

TRIBUNE

des services publics

FGTB CGSP

ENSEIGNEMENT

BELGIQUE - BELGIË

P.P. - P.B.

B386

JUILLET-AOÛT
2014



VOIR ÉDITO P. 3



ÉDITO

L'Europe que
nous voulons :
la FSESP en congrès
P. 3



CAMPAGNE

Journée internationale
des services publics !
P. 4



ENSEIGNEMENT

Attention... danger
P. 11

Motion de soutien de la CGSP fédérale

**Delhaize – Un « plan d'avenir »
qui anéantit celui de 2 500 travailleurs**



Delhaize a longtemps misé sur son image « haut de gamme » mais a manqué de vision stratégique pour se repositionner sur un marché très concurrentiel et prisé par les enseignes discount.

Le gel des engagements et l'exigence de la polyvalence avaient déjà dégradé les conditions de travail des salariés. Aujourd'hui encore, alors que la marque perd des parts de marché, la direction ne pointe que la réduction du coût salarial comme solution à ses problèmes !

Bilan de l'opération : 14 magasins ferment et 2 500 travailleurs perdent leur emploi.

Dans la jungle, terrible jungle de la rentabilité, le lion Delhaize n'hésite pas à sacrifier son personnel.

La CGSP fédérale manifeste tout son soutien aux travailleurs concernés et à leur famille. Cette annonce n'est pas sans rappeler la restructuration drastique chez Carrefour en 2010.

Nous dénonçons avec force les licenciements collectifs dans des entreprises bénéficiaires qui profitent largement du régime fiscal belge et des subsides publics.

Or, Delhaize continue à faire des bénéfices. Les dividendes versés aux actionnaires ne faiblissent pas. Depuis le début de l'année 2013, le titre a gagné plus de 20 % à la Bourse de Bruxelles. Par ailleurs, le Groupe Delhaize fait partie des entreprises belges qui profitent un maximum des intérêts notionnels.

La CGSP fédérale est solidaire de toutes les actions syndicales qui seront entreprises pour atténuer l'impact de ce drame social et soutiendra toute initiative politique qui viserait à endiguer les licenciements boursiers dans les entreprises bénéficiaires.

Pour la CGSP fédérale

*Karel Stessens
Président*

DANS NOS RÉGIONALES

Hainaut occidental

Horaire d'été

Du 1^{er} juillet au 29 août 2014 inclus,
nos locaux sis place Verte 15 à 7500 Tournai
seront accessibles de :

- 8h à 15h du lundi au jeudi,
- 8h à 12h le vendredi.

Avant tout déplacement, veuillez prendre contact au 069/22 61 51
afin de savoir si votre responsable de secteur est présent.

**SERVICES PUBLICS !
SERVICE GAGNANT !**

Les services publics sont toujours un service gagnant !

Efficaces et accessibles à tous, ils assument quotidiennement et en toutes circonstances de nombreuses missions qui répondent à l'intérêt général et aux besoins de chacun d'entre nous.

Pour garantir notre protection sociale, il nous faut des services publics de qualité, correctement financés.

CGSP WALLONNE

Surfe sur : www.cgspwallonne.be

L'EUROPE QUE NOUS VOULONS : la FSESP en congrès

À chaque échéance du scrutin pour le Parlement européen se tient le Congrès de la Fédération syndicale européenne des services publics (FSESP/EPSU) à laquelle sont affiliés quatre secteurs de la CGSP. Cette année, ce 9^e Congrès s'est tenu à Toulouse du 20 au 23 mai et a réuni plus de 500 congressistes issus de plus de 45 pays.

Sur le site Internet de la CGSP wallonne, vous trouverez les résolutions portées par la CGSP et la visite du site du congrès de la FSESP (www.epsucongress2014.eu/fr) vous en donnera une vue d'ensemble. Mais dans cet édito, nous voulons surtout rendre hommage à deux responsables de la FSESP, deux camarades qui ont porté haut l'étendard de la défense des services publics. En effet, ce congrès a été marqué par le départ volontairement simultané de la secrétaire générale et de la présidente de la FSESP à la pension.

Face à des institutions européennes technocratiques, néolibérales, un foyer de résistance a existé. Ce foyer a été animé par Carola Fischbach-Pyttel, Secrétaire générale de la FSESP, qui a œuvré à la création de cette fédération issue de l'Internationale des services publics. D'une petite structure naissante et hésitante, elle a réussi à construire la fédération professionnelle la plus puissante de la Confédération européenne des syndicats (CES/ETUC) et souvent la plus active et critique par rapport aux autorités de l'Union.

Depuis quelques années, elle a été rejointe à la tête de la fédération par Anne-Marie Perret (Force Ouvrière, France), qui, après avoir assumé la vice-présidence, est devenue présidente de la FSESP. Par sa force de conviction et sa fraternité, elle a rapproché des syndicats qui ont des traditions et des cultures très différentes.

Ce qui a marqué toutes celles et tous ceux qui ont eu le plaisir de travailler avec elles, c'est leur extraordinaire complicité. Fruit du hasard certes, mais aussi de valeurs communes, ancrées à gauche et empreintes d'humanisme et de tolérance. Ce duo a marqué tous les esprits et notamment l'histoire du syndicalisme européen.

Nous leur souhaitons bon vent et plein de nouvelles aventures.

Le Congrès a bien sûr élu une nouvelle équipe. Le nouveau Secrétaire général, Jan Willem Goudriaan et la nouvelle Présidente, Annelie Nordström seront aidés par une nouvelle Secrétaire générale adjointe, Penny Clarcke.

Ensemble, ils auront à cœur de relever le défi et de continuer à développer un syndicalisme européen de combat pour les travailleurs des services publics.

La CGSP participera à la lutte contre cette Union européenne néolibérale et la nouvelle équipe élue de la FSESP peut d'ores et déjà compter sur l'appui des responsables des différents secteurs de la CGSP.

*A-M Perret**C. Fischbach-Pyttel*



Le saviez-vous ?

Le 23 juin, c'était la Journée internationale des services publics !

« Ah bon, il y a une Journée internationale des services publics ? » Il faut dire qu'à côté de certaines autres « Journées internationales de », sa médiatisation est plutôt discrète. Pourtant, quand on y regarde de plus près, c'est toute l'année que les services publics mériteraient d'être fêtés !

Arrêtons-nous un instant sur une journée typique de la vie de Jeanne, 34 ans, institutrice dans une école communale (personnage imaginaire mais réaliste. *En italique*, on lira chaque occurrence du *service public*).

6h : Jeanne, déjà réveillée par l'apparition matinale de Nathan, son fils de 2 ans, se lève (à moitié groggy car elle a dévoré jusqu'aux petites heures le dernier roman de T. Gunzig loué à la *bibliothèque*), fait *bouillir* son *eau du robinet* sur le *feu* pour son thé, *branche* la *radio* sur l'une des chaînes de la *radio publique francophone*, écoute les infos, ainsi que la *météo* afin de savoir comment s'habiller ce matin, prend une *douche* et se remémore avec plaisir le *concert philharmonique* entendu la veille à la *salle des fêtes du village*. Elle va réveiller Lucie, sa fille de 8 ans, et prépare rapidement un petit déjeuner à base de yaourt et fruits écrasés car Lucie vient d'être *opérée des amygdales* et ne peut rien manger d'autre.

Elle met les affaires de gym et de piscine dans le sac de Lucie : aujourd'hui, c'est *journée sportive au domaine de Chevetogne* avec l'école.

Grâce au *service infos en ligne* des *TEC*, elle vérifie l'horaire du bus, car les *réparations de la voirie* dans la rue d'à côté entraînent parfois une déviation du parcours. Elle sort les *poubelles* : aujourd'hui, les *PMC* et le *papier*. Le *facteur* n'est pas encore passé : depuis la privatisation de la *poste*, le *courrier* n'arrive qu'un jour sur deux dans son village. Elle attend l'avis de retrait de sa *nouvelle carte d'identité* à la *Commune*. Le *nouveau trottoir*, fraîchement repavé suite aux *travaux pour réparer la canalisation de gaz*, facilite le passage de la poussette, et le *casse-vitesse* avant le *feu rouge* sécurise les allées et venues des piétons. Elle jette un œil au mur près de la *plaine de jeux* au coin de la rue : suite au passage de la *police* et à l'interpellation des jeunes ados qui y taguaient des âneries et y

jetaient moult immondices, l'endroit est désormais *rafraîchi*, et le *lampadaire* a été réparé.

Jeanne dépose Nathan à la *crèche publique* quelques rues plus loin, puis prend le *bus* avec Lucie jusqu'à l'école *primaire*, où le *bus scolaire* est déjà prêt pour le départ des enfants à *Chevetogne*.

Elle rejoint ensuite, toujours en bus, sa propre *école* pour entamer sa journée de travail. Et se réjouit car à la *cantine*, aujourd'hui, c'est du vol-au-vent. Un saut aux *toilettes* avant de rejoindre sa ribambelle de loustics, et c'est parti. Il ne faudra pas oublier d'arrêter un peu avant la pause pour le *contrôle des poux* : la semaine dernière c'était la *visite médicale*, la prochaine c'est la *photo de classe* : c'est la période des « extras ».

Elle-même devra s'absenter demain matin pour faire sa *prise de sang mensuelle* car elle sort d'un long combat contre un cancer du sein, dont elle est heureusement sortie indemne, car *diagnostiquée* à temps lors du passage du *bus de dépistage* devant l'école il y a quelques mois. Cela lui rappelle qu'il faudrait qu'elle repasse par la *gare*, vérifier les horaires pour aller rendre visite à son grand-père *pensionné*, qui après s'être cassé le col du fémur récupère sa mobilité dans un *centre de réhabilitation hospitalier*, avant de pouvoir rejoindre son *logement social* à Beyne. Elle se demande si elle aura le temps de bosser sur ses cours d'allemand, qu'elle suit en cours du soir en *promotion sociale*. Elle se demande également si son ex lui aura déposé comme prévu le programme des expos au *Centre culturel* de la ville d'à côté. En effet, mercredi, après avoir déposé Lucie à la *danse* et Nathan chez la *babysitteuse ONE*, elle aura un peu de temps. C'est plus facile maintenant qu'ils ont enfin *divorcé*, et que le *tribunal* a statué sur un partage de la garde des enfants : elle peut prévoir plus sereinement ses sorties.



Et s'il n'y avait pas de services publics ?

Mais laissons là Jeanne, son travail, ses enfants, sa vie bien remplie comme le sont finalement la plupart des vies, et posons-nous la question : Comment se serait déroulée la journée de Jeanne si les services publics n'avaient pas existé ?

Pour le savoir, essayons simplement d'imaginer une société sans radio publique, sans transports en commun, sans services de voirie et d'égouts, sans police, sans épuration d'eau, sans canalisations de gaz, sans bibliothèques, sans écoles, sans théâtres ni salles de spectacles, sans services administratifs communaux, sans cantines scolaires, sans écoles gratuites, sans excursions scolaires, sans crèches, sans centres de réhabilitation, sans logements sociaux, sans trains, sans eau potable, sans accès à la culture, sans prisons, sans tribunaux où divorcer ni hôtels de ville où se marier... sans soins de santé préventifs et curatifs, ni dépistages de maladies, ni services d'urgences dans les hôpitaux, sans cours du soir, sans traitement des déchets, sans photos de classe, sans pompiers, sans musées...

Ou plutôt, imaginons un monde avec tout cela, mais à payer au prix coûtant ou à celui du *marché* ! Un monde où quelques personnes ultra-riches pourraient s'offrir le grand luxe d'une journée comme celle de Jeanne, dans un quartier agréable, mais où la grande majorité de la population devrait plutôt choisir entre mettre un enfant à l'école ou se chauffer, entre soigner son cancer ou s'offrir une voiture car pas de bus, entre inscrire sa fille à une journée sportive ou aller à un concert philharmonique, entre... et..., le tout dans un quartier non éclairé, non bitumé et jonché d'immondices. Un peu dur, non ?

Le service public est toujours gagnant !

La Journée internationale des services publics, c'est le 23 juin, et c'est une excellente occasion de se rappeler *tous les jours* quelques données élémentaires et néanmoins fondamentales qui démontrent qu'en toutes circonstances, le service public est toujours gagnant !

En effet, basés sur les principes essentiels d'égalité, d'universalité, d'accessibilité, de continuité, d'efficacité et de mutabilité, ils apportent une plus-value sociale et contribuent à la richesse économique et à la qualité de l'emploi.

Les services publics, facteurs-clé de la **redistribution des richesses**, constituent **le premier pouvoir d'achat des citoyens**. De plus, la valeur des services publics est distribuée

de façon égale. Les services publics soutiennent la **croissance économique** et ce, grâce à des investissements en infrastructures, à la prise en charge de la formation et de la santé des travailleurs, à la redistribution des revenus, à l'assurance contre les risques, au soutien direct et indirect apporté aux industries.

Enfin, contrairement aux idées reçues, « *que ce soit dans le secteur des services sous-traités (la gestion des déchets par exemple) ou dans des secteurs privatisés suite à une vente* », les entreprises privées ne sont pas plus efficaces que les services publics. Par contre en cas de privatisation, les tarifs et coûts de transaction sont beaucoup plus élevés pour les utilisateurs.

Nous avons besoin d'un haut niveau de services publics

Les rapports de l'OCDE démontrent par ailleurs que les mécanismes du marché ne favorisent pas le niveau de services publics dont les populations ont besoin. Preuve en est que « *dans les pays qui ont imposé une plus grande austérité [et donc qui ont réduit les dépenses allouées aux services publics], un plus grand nombre de familles n'est pas en mesure de payer de la nourriture, le chômage est plus élevé, les inégalités plus marquées, la pauvreté plus répandue et les taux de fertilité plus faibles.* »

Il est également avéré que dans les pays où les dépenses sociales sont plus élevées, l'augmentation du taux de chômage est beaucoup plus faible.

Représentant 26 % du PIB de l'Union européenne, 30 % de l'emploi (soit quelque 64 millions d'employés) et 6,4 % du total des investissements, les services publics sont aujourd'hui l'objet du plus cynique démantèlement. Leur bradage via la libéralisation, la privatisation ou simplement la fermeture a des conséquences dont la compensation a un coût social et financier inestimable.

Une priorité !

Il est dès lors urgent, indispensable de remettre au centre du projet démocratique et socialiste que l'on défend, l'importance et la valeur des services publics. De les défendre, de les revendiquer. D'en faire de nouveau ce qu'ils méritent d'être tous les jours de l'année : une priorité.

La CGSP wallonne lance la campagne « Services publics, service gagnant ! ».

Rejoignez-nous sur www.cgspwallonne.be !

CCT 109 – La motivation du préavis

Avec quelques mois de retard, les partenaires sociaux se sont accordés dans la CCT n° 109 sur les modalités de la motivation du préavis pour les travailleurs du secteur privé. Autre discrimination historique entre les ouvriers et les employés, la motivation du préavis sera dorénavant obligatoire pour les travailleurs licenciés qui en font la demande. De plus, elle leur offre le droit de contester les motifs invoqués s'ils les jugeaient déraisonnables.



Un droit pas automatique

La CCT 109 prévoit que tout travailleur qui en fait la demande a le droit de recevoir les motifs qui ont conduit à son licenciement de la part de son employeur. Le travailleur dispose d'un délai de deux mois après la fin de son contrat pour réclamer la motivation de son préavis. L'employeur bénéficie ensuite d'un délai de deux mois pour répondre à sa demande.

Il faut donc respecter scrupuleusement ces délais et ce tant du côté de l'employeur que du travailleur. En cas de non-respect du délai, l'employeur doit verser une amende civile forfaitaire de **deux semaines de salaire**. Cette amende forfaitaire peut, en outre, s'ajouter à une éventuelle indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable.

Manifestement déraisonnable

Que l'employeur remplisse ses obligations ou non, l'employé peut saisir le Tribunal du travail, s'il s'estime victime d'un licenciement manifestement déraisonnable. La CCT 109 explique le motif déraisonnable comme étant tout motif qui n'est pas lié au comportement ou à l'aptitude du travailleur, ni aux nécessités de l'entreprise **et qui n'aurait jamais été décidé par un employeur raisonnable**.

Ces motifs devront être appréciés par le juge de manière marginale, il ne pourra émettre de jugement sur l'opportunité de gestion de l'employeur. En clair, pour une entreprise en difficulté qui se sépare d'un travailleur, le juge ne pourra statuer en disant que l'employeur aurait

pu réduire ses marges bénéficiaires au lieu de licencier pour couvrir ses pertes.

Si le motif manifestement déraisonnable est reconnu, l'employeur sera contraint de payer une indemnité de 3 à 17 semaines au travailleur. Cette indemnité est cumulable avec l'amende civile forfaitaire évoquée plus haut.

Par contre, cette indemnité n'est pas cumulable avec d'autres indemnités de licenciement comme la protection de la maternité ou la protection du délégué syndical.

Qui doit prouver quoi ?

Si l'employeur n'a pas fourni le motif dans le délai imparti alors que le travailleur en avait fait la demande, il devra prouver que le licenciement n'était pas déraisonnable.

Par contre, si le travailleur n'a pas demandé sa motivation dans le délai imparti et qu'il invoque un licenciement manifestement déraisonnable, il devra le prouver auprès du juge.

Enfin, si le travailleur et l'employeur ont respecté les délais et que le travailleur invoque un licenciement manifestement déraisonnable, la charge de la preuve est partagée mais dans les faits, il est évident que la charge pèse plus lourdement sur le travailleur qui doit démontrer l'argumentaire de l'employeur.

Qui est concerné ?

Actuellement, au sein de la CGSP, cette convention collective de travail

ne concerne que les secteurs TBM et Gazelco car les autres secteurs ne sont pas soumis aux conventions collectives. Néanmoins, avant la fin de la législature, cette question a déjà été abordée au Comité A pour être transposée dans les services publics et il est fort probable que cette CCT 109 soit retenue par le prochain gouvernement.

Avis défavorable

La CGSP a refusé la procédure de transposition de la CCT, proposée par l'Autorité au Comité A, pour les contractuels des services publics. Premièrement, sous prétexte d'urgence, la proposition faite aux partenaires sociaux n'avait pas préalablement été validée par le Conseil des ministres. Dès lors, le principe du dialogue social n'était pas respecté et la CGSP s'est opposée à cette rupture qui aurait pu créer un précédent.

Ensuite, contrairement à la CCT 109, la proposition faite par l'Autorité rendait la motivation **obligatoire** pour chaque licenciement. Cette obligation avait pour conséquence de créer un renversement systématique de la preuve à la charge du travailleur.

Enfin, il n'est pas acceptable qu'un contractuel du secteur privé soit soumis à une règle différente qu'un contractuel du service public. Pour la CGSP, seule une transposition identique de la CCT 109 était acceptable.

L'austérité

Corollaire et suite logique de la crise pour certains, l'austérité est souvent systématiquement invoquée par les griots de la résignation comme le seul remède (de cheval) à la crise économique et financière. Elle constitue ainsi le mantra de cette pensée unique et magique qui vise à maintenir la répartition inégale des richesses, la dérégulation et la libéralisation de l'économie, la prédation financière, à aggraver ainsi l'ampleur de la destruction des politiques redistributrices propres à l'État social et, dès lors, à perpétuer l'accaparement des richesses par les 1 %.

Désignant initialement la sévérité et la rigueur exercées sur le corps¹, le terme est apparu dans son acception actuelle dans le courant des années 70 pour désigner une politique visant à *assainir* la gestion. Et le recours au verbe *assainir* est tout sauf innocent : quel impudent oserait s'opposer à une politique visant à purifier quelque chose, à le rendre plus sain ? Ce terme est devenu un des vocables les plus courants dans le discours dominant et il est devenu au fil du temps la clé de voûte des politiques publiques.

La stratégie austéritaire fait passer avec succès une crise du capitalisme pour une crise des dépenses publiques

La stratégie austéritaire

En effet, l'austérité devient le pivot des politiques publiques, une arme de destruction massive de l'État social, une sorte de « projet hégémonique développé au sein même des États »². Pour Richard Seymour, l'austérité est une stratégie de classe qui est loin d'être irrationnelle ou une erreur de la classe dominante. La stratégie austéritaire permet assurément de sabrer dans les programmes sociaux, dans l'enseignement et dans les soins de santé tout en précarisant encore plus la sécurité d'emploi, les salaires, les conditions de travail et les droits des syndicats. Elle offre ainsi l'occasion de parachever, au prétexte de la dette, la destruction des conquêtes sociales de l'après-guerre. La stratégie austéritaire permet d'accélérer l'emprise du néolibéralisme en cours depuis les années 70 (pour rappel, années au cours desquelles le terme *austérité* a surgi dans son sens actuel) en faisant passer avec succès une crise du

capitalisme pour une crise des dépenses publiques. La stratégie austéritaire permet de préconiser face à la crise, une politique économique qui n'aboutit qu'à l'aggraver en empêchant toute relance par la consommation.

Alors qu'elle devrait être extrêmement impopulaire, elle rencontre une opposition marginale. Toujours pour Richard Seymour, ce dernier fait s'expliquer parce que, « la population manifeste une crise de confiance à l'égard de la pos-

sibilité d'une alternative radicale au néolibéralisme »³. Des années de restructuration néolibérale ont renforcé l'idée de la fabrique de l'impuissance de la politique. En outre, la critique de la bureaucratie gouvernementale qui accompagne toujours le discours favorable aux mesures d'austérité est constamment assurée de remporter un certain succès parmi la population.

Une triple dépossession

L'austérité se mue ainsi en un outil de réaligement du capitalisme par la croissance du capital financier et par la colonisation de l'État par les entreprises (le Traité transatlantique et l'Accord sur le commerce des services en sont les deux illustrations les plus récentes). Dans cette optique, l'État néolibéral démantèle l'État social et le remplace par les marchés avec la dette comme pivot, comme puissante arme idéologique et comme meilleur moyen d'ancrer l'inégalité.

« Le phénomène de la dette constitue la clé de voûte des rapports sociaux en régime néolibéral, opérant une triple dépossession : dépossession d'un pouvoir politique déjà faible, concédé par la démocratie représentative; dépossession d'une part grandissante de la richesse que les luttes passées avaient arrachée à l'accumulation capitaliste; dépossession, surtout, de l'avenir, c'est-à-dire du temps comme porteur de choix, de possibles... En conduisant les gouvernés à promettre d'honorer leurs dettes, le capitalisme prend la main sur l'avenir... L'étrange sensation de vivre dans une société sans temps, sans possibles, sans rupture envisageable – trouve dans la dette l'une de ses principales explications. »⁴



1. Eric Piscart, « Austérité », in *Les nouveaux mots du pouvoir*, Pascal Durand (dir.), Bruxelles, Aden, 2007, p. 23
2. Richard Seymour, *Against Austerity, how we can fix the crisis they made*, London, Pluto Press, 2014, p. 70
3. Idem, p. 159
4. Maurizio Lazzarato, « La dette ou le vol du temps », *Le Monde diplomatique*, février 2012, p. 28

Évoluer pour mieux **rencontrer nos objectifs**

L'Interrégionale de Bruxelles de la CGSP (IRB) s'est réunie en congrès le 10 juin. Mise à jour des statuts ; protection des délégués syndicaux dans la fonction publique et présentation de la Commission Jeunes de l'IRB étaient à l'ordre du jour. Une centaine de Camarades mandatés par leur secteur ont participé à la réflexion et aux échanges.



Mise à jour statutaire

Pour préciser le contexte, ce congrès fixé en juin 2014 s'inscrivait dans la suite des congrès précédents afin d'intégrer les modifications statutaires proposées par plusieurs secteurs et rendues nécessaires pour adapter notre action syndicale à l'évolution institutionnelle du pays.

Cette mise à jour de nos statuts était aussi l'occasion d'y inscrire une approche plus démocratique et conforme aux résolutions du fonctionnement de nos instances.

- Ainsi le Secrétaire général intersectoriel se place et se profile comme le coordinateur de l'activité au service des différents secteurs. Il rassemble et favorise l'action collective de ces derniers. Ceci se traduit à travers la composition et les règles de fonctionnement des instances (Congrès, Comité, Bureau exécutif, Secrétariat) de l'interrégionale. Au passage, la fonction de vice-président a été supprimée tout en respectant un équilibre linguistique entre néerlandophones et francophones au sein du Secrétariat.
- Les représentants des commissions techniques des pensionnés, des femmes et des jeunes font désormais partie du bureau exécutif et y exercent un mandat consultatif conformément aux dispositions fixées par les statuts de la CGSP fédérale.
- La modification majeure porte sur le principe de fonctionnement du Bureau sur base du consensus. Elle prévoit que

si le consensus n'est pas rencontré, un vote intervient, chaque secteur disposant d'une voix. Les statuts modifiés prévoient que dans certaines circonstances, le Bureau peut se muer en Comité où le vote se fait en fonction du « poids », en nombre d'affiliés, de chaque secteur. Cela permet de faire face à des situations exceptionnelles en respectant la représentativité des secteurs.

Mieux protéger les délégués syndicaux de la fonction publique

Les approches inspirées du management par objectifs, pronées par le secteur privé productif ont été importées et généralisées à l'ensemble des domaines d'activité. Le secteur public n'y échappe pas, jusqu'aux ministères et administrations où la pratique de l'évaluation du personnel est de plus en plus instrumentalisée pour affaiblir la position de nos délégués syndicaux. Les délégués contractuels sont particulièrement visés et mal protégés dans l'état actuel du droit social. C'est pourquoi, le congrès a adopté la résolution proposée par les Camarades du secteur AMiO qui prend aussi position sur les nouvelles formes d'organisation du travail tels le travail à domicile ou les postes dépersonnalisés.

Elle appelle à un encadrement du télétravail, de plus en plus répandu, mais qui met en tension vie privée et professionnelle, sans parler de la perte de contacts sociaux qui nuit à la solidarité entre collègues et à l'exercice des prérogatives syndicales.



Commission jeunes

Les perspectives d'avenir du congrès statutaire de juin 2012 prévoyaient de développer

des initiatives envers nos plus jeunes camarades et de favoriser leur implication dans les structures syndicales. La Commission Jeunes de l'IRB s'est mise en place en septembre 2013 et construit plusieurs projets de communication rencontrant les préoccupations des jeunes qui arrivent sur le marché de l'emploi. Comme précisé plus haut, la Commission Jeunes délègue un représentant au Bureau exécutif de l'interrégionale.

Ces évolutions, parmi d'autres, positionnent notre syndicat pour faire face aux défis sociaux de plus en plus rudes et complexes auxquels nous sommes confrontés.

Jean-Pierre Knaepenbergh
Secrétaire général de l'IRB-CGSP



Augmentons les pensions grâce à la solidarité !

Carte blanche du Cde Jean-François Tamellini, Secrétaire fédéral de la FGTB.

Dans la foulée des précédents ballons d'essai lancés par la droite pour « réformer » les pensions, le cabinet Roland Berger a récemment livré dans *l'Echo* son cocktail de solutions pour assurer la hausse du coût du vieillissement. Au menu : relèvement de l'âge de la pension, diminution de leur montant, augmentation de la TVA et du taux d'imposition des ménages. Pour la FGTB, ces propositions sont inacceptables, à plus d'un titre.

Tout d'abord, parce qu'elles déguisent la réalité. En effet, contrairement aux chimères alimentées par la droite depuis 40 ans, il y aura bien des moyens suffisants d'ici 2060 pour financer les pensions légales par répartition (le 1^{er} pilier). Ainsi, si on reprend les chiffres du Comité d'études sur le vieillissement (CEV), on constate que les richesses qui seront créées en Belgique (PIB) évolueront plus que les coûts du vieillissement d'ici 2060. Le tout est de savoir comment, et vers qui, on redistribue les richesses.

En outre, faire travailler les gens plus longtemps ne réduit pas les coûts pour la collectivité. Toujours selon le CEV, les diminutions budgétaires liées à un allongement de la carrière seront compensées par une augmentation des coûts liés à l'augmentation des chômeurs âgés et des malades.

Par ailleurs, ce ne sont pas les travail-

leurs et les allocataires sociaux qui ont vidé les caisses publiques et de la sécurité sociale. Sur la période 1996-2011, les réductions de cotisations patronales ont grimpé de 309 % et les subsides salariaux ont dépassé tous les plafonds pour atteindre une croissance de près de... 2 000 % !

Non pas pour créer des emplois, mais pour enrichir les actionnaires, comme en atteste le parallélisme étonnant entre l'évolution des dividendes (11 milliards €) et l'évolution des aides aux entreprises (10 milliards €)...

Les propositions du Cabinet Berger sont d'autant plus inacceptables pour le monde du travail qu'elles sont injustes et contribuent à creuser encore davantage les inégalités. En effet, la TVA est l'impôt le plus injuste qui soit puisqu'il touche de la même manière les plus riches et les plus pauvres. La proposition de financer les pensions par une augmentation de la TVA reviendrait à faire financer notamment les pensions les plus élevées par ceux qui sont les plus démunis.

Notons qu'en Belgique, sur base des chiffres de l'OCDE, le niveau de pensions est parmi les plus bas d'Europe. Résultat : un pensionné sur quatre vit sous le seuil de pauvreté !

Vouloir encore diminuer le niveau des pensions est impensable et intolérable.

Par ailleurs, vouloir encore allonger la durée de la carrière alors que le taux de chômage explose revient à freiner encore l'entrée sur le marché du travail des jeunes et des demandeurs d'emplois. Cerise sur le gâteau, avec 45 ans de carrière, la Belgique impose déjà les conditions les plus strictes en Europe pour obtenir une pension complète.

Plutôt que ces pistes antisociales, la FGTB défend, a contrario, une réelle amélioration du régime légal de pensions par répartition, qui garantit la solidarité entre les générations et assure une pension digne aux travailleurs à l'issue de leur carrière.



Il s'agit d'un choix politique qui opte résolument pour une autre redistribution des richesses et qui permettrait de réduire l'écart grandissant entre riches et pauvres, également dénoncé par des organes tels que le FMI et par un nombre grandissant d'économistes de tous bords. Un choix qui passe par la liaison des réductions de cotisations à la création d'emplois de qualité. Une option qui vise aussi la responsabilisation des employeurs et une meilleure contribution des revenus du capital au financement des pensions.

En 30 ans, 10 % des richesses créées sont passées de la poche des travailleurs à celle des actionnaires, créant les conditions de la crise actuelle et de la montée en puissance de la spéculation.

Il est temps d'inverser la vapeur et de proposer une autre redistribution des richesses, qui retourne aux travailleurs et leur assure une pension digne, dont sont garants les pouvoirs publics.

La FGTB a chiffré à 2,47 milliards € le montant nécessaire pour augmenter la pension légale pour tous de 60 à 75 % du salaire moyen, soit une augmentation pouvant aller jusqu'à 200 € par mois pour les pensions les plus basses. Si on y ajoute un milliard, on peut augmenter progressivement les pensions minimales à hauteur du salaire minimum ainsi que rehausser le plafond de calcul des pensions légales !





/// Inquiétudes face au Traité transatlantique ///

De plus en plus de protestations se font entendre contre le marché transatlantique (TTIP). Mais de quoi s'agit-il au juste ?

Depuis 2013, les États-Unis négocient en toute opacité avec l'Union européenne un accord nommé « marché transatlantique » ou TTIP. Objectifs affichés : améliorer la compétitivité, relancer l'économie, placer les USA et l'UE en meilleure position dans les négociations multilatérales de l'Organisation mondiale du commerce (OMC) pour imposer leurs points de vue.

Abolir les entraves au commerce

But de l'opération : abolir tout ce qui peut constituer une entrave au commerce et aux investissements. Cela vise les barrières douanières mais aussi les barrières réglementaires, normes techniques, normes sanitaires ou environnementales qui servent parfois de prétextes pour protéger des marchés ou imposer des mesures de représailles commerciales.

Pour cela, on appliquerait le principe de la reconnaissance mutuelle des normes : ce qui est bon pour l'un est bon pour l'autre. Adieu le principe de précaution.

Cela se négocie en fonction des intérêts des uns et des autres mais pour faire simple, voilà ce que cela donnerait : l'Europe ne veut pas d'OGM, les États-Unis oui ? OK pour les OGM. L'Europe ne veut pas de bœuf aux hormones ou le poulet chloré, mais c'est bon pour les USA ? OK pour le bœuf aux hormones et le poulet chloré. Un pays de l'Union européenne ne veut pas de la fractura-

tion hydraulique pour l'extraction du gaz de schiste ? Les USA, oui. L'Europe devra plier. Et ainsi de suite.

Dans un marché unique transatlantique, l'Europe devra abaisser ses normes ou subir l'invasion des produits américains fabriqués à moindre coût.

Le pouvoir aux multinationales

Comme cela se passe à l'OMC, de tels accords supposent la mise en place d'une instance de règlement des différends qui est un pouvoir judiciaire supranational. Il permet ainsi à une société privée qui s'estime lésée de porter plainte contre un État ou même contre l'Union européenne pour bloquer une mesure réglementaire et réclamer des dédommagements.

Cela s'est déjà passé avec le géant suédois du nucléaire Vattenfall qui a attaqué la décision de l'Allemagne de sortir du nucléaire, le géant du tabac Philip Morris qui a attaqué la décision de l'Australie de lutter contre la publicité pour le tabac, l'assureur néerlandais Achmea qui a attaqué le gouvernement slovaque pour avoir pris des mesures en matière de santé qui ont lésé les bénéfices de la société. Ou encore la multinationale française de traitement des déchets Veolia qui s'en est prise au gouvernement égyptien pour avoir imposé un salaire minimum en violation des clauses du contrat...

En gros, adieu la souveraineté non seulement nationale mais même de l'Union européenne. On ne peut pas réclamer plus d'Europe sans lui déléguer la souveraineté nécessaire pour agir comme un État, mais en l'absence de véritable contrôle démocratique du pouvoir de

l'Europe, c'est aux lobbies des multinationales que l'on confie le pouvoir législatif. Il n'y aura plus d'autre réglementation possible que celle conforme au libre-échange, c'est-à-dire aux intérêts des multinationales.

De quoi s'inquiéter

Quelle sera la protection de la vie privée compte tenu des pratiques en vigueur aux États-Unis et des dérives que permet la mainmise de multinationales comme Google et Facebook sur les données privées déjà utilisées à des fins de marketing mais aussi de surveillance politique et policière ?

Enfin que dire de la réglementation sociale ? L'Europe dans sa volonté d'imposer le libre-échange à l'intérieur de ses frontières a déjà sérieusement commencé à brader les normes sociales. Pour rappel, la jurisprudence de la Cour de Justice de l'Union européenne a validé les pratiques de dumping social en autorisant le système du salaire du pays d'origine via le détachement de travailleurs.

La Commission impose l'austérité budgétaire à travers la Gouvernance économique et le Traité budgétaire, mais ne bouge pas une oreille pour stopper le dumping social ou pour harmoniser les législations sociale et fiscale, jugeant la concurrence bénéfique pour la compétitivité.

Difficile dans ce cadre de prendre pour argent comptant les propos rassurants de la Commission selon lesquels le TTIP ne menacerait en rien les protections des Européens en matière de santé, de sécurité et d'environnement... ■



Attention... danger

Même si, à l'heure où ces lignes sont écrites, nous ne connaissons pas la composition définitive du gouvernement fédéral et de celui de la Fédération Wallonie-Bruxelles, nous savons déjà qu'ils auront l'un et l'autre à réduire leurs dépenses budgétaires (l'histoire est un éternel recommencement).

Les pistes qui seront retenues pour y parvenir nous sont également inconnues mais les citoyens et les enseignants que nous sommes ont quelque inquiétude à se faire, certains signaux clignotant déjà à l'orange !

Un récent rapport de la Commission « Réforme des pensions » conclut, et personne ne le conteste, à l'urgence de prendre des mesures pour garantir le paiement des pensions après 2020. Ce qui fait froid dans le dos, c'est que les mesures proposées relèvent plus d'une histoire de vampires que d'un inventaire à la Prévert.

Jugez-en plutôt : allongement de la durée de la carrière et de l'âge légal de la pension, instauration d'un système à points intégrant des corrections automatiques du niveau des pensions, flexibilisation de la liaison au bien-être, institutionnalisation de la capitalisation dans le régime légal des pensions, transfert des risques de la capitalisation sur la collectivité...

En ce qui concerne les pensions publiques qui nous intéressent au premier chef, les mesures sont tout autant horribles et inacceptables : augmentation de la carrière pour accéder au droit à la pension, réduction progressive et, le cas échéant, suppression des bonifications pour diplôme et des tantièmes préférentiels, calcul de la pension sur base du salaire moyen au lieu de la fin de carrière, réforme de la pension pour incapacité physique et de la pension de survie...

Comme si ces menaces sur nos pensions futures ne suffisaient pas à nous gâcher la fin de l'année scolaire, voici maintenant que certains journaux, évoquant la pénurie d'enseignants, prétendent que : « La plus grosse partie (67 %) des enseignants qui ont *déserté* (sic) les classes sont en disponibilité précédant la retraite. [...] L'autre bémol vient aussi des enseignants absents pour cause de maladie. Leur nombre a progressé ces dernières années. Et pas un peu : +30 % en trois ans ! Les difficultés liées à la carrière ne sont sans doute pas étrangères à ce phénomène. Mais l'effet des restrictions imposées aux DPPP pourrait aussi avoir joué... »

Que vous soyez donc absent pour maladie de courte ou de longue durée, pour accident de travail, pour mission ou parce que vous avez fait usage de votre droit à l'aménagement de fin de carrière, vous voilà donc considéré comme déserteur

et, en cette année de commémoration de la Première Guerre mondiale, pourquoi pas coupable de trahison et à passer par les armes !

Une fois de plus, haro sur l'enseignant absent...

La prochaine étape sera sans doute de contester la durée des vacances scolaires que vous allez bientôt honteusement entamer.

Que ce vent d'informations glaciales ne vous prive pas de profiter sous le soleil (...ou pas) de ces vacances bien méritées.

Deux conseils cependant :

- Rechargez bien vos batteries car la rentrée sociale risque d'être chaude.
- N'abandonnez pas votre cartable favori avant de partir.

Pascal CHARDOME
Juin 2014



Quoi de neuf à la **rentrée scolaire** ?

Le décret portant diverses dispositions en matière de statut des membres du personnel de l'enseignement, adopté par le Parlement de la Fédération Wallonie-Bruxelles le 10 avril 2014, concrétise plusieurs accords sectoriels, notamment dans le domaine des congés.

À partir du 1^{er} septembre 2014, de nouveaux congés sont créés, d'autres sont améliorés :

1. Congé pour mission pour les membres du personnel reconnus inaptes à exercer une fonction enseignante, mais aptes à exercer une fonction administrative

Bénéficiaires

Les membres du personnel définitifs pour plus d'une demi-charge et en disponibilité pour maladie pour autant que le membre du personnel ait été déclaré définitivement inapte par l'Office médico-social de l'État à l'exercice d'une fonction dans l'enseignement mais apte à exercer une fonction administrative.

Durée

Congé accordé pour une durée d'un an maximum, renouvelable par période d'un an maximum. Le renouvellement est soumis à un nouvel avis de l'organisme chargé par le Gouvernement de la Communauté française du contrôle des absences pour cause de maladie et avis favorable du médecin traitant du membre du personnel. En cas d'avis divergent entre le médecin traitant du membre du personnel et l'organisme chargé par la Gouvernement du contrôle des absences pour cause de maladie, le membre du personnel peut utiliser la procédure d'appel devant un médecin expert.

Nature du congé

Ce congé peut notamment s'exercer auprès des services, commissions, conseils et jurys du Gouvernement de la Communauté française, chargés de



l'enseignement ou des centres psychomédico-sociaux ou auprès des cabinets ministériels de la Communauté ou ***auprès d'un établissement organisé ou subventionné par la Communauté française.***

Dans ce dernier cas, la mission du membre du personnel doit faire l'objet d'un commun accord entre le pouvoir organisateur et le membre du personnel et doit être adaptée à la situation de santé du membre du personnel. En outre, la mission doit s'inscrire dans le cadre du projet d'établissement et apporter une réelle plus-value pour celui-ci.

Conséquences administratives et pécuniaires

Ce congé est rémunéré ou subventionné et assimilé à une période d'activité de service.

Procédure

La demande est introduite par le membre du personnel auprès du pouvoir organisateur au plus tard 3 mois avant le début de la mission.

2. Congé pour prestations réduites bénéficiant aux membres du personnel en disponibilité pour cause de maladie ou d'infirmité à des fins thérapeutiques

Bénéficiaires

Les membres du personnel définitifs, dans une fonction de recrutement, pour plus d'une demi-charge et en position de disponibilité pour cause de maladie ou d'infirmité.

Durée

Le congé est accordé pour une période de 6 mois, renouvelable après nouvel

accord de l'organisme de contrôle et avis favorable du médecin traitant du membre du personnel.

Le congé ne peut débuter qu'au premier jour ouvrable de la rentrée scolaire ou académique, au 1^{er} octobre ou au premier jour ouvrable qui suit le 1^{er} janvier.

En cas de prolongation :

- lorsqu'une prolongation prend cours après le 1^{er} janvier, sa durée peut être inférieure à 6 mois et couvrir la fin de l'année scolaire ou académique ;
- dans l'hypothèse où, à la fin de l'année scolaire ou académique, le membre du personnel bénéficiait d'un congé pour prestations réduites à des fins thérapeutiques, une nouvelle demande prenant cours le premier jour ouvrable de la rentrée scolaire ou académique est assimilée à une prolongation.

Nature

Ce congé pour prestations réduites est accordé à des fins thérapeutiques.

Le membre du personnel qui se trouve en disponibilité pour cause de maladie ou d'infirmité peut, à sa demande, reprendre l'exercice de ses fonctions, par demi-prestation, certificat médical à l'appui et sur base d'une attestation par l'organisme chargé par le Gouvernement de la Communauté du contrôle des absences pour cause de maladie, d'accident ou d'infirmité.

Conséquences administratives et pécuniaires

Le membre du personnel est tenu d'accomplir, chaque semaine, au moins la moitié des prestations complètes qui sont normalement imposées pour la fonction exercée.

Il perçoit une subvention-traitement à 100 % pour les prestations qu'il continue à exercer. Pour la partie non prestée, il perçoit 80 % de la subvention-traitement d'activité.

Procédure

- Le membre du personnel fournit à l'organisme chargé par le Gouvernement du contrôle des absences pour maladie, un certificat médical rédigé par son médecin traitant, reprenant l'avis de celui-ci sur la reprise des prestations à concurrence d'une demi-charge.
- L'organisme de contrôle remet un avis relatif à la reprise des prestations à concurrence d'une demi-charge.

Si celui-ci conclut à l'inaptitude à reprendre toute fonction, l'intéressé(e) reste en disponibilité pour cause de maladie ou d'infirmité. Dans ce cas, le membre du personnel ne peut introduire de nouvelle demande de congé auprès de l'organisme de contrôle, qu'à l'issue d'un délai de 6 mois après la première demande.

S'il conclut à l'aptitude à la reprise des fonctions à temps plein, l'intéressé(e) doit reprendre ses fonctions le jour ouvrable suivant la décision du médecin.

S'il conclut à l'aptitude de reprise à raison d'une demi-charge, l'organisme délivre un avis médical favorable. Le membre du personnel introduit alors sa demande de congé auprès de son Pouvoir organisateur et y joint cet avis médical favorable.

En cas d'avis divergent entre le médecin traitant du membre du personnel et l'organisme chargé par le gouvernement du contrôle des absences pour cause de maladie, le membre du personnel peut utiliser la procédure d'appel devant un médecin expert.

3. Congé pour interruption de carrière

- L'interprétation développée par l'ONEM quant à la réglementation de l'interruption de carrière dans l'Enseignement en cas d'occupation d'un membre du personnel à temps partiel dans plusieurs écoles posait problème.

Pour pouvoir prétendre à une interruption de carrière partielle, il faut que le nombre d'heures afférent à la fonction ou aux fonctions auxquelles le membre du personnel est nommé ou engagé à titre définitif atteigne plus de la moitié du nombre d'heures requis pour la fonction à prestation complète.

L'ONEM acceptait de considérer que, quel que soit le réseau d'enseignement, les heures prestées dans plusieurs établissements pouvaient être additionnées, à condition que ces établissements relèvent d'un même pouvoir organisateur.

Par contre, un membre du personnel prestant dans des pouvoirs organisateurs différents ne pouvait bénéficier de l'addition de ses heures. Il lui était donc plus difficile d'entrer dans les conditions pour bénéficier d'une interruption de carrière partielle.

La législation précisera désormais que toutes les fonctions prestées auprès de *différents pouvoirs organisateurs* peuvent être additionnées.

- Le congé pour interruption complète ou partielle de la carrière professionnelle pour assister un membre du ménage ou de la famille qui souffre d'une maladie grave ou pour lui octroyer des soins ne peut être obtenu que par période d'un mois minimum ou de trois mois maximum, consécutives ou non, jusqu'au moment où le maximum

autorisé 12 mois (ou 24 mois en cas de maladie grave d'un enfant de moins de 16 ans) en cas d'interruption complète OU 24 mois (ou 48 mois en cas de maladie grave d'un enfant de moins de 16 ans) en cas d'interruption partielle est atteint.

Dorénavant, par dérogation à la durée minimale d'un mois, le membre du personnel peut, pour *l'assistance ou les soins à un enfant mineur pendant ou juste après l'hospitalisation de l'enfant* des suites d'une maladie grave, interrompre complètement sa carrière professionnelle pour une durée d'une semaine,

éventuellement prolongeable d'une semaine supplémentaire.

4. Congé pour prestations réduites pour le personnel auxiliaire d'éducation

Jusqu'à présent, les membres du personnel auxiliaire d'éducation ne pouvaient bénéficier du congé pour interruption partielle de la carrière professionnelle que pour un mi-temps.

À partir du 1^{er} septembre 2014, le remplacement du personnel auxiliaire d'éducation (à l'exception des éducateurs-économistes) pour les fractions de charge de 1/5 ou 1/4 temps sera permis.

5. Congé de circonstances et de convenances personnelles

Le congé accordé pour le décès du conjoint ou de la personne avec qui le membre du personnel vivait en couple passe de 4 jours à 5 jours.

Toutes ces modifications en matière de congé seront détaillées dans les circulaires relatives au « *Vade-mecum des congés, des disponibilités et des absences pour le personnel Enseignant* » à paraître prochainement.

P. Chardome - 15/06/2014

Éducatrice, éducateur interne : une fonction où les conditions de travail sont à placer sous haute surveillance !

S'il existe un lieu où il est important de veiller au respect de la réglementation, c'est bien dans les internats. La fonction d'éducatrice et d'éducateur interne est déjà en soi une fonction qui réclame un investissement énorme, si en plus des abus sont commis en matière de conditions de travail, la profession devient absolument intenable.

À cet égard, le rôle des Comités de concertation de base (COCOA), que ce soit dans les internats autonomes ou annexés, est fondamental.

Notre camarade Jean-Robert Huart, longtemps sur le terrain avant d'assumer un mandat de secrétaire régional, nous a transmis un résumé des dispositions légales qui doivent être impérativement respectées :

Sauf stipulation contraire sur les Documents (DGT), il n'y a qu'une catégorie d'éducateurs internes (fonction = surveillant-éducateur/trice) d'internat dans l'Enseignement de la Communauté française devenue FW-B, ex-État. En matière d'horaires et de droits et/ou devoirs inhérents à la fonction, ceux-ci sont régis par l'obsolète Arrêté royal du 8 avril 1959 publié au Moniteur belge du 30 mai 1959 qui précise ce qui suit. La plage horaire est 36h/38h.

Les surveillants-éducateurs d'internat alors qualifiés de « maîtres-d'étude » doivent/peuvent prester :

- 3 dimanches complets pour un dimanche complet mensuel de congé ;



- 1 service de jour doit compter minimum 4h consécutives de prestations ;
- 1 service de jour ne peut excéder 8h de prestations ;
- 1 service de jour + nuit ne peut excéder 16h de prestations ;
- 4 présences de nuit par semaine sont un maximum ;
- 1 prestation de nuit dure maximum 9h, quel que soit le régime de coucher et de lever des internes, une prestation de nuit est comptabilisée pour 3h (exemple : de 22h à 6h30 : 8h30 = 3h). Ce sont des nuits « dormantes ».

Toutefois la directive européenne 88/CEE/2003 en matière des droits des travailleurs, impose aux états membres et à leurs entités fédérées le respect des contraintes suivantes :

- le seuil de 48h/semaine ne peut être dépassé mais la loi nationale du 14 décembre 2000 transposant la directive 93/104 de la CEE, il est précisé que la durée du travail ne peut excéder **en moyenne** 38h/semaine sur une période de 4 mois **mais** la directive en article 8 § 2 alinéa 3 précise que la durée du travail ne peut excéder 50h sur une semaine **sauf** dans le cadre de l'hébergement et de la prise en charge pédagogique de personnes !

Il est important de retenir qu'en matière de droit communautaire européen toutes les heures de présence sur le lieu de travail sont effectives et comptabilisées (article 6) donc 48h = 48h sur le lieu de travail.

En outre, dans sa directive 2003/CF/88 le droit européen impose :

1. Une période minimale de repos quotidien à raison de 11h consécutives toutes les 24h (art. 3) ce qui voudrait dire qu'après un service de maximum 16h le membre du personnel doit bénéficier de 11h de repos après toute reprise de travail.

2. Une période de repos hebdomadaire minimale de 24h sans interruption pour chaque tranche de 7 jours, qui **s'ajoute** au repos quotidien de 11h (article 5).

3. En l'état des connaissances sur le sujet, toute dérogation sur ces règles relève « d'us et coutumes » sans base légale ! C'est donc dans le respect de ces impératifs légaux que les horaires doivent être établis. Ceux-ci doivent être stipulés dans un tableau de service avant le 1^{er} octobre (AR 8/04/59).

Remarque : en ce qui concerne les homes d'accueil permanents, nous avons obtenu, lors de la négociation du régime organique, que les emplois puissent être identifiés clairement au cours des différentes opérations statutaires. En effet, les incidences sur la vie familiale sont encore plus importantes dans ce type d'établissement.

Nous ne manquerons pas de vous tenir informés des suites de l'arrêt de la Cour d'appel de Bruxelles du 5 mai 2014, concernant les gardes de nuit, qui pourrait établir de nouvelles règles en matière de conditions de travail des éducatrices et des éducateurs internes.

Ph. Jonas – 6/06/2014

Enseignement obligatoire organisé par la FW-B

La nouvelle circulaire COCOBA entre en vigueur dès la prochaine rentrée

Le 5 juin dernier, nous avons été appelés à négocier la circulaire qui régleme le fonctionnement des comités de concertation de base dans les établissements organisés par la Communauté française.

Pour mémoire, la dernière circulaire date de décembre 2008. Il s'agit donc de l'actualiser en intégrant les nouvelles missions des Comités, en application des décrets Encadrement différencié (ED), Taille classe, Certification par unités (CPU) ainsi que le décret qui rend obligatoire les stages.

En effet, ces dispositions légales imposent aux directions de procéder à la concertation sur des matières complémentaires liées aux conditions de travail, ce qui constitue la mission essentielle des Comités de concertation de base (COCOBA).

La circulaire traite donc des points suivants :

- Composition du COCOBA
- Délégation de l'Autorité
- Délégation des Organisations syndicales
- Particularités lors de l'exercice des compétences en matière de bien-être au travail
- Compétences générales
- Règlements relatifs à la durée du travail et à l'organisation du travail
- Mesures d'ordre intérieur
- Organisation de l'accueil et de la formation
- Compétences en matière de bien-

être au travail

- Compétence d'avis préalable
- Compétence d'accord préalable
- Compétence de surveillance
- Information et documentation
- Information
- Documentation
- Fonctionnement du COCOBA
- Convocation
- Discussions
- Procès-verbal (PV)
- Envoi du PV
- Remarque au PV
- Examen des remarques
- Mise en application de l'avis motivé
- Archives

- Remarques
- Bonnes pratiques recommandées
- Gestion matérielle et financière
- Horaires
- Attributions
- Projet de ROI (Règlement d'ordre intérieur)
- Communications

Un élément nouveau très important se trouve dans le chapitre consacré aux bonnes pratiques recommandées. Suite à de nombreux conflits sociaux au sein des établissements de la FW-B, le Service général et le Cabinet de l'Enseignement obligatoire et de promotion sociale ont décidé d'ajouter un chapitre qui traite de la gestion matérielle et financière, de la problématique des horaires, des attributions ainsi que du Règlement d'ordre intérieur.

Nous pouvons espérer que si ces recommandations sont respectées par l'autorité, la concertation pourra s'instaurer de façon optimale dans nos établissements, ce qui ne peut qu'être profitable à tous les acteurs du réseau.

Les nouvelles missions des COCOBA plus en détail

Tailles des classes

Le décret du 3 mai 2012 relatif à l'Enseignement fondamental et à l'Enseignement secondaire ordinaires, notamment en matière de taille des classes, étoffe la circulaire de plusieurs nouveaux paragraphes. Ceux-ci reprennent les nouvelles normes en matière de transferts de périodes-professeurs. Les chefs d'établissement doivent dorénavant consulter systématiquement les COCOBA avant de transmettre les propositions motivées au Gouvernement. Ces instances se devront de vérifier notamment si la limite de transfert et les conditions énoncées par le décret sont bien suivies.



Les COCOBA sont également sollicités concernant les dépassements. Lors de chaque rentrée scolaire, les COCOBA doivent être informés par les chefs d'établissement, afin que ces instances de concertation puissent valider la conformité des situations et des conditions précisées par le décret. En cas de contestation, l'instance peut introduire un recours auprès du Gouvernement qui vérifiera si ces situations et conditions sont rencontrées ; le recours n'étant pas suspensif. Cette circulaire 2014 reprend l'ensemble des conditions, procédures et délais en cours lors de ces consultations.

Encadrement différencié (ED)

Les COCOBA sont compétents dans le cadre du décret du 30 avril 2009 organisant un Encadrement différencié au sein des établissements scolaires de la Communauté française afin d'assurer à chaque élève des chances égales d'émancipation sociale dans un environnement pédagogique de qualité. La conclusion des Projets généraux d'action d'encadrement différencié (PGAED) ainsi que le rapport de suivi

de ce PGAED, doivent être élaborés, pour chaque implantation concernée, par le chef d'établissement en concertation avec l'équipe éducative et passer ensuite par le COCOBA pour avis.

Certification par unités (CPU)

Dans l'Enseignement secondaire qualifiant, le plan de mise en œuvre de la CPU, tel que visé par le décret du 12 juillet 2012, organisant la CPU dans l'Enseignement secondaire qualifiant et modifiant diverses dispositions relatives à l'Enseignement secondaire, et le projet de mise en œuvre de cette même CPU, doivent également être soumis à l'avis des COCOBA.

Langue des signes

La concertation des Organisations syndicales représentatives est également requise préalablement à la demande d'autorisation d'une école à organiser l'ensemble des cours et des activités pédagogiques de la grille-horaire dans le cadre des classes bilingues français-langue des signes.

Violence et harcèlement au travail

Cette concertation doit également avoir lieu dans les établissements d'Enseignement et assimilés, conformément à la circulaire n° 3802 du 25 novembre 2011, fixant le guide de procédure face à la violence, au harcèlement moral ou sexuel au travail.

Rappel

Dans le cadre du fonctionnement des COCOBA, nous rappelons également que, concernant la mise en application de l'avis motivé, les motifs pour lesquels la décision d'une Autorité s'écarte de l'avis motivé formulé par le COCOBA doivent être commu-

niqués dans le mois aux membres de la délégation de l'Autorité, aux Organisations syndicales et s'il échet, au membre du personnel exerçant le mandat de conseiller en prévention locale et à son/ses éventuel(s) adjoint(s).

Ph. Jonas et M. Mahy – 11/06/2014

Infos – Congés

Cette « fiche-congé » constitue une synthèse de la législation en la matière. Pour des informations complémentaires, nous vous renvoyons aux circulaires n° 4279 pour l'Enseignement organisé par la FW-B (WBE) et n° 4467 pour l'Enseignement Officiel subventionné (OS).

Congé pour stage

Bénéficiaires	1. Définitifs de l'Enseignement 2. Définitifs et stagiaires des CPMS
Références légales	1. Arrêté Royal du 15/01/74 – article 9b 2. Arrêté Royal du 19/05/81 – article 9b
Durée	La durée du stage
Motif	Congé accordé pour accomplir un stage dans un autre emploi de l'État, d'une Communauté, d'une Région, des Provinces, des Communes, d'un établissement public assimilé ou d'un établissement d'enseignement organisé (WBE) ou subventionné (OS) par la FW-B.
Rémunération	Aucune
Formalités	<u>Documents administratifs</u> : CF-CAD (WBE) ou CAD (OS) accompagné d'une attestation de l'organisme auprès duquel est accompli le stage, le tout adressé à l'Administration. <u>Délai d'introduction de la demande</u> : - 1 mois au moins avant le début du congé ; - au plus tard le 15 juin lorsque le congé prend cours le 1 ^{er} septembre. Rem : le chef d'établissement ou le Pouvoir organisateur remet son avis. En cas d'avis défavorable, ce dernier doit être motivé.
Conséquences administratives	- Congé assimilé à une période d'activité de service. - La durée de ce congé n'intervient pas pour former la durée du stage (WBE).
Conséquences sur l'ancienneté	Aucune
Remplacement	Autorisé. L'emploi ne peut pas être déclaré vacant.
Renseignements complémentaires	La notion de stage doit être comprise comme étant la période statutaire débouchant, à l'issue du stage, sur une nomination. Ne pas confondre avec le « congé pour exercer provisoirement une autre fonction dans l'Enseignement ou dans un CPMS » (qui paraîtra prochainement).

Congé pour suivre des cours à l'école de Protection civile pour accomplir des prestations au corps de protection civile

Bénéficiaires	1. Définitifs de l'Enseignement 2. Définitifs et Stagiaires des CPMS
Références légales	1. Arrêté Royal du 15/01/74 - article 10 2. Arrêté Royal du 19/05/81 - article 10
Durée	La durée de ce congé n'est pas précisée dans la réglementation
Motif	- Suivre des cours de l'école de protection civile, soit en qualité d'engagé volontaire, soit en qualité d'élève n'appartenant pas à ce corps. - Pour remplir, en temps de paix, des prestations au corps de protection civile en qualité d'engagé volontaire à ce corps.
Rémunération	Maintenue
Formalités	- Demande, accompagnée d'un document attestant du suivi des cours de l'école de protection civile ou de l'accomplissement des prestations au corps de protection civile et adressée au chef d'établissement ou au Pouvoir organisateur. - Délai : 1 mois au moins avant le début du congé et au plus tard le 15 juin si le congé prend cours le 1^{er} septembre Rem : le chef d'établissement ou le Pouvoir organisateur remet son avis. En cas d'avis défavorable, ce dernier doit être motivé.
Conséquences administratives	- Congé assimilé à une période d'activité de service - La durée de ce congé n'intervient pas pour former la durée du stage (WBE)
Conséquences sur l'ancienneté	Aucune
Remplacement	Autorisé pour autant que l'absence atteigne le nombre de jours fixé par les instructions ministérielles.



**Venez visiter le nouveau site
de la CGSP WALLONNE**



www.cgspwallonne.be



www.facebook.com/cgspwallonne



www.twitter.com/irw_cgsp



Le métier de Délégué syndical

Portrait dans l'Enseignement secondaire Technique et Professionnel



Abbas ARMUT

Professeur de cours techniques (CT) et de pratique professionnelle (PP) DI et DS dans le réseau organisé par la Fédération Wallonie-Bruxelles depuis octobre 2005

Délégué syndical depuis novembre 2012

Comment et pourquoi avez-vous décidé d'assumer une responsabilité syndicale ?

Tout d'abord par conviction personnelle, j'ai toujours été sensible aux droits des travailleurs. Suite à un changement de direction au sein de notre établissement, et voyant les débords et excès du nouveau Chef d'établissement, j'ai décidé d'« aller au front », afin d'éviter les dérives et limiter les dégâts.

Combien de temps vous prennent vos activités syndicales ?

Tout dépend des moments de l'année, il y a certainement plus de boulot avant les COCOBA, et bien entendu vers la fin de l'année pour les Temporaires prioritaires. Souvent, dans la salle des profs, nous sommes les premières personnes sollicitées. Si je devais établir une moyenne annuelle, je pourrais facilement dire une bonne heure par semaine... minimum.

Quelles missions vous occupent le plus souvent ?

Écouter les collègues, préparer les Assemblées générales (AG) avant les COCOBA, relayer les infos entre la régionale et les affiliés.

Participer aux AG régionales, soutenir les camarades lors d'actions syndicales.

Quelle(s) est (sont), pour vous, la (les) mission(s) la (les) plus importante(s) ?

Il n'y a pas (pour moi) de missions plus importantes que d'autres, si l'on décide d'accepter la mission d'un délégué

syndical, c'est pour une tâche complète, il y a des moments ou certaines « missions » seront plus importantes que d'autres et vice versa. Mais si je devais en désigner quelques unes en ce moment, je dirais : être attentif aux requêtes des camarades, et participer au COCOBA.

De quelle manière assurez-vous le relais entre vos affiliés et votre Régionale ?

Le plus souvent par téléphone, car j'aime garder un contact avec la régionale, mais si ce n'est juste que le relais d'infos ou une demande bien précise qui nécessite une recherche, je procède par E-mail.

Quel(s) conseil(s) donneriez-vous aux futurs délégués syndicaux ?

Essayer de réunir plutôt que diviser l'équipe, savoir écouter, et surtout user de diplomatie envers la hiérarchie, mais ne pas hésiter à avoir une main de fer s'il s'avère nécessaire. Mais pour être un DS efficace, je pense qu'il faut se former et s'informer, par exemple sur les statuts, les changements d'affectations, les circulaires.

M. Mahy

www.cgsp-enseignement.be

Le point sur les circulaires du mois

Voici quelques circulaires importantes, susceptibles de vous intéresser. Retrouvez la liste complète et les contenus de ces documents sur le site de l'Administration générale de l'Enseignement et de la Recherche scientifique : www.adm.cfwb.be.

Administration

Wallonie Bruxelles Enseignement (WBE), tous niveaux

4855 – Désignation de Madame Colette Dupont comme Directrice générale ai à la Direction générale des personnels de l'Enseignement organisé par la Fédération Wallonie-Bruxelles, en remplacement de Monsieur Julien Nicaise.

CESS

WBE, Secondaire

4844 – Nouvelle procédure d'édition des Certificats d'Enseignement secondaire supérieur de plein exercice et en alternance.

Chercheurs

WBE, universitaire

4840 – Reconnaissance de l'ancienneté des chercheurs.

Cours philosophiques

WBE, Secondaire ordinaire

4843 – Organisation des cours philosophiques au sein du réseau organisé par la Fédération Wallonie-Bruxelles.

CPMS

Tous réseaux, fondamental et secondaire

4856 – Circulaire concernant le proto-

cole de collaboration entre les CPMS et les acteurs du secteur de l'Aide à la Jeunesse.

Disciplinaire

Subventionné, tous niveaux

4846 – Procédure à suivre en cas de réception d'un jugement condamnant un membre du personnel pour faits de mœurs.

ESA

WBE, supérieur et universitaire

4826 – Appel aux candidats à un emploi vacant d'administrateur-secrétaire à pourvoir dans une École supérieure des Arts organisée par la Fédération Wallonie-Bruxelles, à savoir l'Institut national supérieur des Arts du spectacle et des Techniques de diffusion – INSAS.

Fiche fiscales et primes syndicales

Tous réseaux, tous niveaux

4861 – Rappel – envois électroniques des fiches fiscales et formulaire de demande de prime syndicale du personnel de l'Enseignement

Interruption de carrière

Tous réseaux, tous niveaux

4849 – Interruptions de la carrière professionnelle dans l'Enseignement et les Centres psycho-médico-sociaux.

Matériel

WBE, fondamental et secondaire

4865 – Équipement matériel didactique 2014-2015.

Mise en disponibilité

Libre subventionné, fondamental

4832 – Mise en disponibilité par défaut d'emploi, réaffectation et octroi d'une subvention-traitement d'attente dans l'Enseignement subventionné libre. Obligation de reconduction des réaffectations et des remises au travail au 1^{er} septembre 2014 – Reconduction des réaffectations

Libre subventionné, secondaire

4833 – Mise en disponibilité par défaut d'emploi, réaffectation et octroi d'une subvention-traitement d'attente dans l'Enseignement libre subventionné – Reconduction des réaffectations et des remises au travail

Personnel administratif

Subventionné, secondaire et supérieur

4827 – Personnel administratif. Congés de compensation et dispenses de service pour l'année 2014.

Projets

Tous réseaux, tous niveaux

4838 – Troisième appel à projets « École numérique ». Appel à projets

réservé, en Région wallonne, aux établissements des Enseignements maternel, primaire et secondaire ordinaires et spécialisés, aux établissements de Promotion sociale. Appel à projets dédié, pour l'Enseignement supérieur, aux catégories pédagogiques des Hautes écoles de la Fédération Wallonie-Bruxelles.

Tous réseaux, fondamental et secondaire

4860 – Circulaire relative aux activités scolaires d'éducation aux médias – Appel à projets 2014/2015.

Recrutement

Tous réseaux, secondaire

4863 – Recrutement d'un(e) chargé(e) de mission affecté(e) à la Direction des Relations internationales du Ministère de la Fédération Wallonie-Bruxelles.

4868 – Recrutement d'un(e) chargé(e) de mission « Certification par unités d'acquis d'apprentissage. »



Spécialisé

Tous réseaux, fondamental et secondaire

4825 – Circulaire relative à l'organisation des établissements d'Enseignement spécialisé – Directives et recommandations pour l'année scolaire 2014-2015.

4857 – Circulaire concernant l'orientation en Enseignement spécialisé. Comment ? Dans quel but ? Approche générale et repères pour un diagnostic différentiel.

Stages

Tous réseaux, fondamental et secondaire

4847 – Rémunération des maîtres de stage dans l'Enseignement fondamental et dans l'Enseignement secondaire, ordinaire, spécialisé et de promotion sociale, organisés ou subventionnés par la Communauté française.

4858 – Rémunération des maîtres de stage dans l'Enseignement fondamental et dans l'Enseignement secondaire, ordinaire, spécialisé et de promotion sociale, organisés ou subventionnés par la Communauté française.

M. Mahy – 12/06/2014



Namur-Brabant wallon – Avis à tous les temporaires

Calcul des vacances proméritées. Merci de vous munir de vos C4.

NAMUR (Maison Genot)

Le vendredi 27 juin	de 14h à 17h
Le lundi 30 juin	de 14h à 17h
Le mardi 1 ^{er} juillet	de 9h à 12h
Le jeudi 3 juillet	de 9h à 12h
Le lundi 7 juillet	de 14h à 17h
Le vendredi 11 juillet	de 9h à 12h
Le mardi 19 août	de 14h à 17h
Le lundi 25 août	de 9h à 12h

WAVRE (FGTB Antenne chômage, Rue de l'Ermitage 11)

Le mercredi 2 juillet	de 14h à 17h
-----------------------	--------------

NIVELLES (FGTB Brabant Wallon, Rue du Géant 4)

Le mercredi 2 juillet	de 14h à 17h
Le mercredi 9 juillet	de 14h à 17h

Luxembourg – Temporaire ? Fin d'année !**Temporaire ? Fin d'Année !****- Documents à recevoir de l'école**

- Attestation de fréquentation de ... à ... (pension).
- Le **C4**.
- **CF12** de fin de fonction.

- Documents à remettre au chômage

- Se rendre au chômage les 15 premiers jours de juillet avec **C4**.



PTP et **APE** doivent se réinscrire pour garder leur contrat et avoir droit au chômage. Ils doivent également se réinscrire au forem.

- Vacances Proméritées

- Le calcul pour tout enseignant statutaire à horaire incomplet et/ou n'ayant pas travaillé toute l'année.
- Permanence dans tous les bureaux de chômage.



Info **Yves Braconnier** - 0496/64.44.29

80, rue des Martyrs - 6700 Arlon
Tel: 063/23.01.03
yves.braconnier@cgsp.be

13, rue Fonteny Maroy - 6800 Libramont
Tel: 061/53.01.77
Fax: 061/41.63.66

À LIRE



Le bel avenir de l'État-providence

La protection sociale contribue à l'affaïssement moral des individus ? C'est faux : elle assure leur bien-être. L'État-providence bride le dynamisme économique et écrase de ses insupportables charges la création de richesse et l'innovation ? C'est faux : il favorise la prise de risque, développe les capacités humaines et maintient la cohésion sociale. L'État-providence est insoutenable financièrement ? C'est faux : il n'a jamais provoqué la moindre crise économique. Depuis trente ans, l'État-providence n'est envisagé que sous l'angle de sa crise et son inéluctable effondrement. Ce discours inquiétant se veut performatif : on espère préparer ainsi les esprits au recul inévitable et pour tout dire souhaitable de la mutualisation des risques sociaux.

Éloi Laurent est macro-économiste de formation, ses travaux portent actuellement sur la soutenabilité environnementale et le bien-être individuel et social.

Éloi Laurent, *Le bel avenir de l'État-providence*, Éd. Les Liens qui Libèrent, Paris, mai 2014, 160 p., 15 €.



Stop à la dérive des banques et de la finance

Depuis les années 1980, la croyance selon laquelle le marché serait à lui seul capable de régler les problèmes de la société a envahi la finance puis les banques et enfin l'ensemble de l'économie. L'application de cette idéologie néolibérale est la cause profonde de la crise qui secoue les économies occidentales depuis 2008. Avec un cynisme sans limites, cette finance décomplexée dicte maintenant sa loi aux États alors que c'est pour venir à son secours qu'ils se sont endettés. Pour lutter contre ce fléau dévastateur que constitue la finance moderne, il faut la démystifier et montrer que ses pratiques ne sont ni fatales ni trop obscures pour être comprises par tous. C'est pourquoi l'approche proposée dans ce livre se veut d'abord pédagogique et veut ensuite mobiliser autour de propositions claires pour rétablir une société juste et viable.

Claude Simon est professeur émérite à l'école supérieure de commerce de Paris Europe et membre du Collectif Roosevelt.

Claude Simon, *Stop à la dérive des banques et de la finance*, Éd. de l'Atelier, Ivry, 64 p., 5 €.



Pauvres actionnaires !

L'État est devenu l'instrument du renoncement, devant l'argent, face à la volonté toujours plus insistante des marchés financiers, des milliardaires qui détricotent notre industrie et jettent des millions d'hommes et de femmes de notre pays dans le chômage, la précarité et la misère. « Oui il faut en finir avec le règne de l'argent roi ». Quel dirigeant de gauche a prononcé ces paroles ? Marine Le Pen... Troublant non ? Depuis quand le parti de Marine Le Pen utilise-t-il cette phraséologie ? Comment le défenseur des pauvres actionnaires s'est-il mué en son contraire ? Qu'est ce qui relève de l'imposture ? Qu'est ce qui est réellement ancré dans le discours de ce parti ? Cet ouvrage passe au crible 40 ans de discours économiques du FN.

Fondateur du journal Fakir, **François Ruffin** est collaborateur du Monde diplomatique.

François Ruffin, *Pauvres actionnaires ! Quarante ans de discours économique du FN passés au crible*, Fakir Éditions, Paris, avril 2014, 128 p., 6 €.



Europe : une biographie non autorisée

À soixante ans d'existence, l'Europe traverse une crise sans pareille. Elle souffre pour sa monnaie unique, l'euro, victime d'après les experts d'un manque de rigueur de certains gouvernements nationaux, incapables de tenir les cordons de leur bourse. Sur base de ce constat, une solution de bon sens a été trouvée : une gouvernance économique à taille européenne reprend en mains le gouvernail politique défaillant, et nous ramène peu à peu vers des eaux plus sereines.

Et si l'histoire était différente ? Et si l'angle de vue choisi par les experts laissait dans l'ombre un « détail » pourtant essentiel : la démocratie. Un idéal qui ne se limite pas à la tenue régulière d'élections, mais inclut différents paramètres vitaux comme la souveraineté politique, des droits sociaux pour tous, une planète habitable, et une réelle séparation des pouvoirs...

Pas seulement dans le monde politique, mais aussi dans la sphère économique du marché. Remontant des fondations de l'Europe jusqu'à la crise actuelle, ce livre passe en revue la façon dont les critères de démocratie ont, ou non, été inclus dans les réflexions politiques à la base des grandes décisions européennes.

Bruno Poncelet est anthropologue de formation. Il travaille comme formateur syndical au CEPAG, où il suit de près les politiques européennes. Il est également coauteur d'un livre paru en 2011 : *Le grand marché transatlantique. Les multinationales contre la démocratie*.

Bruno Poncelet, *Europe : une biographie non autorisée - De la « paix américaine » à la « civilisation poubelle »*, Éd. Aden, Bruxelles, avril 2014, 580 p., 30 €.

TRIBUNE

SOMMAIRE

Infos GÉNÉRALES

- 2 / Actualités – Dans nos régionales
- 3 / Édito • L'Europe que nous voulons – La FSESP en Congrès
- 4 / Campagne • Le saviez-vous ? Le 23 juin, c'était la Journée internationale des services publics !
- 6 / Comité A • CCT 109 – La motivation du préavis
- 7 / Le mot qui pue • L'austérité
- 8 / IRB • Évoluer pour mieux rencontrer nos objectifs
- 9 / Pension • Augmentons les pensions grâce à la solidarité !
- 10 / TTIP • Inquiétudes face au Traité transatlantique

Infos ENSEIGNEMENT

- 11 / Édito • Attention... danger
- 12 / Quoi de neuf à la rentrée scolaire ?
- 14 / Éducatrice, éducateur interne : une fonction où les conditions de travail sont à placer sous haute surveillance !
- 15 / Enseignement obligatoire organisé par la FW-B La nouvelle circulaire COCOBA entre en vigueur dès la prochaine rentrée
- 17 / Infos - Congés
- 19 / Portrait dans l'Enseignement secondaire, Technique et Professionnel • Abbas Armut
- 20 / Le point sur les circulaires du mois
- 22 / Dans nos régionales • Namur-Brabant wallon – Luxembourg
- 23 / À lire

