à affirmer que les évolutions de la société ont pour origine une volonté d'enlever des droits au (bon) peuple pour les donner à d'autres (grand remplacement, wokisme...).

Cette façon d'orienter les discours, crée une fracture de plus en plus grande entre ceux qui l'ont identifié et qui lui résistent et ceux qui sont pris dans sa logique menant à l'extrême droite. Petit à petit, l'autoritarisme gagne du terrain. Les mentalités évoluent et les lois d'exclusion se font de plus en plus nombreuses.

Ne tournons plus autour du pot, la gouvernance à laquelle nous faisons allusion dans le titre est bien celle de la Com-



munauté française de Belgique, aussi appelée « Fédération Wallonie-Bruxelles », pour les matières dont elle a compétences, majoritairement les matières de l'enseignement.

Lorsqu'une ministre tient des discours différents en fonction de l'auditoire. Lorsqu'elle revient sans cesse sur une prétendue « radicalisation » dans les écoles. Quand elle organise un « sondage » sans aucune méthode scientifique. Quand elle donne priorité de parole à celles et ceux qui l'ont interpellée sur Facebook. Quand elle prétend augmenter le niveau d'exigence en mettant encore plus d'élèves en échec scolaire. Quand le gouvernement organise des groupes de discussion où l'on fait semblant d'aborder des problématiques. Quand il prend la décision d'exclure des enfants de l'école. Quand il fait marche arrière en matière de gratuité scolaire ou d'extension du tronc commun parce que celle-ci fait peur...

Nous pouvons, nous devons y reconnaître les marqueurs de ce néo-populisme, qui, si nous ne l'arrêtons pas, fera tôt ou tard naître, chez nous aussi, une peste brune.

Dénonçons-le pour ce qu'il est !

Mobilisons-nous !

Luc TOUSSAINT,
Président communautaire.

PREMIÈRE ANNÉE DU GOUVERNEMENT MR-LES ENGAGÉS UN COMBAT ARDU MAIS INDISPENSABLE

Nous entamons une nouvelle rentrée scolaire sous l'ère du gouvernement de droite MR-Les Engagés, qui, en une seule année seulement, a déjà commis de nombreux dégâts dans le monde scolaire (mais pas que... !) et a engendré une mobilisation historique des personnels de l'enseignement. La première année scolaire de la législature azure a été marquée par des attaques incessantes et des réformes désastreuses auxquelles il a fallu réagir. Nous revenons sur les grandes lignes et envisageons la suite du combat.

UN ENSEIGNEMENT DE QUALITÉ, C'EST D'ABORD UN·E ENSEIGNANT·E QUALIFIÉ·E

Dès l'annonce de la coalition entre le MR et Les Engagés durant l'été 2024 pour la formation de gouvernements pour la Région wallonne et la Fédération Wallonie-Bruxelles (FWB), et peu de temps après, de la publication de la Déclaration de politique communautaire (DPC) pour les cinq années à venir, les craintes étaient immenses du côté du monde scolaire.

En prétextant vouloir s'attaquer à la pénurie d'enseignant·e-s et en faire une priorité politique, le gouvernement Degryse a pondu une série de projets de réformes plus inquiétants les uns que les autres. Parmi ceux-ci, la volonté d'avoir « un adulte dans chaque classe devant les élèves ». Autrement dit, se contenter d'avoir quelqu'un dans chaque classe, en faisant fi de ses compétences ou de sa formation, mais aussi au détriment de ses conditions de travail et des conditions d'apprentissage des élèves. Les solutions avancées dans la DPC sont effrayantes : dévaloriser les titres actuels, faciliter l'engagement de travailleurs/travailleuses du secteur privé et d' « expert·e-s », la formation initiale des enseignant·e-s rabotée...

Pour les organisations syndicales, dont la CGSP Enseignement, il est alors devenu essentiel de rappeler l'importance de la qualification des enseignant·e-s et de la qualité de leur formation. Le régime des « titres et fonctions » établi depuis 2016 a permis d'établir des règles claires et équitables permettant de déterminer quels titres doivent être liés à quelles fonctions et quels titres sont prioritaires sur quels autres pour décrocher un emploi dans telle fonction. Il garantit que le/la membre du personnel le/la mieux formé·e sera devant les élèves et de ce fait, assurant à tous les enfants un enseignement de qualité.

La réforme de la formation initiale vers une masterisation de la formation des enseignant·e-s joue également un rôle fondamental dans la revalorisation du métier et l'amélioration de la qualité du système éducatif. La volonté du gouvernement de raboter cette formation pour envoyer plus

rapidement les jeunes enseignant·e-s dans les classes (en confiant aux étudiant·e-s de dernière année des activités d'enseignement dans le cadre de leur stage) n'aboutira à terme qu'à une accentuation de la pénurie : des jeunes moins bien armés face au métier et plus prompts à le quitter prématurément.



Le 27 janvier 2025, répondant à l'appel des syndicats, plus de 30.000 enseignant·e-s descendent dans les rues de Bruxelles pour exprimer leur colère : une mobilisation historique

UN ENSEIGNEMENT DE QUALITÉ, C'EST D'ABORD UNE CARRIÈRE STATUTAIRE DANS L'ENSEIGNEMENT

Un autre angle d'attaque qui a fait couler beaucoup d'encre dès cette première année de législature est l'engagement statutaire. Dans sa DPC, le gouvernement annonce la couleur : « moderniser le statut en vue de renforcer l'attractivité du métier » ... Les sorties médiatiques des ministres de l'Enseignement, Mesdames Degryse et Glatigny, ont très vite explicité ce qui se cachait réellement derrière cette modernisation : la fin pure et simple du statut pour les nouveaux enseignant·e-s, lequel serait remplacé par des CDI.

La CGSP Enseignement a rapidement réagi en dénonçant un projet totalement incompréhensible : l'engagement contractuel n'engendrera que de l'instabilité professionnelle et n'aura pour conséquence que d'aggraver la pénurie actuelle. Facilités de licenciement, priorités de recrutement dérégulées, copinage généralisé, conditions de travail impactées... les risques de l'engagement contractuel dans l'enseignement sont nombreux.

Il a fallu rappeler à maintes reprises que le statut des enseignant-e-s assure la qualité de l'enseignement, et par conséquence, la qualité d'apprentissage des élèves. Le statut est garant de l'égalité de traitement des travailleurs et travailleuses de l'enseignement : égalité pécuniaire, égalité d'accès à l'emploi, égalité de carrière... Mais aussi égalité de traitement des écoles et égalité de traitement des enfants et des parents.

Autre point non négligeable, surtout pour une entité (la FWB) souvent pointée du doigt pour sa situation économique compliquée : le CDI engendrerait des dépenses beaucoup plus élevées que le statut. Aujourd'hui, c'est l'autorité fédérale qui paie les pensions des enseignant-e-s nommé.e.s. Pour la FWB, passer au CDI, c'est non seulement renoncer à cet avantage, mais ce sont aussi des dépenses supplémentaires pour l'instauration d'un deuxième pilier de pension pour combler la différence marquante entre le montant d'une pension d'un salarié et d'un fonctionnaire. Sans parler du coût salarial qui augmenterait aussi sensiblement car les cotisations sociales personnelles et patronales sont plus élevées dans le cas d'un engagement contractuel.

Alors la question se pose naturellement : pourquoi le gouvernement avance-t-il une telle proposition qui n'aura aucune retombée positive ? Ce changement n'améliorera non seulement pas la stabilité des jeunes enseignant-e-s, ni n'assainira la situation économique de la Fédération, mais surtout il ne résoudra pas, même partiellement, la pénurie, ligne conductrice phare du gouvernement pour justifier toutes les décisions qu'il prend. On comprend dès lors qu'il s'agirait d'un choix politique, idéologique plus que d'un choix pragmatique...

UN ENSEIGNEMENT DE QUALITÉ, C'EST D'ABORD DE BONNES CONDITIONS DE TRAVAIL

Depuis maintenant plusieurs législatures, les gouvernements successifs de la FWB échouent à contenir la pénurie ou à la résoudre, même partiellement. Et ce, pour une raison assez simple : ils ne s'attaquent pas au nœud du problème. Les solutions envisagées par les gouvernements précédents et par le gouvernement actuel ne sont que

des pis-aller qui vont, selon le cas, dégrader la qualité de métier, diminuer son attractivité ou porter atteinte au caractère universel du droit à l'enseignement.

La seule bonne réponse à la pénurie ne peut être que celle de la revalorisation du métier, notamment en examinant les conditions de travail. Depuis les années 80, sous prétextes économiques principalement, on n'a cessé d'augmenter la charge de travail des enseignant-e-s (sans augmentation de salaire...) et d'allonger leur carrière, la rendant toujours plus pénible. Et il y a également eu, toujours pour les mêmes prétextes, un désinvestissement structurel important dans les infrastructures scolaires, conduisant de trop nombreuses écoles à un état de délabrement plus ou moins catastrophique. Le matériel, lui non plus, n'est plus à la hauteur des enjeux actuels d'apprentissage, surtout dans l'enseignement qualifiant.

Pour autant, la situation n'est pas irrémédiable, des solutions concrètes existent : diminuer la taille des classes, favoriser une école de proximité et mixte socialement, instaurer une politique de confiance envers les équipes, assurer une formation continue de qualité, valoriser et rémunérer correctement les acquis de la nouvelle formation initiale... Il faut en finir avec le carcan budgétaire qui étrangle l'enseignement (et d'autres services publics). Tout est une question de choix politiques.



En avril 2025, le front commun syndical a organisé une semaine entière d'actions à travers la Wallonie et Bruxelles

L'ÈRE DEGRYSE-GLATIGNY... LES PREMIÈRES LEÇONS À TIRER

Depuis le début de la législature, le gouvernement de la FWB prétend faire de la pénurie sa priorité absolue et utilise ce prétexte pour mener une politique brutale à l'encontre du monde scolaire. Les mesures prises durant cette première année de législature visent en vérité à détricoter tout ce qui existait de positif pour limiter l'inégalité de notre système scolaire.

En à peine une année, ce gouvernement de droite tente déjà d'imposer son idéologie néolibérale et élitiste dans le monde scolaire. Les attaques contre le statut, la remise en question du tronc commun ou la suppression de l'extension de la gratuité scolaire en sont des exemples frappants. La décision désastreuse d'exclure de l'enseignement qualifiant une partie de ses élèves dès cette rentrée, s'inscrit aussi dans cette logique. Parallèlement, le gouvernement Degryse prend des mesures « écrans de fumée » comme l'interdiction du point médian dans l'écriture inclusive ou l'interdiction du smartphone dans les écoles au lieu de s'intéresser aux réelles préoccupations des enseignant·e·s.

La concertation sociale en a également pris un coup. Le gouvernement a mené une campagne de décrédibilisation des organisations syndicales, en les accusant notamment de ne pas être représentatives ou d'être déconnectées du terrain. La ministre Glatigny allant même jusqu'à organiser des « petits-déjeuners » avec des panels d'enseignant·e·s ou en lançant un baromètre sans aucune méthode scientifique. La meilleure réponse à tout cela a bien sûr été la mobilisation historique des personnels de l'enseignement à l'appel des syndicats.



En mai dernier, au terme d'une mobilisation historique, les organisations syndicales (CGSP Enseignement, CSC Enseignement et SETCa-SEL) organisent un grand colloque à Namur regroupant plusieurs centaines de militant·e·s

ENVISAGER LA SUITE DU COMBAT

Si ce gouvernement a déjà causé de nombreux dégâts en si peu de temps, il ne faudrait pas pour autant penser qu'il est inutile de lutter et de résister. La colère sans précédent des enseignant·e·s et notre mobilisation historique ont permis de grandement freiner les ministres Degryse et Glatigny dans leurs ambitions néfastes, notamment dans leur volonté de supprimer le statut.

Le combat est bien sûr loin d'être terminé, il faut rester extrêmement vigilant. La CGSP Enseignement continuera de monter au front et de s'opposer fermement aux projets de réforme de ce gouvernement qui tente d'imposer une vision de l'école conservatrice et inégalitaire. Ensemble, nous remporterons le combat et montrerons que la solidarité a encore de belles années devant elle.



BONNE RENTRÉE !

PENSIONS ET DPPR : L'ARIZONA INVENTE L'ANTICIPATION LÉGISLATIVE



Habituellement, lorsqu'un gouvernement prend des mesures de régression sociale, quand il diminue les droits des nouveaux bénéficiaires par rapport à ceux des générations précédentes, il prévoit un important délai avant l'application ou il prend des mesures transitoires (comme pour le recul de l'âge de la pension légale décidé il y a 14 ans et d'application seulement à partir de cette année). L'un des principes de ces mesures transitoires est celui de la conservation du droit acquis.

Par exemple, lors des précédentes réformes des conditions de départ à la pension, toutes les personnes qui avaient déjà acquis le droit de partir en pension ou en DPPR au moment de l'entrée en application des nouvelles règles ont conservé ce droit. Ceux qui étaient en passe de l'acquérir ont bénéficié de conditions intermédiaires.

Les raisons invoquées pour les changements étaient alors structurelles, situées dans un temps long. Les mesures transitoires visaient dès lors à ne pas trop bousculer la population concernée. On pourrait évidemment discuter la pertinence de ces raisons, leurs auteurs entendaient (ou prétendaient...) « *sauver le système* » face aux menaces du coût du vieillissement de la population.

Mais avec les annonces du cabinet Jambon, on est dans une logique bien différente... Celle de l'application anticipée. Les mesures de limitation des DPPR seraient d'application dès la déclaration d'intention (accord de gouvernement). Le ministre a donné l'ordre à son administration de ne plus transmettre les dates P dans le cadre de demande de DPPR

à partir du 1^{er} février 2025. Cette décision a, de fait, retiré à de nombreuses personnes le droit déjà acquis de prendre une DPPR, et cela, sans aucune justification légale. À ce jour, les dossiers de personnes ayant demandé des DPPR complètes (type 1) à partir d'avril, mai ou septembre 2025 sont toujours bloqués sans vote d'aucune loi.

Pour les DPPR à temps partiel (type 4), la situation est encore plus ubuesque. La Fédération Wallonie-Bruxelles a finalement décidé d'accorder les réductions des prestations « *aux risques et périls des demandeurs* »¹. Le cabinet du ministre des Pensions ayant confirmé son intention de ne comptabiliser à temps plein que deux années au maximum d'aménagement de fin de carrière, DPPR comprises, quelle qu'en soit la forme, à tous ceux qui en ont fait la demande après le 1^{er} février 2025.

Cette façon d'agir est particulièrement perverse. Elle permet au gouvernement de dire : « *je n'anticipe pas la loi, puisque vous pouvez prendre la DPPR* »¹; mais aussi : « *vous connaissez nos intentions et si vous n'en tenez pas compte, tant pis pour vous...* ». Qui osera prendre le risque de voir sa pension rabaissée ? Qui sera assez téméraire pour attendre qu'elle le soit et faire condamner (s'il l'est) le gouvernement pour traitement inéquitable ?

Un nouvel exemple, s'il en fallait un, de la brutalité de ce gouvernement *Arizona*...

1. Cette acceptation avec risques à charge du demandeur a également été proposée à certains demandeurs de DPPR complète.

LE CAPITALISME NUIT GRAVEMENT À LA SANTÉ



Les récentes mesures adoptées par le gouvernement fédéral belge dans le cadre de la loi-programme, à l'instar de ce qui se passe ailleurs en Europe, voire dans le monde, creusent un peu plus le fossé entre les élites économiques et les citoyens ordinaires. Au lieu de protéger les travailleurs, ces décisions tournent le dos aux acquis sociaux, privilégiant toujours davantage le capitalisme au détriment du bien-être collectif.

Dans ce contexte, il est impératif que **GAZELCO** joue un rôle mobilisateur, encourageant les travailleurs, pensionnés et toutes les personnes concernées à se rassembler, s'organiser et agir.

Sans intensification des luttes sociales dans les semaines à venir, des décisions défavorables issues de l'Arizona – accusée d'un alignement sur une politique néolibérale – risquent de se concrétiser, mettant à mal les pensions, la sécurité sociale et les droits des travailleurs. La gauche met en garde : cette politique remet en cause des décennies de conquêtes sociales au nom de la compétitivité. Pourtant, le combat pour des salaires dignes, l'égalité des genres et la reconnaissance du travail est le fruit de luttes pendant des siècles.

Aujourd'hui, le patronat s'adapte aux logiques du capital ; ce sont donc les travailleurs qui doivent continuer à riposter, collectivement.

Sur le plan national, la loi-programme votée en juillet a instauré des mesures ignobles : la réforme du chômage avec limitation des allocations à deux ans dès 2026. Le gouvernement annonce aussi une réduction de 1,5 milliard € dans la sécurité sociale via la généralisation des jobs étudiants et flexijobs.

Par ailleurs, l'accord de gouvernement 2025-2029 introduit de nouvelles flexibilisations : annualisation du temps de travail, élargissement du travail de nuit et des heures supplémentaires défiscalisées. Ces bouleversements alimentent une colère sociale croissante et motivent les mobilisations.

À cela s'ajoutent les tensions visibles dans la rue : le 25 juin 2025, une manifestation nationale à Bruxelles a rassemblé les travailleurs de tout le pays contre les mesures « antisociales » du gouvernement Arizona.

Nous appelons à la mobilisation collective : en septembre pour la Wallonie, en octobre à l'échelle nationale.

Dans cette période de grisaille sociale, des signaux positifs dans notre secteur méritent cependant d'être soulignés :

- Grâce à l'expertise et à la ténacité de **GAZELCO**, une CCT sur les tarifs ACT a été négociée, offrant des conditions plus favorables aux concernés, en lien avec la flambée des prix de l'énergie.
- La prolongation de dix ans des réacteurs T3 et D4 constitue une bouffée d'oxygène pour l'emploi en Commission Paritaire 326, tout en renforçant notre indépendance énergétique.
- Concernant l'amélioration du plan de pension pour les NCT, la mobilisation reste cruciale. Des assemblées du personnel se tiendront début septembre dans les entreprises du secteur. Bien que **GAZELCO** n'ait pas obtenu pleine satisfaction, les travailleurs décideront et auront le dernier mot.

CONCLUSIONS RÉFLÉCHIES

Solidarité comme bouclier : face à une loi-programme qui menace les droits sociaux, la mobilisation collective et la cohésion syndicale sont plus que jamais essentielles.

Positionner la lutte sur le plan international : défendre les travailleurs, c'est aussi résister à l'impérialisme économique et aux violences géopolitiques.

Résister stratégiquement : les avancées obtenues grâce à **GAZELCO** montrent qu'un contrepouvoir efficace existe, même dans un contexte adverse.

GAZELCO, par son engagement, se pose en phare progressiste, capable d'éveiller les consciences et d'alimenter les combats à venir. Le défi est immense, mais la détermination doit l'être davantage : c'est ensemble que s'inventeront de nouveaux horizons de justice sociale.

Comme le rappelle l'adage : « celui qui se bat peut perdre ; celui qui ne se bat pas a déjà perdu ».

Vincent FRANCO, Président fédéral.
Romain WIJCKMANS, Secrétaire fédéral.





TRANSFORMATION DE BPOST

Comme une mauvaise nouvelle n'arrive jamais seule, chères/chers camarades, nous allons subir de plein fouet la TRANSFORMATION de bpost accompagnée de l'accord d'été de l'Arizona et son lot de discriminations.

Mes Camarades,

Aujourd'hui, je ne viens pas vous parler de stratégie d'entreprise, mais d'une transformation brutale, maquillée en « modernisation », **qui piétine méthodiquement** les droits des travailleurs de bpost.

- 138 bureaux restructurés.
- 1.100 emplois à la trappe.
- Des tournées redistribuées à la va-vite, sans concertation.
- Des cadences imposées comme si le facteur était un automate hyper-efficace, sans fatigue ni droit de respirer.

Et pendant ce temps, le CEO reste cloîtré derrière ses tableaux Excel, à modéliser notre avenir sans jamais l'avoir vécu. Il y voit des chiffres, là où nous voyons des collègues, des visages, des efforts, des sacrifices.

Et voilà qu'on nous parle d'intégration des filiales. Pour soi-disant mieux coopérer. Mais **quid de l'impact sur l'emploi ?** Quels engagements, quelles garanties ? *Spoiler alert* : aucune. On fusionne les logos, on restructure les équipes, et au bout du compte, ce sont toujours les mêmes qui disparaissent des organigrammes.

Et pendant que les grèves grondent, bpost a le culot de **promettre aux clients un circuit parallèle**. Oui, un plan B pour contourner ses propres travailleurs. La classe, non ? On construit des alternatives pour mieux ignorer ceux qui construisent l'entreprise chaque jour.

Côté infrastructures, on entend parler **d'investissements dans les centres de tri** - en particulier celui de Charleroi. Mais surprise : la fameuse machine « double capacité » **n'est même pas encore installée**. L'ouverture est prévue pour fin 2025. Autrement dit, on investit surtout dans les communiqués de presse.

N'oublions pas le fameux **contrat de gestion avec l'État**, garant théorique d'un service public de qualité, avec des bureaux dans chaque commune. Sur le terrain, ça ressemble plutôt à : fermeture, réduction, sous-traitance. Le mot « public » semble désormais tenir davantage du marketing que du devoir.

Et derrière tout ça, la structure juridique de bpost group. Une société anonyme de droit public, avec des filiales et holdings éparpillés en Belgique, aux États-Unis, aux Pays-Bas, en Italie, au Luxembourg... Une pieuvre multinationale qui optimise, rationalise, déleste... mais n'a plus le cœur belge de ses débuts.

Nous avons **négocié**, nous avons **proposé**, nous avons **alerté**.

Et que nous a-t-on répondu ?

Le **silence**. Le **mépris**. Comme si les travailleurs n'étaient qu'une variable d'ajustement dans leur « #Reshape2029 ». (remodéliser l'entreprise)

Mais **nous ne sommes pas des chiffres**. Nous sommes **les visages, les bras, les jambes** de ce service public.

Et si bpost est encore debout, c'est bien parce que **nous nous levons chaque matin**, qu'il pleuve, qu'il vente, qu'il gèle, pour que le courrier arrive, pour que les colis soient livrés, pour que les gens gardent ce lien vital avec le monde. Alors oui, **nous allons nous mobiliser. Faire grève, bloquer, résister, s'il le faut**.

Parce que nous refusons qu'une entreprise construite par les travailleurs devienne une machine à broyer les humains.

Ce que nous exigeons est juste et légitime :

- Un respect réel des conditions de travail ;
- Une répartition équitable des tâches ;
- Une garantie du maintien de l'emploi ;
- Et surtout, une reconnaissance claire du rôle essentiel que nous jouons.

Mes camarades,

Le pouvoir appartient à ceux qui le prennent. Et si bpost veut jouer aux grands groupes internationaux, qu'elle n'oublie pas : ce sont les travailleurs qui font tourner les machines – pas les plans stratégiques.

Ne lâchons rien.

Thierry TASSET,
Secrétaire général.



L'ACCORD D'ÉTÉ DE L'ARIZONA

Liste non-exhaustive des nouvelles mesures dont vous serez les premières victimes.

1. **Suppression des primes de nuit** : L'interdiction du travail de nuit sera supprimée et les primes ne seront plus en vigueur qu'entre minuit et 5h du matin.
2. **Heures supplémentaires** : un système uniforme pour les heures supplémentaires sera mis en place avec 360 heures possibles sur base « volontaire ». 240 heures seulement seront défiscalisées.
3. **Préavis** : Limitation maximale du préavis à 52 semaines.
4. **Réintroduction de la période d'essai** : Concrètement, cela signifie que tout travailleur pourrait être licencié beaucoup plus facilement durant les six premiers mois d'occupation. Durant cette période, l'employeur ne devrait respecter qu'un préavis d'une semaine.
5. **Assouplissement des règlements de travail**. Il ne sera plus nécessaire d'y inclure tous les horaires applicables dans l'entreprise. Quid du régime de travail quotidien fixe ?
6. **L'incapacité partielle de travail suite à un accident du travail ou à une maladie professionnelle** : ces deux incapacités seront traitées de la même manière que les autres maladies à long terme.
7. **Congés pour prestations réduites (CPR)** et emplois de fin de carrière dans le secteur public :

À partir du 01/01/2026, les congés pour prestations réduites (CPR) dans le secteur public seront assimilables, pour un maximum de 2 ans, à des années de service pour l'ouverture du droit à la pension et pour le calcul de la pension.

Pour les futures demandes et les demandes en cours à partir du 01/01/2026, l'admissibilité des années de service pour l'octroi et pour le calcul de la pension **est supprimée**, notamment pour les interruptions de carrière sans **motif de soins** et les divers régimes de retraite anticipée tels que la disponibilité avant la retraite.

Les fonctionnaires statutaires peuvent toujours bénéficier de cette préretraite volontaire (à temps partiel) **mais sans allocation de l'Onem et sans équivalence de pension**.

L'admissibilité reste néanmoins d'application pour diverses formes de retraite anticipée à temps partiel

à partir de 60 ans dans le secteur public, par analogie au régime des emplois de fin de carrière dans le **secteur privé**.

8. **Dossier pension** : À partir de 2026, le montant de nos pensions est réduit d'un malus de 2 % (jusqu'en 2030), de 4 % (jusqu'en 2040), de 5 % (à partir de 2040) **par année d'anticipation avant l'âge légal** si le retraité remplit la condition de carrière pour la retraite anticipée, mais pas celle liée aux 35 années de carrière de 156 jours avec prestations de travail effectives et 7.020 jours de travail effectifs.

Le bonus pension actuel est remplacé par un montant de la pension majoré d'un bonus de 2 % (jusqu'en 2030), de 4 % (jusqu'en 2040), de 5 % (à partir de 2040) par année qui suit **l'âge légal (67 ans)** de la retraite si le retraité comptabilise 35 années de carrière de 156 jours avec prestations de travail effectives et 7.020 jours de travail effectifs.

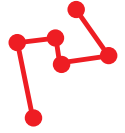
Pension minimum : une nouvelle condition d'éligibilité à la pension minimum sera basée sur les prestations de travail effectives et les années de carrière effectuées dans les 3 régimes combinés (pour les salariés, les fonctionnaires et les indépendants).

Disparition progressive des régimes préférentiels : Les droits acquis sont conservés pour le calcul jusque janvier 2027. À partir de cette date, tous les tantièmes préférentiels existants seront supprimés et ramenés au système ordinaire (tantième 1/60) qui suppose une carrière complète après 45 ans de service. Il y aura donc une partie de votre carrière calculée sur le tantième 1/50 et à partir de 2027 sur 1/60.

Pension des statutaires : Le montant de votre pension ne sera plus calculé sur le traitement de référence des 10 dernières années.

Gel du traitement de référence : Le calcul du traitement de référence se fera sur base de celui applicable au moment de l'âge de **la pension légale (67 ans)**, même si l'agent a la possibilité de prendre une pension anticipée.

Le traitement de référence sera déterminé en fonction de l'année de naissance du fonctionnaire et restera donc le même quel que soit l'âge auquel il prend sa pension. Exemple : votre date de naissance est 1970, votre montant de pension légal ou anticipée sera calculé sur 20 ans.



RÉSISTER ! SE REBELLER ! RECONSTRUIRE !

« Resist ! Rebel ! Rebuild ! Because we are the city. Without fear ! »
Série télévisée *Daredevil, Born again*

Cette *Tribune* de septembre nous offre l'opportunité de mettre en avant les actions de notre secteur pendant ce mandat mais aussi d'éclairer les défis qui se présentent à nous lors de cette rentrée !

Comme tous les secteurs de la CGSP, le transport public souffre énormément des politiques mises en place par les gouvernements régionaux mais aussi fédéral. Des politiques de droite dure, décomplexée, aveugle et sourde aux intérêts de la population, mais aussi des travailleurs. Des gouvernements qui n'ont d'oreilles que pour le patronat et des œillères idéologiques comme seuls horizons. Car comment expliquer autrement cet écart absolu entre les déclarations et les actes, entre les annonces de développement de la mobilité et les faits du désinvestissement structurel qui nous touche ? Le transport public a moins besoin d'austérité que d'investissements alors que les TEC, par exemple, ont enregistré en 2024 un total de 155,4 millions de voyages, ce qui représente une augmentation de 4 millions par rapport à 2023 et un record depuis 2017 ! Dans le même temps, notre secteur est la première cible des coupes budgétaires décidées par le gouvernement Azur.

Avec une cure d'économies de 23 millions d'euros sur les 268 millions annoncés, les TEC sont l'organisme public qui paie le plus lourd tribut à la déesse insatiable de l'austérité. Cela ne pourra se concrétiser que par une offre de transport revue à la baisse alors que, nous l'avons vu, la fréquentation de nos véhicules n'a jamais été aussi importante ! L'austérité, remède pire que le mal, tuera dans l'œuf cette dynamique due essentiellement à l'effort de productivité consenti par nos agents ! Mais si l'offre de transport et le personnel qui y est lié sont réduits de 25 %, il y a tout lieu de craindre près de 3 % de licenciements ! Un comble alors que le sous-effectif de travailleurs, tant aux TEC qu'à la STIB, est déjà criant et oblige le personnel en place à ne pouvoir ni récupérer ses heures sup, ni prendre ses légitimes congés ! Une contradiction de plus entre les beaux discours sur la promotion de la mobilité et les actes austères de calculateurs sans vision.

Entretemps, au niveau fédéral, l'accord de l'été du gouvernement Arizona est venu en rajouter au cortège d'horreurs antisociales déjà contenues dans l'accord de gouvernement fédéral. Nous étions déjà vent debout contre la réforme des pensions : devoir travailler jusqu'à 67 ans, sans



plus la moindre possibilité de départ anticipé, pas même avec la RCC, ce chômage avec complément d'entreprise, qui nous permettait jusqu'ici de pouvoir lever le pied. Les droits conquis des travailleurs ne seront plus affectés et certaines périodes assimilées (RCC, chômage de longue durée et emplois de fin de carrière) ne seront plus prises en compte pour le calcul de la pension. Tout cela sans période de transition alors que de nombreux camarades espéraient un départ prochain et se voient dorénavant contraints de rester au boulot, parfois malades, des années de plus ! C'est inadmissible !

Mais ce n'était pas encore assez pour le pire gouvernement que nous ayons jamais connu ! C'est tout le pacte social qui vole en éclats ! Qu'on en juge : instauration d'un malus pension, salaires bloqués, travail de nuit, préavis raccourcis, contrats d'une heure, horaires éclatés, généralisation des flexijobs qui représentent une concurrence déloyale aux emplois stables, etc. En touchant de surcroît à l'indexation des salaires et en abrogeant les droits au chômage, c'est l'idée-même de Sécurité sociale, cathédrale de solidarité entre les travailleurs, qui est attaquée au profit d'une aide sociale dont la seule fonction, bien sûr essentielle, est de ne laisser personne mourir de faim dans un pays où tout regorge...

L'ampleur de l'attaque est à la hauteur de la stupéfaction qu'elle génère ! Je vois bien le mauvais jeu que jouent les libéraux : au prétexte de sauver la Sécu, on exclut, on la rend exsangue, on la vide de sa substance qui est faite des cotisations sociales des travailleurs. Le néolibéralisme nous accule dans les cordes ; il cherche notre résignation ; quel monde allons-nous laisser à nos enfants ?



C'est justement en voyant des ados regarder la nouvelle saison d'un feuilleton Marvel que je me suis surpris à penser que de résignation, il ne saurait être question ! La série Daredevil contient tous les ingrédients de la pop culture, de cette culture populaire qui a tant à dire sur notre époque en matière d'aspirations collectives et de luttes citoyennes. Daredevil, héros aveugle, non doté de superpouvoirs mais d'une capacité très fine de percevoir et de comprendre son environnement, est un homme abattu, brisé mais qui décide de se battre, de se mettre debout, de résister, de retrouver sa liberté volée. Son mot d'ordre : Résiste, rebelle-toi et reconstruis !

Résister, c'est le sens du combat que notre secteur mène. Car il nous faudra lutter contre toutes les inégalités qu'exacerbent les politiques d'austérité gouvernementales. Pour nous, la plus douloureuse en tant que travailleurs, est la prolongation absolue de la carrière jusqu'à 67 ans sans prise en compte de la pénibilité de nos métiers. Pire, il s'agira même sans doute de revenir travailler après 67 ans sous forme de flexijobs, histoire de pouvoir payer nos courses... On voit bien que tous ces ministres n'ont jamais conduit de bus, n'ont jamais travaillé en pleine nuit, n'ont jamais réparé une voie ! Négociateur d'accord mais organiser un recul généralisé, ce n'est plus de la concertation, c'est de la soumission ! Nous ne mangeons pas de ce pain-là ! Résiste !

Se rebeller sera tout aussi nécessaire car il nous est impossible d'assister en spectateurs à l'explosion des injustices. En effet, l'austérité renforce les injustices car l'accès aux revenus et aux services publics de base n'est plus garanti. C'est le combat que nous mènerons dès ce mois de septembre avec l'intersectorielle et l'ensemble des services publics. Il faut le répéter : la dette publique n'est pas due aux dépenses sociales somptueuses comme le prétend le gouvernement, elle est au contraire causée par le manque de recettes, notamment fiscales, à cause des exonérations accordées aux patrons et aux très riches de ce pays. Comment justifier dès lors 23 millions d'économies dans le

transport public alors que le gouvernement wallon baisse à 3 % ses droits d'enregistrement ?

Et si on augmentait les recettes plutôt que de couper dans l'essentiel ? D'autres choix politiques sont possibles : nous les ferons entendre ! Rebelle-toi !

Aujourd'hui, la démonstration est faite que derrière les belles promesses de campagne des libéraux se cachent en réalité de peu louables objectifs : réduire les droits des travailleurs, flexibiliser à outrance le marché du travail, alléger la fiscalité des plus riches et faire porter le poids des réformes sur les plus précaires. Jamais un gouvernement n'avait osé aller aussi loin dans le démantèlement des protections collectives. Il s'agit d'un changement de paradigme, une révolution conservatrice confisquée de surcroît au profit de visées nationalistes. S'attaquer à la Sécurité sociale, c'est toucher à ce que les travailleurs ont de plus précieux : leur solidarité ! Cette attaque massive vise au final à faire baisser les salaires et les conditions de travail et va toucher, durement et durablement, l'ensemble de la population.

Reconstruire, c'est la promesse qu'avec les travailleurs de ce pays, aux côtés de la FGTB comme nous l'avons toujours été, nous faisons sur le terrain des luttes interprofessionnelles, celles pour la justice, la solidarité et la sécurité sociale. Pas seulement pour s'opposer à la misère et aux ruines promises mais pour bien faire comprendre aux Dolimont et autres De Wever que nous sommes déterminés à rebâtir tout ce qu'ils auront tenté de détruire.

Face aux attaques massives de l'Arizona, le temps n'est plus seulement à la résistance mais à la reconquête ! Nous serons de la partie le 24 septembre à Namur ! Nous serons sur place à Bruxelles le 14 octobre ! Et à chaque fois que la nécessité l'imposera ! Ensemble, nous sommes plus forts ! Reconnstruisons !

Serge DELCHAMBRE,
Secrétaire interrégional wallon.
Secrétaire fédéral adjoint TBM.



En cette fin de période estivale, il est nécessaire d'établir un premier bilan de cette année 2025. En mai dernier, je vous faisais part des répercussions liées à l'accord de Pâques et des actions syndicales qui en découleraient ; aujourd'hui et après déjà plusieurs grèves nationales, ce gouvernement de droite continue ses exactions en concluant ce 21 juillet dernier les accords d'été.

Il est évident que, durant ce premier semestre, ce gouvernement a détricoté tout notre système socioéconomique en s'attaquant au cœur de celui-ci, le marché du travail. Ce qui est présenté comme une modernisation du marché du travail et une stimulation de l'emploi s'avère souvent être, en réalité, un transfert des risques vers le travailleur – avec de lourdes conséquences pour la cohésion sociale et l'avenir de notre État providence.

La FGTB s'oppose fermement à l'individualisation de la société qui est ici mise en œuvre, une mentalité du « *chacun pour soi* » qui ne fera qu'aggraver les inégalités. Cette politique chouchoute la classe supérieure, presse la classe moyenne et abandonne les plus vulnérables.

Faut-il également rappeler qu'une norme salariale à 0 % est de nouveau imposée, un frein de plus au pouvoir d'achat auquel viennent également s'ajouter l'extension du travail de nuit, la suppression du jour de fermeture, l'imposition plus importante du chômage temporaire ...

Nous nous devons, pour l'avenir de tous les travailleurs et pour les générations futures, de nous opposer à ces

méthodes modernes d'asservissement de la population et d'une favoritisme flagrante des plus privilégiés. Pour ce faire, de nouvelles actions sont d'ores et déjà prévues : ce 24 septembre, dans les différentes régionales, des « *Marches pour l'emploi de qualité* » sont prévues, ensuite, une méga manifestation nationale est programmée pour le 14 octobre.

Il est impératif que ces actions, pour avoir l'impact et la visibilité souhaitées, soient suivies par le plus grand nombre, nous ne pouvons absolument pas baisser les bras et courber l'échine !

La CGSP Télécom-Aviation s'inscrit bien évidemment dans ces mouvements, il n'est plus nécessaire de rappeler les nombreuses attaques envers les services publics, les intentions, à peine dissimulées, de l'Arizona vers les entreprises publiques, les privatisations possibles de bpost, Belfius et d'autres seraient évoquées.

L'exploitation mène à la révolution !

Fabrice MATHIEU.



PROXIMUS

Concernant les dossiers en cours, notons notamment, après des mois, que dis-je, des années de demandes infructueuses, l'accord de l'entreprise pour fournir au personnel itinérant d'ACN une glacière dans chaque véhicule. Cela permettra à ces travailleurs de pouvoir profiter de leurs boissons et casse-croûtes dans les meilleures conditions, surtout durant ces périodes de chaleur plus nombreuses de nos jours.

Du nouveau chez Proximus avec la nomination d'un nouveau CEO.

Pour remplacer Guillaume Boutin, parti assumer de nouvelles fonctions chez Vodafone, c'est Stijn Bijmens qui est sorti du lot pour reprendre les rênes au 1er septembre. Voici un résumé de son CV :

Stijn Bijmens, 56 ans, né à Bilzen et titulaire d'un Master en sciences informatiques de la KU Leuven, est un véritable entrepreneur. Il a commencé sa carrière en 1995 en créant la société de sécurité réseau NetVision, rebaptisée Ubizen en 1999. La même année, il a été nommé « Manager de l'année » par Trends. En 2008, il a été nommé CEO de la *Limburgse Reconversie Maatschappij* (LRM). Depuis 2019, Stijn Bijmens était le CEO de la société ICT belge Cegeka, où il a réussi à positionner l'entreprise comme l'une des principales sociétés dans le domaine de l'ICT en Belgique et en Europe.

C'est donc de nouveau une personnalité belge qui est à la tête de l'entreprise.

Dans son interview avec Jan Van Acoleyen, Stijn Bijmens semble être quelqu'un de posé, à l'écoute des autres et qui fait confiance à ses équipes. Eh bien espérons que notre nouveau CEO saura honorer ces différents qualificatifs et que le dialogue social mis en place depuis de nombreuses années pourra se poursuivre dans les meilleures conditions.



Bienvenue donc à Stijn Bijmens.



Le travail quotidien des jointeurs est certainement l'un des plus pénibles et des plus méconnus de l'entreprise. En effet, les jointeurs – acteurs essentiels pour l'entreprise – œuvrent principalement sur le réseau physique cuivre ou fibre optique. Pour ce faire, ils travaillent sur des chantiers de la voie publique ou en domaine privé lorsqu'il s'agit de raccorder une habitation. Le travail est lourd, difficile et exigeant, de nombreuses règles de sécurité doivent par exemple être mises en place et respectées pour chaque chantier. De plus, ce travail doit s'exécuter quelle que soit la météo.

Il était donc essentiel pour ces travailleurs de pouvoir profiter de cet élément important qu'est la glacière au vu des contraintes de leur fonction.

En ce qui concerne ce dossier en particulier, et même si d'autres s'en attribuent la gloire, c'est bien la CGSP, et plus précisément ses représentants issus d'ACN, qui ont porté cette demande de bout en bout pour enfin aboutir au résultat connu aujourd'hui. Il est évident que nous ne comptons pas en rester là puisqu'en effet, nous estimons que l'ensemble du personnel itinérant, qui n'a donc pas accès quotidiennement aux différents mess de l'entreprise, est en droit de posséder également une glacière dans son véhicule afin de pouvoir profiter de tartines, de sandwiches, de boissons ou autres collations qui n'auraient pas subi les conséquences de la chaleur.

Autre dossier qui concerne bon nombre d'employés, les « nouvelles » règles de *homeworking*. Celles-ci font énormément débat auprès des membres du personnel, qui ne comprennent souvent pas pourquoi ils doivent venir un jour par semaine au bureau ...

Plusieurs sujets doivent être explicités par rapport à cette thématique. Tout d'abord, il paraît évident que pour conserver des liens sociaux avec ses collègues, il est nécessaire de se voir physiquement. Ensuite, le lien physique avec

l'entreprise doit également être conservé sous peine de s'égarer totalement de sa tâche initiale.

Le SPF Emploi lui-même dit ceci :

Faut-il revoir l'analyse des risques en cas de télétravail ?

Oui. La réglementation relative au bien-être au travail exige que le poste de travail fasse l'objet d'une analyse des risques.

Cette analyse des risques est faite en collaboration avec les services de prévention, et elle prend en compte notamment :

- Les risques psychosociaux (isolement du télétravailleur, contact exclusif par voie électronique, stress, démotivation, flou entre vie privée et vie professionnelle, etc.) ;
- L'ergonomie et la santé (aménagement du poste de travail (travail sur écran), travail prolongé (et même presque exclusif) sur écran avec des conséquences pour les yeux, douleurs dorsales, sédentarité, etc.) ;
- La sécurité du travail, etc.

Quant à l'Institut national de la santé et la sécurité au travail, il relève toute une série de risques liés au télétravail, je vous en fais la liste ici, sans pour autant développer plus :

Le télétravail peut engendrer certains risques professionnels liés notamment à l'organisation du travail et à l'aménagement des postes des salariés à leur domicile : risques liés à l'aménagement du poste de travail, aux postures sédentaires, de fatigue visuelle liée à l'usage intensif de l'écran, psychosociaux.

Et pour conclure : **Troubles du sommeil et conduites addictives.** Des troubles du sommeil peuvent être observés chez les personnes pratiquant le télétravail de manière régulière.

Ces troubles peuvent être liés à plusieurs facteurs :

- Des endormissements et réveils plus tardifs ;
- L'exposition importante aux écrans de visualisation (et en particulier à la lumière bleue), notamment le soir ;
- La baisse de la pratique de l'activité physique ;
- La diminution de l'exposition à la lumière naturelle au cours de la journée.

Les périodes d'isolement, notamment lors de la pratique du télétravail, semblent favoriser les pratiques addictives.

Vous comprendrez donc pourquoi la CGSP, dans l'intérêt des travailleurs et afin d'éviter au maximum ces nombreux risques, est favorable à un retour progressif des employés au bureau, et ce également afin de recréer les liens, l'interactivité et les synergies entre personnes. L'isolement ne doit absolument pas être une finalité.

Fabrice MATHIEU.



IBPT

MODIFICATION DES STATUTS ADMINISTRATIF ET PÉCUNIAIRE

En 2024, les organisations syndicales ont soumis un cahier revendicatif reprenant notamment plusieurs éléments de rémunérations fixes et variables, pour lesquels nous avons reçu un engagement favorable de l'IBPT :

- Chèques-repas : permettre aux agents statutaires et contractuels de l'IBPT de bénéficier de chèques-repas de 6 €, à condition qu'ils ne perçoivent pas d'indemnité de frais de séjour.
- Revalorisation de l'indemnité forfaitaire pour frais de route pour les fonctions itinérantes : ces frais seront



revalorisés à 975 €/an, liés à l'indice pivot 138,01, au lieu de 573 €.

- Mobilité flexible – Déplacements domicile/lieu de travail : la gratuité des déplacements est garantie. Il y sera

notamment ajouté le remboursement des frais de parking SNCB. Un système de *Bike Lease* sera également mis en place.

- Service de garde : des adaptations des statuts sont prévues afin de prendre en compte le service de garde Netsec, avec un paiement rétroactif au 1^{er} juin 2024. Ces adaptations permettront également la mise en place de nouveaux services de garde potentiels. Les règles spécifiques à NCS resteront d'application.

Contrainte par le calendrier parlementaire et soucieuse de ne pas repousser aux calendes grecques les avantages négociés, la CGSP a pris ses responsabilités en acceptant la proposition de modification des statuts. D'autres thèmes, tels que la question de la limitation dans le temps des missions, seront négociés ultérieurement avec le Conseil.

EXTENSION DU CADRE ORGANIQUE DE L'IBPT (SUITE, MAIS PAS FIN)

- Janvier 2025 : Le Conseil a soumis aux organisations syndicales ses premières réflexions quant à l'extension du cadre organique de l'IBPT, afin de faire face aux nouvelles obligations européennes. Une première analyse envisageait une augmentation du staffing de 288 à 316 ETP.

- Mars 2025 : Le Conseil nous a informés avoir lancé une nouvelle analyse des besoins, à la suite de l'accord du gouvernement Arizona, qui prévoyait des compétences fédérales supplémentaires. Il était alors question d'une extension de 15 ETP, en plus des +/- 28 ETP évoqués en janvier 2025, liée aux exigences de l'UE.

- HOC du 16 juin 2025 : L'analyse du cadre organique était toujours en cours, mais une augmentation de 30 à 40 ETP semblait difficile à justifier auprès du gouvernement. Partant de ce constat, certaines nouvelles fonctions pourraient être limitées dans le temps. Le Conseil envisage, en effet, de recourir à l'article 26bis de la loi du 7 janvier 2003 pour recruter des travailleurs contractuels.

Soyons clairs : l'engagement de statutaires reste la priorité de la CGSP Télécom/Aviation.

À la page 76 de son rapport annuel 2024, l'IBPT indique que le staffing au 31 décembre 2024 était de 251 ETP, alors que le cadre organique actuel en prévoit 288.

Rapport annuel consultable sur internet via l'adresse suivante :

https://rapport-annuel.ibpt.be/wp-content/uploads/2025/05/Rapportannuel_2024.pdf

Fabrice MATHIEU.

SKEYES

AUTOMATISATION DE L'ENVOI DES FICHES DE GRÈVE

La CGSP est étonnée que cette automatisation ne soit pas encore effective et est intervenue en ce sens auprès de la direction qui va étudier la faisabilité car en effet, à l'heure actuelle, l'agent est encore et toujours obligé de prendre contact avec son responsable RH afin de recevoir ce document.

Simplifions donc cette procédure.

HEURES DE RELANCE :

Comme vous le savez ce système devait prendre fin le 30 juin mais il a été décidé de le prolonger jusque fin de cette année par le gouvernement. Le système reste donc en vigueur pour l'année de référence 2025.

POLITIQUE TRANSPARENTE DE RÉMUNÉRATION DES CONTRACTUELS :

La société Hudson, qui avait la charge d'établir la classification de fonction, est sollicitée à nouveau durant les prochaines semaines pour rectifier certaines incohérences au niveau des descriptions de fonctions. Plusieurs erreurs de positionnement sont également analysées par Skeyes en ce moment.

Nous avons notifié notre impatience grandissante à l'entreprise et espérons vivement que lors de la réunion de mi-septembre, les résultats de la phase 3 nous seront présentés et que nous pourrons entamer les négociations sur la phase 4.



POLARIS :

L'ancien système *My Check In* atteignant ses limites, il a été décidé de le remplacer par *Polaris* (déjà utilisé dans les services opérationnels chez Skeyes).

En effet ce nouvel outil est développé pour offrir beaucoup plus de fonctionnalités.

Voici le planning du déploiement de celui-ci :

- 15 septembre pour Operations.
- 13 octobre pour IT + Strategy
- 10 novembre pour Executive
- 8 décembre pour Compliance + Finance.

RÉGLEMENTATION DES CONGÉS

Eh oui ce dossier n'est toujours pas clôturé !!

Skeyes doit nous faire une proposition de texte pour le prochain groupe de travail de septembre, mais reste intransigeant sur sa volonté d'exiger des travailleurs une anticipation des congés de circonstances et ne semble pas prêt à faire un pas en avant sur la problématique du travailleur qui se déclare malade pendant un shift...

La CGSP interpelle la direction sur ces deux derniers sujets en évoquant notamment la législation en vigueur et en appelant l'entreprise à agir avec bon sens et compréhension.

RÉGLEMENTATION PENSION DES CONTRÔLEURS SUITE À LA VOLONTÉ DE RÉFORME DU GOUVERNEMENT :

Le texte législatif devrait arriver sous peu et sera d'application à partir du 01/01/2026. Skeyes pense que les efforts déjà consentis en 2016 par les contrôleurs jouent largement en leur faveur, ainsi que le fait que ce soit Skeyes qui prenne en charge le traitement lors de la dispo et qu'un accord pourrait être trouvé avec le ministre des Pensions pour alléger quelque peu les conséquences des changements prévus par le gouvernement.

REVALORISATION DES SUPERVISEURS ATCO :

Ce dossier date de 2023 et l'accord signé prévoyait l'obtention d'une prime et une solution structurelle pour le 01/01/2024.

La pression mise par les superviseurs en place qui refusent d'organiser les OJT des futurs superviseurs a fini par pré-

occuper la direction. Celle-ci a organisé une rencontre et fait des propositions qui doivent encore être détaillées pour être analysées. Les travailleurs concernés peuvent prendre directement contact avec L. Malengreau (permanent CGSP) pour les détails.

Nous espérons une avancée et une clôture rapide de ce dossier.

Il est bien évident que nous vous tiendrons informés de l'évolution.

GROUPE DE TRAVAIL SOCIAL

Utilisation des ressources financières :

Il a été obtenu que les enfants d'agents âgés de 21 à 25 ans continueront à bénéficier des réquisitoires SNCB.

Assurance hospitalisation :

Cette fois encore, c'est Ethias qui a remporté l'offre de marché.

À la question de savoir si les personnes ayant le plan de base pouvaient encore passer au plan étendu, la réponse est négative car il s'agit d'un groupe fermé.

La problématique des personnes atteignant 65 ans et qui subissaient une augmentation de leurs cotisations sera résolue dans le nouveau contrat. Nous insistons pour que le budget du service social prenne en charge les augmentations subies par les travailleurs ayant atteint 65 ans ces derniers mois. Nous suivons cela de près.

Autres points abordés :

- Les enfants de veuves/veufs auront à présent bien droit à une prime Saint-Nicolas/d'étude et aux camps de vacances/stage moyennant la fourniture des documents justificatifs.
- Une demande de clarté des divers avantages des actifs et non actifs a été faite, Skeyes y a répondu de manière positive et a promis de faire le nécessaire.

Fabrice MATHIEU.

**ENSEMBLE
NOUS SOMMES PLUS FORTS !**

JUSTICE SOCIALE
TOLÉRANCE
LIBERTÉ DE PENSÉE

Dignité humaine

Pluralisme

PLURALISME

ESPRIT CRITIQUE

ESPRIT CRITIQUE
ÉMANCIPATION
TOLÉRANCE

émancipation

Pluralisme

DIGNITÉ HUMAINE

LIBERTÉ DE PENSÉE

ÉMANCIPATION

tolérance

DIGNITÉ HUMAINE

PLURALISME

pluralisme

démocratie

esprit critique

TOLÉRANCE

DÉMOCRATIE

liberté de pensée

TOLÉRANCE

ESPRIT CRITIQUE

liberté de pensée

PLURALISME
JUSTICE SOCIALE
LIBERTÉ DE PENSÉE

JUSTICE SOCIALE
TOLÉRANCE
LIBERTÉ DE PENSÉE
DIGNITÉ HUMAINE

JUSTICE SOCIALE

DIGNITÉ HUMAINE

Liberté de pensée

PLURALISME

DÉMOCRATIE



L'ENSEIGNEMENT OFFICIEL :
L'ÉCOLE DE LA RÉUSSITE



Membre de WeMedia