

TRIBUNE



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

JUIN 2015

AMiO

CGSP

FGTB Services Publics

Travailler jusqu'à 67 ans ?

71^e année - n°6 - Juin 2015 (mensuel) dépôt CHARLEROI X | P402047 | retour: CGSP place Fontainas, 9/11 1000 Bruxelles



DOSSIER P. 4



ÉDITO
Les raisons de
la colère
P. 3



LE MOT QUI PUE
Team building
P. 7



AMiO
Fédéral • Évaluation :
remise en cause partielle !
P. 12

Grève des services publics du 22 avril 2015

Remerciements

Cher(e)s Camarades,

Nous tenions à vous remercier pour votre dévouement lors de ces 24 heures de grève. Nous avons, ensemble, souligné l'importance de services publics forts, abordables et durables.

Notre combat est loin d'être facile et il n'est pas terminé. Les différents gouvernements de ce pays ne sont pas encore prêts à renoncer à leurs mesures d'économies néfastes comme la réforme des pensions. Nous avons donc du pain sur la planche si nous voulons les empêcher de mener une politique de détricotage des services publics.

Nous espérons également pouvoir compter sur vous dans les prochaines semaines et les prochains mois afin de poursuivre notre lutte aux côtés de nos camarades de la FGTB !

Michel Meyer, Président



Permanences fiscales

Huy

Le mercredi 17 juin, de 9h à 12h et de 13h à 15h à la Régionale, rue du Neufmoustier, 8.

Liège

Les jeudis 18 et 25 juin, de 9h à 12h et de 14h à 16h à la Régionale, Salle Yerna, 2^e étage, place Saint-Paul, 9/11.

DANS NOS RÉGIONALES

Hainaut occidental

Voyage en Bourgogne

L'Amicale des Pensionnés organise un voyage en Bourgogne les 18, 19 et 20 août 2015.

Visites de Langres, Beaune, Savigny, Caves patriarcale avec dégustation, Auxerre et croisière sur l'Yonne.

Prix : 305 €/personne (2 nuits en 1/2 pension, visites comprises). Inscriptions pour le 1^{er} juillet au plus tard.

Renseignement complémentaire à la Régionale, le mardi après-midi de 14h à 16h.

Huy

Après-midi récréatif

Le Comité intersectoriel Pensionnés organise son après-midi récréatif le **13 juin à 14h30** dans la salle de la Maison du Peuple, rue du Val Notre Dame, 323 à Moha.

Inscriptions pour le 10 juin au plus tard :

- au secrétariat de la Régionale, rue du Neufmoustier, 8.
Tél. : 085/82 45 55, les lundi, mardi, jeudi de 8h30 à 12h30 et de 13h30 à 16h ; les mercredi et vendredi de 8h30 à 12h30 ;
- par e-mail : bernadette.parmentier@cgsp.be

NB : Lors de votre inscription, communiquez votre n° de téléphone et/ou votre adresse e-mail.

Pour votre information, les Pensionnés organiseront, début septembre, une excursion dans la région (Nismes-Viroinval). Une invitation personnelle vous parviendra dans le courant du mois d'août.

Luxembourg

Congrès statutaire 2016

Le samedi **30 janvier 2016** se tiendra le Congrès statutaire intersectoriel de la Régionale du Luxembourg.

Un appel aux candidatures est lancé pour les mandats suivants :

- un secrétaire régional intersectoriel : Olivier Dulon, sortant et rééligible ;
- 2 vérificateurs aux comptes et 2 réserves : Nadine Schoentgen, Catherine Malherbe, Robert Schiltz et Pierre Monvoisin sortants et rééligibles.

Les élections se dérouleront conformément au Règlement intersectoriel de la Régionale du Luxembourg ainsi qu'aux statuts de la CGSP fédérale.

Les candidatures doivent être adressées par lettre recommandée pour le 5 juin 2015 à 12h, à :

CGSP

Roland Bastogne

Président

Rue des Martyrs 80 - 6700 Arlon

Les raisons de la colère

Disons-le d'emblée, la mobilisation n'est pas à la mesure des enjeux. Le problème ne vient certainement pas des travailleuses et travailleurs des services publics ou du secteur privé. Les choix stratégiques des organisations syndicales ont décontenancé ceux qui voulaient dire à ce gouvernement que cela suffit. La partie est-elle donc perdue ? Bien sûr que non et, au contraire, plus que jamais nous devons nous mobiliser. Particulièrement, les enjeux des services publics deviennent vitaux. Demain, la privatisation totale guette les entreprises publiques. Leurs effectifs jugés *pléthoriques* ne permettent même plus la prise des congés légaux à leurs travailleurs...

Les attaques sur les pensions publiques se font tous azimuts : les périodes assimilées, l'âge de la retraite, les carrières mixtes et même les organismes chargés de traiter les pensions (SDPSP, ONP, HR-Rail...).

Le saut d'index touchera encore plus les travailleurs publics car, contrairement au secteur privé où existe, si ténue soit-elle, une marge salariale, dans les secteurs publics ce sera 0,0 !

Le non-remplacement d'agents, la réduction des budgets de fonctionnement ne permettent plus à nos administrations de... fonctionner. Les conditions de travail sont désastreuses et le stress psychosocial se développe à une vitesse exponentielle parmi les travailleuses et les travailleurs. L'accueil des usagers et le service dû aux citoyens de ce pays sont devenus impossibles et si l'agressivité rencontrée aux guichets ou au contact de la population ne peut trouver de justification, elle n'en est pas moins explicable.

Ce gouvernement, avec un cynisme auquel nous ne devons pas nous habituer, invente presque chaque semaine de nouvelles décisions toutes plus antisociales et plus vexatoires pour le monde du travail les unes que les autres. Les atteintes aux syndicats se multiplient.

Face à cette attitude, nous devons reprendre la lutte dans toutes les formes possibles. Le gouvernement divise les travailleurs et travailleuses pour éviter de se trouver face à un front uni. Nous devons démonter cette pratique et unifier les luttes, que ce soit face au gouvernement fédéral, aux gouvernements des entités fédérées ou vis-à-vis des pouvoirs locaux lorsqu'ils sont pris des mêmes frénésies humiliantes (licenciements de contractuels, privatisation ici de l'entretien ménager, là-bas des repas scolaires, etc.)

Le mois de juin est habituellement, d'un point de vue social, un mois plus calme : les premiers collègues qui prennent des vacances, du moins ceux qui y parviennent encore, l'enseignement en période d'examens...

Malgré ces contingences, le mois de juin 2015 sera chaud : mobilisations, concentrations et manifestations vont se multiplier. En effet, la pression va s'intensifier. Nous nous attendons au pire cet été de la part de ces droites réunies, mais qu'elles ne pavoient pas : nous serons au rendez-vous !

Le combat doit continuer, il n'est pas possible d'imaginer encore quatre années de cette politique inefficace économiquement et scandaleuse socialement. Ne plus montrer de signes de faiblesse et de division, telle est notre obligation.

Tous ensemble contre ce gouvernement des droites et des rentiers !

Travailler plus longtemps pour une pension moindre !

Le mercredi 22 avril, la CGSP a décrété un mot d'ordre de grève partout en Belgique. Le même jour, le Parlement fédéral discutait d'une loi qui restreint les pensions des fonctionnaires et qui vise à les aligner sur celles, plus faibles, du secteur privé.

Le Ministre des Pensions ne cesse de déclamer par presse interposée que le but n'est pas d'obliger les gens à travailler jusque 67 ans, que seuls 10 % des travailleurs seraient concernés.

Force nous est de constater que toutes les mesures prônées par ce gouvernement antisocial vont au contraire faire en sorte que peu de gens pourront encore prétendre à une pension anticipée.

1. Relèvement de l'âge légal de la pension de retraite

Le gouvernement a décidé lors du Conseil des Ministres du 3 avril 2015 de porter l'âge légal de la pension de retraite à 66 ans en 2025 et à 67 ans en 2030. Cela sans aucune concertation avec les interlocuteurs sociaux ! Ces mesures viseraient à garantir le système des pensions à moyen et long terme. Il s'agit bien sûr d'une pétition de principe car aussi longtemps que le taux de chômage, et singulièrement celui des jeunes, ne sera pas redescendu sous les 5 %, vouloir faire travailler les plus âgés plus longtemps est non seulement une ineptie, c'est une arnaque ! En effet, les « seniors » dont les employeurs ne veulent plus se retrouver au « chômage » avec des allocations plus basses que le montant espéré de leur prépension ou de leur pension ! S'ils ne sont tout simplement pas exclus du droit aux allocations...

D'autre part, s'il s'agissait de faire face au « papy-boom », pourquoi n'appliquer la mesure que dans 10 ans alors qu'à ce moment le problème ne se posera plus ? Tout cela est purement idéologique : ce qui est en jeu, ce n'est ni l'équilibre des finances, ni la dette publique, mais bien la privatisation des systèmes de pensions.

2. Pension anticipée : conditions de carrière et d'âge

La condition de carrière minimale pour pouvoir prétendre à la pension anticipée passera à 41 ans en 2017 et à 42 ans en 2019. L'âge auquel on pourra prendre sa retraite anticipée est porté à 62,5 ans en 2017 et à 63 ans en 2018. Autant dire que la prépension sera pratiquement inaccessible à beaucoup de travailleurs. Ce gouvernement oblige donc les travailleurs à rester actifs aussi longtemps que possible tout en supprimant la possibilité de diminuer la pénibilité du travail en fin de carrière !

3. Restriction, voire suppression des périodes d'assimilation

Les périodes d'inactivités professionnelles prises en compte dans le calcul de la durée de carrière seront restreintes, voire supprimées. Ainsi par exemple, l'assimilation des périodes d'inactivité pour le crédit-temps sera limitée à 12 mois, et sera complètement supprimée dans le cas du crédit-temps sans motif.

4. Pension de survie

L'âge du conjoint survivant sera porté à 50 ans en 2025 et à 55 ans en 2030, pour pouvoir prétendre à l'obtention d'une pension de survie.

5. Le bonus pension

Le bonus pension est supprimé dès le 1^{er} janvier 2015. Il donnait des droits de pensions supplémentaires aux personnes qui souhaitaient continuer à travailler alors qu'elles pouvaient s'arrêter. La seule mesure positive dans le Pacte de solidarité entre les générations relatives à l'allongement de la carrière est désormais abrogée...

6. Cumul – Plafonds pour le travail autorisé

Le gouvernement entend désormais permettre le cumul illimité d'une pension de retraite avec les revenus d'une activité professionnelle, soit à 65 ans, soit après 45 ans de carrière. Toutefois, les revenus professionnels

perçus en cas de cumul avec une pension de retraite n'ouvriront aucun droit supplémentaire à la pension légale. Les limites de cumul sont maintenues en cas de pension anticipée.

7. La suppression de l'« assimilation des périodes en tant que personnel contractuel du service public » dans le calcul de la pension des fonctionnaires

L'entrée en vigueur de cette mesure est liée à une pension du deuxième pilier avec un niveau de cotisations suffisant pour les agents contractuels.

8. La bonification pour diplôme et le droit à la pension anticipée

La bonification pour diplôme est une disposition qui permet de valoriser les années d'études (de deux à sept ans) qui vous ont permis d'obtenir le diplôme (études supérieures ou universitaires) qui était exigé comme condition à votre recrutement. À partir du 1^{er} janvier 2016, pour un diplôme de 4 ans et plus, la durée d'études prise en considération pour l'ouverture du droit à la pension, est progressivement diminuée de 6 mois par année calendrier. Tous les agents des services publics ayant obtenu un diplôme de l'enseignement supérieur devront donc travailler plus longtemps !

9. Tantièmes préférentiels

Le gouvernement veut également prendre une mesure visant à ce que tous les droits à la pension soient constitués au tantième 1/60^e, tant pour le calcul que pour l'accès à la pension, sauf pour les métiers lourds dans le secteur public. Mais ici aussi ce dossier est renvoyé à la Commission nationale des Pensions. Bien malin qui pourrait dire ce que ce gouvernement veut signifier par « métiers lourds » ! Il semblerait d'ores et déjà que les métiers *stressants* ne seraient déjà pas compris comme métiers lourds... (Sic). À suivre !



Mourir au travail ?

Bien qu'il y ait eu désaccord des trois syndicats siégeant au Comité A, la loi reprenant les dispositions en matière de pensions du secteur public a été votée lors de la séance plénière de la Chambre du 22 avril 2015.

Alors, lorsque le Ministre des Pensions déclare que l'intention n'est pas d'obliger les gens à travailler jusque 67 ans, il ment !

Si vous entrez sur le marché du travail à 26 ans après avoir fait des études universitaires, qu'il vous faut 42 ans de carrière pour pouvoir demander votre pension anticipée, vous vous retrouvez donc à l'âge de 68 ans, soit un an après l'âge légal et donc vous aurez bien travaillé jusqu'à 67 ans. Eh oui, la suppression de la bonification pour diplôme fait que votre compteur ne s'implémente qu'au moment où vous commencez à travailler.

Ce gouvernement veut nous faire mourir au travail et pour celles et ceux d'entre nous qui arriveront à prendre leur pension, si le montant de cette dernière est insuffisant, pour autant que nous ayons une carrière complète (45 ans d'activité) ou atteint l'âge de la pension légale (65, 66 ou 67 ans), il nous sera toujours possible de cumuler avec les revenus d'un travail pour autant que notre santé le permette...

Dans le cas contraire, il devrait nous rester la charité, à défaut d'une sécurité sociale digne de ce nom...

Dossier réalisé avec le concours du Camarade Roland Vansainge

Quel rôle les interlocuteurs sociaux peuvent-ils encore jouer ?

Communiqué de presse de la FGTB et du Front commun du 23 mars 2015

La pension à 67 ans n'est pas une solution

Alors qu'il s'était engagé à organiser une véritable concertation avec les interlocuteurs sociaux concernant les pensions des secteurs public et privé, le gouvernement ne désire pas que le futur Comité national des Pensions prenne position sur le relèvement de l'âge de la pension à 67 ans et préfère diviser les dossiers. Après avoir supprimé le bonus pension, après le saut d'index sur tous les revenus de remplacement, y compris les pensions, après avoir décidé en Conseil des Ministres de supprimer la bonification pour diplôme dans le calcul de la pension des travailleurs du secteur public, le gouvernement veut passer à la vitesse supérieure.

Le Ministre Bacquelaine a demandé cette après-midi au Comité de gestion de l'Office national des Pensions (ONP), de se prononcer sur une des mesures phare de ce gouvernement : le report de l'âge de la pension à 67 ans. Le Ministre n'attend donc pas la Conférence nationale sur les pensions, qui est en conséquence partiellement vidée de sa substance. Pourtant, l'accord gouvernemental stipulait bien que : « *Les modalités concernées feront objet des concertations au sein du Comité national des Pensions* ». Ce Comité n'a même pas encore été créé.

Les organisations syndicales, en front commun, s'opposent à ce report de l'âge de la pension à 67 ans. Pas pour le plaisir de dire « non » ou parce qu'elles sont par principe opposées à une réforme des pensions, mais parce que cette réforme est socialement injuste et économiquement absurde.

Socialement injuste parce que les mesures imposées par le gouvernement appauvriront tous les pensionnés. Parmi ceux-ci, une majorité de femmes déjà largement sanctionnées en matière de salaires et de pensions. Pour rappel, la Belgique a déjà les pensions parmi les plus basses d'Europe. Le saut d'index, la suppression du bonus pension et le détricotage des pensions des services publics ne feront qu'augmenter le nombre de pensionnés pauvres.

Socialement injuste aussi parce qu'obliger les plus anciens à travailler jusqu'à 67 ans, c'est encore repousser l'accès au travail pour les plus jeunes et les 600 000 chômeurs de ce pays.

Économiquement absurde parce que vouloir obliger à travailler plus longtemps augmentera les dépenses de sécurité sociale liées aux allocations d'invalidité et aux chômeurs âgés.

Enfin, les organisations syndicales jugent cette mesure dangereuse pour la santé des travailleurs. En Belgique, l'espérance de vie en bonne santé est de 64,85 ans à la naissance (64,3 ans pour les hommes et 65,4 ans pour les femmes). Elle est nettement moins élevée pour les personnes dont la situation économique et sociale est pénible. De nombreux travailleurs usés par des conditions de travail éprouvantes ne parviendront pas à tenir le coup aussi longtemps.

Pour tous ces motifs, nous nous opposons au report de l'âge de la pension à 67 ans !

Face à l'attitude du gouvernement, le front commun syndical entreprendra toutes les actions nécessaires permettant la prise en compte des intérêts de tous les travailleurs et l'amélioration de la situation de tous les pensionnés du pays. ■

SUPPRIMER LE STATUT COHABITANT !

Le secrétaire d'État à la Lutte contre la fraude sociale, Bart Tommelein (Open VLD), veut rendre possibles les contrôles à l'improviste chez les chômeurs soupçonnés de fraude au domicile. Sont principalement visées les fausses domiciliations, soit de personnes n'habitant en réalité pas en Belgique, soit de personnes se déclarant isolées alors qu'elles sont en fait cohabitantes.

Yves Martens, du Collectif Solidarité Contre l'Exclusion, fait le point pour nous sur ce dossier.

À l'heure actuelle (et depuis 2000), ce contrôle suit une procédure bien définie : sur base de soupçons, une convocation est émise par l'ONEM, mentionnant le motif du contrôle. Après cet entretien, et si les soupçons de fraude subsistent toujours, une proposition est faite au chômeur d'une visite domiciliaire qu'il doit une première fois accepter par écrit. Celle-ci est ensuite annoncée 10 jours à l'avance et le chômeur donne un deuxième accord par écrit au moment de la visite.

Dans les faits, la visite à domicile n'est quasi jamais nécessaire (en 2014 une centaine sur 32 536 investigations), en particulier pour coincer les chômeurs vivant hors de Belgique. En effet, si une personne vit en réalité à l'étranger, elle ne pourra se rendre dans les temps à la convocation à l'ONEM et sera suspendue dès le lendemain de l'absence à ce rendez-vous. Reste la question des personnes se déclarant isolées alors qu'elles sont en fait cohabitantes. On prétend que cette fausse déclaration vise à toucher une allocation plus élevée. En réalité, c'est une manière de voir les choses qui est inexacte. En effet, le cohabitant (qui, le plus souvent, est une cohabitante), quand il/elle travaille, cotise de la même façon que tous les autres travailleurs. Dans un système d'assurance comme l'est le chômage, il n'est pas acceptable qu'après avoir cotisé pleinement,

l'assuré(e) reçoive ensuite une indemnisation moindre sous prétexte qu'il vit avec quelqu'un. Imaginez si votre assureur auto ne prenait en charge que la moitié des dégâts causés par un accident à votre véhicule parce que vous êtes marié(e) ! Personne ne l'accepterait ! C'est pourtant comme cela que fonctionne l'assurance chômage depuis 1981 !

Individualiser les droits

Depuis, de nombreuses associations, en particulier féministes, revendiquent l'individualisation des droits et donc la suppression de ce statut cohabitant. Car, outre qu'il est contraire à la logique d'assurance, il place de nombreuses personnes dans des situations de précarité insupportables. C'est ainsi que, pour ne pas percevoir 400 euros de moins, certains vont par exemple se domicilier à une adresse où ils n'ont qu'une boîte aux lettres. Celle-ci leur sera souvent louée chère (autour de 250 euros). Cette « fraude » va donc surtout profiter à quelqu'un qui exploite la précarité du chômeur, alors que ce dernier a besoin de ce petit surplus pour survivre. Avant d'être une « fraude », il s'agit donc d'abord et avant tout d'une discrimination. La façon dont on la pourchasse est déjà très intrusive et viole clairement la vie privée. Réinstaurer les visites à domicile inopinées ne ferait qu'aggraver cette situation et est disproportionné en regard de l'objectif poursuivi.

Rien à se reprocher, rien à craindre ?

Il est par ailleurs faux de prétendre que « ceux qui n'ont rien à se reprocher n'ont rien à craindre » comme l'ont clamé plusieurs représentants MR (dont Denis Ducarme) ou le cdH Maxime Prévot. En effet, une partie du ciblage se fait sur l'analyse des consommations d'énergie des chômeurs. Ce qui suppose la définition d'une norme en dessous et au-dessus de laquelle une consommation d'énergie serait considérée comme « anormale ». Or, la consommation d'énergie d'un ménage est extrêmement dépendante

de nombreux facteurs tels que l'état et la taille du logement, les équipements présents et les habitudes de consommation. Très souvent, les allocataires sociaux sont locataires de logements mal isolés très énergivores. Inversement, une sous-consommation peut être due à de graves situations de privation de chauffage.

Plusieurs propositions ont été formulées depuis plus de 30 ans pour mettre fin à cette discrimination et donc pour supprimer le statut cohabitant. Un avis de la Cour des comptes, datant de 2012, a chiffré l'individualisation des droits en aide et sécurité sociale couplée au relèvement de toutes les allocations au moins au niveau du seuil de pauvreté à une somme oscillant entre 5 et 8 milliards d'euros. Ceci alors qu'une véritable lutte contre la fraude fiscale rapporterait selon une étude l'ULB la somme bien plus forte de 20 milliards !

N'hésitez pas à consulter le site et la revue du Collectif Solidarité Contre l'Exclusion : www.ensemble.be ■

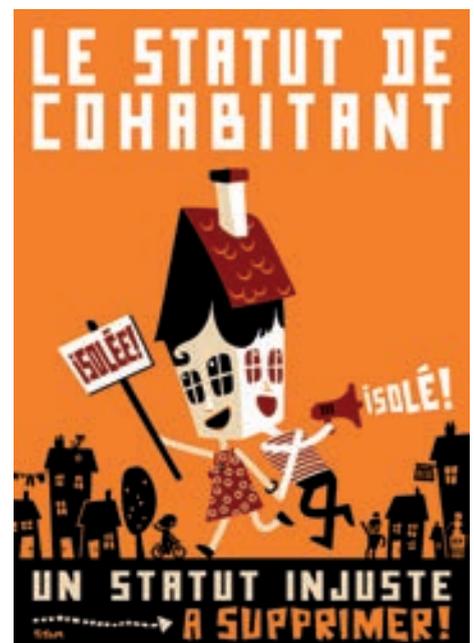


Illustration de Titom, mise à disposition selon la licence Creative Commons by-nc-nd 2.0 www.titom.be

Team building

Team building : mot d'origine anglaise signifiant construction d'équipe. Ce concept est né au début des années 1980. Son objectif principal est de resserrer les liens de l'équipe et sa stratégie vise à dépasser les conflits d'intérêts (donc toute lecture de classe) pour susciter l'identification du personnel à l'entreprise et obtenir un consensus sur des objectifs prioritaires.

Le Team Building fait partie de ces outils du management qui œuvrent à l'adhésion à la culture d'entreprise et les services publics ont pu y goûter.

Les pays anglo-saxons, en premier, ont mis en avant le régime de New Public Management, soit la nouvelle gestion publique, supposée introduire dans le secteur public les recettes du secteur privé. Et sous le masque vertueux de l'efficacité et du résultat, ces techniques de gestion ont été mises en œuvre.

Cette gestion se base sur les méthodes managériales du privé, où la concurrence est le modèle général, et où toute activité devient objet de mesure et de calcul de la rentabilité.

Cette introduction exclusive de critères issus du privé dans le secteur public se manifeste notamment par l'apparition de tableaux de bord et la prolifération des outils du management moderne. Le travailleur se voit jaugé à l'aune du nombre de dossiers traités.

La qualité de l'accueil et la complexité variable des dossiers n'entrent pas en ligne de compte.

Éloge de l'effort ?

Les valeurs de performance et de productivité sont mises en avant, avec l'instauration de la concurrence et de la responsabilité personnelle, l'éloge de l'effort et de la récompense. Les critères d'efficacité et de rentabilité, les techniques d'évaluation, s'imposent partout comme autant d'évidences indiscutables.

Cette introduction de critères privés entraîne à sa suite des valeurs et des pratiques qui, via le développement d'une bureaucratie qui lui est propre

(audits, task forces...), vont pénétrer jusqu'au cœur du service public. La nouvelle gestion publique témoigne donc du « remplacement du jugement, de l'éthique et du contrôle professionnels par les pratiques du management assimilées en bloc

– audit, inspection, surveillance, efficacité, rentabilité – en dépit du fait que ni le rôle public ni les objectifs d'utilité publique des fonctionnaires ne peuvent être adéquatement redéfinis ou évalués en ce sens »¹.

Cette métamorphose de l'appareil public se traduit aussi par la fixation d'objectifs inatteignables, par l'établissement de classements dénués de toute pertinence sociale, par la surveillance perpétuelle, par l'hypertrophie des procédures et le

cloisonnement des tâches.

En fin de compte, l'agent public se résume de plus en plus à sa production évaluable. Cette gestion évince la dimension qualitative du travail. Et comme l'évaluation finit par commander toute l'activité, elle induit également un autre danger : « *le contrôle requiert un management étendu. Outre la marchandisation, il s'agit ici de la deuxième plaie : la fonction principale de la couche supérieure consiste à se maintenir par le contrôle permanent des autres* »².

Or, contrairement aux idées reçues, le management n'entraîne pas nécessairement l'innovation. La recherche du résultat et de l'efficacité s'accommode en effet mal de la prise de risque et de



tâtonnements et va plutôt promouvoir la répétition d'actes mécaniques.

Des services publics

« canada dry »

L'introduction des critères de ces critères de gestion et de leur lexique contraint le secteur public à adopter les réflexes du privé et brouille ainsi encore un peu plus la distinction entre les deux.

Le team building fait donc partie de ces outils d'un système qui rend fou et qui adresse constamment au travailleur des injonctions paradoxales comme par exemple le fait de devoir faire plus avec moins.

Un système qui rend fou par les injonctions qu'il donne et par les outils de gestion qui ont été construits pour traduire en chiffres la production et permettre une destruction sans nom des services publics.

Et pièce par pièce, ce processus a été mis en œuvre pour en arriver à ce que l'on pourrait appeler une version « canada dry » des services publics : ça en a le goût, ça en a l'odeur, mais ça n'est plus du service public. ■

1. Stuart Hall, *Le populisme autoritaire, Puissance de la droite et impuissance de la gauche au temps du thatchérisme et du blairisme*, Paris, Éditions Amsterdam, 2008, p. 188.

2. Paul Verhaeghe, *De neoliberale waanzin, efficiënt, flexibel en verstoord*, Brussel, VUB Press, 2012, p. 29.

Le team building fait partie des outils d'un système qui rend fou et qui adresse constamment au travailleur des injonctions paradoxales comme par exemple le fait de devoir faire plus avec moins.

À Bruxelles, la pauvreté se conjugue **au féminin pluriel** !

À l'occasion de son rapport annuel, l'Observatoire de la santé et du social bruxellois s'est demandé si la précarité et sa conséquence immédiate, la pauvreté, était liée à un sexe. La réponse n'étonnera aucun militant attentif à l'évolution régressive de notre système de protection sociale. À Bruxelles la pauvreté est majoritairement féminine et liée à la monoparentalité et tout aussi massivement issue de l'immigration.



L'originalité de l'évaluation tient au fait qu'elle repose à la fois sur des données statistiques rigoureuses et des entretiens. La parole des victimes, des laissées pour compte du marché du travail, revêt dès lors presque autant d'importance que celle développée par les experts en analyse statistique. Pauvreté et précarité en redéviennent des expériences quotidiennes et concrètes, intrinsèquement liées par un engrenage infernal mais logique.

Tout travailleur sait qu'un emploi de qualité, correctement payé lui donne accès non seulement au logement mais aussi aux prestations sociales qui lui sont liées ; à la santé ; à l'hygiène ; à l'alimentation ; à l'enseignement ; à la formation ; à la culture.

La précarité et la pauvreté d'une partie des Bruxelloises nous renvoient l'image des différents manques que provoque de façon quasi mécanique l'absence de services publics suffisamment présents et puissants pour faire barrage à la logique implacable du marché. La chose est évidente en matière de logement, elle l'est tout autant en matière d'emploi qu'il s'agisse, par exemple, d'offrir un service public de garde d'enfants suffisant,

particulièrement dans les communes pauvres ; ou de veiller à la qualité de l'emploi des moins qualifiées qui se retrouvent dans des régimes de temps partiel, précaires quand l'employeur ne leur laisse tout simplement pas d'autre choix que le travail au noir... ou la porte.

La vie quotidienne s'égrène donc entre débrouille (petits boulots, banques alimentaires, petites fraudes nécessaires causées par la misère...), pauvreté et dépendance vis-à-vis d'un compagnon, d'un employeur et/ou d'un service d'aide sociale public et de plus en plus souvent privé. La lecture du rapport invite à quelques réflexions :

1. Quelle que soit la sincérité de l'engagement de ces organismes privés, leur importance croissante signe une terrible régression en terme de droit, chèrement acquis par l'action des travailleurs, au profit d'un retour toujours dangereux à la charité privée.
2. Il est inapproprié à l'heure actuelle de parler de « risque » de pauvreté dans certaines situations, car le retrait du service public nous inviterait plutôt à parler de probabilité de pauvreté. Parler, comme on le fait trop souvent de risque dû à des accidents de la vie en devient non seulement indécent mais quasi mensonger.
3. L'exclusion a un sexe et une origine. C'est intolérable pour des militantes et militants syndicaux égalitaristes qui savent que l'exploitation des unes permet de faire pression sur le salaire des autres, d'autant plus quand l'éloge à tout va de la diversité peut cacher un racisme profond qui se cache derrière un discours méritocratique.
4. Les délégués et militants syndicaux doivent être particulièrement attentifs aux paramètres et critères statistiques qui leur sont présentés ; certains permettent mieux que d'autres de saisir la discrimination sexuelle.
5. L'évolution à Bruxelles sur plusieurs années n'incite guère à

l'optimisme. Sur tous les fronts la situation ne fait que s'aggraver et touche toutes les classes d'âge. Notre région est frappée d'un syndrome de chronicité de la précarité, entraînant la pauvreté du fait de la conditionnalité sans cesse croissante de l'accès aux revenus de remplacement.

6. Enfin la maigreur des budgets publics à Bruxelles et les transferts de tâches, notamment en matières d'emploi et d'allocations familiales, doivent nous inciter à la plus grande vigilance : la tentation est grande pour les autorités bruxelloises de réserver l'accès de certains services voire de certaines prestations aux plus pauvres ou aux plus précarisées : par exemple pour l'accès aux crèches publiques, au prétexte que la classe moyenne a d'autres possibilités.
7. Ce serait alors une régression majeure à la fois, pour le droit des femmes et le droit des travailleurs : le retour pur et simple à la maison pour les femmes, la garde familiale par les grands-parents (pour autant qu'eux-mêmes soient pensionnés ce qui est de moins en moins probable) voire la garde dans des services privés coûteux ou peu onéreux mais de piètres qualités, avec toutes les dérives et tous les risques que cela entraînerait pour les enfants.

Un scénario de cauchemar, Camarades ? Du tout, une simple probabilité qui incite la CGSP-Bruxelles à élever sa vigilance par rapport à ce phénomène social et à lutter pour des politiques correctrices des inégalités qui touchent spécifiquement citoyennes et travailleuses.

*Jean-Pierre Knaepenbergh
Secrétaire général de l'IRB-CGSP
avec la collaboration de Gratia Pungu
et de la Commission Femmes de l'IRB*

www.cgsp-acod-bru.be





La lutte continue...

Depuis les élections de mai 2014 et la constitution des différents gouvernements, la FGTB en général et la CGSP en particulier se sont voulues les fers de lance de l'opposition aux différents gouvernements et à leurs politiques d'austérité.

Et cela ne plaît pas à tout le monde, à commencer par les différents exécutifs...

Pourtant, sous l'appellation « austérité », c'est bien des politiques de régression sociales qui sont menées. Pour s'en convaincre il suffit d'examiner les politiques menées contre les jeunes : après la suppression des allocations d'insertion depuis janvier 2015 pour les plus de 24 ans, même avec diplôme, les jeunes qui sortent de l'école en septembre 2015 avant 21 ans, sans diplôme, ne pourront plus obtenir d'allocations d'insertion. Ce sont bel et bien les familles les plus défavorisées qui paieront chèrement la note.

Et nous devrions négocier au lieu de faire grève et manifester ? Négocier quoi ? La misère, car toutes ces mesures visent avant toute chose les plus fragilisés de notre société.

Malheureusement, malgré le succès indéniable des actions menées depuis l'automne 2014, nous devons nous rendre à l'évidence, rien n'y fait, les gouvernements, le gouvernement fédéral en tête, passent à la vitesse supérieure. Ainsi sans aucune concertation, le gouvernement vient-il de décider à la date du 1^{er} janvier 2016 la fusion de l'Office national des Pensions (ONP) et du Service des Pensions du Secteur Public (SdPSP).

Alors faut-il durcir le mouvement ? Le Comité fédéral de la FGTB s'est prononcé à 65 % en faveur d'un plan d'actions diversifié, jugeant prématurée une nouvelle grève générale pour le 12 mai 2015.

C'est ainsi qu'auront lieu les actions suivantes :

- **12 mai 2015** : Black-out sur l'emploi des jeunes ;
- **28 mai 2015** : 5^e Tax Justice Day ;
- **4 juin 2015** : action « Femmes » ;
- **15 juin 2015** : concentration sur les pensions (en lien avec la mise en place du comité national des pensions) ;
- **Fin juin 2015** : action européenne.

Le 28 mai sera aussi l'occasion d'une action spécifique destinée à combattre les mesures d'austérité prônées par les exécutifs régional et communautaire, à l'initiative des secteurs Admi, AMiO et Enseignement de la CGSP.

D'autre part, nous devons mettre à profit les quelques mois qui nous séparent des vacances scolaires pour informer et si possible convaincre tous les indécis – attentistes du bien-fondé de notre opposition et de nos actions, mais surtout leur faire comprendre que les mesures prises par les différentes autorités ne sont pas inéluctables, que des alternatives existent.

Pourquoi un demandeur d'emploi ne serait-il pas un citoyen comme les autres, pourquoi l'inviolabilité du domicile pourrait être remise en cause en ce qui les concerne ? Certes comme le déclarent d'aucuns celles et ceux qui n'ont rien à se reprocher n'ont rien à craindre (sic), alors pourquoi maintenir un secret bancaire, refuser un cadastre des fortunes, celles et ceux qui n'ont rien à se reprocher n'ont rien à craindre.

À moins qu'il n'y ait dans ce pays deux poids deux mesures et selon que vous soyez puissants ou misérables... Rien n'a vraiment changé...

R. Vansaingele

Traités transatlantiques

La société belge s'unit contre ces traités de dérégulation non démocratiques.

Déclaration commune

La société civile belge émet de sérieuses réserves quant aux Traités transatlantiques. Les négociations du TTIP ne peuvent continuer sur la base du mandat actuel et des méthodes employées jusqu'à présent. L'accord CETA avec le Canada ne peut quant à lui être approuvé dans sa version actuelle. C'est pourquoi nous demandons une démocratisation profonde de la politique commerciale européenne.

A. Les promoteurs des Traités transatlantiques font des promesses qui ne pourront être tenues

Les négociations du TTIP ont été annoncées au printemps 2013. Le TTIP était annoncé comme l'accord commercial le plus ambitieux jamais conclu : il devait apporter une croissance additionnelle de 0,5 %, augmenter le revenu des familles et créer de l'emploi. Les effets positifs devaient résulter de l'enlèvement des « barrières non-tarifaires », c.-à-d. les entraves qui résultent des différences entre les réglementations UE et US. Le TTIP promet d'établir des normes mondiales dont profiteraient aussi les pays tiers, y compris les pays en voie de développement.

B. Depuis lors il est devenu clair :

- que les promesses de croissance et création d'emploi, même dans le scénario le plus ambitieux, sont très modestes ;
- que les études d'impacts montrent des résultats divergents. Elles montrent des différences substantielles entre les pays membres de l'UE. De plus, la Belgique se retrouve souvent soit parmi les pays

qui en bénéficieront le moins, soit parmi ceux qui y perdront le plus ;

- que la convergence réglementaire ne mène pas à la consolidation des normes et standards les plus élevés (ceux qui offrent la protection la plus adéquate des consommateurs, de l'environnement, du bien-être, etc.) mais à la reconnaissance mutuelle des règles et des méthodes d'inspection et d'approbation. Ceci ne mène pas à des normes mondiales consolidées, mais aboutit dans la pratique au nivellement vers le bas de l'ensemble de ces normes ;
- que vu que les résultats attendus devaient surtout découler de l'enlèvement des barrières non-tarifaires, la croissance et la création de l'emploi prévues ne se réaliseront pas.

C. Nous constatons en outre :

1. Concernant la croissance, l'emploi et le travail

- Le TTIP risque de détruire 600 000 emplois en Europe et pourrait amputer les revenus des travailleurs de plus de 4 000 € par an. Les pertes potentielles pour la Belgique, tout comme pour les Pays-Bas et la Finlande seraient proportionnellement encore plus importantes. Ces trois pays perdront à eux seuls 223 000 emplois et plus de 4 800 € par travailleur, selon des simulations sur base du modèle de politique globale des Nations unies (ce qui proportionnellement pourrait signifier environ 66 000 emplois en Belgique).
- Les USA n'ont ratifié que 14 conventions de l'OIT, dont 2 des 8 conventions fondamentales, contre 80 en moyenne pour les États

membres de l'UE, qui ont tous ratifié les 8 conventions fondamentales.

- Dans plusieurs États américains, les niveaux de salaires et de droits accordés aux travailleurs sont si bas qu'ils créent une concurrence déloyale entre travailleurs, une forme de course vers le bas en matière de droit du travail.

2. Concernant la consommation, la santé, l'environnement

- Les normes de produits sont souvent très différentes, par exemple pour les cosmétiques : l'UE interdit plus de 1 300 produits chimiques dangereux, contre seulement 11 pour les USA. Le rapprochement des deux systèmes se ferait très probablement au détriment du consommateur européen. De manière générale, alors que le principe de précaution prévaut dans les législations européennes, la législation américaine impose que la preuve d'un dommage soit avérée avant que des mesures de restriction/d'utilisation soient prises.
- Dans le secteur de l'alimentation l'UE utilise le principe « de la ferme à l'assiette » qui impose des normes d'hygiène strictes pour chaque stade de la production, la transformation et la préparation des aliments pour la consommation. Aux États-Unis, il suffit d'appliquer des désinfectants en bout de chaîne pour pouvoir considérer le produit final comme propre à être consommé. Cette technique, qui est interdite dans l'UE, présente des risques sanitaires tout au long de la chaîne.

1. <http://ase.tufts.edu/gdae/Pubs/wp/14-03CapaldoTTIP.pdf>

- La marchandisation de services d'intérêt général tels que l'assurance maladie, l'approvisionnement en eau et les transports publics empêchent l'accès des plus précarisés à ces services de base. Le TTIP et le CETA rendront les marchandisations de ce type irréversibles.
- Les USA veulent utiliser le TTIP pour introduire en Europe des brevets sur les procédures médicales, qui entraveraient le travail des médecins, limiteraient la disponibilité de nouveaux traitements pour les patients.
- La vie privée et les échanges des données à caractère personnel sont beaucoup plus réglementés en Europe qu'aux États-Unis et une harmonisation risquerait fort d'affaiblir le niveau de protection européen.

3. Concernant l'intérêt général, l'intégration européenne et la démocratie

- La Commission européenne veut introduire un mécanisme de règlement des différends entre investisseur et États (connu sous le nom d'ISDS) dans le TTIP, même si les milliards d'euros et les dizaines de milliers d'investisseurs transatlantiques déjà existants montrent bien qu'une telle disposition n'est pas nécessaire pour encourager les investissements. Mais les propositions de la Commission permettraient aux investisseurs transatlantiques d'attaquer des mesures publiques qui sont parfaitement légales et constitutionnelles.
- Le CETA, même sans le TTIP, permettra déjà aux entreprises américaines de réclamer des millions en dommages et intérêts aux autorités belges si elles affectent leurs profits, par exemple en augmentant les salaires, en renforçant la prévention antitabac ou en décidant de fermer des centrales nucléaires.
- Le TTIP nuira au projet européen : vouloir une harmonisation entre l'UE et les USA alors que

l'harmonisation intra-européenne est trop peu avancée dans bien des domaines, c'est détruire l'espoir de voir un jour émerger une l'Europe des peuples que nous appelons de nos vœux.

- La façon dont ces accords commerciaux sont conclus est peu démocratique. Les négociations se déroulent à huis clos ; à la fin des négociations, une décision du Conseil et de la Commission suffira pour ordonner une application « provisoire » (mais difficilement réversible) ; tandis que les parlements ne pourront au final que dire « oui » ou « non » à l'ensemble de l'accord qui affectera un spectre très large de domaines législatifs.

4. Concernant les pays tiers et les pays en voie de développement

- Le TTIP est explicitement annoncé comme visant à imposer au reste du monde des règles négociées entre les deux plus grands marchés du monde, règles qui ont pour beaucoup été refusées par les pays en développement dans le cadre de l'OMC (sur la libéralisation des marchés publics et des investissements notamment). La complexité du nouveau monde multipolaire appelle à réinventer le dialogue multilatéral et pas à foncer dans une logique de blocs qui s'opposent.
- Une libéralisation profonde du commerce entre les États-Unis et l'UE et une reconnaissance mutuelle exclusive nuiront aux échanges intra-européens et réduiront la part de marché des pays tiers, y compris les pays en voie de développement.

Certaines études prévoient des baisses des exportations jusqu'à 34 % pour la Thaïlande ou l'Indonésie, d'autres prévoient des pertes de revenus de 7,4 % pour la Guinée ou encore 4,1 % pour le Botswana.

Pour ces raisons et de nombreuses autres, les organisations belges de défense des travailleurs, des consom-

mateurs, de l'environnement, du droit à la santé et de la solidarité internationale, adressent le message suivant à toutes les autorités belges concernées : « **La société civile s'unit autour de demandes communes : nous refusons des Traités transatlantiques non démocratiques basés sur la dérégulation.** »

1. Les négociations du TTIP **ne peuvent continuer sur la base du mandat actuel**, et ne pourraient reprendre que sur base d'**un tout autre mandat et d'une tout autre façon de faire**, s'il respecte au moins les balises suivantes :

- pas de clause d'arbitrage « ISDS » ;
- pas d'harmonisation des réglementations qui risque d'affaiblir nos normes et de freiner le progrès social ;
- pas de destruction des lois et des réglementations qui protègent les consommateurs et l'environnement ;
- une protection et une promotion sans équivoque des services publics et services d'intérêt général présents et futurs ;
- un tout autre partenariat qui fait passer les droits des citoyens avant l'augmentation du commerce ;
- pas de dérégulation des services financiers mais plutôt une collaboration pour assurer la stabilité du système financier et pour mettre la finance au service de l'intérêt général ;
- des clauses sociales et environnementales élevées et contraignantes, garantissant les droits des travailleurs et protégeant le principe de précaution, faisant primer ces valeurs sur le simple accroissement quantitatif du commerce, avec des mécanismes de plaintes et de sanctions persuasifs et participatifs pour faire respecter ces clauses, tenant compte des proces-

sus existants (tels ceux existant à l'OIT pour les normes du Travail), pour faire respecter ces clauses.

2. Nous demandons **un processus profondément démocratique** : une vraie transparence et un vrai débat public en Belgique sur ces traités. Les domaines de nos vies qui seraient impactés par ces traités sont trop vastes, et les impacts possibles trop dramatiques, pour se contenter d'échanges superficiels et généralistes. Un travail démocratique sérieux nécessite des concertations régulières avec les parlements et la société civile,

sur bases de textes de négociations précis partagés dans un calendrier adéquat et des études d'impacts précises de chaque mesure pour alimenter utilement les positions belges avant chaque réunion du Conseil.

3. Un premier geste politique clair : non au CETA

Puisque ce texte de 1 600 pages, présenté comme à prendre ou à laisser, ne respecte pas les balises minimales posées pour le TTIP, et présente donc une menace inacceptable pour nos droits et notre démocratie, nous appelons tous les responsables

politiques belges à refuser la signature et la ratification dans sa version actuelle de l'autre Traité transatlantique (UE-Canada, « CETA »), qui sera présenté aux gouvernements (y compris régionaux et communautaires) pour signature puis au Parlement européen pour ratification bien avant le TTIP, peut-être déjà dès fin 2015. Nous demandons que le CETA soit aussi présenté aux parlements des États membres et qu'une mise en œuvre provisoire ne soit pas permise.



FONCTION PUBLIQUE FÉDÉRALE

Évaluation : remise en cause partielle !

Coup de tonnerre dans le paysage administratif fédéral par la sortie par le Conseil d'État de deux arrêts remettant en cause certains aspects de l'arrêté royal du 24 septembre 2013 relatif à l'évaluation dans la Fonction publique administrative fédérale en date du 1^{er} septembre 2015.

Concrètement, les deux arrêts du Conseil d'État n° 230.784 et 230.785 du 3 avril 2015 annulent les articles 6, 24, 25, 26, 27, 31, 32, alinéa 1^{er} et 38 de l'arrêté royal du 24 septembre 2013 relatif à l'évaluation dans la Fonction publique administrative fédérale à la date du 1^{er} septembre 2015.

L'article 6 vise les membres du personnel absents plus de six mois et la façon dont ils sont évalués.

Les articles 24, 25, 26, 27, 31 et 32 alinéa 1^{er} concernent les chambres de recours et leur fonctionnement.

L'article 38 précise les cas dans lesquels la mention « répond aux attentes » est attribuée d'office.

Le Conseil d'État a toutefois jugé qu'étant donné l'importance de cet arrêté dans le cadre de la carrière individuelle des personnes il s'indiquait de n'annuler les articles qu'à la date du 1^{er} septembre 2015.

Conséquences

Le délai laissé par le Conseil d'État devra donc être mis à profit pour combler les vides laissés par l'abrogation partielle de l'arrêté du 24 septembre 2013.

Il nous faudra donc en Comité B renégocier l'évaluation des fonctionnaires fédéraux, lorsque l'on sait que dans l'accord de gouvernement existe une volonté de rendre le licenciement des membres du personnel plus efficient, attention danger...

Aux dernières nouvelles, l'Autorité opérerait pour la suppression pure et simple des chambres de recours en matière d'évaluation, ce qui pour la CGSP est inacceptable, notre accord en 2013 avait été conditionné entre autres par l'existence de ces commissions de recours...

R. Vansaingeles

SPF FINANCES

Prime de direction pour le niveau B : du nouveau !

Par décision du Comité de direction du 13 juin 2014, l'Autorité avait décidé de ne plus attribuer la prime de direction qu'aux seuls membres du personnel des niveaux C et D qui remplissaient les conditions d'obtention de la prime de direction.

Les membres du personnel du niveau B se trouvaient donc d'autorité exclus du bénéfice de la prime de direction même lorsqu'ils remplissaient les conditions réglementaires.

De nombreux affiliés nous avaient alors contactés afin de voir si cette mesure était correcte. La CGSP était alors immédiatement intervenue auprès de l'Autorité afin de faire corriger cette décision unique.

Malheureusement à l'époque l'Autorité a fait la sourde oreille et a campé sur ses positions.

Aussi les membres du personnel n'ont-ils eu d'autre solution que d'en référer au Conseil d'État ou aux tribunaux du travail.

L'avis du Conseil d'État dont nous avons pu prendre connaissance était favorable à l'agent plaignant et les arguments avancés par l'Autorité ne faisaient pas le poids.

Faut-il voir dans cet avis la cause du revirement du Comité de direction du SPF Finances ? Toujours est-il qu'en date du 17 avril 2015 le Comité de direction décide de retirer sa décision du 13 juin 2014.

Cela signifie-t-il que l'Autorité va enfin régulariser la situation pécuniaire des nombreux membres du personnel du niveau B qui remplissent les conditions réglementaires pour bénéficier de la prime de direction ? Pour l'instant, nous attendons de voir.

Pour rappel, l'arrêté royal du 25 octobre 2013 relatif à la carrière pécuniaire des membres du personnel de la Fonction publique fédérale précise en ses articles 33 et 34 les modalités d'octroi de la prime de direction.

« Art. 33 § 1er. - Le membre du personnel reçoit une prime de direction s'il remplit une des deux conditions suivantes :

1°) gérer de manière directe une équipe d'au moins dix membres du personnel ;

2°) avoir été désigné à cette direction journalière par le fonctionnaire dirigeant ou son délégué, sur proposition du supérieur hiérarchique.

§ 2. - La prime de direction est fixée annuellement à :

1°) 500 euros pour les membres du personnel du niveau D ;
2°) 1 000 euros pour les membres du personnel des niveaux B et C.

Art. 34. - La prime de direction n'est pas due lorsque le traitement n'est pas dû. Elle est due au prorata lorsque le traitement est lui-même payé au prorata.

Elle n'est pas due lorsque le membre du personnel n'exerce pas effectivement sa fonction pendant une période continue de trente jours ouvrables et ce, dès le premier jour de cette période.

Elle est payée mensuellement, par douzième, en même temps que le traitement. »

Conclusion

Lorsque l'Autorité décide unilatéralement de ne pas vous accorder ou de vous retirer le bénéfice d'une indemnité ou allocation, n'hésitez pas à demander conseil à votre délégué CGSP !

L'exemple de la prime de direction nous conforte dans notre approche, ce n'est pas parce que l'Autorité décide qu'elle est dans son droit.

Grâce à la CGSP, voici un dossier qui évolue favorablement !!!

R. Vansaingele

SECTEUR IX – PERSONNEL ADMINISTRATIF ET OUVRIER DES ÉCOLES DE LA FÉDÉRATION WALLONIE-BRUXELLES (PAPO)

Circulaires PAPO

Deux circulaires importantes ont été émises dans le courant du mois de mars et ont été publiées sur le site de la CGSP AMiO. Pour mémoire il s'agit des circulaires traitant de l'extension de charge ainsi que de la fiche de rémunération 281.10.

Un paragraphe a été inséré dans l'article 194 du décret du 12 mai 2004 fixant le statut des membres du personnel administratif, du personnel de maîtrise, gens de métier et de service des établissements d'enseignement organisé par la Communauté française, en disant que :

« Un membre du personnel nommé pour un horaire incomplet dans un établissement peut, avec son accord, se voir accorder une extension de charge pour bénéficier d'une nomination à horaire complet lorsque dans ce même établissement un membre du personnel nommé à titre définitif ou stagiaire exerçant la même fonction cesse définitivement ses fonctions. Dans le cas où plusieurs membres du personnel au sein du même établissement sont candidats, le membre du personnel bénéficiant de la plus grande ancienneté de fonction pourra bénéficier de cette extension de charge. Les emplois non utilisés pour bénéficier d'une nomination définitive à horaire complet dans le cadre de l'extension de charge sont repris dans la liste des emplois soumis à la procédure de changement d'affectation ».

Exemples :

1) Un ouvrier d'entretien nommé à titre définitif (30h par semaine) libère définitivement son emploi dans votre établissement suite à son départ à la retraite. Le membre du personnel ouvrier nommé à titre définitif dans cette même fonction à concurrence de 20 heures/semaine dans votre établissement peut, moyennant son accord, obtenir une extension de

charge à raison de 18 heures/semaine pour bénéficier ainsi d'une nomination à horaire complet.

Si, au sein de votre établissement, plusieurs membres du personnel ouvrier sont nommés à titre définitif pour des horaires incomplets dans cette même fonction d'ouvrier d'entretien, le membre du personnel ayant la plus grande ancienneté de fonction pourra, moyennant son accord, bénéficier de l'extension de charge. Dans cet exemple, le solde des heures libérées (12 heures) pourrait être utilisé pour qu'un autre membre du personnel bénéficie aussi d'un horaire complet dans le cadre de l'extension de charge.

2) Un membre du personnel ouvrier nommé à horaire complet part à la retraite. Il y a 3 membres du personnel ouvrier nommés dans une fonction à horaire incomplet au sein du même établissement. Le 1^{er} classé, nommé à mi-temps, pourra demander une extension de charge à raison de 19 heures pour atteindre une charge complète. Il reste un solde de 19 heures. 14 heures sont alors données au second (nommé à raison de 24 heures) jusqu'à ce qu'il obtienne un horaire complet. Il resterait dans ce cas 5 heures qui ne seraient pas attribuées car une troisième personne nommée à raison de 19 heures ne pourrait atteindre une nomination à horaire complet. Le solde de ces 5 heures ne peut dès lors contribuer à une extension de charge ni à un changement d'affectation.

Procédure à suivre

La Direction de votre établissement DOIT déclarer la vacance d'un emploi au moyen d'un formulaire spécifique et la transmettre, dans les dix jours de ladite vacance, aux responsables des Directions déconcentrées.

La Direction déconcentrée dont relève votre établissement établit un classement afin d'identifier le membre du personnel nommé à horaire incomplet qui **bénéficie au sein de votre établissement de la plus haute ancienneté de fonction concernée**. Un courrier proposant une extension de charge sera envoyé au chef de l'établissement en question.

Finalement nos revendications ont été entendues et l'Administration rappelle aux chefs d'établissement par voie de circulaire leurs obligations en matières légales pour la rédaction des fiches fiscales du personnel rémunéré à charge de la dotation qui n'est pas soumis à la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail. Ceci concerne le **personnel ouvrier désigné à titre temporaire** dans le cadre du décret du 12 mai 2004 fixant le statut des membres du personnel administratif, du personnel de maîtrise, gens de métier et de service des établissements d'enseignement organisé par la Communauté française.

La circulaire précise l'obligation de **cocher la case « code 290 »** sur la fiche fiscale **281.10**.

Cette règle est notamment rappelée dans l'avis aux employeurs et autres débiteurs de revenus soumis au pré-compte professionnel, fiche 281.10, revenus de 2014, du **SPF Finances**.

Cette disposition permet aux membres du personnel concernés de pouvoir bénéficier d'un avantage fiscal. Vérifiez vos documents fiscaux et faites corriger le cas échéant (depuis 2010) et introduisez une réclamation auprès de l'Administration fiscale dont vous dépendez.

M. Jacobs et M. Baldan

À LIRE



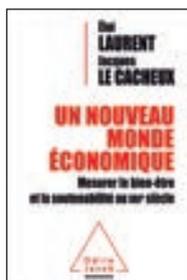
Joyeux bordel !

La boîte à outils indispensable du militantisme créatif ! Si vous espérez un monde plus beau, plus juste, plus joyeux sans pour autant savoir comment vous y prendre ce livre est pour vous ! Manifeste du farceur, mode d'emploi de l'action directe façon Greenpeace, manuel d'entraînement à l'organisation des masses, à la pédagogie et aux pratiques émancipatrices, il a été pensé par des activistes du monde entier. *Joyeux bordel* présente des dizaines de tactiques - de la Flash mob à l'occupation non-violente en passant par la grève de la dette ou différents canulars. Le manuel indispensable qui reprend nombre de principes et théories fondateurs de l'action militante, afin que chacun puisse concevoir ses propres actions créatives...

Andrew Boyd est un auteur américain, humoriste et vétéran des campagnes créatives pour le changement social. Il a cofondé Agit-Pop Communications, une agence de « communication au service de la subversion. »

Dave Oswald Mitchell est un auteur américain, rédacteur en chef et chercheur.

Andrew Boyd et David Oswald Mitchell, *Joyeux bordel : tactiques, principes et théories pour faire la révolution*, Éd. Les Liens qui Libèrent, Paris, mars 2015, 256 pages, 16 €.



Un nouveau monde économique

Ce livre montre qu'on ne pourra pas se contenter de perfectionner le PIB et les indicateurs conventionnels si l'on veut donner du sens au monde économique du XXIe siècle. Prenant en compte les préoccupations des Français (accroissement du revenu, réduction des inégalités, emploi), des instruments de mesure existent déjà, offrant une perspective radicalement différente de « la croissance » (du PIB). D'autres indicateurs, plus récents, appréhendent des dimensions tout aussi essentielles du bien-être telles que la santé, l'éducation et la confiance ou encore la compatibilité du développement humain avec les défis écologiques. Véritables marqueurs de civilisation, ils peuvent réenchanter le débat public. Ce livre explique comment ces indicateurs de bien-être et de soutenabilité peuvent servir de boussoles pour de nouvelles politiques et de nouvelles pratiques, et ce à tous les échelons, de la construction européenne à nos territoires.

Éloi Laurent est économiste et enseigne à l'Université Stanford.

Jacques Le Cacheux est professeur d'économie à l'Université de Pau.

Éloi Laurent et Jacques Le Cacheux, *Un nouveau monde économique. Mesurer le bien-être et la soutenabilité au XXIe siècle*, Éd. Odile Jacob, Paris, avril 2015, 256 pages, 22 €.



Les naufragés du libre-échange

Toujours plus : plus de concurrence et de profits, de pollution et d'OGM, de gaz et pétroles de schiste, d'hormones et d'inégalités. Approfondir sans relâche la guerre économique, tel est le projet de société partagé par les élites européennes et nord-américaines et porté par les Traités de libre-échange TAFTA et CETA. Les négociateurs s'évertuent à en rendre les enjeux aussi complexes qu'opaques. Leur but, donner aux multinationales le pouvoir de défaire les règles sociales et économiques. Ce coup de force mettrait la démocratie sous tutelle de part et d'autre de l'Atlantique.

À l'inverse les expert(e)s engagé(e)s d'Attac en proposent ici un décryptage limpide. Ils montrent comment on en est arrivé là, sans catastrophisme ni théorie du complot, et proposent des pistes concrètes pour abandonner le libre-échange. Il appartient aux mouvements sociaux d'inventer de nouveaux modèles d'échange qui renforcent les solidarités internationales, facilitent la transition écologique et sociale et promeuvent la démocratie au lieu de la saper.

ATTAC est l'Association pour la taxation des transactions financières et pour l'action citoyenne. Organisation altermondialiste créée en France en 1998, elle est présente dans 38 pays.

ATTAC, *Les naufragés du libre-échange. De l'OMC au TAFTA*, Éd. Les Liens qui Libèrent, Paris, avril 2015, 160 pages, 10 €.

RÉGIONALE DU HAINAUT OCCIDENTAL

Congrès statutaire 2016



Appel à candidatures.

Lors du Congrès statutaire régional du secteur qui se déroulera dans le courant septembre 2015, auront lieu les élections aux mandats régionaux suivants :

- un(e) Secrétaire régional(e) sectoriel(le), le Camarade Grégory Wallez est sortant et rééligible ;
- un(e) Secrétaire régional(e) adjoint(e) sectoriel(le), le mandat est vacant ;
- un(e) Président(e) régional(e) sectoriel(le), le Camarade Laurent Wagon est sortant et rééligible ;
- un(e) Vice-président(e) régional(e) sectoriel(le), le Camarade Jean-Claude Roman est sortant et ne se représente plus ;
- un(e) Trésorier(e) régional(e) sectoriel(le), le Camarade Jean-Pierre Varvenne est sortant et rééligible ;
- un(e) Trésorier(e) régional(e) adjoint(e) sectoriel(le), le mandat est vacant.

Les candidatures sont à introduire par le biais de votre sous-secteur auprès du Secrétaire régional du secteur AMiO, Grégory Wallez, place Verte 15 à 7500 Tournai **pour le vendredi 26 juin 2015 à 12h** par courrier à la poste ou par mail à gregory.wallez@cgspcod.be.

Les sous-secteurs qui souhaitent réunir leurs membres sous couvert d'une dispense syndicale (Art. 84) sont priés de s'adresser au Secrétaire régional en tenant compte de délais raisonnables.

G. Wallez
Secrétaire régional

TRIBUNE

SOMMAIRE

Infos GÉNÉRALES

- 2 / Actualités • Dans nos régionales
- 3 / Édito • Les raisons de la colère
- 4 / Pension • Travailler plus longtemps pour une pension moindre !
- 6 / Chasse aux chômeurs • Supprimer le statut cohabitant !
- 7 / Le mot qui pue • Team building
- 8 / IRB • À Bruxelles, la pauvreté se conjugue au féminin pluriel !

www.cgspwallonne.be

Infos AMiO

- 9 / Édito • La lutte continue...
- International**
- 10 / Traités transatlantiques
- Fédéral**
- 12 / Évaluation : remise en cause partielle !
- 13 / SPF Finances • Prime de direction pour le niveau B
- Communauté française**
- 14 / Secteur IX - PAPO • Circulaire PAPO
- 15 / À lire
- Nos régionales**
- 16 / Régionale du Hainaut occidental • Congrès statutaire 2016

www.cgsp-amio.be ou www.cgsp-ministeres.be



Membre de l'Union des Éditeurs de la Presse Périodique

Mensuel de la Centrale générale des services publics (CGSP) de la FGTB - Éditeur responsable : Gilbert Lieben - Place Fontainas, 9/11 - 1000 Bruxelles - tél. 02 508 58 11