TRIBUNE

AMiO

CGSP
FGTB Services Publics

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

SEPTEMBRE
2015

71e année - n°8- septembre 2015 (mensuel) dépôt CHARLEROI X | P402047 | retour : CGSP place Fontainas, 9/11 1000 Bruxelles

L'ENSEIGNEMENT OFFICIEL

mérite votre confiance

ÉDITO
Même pas les miettes…
P. 3

DOSSIER
PPP : les raisons de leur inefficacité
P. 4

AMiO
Comité B • Évaluation, stage, accession au niveau supérieur
P. 12

Primes syndicales
Rappel – Demande duplicatas 2014 !

Depuis 2012, votre service du personnel ne peut plus vous fournir de duplicata, même si votre formulaire a été égaré, si vous ne l'avez jamais reçu ou s'il contient des erreurs structurelles. Si vous vous trouvez dans une telle situation et que vous avez droit à une prime syndicale, deux possibilités s'offrent à vous :

- soit vous contactez par mail ou par téléphone votre régionale, votre délégué, votre secteur ou vous vous rendez directement sur place pour informer la CGSP de votre problème ;
- soit vous envoyez un mail à l'asbl Prime syndicale **via l'adresse :** sec.asbl-vzw@cgspacod.be. Vous y mentionnez votre nom, prénom, date de naissance, numéro de membre de la CGSP si vous le connaissez, la référence de votre (vos) employeur(s) en 2014 et les dates éventuelles d'entrée en service et de fin pour l'année de référence.

Nous vous ferons alors parvenir un formulaire de remplacement que vous devez nous renvoyer corrigé, complété et signé. Dès réception de celui-ci, nous entamerons les démarches administratives auprès du Secrétariat de la Commission des primes syndicales afin que le paiement soit effectué.

DANS NOS RÉGIONALES

Charleroi - Pensionnés
Musée du Doudou

La Commission intersectorielle des Pensionné(e)s (CRIP) organise un voyage le **23 septembre** au musée du Doudou, Jardin du Mayeur, Grand-Place à Mons.

Midi : repas sur la Grand Place de Mons.
Après-midi : visite de l'Hôtel de Ville de Mons ou après-midi libre.
Départ : 9h au coin des rues de la Villette et Libioulle, derrière la gare de Charleroi Sud. Retour : vers 19h à Marcinelle.

Coût : 39 € pour les affiliés et 43 € pour les sympathisants.
- Inscription à l'accueil : 071 79 71 11.
- Versement sur le compte de la CRIP BE39 0882 6941 9919 (BIC GKCCBEBB) avec la mention « Doudou Mons » pour confirmer la réservation et ce, pour le **10 septembre au plus tard.**

Attention au changement de n° de compte, seules les inscriptions confirmées par le versement seront prises en considération.

Renseignement : Alphonse Vanden Broeck 0495 34 09 28.

Assemblée générale

Le Comité régional intersectoriel des pensionnés a le plaisir de vous inviter le **13 octobre** à la CGSP, 42 rue de Montigny, à Charleroi, à l'assemblée générale des pensionnés et prépensionnés qui sera suivie d'un repas pour les participants qui le désirent.

10h : accueil des participants. 10h30 - 12h : assemblée générale. 12h15 : apéritif, paella, vin, café, dessert, le tout pour la somme de 20 €.

Réservation obligatoire pour au plus tard le 5 octobre, par versement sur le compte de la CGSP CRIP : BE39 0882 6941 9919 (BIC. GKCCBEBB) avec la mention « repas ».

Renseignement : Alphonse Vanden Broeck 0495 34 09 28.

Namur - Secteur Admi
Congrès statutaire – Appel à candidatures

Le vendredi 29 janvier 2016 se tiendra le Congrès statutaire de la CGSP Namur-Brabant wallon de la régionale de Namur.

Un appel aux candidatures est lancé pour les mandats suivants :
- un Secrétaire régional : Joëlle Tyssaen sortante et non-rééligible ;
- un Président régional : Jean-Pol Donnay sortant et rééligible ;
- un Vice-président : Marie-Louise Mirguet sortante et rééligible ;
- trois Vice-présidents : Christian Wellens, Stéphane Wilmotte et Christian Servais sortants et non-rééligibles.
- trois Vérificateurs aux comptes : Jean-Pierre Baugnet, Claude Pirotte et Jean-Pol Gaspard sortants et rééligibles.

Les élections se dérouleront conformément au statut de la régionale CGSP Namur-Brabant wallon.

Les candidatures doivent être adressées par courrier pour le 15 novembre 2015 à 16h, à :
CGSP Admi Namur-Brabant wallon : Joëlle Tyssaen
Secrétaire régionale Rue de l'Armée Grouchy, 41 - 5000 Namur

CGSP WALLONNE

Même pas les miettes…

C'est la rentrée et elle sera chaude, si ce n'est d'un point de vue climatique au moins d'un point de vue social.

L'exaspération des travailleurs est à son comble.

Avant de partir en vacances, le gouvernement des droites a bouclé son « tax-shift » et d'autres travaux budgétaires. Cet épisode fiscal est l'occasion de nouveaux cadeaux aux entreprises et d'une augmentation des taxes indirectes pour tous ; taxes qui sont par définition injustes. Le cas le plus emblématique est sans conteste le retour à 21 % de la TVA sur l'énergie. Trois des quatre partis de cette coalition, qui étaient si fiers lorsqu'ils avaient imposé la diminution de la TVA sur ce produit de première nécessité, sous le précédent gouvernement, ont retourné leur veste avec un aplomb sidérant.

Le gouvernement De Wever a en outre définitivement abandonné le seul engagement social de leur déclaration gouvernementale, à savoir le deuxième mois de salaire garanti en cas de maladie. Ce point avait déjà été reporté une première fois et maintenant le voilà définitivement enterré…

« *Rien que des miettes pour nous* » telle est l'accroche du front commun pour la prochaine manifestation nationale du 7 octobre. Au-delà de ce constat amer, s'agissant des travailleurs des services publics, la réalité est encore bien plus grave ! Nous n'avons même plus les miettes et ce gouvernement poursuit son œuvre de dépeçage : nouvelles économies annoncées sur les pensions publiques, les entreprises publiques de nouveau menacées soit par des privatisations soit par des mesures antisociales, nouvelles économies en matière de fonctionnement des administrations…
Au premier chef la SNCB ! La ministre Galant fait à peu près tous les jours des déclarations guerrières vis-à-vis des travailleurs et de leurs représentants. Ultimatum et autres menaces empoisonnent le climat social. À la Poste, la direction propose aux travailleurs de racheter leur statut…

C'est dire que nous ne pouvons rater la mobilisation de l'automne !
Durant ce mois de septembre, il s'agira de convaincre toutes et tous nos collègues qu'il faut aller manifester le 7 octobre, date anniversaire de ce funeste gouvernement.
Aucun doute non plus, cela ne peut et ne doit qu'être qu'une première étape de cette mobilisation que nous espérons en front commun.

Nous n'avons pas le choix : nous devons faire valoir nos alternatives face à ce gouvernement et l'empêcher de nuire aux travailleurs, à tous les travailleurs. Nous devons serrer les rangs, refuser de chercher des boucs émissaires : non les migrants ne sont pas responsables de la crise.
Cette crise est, avant tout, une crise politique. Ce gouvernement et l'Union européenne veulent, profitant du prétexte de la dernière crise financière, enrichir les nantis et donc s'attaquent à la classe moyenne et aux travailleurs pauvres.

Ce combat est vital ! Aucun prétexte, aucun état d'âme d'une diva verte, ne pourront justifier la moindre faiblesse vis-à-vis de ce gouvernement définitivement antisocial.

Partenariats public-privé (PPP) : les raisons de leur inefficacité

Les PPP (partenariats public privé), une absurdité de plus au catalogue du capitalisme, un montage quasi sans faille pour enrichir quelques sociétés bien placées, des cabinets d'affaire et de nombreux avocats et consultants. Et pour immanquablement appauvrir les pouvoirs publics qui y ont recours et, partant, les usagers et les contribuables que nous sommes tous. Pour s'en convaincre, l'ISP (Internationale des services publics) a mené une étude complète. Reposant sur 30 années de recherches menées par David Hall, ancien directeur de l'Unité de recherche de l'ISP, à l'Université de Greenwich (Royaume-Uni), cette étude, résumée ici, examine les différentes expériences en matière de PPP, tant dans les pays industrialisés que dans les pays en développement.

Nous les dénonçons de longue date mais l'étude de l'ISP sur les PPP fournit des chiffres, des références, des textes. En prime, elle nous fait découvrir que la situation est pire encore que ce que nous imaginions. Ainsi, par exemple, nous savions déjà que le privé n'est pas plus efficace que le public, bien au contraire. Par exemple, les soins aux États-Unis sont en grande partie privés mais leur coût est deux fois plus élevé qu'en Europe pour une moindre espérance de vie. Pareillement, un exemple en Allemagne démontre que les PPP ne sont d'aucun secours !

L'infrastructure allemande souffre d'un sous-investissement majeur. Le gouvernement investit trop peu et n'emprunte quasiment rien tandis que les entreprises privées et les ménages investissent à l'étranger. Actuellement, l'investissement dans les câbles à fibres optiques et les énergies renouvelables dépend largement des coopératives et d'autres initiatives locales. Un projet de PPP pour le nouvel aéroport de Berlin a été abandonné ; les travaux d'une nouvelle salle de concert à Hambourg avaient été estimés à 114 millions d'euros et devaient s'achever en 2010, mais l'entreprise de construction privée Hochtief prévoit à présent de boucler les travaux en 2017 pour un budget de 780 millions d'euros. Le montant total des loyers correspondant à un projet de PPP sur 15 ans pour 90 écoles à Offenbach était finalement de 1,3 milliard d'euros alors que le devis initial l'estimait à 780 millions. D'après des militants, le coût du PPP proposé afin de réhabiliter l'autoroute A7 était en fait de 25 millions d'euros plus élevé que dans le cas des passations de marchés publics normaux.[1]

Un coût exorbitant !

Ces engagements coûtent en fin de compte beaucoup plus cher qu'un financement direct par les pouvoirs publics. En fait, c'est plus que ça : dans bien des cas, ce sont les pouvoirs publics qui… financent le financement privé, ceci en plus de tous les frais qu'entraîne la procédure. Ce financement public se fait sous forme de garanties et de sommes octroyées directement, par exemple par des institutions financières internationales. Il s'agit là, en soi, d'un détournement de fonds (le maire de droite de Londres va jusqu'à parler de vol). Ce mélange malsain du public et du privé induit par ailleurs un taux élevé de corruption à tous les niveaux de décision.

Par ailleurs, les PPP interviennent surtout pour des projets d'infrastructure et bien moins dans les pays industrialisés que dans les pays en développement où ils sont souvent repris dans les conditionnalités des prêts accordés par le FMI.

« Les PPP tendent à dégrader les conditions d'emploi des travailleurs ainsi que leur organisation collective au sein de structures syndicales. Ces effets découlent avant tout du transfert des employés auprès d'un employeur privé distinct, mais aussi de la place prépondérante du contrat de PPP lui-même qui contraint les autorités publiques à rémunérer en priorité la société impliquée dans le cadre du PPP avant de procéder à toute autre dépense. »[2]

Principales conséquences

- La sécurité et la qualité de l'emploi diminuent car l'objectif de la société privée devient la maximisation des bénéfices, l'amenant à miser sur des contrats précaires et de la sous-traitance.
- Les travailleurs perdent leur statut de fonctionnaires, avec tout ce que cela a comme implications sur les retraites et les conditions de travail.
- La négociation collective est endiguée et souvent paralysée par les nouvelles conditions d'emploi. Il se peut que les employeurs privés appliquent différentes conditions d'emploi entre les nouveaux arrivés et les travailleurs transférés, instaurant ainsi une main-d'œuvre à deux vitesses.
- L'organisation syndicale se trouve affaiblie car l'effectif est réparti au sein d'unités plus petites et auprès d'employeurs différents, ce qui affaiblit la solidarité et force les syndicats à traiter avec nombre d'employeurs distincts.

L'année dernière, de nombreuses ONG ont publié une série de rapports critiquant les effets des PPP dans les pays en développement. Ils soulevaient plusieurs préoccupations :
- les PPP ajoutent à la dette à long terme des pays en développement, tout en fragilisant les prestations des services publics ;
- les financements privés et les PPP sont axés sur des projets rentables au détriment des besoins du plus grand nombre ;
- l'orientation de l'argent public par l'intermédiaire des fonds privés conduit à un défaut de transparence, et la « mobilisation » des financements privés revient à renforcer les stratégies d'investissement privé ;
- les PPP sont un moyen comparativement très coûteux de lever des fonds ;
- les pays ont une capacité limitée à négocier les contrats de PPP, les conséquences attendues manquent de clarté et le contrôle est déficient ;
- la promotion internationale des PPP fragilise la démocratie locale et peut contribuer à renforcer la position des élites corrompues ;
- de nombreux PPP se soldent par des échecs coûteux en ne réalisant aucun des investissements escomptés.

La résistance croît

La résistance aux PPP se perçoit également au niveau national tant dans les pays à revenu élevé que dans les pays en développement, par exemple au Royaume-Uni, aux États-Unis, au Canada, en France, en Allemagne, au Portugal, en Tunisie, en Égypte, au Salvador, au Brésil, en Inde, et ailleurs. Ce rejet public associé à l'incertitude politique s'accompagne d'autres répercussions sur la viabilité financière des PPP, car le caractère aléatoire du soutien politique décourage les investisseurs d'accorder des prêts aux PPP.
Le Royaume-Uni a dû faire face à la plus vaste opposition publique et politique. Bien que tous les principaux partis politiques aient décidé de souscrire aux PPP comme moyen d'échapper à la fiscalité, les problèmes rendus publics par les rapports parlementaires et les articles de presse, y compris la presse de droite, se sont soldés par un large consensus sur le fait que les programmes n'étaient ni plus ni moins que du vol.[3]

Pourquoi dès lors cet acharnement en faveur des PPP ?

La raison avancée est d'ordre budgétaire. Les PPP permettent de contourner des règles comptables que les États se sont eux-mêmes fixées. Mais pourquoi cette rigueur budgétaire ? Et pourquoi ces campagnes forcenées en faveur d'un mécanisme aussi manifestement contre-productif du point de vue des pouvoirs publics ? La motivation est d'ordre idéologique.

Il s'agit de faire pénétrer le privé dans l'ensemble des domaines publics, et au-delà, d'inculquer aux populations l'idée que rien n'est possible sans le privé. Dans les faits, le financement d'infrastructures est public à plus de 90 % à l'échelle mondiale, et même dans les pays où les PPP sont les plus populaires, ils n'atteignent pas 15 %. Ce succès mitigé est parfaitement compréhensible au regard de leur coût exorbitant. Or, c'est là que se niche l'espoir de les contrer.
Comme le rappelle David Hall, l'opposition des mouvements sociaux s'est d'ailleurs déjà révélée payante dans plusieurs cas, notamment au Salvador en 2012, en Égypte sous le président Morsi.

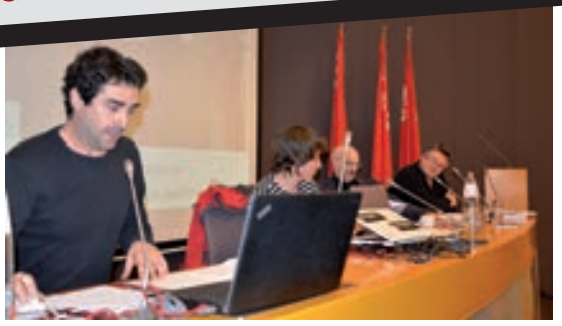
Le public, garant de l'intérêt général

Non, nous ne sommes pas impuissants face aux Goliaths de la finance et leurs complices dans les sphères politiques. Alors qu'un investissement privé ne se fera, quasi par définition, que là où il y aura un bon rendement (un programme de soins pour tous en Afrique se limitant à quelques cliniques pour nantis), seul le secteur public peut assurer des services et des investissements qui garantissent un minimum de justice sociale sans menacer le fonctionnement démocratique de la société. Mais nous en sommes loin.
À moins – à moins… le référendum grec pourrait nous donner des idées…

Pour lire le rapport complet, rdv sur notre site Internet : www.cgspwallonne.be

1. Page 11 du rapport.
2. Page 38.
3. Page 28.

Dette, austérité et démocratie



Pour aborder l'articulation entre ces trois éléments constitutifs de notre société, la CGSP wallonne avait invité le 17 février, dans le cadre de ses Grandes conférences syndicales, le sociologue Maurizio Lazzarato, auteur de Gouverner par la dette, Émilie Paumard du CADTM et de l'Audit citoyen de la dette de la Belgique, ainsi que David Garcia, membre de la plateforme d'audit citoyen de la dette en Andalousie.

Tout d'abord, ainsi que l'affirme Maurizio Lazzarato, la crise ne disparaît jamais, seule son intensité change. Il stipule que la dette est devenue un programme politique appliqué par tous et partout. De plus, ce programme a entraîné une réorganisation complète de l'État social. Dans le capitalisme néolibéral, la dette est devenue une question politique qui a permis un glissement de la lutte des classes : elle ordonne les mécanismes d'appropriation de la richesse sociale (qui ne passent donc plus par le profit mais par la financiarisation). La dette ne se réduit donc pas à une dimension économique : elle est aussi devenue la clé de voûte des rapports sociaux dans un régime néolibéral.

La crise ne disparaît jamais

La dette touche aussi la subjectivité des citoyens : est liée à la dette la question de la culpabilité (*Schuld* en allemand et en néerlandais désigne à la fois la dette et la culpabilité) et toutes les passions tristes découlent de cette dette culpabilisante.
La dette est un mécanisme politique mis en place dans les années 70 et, si elle sert au contrôle social, elle doit constamment augmenter, et, dans ce sens, la crise financière a été et est un véritable effet d'aubaine pour casser l'État social et mettre la main sur son butin.
En somme, par ce discours sur la dette, « *nos élites oligarchiques poursuivent un but politique précis : détruire les résistances résiduelles (salaires, revenus, services) à la logique néolibérale* »[1].
Contrairement à la métaphore du bout du tunnel, l'objectif n'est pas de sortir de la crise, tout simplement parce que la crise est le moyen de gouverner. En somme, ceci revient à dire que l'austérité et la dette sont des moyens de continuer la guerre contre l'État social par d'autres moyens.

La dette et l'austérité constituent en quelque sorte une forme de gouvernement où la dette infinie induit une crise infinie dont on ne sortirait pas. Pour changer la donne et donner le change, il faudra vraisemblablement inventer de nouvelles formes de constructions politiques autres que la social-démocratie et que le communisme.

L'audit de la dette : un outil de lutte

Émilie Paumard du CADTM et de l'Audit citoyen de la dette présente cet outil qu'est l'audit et qui n'est certes pas une recette miracle mais bien un outil de lutte car, derrière les clichés proférés sur la dette (« *nous vivons au-dessus de nos moyens* », c'est bien connu) se cache surtout la volonté de ne pas la questionner, de ne pas la qualifier. Or, la question de la dette gagnerait à ce que l'on dévoile son arrière-plan politique.

L'inspiration de l'audit de la dette vient des pays du Sud qui ont été confrontés aux plans d'ajustement structurel imposés par le FMI dans les années 80.
Et même si le droit international est au service du capital, des traités stipulent que le remboursement de la dette n'est pas inconditionnel. Ainsi, ces traités protègent les droits humains, ils relèvent notamment que la dette doit avoir été contractée dans l'intérêt général de la collectivité. Il est donc possible de déterminer son caractère licite ou illicite.

Construire un rapport de force

L'audit est même prévu dans certains textes juridiques. L'idée derrière un audit est de faire payer ceux qui ont une responsabilité mais le processus est loin d'être aisé. Ainsi, obtenir les informations peut être assez ardu. Et si l'audit est qualifié de citoyen, c'est surtout afin de construire un rapport de forces. L'enjeu est tout sauf minime puisque le paiement de la dette couvre 20 % du budget.

David Garcia présente pour sa part les audits citoyens mis en place au niveau des communes (importance de la proximité) en Espagne. Il évoque notamment comment les clauses du Mécanisme européen de stabilité viennent s'immiscer dans le processus décisionnel démocratique d'un État, induisant tout simplement pour le pays la perte de la souveraineté.

Face à ces écueils et grâce à la lucidité glanée par ces débats, il nous incombe et il nous revient d'éclairer ces vampires et de reprendre en main notre destin.

1. Maurizio Lazzarato, *Gouverner par la dette*, Paris, Les Prairies ordinaires, 2014, p.7.

Le pouvoir d'achat

Ce n'est pas d'or que les gens ont besoin mais bien de pain, de vin et de vie.
John Dos Passos

Le pouvoir d'achat est une notion économique qui a pour objectif de mesurer la quantité de biens et de services qu'un revenu donné permet d'acquérir.

Le pouvoir d'achat dépend donc du niveau des revenus et des prix. Depuis le compromis fordiste[1], l'augmentation du pouvoir d'achat figure en bonne place dans les cahiers revendicatifs des syndicats. Toutefois, quelques grains de sable viennent enrayer la machine et rendent ce concept moins percutant, notamment par la récupération dont il fait l'objet.

Le salaire poche ?

Tout d'abord, force est de constater que la part des salaires dans le PIB est en chute constante depuis près de trente ans. Si on ne tient compte que du revenu salarié, cette part représente actuellement moins de 50 % de la richesse annuelle produite. Ce qui était donc vrai à l'époque du compromis fordiste devient sinon un mythe, à tout le moins un mirage.
En outre, sous le couvert du supposé maintien du pouvoir d'achat, nos adversaires politiques n'ont de cesse de promouvoir diverses formules comme *le salaire poche*.
Entre le salaire brut et le salaire net ou poche, c'est la participation de chaque travailleur à la sécurité sociale et au fonctionnement de l'État qui fait la différence. Lorsque nos adversaires proposent une augmentation du salaire poche, ils envisagent de réduire soit l'impôt sur les revenus du travail, soit les cotisations sociales. Ils omettent donc de dire qu'ils comptent appauvrir la sécurité sociale. Or, diminuer les prélèvements sociaux, c'est réduire les services publics !

Seule une véritable augmentation des salaires bruts, des pensions et des allocations sociales permettrait d'assurer un meilleur partage des richesses, richesses produites par les travailleurs, et eux seuls, quoi qu'en serine quotidiennement la doxa favorable aux entrepreneurs.

Le pouvoir d'achat, divinité insatiable de la consommation

Il s'agit néanmoins de réfléchir de plus en plus à la forme à donner à cette augmentation du pouvoir d'achat. Cette notion participe clairement au développement d'un modèle économique capitaliste. Il n'est, pour cette raison, pas étonnant qu'elle soit si souvent reprise dans la bouche des patrons et des capitalistes. Avoir comme principale revendication, l'augmentation du pouvoir d'achat, c'est placer le travailleur comme un consommateur potentiel et non comme un citoyen. Or, combler un consommateur ou un citoyen, ce n'est pas la même chose. Et revendiquer une augmentation du pouvoir d'achat sous cette forme revient à nourrir le *Moloch* de la société de consommation et ses trois piliers (la publicité, le crédit et l'obsolescence programmée). Il convient de rappeler que « *le but premier de la consommation dans la société des consommateurs n'est en aucun cas la satisfaction pleine et entière des besoins, des désirs et des manques… La consommation a pour seul objectif sa perpétuation, son intensification et sa généralisation à l'ensemble des rapports sociaux* »[2].

Dans ce type de société, la consommation débridée ne doit jamais s'essouffler et la croissance doit se poursuivre, ce qui peut en outre s'avérer problématique dans un monde où les ressources ne sont pas infinies. Toutefois, le recours à ce vocabulaire complice d'un système qui nous aliène pour mener la lutte risque de perpétuer l'aliénation.

Le pouvoir de vivre

Et si l'augmentation du pouvoir d'achat se déclinait par une fiscalité redistributrice, par la réduction du temps de travail et par l'extension de « *la gratuité socialement construite, c'est-à-dire des activités humaines qui, bien qu'ayant un coût, n'ont pas de prix au sens du marché* »[3] ? Cette gratuité constituerait notre façon à nous « *de donner du pouvoir d'achat, mais sous une forme démonétisée, qui ne nous rend pas complice de ce système et qui commence à nous faire sortir du capitalisme lui-même* »[4].

En somme, pour éviter que le pouvoir d'achat ne nuise à la qualité de vie, il nous faut un salaire pour vivre et non du pouvoir d'achat pour consommer ! Partant, pourquoi ne pas dorénavant remplacer dans nos tracts le pouvoir d'achat par le pouvoir de vivre ?

1. Selon lequel les gains de productivité étaient transformés par les chefs d'entreprise soit en baisse des prix, soit en hausse des salaires.
2. Cédric Biagini, *« Zygmunt Bauman »* in *Radicalité, 20 penseurs vraiment critiques*, Cédric Biagini, Guillaume Carnino et Patrick Marcolini, Montreuil, 2013, p. 59.
3. Jean-Marie Harribey, « Créer de la richesse, pas de la valeur », *Le Monde diplomatique*, novembre 2013, p.3
4. Paul Ariès, « Quelles stratégies pour les gauches antiproductivistes ?», *Le Sarkophage*, n°31, juillet-août, p.1

L'enjeu syndical européen

L'Europe, et « Bruxelles » en tant que siège des institutions européennes, sont systématiquement invoquées en guise d'explication relative aux mesures qui s'imposent aux États membres contre leur gré. Le joug imposé à la Grèce, le traité austéritaire et le traité transatlantique n'en sont que des exemples emblématiques.
Face à ce niveau de pouvoir supranational qui dicte la politique économique aux États en se souciant comme d'une guigne de ses conséquences sociales, les syndicats, représentant les intérêts des citoyens et des travailleurs, ont fort à faire. C'est sur cette problématique qu'a porté le deuxième des quatre séminaires organisés cette année par l'IRB.

L'Europe qui s'est construite avec des objectifs économiques se raidit sur ses positions ordolibérales[1] et rechigne à développer sa dimension sociale. En guise d'harmonisation dans les domaines de la fiscalité, de l'âge de la retraite, de politique salariale, de soins de santé ou encore d'immigration, on constate de fortes différences dans ces domaines entre États membres. Ces disparités alimentent une concurrence organisée entre territoires et entre travailleurs. Là où on attend de l'Europe qu'elle rassemble, qu'elle harmonise, paradoxalement, elle divise.
À cela s'ajoute le fonctionnement trop peu démocratique et opaque des institutions, soumises à l'influence de puissants lobbies financiers, avec un parlement au rôle trop ténu et une commission toute-puissante qui dicte sa politique aux États au détriment des peuples européens. Après l'Espagne et le Portugal, l'obstination à écraser la Grèce sous le poids d'une dette en grande partie illégitime et les négociations secrètes menées avec les Nord-américains pour instaurer envers et contre tout le traité de libre-échange transatlantique (TAFTA) en font la regrettable démonstration.

Action syndicale européenne

Penny Clarke, Secrétaire générale de la FSESP, explique que les syndicats se sont organisés parallèlement à la construction européenne et sont rassemblés au sein de la Confédération européenne des syndicats (CES) pour représenter les intérêts des travailleurs et peser en faveur d'une Europe sociale. Pour les services publics, centrales syndicales et secteurs concernés s'affilient directement à la Fédération européenne des syndicats (FSESP). La CGSP y est bien représentée et en tant que centrale belge, elle est souvent mise à contribution pour les nombreuses actions européennes qui ont lieu à Bruxelles. La FSESP est structurée en quatre commissions : administrations nationales et européennes ; gouvernance locale et régionale ; services sociaux et sanitaires ; services publics. Elle se livre à du lobbying actif avec parfois des résultats dans des luttes essentielles. Comme celle qui a permis que l'eau reste un bien public, a rappelé Gilbert Lieben, Secrétaire général de la CGSP wallonne. Pour Chris Reniers, Secrétaire générale de la CGSP, la principale difficulté de la FSESP réside dans la disparité d'approche qui existe entre les syndicats des différents pays. La tradition syndicale du type anglo-germano-nordique, par exemple, n'est pas celle du rapport de force ; elle agit donc plutôt sur le mode du lobbying. Parfois, les divergences de vue sont importantes. Il se trouve par exemple des syndicats favorables à la privatisation des services publics !

Des enjeux majeurs

Ce n'est pas l'idée d'Europe qu'il faut rejeter, mais bien la manière dont elle est mise en œuvre. Dans cet esprit, on parvient à trouver des prises de positions communes sur des enjeux majeurs. Les politiques d'austérité et les coupes budgétaires qu'elles engendrent dans les services publics ; la lutte contre les attaques contre les droits des travailleurs (le droit de grève est systématiquement remis en cause) ; le salaire minimum ; l'âge légal de la pension ; la fiscalité ; la privatisation des soins de santé ; accords commerciaux qui aggravent la dérégulation ; lutte contre les paradis fiscaux...
À nous de nous unir et de dégager les thèmes mobilisateurs, de définir les revendications communes que nous pouvons porter. Nous devons aussi nous battre pour des institutions plus démocratiques et promouvoir une harmonisation sociale vers le haut.
Qu'on ne s'y trompe pas, ce qui se joue aujourd'hui pour nous en Europe, c'est la déconstruction du modèle social solidaire dont les services publics sont le garant.
Notre engagement est de combattre ensemble pour empêcher ces destructions et de (re)construire les solidarités.

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

1. Doctrine économique selon laquelle le rôle des pouvoirs publics serait de mettre en place un cadre légal et institutionnel pour l'économie, afin d'assurer une concurrence « libre et non faussée » en accord avec les lois du marché. Elle inspire les normes de déficit budgétaire et les politiques d'austérité…

www.cgsp-acod-bru.be

L'AUTOMNE SERA CHAUD …

Dans l'édition du 4 août 2015 du journal « *L'Écho* », nous avons pu lire les intentions du gouvernement Michel en matière de Fonction publique fédérale.
Mais loin de nous rassurer cela nous a plus qu'inquiétés.

Morceaux choisis de la note interne que la journaliste avait pu consulter :

- la fin progressive de la bonification de diplôme **dans le calcul de la pension** ;
- la fin de l'assimilation des périodes passées comme contractuel pour le calcul de la carrière statutaire pour le calcul de la pension ;
- la suppression des tantièmes préférentiels ;
- la suppression du régime des congés de maladie (capital de 21 jours par année d'ancienneté au-delà duquel vous tombez en disponibilité) ;
- la généralisation de la pension complémentaire pour le personnel contractuel, mais à ce stade on ne sait si c'est le membre du personnel ou l'État qui sera mis à contribution.

Une chose est sûre, ces cinq mesures devraient entraîner une économie de 57 millions d'euros en 2016 - 142,5 millions en 2017 et 200 millions en 2018, soit pour les trois années 400 millions d'euros sur le dos du personnel de la Fonction publique fédérale.

Dans un communiqué de presse du 4 août 2015, la CGSP-ACOD a d'ores et déjà mis le gouvernement fédéral en garde.

Incapable d'avoir mis sur pied un véritable « *Tax Shift* », le gouvernement Michel mettra à nouveau les services à la collectivité à contribution en compensation de son virage fiscal…
Les pistes retenues par le gouvernement ne tiennent nullement compte des spécificités de certains métiers au sein des services publics.

La CGSP y rappelle que les pensions du secteur public avant les réformes de ces dernières années étaient les seules pensions légales belges se trouvant dans la moyenne inférieure au niveau européen.

La CGSP demande fermement au gouvernement de faire preuve de retenue dans ses propos en ce qui concerne les congés, car chaque absence pour raison médicale doit être justifiée par un certificat médical, y aurait-il délivrance de certificats de complaisance ? Plutôt que de réformer le système, il faudrait que le gouvernement s'attaque aux causes de cet absentéisme : manque de personnel, manque de moyens…

Au lieu de cela le choix de ne remplacer qu'un fonctionnaire sur cinq va amplifier le phénomène. Annoncer que les agents comptabilisent leurs congés pour partir plus tôt à la retraite est une ineptie, si vous avez eu la chance de ne pas être malade durant votre carrière, faut-il pour autant remettre en cause un système qui fait partie intégrante des conditions de travail/rémunération de la Fonction publique.

La CGSP revendique un renforcement de la pension légale, pour tous en vue d'octroyer à l'ensemble des travailleurs un revenu décent et ce, de manière égalitaire.

La CGSP ne peut souscrire aux pistes envisagées par le gouvernement Michel, qui amèneront un appauvrissement des futurs retraités de la Fonction publique, une démotivation du personnel et un système inégalitaire entre agents des différents services publics.

La CGSP réagira en temps opportun aux attaques ainsi portées contre ses affiliés et les services publics, qui rappelons-le sont le patrimoine de ceux qui n'en ont pas !

R. Vansaingele

Les salaires dans la Fonction publique

Il est souvent affirmé par les médias, par les autorités internes comme Selor ou encore par les différents ministres responsables des SPF, que les salaires dans la Fonction publique sont devenus équivalents, voire supérieurs, à ceux du secteur privé et qu'ils sont notablement trop élevés.

Loin des effets d'annonce, il est possible d'avoir une vision relativement correcte de la réalité des faits en ce qui concerne les rémunérations des fonctionnaires aujourd'hui.

En effet, le SPF Personnel & Organisation (P&O) publie une étude annuelle depuis deux ans sur la comparaison des rémunérations entre les services publics fédéraux et le secteur privé. Cette étude est disponible sur fedweb (http://www.fedweb.belgium.be/fr/actualites/2015/20150304_beloning_federale_ambtenaren_2014.jsp?referer=tcm:119-263944-64).

Cette étude a le mérite d'essayer de comparer deux systèmes pourtant totalement différents dans leur philosophie. On doit malheureusement relever plusieurs biais dans cette comparaison et particulièrement les points suivants.

1. Le brut de l'un n'est pas le brut de l'autre

S'il paraît logique de comparer les salaires bruts des fonctionnaires à ceux du privé, c'est pourtant une méprise parce qu'ils ne comportent pas les mêmes éléments.

Sur les salaires bruts des fonctionnaires, il n'y a pas de retenue pour l'assurance chômage, ni pour la pension. La pension des fonctionnaires n'est pas financée par les caisses de la sécurité sociale. Tant les traitements que les pensions des fonctionnaires sont puisés dans le Budget de l'État.

Or, les deux cotisations sociales des salariés du secteur privé représentent : 0,87 % (chômage) + 7,50 % (pensions) = 8,37 %.

De plus, les cotisations personnelles relatives aux soins de santé sont de 4,70 % pour le secteur privé contre 3,55 % pour le secteur public.

Dans l'autre sens, les fonctionnaires font l'objet d'une retenue de 7,50 % de cotisations personnelles pour financer les pensions de survie (propres au secteur public).

On le voit, même en considérant que certaines différences se compensent, il est très difficile de comparer des pommes et des poires. En partant donc d'une base de comparaison erronée, on ne peut avoir que des résultats… erronés !

2. Salaires et rémunérations : quand il fait le choix d'oublier certains éléments de la rémunération et particulièrement les assurances-groupe

L'étude du SPF P&O mentionne dans son carnet méthodologique que, pour la composante « rémunérations des travailleurs du secteur public », il est tenu compte de toutes les primes, pécules et autres indemnités. Soit une version très complète de la rémunération des travailleurs fédéraux.

A contrario, quand est évaluée la rémunération du secteur privé, il n'est tenu compte que d'une version très light de la rémunération totale. En effet, ne sont pris en compte, en plus du salaire total, que quelques avantages extralégaux : voiture de fonction, indemnités forfaitaires et chèques-repas.

Selon le secrétariat social SD Worx, les entreprises privées octroient en moyenne **31** avantages complémentaires extralégaux en plus du salaire fixe. Ces avantages représentent 15 à 20 % du paquet salarial total. Dans ce top 10 : 1. : GSM (93 %) ; 5. cadeau de naissance (84 %) ; 7. Plan de pension complémentaire (81 %).

Ces avantages sont estimés, par d'autres sources, entre 12 % en début de carrière et 41 % pour un cadre de 10 années d'expérience. À travers diverses études, on remarque que le principal avantage qui importe et qui n'est pas pris en compte dans l'étude de P&O est précisément l'assurance groupe ou second pilier de pension. Soit un complément qui se monte annuellement à plusieurs milliers d'euros par an.

3. Indicateur pertinent : la rémunération globale

L'étude P&O réalise plusieurs comparaisons. D'abord en salaire de base, puis en salaire total, puis en rémunération globale.

Si la comparaison du salaire total peut donner une idée du « disponible fin de mois » du travailleur, c'est toutefois un indicateur très peu pertinent compte tenu de :

- la situation personnelle et de la fiscalité, qui influencent très fortement le rapport brut/net pour un ménage (isolé, conjoint travaillant ou non, enfants, handicaps, dépenses immobilières et autres déductibles...) ;
- la différence technique entre deux travailleurs, l'un devant payer certaines dépenses au départ d'un salaire net et l'autre bénéficiant d'avantages en nature dont l'évaluation est reprise dans un salaire brut.

Surtout, cette évaluation est très forfaitaire et avantageuse et ne peut être comparable à la valeur d'usage réelle.

Si l'on veut donc comparer valablement les rémunérations, il convient de se limiter à la comparaison des rémunérations totales entre les secteurs.

La mention des comparaisons « salaires » dans l'étude P&O n'a pour seul objet que d'atténuer la présenta-

tion des différences notables entre les deux régimes de travail.

4. Étude ne prenant pas en compte la réforme Bogaert

Cette étude, mars 2015, se base sur les données de mai 2014 pour le secteur privé et février 2014 pour le secteur public.

Elle ne prend donc aucunement en compte la dernière réforme notable d'application depuis le 1er janvier 2014 : la réforme Bogaert.

Cette réforme, qui a considérablement diminué les barèmes fédéraux et ralenti la progression de la carrière, ne commencera à réellement déployer ses effets que dans plusieurs années.

Elle prévoit un nouveau régime complètement revu pour les nouveaux fonctionnaires et un régime transitoire pour les travailleurs déjà en fonction avant son entrée en vigueur.

Les conséquences de cette réforme (si elle a le temps d'en produire, étant donné les velléités du nouveau ministre de la Fonction publique de déjà en produire une nouvelle ...) et les comparaisons avec le secteur privé ne seront visibles dans les données de P&O que dans de nombreuses années.

5. Résultats de cette étude

À l'analyse des résultats de l'étude de P&O, on peut tirer les conclusions suivantes (assez divergentes de celles publiées dans la même étude) : *des rémunérations nettement plus faibles dans la Fonction publique.*

- **En niveau A**

Tout d'abord, on peut noter de façon intéressante la différence significative entre les niveaux de salaire global dans le secteur privé et les rémunérations totales. La différence représente entre 7 000 et 15 000 € en A1 et jusque 15 000 € en A4. Soit des compléments qui représentent couramment 10 à 40 % du paquet salarial.

Ensuite, en début de carrière au niveau A1, si les salaires sont relativement comparables, avec un petit avantage pour les carrières fédérales, la différence est très notable en regard de la rémunération totale. La différence atteint très vite une quinzaine de milliers d'euros et se maintient sur l'entièreté de l'échantillon de classe d'âge.

Sur le niveau A2, les données reprises dans le rapport sont absolument non fiables. En effet, l'étude pointe avec justesse une différence de plus de 15 000 € des salaires de base entre les niveaux A1 et A2. Ce qui est une complète absurdité étant donné que les barèmes fédéraux ne prévoient qu'une différence de 3 000 - 4 000 €.

En A3 et A4, les différences sont nettement moins notables et se rapprochent des niveaux du marché privé, sauf en début de carrière dans les tranches d'âge de 30 à 45 ans en A4. Elles doivent être des exceptions très rares étant donné que ce sont des grades de promotions demandant au minimum 12 ans de carrière dans la Fonction publique et dès lors, très difficilement atteignables à ces âges (dans la Fonction publique).

On remarque donc une prédominance manifeste d'emplois dont les rémunérations sont nettement inférieures aux normes du marché privé. Surtout, compte tenu des avantages extralégaux non repris dans le panel de comparaison, majoritairement octroyés aux fonctions de cadre intermédiaires et supérieurs dans le secteur privé et inexistants dans la Fonction publique.

- **En niveau B**

Pour les fonctions administratives (BA), les salaires et encore plus les rémunérations restent nettement inférieurs tout au long de la carrière. La différence se monte à 10 000 € en début de carrière (± 1/3 de la rémunération) et se maintient tout au long des tranches d'âges étudiées.

Les fonctions financières (BF) sont de même fortement sous-rémunérées en début de carrière, mais cette différence s'amenuise en fin de carrière pour devenir un peu supérieure à partir de 55 ans. Il n'y a que la carrière de BF4 qui se distingue par un niveau de salaire nettement supérieur à la rémunération totale du secteur privé. Mais cette fonction très spécifique d'expert fiscal est limitée à un petit nombre d'agents du SPF Finances, après des examens de carrière particulièrement exigeants.

Pour les fonctions informatiques (BI), le niveau de rémunération reste systématiquement inférieur pendant toute la carrière, de façon très rectiligne (aux alentours des 10 000 €).

Pour les fonctions techniques (BT), la même conclusion peut être faite, même si la différence diminue en fin de carrière.

- **En niveau C**

Dans cette catégorie de travailleurs, la différence entre salaires globaux et rémunérations totales est nettement plus limitée. Par contre, le secteur public est systématiquement nettement moins intéressant que le secteur privé et de façon non négligeable. Les différences représentent couramment 40 % (+ de 15 000 € pour une rémunération de 35 000 €) par rapport au secteur privé pour les fonctions administratives. Cette différence est un peu moins marquée pour les fonctions techniques, mais reste toutefois supérieure à 10 000 € tout au long de la carrière.

- **En niveau D**

Selon les chiffres présentés, les fonctions de niveau D semblent bien mieux loties dans la Fonction publique, mais de l'aveu même de P&O, l'échantillon du secteur privé est particulièrement réduit et ne permet dès lors pas de comparaisons fiables.

- **Dans les carrières contractuelles**

Il n'a pas été traité ci-dessus des carrières contractuelles dans la Fonction publique, à dessein. Tout d'abord, la norme dans la Fonction publique reste (sur papier) la

carrière statutaire. C'est donc la carrière normale des agents de l'État, et c'est celle-ci qui doit être comparée avec celles du secteur privé puisque les deux systèmes sont fondamentalement différents.

Mais on ne peut toutefois passer sous silence que la carrière contractuelle s'est malheureusement répandue de façon assez large dans la Fonction publique. Et avec quels dommages pour les travailleurs sous ce (sous-)statut !!

Leurs carrières s'apparentent en effet le plus souvent à des carrières planes, n'ayant quasi aucune possibilité de promotion interne. Seules des évolutions barémiques (bis)annuelles leur sont octroyées.

De plus, beaucoup de travailleurs contractuels sont recrutés pour des tâches auxiliaires du niveau D, pour des contrats partiels de 4, 6 ou 7 heures, ce qui les pénalise à différents niveaux (pension, accès à des temps partiels…) et ne leur garantit pas un revenu décent.

Conclusion

On remarque donc que les rémunérations du personnel fédéral sont quasi systématiquement nettement inférieures à celles du secteur privé.

On peut noter certainement des différences de 20 % et pouvant même régulièrement atteindre le double !

Il est donc particulièrement faux d'affirmer que les rémunérations des fonctionnaires fédéraux sont maintenant égales à celles du privé, ce qui justifierait par corollaire une déconstruction complète de leurs pensions qui représent(ai)ent un salaire différé en compensation de cette inégalité de traitement.

À suivre…

COMITÉ B

Évaluation, stage, accession au niveau supérieur

Dans notre édition de juin 2015, nous vous informions du fait que le Conseil d'État avait rendu deux avis cassant de nombreuses dispositions de l'arrêté royal du 24 septembre 2013, aussi le Comité B a-t-il été saisi par le Ministre de la Fonction publique d'un projet d'arrêté royal modifiant certaines dispositions relatives à l'évaluation et au stage dans la Fonction publique fédérale.

Si le projet n'avait pour seul but que de palier aux avis du Conseil d'État tout aurait été pour le mieux dans le meilleur des mondes, hélas l'Autorité en a profité pour modifier fondamentalement le déroulement du stage et l'accession au niveau supérieur.

Le stage est retiré du statut Camu (AR 1937) et est maintenant considéré comme une période d'évaluation spécifique

Il est dirigé par l'évaluateur (chef fonctionnel), sauf si la mention « insuffisant » est envisagée, auquel cas le supérieur hiérarchique prend le relais. Si ce dernier envisage d'attribuer la mention « insuffisant » il en informe le directeur P&O ou son délégué. Cette mention ne peut être attribuée sans l'accord et le contreseing du directeur P&O. À défaut d'accord entre l'évaluateur et le directeur P&O, c'est ce dernier qui décide de la mention à attribuer.

1. Le stage sera pour tous les niveaux de 1 an (y compris donc pour le niveau D, où il est actuellement de 3 mois).

L'évaluation du stagiaire comporte au minimum :
- un entretien de fonction (début de stage) ;
- un entretien de planification (immédiatement après l'entretien de fonction) ;
- trois entretiens de fonctionnement obligatoires ;
- un entretien d'évaluation (en principe dans le dernier mois du stage).

Remarques : la mention « insuffisant » à la suite d'un entretien de fonctionnement entraîne la saisine de la commission de recours compétente, sauf si accord conjoint du stagiaire, de l'évaluateur et du directeur P&O, sur la poursuite du stage.

- Les autres mentions permettent la poursuite du stage.
- Aucune autre mention que « répond aux attentes » ne peut être attribuée à l'issue du stage par le supérieur hiérarchique sans l'accord et le contreseing du directeur P&O.
- À l'issue de la période de stage, le dossier du stagiaire évalué « à améliorer » ou « insuffisant » est transmis à la commission des recours compétente accompagnée d'une proposition de prolongation ou de licenciement.

Si « insuffisant », la Commission :
1°) soumet une proposition motivée de licenciement ;
2°) décide si le stage doit être prolongé ; la décision est assortie d'une proposition de changement d'affectation du stagiaire au sein de son service fédéral au fonctionnaire dirigeant, ou, d'une proposition de nomination du stagiaire dans un autre service fédéral.

Si « à améliorer », la Commission :
1°) décide si le stage doit être prolongé ; la décision est assortie d'une proposition de changement d'affectation du stagiaire au sein de son service fédéral au fonctionnaire dirigeant, ou, d'une proposition de nomination du stagiaire dans un autre service fédéral ;
2°) soumet une proposition motivée de nomination à l'Autorité, la période de stage est considérée comme se concluant par la mention « répond aux attentes ».

Remarque : si après prolongation du stage, le stagiaire est à nouveau évalué « à améliorer » ou « insuffisant », la commission des recours ne peut plus être saisie. Le stagiaire fait l'objet d'une procédure de licenciement pour cause d'inaptitude professionnelle.

Le licenciement pour inaptitude professionnelle est prononcé moyennant un délai de préavis de trois mois.

2. Les commissions des recours sont réformées afin de répondre aux critiques formulées par le Conseil d'État

Elles sont au nombre de trois :
- Commission interdépartementale des recours en matière d'évaluation ;
- Commission interparastatale des recours en matière d'évaluation ;
- Commission commune des recours en matière d'évaluation.

Chaque Commission se compose d'une section d'expression française et d'une section d'expression néerlandaise.

Le membre du personnel du régime linguistique germanophone comparaît devant la section présidée par le président suppléant justifiant de la connaissance de l'allemand.

Chaque Commission se compose de :
- deux présidents désignés par l'Autorité, le président francophone préside la section d'expression française et le président néerlandophone préside la section d'expression néerlandaise ;
- par section, 5 membres dont 2 désignés par l'Autorité et 3 par les organisations syndicales représentatives ;
- De suppléants, à savoir trois présidents (dont un doit justifier de la connaissance de l'allemand et de la connaissance du français ou du néerlandais) et par section 5 membres dont 2 désignés par l'Autorité et 3 par les organisations syndicales représentatives.

Remarque : les présidents et les membres désignés par l'Autorité sont choisis parmi les titulaires d'une fonction de management ou d'une fonction d'encadrement, les titulaires d'une fonction de direction et les agents des classes A3, A4 et A5.

3. Membres du personnel absents et la mention « répond aux attentes »

Tout membre du personnel absent plus de la moitié de la période d'évaluation ne bénéficie pas d'une évaluation mais obtient d'office la mention « répond aux attentes », pour autant que durant ses périodes d'absence il acquiert de l'ancienneté pécuniaire.

Cette disposition n'est pas applicable au stagiaire.

Remarque : la période de trois ans au cours de laquelle le membre du personnel ne peut se voir attribuer deux mentions « insuffisant » même non consécutives est prolongée de chaque période au cours de laquelle le membre du personnel a obtenu la mention d'office « répond aux attentes » du fait de son absence durant plus de la moitié de la période d'évaluation.

4. Accession aux niveaux C, B et A

Abrogation dans tous les cas des périodes d'adaptation en cas d'accession à un niveau supérieur.

a. Nomination d'office dans les niveaux C et B

L'Autorité abroge la nomination d'office si à la fin des 18 mois du PV de clôture de l'épreuve réussie vous n'êtes pas nommés.

Maigre compensation, les agents lauréats d'une épreuve d'accession au niveau C ou B au 1er janvier 2016 gardent le droit à une nomination d'office dans les 18 mois.

b. Abrogation de l'allocation accordée à certains agents des administrations de l'État, lauréats d'une sélection comparative d'accession au niveau supérieur

Non contente d'abroger la nomination d'office, l'Autorité abroge la maigre allocation qui pouvait être octroyée aux agents lauréats et qui bien qu'ayant postulé un emploi vacant n'ont pas été nommés après deux ans.

Si la CGSP-ACOD pouvait marquer un accord sur la modification des commissions des recours, les reculs sociaux engendrés par ailleurs par le projet ne pouvaient donner lieu en ce qui nous concerne qu'à un protocole de désaccord, protocole qui a été motivé comme suit :

- Il n'existe pas de garantie suffisante pour assurer l'impartialité des membres de la Commission de recours en matière d'évaluation. Alors que la composition de cette commission est étendue aux agents revêtus de la classe A3, l'évalué ne dispose pas d'une possibilité de récuser un assesseur.
- Le stage devient une période d'évaluation. Outre la difficulté de concilier cette évolution avec le droit du stagiaire à l'accueil et à l'intégration, l'application du système d'évaluation au stage se fait de manière partielle, mettant de côté certains « avantages » de ce système. L'évaluateur fixe, unilatéralement, la description de fonction du stagiaire, de même que ses objectifs de prestations et de développement individuel, retirant au Directeur P&O son rôle de médiateur. De plus, contrairement au système de l'évaluation, le stagiaire peut être licencié avec une mention « à améliorer ».
- La suppression de la saisine de la commission de recours en cas de prolongation de stage non concluante est une régression importante par rapport à la situation actuelle. Le fait que la mention « à améliorer » suffise à l'Autorité pour passer outre la saisine de cette commission avant de licencier le stagiaire, renforce encore le recul constaté.
- La contractualisation de la saisine de la commission de recours en matière d'évaluation, en cours de stage, contredit le principe même du statut. Ce système n'est, de plus, pas institué en faveur de l'évalué.
- L'augmentation, de trois à douze mois, de la période de stage pour un agent de niveau D ne se justifie pas.
- La promotion d'office, en cas de déclaration d'emplois insuffisants, pour les lauréats d'une sélection d'accession au niveau C ou B constitue une garantie pour ces lauréats d'obtenir leur promotion. L'harmonisation entre le régime d'accession pour les niveaux C et B avec celui des niveaux A, se

concrétise par la suppression du système de promotion d'office, sans qu'une alternative ne soit proposée afin d'inciter les autorités à nommer les lauréats de telles sélections. Une extension de ce système de promotion d'office pour l'accession au niveau A aurait dû être envisagée.

- L'impossibilité, pour les lauréats « partiels », de présenter la dernière épreuve de la procédure d'accession au niveau supérieur dans une autre entité, renforce encore les effets négatifs de cette mesure.
- L'arrêté royal du 28 septembre 1976 sera abrogé alors qu'aucune mesure transitoire n'est prévue pour maintenir les droits de ceux qui en bénéficient actuellement.

R. Vansaingele

SPF SANTÉ PUBLIQUE

Transfert des agents du SPF vers les Communautés dans le cadre de la 6e réforme de l'État

Le SPF Santé publique a vu ses missions modifiées suite à la 6e réforme de l'État. Ce n'est pas moins d'une centaine d'équivalents temps plein qui sont destinés à être transférés vers les Régions et les Communautés.

À notre grande satisfaction, la direction du SPF a décidé de faire preuve de transparence tout au long de ce processus. Les organisations sont donc systématiquement informées de l'état de la situation lors de chaque comité de concertation de base (CCB).

Une première vague de transfert vers les Régions a eu lieu au 1er janvier 2015, les compétences concernées au sein des DG Animaux, Végétaux et Alimentation et DG Environnement étant intégralement transférées, les membres du personnel concernés ont donc dû suivre la compétence qu'ils assuraient.

Nous avons déjà constaté, à ce moment-là, que surtout au niveau de l'administration flamande ce transfert ne se déroulait pas de manière optimale. Cela concerne notamment le montant des indemnités de séjour et de déplacement du personnel chargé de mission de contrôle et d'inspection, le recours au télétravail et les échelles barémiques appliquées étant moins élevées qu'au niveau fédéral. Ce n'est qu'avec l'ajout des chèques-restaurants octroyés que les agents transférés n'ont pas leur traitement diminué. Mais ces chèques n'étant pas pris en compte dans le calcul de la pension, la perte de revenus de ces agents n'est, en quelque sorte, que reportée… !

Dans ces conditions, il n'est pas étonnant de voir que lors de la seconde vague de transfert en cours, cette fois vers les Communautés, de nombreux agents du SPF ne veulent tout simplement pas aller travailler pour les autorités flamandes ! À titre d'exemple, un affilié a calculé que lorsqu'il atteindra la durée requise ou l'âge légal à sa pension, s'il devient fonctionnaire flamand, il perdrait 60 € par mois du fait des échelles barémiques appliquées !

Les agents étant automatiquement transférés n'hésiteront sans doute pas à prendre leur pension anticipée ou à avoir recours à toute autre possibilité à leur disposition pour « prendre la fuite ». Pour ce qui est des services partiellement transférés, le SPF avec l'appui des organisations syndicales a décidé de recourir le plus possible à des volontaires. Lors du CCB de juillet le constat était là, pour le futur OIP « social » de la Wallonie qui sera basé à Charleroi et pour la Commission Communautaire Commune à Bruxelles, toutes les fonctions concernées ont trouvé des agents volontaires. Par contre pour la Communauté flamande, ce n'était pas le cas… !

Le SPF sera donc dans l'obligation d'appliquer le mécanisme de l'arrêté royal du 25 juillet 1989 concernant les agents du rôle linguistique néerlandais à transférer, ceux-ci seront donc désignés d'office pour les postes manquants.

La CGSP ne peut évidemment que déplorer cette situation. L'arrêté royal de 1989 a pour but d'assurer que les agents transférés du niveau fédéral vers une entité fédérée n'en soient pas ainsi lésés.
Force est de constater que la politique menée par le gouvernement flamand conduit, dans les faits, à ce que beaucoup d'entre-eux le soient déjà.

J.-P. Van Autrève

SPF SANTÉ PUBLIQUE, SPF SÉCURITÉ SOCIALE ET SPP INTÉGRATION SOCIALE

L'ASBL « Service social » remise sur les rails…

Nous n'inventons rien si nous disons qu'en 2014, l'ASBL Service social filait un très mauvais coton.

Au niveau de la restauration, le dérapage des dépenses couplé au rabotage des dotations a fait s'amonceler les pertes. Comment, dans de telles circonstances, pérenniser les activités de l'ASBL ? Chaque organisation syndicale y est allée de sa réflexion et/ou a égrainé ses priorités. Petit à petit, les divergences de vues se sont creusées.

Comme cela peut se produire dans tout ménage, des tensions se sont installées entre les différentes organisations syndicales représentées au sein de l'ASBL Service social. À un moment donné, ces tensions et la méfiance mutuelle ont conduit lors de l'AG d'avril 2014 au retrait des représentants de la CGSP de toutes les instances de l'ASBL. Il fallait trouver

une solution pour sortir de l'impasse, dans l'intérêt des travailleurs comme des usagers, à savoir les SPF, SPP et leurs agents.

Pendant des mois, nous nous sommes attelés, avec des hauts et des bas, à la recherche d'un consensus. Finalement, nous y sommes arrivés. Après une médiation de l'avocat de l'ASBL, Maître Van Roost, les trois organisations syndicales ont réussi à coucher sur papier un plan stratégique qui a recueilli l'assentiment de chacune d'elle. Inutile de dire que cet accord nous ravit, il permettra de ramener la stabilité au sein de l'entreprise et de rasséréner pour partie le personnel.

Suite à deux AG tenues en mai et en juin, qui ont notamment modifié la composition de l'AG et du CA, la CGSP participe à nouveau aux instances de l'ASBL, nos administrateurs y sont les camarades Johan Scharlaeken, Fred Storme, Marc-Philippe Schittecatte et Alain Vionne. Le CA a ensuite désigné comme président pour les deux années à venir le camarade Scharlaeken.

Nous tenons à profiter de l'occasion pour adresser nos plus vifs remerciements à l'ensemble du personnel de l'ASBL qui, pendant cette longue période difficile, a continué de s'acquitter de sa tâche et plus particulièrement à remercier chaque collaborateur pour son dévouement.

J.-P. Van Autrève

COMMUNAUTÉ FRANÇAISE

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

Organisation d'assemblées générales

Négociations sectorielles 2015-2016

Information aux délégué(e)s et affilié(e)s PAPO.

Vous trouverez ci-dessous le calendrier des assemblées générales qui se tiendront en septembre 2015 :

Dates	Heures	Lieux	Régionales
14/09/2015	9h30	**Régionale de Namur** Grande Salle – 1er étage Rue de l'Armée Grouchy, 41 à 5000 Namur	**Namur**
	14h	**Régionale du Luxembourg** Salle des Fêtes Rue des Martyrs, 80 à 6700 Arlon	**Luxembourg**
15/09/2015	9h30	**Régionale de Liège** Salle « Piron » - 4e étage Place Saint-Paul, 9/11 à 4000 Liège	**Liège** et **Huy**
	14h	**Régionale de Verviers** Grande salle Place verte, 12 à 4800 Verviers	**Verviers** et **Welkenraedt**
16/09/2015	9h30	**Régionale de Mons** Salle Panoramique Rue Lamir, 18/20 à 7000 Mons	**Mons** et **Hainaut occidental**
	14h	**Régionale de Charleroi** Salle 1 Rue de Montigny, 42 à 6000 Charleroi	**Charleroi** et **Centre**
17/09/2015	10h	**CGSP** Auditorium Place Fontainas, 9/11 à 1000 Bruxelles	**Bruxelles**

M. Jacobs et M. Baldan

RÉGIONALE DU HAINAUT OCCIDENTAL
Information aux délégué(e)s et affilié(e)s PAPO

Le sous-secteur PAPO organise des assemblées générales concernant l'avis à donner sur les négociations sectorielles 2015-2016.

L'assemblée générale de la régionale du Hainaut Occidentale se tiendra **en la régionale de Mons, Salle Panoramique rue Lamir, 18/20 à 7000 Mons, le 16 septembre à 9h30.**

Les délégué(e)s et affilié(e)s PAPO présent(e)s à cette assemblée générale, recevront une attestation de présence.

G. Wallez

CASTEL
PONT A LESSE

30% de réduction
pour les affiliés CGSP
sur la nuitée sur base du prix affiché

Rue de Pont-à-Lesse à 5500 **Dinant** - reservation@casteldepontalesse.be - 082 22 28 44 - **www.casteldepontalesse.be**

TRIBUNE

SOMMAIRE

Infos GÉNÉRALES

2 / Actualités • Dans nos régionales
3 / Édito • Même pas les miettes…
4 / Dossier • Partenariats public-privé (PPP) : les raisons de leur inefficacité
6 / Austérité • Dette, austérité et démocratie
7 / Le mot qui pue • Le pouvoir d'achat
8 / IRB • L'enjeu syndical européen

www.cgspwallonne.be

Infos AMiO

9 / Édito • L'automne sera chaud …

Fédéral
10 / Fonction publique fédérale • Les salaires dans la Fonction publique
12 / Comité B • Évaluation, stage, accession au niveau supérieur
14 / SPF Santé publique • Transfert des agents vers les Communautés
/ SPF Santé publique • L'ASBL « Service social » remise sur les rails…

Communauté française
15 / Secteur IX - PAPO • Organisation d'assemblées générales

Nos régionales
16 / Régionale du Hainaut occidental • Information PAPO

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