

# TRIBUNE



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

Admi ALR - PARA - BRU

**CGSP**

FGTB *Services Publics*

FÉVRIER  
2016



# SAUVONS LE RAIL !

72<sup>e</sup> année - n°2 - février 2016 (mensuel) dépôt CHARLEROI X | P402047 | retour: CGSP place Fontainas, 9/11 1000 Bruxelles

DOSSIER P. 4



**ÉDITO**  
Les syndicats  
divisés...  
P. 3



**MOT QUI PUE**  
Jobs, Jobs, Jobs  
P. 7



**Admi**  
Avec tous  
nos bons vœux  
P. 9

**Exposition « En Lutte » à la Cité Miroir de Liège**

**Du lundi 22 février 2016 au samedi 31 décembre 2016**

Découvrez l'exposition « *En Lutte, des histoires d'émancipation* » à la Cité Miroir de Liège, à partir du 22 février 2016.

L'exposition *En Lutte* vous plonge au cœur des combats pour une société plus juste et solidaire.

Elle revient sur la mémoire des luttes ouvrières et elle rappelle que la solidarité sociale dont nous bénéficions aujourd'hui en Belgique est un héritage précieux pour lequel se sont battues des générations de travailleurs et de travailleuses. Conçue sous la forme d'un voyage dans le temps et guidée par l'image, le son, la lumière et la voix de l'acteur français Philippe Torreton, l'exposition montre, une heure durant, que sous l'impulsion d'actions collectives, le monde peut changer et des avancées sociales peuvent être acquises.

Adresse :

Cité Miroir

Place Xavier Neujean, 22 - 4000 Liège

32 (0) 4 230 70 50



**Interrégionale de Bruxelles  
Nouveaux horaires d'ouverture (correctif)**

Interrégionale de Bruxelles  
rue du Congrès, 17-19 - 1000 Bruxelles

	Matin	Après-midi
Lundi	8h15 > 12h	13h30 > 16h
Mardi		
Mercredi		13h > 16h
Judi		13h30 > 16h
Vendredi	8h15 > 11h30	<b>Fermé</b>

**DANS NOS RÉGIONALES**

**Centre**

**Congrès statutaire régional**

Le Congrès statutaire régional intersectoriel du Centre se tiendra le **23 avril 2016**.

Il procédera au renouvellement des mandats suivants :

- **un secrétaire régional intersectoriel**

Mandat occupé actuellement par Fabien Procureur, sortant et rééligible ;

- **trois vérificateurs aux comptes**

Mandats occupés par Willy Imbert (Admi), Philippe Diskeuve (Gazelco) et Jean-Louis François (AMiO), sortants et rééligibles.

Pour être recevables, les candidatures éventuelles à ces mandats doivent être présentées conformément au ROI régional, via un secteur professionnel.

La présente insertion tient lieu d'appel à candidatures.

Les candidatures sont à transmettre par courrier pour le 18 mars 2016 à midi au Secrétariat administratif avec la mention « Candidature congrès régional 2016 ».

**Charleroi**

**Conférence sur les pensions**

La Commission régionale intersectorielle des Pensionné(e)s de Charleroi (CRIP), organise une conférence le **jeudi 10 mars à 10h**, à la Régionale, 42 rue de Montigny – 6000 Charleroi.

Pour thème : « **Les pensions des services publics** » – présenté par Madame Florence Lepoivre de l'IEV.

Les actifs comme les prépensionnés sont les bienvenus.

Renseignement : Alphonse Vanden Broeck – 0495/34 09 28

## Les syndicats divisés...

Ces dernières semaines, les médias ont largement fait écho aux divisions qui traversent les organisations syndicales. Depuis longtemps, c'est en effet un double phénomène qui traverse les organisations interprofessionnelles nationales : à une division quasi communautaire voire régionale, s'ajoute une division entre centrales industrielles et la centrale des employés. Ce constat est vrai et n'est pas neuf. À la CGSP, cet état de fait traverse même les Entreprises publiques fédérales puisque la dernière grève à la SNCB a été menée en front commun dans deux des trois régions du pays et tant l'ACV-Transcom (CSC) que l'ACOD (CGSP) ont annulé leur participation à la grève.

Premier constat : les organisations syndicales sont avec les mutuelles les dernières organisations socio-politiques à avoir une structure fédérale. Il n'est donc pas étonnant, dans un pays qui vit de plus en plus sur des logiques différentes, qu'il y ait des positions différentes dans ces structures.

Deuxième constat : que ce soit sur la politique des patrons de la SNCB ou plus globalement sur l'analyse de la politique du gouvernement, Wallons, Bruxellois et Francophones, représentants des industries ou des employés partagent la même analyse : ces politiques sont néfastes, nuisibles et dangereuses pour la majorité de la population.

Seules les stratégies à mettre en place diffèrent. L'affrontement et la lutte semblent compliqués au Nord du pays.

Mais le vrai problème réside dans les processus décisionnels des actions. Le mode de décision ne peut en aucun cas être systématiquement le plus petit dénominateur commun car, à ce titre, plus aucune action conséquente ne verra le jour. Et la frustration va grandir de plus en plus chez ceux et celles qui veulent combattre la politique mortifère de ce gouvernement. De surcroît, les décisions prises par les instances doivent impérativement être appliquées.

La décision de la grève des 6 et 7 janvier a été prise par un Comité composé de représentants wallons, bruxellois et flamands. Le retrait des deux ailes flamandes du front commun, sans concertation avec les autres régions linguistiques, n'est en ce sens pas acceptable.

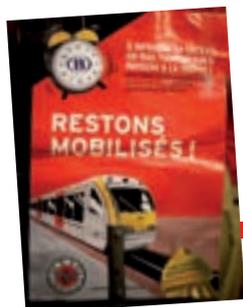
La participation de près de 30 % de Cheminots flamands à la grève renvoie aussi tous les responsables syndicaux à une réalité essentielle : l'absolue nécessité de consulter nos membres au travers d'assemblées de mobilisation.

Que ce soit au Nord, au Centre ou au Sud, nous devons multiplier les réunions dans les entreprises, les ateliers, les administrations pour informer, débattre et soumettre les plans d'actions.

Plutôt que de rechercher chez l'autre les responsabilités d'un éventuel échec, nous devons rechercher l'unité, non pas pour elle-même, mais l'unité dans l'action. L'unité dans l'inertie n'a pas de sens. Chaque jour, les décisions de ce gouvernement apportent leur lot de catastrophes ! La CGSP a décidé d'un plan d'actions qui ne s'arrêtera qu'avec l'arrêt des attaques contre les services publics.

Unis, nous devons l'être, car unis nous pouvons changer les choses...

# SAUVONS LE RAIL BELGE !



La situation du rail belge est critique ; les actions menées par nos camarades du secteur Cheminots en ce mois de janvier 2016 sont la réponse légitime aux attaques budgétaires sans précédents prévues dans le Plan Galant.

À l'heure des grands rendez-vous climatiques et des enjeux économiques liés à la mobilité des biens et des personnes, les dirigeants de la SNCB et la Ministre de tutelle s'entêtent à démanteler le moyen de transport collectif le plus écologique et le plus accessible économiquement.

Alors que la fréquentation sur le rail belge a augmenté de 46 % depuis 2000, ils nous annoncent une diminution d'1/5 de la dotation et réclament simultanément une augmentation de productivité de 20 % sur 4 ans. Faire mieux avec moins de moyens, la recette magique de l'austérité !

## Rentabilité et rationalisation

Le désinvestissement public de la SNCB n'a hélas pas commencé sous cette législature. En effet, depuis 1991, date à laquelle la SNCB est devenue une Entreprise publique autonome (EPA), son mode de gestion économique et institutionnel a progressivement basculé vers un modèle d'entreprise privée commerciale. L'accent y est mis sur la productivité et sur la satisfaction des usagers, désormais officiellement appelés « clients », y compris par la Ministre Galant elle-même.

À titre d'exemple, alors que de 2004 à 2014, le nombre de voyageurs est passé de 165 millions par an à 223,3 millions, le nombre de travailleurs de la SNCB (SNCB + Infrabel + Holding) est passé quant à lui de 40 243 à 33 922, soit une diminution de plus de 6 000 travailleurs en 10 ans. Chaque année, alors que le nombre de voyageurs nécessitait de nouveaux investissements, les gouvernements successifs grignotaient un peu plus les moyens de l'entreprise ferroviaire.

## Plan Galant = Plan de libéralisation

La SNCB est particulièrement dans l'œil du cyclone du gouvernement De Wever-Michel qui a décidé d'appliquer à la lettre les Directives prévues par la libéralisation du rail européen. Il a la ferme intention de libéraliser le transport des usagers en 2017 et ce, même si cette libéralisation sonne le glas de l'entreprise belge.



Jo Cornu, administrateur délégué de la SNCB, et la Ministre Galant plaident tous deux pour une augmentation des tarifs jugés trop bas et non rentables, par exemple en les modulant en fonction des heures de pointes. Cette volonté d'augmenter encore les prix va à l'encontre de la mission de service public de la SNCB ! Si le gouvernement souhaite inciter les travailleurs et citoyens à emprunter les transports en commun pour désengorger les routes et lutter contre les émissions de particules fines, augmenter les tarifs est un non-sens. Sans compter que de nombreuses voix s'élèvent pour proposer la gratuité des trains pour tous. Mesure qui pourrait être financée par l'arrêt des cadeaux fiscaux aux entreprises comme les voitures de société (qui représentent à elles seules un coût pour l'État de 4,1 milliards d'euros par an)<sup>1</sup>. Dans la ville d'Aubagne en France, l'instauration des bus gratuits dans toute la localité a fait augmenter leur fréquentation de 175 % en 3 ans.

Toujours dans une volonté de rentabilisation du réseau belge, la SNCB a sorti en 2014 son nouveau plan de transport, dans lequel certaines lignes jugées peu rentables ont été réduites au minimum ou supprimées sans pour autant que des lignes de bus aient été prévues pour les remplacer. Près de 800 km de voies sont menacés par les restrictions budgétaires. Le plan avantage les liaisons principales entre les villes obligeant de nombreux navetteurs à effectuer une correspondance dans



leur trajet. Un récent rapport commandé par le ministre de la mobilité wallon a démontré l'inefficacité du nouveau plan de transport et les conséquences négatives sur les temps de parcours des voyageurs (3 % en moyenne) et particulièrement pour les voyageurs wallons plus touchés que leur voisin bruxellois ou flamand (+10 % en moyenne).<sup>2</sup>

Sans compter que sur beaucoup de lignes, les premiers et derniers trains de la journée ont purement et simplement été supprimés. Temps de trajet plus longs, correspondances obligatoires, trains supprimés, le choix entre le train et la voiture semble basculer chez certains navetteurs lassés. Rappelons au passage que parmi les valeurs essentielles des services publics se trouvent l'universalité et l'égalité, ce qui signifie que tous les citoyens quel que soit le lieu de leur résidence ou leurs moyens devraient avoir accès à un service de qualité égale. Pour la Ministre et les dirigeants de la SNCB, le service aux citoyens est devenu le service aux clients mais uniquement aux clients rentables...

## Des attaques sans précédents

La SNCB a également décidé de fermer 33 guichets de gare. Plus de 2/3 des gares n'ont plus que des guichets automatiques et ils envisagent également de faire rouler les trains sans accompagnateurs. Les voyageurs sont obligés d'acheter leur ticket sur Internet, de l'imprimer ou de passer à l'automate, quand celui-ci n'est pas en panne. Le point de contact humain que représente le guichet n'est pas uniquement un outil de vente, c'est une aide précieuse pour les voyageurs en quête d'information sur les lignes, horaires et tarifs disponibles. Le rôle social des Cheminots est nié par les dirigeants, au détriment des travailleurs et des citoyens.

De même, ce plan prévoit une réduction des investissements qui se traduit concrètement par le report de la finalisation du RER, pourtant un indispensable outil, promis et attendu depuis longtemps, de désengorgement de la région bruxelloise. Le plan Galant met également en place le report des travaux de rénovation et de maintenance de certaines lignes ; autant de craintes pour la sécurité des voyageurs et des Cheminots.

Enfin, ce plan s'attaque directement à l'emploi et aux conditions de travail. Au lieu de remplacer le personnel, la SNCB profite des départs naturels pour diminuer son volume d'emploi. D'ici à 2019, la Ministre souhaite une diminution de 7 000 emplois ! Cette perte s'ajoute aux 6 000 déjà perdus en 10 ans. Les Cheminots tirent la

sonnette d'alarme ! Avec si peu de travailleurs, ils ne pourront plus effectuer leurs missions dans les conditions minimales de sécurité pour tous.

La Ministre prévoit aussi des pauses de 12 heures au lieu de huit pour combler les effectifs, y compris dans des fonctions critiques comme le poste de signalisation. Faute de personnel suffisant, les Cheminots accumulent des heures de récupération et de congés qu'ils ne parviennent pas à prendre tant la demande de productivité ne cesse d'augmenter.

## Privatiser, à quel prix ?

Le gouvernement fonce littéralement dans le mur et fait la sourde oreille. Pourtant, de nombreux acteurs ont manifesté leur soutien aux actions de grève des Cheminots. Associations, partis politiques, simples usagers, étudiants, associations de voyageurs, tous ont conscience que cette asphyxie n'a qu'un but, celui de préparer une privatisation au rabais de notre société belge de transport ferroviaire. Ce scénario bien rodé qui consiste à rendre délibérément l'outil inopérant afin de justifier plus facilement la vente de ses missions aux sociétés privées ne dupe personne !

En ne prenant que l'exemple britannique de privatisation des Chemins de fer, le gouvernement devrait prendre conscience que, dans l'intérêt de sa population, investir dans une société nationale est la solution la plus efficace, la plus égalitaire et même la plus rentable pour l'État lui-même<sup>3</sup>.

Voilà pourquoi les Cheminots se battent farouchement ! Non pour quelques privilèges, ainsi que certains l'ont odieusement prétendu, mais bien dans le souci de l'intérêt général que représentent à la fois les enjeux d'un service public essentiel et efficace mais également les défis sociaux de mobilité et environnementaux pour lesquels le rail est appelé à jouer un rôle crucial.

Retrouvez une version détaillée de cet article sur notre site web : [www.cgspwallonne.be](http://www.cgspwallonne.be)

1. *La gratuité des trains pour tous*, opinion parue sur la Libre.be d'Olivier Malay et Samuel Sonck, <http://www.lalibre.be/debats/opinions/le-train-gratuit-pour-tous-568698f13570b38a57eaba1c>, le 4/01/2015.
2. *L'administration wallonne flingue le plan de transport de la SNCB*, Philippe Lawson, paru dans *l'Echo* le 29/12/2015.
3. Les syndicats suspectent le gouvernement de vouloir privatiser la SNCB : les Anglais l'ont fait, ça donne quoi ? RTL.be, <http://www.rtl.be/info/monde/economie/les-syndicats-suspectent-le-gouvernement-de-vouloir-privatiser-la-sncb-les-anglais-l-ont-fait-ca-donne-quoi--783976.aspx>, 6/01/2015.

# La CGSP fédérale attaque la loi qui supprime la « bonification pour diplôme »

Mettant en œuvre sa volonté d'augmenter l'âge de l'accès à la pension et d'unifier les régimes de pension, la majorité MR-N-VA-OpenVLD-CD&V au pouvoir, a adopté, ce 28 avril 2015, une loi « portant des dispositions concernant les pensions du secteur public », qui supprime progressivement la « bonification pour diplôme » dans le calcul du nombre d'années admissibles pour l'ouverture du droit à la pension.

La prise en compte, comme services admissibles pour l'ouverture du droit à la pension, des années d'étude nécessaires à l'obtention du diplôme, avait pour but d'éviter, pour les agents dont le diplôme était exigé au recrutement, le préjudice que leur cause leur entrée tardive au service de l'État (v. travaux préparatoires de la loi du 9 juillet 1969 qui généralise le système, à laquelle fait écho une loi du 16 juin 1970 propre aux enseignants).

## DE GRAVES CONSÉQUENCES

Cette suppression de la « bonification pour diplôme » a de graves conséquences en matière d'accès à la retraite anticipée. En effet, depuis l'entrée en vigueur d'une loi du 28 décembre 2011 portant des dispositions diverses, les agents n'ont accès à la retraite anticipée qu'à l'âge de 62 ans à condition qu'ils puissent justifier de 40 années de service admissibles.

Par la loi du 10 août 2015 visant à relever l'âge légal de la pension de retraite et portant modification des conditions d'accès à la pension de retraite anticipée et de l'âge minimum de la pension de survie, la majorité actuelle, préfigurant un futur passage de l'âge de la pension à 67 ans, a même décidé de porter progressivement ces conditions à 63 ans moyennant la justification de 42 années de services admissibles.

Sans tenir compte de la « bonification pour diplôme » dans la comptabilisation des services admissibles ainsi exigés, de très nombreux agents se trouvent dorénavant largement, voire totalement privés de la possibilité de bénéficier de la pension anticipée.

C'est inacceptable !

## UNE LOI DISCRIMINATOIRE

La CGSP, avec l'aide de certains de ses affiliés, a donc saisi la Cour constitutionnelle de recours en annulation de cette mesure.

Dans ces recours, la CGSP soutient que puisque la bonification pour diplôme avait pour but d'assurer une certaine égalité entre les agents obligés de justifier d'un diplôme pour être recrutés et les autres agents, la loi qui supprime cette



mesure est nécessairement discriminatoire ; ce qui contrevient aux articles 10 et 11 de la Constitution.

Elle soutient, dans un second moyen, que cette mesure qui supprime la prise en considération des années d'étude exigées pour accéder à la fonction, constitue une discrimination fondée sur l'âge des agents, puisque précisément, l'exigence d'un diplôme pour l'accès aux emplois retarde l'entrée en service et partant, l'âge de la retraite anticipée.

Or, ce genre de discrimination fondée sur l'âge est non seulement proscrite par la Constitution mais également par la directive 2000/78/CE portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail, ainsi que par la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne.

## RÉGRESSION SOCIALE

Enfin, la CGSP soutient que cette suppression de la « bonification pour diplôme » constitue une régression sociale importante et injustifiée, qui ne saurait être admise au regard de l'article 23 de la Constitution qui garantit à chaque citoyen un niveau suffisant de protection sociale.

La Cour constitutionnelle devrait rendre ses arrêts au terme d'une petite année de débats juridiques.

Nous ne manquerons pas de vous tenir informés des résultats de ces actions.

## Jobs, Jobs, Jobs

Lors de la présentation par le gouvernement de l'accord relatif aux budgets 2015 et 2016 (un accord par ailleurs très relatif au vu des erreurs d'estimation et d'interprétation des milliards à trouver pour financer le glissement fiscal entre la Ministre du Budget et le Ministre des Finances), le Premier ministre avait confirmé que son gouvernement des droites avait trois priorités : « des jobs, des jobs et des jobs ». Selon lui, le tax shift, ce transfert des revenus des travailleurs vers les entrepreneurs, allait être une manne céleste propice à créer des jobs.

C'est de bonne guerre : chaque gouvernement s'engage toujours à créer de l'emploi. Rappelons-nous Guy Verhofstadt et sa promesse de créer 200 000 emplois nouveaux. Mais déjà dans ce cas-là, la vigilance sémantique devait être de mise ! En effet, quand on entend cette invocation monomaniaque visant à créer de l'emploi, il s'agit déjà de s'interroger sur la nature de ces emplois...

Trop souvent, les gouvernements, au nom de la création d'emplois (jamais suivis d'un qualificatif, donc jamais qualifiés), invoquent la réduction des cotisations sociales des employeurs (une diminution salariale donc) pour œuvrer à cette fin !

### « Ce sont les entreprises qui créent l'emploi »

C'est bien connu, ce sont les entreprises qui créent de l'emploi, d'autant plus que ce dernier ne se décrète pas ! Deux antiennes, deux mantras néolibéraux qui ne résistent pas à l'analyse. « En Belgique,

au cours des dernières années, le secteur qui a connu l'augmentation d'emploi la plus élevée est celui des titres-services qui compte quelque 150 000 emplois équivalents temps plein. Par contre, l'emploi industriel privé ne fait que rétrécir à coup de délocalisations, restructurations, dégraissages et assainissements... Les entreprises recourent aussi massivement au travail intérimaire et précarisent leur propre main-d'œuvre. Les emplois créés en compensation par les politiques publiques, souvent à temps partiel ou tem-



**IL N'EST PAS DE PUNITION PLUS TERRIBLE  
QUE LE TRAVAIL INUTILE ET SANS ESPOIR**

MINISTRE GALANT

poraires, sont aussi dans beaucoup de cas de moindre qualité. Si bien que l'emploi, en raison même des politiques publiques, ne diminue pas mais augmente alors que la qualité des emplois se détériore. »<sup>1</sup>

### Mini-job

À coups de cadeaux aux entreprises, nous assistons à une précarisation de l'institution « emploi » et à une institution de la précarité. Charles Michel et ses acolytes s'inscrivent dans cette lignée. Car il ne parle pas d'emploi, mais bien de jobs ! Or, le terme *job* désigne initialement un petit boulot, un job d'été ou d'étudiant et tend par conséquent à indiquer qu'il s'agit de sous-emplois ; les cotisations salariales des employeurs étant fortement réduites.

La logique de ce gouvernement des droites serait par conséquent de détruire les emplois de qualité (le combat des Cheminots et la privatisation de l'accueil des réfugiés illustrent à merveille ce propos) pour les remplacer par des petits boulots sous-payés exercés par des *working poors* ; les travailleurs étant ainsi condamnés à devenir pauvres... comme Job.

Par ailleurs, faut-il voir dans la triple répétition du terme *job* le fait qu'il faudra à l'avenir exercer trois jobs pour joindre les deux bouts ? (attention cette phrase recèle trop de chiffres pour la Ministre Galant)...

### Bullshit jobs

Cette destruction des emplois de qualité, cette disparition des métiers se traduit aussi par la prolifération de boulots foireux ou de merde comme les définit David Graeber : « un monde sans profs ou dockers serait bien vite en difficulté. En revanche, il n'est pas sûr que le monde souffrirait de la disparition des directeurs généraux d'entreprises, lobbyistes, assistants en relation presse, huissiers de justice ou consultants légaux. Beaucoup soupçonnent même que la vie s'améliorerait grandement. » Et il poursuit : « Si quelqu'un avait conçu un plan pour maintenir la puissance du capital financier aux manettes, il est difficile de voir comment ils auraient mieux fait. Les emplois réels, productifs sont sans arrêt écrasés et exploités. Le reste est divisé en deux groupes, entre la strate des sans-emplois, universellement vilipendés et une strate plus large de gens qui sont payés à ne rien faire, dans une position qui leur permet de s'identifier aux perspectives et sensibilités de la classe dirigeante (managers, administrateurs, etc.) et particulièrement ses avatars financiers. »<sup>2</sup>

Une conclusion qui prête indubitablement à la réflexion !

1. Matéo Alaluf, « Ce sont les entreprises qui créent l'emploi », Politique, revue de Débats n° 86, septembre-octobre 2014, <http://politique.eu.org/spip.php?article3030>
2. David Graeber, « On the phenomenon of bullshit jobs », Strike, August 2013, <http://strikemag.org/bullshit-jobs/>

## Tisser du lien social

Chères et Chers Camarades,

Il va de soi qu'en cette période, je vous adresse mes meilleurs vœux pour 2016 et une bonne santé pour vous et votre famille.

Quant à la prospérité, elle dépendra essentiellement de notre combat - dur et difficile - face à un gouvernement d'extrême droite, ce que la presse n'ose pas dire !

Aujourd'hui ne règne plus que le politiquement correct, c'est-à-dire, l'hypocrisie ! Avec en prime : réduction de personnel, exclusion de chômeurs, négociations fausses et uniquement formelles, et cela, tout azimut.

« Nous sommes entrés dans un siècle dont le modèle économique est présenté comme étant sans alternative et dans lequel la grève, moyen non violent que les travailleurs réservent aux conflits sociaux lorsqu'ils ne parviennent plus à se faire entendre de leur patron, est réprouvée par les médias et les idéologues néolibéraux qui n'hésitent pas à la qualifier abusivement de "prise d'otages". »<sup>1</sup>

Un gouvernement qui tente et réussit malheureusement à distiller la peur en se montrant soi-disant vigilant pour mener une politique sécuritaire sans précédent.

Cette politique N-VA concentre ses effets sur la Région bruxelloise dont l'économie s'en ressent, bien sûr.

Mais, j'ai une question : pourquoi viser plus particulièrement Bruxelles avec l'instauration d'un niveau de sécurité maximum ? Comme si dans d'autres grandes villes, Anvers ou Liège par exemple, un attentat lors d'un événement important était impossible à envisager, comme s'il n'allait pas faire de victimes ! Cette politique reçoit d'ailleurs étrangement l'aval du MR, si soucieux du pouvoir à Bruxelles, ce qui prouve bien son allégeance à l'extrême droite !

En attendant, nous cédonc tous du terrain face au terrorisme, car, comme l'expliquait très bien Claude Semal<sup>2</sup>, artiste de scène et très fin analyste de notre société belge : « Où pouvons-nous collectivement nous approprier une dimension symbolique, partager une langue, une mémoire et un imaginaire ? Nous initier aux mystères de la vie et des origines ? Aux ruses de l'amour et à l'angoisse de la mort ? Où pouvons-nous interroger la morale et questionner nos valeurs communes ? Esquisser un rapport critique à l'Histoire et aux structures sociales ? Dessiner l'ébauche d'une cosmogonie ?

*Où, si ce n'est précisément, dans le champ culturel ? C'est là, dans les livres, sur les écrans et sur les scènes, c'est là, et nulle part ailleurs, que le lien social peut aujourd'hui se tisser et se retendre. Ne pas comprendre cet enjeu, c'est mettre en danger de mort ce qui fonde l'existence même de la Cité. Car la nature a horreur du vide, et si ce besoin identitaire ne se résout pas dans le champ culturel, il se résoudra ailleurs, dans les urnes par la montée des mouvements xénophobes, dans les esprits par la résurgence des intégrismes, dans la rue par la violence des bandes et des truands.*

*C'est encore plus vrai en Belgique, dans ce pays mécano, ce pays virtuel, ce pays en chantier perpétuel, alors que l'Europe brouille toutes les frontières, que la mondialisation bouscule toutes les identités.*

*Pussions-nous donc provisoirement conclure : Ô Princes qui tenez la culture dans vos corsets budgétaires, si notre sort ne vous émeut pas, souciez-vous au moins du vôtre. Car en sacrifiant la culture, c'est la Cité que vous condamnerez – et avec elle, ceux qui la gouvernent. »*

Il est plus que temps de réagir !!!

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



1. *Echos* de BXL Laïque N° 90 - Cédric Tolley.

2. *Echos* de BXL Laïque N° 88 - Claude Semal.





## Avec tous nos **bons vœux**

Émotion début d'année en ouvrant une carte de vœux de la Ministre de la Fonction publique française. Madame la Ministre y fait l'éloge des fonctionnaires qui ont été mis à rude épreuve en 2015 pour soigner, enquêter, interpellé, nettoyer, réparer, expliquer, reconstruire... Elle demande qu'en 2016 nous n'attendions pas que de nouveaux drames se produisent pour leur dire toute notre reconnaissance. Mieux, elle joint à son envoi un coupon détachable imprimé d'un grand MERCI à remettre aux fonctionnaires qui nous auront accompagnés dans la concrétisation d'un projet ou dans un moment difficile.

Près de chez nous des Ministres de la Fonction publique accordent donc encore de la considération pour les services publics et leurs travailleurs. Tout espoir n'est donc pas perdu !

Attitude à mettre en perspective avec celles des divers ministres de notre pays dont l'Amer Michel qui refuse de rencontrer les travailleurs lors des vœux de son parti et prétend pourtant l'ouverture de son gouvernement au dialogue social en toutes occasions. De l'avis de tous les secteurs de notre syndicat, c'est pourtant au niveau du pouvoir fédéral que la concertation syndicale est la plus difficile à mettre en place.

Nos négociateurs n'y reçoivent aucune écoute. Au pire, ils doivent faire face au mépris des interlocuteurs pour les travailleurs du service public.

Ce mépris des collaborateurs n'a d'égal que leur incompétence de la fonction publique et leur méconnaissance des dossiers. On en arrive même à se demander si la stratégie du gouvernement fédéral ne met pas en œuvre le séparatisme de la N-VA quand on sait qu'une des principales forces de la Belgique repose (reposait ?) sur sa capacité à la concertation sociale.

Nous avons pourtant reçu une bonne nouvelle début 2016. La Commission européenne estime que le régime belge d'exonération des bénéfices excédentaires est illégal et ordonne la récupération d'environ 700 millions d'euros auprès de 35 multinationales. Celles-ci devraient maintenant rembourser ces impôts impayés à la Belgique. Une belle bouée d'oxygène pour notre budget fédéral en somme.

Or, c'est sans compter sur notre Ministre des finances qui lui aussi « murmure à l'oreille des riches » et qui d'un geste magnanime refuse ces étrennes. Ces sommes seraient pourtant salutaires pour notre avenir fiscal et social.

La dernière bonne nouvelle que je souhaite partager avec vous est encourageante pour l'avenir politique de notre pays. Les résultats d'une étude universitaire démontrent que seulement 9 % des jeunes Flamands sont ouverts à une séparation du pays. L'électorat de la N-VA appartiendrait aux tranches les plus âgées de la population ; celles qui ont été élevées dans l'esprit revanchard des plus sombres années de la collaboration.

Le temps joue donc contre les indépendantistes... ce qui expliquerait l'impatience d'un De Wever à remettre le couvert communautaire dans les plus brefs délais.

Il reste donc des raisons d'espérer en un avenir meilleur pour nos institutions et pour les travailleurs de nos services publics.

Pour notre secteur Admi, la mobilisation et la détermination restent intactes en 2016 comme j'ai pu m'en rendre compte lors de nos congrès régionaux.

La FGTB et la CGSP auront présenté leurs plans d'action au moment où sortira cet édit.

Comme à son habitude notre secteur sera en pointe du combat et portera avec force les « vœux » et revendications de ses affiliés.

Puisse notre action et notre mobilisation stopper net ce gouvernement régressiste.

*André Gilles*  
Secrétaire général

## Comité B



FÉDÉRAL

### Mutations, régime disciplinaire... ce qui va changer en 2016

Avertissement : chères lectrices, chers lecteurs, au moment où nous écrivons ces lignes, les négociations ne sont pas complètement terminées aussi certains propos tenus ici sont encore susceptibles de légères modifications.

L'accord de gouvernement de 2014 comportait entre autres en matière de fonction publique une simplification du statut, une modernisation du droit disciplinaire et une plus grande efficacité des licenciements.

Les objectifs poursuivis par le gouvernement sont donc :

1. Une gestion des ressources humaines (RH) moderne, un traitement plus rapide, une diminution de la charge de travail des Comités de direction.
2. Une simplification du nombre de sanctions disciplinaires.
3. Une simplification des procédures relatives aux sanctions disciplinaires pour les rendre plus efficaces.

#### A. Réforme du régime disciplinaire

Les innovations proposées par l'Autorité sont :

1. Diminution du nombre de peines.
2. Modification du délai d'effacement des peines.
3. Retenue de traitement plus sévère.

#### Nombre de peines

Elles seront dorénavant au nombre de cinq :

- rappel à l'ordre ;
- retenue de traitement ;
- déplacement disciplinaire ;
- démissions d'office ;
- révocation.

Le **rappel à l'ordre** est une sanction d'ordre moral sans impact direct sur la carrière.

La **retenue de traitement** (limitée à 20 % de la rémunération) pourra s'étaler à l'avenir d'une période de 2 mois minimum à 36 mois maximum, pour rappel **actuellement** la retenue de traitement est **limitée à un mois**.

Le **déplacement disciplinaire** est une peine ayant un caractère organisationnel. Durant cette période qui est fixée pour l'effacement de cette peine disciplinaire, l'agent ne peut obtenir à sa demande ni une nouvelle affectation, ni un transfert. La **démission d'office** est l'une des deux peines disciplinaires entraînant le **licenciement** de l'agent.

La **révocation** constitue la peine disciplinaire ultime, l'agent est **licencié** avec perte de ses droits à une pension publique.

#### Effacement des peines disciplinaires

- Rappel à l'ordre : 9 mois.
- Retenue de traitement : 12 mois après la fin de la période de retenue de traitement.
- Déplacement **disciplinaire** : 18 mois.

Rappel : la **démission d'office** et la **révocation** sont des peines irréversibles (à vie).

#### Réforme de la procédure disciplinaire

Remarques préalables :

- si plusieurs faits sont reprochés, une seule procédure disciplinaire est entamée ;
- si un nouveau fait est reproché en cours de procédure, une nouvelle procédure peut être entamée sans attendre la clôture de la procédure en cours ;
- il n'est plus possible d'entamer de poursuites disciplinaires passé un délai de 6 mois après la prise de connaissance des faits entrant en ligne de compte.

si une procédure pénale est en cours, elle ne suspend plus **automatiquement** la procédure disciplinaire.

#### Stades de la procédure

- **Information** de l'agent par le supérieur hiérarchique des faits qui lui sont reprochés et qu'une procédure disciplinaire est ouverte à son encontre.
- **Enquête** du supérieur hiérarchique qui peut comporter :
  - 1° l'audition du membre du personnel concerné ;
  - 2° toute audition jugée utile par le supérieur hiérarchique ;
  - 3° la demande de remise de pièces ou effets utiles afin d'établir la véracité des faits reprochés. Le refus de l'intéressé de « collaborer » à l'enquête disciplinaire est mentionné dans le rapport d'enquête.
- **Convocation** à l'audition disciplinaire devant le supérieur hiérarchique par le Président du Comité de direction. L'agent peut se faire assister de la personne de son

choix. Il est établi un PV des auditions. L'agent a 7 jours pour faire ses remarques sur note séparée.

- **Transmission** du dossier circonstancié au Comité de direction par le supérieur hiérarchique qui comporte au moins les éléments suivants :
  - les constats de l'enquête menée,
  - les faits reprochés,
  - le rapport des éventuels témoins,
  - le procès-verbal de l'audition,
  - les objections de l'agent par rapport au procès-verbal,
  - Les rapports éventuels des médiateurs fédéraux.

- **Audition** de l'agent par le Comité de direction.

**Important :** si, bien que régulièrement convoqué, l'agent ou son défenseur s'abstient, le Comité de direction se prononce sur base des pièces du dossier (pas de remise possible).

- **Proposition de sanction disciplinaire :** le Comité de direction formule une proposition de sanction disciplinaire dans un délai de deux mois et la notifie à l'agent dans les trente jours.

- **Recours éventuel :** dans les 20 jours ouvrables de la notification l'agent peut introduire un recours contre cette proposition auprès de la chambre de recours compétente.

**Remarque :** suppression des Chambres départementales de recours, deux Chambres de recours sont créées :

- la Chambre de recours pour les fonctions de management et
- la Chambre de recours pour l'ensemble des SPF pour les agents non titulaires d'une fonction de management.

PS : il est à noter que le Ministre a retiré temporairement son projet relatif à la procédure disciplinaire suite aux très nombreuses critiques des organisations syndicales. En effet, le projet d'arrêté royal, bien qu'approuvé par le Conseil des Ministres, était à ce point mal rédigé, incohérent et juridiquement « farfelu » qu'il n'y avait pas d'autre solution que de le revoir entièrement. Il est à craindre cependant que les options fondamentales qui le sous-tendent ne changeront pas dans la nouvelle version du projet.

## B. Réforme du droit administratif

Le projet soumis à la négociation vise à modifier principalement :

- les compétences ministérielles et du management ;
- la notion de résidence administrative ;
- les règles en matière de mutation.

### Résidence administrative

La résidence administrative est actuellement limitée à la commune ou à l'agglomération.

Le management pourra déterminer que la résidence s'étendra à plusieurs communes dans un rayon de 25 km selon le livre des distances légales. Si le nom d'une commune n'est pas repris dans le livre, le mode de calcul est déterminé par le management.

*Exemple :* Ottignies et Nivelles sont distantes de 23 km et peuvent donc constituer une seule et même résidence administrative, toutefois le déplacement en transport en commun prend au minimum 40 minutes !

## Mutation

### 1. Mutation volontaire

L'agent de l'État en activité de service peut à sa demande obtenir une mutation vers un service établi dans une autre résidence administrative, à condition de répondre aux exigences de la fonction à conférer.

Si plusieurs agents sont en concurrence l'emploi est attribué à l'agent qui répond le mieux aux exigences de la fonction à conférer.

Le management détermine la procédure selon laquelle les emplois à conférer par mutation sont annoncés et selon laquelle les agents de l'État peuvent poser leur candidature. La procédure comprend la réussite d'un test organisé par le management, afin de déterminer quel candidat répond le mieux aux exigences de la fonction à conférer (**fin du classement à l'ancienneté !**)

### 2. Réintroduction de la mutation « d'office »

Le président du Comité de direction ou son délégué peut muter d'office un agent vers un service établi dans une autre résidence administrative dans les cas suivants :

- 1° lorsque le service pour lequel l'agent a été désigné déménage dans une autre résidence administrative ;
- 2° lorsque le service pour lequel l'agent a été désigné est supprimé et qu'un ou plusieurs services situé(s) dans une autre résidence administrative reprennent partiellement ou totalement les compétences matérielles et territoriales ;
- 3° lorsqu'un ou plusieurs services situé(s) dans une autre résidence administrative reprennent partiellement les compétences matérielles et/ou territoriales du service pour lequel l'agent a été désigné ;
- 4° lorsque la charge de travail du service diminue par rapport au nombre de membres du personnel.

La nouvelle résidence administrative peut être fixée par l'autorité sans qu'aucune limite ne soit prévue. Un agent travaillant dans la province du Luxembourg pourrait donc très bien, en cas de diminution de la charge de travail dans sa résidence administrative d'origine, être affecté d'office dans un autre service situé à Bruxelles !

Si tous les agents de la résidence administrative ne sont pas visés, le classement des agents mutés d'office se fait selon l'ordre de priorité suivant :

- l'agent dont l'ancienneté de classe ou de grade est la moins grande ;
- à égalité, l'agent dont l'ancienneté de service est la moins grande ;
- à égalité, l'agent le moins âgé.

Le management peut déroger à ces règles de classement si des agents candidats à la mutation répondent aux exigences de la fonction !

### ***Mutation temporaire***

L'agent de l'État peut solliciter une mutation temporaire vers une autre résidence administrative pour une durée de maximum 12 mois :

- pour raisons familiales ou sociales très graves ;
- pour raisons de santé.

Des prolongations par période de 12 mois maximum sont possibles pour autant que les raisons graves le justifient. La mutation temporaire n'est pas un droit !

Le management détermine la procédure à suivre pour introduire cette demande et, dans les 30 jours de la demande, prend une décision motivée d'octroi ou de refus.

### **Promotion et changement de grade**

**- La promotion ne peut avoir lieu qu'en cas de **vacance** d'un **emploi permanent**.**

La vacance d'un emploi à conférer par promotion est portée à la connaissance des agents au moyen d'un avis de vacance d'emploi selon l'un des modes suivants :

- 1° soit par communication électronique dont la réception par l'agent est confirmée ;
- 2° soit il est remis aux agents en échange d'un récépissé portant leur signature et la date à laquelle il est délivré ;
- 3° soit il est envoyé par courrier recommandé à la dernière adresse communiquée par les agents ;
- 4° soit annoncé simultanément par avis au Moniteur belge, avec un des modes repris aux points 1 à 3°.

Seules sont prises en considération les candidatures des agents pouvant être nommés qui ont présenté leur candidature dans le délai fixé par l'Autorité, qui s'élève à minimum 10 jours ouvrables et qui commence à courir le premier jour ouvrable qui suit celui :

- 1° où l'avis de vacance a été communiqué par voie électronique ;
- 2° où l'avis de vacance a été remis ;
- 3° où l'avis de vacance a été délivré présenté par la poste à la dernière adresse communiquée ;

4° où l'avis de vacance a été publié au Moniteur belge.

**- Le changement de grade ne peut avoir lieu qu'en cas de vacance d'un emploi permanent.**

Le management détermine la procédure.

Lorsque plusieurs agents sont candidats à un changement de grade, la procédure comprend la **réussite d'un test** organisé par le management, afin de déterminer quel candidat répond le mieux aux **exigences de la fonction** à conférer.

### **Fonctions supérieures dans les classes A2 à A5**

La désignation pour l'exercice d'une fonction supérieure dans un emploi de la classe A2, A4, A5 est réservée à l'agent nommé dans la classe immédiatement inférieure.

La désignation pour l'exercice d'une fonction supérieure dans un emploi de la classe A3 est réservée à l'agent nommé dans la classe A1 ou A2.

### **Transfert des compétences**

#### ***Du ministre vers le management***

Les responsabilités ministérielles dans les matières suivantes sont transférées au management (Président du Comité de direction) :

- **recrutement** (Dérogação à la condition de diplôme **y compris pour les contractuels** - Prestation de serment - Conditions particulières d'admissibilité) ;
- **carrière** (Fonctions supérieures : désignations et prorogations - Frais de séjour/parcours - Fixation résidence administrative - Congés et absences - Fonctions autres A4 A5 excluant prestations réduites - Déclaration de vacance emploi dont le titulaire est en disponibilité - licenciement des stagiaires du niveau A) ;
- **élargissement d'une résidence administrative** ;
- **mutation temporaire** : voir ci-dessus ;
- **mutation d'office** : voir ci-dessus.

Comme vous pouvez le constater, le management prend de plus en plus d'importance dans la gestion de l'Administration, ce qui ne peut que nous inquiéter quand nous voyons les lacunes dans la connaissance de l'Administration par certains managers.

#### ***Du Roi vers le ministre de la Fonction publique***

La classification des fonctions du niveau A se fera dorénavant par arrêté ministériel.

#### **Position de la CGSP-ACOD**

Dans l'état actuel des deux dossiers exposés ci-avant et sans modifications fondamentales de dernière minute, nous ne

voyons pas comment la CGSP-ACOD pourrait signer un protocole d'accord sur des textes qui réduisent drastiquement les droits du personnel sans aucune garantie d'objectivité. Le statut doit certainement évoluer...mais cela ne doit pas être un prétexte pour le faire disparaître ou le réduire à sa plus simple expression, laissant ainsi les mains libres au management, en sachant tout le bien qu'il nous souhaite, pour « gérer » son personnel.

Nous ne manquerons pas dans une prochaine édition de revenir avec les positions définitives adoptées par la CGSP-ACOD dans ces dossiers.

## RÉGION WALLONNE

### Faire face aux risques psychosociaux au travail

*La problématique des risques psychosociaux au travail est plus que jamais d'actualité ; on observe une recrudescence des cas, ce qui semble correspondre à une transformation importante de l'organisation du travail.*

*Le législateur a d'ailleurs intégré en 2014 la notion de harcèlement à la notion de risque psychosocial.*

*Désormais aussi dans le secteur public, la précarité grandissante de l'emploi – contrats temporaires, réduction des effectifs – représente un facteur de stress important, qui menace le besoin de sécurité de chacun d'entre nous.*

Pour simplifier, les risques psychosociaux au travail sont définis comme la probabilité qu'un ou plusieurs travailleurs subissent un dommage psychique qui peut également s'accompagner d'un dommage physique, à cause des conditions de travail, de l'organisation du travail, des relations interpersonnelles sur le lieu de travail...

Les risques psychosociaux sont complexes parce que leurs origines sont diverses et que les dangers se situent à plusieurs niveaux. Le dommage psychique peut par exemple se manifester par des angoisses, de la dépression, du burn-out... Au niveau physique, cela peut mener à des problèmes de sommeil, d'hypertension, de palpitations...et aboutir au fait de devoir s'absenter du travail et corollairement à une perte de revenu. Ce qui constitue une réelle précarisation de la situation de travailleur.

*À la Régionale de Namur, quelques déléguées du secteur Admi mettent, depuis quelques mois, leur expérience de terrain en matière de harcèlement au service des affiliés du secteur. Les agents contractuels ou statutaires des administrations communales et CPAS et des Organismes d'intérêt public peuvent donc être aidés lors d'une permanence d'écoute et de conseils techniques.*

Viviane Fréson, déléguée du CPAS, Dominique Detry et Solange Depaire, déléguées de la Province assurent ce suivi.

Tant qu'à présent, une permanence est prévue tous les 1<sup>ers</sup> jeudis du mois, et les personnes intéressées sont invitées d'abord à contacter Laurence Dricot, au 081 72 91 17, qui gère l'agenda.

Les affiliés sont reçus par un binôme, qui leur explique essentiellement les procédures (la personne de confiance, le conseiller en prévention, les dépôts de plainte, etc.) : on reste ainsi dans la technique, pas dans la thérapie.

*Viviane Fréson explique : « c'est mieux d'être deux pour l'entretien, la présence d'une collègue représente un "filet de sécurité" car nous recevons des personnes au bord du gouffre, dans un état difficile à gérer et que même avec une formation psychosociale (bien utile) le mandat syndical relève du soutien et de l'accompagnement et non du contrat thérapeutique. Notre manière de faire : aider les affiliés à exposer leur situation, à la recontextualiser au regard de la législation, les orienter vers des personnes relais et donc retrouver l'énergie de continuer à avancer par eux-mêmes. Nous essayons donc de désamorcer les situations problématiques, à chercher avec eux les ressources potentielles, tant personnelles que chez des personnes relais pour faire face au problème vécu dans leur administration, nous leur expliquons comment les utiliser. Par exemple, nous expliquons une stratégie, comment mener un entretien avec le chef, comment se sentir égal à lui. Déjà rien que cela, c'est une aide importante. »*

Comme le dit aussi Viviane, « la CGSP n'est plus seulement un syndicat "des barricades" ; il représente un médiateur important dans le monde du travail. Lutter contre le harcèlement, prévenir le risque psychosocial, c'est une manière d'obliger l'autorité à respecter les travailleurs, de prévenir et de résister à la précarisation des travailleurs

L'absence d'argent et l'autonomie locale sabordent le modèle de concertation et de négociation. Les autorités se servent de cet argument pour refuser toute valorisation des conditions de travail. Alors le moyen de pression, l'arme ultime syndicale c'est « le respect et la considération pour

le travailleur, ça ne coûte rien » ! Travaillons sur la souffrance au travail. Gardons sa dignité au travailleur.

Un autre avantage méconnu du travail des personnes-ressources de la permanence contre les risques psychosociaux, c'est la préparation en amont des dossiers qui seront plaidés devant le Tribunal du travail. Ainsi la CGSP évite d'importants frais d'avocat !

*Le syndicat a un rôle important d'écoute, de compréhension et d'action pour maintenir l'autonomie sociale que représente le droit au travail.*

*L'idéal, dans le futur, serait que contribuer à endiguer la souffrance psychosociale au travail relève d'une méthodologie dans notre secteur.*

## ISSeP : On a les boules...

*En cette veille de Noël 2015, l'ISSeP, l'Institut scientifique de service public, était à nouveau à la une de l'actualité et au cœur de notre combat syndical. Pour rappel, cet organisme d'intérêt public situé à Liège exerce des activités scientifiques et techniques dans le domaine environnemental (air, eau, fumées...) ; il est également reconnu en tant que laboratoire de référence de la Wallonie.*

L'année dernière à la veille des fêtes de fin d'année déjà, 5 emplois avaient été perdus : 5 membres du personnel en contrat de remplacement n'avaient pas été reconduits dans leur mission. Et ce, sans que les personnes qu'ils remplaçaient ne reviennent à l'ISSeP.

Cette année, le Père Noël est à nouveau une ordure avec l'ISSeP, puisque 4 contractuels ont été licenciés sans ménagement : sans être entendus, sans possibilité de se défendre. Le Père Noël est particulièrement noir puisqu'il s'en prend même à des malades. À votre bon cœur...

Pire : le 16 décembre, lors d'une mascarade de concertation, la Direction a annoncé 3 licenciements de plus ! Le front commun a immédiatement réuni le personnel pour l'informer et a rédigé un communiqué (voir **ci-dessous**). Et les nouvelles informations recueillies début janvier n'augurent rien de bon : 2016 pourrait apporter un nouveau lot de licenciements !

Comment en est-on arrivé à cette situation ?

En fait, rien de bien nouveau sous le sapin. La gestion à l'ISSeP est problématique depuis de nombreuses années. La CGSP Admi a souvent dénoncé cette situation tant au sein de l'Institut, qu'au Comité de secteur XVI (Région wallonne), tant aux Ministres compétents que dans la presse ; la plupart des problèmes ont d'ailleurs été pointés dans un audit en 2014. En vain. Les budgets de l'ISSeP ont fondu comme neige au soleil et les règles en vigueur dans la fonction publique n'existent que sur papier.

Aujourd'hui, l'ISSeP est plein de cadeaux épineux :

- un budget 2015 qui s'élève à 27,8 millions environ contre 30,1 millions en 2012...
- un Comité d'accompagnement et un Comité scientifique et technique moribonds ;
- un rapport des pompiers de Liège assassin en termes de sécurité des bâtiments ;
- un cadre organique pas à jour ;
- pas d'organigramme et pas de plan de personnel ;
- deux analyses des risques psychosociaux (2010 et 2013) auxquelles les Directions successives ne donnent aucune suite ;
- pas de Comité de direction (CODI) et un Comité des responsables de direction (CORDI) non réglementaire depuis 2013 ;
- ...

Un CORDI non réglementaire, certes, mais un CORDI qui prend des décisions et « conseille » une nouvelle Directrice générale plus préoccupée par son image que par ses dossiers. Un CORDI qui est responsable de la situation actuelle, mais qui se permet en plus de fournir la liste des personnes à licencier. N'en jetons plus, la hotte est pleine !

Au lendemain d'un semblant de concertation et mandaté par le personnel réuni en assemblée, le front commun syndical (reconstitué depuis l'annonce des licenciements) a déposé un préavis d'actions le 9 décembre 2015.

Les travailleurs de l'ISSeP ont les boules. Ils n'attendent pas de cadeau, ils exigent du respect et de l'espoir pour l'avenir !

**Communiqué de presse ISSeP page suivante**

## Communiqué de presse ISSeP



### ISSeP : licenciements, ça continue...

Ce mercredi 16 décembre, un Comité intermédiaire de Concertation (CIC) a eu lieu à l'Institut scientifique de service public (ISSeP). À l'ordre du jour : « *Examen de la situation de 3 agents* ».

Au lieu d'examiner la « *situation* », la Direction au grand complet - Directrice générale et Comité des responsables de Direction - a d'emblée annoncé 3 licenciements et donné lecture des motifs.

La Direction a ensuite donné la parole aux organisations syndicales représentatives (CSC-SP, SLFP et CGSP-Admi), afin qu'elles proposent des pistes alternatives : le monde à l'envers !

Tout en refusant d'avaliser les licenciements, les OSR ont proposé de les postposer jusqu'à janvier, le temps que le nouveau règlement de travail soit d'application, en particulier la nouvelle procédure prévue en cas de licenciement.

Les OSR ont formulé diverses propositions alternatives aux licenciements : reclassement en interne, départs volontaires, réaménagement du poste de travail, aménagement de fin de carrière...

Elles se sont trouvées devant un mur. Toutes les propositions ont été balayées d'un revers. Face à ce constat, les syndicats ont quitté la séance.

Ces 3 licenciements font suite aux 4 qui ont eu lieu en novembre. Les procédures de licenciement se sont déroulées de la même manière : les syndicats sont mis devant le fait accompli et aucune alternative n'est possible. Les OSR dénoncent le simulacre de concertation mis en place par la Direction.

Les syndicats déplorent le caractère inhumain et brutal des licenciements : les personnes concernées n'ont pas été entendues et n'ont eu aucune possibilité de se défendre. Les OSR s'interrogent enfin sur la mission de la Direction depuis quelques mois : quel avenir pour l'ISSeP ?

Lorsqu'on prône des valeurs à l'extérieur (éthique, bonne gouvernance, transparence, humanisme...), ne convient-il pas de les mettre en œuvre au sein de l'Institut ?

Fabio PASQUALINO  
CGSP-Admi

Christine BOUCHÉ  
CSC Services publics

Francine COLLIN  
SLFP

## Appel à candidatures pour les postes de permanents du Forem

Nathalie Dechèvres - permanente FC/FS est sortante et rééligible.  
Gaëtan Couvreur - permanent FF est sortant et rééligible.

Les candidatures doivent être validées par la section locale du candidat (pour les nouveaux candidats) ; celles-ci doivent être accompagnées d'une lettre de motivation et d'un CV syndical.

Le tout est à envoyer par courrier postal pour **le jeudi 25 février au plus tard** (cachet de la poste faisant foi) à

André Gilles  
Secrétaire général  
CGSP Admi  
Place Fontainas, 9-11 - 1000 Bruxelles

### TRIBUNE

### SOMMAIRE

#### Infos GÉNÉRALES

- 2 / Actualités – Dans nos régionales
- 3 / Édito • Les syndicats divisés...
- 4 / Dossier • Sauvons le rail belge !
- 6 / Pensions • La CGSP fédérale attaque la loi qui supprime la « bonification pour diplôme »
- 7 / Le mot qui pue • Jobs, Jobs, Jobs
- 8 / IRB • Tisser du lien social

#### Infos Admi

- 9 / Édito • Avec tous nos bons vœux
- Fédéral**
- 10 / Comité B • Mutations, régime disciplinaire... ce qui va changer en 2016
- Région wallonne**
- 13 / Faire face aux risques psychosociaux au travail
- 14 / ISSeP • On a les boules...
- 16 / Appel à candidatures pour les postes de permanents du Forem

[www.cgspwallonne.be](http://www.cgspwallonne.be)

[www.cgspadmi.be](http://www.cgspadmi.be)



Membre de l'Union des Éditeurs de la Presse Périodique

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