

TRIBUNE



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

SEPTEMBRE
2016

Admi ALR - PARA - BRU

CGSP

FGTB Services Publics

72^e année - n°8 - septembre 2016 (mensuel) dépôt CHAHLEROI X | P402047 | retour : CGSP place Fontainas, 9/11 1000 Bruxelles

PENSIONS LA GRANDE IMPOSTURE



ÉDITO
EUROPE :
BIG BEN
sonne le glas ?
P. 2



DOSSIER
Pensions :
la grande imposture
P. 3



Admi
Une rentrée
chaude
P. 9

EUROPE : BIG BEN sonne le glas ?

Le 23 juin dernier, pour la première fois dans l'histoire de la construction européenne, un pays appelait ses électeurs à se prononcer sur son maintien, ou non, au sein de l'Union.

Nous savons quel choix a été celui du Royaume-Uni, il a, depuis lors, été abondamment commenté. Mais il est nécessaire de prendre un peu de recul et de tirer, sereinement, les enseignements de cet événement. Car, comme souvent lorsqu'il s'agit de questions européennes, les débats ont été enflammés, parfois indignes, et les sentiments ont souvent pris le pas sur les arguments de fond.

Le premier constat que l'on peut faire est que l'organisation même de ce référendum traduit l'absence de confiance des citoyens dans l'Union européenne. Le BREXIT n'est pas une victoire mais, d'abord et avant tout, un constat d'échec. Voilà quel doit être le point de départ de toute réflexion européenne, oser poser le constat lucide que cette Europe déçoit la grande majorité des citoyens et pire encore, leurs inspire, à juste titre, de la méfiance !

Cette Europe de l'austérité, cette Europe forteresse qui fait du marchandage avec des réfugiés fuyant la guerre, cette Europe des marchés financiers et des lobbies patronaux n'est pas la nôtre ! Mais alors que faire ?

La première réponse qui vient directement à l'esprit est de la quitter, d'abandonner le navire. Toutefois, faire le choix du repli sur soi et de l'isolement peut-il être le nôtre ? Le changement de société auquel nous aspirons, les valeurs de solidarité, de fraternité et d'internationalisme qui nous tiennent à cœur peuvent-elles s'accommoder de pareille désertion ? À l'heure où nos démocraties sont gangrénées par le nationalisme, le racisme, la haine et le rejet des autres, la réponse ne peut-être que NON ! Il nous faut, au contraire, faire la preuve que l'on peut (que l'on doit) travailler ensemble à la construction d'un projet commun, d'un projet qui nous dépasse, d'un projet qui nous rassemble par-delà nos différences !

Alors, faire le constat que cette Europe ne nous convient pas doit nous conduire à la seule option possible ! Il faut en changer. La tâche semble titanesque, démoralisante et pourtant elle est, plus que jamais, nécessaire. Pour ce faire, il nous faut oser remettre en cause les fondements mêmes de l'Union européenne, oser contester ses dogmes (stabilité des prix, réduction de la dette publique...) qui nous conduisent à la catastrophe, il faut oser sortir du cadre qui nous est imposé.

On ne changera l'Europe ni en la quittant, ni en respectant les règles des Traités. On changera le cours de la construction européenne en osant désobéir ! Pour ce faire, il nous faut travailler à la construction d'un front le plus large possible afin de faire progresser cette idée. Il nous faut réfléchir aux alternatives que nous voulons proposer. Il nous faut oser le bras de fer et le rapport de force !

Il faut avoir des rêves suffisamment grands pour ne jamais les perdre de vue. La construction européenne a été une revendication des organisations de gauche. Elle nous a, depuis lors, été confisquée. Il nous appartient de ne pas jeter la proie pour l'ombre, de ne pas céder au discours du repli et de l'égoïsme mais au contraire de réinvestir le projet européen.

Ce n'est donc pas avec le rêve européen qu'il faut en finir, mais seulement avec cette construction qui fait de lui un outil aux mains des marchés financiers ! Cela passera notamment par une opposition ferme à toutes les politiques d'austérité imposées dans les États membres.

Il n'est pas trop tard, l'heure a sonné, voilà le message qu'il faut délivrer après le Brexit !

Patrick Lebrun
Secrétaire général de l'IRW-CGSP

Laurent Pirnay
Secrétaire général adjoint de l'IRW-CGSP

LA GRANDE IMPOSTURE

Partir à la pension en bonne ou mauvaise santé ?

Avant le gouvernement Michel

Dans la Fonction publique, l'âge légal de départ à la retraite était de 65 ans, aussi bien pour les femmes que pour les hommes, que l'agent soit nommé ou non et peu importait le nombre d'années de travail.

Il était possible de rester en fonction après l'âge légal si un accord était conclu avec l'Autorité.

En termes de carrière, un minimum de cinq années de services était nécessaire pour l'agent nommé s'il voulait bénéficier d'une pension « fonctionnaire » pour son activité dans la fonction publique. 65 ans étaient considérés alors comme un âge raisonnable pour pouvoir profiter quelque peu de sa pension en bonne santé... Pour profiter pleinement de sa pension, il faut encore avoir la capacité physique de le faire.

Depuis le gouvernement Michel

Le gouvernement a décidé d'augmenter l'âge légal de la pension et de le porter à 66 ans en 2025 et à 67 ans en 2030, estimant que l'espérance de vie avait augmenté et qu'il fallait s'aligner sur les autres pays européens.

S'il est exact que l'espérance de vie a augmenté, il convient cependant de relativiser ce constat.

En 2014, au niveau national, elle était de 83,50 ans pour les femmes et de 78,56 ans pour les hommes.

Au niveau régional, l'espérance de vie pour les hommes était en Flandre de 79,61 ans, à Bruxelles de 78,17 ans et en Wallonie de 76,69 ans.

L'espérance de vie s'interprète comme le nombre moyen d'années qu'un nouveau-né (ici né en 2014) peut espérer vivre. Il s'agit donc d'une vie *moyenne*, qui est une mesure fictive qui ne correspond à la situation réelle d'aucune personne.

À la **CGSP**, nous préférons parler des années de vie en bonne santé et regarder

les chiffres fournis par EUROSTAT¹. Cet organisme européen a examiné si les années supplémentaires gagnées grâce à l'allongement de la durée de vie sont vécues en bonne ou en mauvaise santé. Ces enquêtes ont porté sur la qualité de vie (vie en bonne santé), plutôt que sur la longévité telle qu'elle est mesurée par l'espérance de vie (mortalité).

Or, il apparaît qu'en 2013, en Belgique, les années de vie en bonne santé à la naissance étaient de 63,7 ans pour les femmes et 64 ans pour les hommes (la moyenne européenne était de 61,5 ans pour les femmes et 61,4 ans pour les hommes). On peut en déduire que peu de personnes arriveront en bonne santé à l'âge légal de la pension !

Partir plus tard avec plus de pension ?

Selon le Ministre des Pensions, augmenter l'âge de la pension aura un effet « *bénéfique* » pour les travailleurs puisqu'ils auront plus de temps pour accomplir une carrière complète. La **CGSP** tient à lui rappeler qu'auparavant il était déjà possible de rester après 65 ans dans la Fonction publique ... sur base volontaire.

Si effet « *bénéfique* » il y a, c'est plutôt pour le budget de l'État, car en reportant l'ouverture du droit (et donc le paiement de la pension) dans le temps pour les personnes qui ne justifient pas d'assez d'années de carrière pour la pension anticipée, le gouvernement espère ainsi réaliser des économies...

De plus, même si l'agent devra travailler plus longtemps, il ne faut pas oublier que d'autres réformes ont déjà été adoptées. Ainsi, le gouvernement fédéral a supprimé le bonus de pension, a modifié la prise en compte des périodes de chômage dans le montant de la pension et a la volonté de rendre

la valorisation du diplôme payante pour les fonctionnaires...

On partira tous à 67 ans ?

Tout le monde ne devra pas prendre sa pension à 67 ans... mais tout le monde ne la prendra pas non plus à 60 ans.

Les années d'études ne compteront plus, à l'avenir, pour le droit à la pension et nous aimerions connaître le discours tenu par le Ministre Bacquelaine aux infirmières, aux assistants sociaux, aux Gradués, Bacheliers, Masters... à tous ceux qui ont fait des études pour pouvoir exercer leurs métiers et qui ne pourront plus partir à la retraite au plus tôt avant l'âge de 63 ans !

Et encore, à condition d'avoir travaillé dès la fin de leurs études et de ne pas avoir eu un petit « incident de parcours » voire un besoin de se réorienter !

Denis, né en 1969, est licencié en droit et est entré au SPF Justice à la fin de ses études. Son diplôme était nécessaire pour exercer son métier de juriste. Avant, il pouvait partir à 60 ans. Suite à la réforme Di Rupo, c'était à 61,5 ans. Et maintenant, avec Michel, il partira à la retraite à 67 ans, le 1^{er} novembre 2036.

Métier lourd et pension légère ?

Le ministre parle, également, de *métiers lourds*, de *pénibilité* et que d'aucuns pourront partir plus tôt si la charge physique et/ou psychologique est importante. Si nous pouvons adhérer à une telle vision, il faudra être attentif à ce que ce gouvernement ne reprenne d'un côté ce qu'il donne de l'autre.

En effet, les critères, modalités ou conditions d'une pension liée à un « métier lourd » ne sont pas encore totalement définis.

1. Eurostat est l'Office statistique de l'Union européenne qui est chargé de lui fournir des statistiques permettant des comparaisons entre les pays et les régions d'Europe.

Le problème est que, tant pour les métiers pénibles que pour les autres, dans le futur, un coefficient négatif sera appliqué en cas de départ anticipé à la retraite et aura pour effet de réduire le montant de la pension.

Philippe travaille au TEC après un parcours professionnel chaotique (salarié, indépendant, revenu d'intégration du CPAS et enfin conducteur au TEC), celui-ci ne pourra partir à la pension qu'à 67 ans car il ne comptera jamais assez d'années de cotisations sociales pour une pension anticipée. Vu son âge et les conditions de travail, il s'inquiète pour sa pension et comment celle-ci sera calculée. Après tant d'années de travail, Philippe percevra une pension minimale d'à peine 1 000€ net par mois !

Pourquoi autant d'incertitudes ?

Ce gouvernement ne répond jamais clairement lorsqu'on l'interroge. Exemple : les métiers lourds. Même si les critères permettant de reconnaître une fonction



**RÉFORME DES PENSIONS:
LA POLICE S'ADAPTE**

comme « métier lourd » seront déterminés et les modalités pour partir en pension anticipée et/ou pour bénéficier d'une pension plus élevée seront clairement définis, le gouvernement fixera une enveloppe budgétaire et une liste révisable des métiers « lourds » (voir l'accord du gouvernement du 9 octobre 2014). Les tantièmes préférentiels seront supprimés et ce n'est pas la reconnaissance d'une pénibilité qui assurera le maintien de ce système tel que nous le connaissons.

Donc, si les partenaires sociaux arrivent à un accord, le gouvernement pourra le détricoter à sa guise pour des raisons « budgétaires » ou « idéologiques »...

Qu'en penseront les déçus du système ; tous ceux qui, pour raisons budgétaires, ne verront pas ou plus leur métier reconnu comme pénible ?

Le calcul de la pension de retraite

Avant le gouvernement Michel

Dans la Fonction publique, il existe la notion de *traitement différé*, c'est-à-dire qu'au cours de la carrière, l'agent ne bénéficie pas d'un salaire et d'avantages extra-légaux (voiture de société, stock option, 2^e pilier de pension...) comme pour certains salariés mais, à la pension, celle-ci est calculée différemment pour compenser la différence salariale passée.

Le calcul de la pension se fait à partir de trois éléments : la carrière de l'agent ; un traitement de référence ; un tantième. À cela, s'ajoute un supplément de pension (complément pour âge et/ou bonus pension).

Le gouvernement Di Rupo a déjà modifié un des trois éléments, à savoir, le traitement de référence.

Si le fonctionnaire avait 50 ans au 1^{er} janvier 2012, pas de changement. Si le fonctionnaire n'avait pas 50 ans à cette date, le nombre d'années pour le calcul du traitement de référence a été allongé.

Depuis le gouvernement Michel

Après avoir détricoté les conditions de la pension anticipée, le gouvernement Michel s'attaque aux règles de calcul du montant de la pension.

Même carrière, même pension ?

Premièrement, plus de bonus de pension pour les agents qui ne peuvent partir à la pension qu'après le 1^{er} décembre 2014. Seuls les agents qui auraient pu prendre leur retraite avant cette date et qui continuent à travailler auront encore ce bonus. La perte de ce bonus peut être importante.

Cécile est chef administratif (niveau C) dans un parastatal. Elle est née en 1952 et partira à la pension à 65 ans, son bonus de pension sera de 238 € brut par mois. Sa collègue, avec le même grade et le même nombre d'années, mais née en 1955, partira également à 65 ans, mais sans bonus...

Deuxièmement, pour l'instant, tous les services que l'agent a presté au sein de

la Fonction publique et précédant la nomination sont repris dans le calcul de sa pension (à l'exception des services prestés comme chômeur mis au travail, cadre spécial temporaire et troisième circuit de travail).

Cela veut dire que l'agent qui a été contractuel et qui a dû attendre longtemps pour obtenir sa nomination n'était pas pénalisé dans le calcul de sa pension, puisqu'on reprenait ses services contractuels dans le calcul de la pension « fonctionnaire ».

Dorénavant, pour les agents qui seraient nommés après l'accord du gouvernement, les services contractuels ne seraient plus repris en compte dans le calcul de la pension « fonctionnaire ».

Un période transitoire existerait jusqu'en juillet 2017... pour l'ensemble des fonctionnaires. Exception : pour les enseignants, les services « temporaires » seraient toujours repris.

L'impact sur le montant global brut de la pension se chiffrerait de quelques euros à plusieurs centaines d'euros par mois de différence (en moins bien sûr !) selon la carrière et la fonction exercée.

Henri est ouvrier qualifié dans une commune depuis 1987. Il remplira les conditions pour partir à la pension dans 5 ans et Henri a enfin été nommé il y a peu. Si le projet du ministre aboutit, seuls ses services depuis sa nomination compteront pour la partie publique, soit 6 ans au lieu de 34 années... et cela se traduira par une perte au niveau de sa pension de 400 euros bruts par mois !

La fin de la bonification pour diplôme dans le calcul ?

Troisièmement, après avoir décidé de faire disparaître le diplôme du droit à la pension, le gouvernement envisage de demander une cotisation pour la prise en compte du diplôme dans le montant de la pension.

Actuellement, les salariés peuvent cotiser, dans les 10 ans qui suivent la fin des études, pour « acheter » des périodes d'études qui augmenteront quelque peu leur future pension (en 2012, une année d'études a donné une augmentation de la pension mensuelle brute de 20,50 euros pour un isolé). Alors que chaque année d'étude coûte 1 415,32€, il faudra en moyenne 6 ans pour « récupérer » son investissement.

Le projet du ministre est de demander plus ou moins la même chose aux fonctionnaires, à savoir le versement d'une cotisation de régularisation pour les personnes déjà en fonction et pour les nouveaux entrants, si ceux-ci ont un diplôme de l'enseignement universitaire ou supérieur exigé lors du recrutement ou lors d'une promotion ultérieure.

Concernant les fonctionnaires en place, dans le respect des droits acquis, un nombre de mois serait encore « gratuits ». Pour déterminer ces mois gratuits, on tiendra compte d'un prorata entre la carrière déjà effectuée et une carrière complète. Le solde de la période d'étude ne serait valorisable que par le biais d'un rachat. La date de référence pour définir la part de

mois gratuit et de mois payant serait fixée au 1^{er} novembre 2016. Selon les rumeurs, le coût de ce rachat serait de 7,5 % du salaire annuel, avec déduction fiscale.

Denis, qui est rentré en 1994 à la Justice, compte déjà au 1^{er} novembre 2016, 252 mois de travail pour son droit à la pension. Il possède une licence en droit acquise en 5 ans (60 mois). Selon le système du ministre, il pourrait valoriser 28 mois gratuitement. Le solde de 32 mois restant pourra se faire moyennant le paiement d'une régularisation. La perte de la gratuité de ces 32 mois aura comme conséquence une diminution de sa pension de 238 € bruts par mois.

Pour rappel, le Bureau fédéral du Plan, dans son rapport d'avril 2016 sur les périodes d'études dans les trois principaux régimes de pensions de retraite, a relevé que dans le régime de la Fonction publique, environ 38 % des hommes et 58 % des femmes partis à la retraite, entre 60 et 66 ans, en 2015, ont bénéficié d'une bonification pour diplôme...

Le « bas de laine » de Mr Bacquelaine

À la **CGSP**, nous attendons des textes précis pour pouvoir les examiner et vous informer, car nous rappelons au ministre qu'il existe déjà toute une série de lois et d'arrêtés royaux qui réduisent déjà le poids des années pour diplôme dans le montant de la pension du fonctionnaire.

Anne est assistante sociale auprès d'un CPAS. Elle est nommée pour un temps partiel. Or, en matière de pensions service public, il existe un arrêté royal qui réduit la durée de la valorisation pour diplôme si la personne n'a pas de prestations à temps plein. Quid du montant à verser pour ses mois de diplôme « payant », 100 % du montant ou un montant réduit ?

Cette décision du ministre ne va-t-elle pas pousser les jeunes générations vers une précarité plus grande ? Devront-elles choisir entre investir dans leur foyer, leur famille ou cotiser pour une pension ?

Chez les salariés, seuls quelques cen-

taines de travailleurs rachètent leurs années de diplôme.

De plus, il ne faut pas perdre de vue que le package salarial est bien différent dans le privé. Pourquoi dès lors acheter des années d'études (pour ce qu'elles rapportent en matière de pension) alors que toute une série d'avantages (voiture de société, assurance-groupe, etc qui ne sont pas attribués au sein de la Fonction publique) perçus tout au long de la carrière, vient compenser, pour ceux qui ont fait des études, cette valorisation ?

Le calcul de la pension sur l'ensemble de la carrière ?

Quatrièmement, l'accord de gouvernement précise que « *la Commission de Réforme des pensions ajoute : « Le calcul de la pension doit être basé sur les revenus de travail de toute la carrière, et pas uniquement sur la fin de la carrière ».*

Cette mesure diminuerait le montant de la pension de manière drastique.

Omar, distributeur chez bpost, bénéficierait d'une pension, après une carrière complète dans une échelle D3S, de 37 ans et demi, égale à 1 976,76 € brut par mois. Si le montant de sa pension est calculée sur l'ensemble de sa carrière, sa pension publique tombera à 1 751,92 €, soit plus de 200 € brut en moins par mois ! Et cela sans tenir compte des autres mesures (carrière mixte par exemple).

Cette demande de la Commission ne s'est pas encore concrétisée...

La fin des tantièmes préférentiels ?

En règle générale, la pension d'un fonctionnaire est calculée en tenant compte du tantième 1/60^e, cela veut dire qu'un agent qui a une carrière de 45 années dans la Fonction publique est au maximum de sa carrière.

Pour certaines fonctions (pompier, facteur, policier, cheminot, institutrice, militaire, juge...), le tantième est différent. Il varie selon le métier exercé. À titre d'exemple, un pompier a comme tantième le 1/50^e, donc au bout de 37 ans et 6 mois, il est au maximum de sa carrière comme pompier.

Le problème, c'est que le gouvernement veut la disparition de ces tantièmes dits « préférentiels ».

Le ministre nous dit que ce qui est acquis est acquis ! Mais pour l'avenir, cela voudra dire une perte dans le montant de la pension (même pour les moins jeunes...).

François est conducteur de train. Après 36 années de conduite, il aura une pension de 1 951 € net par mois. Si on calcule sa pension sans le tantième « cheminot », sa pension ne sera plus que de 1 706 € net par mois, soit une perte mensuelle de 245 €...

Actuellement, Robert est caporal chez les sapeurs-pompiers depuis 38 ans. Il aura une pension de 1 780 € net par mois. Si on calcule sa pension sans le tantième « préférentiel », sa pension ne serait plus que de 1 637 € net par mois, soit une perte mensuelle de 143 €...

Pour récupérer cette différence, il devrait rester 7 années en plus...

La pension anticipée

Avant le gouvernement Michel

L'agent avait la possibilité de partir à la retraite avant l'âge légal de sa pension s'il remplissait des conditions d'âge et de carrière. Il s'agissait alors de la pension « anticipée ».

La règle générale était 62 ans et 40 années de carrières (salarié, indépendant, Fonction publique) mais si l'agent avait au moins 42 années de carrière, il pouvait partir à 60 ans.

Si son diplôme (graduat, licence, bac...) était nécessaire pour la fonction, celui-ci intervenait comme années de carrière (on en tenait compte pour le calcul de la condition de carrière).

Pour l'agent ayant sa carrière, ou une partie de sa carrière, dans un tantième préférentiel, un système de coefficient d'augmentation avait été mis en place lui permettant d'arriver fictivement au nombre d'années nécessaires pour la pension anticipée et de continuer à partir à la pension à 60 ans éventuellement. Et enfin, certains régimes particuliers (SNCB, police, armée...) avaient été maintenus.

Avec le gouvernement Michel

L'allongement de la carrière effective est devenu une réelle obsession pour ce gouvernement. Le ministre des Pensions nous dira toujours que l'on pourra encore partir à 60 ans mais ceux qui le pourront se compteront sur les doigts d'une main !

La règle générale est changée et il faudra avoir 62,5 ans en 2017 et 63 ans en 2018 avec dans un premier temps 41 années de carrière, puis 42 années de carrière...

Quant aux exceptions des carrières longues, à partir de l'année prochaine, il faudra 43 années de carrière et en 2019, 44 années de carrière pour pouvoir partir à la pension à 60 ans...

Marie est née en 1958 et est infirmière. Elle a travaillé dès la fin de ses études. Elle aime son travail même si quelques fois cela est difficile... Elle s'est inquiétée de sa date de pension la plus proche. Avant les différentes réformes, elle pouvait partir à 60 ans, puis ce fut 61 ans avec le gouvernement Di Rupo et maintenant, avec le gouvernement Michel c'est 63 ans et encore, parce qu'elle est née en 1958, sinon ce serait à 64 ans !

Ce n'est pas tout ! Ce gouvernement s'est aussi attaqué à la manière de comptabiliser les années de carrière nécessaires pour bénéficier de ce départ anticipé. La bonification pour diplôme, qui entrainait en ligne de compte pour atteindre le nombre d'années de carrière exigée, est graduellement supprimée.

Le problème, c'est que la possession d'un diplôme est une exigence pour pouvoir exercer certains métiers dans la Fonction publique (enseignement, santé publique, mobilité, sécurité...). De fait, cela retarde l'âge auquel le futur

fonctionnaire entre dans la vie active.

Cette disparition programmée a pour conséquence que, dans le futur, l'agent diplômé ne saura pas demander une pension anticipée avant l'âge de 63, 64, 65 ans ou 67 ans...

Pourquoi ? Comme sa carrière professionnelle débutera plus tard et que le stage d'attente n'est pas repris dans les années comptant pour le droit à la pension, il devra donc effectuer un nombre d'années au moins égal à la durée normale des études poursuivies. Donc, il risque de partir aux calendes grecques... ou à 67 ans !

Avec de telles conditions, il semble presque illusoire pour un agent dont un diplôme est exigé, d'espérer encore pouvoir partir plus tôt à la pension.

Le ministre des Pensions nous dit que pour les métiers « lourds », des conditions d'âge seront mises en place permettant quand même de partir plus tôt et qu'il a demandé un avis à la Commission des Pensions en ce sens.

Le souci, c'est que la Commission de Réforme des pensions, via son Président, a estimé que les métiers pénibles ne devraient pas bénéficier de conditions d'âge plus avantageuses de départ à la retraite que les autres métiers...

Suivra-t-il l'avis de la Commission (comme il fait depuis le début des réformes) ou va-t-il s'émanciper de celle-ci ?

La pension en cas de maladie

Avant le gouvernement Michel

L'agent pouvait être mis à la pension pour maladie à partir de 60 ans si celui-ci était malade pendant au moins 365 jours calendrier (consécutifs ou pas) sans passer par la Commission des Pensions.

Avec le gouvernement Michel

Depuis le 1^{er} juillet 2016, celui-ci a porté à 62 ans l'âge à partir duquel on commence à comptabiliser les 365 jours calendrier de congés de maladie et/ou de disponibilité pour maladie (consécutifs ou non). Cet âge passera à 62,5 ans en 2017 et à 63 ans en 2018.

Concrètement, cela signifie que l'agent ne saura être mis à la pension pour cette raison qu'au plus tôt à 64 ans à l'avenir... Cependant, s'il épuise ses jours de maladie avant ces différents âges et qu'il tombe en disponibilité pour maladie, il pourra toujours être mis à la pension pour inaptitude physique.

Le ministre des Pensions estime que ce système de pension avant l'âge aboutit à plonger dans la pauvreté un certain nombre d'agents du secteur public,

vu le montant souvent peu élevé de la pension qui est octroyée dans ce régime (...). Il désire examiner la manière dont la pension pour inaptitude peut être remplacée par le régime des indemnités d'incapacité et d'invalidité octroyées aux travailleurs salariés...

S'il est vrai que la mise à la pension pour maladie après seulement quelques années comme fonctionnaire donnera un montant de pension faible, il existe ce que l'on appelle « *le supplément de pension pour inaptitude physique* ». Ce supplément permet de porter le montant de la pension calculée à des montants qui varient selon la situation familiale et le salaire.

Soit par exemple un montant qui varie entre 1 312,62 € et 1 845,54 € brut par mois pour un cohabitant qui a travaillé temps plein.

Le souci, c'est que ces montants n'ont plus été changés depuis 2009 ! Au lieu d'adapter le système au coût de la vie actuelle, le ministre préfère le supprimer... et le remplacer juste pour des raisons budgétaires (réduire le budget des pensions).

Michèle est institutrice maternelle depuis 1986. Son état de santé ne lui permet plus de s'occuper des enfants. En cas de pension pour inaptitude physique, elle aurait 1 688 € net de pension en tant que cohabitante. Si le Ministre modifie le système, elle aurait durant 6 mois, 60 % de son salaire brut, puis 55% durant les 6 mois suivants et après une indemnité journalière de 54,37 €, soit 1 467 € par mois...

Non content de retarder la pension anticipée uniquement dans un souci de faire des économies, ce gouvernement s'attaque ainsi aux pensions pour inaptitude physique et par là même aux malades. Vouloir à tout prix allonger les carrières, retarder le moment de la pension, réduire les périodes assimilées, supprimer les tantièmes préférentiels, sont autant de mesures qui n'ont pas pour effet de soutenir les travailleurs forcés à rester en service de plus en plus longtemps. Que du contraire !

*Johann Poulain et Denis Lambotte,
experts pensions de la CGSP*

CONCLUSIONS

Voilà quelques-unes des mesures de détricotage des pensions publiques prévues par le gouvernement fédéral.

Pour nous faire accepter ces reculs sociaux, ils n'hésitent pas à gouverner par le mensonge et ils tentent de nous persuader que ces pensions sont trop coûteuses, que les agents des services publics sont des privilégiés, qu'il faut faire des économies... Voilà la grande imposture !

Nous savons que tout cela est faux, nous savons que les pensions publiques ne sont pas (loin s'en faut) trop élevées, qu'elles sont loin d'être un privilège mais le résultat de conquêtes sociales

que nous avons obtenues par le rapport de force et, faut-il encore le rappeler, qu'elles sont en fait un salaire différé !

Mais ce que nous savons surtout, c'est que le système de pension des agents des services publics, bien que perfectible, est le meilleur en Belgique. Il est celui qui garantit le mieux les droits des travailleurs et c'est pour cela qu'ils veulent le mettre à mal car une fois qu'ils auront brisé notre système (et notre capacité de résistance) plus rien ne s'opposera à eux pour en finir avec notre protection sociale !

Laisser le gouvernement des droites saccager cette importante conquête sociale, c'est aussi priver l'ensemble de

nos Camarades du secteur privé de la capacité de revendiquer de meilleures pensions. Il s'agit donc aussi d'un combat interprofessionnel.

C'est dans cet état d'esprit que nous devons nous mobiliser en masse lors des actions de cet automne et faire comprendre à ce gouvernement que « *nous en avons assez !* ».

*Patrick Lebrun,
Secrétaire général*

*Laurent Pirnay,
Secrétaire général adjoint*

*Michel Meyer,
Président fédéral*

Tableau récapitulatif

Situation administrative  Mesures 	Ni diplôme, ni tantième, ni services contractuels antérieurs	Tantième préférentiel	Services contractuels antérieurs	Exigence de diplôme	Exigence de diplôme + tantième préférentiel	Exigence de diplôme + tantième préférentiel + services contractuels antérieurs
Suppression bonification pour diplôme Départ anticipé						
Suppression gratuité de la bonification pour diplôme Calcul de la pension						
Pension mixte						
Pénibilité Suppression des tantièmes						
Pension partielle						
Suppression bonus pension						
Relèvement de l'âge de la pension légale						
Relèvement des conditions Pension anticipée						
Suppression de la pension pour inaptitude physique						
Renforcement du lien entre prestations et montant de la pension						
Pension à points						
Calcul de la pension sur l'ensemble de la carrière						

Une rentrée **chaude**

Au contraire de l'été pourri que nous avons vécu en Belgique, la rentrée sociale sera chaude comme la braise.

Bon nombre d'entre nous ont dû subir les aléas de la météo belge. C'est un autre climat qui déferlera dans le courant du mois de septembre. En effet, si le gouvernement fédéral s'est mis en mode « veille » durant l'été, son programme n'en reste pas moins gravé au fer rouge dans l'accord gouvernemental. Et il ne lui reste que quelques mois pour l'exécuter avant de se mettre en mode « pré-électoral ».

Sur la table restent donc plusieurs chantiers :

- **au niveau de Daniel Bacquelaine** : la fin de la réforme pension, avec comme clou du spectacle (et de notre cercueil...) la pension mixte et les métiers lourds ;
- **chez Maggy Deblock** : la réforme du régime de maladie des statutaires et de la législation santé, alors qu'aucun accord sectoriel ne semble se dégager des discussions et que des réactions apparaissent chez tous les acteurs concernés (infirmiers, médecins, étudiants, hôpitaux...)
- **pour Jan Jambon** : pas encore de discussions autour du cahier revendicatif des services de Police et une réforme des Services de secours qui laisse un goût amer et une ambiance délétère dans les zones ;
- **un Theo Franken** qui n'en fait qu'à sa tête avec l'accueil des réfugiés ;
- **chez Kris Peeters** : une réforme de la législation sur le travail qui va impacter fortement nos camarades du privé et risque peut-être aussi de toucher nos agents contractuels ;
- **et chez Steven Vandeput**, une réforme de l'administration fédérale qui laissera des traces, avec en prime un « redesign » des OIP fédéraux en plus des conséquences liées à la 6^e réforme de l'État ;
- **et enfin la cerise sur le gâteau** : un budget en déficit où il faudra retrouver des centaines de millions pour clôturer l'exercice 2016 ; alors que **Charles Michel** nous annonçait des « Jobs » avec son Tax-shift qui n'a pas fait ses preuves sauf en matière budgétaire catastrophique pour les entités fédérées et les pouvoirs locaux.

Bref, c'est leur sprint final qui s'annonce où chacun voudra obtenir sa médaille avant de sauter aux oubliettes pendant la prochaine campagne électorale.

Il nous faudra donc redoubler d'attention et de combat.

Des actions interprofessionnelles sont déjà prévues : une manifestation en front commun le 29 septembre à Bruxelles et une grève générale le 7 octobre. Une fois de plus, nous comptons sur vous pour que ces actions soient des réussites et que le gouvernement fédéral recule enfin.

Mais ce n'est pas notre seul combat, il faudra également lutter face au monstre aux tentacules féroces pour les services publics que sont les traités internationaux que des lobbys privés puissants veulent mettre en place et sont en train de négocier avec les états, à savoir les : TTIP, TISA, CETA.

Avec ces accords, toute une série de services pourront sortir du giron public, être considérés comme ressortissant de la sphère privée internationale et ne plus dépendre de la législation belge ou européenne.

Il faut donc empêcher la mise en place de ces accords et faire en sorte que la Belgique, à l'instar de certaines régions et villes européennes, se positionne hors TTIP, TISA ou CETA. Sans quoi, les conséquences seront terribles pour nous.

Et, tout comme pour la législation européenne, nous entendront la complainte habituelle des politiques belges : « *On n'y peut rien, c'est de la faute du TTIP..* ».

Une manifestation est prévue le 20 septembre à Bruxelles afin de conscientiser les citoyens et nos décideurs politiques.

En conclusion, comme par le passé, le secteur Admi a toujours répondu présent en masse aux appels sectoriels, intersectoriels, interprofessionnels et internationaux.

Nous ne doutons pas qu'il en ira encore de même en automne 2016.

Bonne rentrée, bon courage, bons combats.

Olivier Nyssen
Secrétaire général

Congrès fédéral Admi – ALR – LRB - 2 et 3 juin 2016 – Blankenberge

Dans la dernière parution de Tribune, nous vous avons présenté les résolutions du congrès wallon de mai 2016. Il est temps à présent de vous présenter celles du congrès statutaire fédéral du secteur Admi-ALR-LRB à Blankenberge les 2 et 3 juin 2016.

Pour le congrès, le Secrétariat fédéral du secteur avait rédigé plusieurs textes préparatoires et documents de base sur lesquels les militants de toutes les régionales et de toutes les régions ont débattu et discuté, à tous les niveaux, afin d'aboutir à des résolutions qui seront le fondement de nos actions syndicales pour la nouvelle période statutaire 2016-2020.

Nous tenons à remercier tous les congressistes venus des différentes régionales et régions qui ont rédigé en définitive des textes ambitieux et axés sur des positions politiques claires pour nos instances.

Les thèmes abordés par les résolutions étaient fondamentaux pour notre secteur, surtout vu le programme gouvernemental fédéral et particulièrement en matière de statut et de pensions des travailleurs de notre secteur ; ainsi que la place des services publics dans notre société. Elles abordent également des problématiques liées à la sixième réforme de l'État et le transfert de compétences aux Régions dont les deux principales sont l'Emploi et la Santé.

Enfin, en cette période de « syndicat - bashing », il était impératif aux yeux des congressistes de rédiger une

motion de congrès sur l'action syndicale et la défense des délégués.

Vous trouverez ci-dessous les résolutions à proprement parler.

Les textes intégraux sont téléchargeables en PDF sur le site Internet du secteur au lien suivant :

<http://www.cgsp-admi.be/resolutions-congres/>

Propositions de résolutions

Thème 1 : L'emploi

Le secteur Admi-ALR-LRB exige une politique de l'emploi qui tienne compte de la diversité des emplois dans les pouvoirs locaux. Nous exigeons que les politiques d'aides à l'emploi soient destinées à permettre le maintien de celui-ci et la nomination de tous les travailleurs.

Les moyens publics ne doivent pas servir à développer de nouvelles formules d'emplois précaires. C'est pourquoi, dans le cadre du transfert des nouvelles compétences, nous invitons les entités fédérées à réfléchir à de véritables politiques publiques d'emploi.

Le secteur exige également :

- une réduction du temps de travail sans perte salariale et avec embauche compensatoire, ce qui permettra de réduire le taux de chômage ;
- des emplois de qualité répondant aux

exigences de la législation sur le bien-être au travail et le respect du travail soutenable. Ceci implique un réel investissement dans ces politiques ainsi que dans le contrôle de celles-ci.

Thème 2 : Les Pensions

Le secteur Admi-ALR-LRB revendique le maintien du régime de pensions publiques par répartition appelé « premier pilier ». Pour que le système soit viable, il est impératif de statutariser tous les agents. Par ailleurs, notre secteur exige que l'âge légal de la pension soit fixé à 60 ans, que les années de diplôme nécessaires à l'accès à certains emplois publics soient valorisées et que des tantièmes préférentiels soient maintenus.

Nous exigeons en outre une véritable politique d'aménagement de fin de carrière pour tous. Nous voulons la possibilité d'un départ anticipé pour tout le monde et un aménagement

du temps de travail en fonction de la situation personnelle ou familiale de chacun et ce, dès l'âge de 55 ans sans impact financier sur la pension.

Le secteur Admi-ALR-LRB refuse d'instaurer le remplacement de la pension pour inaptitude physique par une indemnité pour incapacité de travail ainsi que les modèles de pension à points et pension mixte et exige la prise en compte des pénibilités rencontrées dans certains métiers.

En corollaire, le secteur Admi-ALR-LRB revendique, non pas des « mesurées » fiscales, mais une politique fiscale plus équitable. Nous revendiquons une taxation plus importante sur les capitaux et grandes fortunes afin de permettre de financer tant les services publics que la sécurité sociale par le biais des soins de santé, des pensions et de l'aide aux personnes, en particulier les plus faibles.

Thème 3 : La Santé

Les soins de santé sont un droit et non un privilège. En conséquence, nous nous opposons à toute privatisation et marchandisation de ceux-ci. Nous exigeons donc un meilleur financement des institutions publiques de soins. Le secteur Admi-ALR-LRB affirme que la santé n'est pas une valeur marchande et doit être reconnue d'intérêt public. Les politiques de santé, tant fédérales que fédérées, doivent faciliter l'accès aux soins pour l'ensemble de la population sans exception.

Les institutions publiques de soin doivent bénéficier d'un financement adapté à l'évolution des besoins. Il en va de même pour les politiques d'accueil de la petite enfance qui restent la base même de l'égalité entre hommes et femmes dans l'accès au travail.

En ce qui concerne la politique des aînés, nous exigeons des normes d'encadrement plus élevées dans les maisons de repos (MR) et les maisons de repos et de soins (MRS). Il ne s'agit pas seulement d'une politique d'emploi, mais avant tout d'un service aux résidents à visage humain.

En matière d'intégration des personnes en situation de handicap et/ou de dépendance, nous exigeons la mise en place de politiques de service public qui permettent un accompagnement de celles-ci tout au long de leur vie afin de leur faire bénéficier de moyens adaptés à leur intégration et maintien au travail.

Le secteur Admi-ALR-LRB refuse et condamne le retrait de la politique d'aide aux familles, de la sécurité sociale et l'individualisation des allocations familiales. Ces dernières constituent un soutien important aux familles et un frein à la pauvreté dont les enfants sont les premières victimes.

Nous revendiquons dès lors un système d'allocations forfaitaires avec des suppléments liés à la situation de l'enfant (situation familiale, handicap, maladie, contexte socio-économique...).

Nous confirmons que seuls les services publics sont les garants de soins de santé, d'accueil de la petite enfance, d'aide aux personnes en situation de handicap et d'encadrement des personnes âgées accessibles à tous et de qualité.

Le secteur réaffirme son attachement à notre système de sécurité sociale fédéral et rejette les systèmes qui ébranlent la solidarité entre les travailleurs.

Thème 4 : Le Statut

Pour le secteur Admi-ALR-LRB, l'indépendance de l'administration et des agents de service public vis-à-vis des élus politiques doit être garantie afin d'assurer la continuité des services publics et d'éviter tout licenciement arbitraire lors des changements de majorité.

En 1937, le statut Camu avait été créé afin de garantir à chaque citoyen des services de qualité et d'éviter toute discrimination (de nature socio-économique, philosophique, religieuse, genre...).

Face à la politisation croissante et la mise en place de management privé et la privatisation de certaines de nos missions, le statut demeure notre revendication par excellence pour tout le personnel de notre secteur.

Le secteur rejette tous les régimes de travail dépassant une durée hebdomadaire de 38 heures. Nous réaffirmons notre revendication de diminuer le temps de travail tout en conservant tous les droits des travailleurs.

Thème 5 : Les Services publics

Le secteur Admi-ALR-LRB refuse fermement l'intégration complète des CPAS dans les Communes et revendique des marges financières, tant au niveau fédéral que régional, afin de permettre aux administrations locales, provinciales, mais aussi aux services de police, aux zones de secours et aux intercommunales, d'exercer des missions publiques de qualité dans l'intérêt de tous les citoyens.

Le secteur Admi-ALR-LRB continue à s'opposer à la poursuite du dégraissage des administrations provinciales. Ce niveau intermédiaire est absolument nécessaire au sein de notre régime fédéral pour soutenir les administrations locales et le bon fonctionnement des régions.

Nous dénonçons les effets pervers de la directive européenne « normes SEC » qui fragilise les budgets de nos institutions dans le cadre de financements de nouveaux investissements publics.

Motion de congrès : Action syndicale et défense du délégué

Le Congrès fédéral CGSP Admi-ALR-LRB s'est réuni les 2 et 3 juin 2016 à Blankenberge.

Nous nous engageons à lutter pour empêcher et faire abroger les lois de régression sociale qui portent atteinte aux droits des travailleurs.

Force est de constater que depuis plusieurs mois, le gouvernement et les médias attaquent de plein fouet le statut syndical, les délégués, les grévistes et les travailleurs.

Malgré ces attaques, nos délégués s'investissent au quotidien pour informer, sensibiliser et défendre les travailleurs contre les mesures antisociales de ce gouvernement.

Dans ce contexte, le rôle du délégué se révèle de plus en plus difficile et les pressions de plus en plus fortes.

Par cette motion de Congrès, nous appelons à la solidarité totale entre Camarades venant de secteurs, centrales, régionales et régions différentes.

Notre message est clair : s'attaquer à l'un d'entre nous, c'est s'attaquer à nous tous.

Congrès fédéral
Admi – ALR – LRB
2 & 3 juin 2016

Le Centre régional d'Aide aux Communes

Dans le précédent numéro de Tribune, on évoquait SCILLUS, l'outil de GRH mis à la disposition des communes par le Conseil régional de la Formation.

C'est aussi l'occasion de vous parler du Centre régional d'Aide aux Communes, auquel le Conseil régional de la Formation est rattaché fonctionnellement.

Si les Instances, lors du Congrès wallon du secteur Admi en avril dernier, ont souhaité présenter le CRF, c'est parce qu'il offre une aide incontestable à la GRH dans la fonction publique locale et provinciale. Il est primordial que vous, délégués et affiliés qui lisez *Tribune*, soyez au courant des outils mis à la disposition de vos autorités, soit pour les conseiller utilement, soit pour décrypter leurs intentions ! Le savoir c'est le pouvoir.

Comme l'a exposé avec beaucoup de conviction lors du Congrès Pierre Petit, Directeur du CRF, c'est que « *la marche du monde modifie nos vies, nos organisations, nos emplois. La CGSP est une organisation progressiste, qui s'adapte. Et le management des ressources humaines est un enjeu de développement, puisque notamment on constate de plus en plus d'externalisation des services. La fonction publique doit s'adapter tout en conservant des valeurs fondamentales.* »

Les outils proposés par le CRF aux pouvoirs locaux permettent une Gestion des **Richesses humaines** adaptée, évolutive, et surtout compatible avec nos valeurs : les agents des services publics doivent comprendre dans quel environnement de travail ils se trouvent, ont le droit d'acquérir des compétences dans l'exercice de leur métier et de faire évoluer leurs qualifications et leurs carrières.

Le CRF fournit des outils et un suivi (coaching) adaptés et gratuits. Il n'y a

donc pas de frein financier qui tienne pour limiter les initiatives de bonne et transparente gestion du personnel. Le CRF et le CRAC ont depuis avril 2016 un nouveau délégué CGSP Admi, Benjamin Dehaut. Il fait le point sur ses objectifs et fait un rapide tour d'horizon des deux organismes qu'il représente. Benjamin Dehaut travaille en tant qu'attaché depuis 5 ans au CRF. *Mens sana in corpore sano*, il a fait des études d'éducation physique, avant de poursuivre vers un master en psychopédagogie et une orientation en sciences du travail et gestion des ressources humaines. L'action syndicale correspond à ses valeurs personnelles, être de gauche et s'investir dans notre société, sans faire allégeance à un parti.

Ses premiers objectifs, en tant que délégué, sont de sensibiliser ses collègues à la réalité des services publics et à l'utilité de l'action syndicale. Organiser une AG pour discuter et ensuite se faire le porte-parole des revendications et, surtout, **appuyer fermement le projet de l'autorité de doter les deux organismes d'un cadre !** Il n'y en a pas encore, même si l'OIP a été créé en 1994... La majeure partie du personnel est contractuel (42 personnes au CRAC, 12 personnes au CRF). C'est un véritable enjeu !

« Je constate beaucoup de questionnements chez les collègues, sachant qu'il y a des enjeux énormes en termes de carrière, protection de l'emploi, pensions, même si c'est loin pour la plupart... L'action syndicale immédiate, c'est un cadre, un statut. Je veux aussi faire passer le message qu'être affilié, ce n'est pas uniquement pour souscrire une assurance personnelle de défense de son dossier : c'est se placer dans une logique collective, qui se manifeste par la solidarité.

Par sa fonction au CRF, Benjamin Dehaut connaît bien la réalité syndicale, puisqu'il fait partie des conseils et commissions, et siège avec les employeurs, les représentants syndicaux, les politiques et les fonctionnaires de la Région wallonne. « *La nature même du CRF est la concertation sociale, un excellent apprentissage. Le CRF « construit des ponts, pas des murs ». Le CRF est un organisme régional qui œuvre pour les pouvoirs locaux et provinciaux. Des fonctions publiques différentes ont une logique partenariale. Je veux transposer ce rôle de « passeur » à mon action syndicale.* »



Benjamin Dehaut

Avec sa vision de délégué CGSP, Benjamin décrit l'outil **Scillus** mis au point par le CRF.

En tant que délégué, vous savez qu'il est difficile de revendiquer plus, car la réponse est toujours « il n'y a pas d'argent ». Alors pour défendre, voire

accroître le bien-être du personnel, il faut être créatif. Créer un partenariat, respecter les besoins d'évolution et de formation, offrir des outils de gestion plus humains, qui seront centrés sur le potentiel des agents. L'action syndicale peut amener une entité à développer un modèle de management respectueux du personnel. Recruter, évaluer, former en objectivant ses demandes. Permettre aussi aux personnes devant mener des entretiens (un brigadier, un chef de bureau) et qui n'ont pas de formation RH de donner du sens à leur action, de professionnaliser leur démarche d'évaluation, en sachant que les valeurs définies par l'outil leur permettent de faire preuve de cohérence et d'équité.

Scillus existe depuis un an et déjà 202 entités l'utilisent, c'est énorme ! Les utilisateurs adhèrent à l'outil et à la méthode.

Voir sur www.crf.wallonie.be

Le Conseil régional de la Formation

Le CRF est, depuis 1995, une institution à caractère unique dans notre paysage institutionnel. Un organe de conseil réunissant le patronat public et les organisations syndicales représentatives.

L'utilité du CRF se trouve évidemment dans sa mission de base *de pouvoir de conseils sous forme d'avis ou de recommandations au Gouvernement wallon et au Comité C* mais aussi d'organiser des agréments d'opérateurs de formations. Mais celle-ci ne s'arrête pas là. En effet, dans le cadre des missions et conventions confiées ou validées par le Gouvernement wallon, le CRF développe un ensemble d'actions résumées dans un concept dénommé **Compas** (acronyme de compétences et partenariats), carrefour entre le monde de l'enseigne-

ment et de la formation, d'une part, et celui des pouvoirs locaux et provinciaux, d'autre part.

Il informe et sensibilise largement les dirigeants locaux et provinciaux dans le domaine de la gestion des ressources humaines. Il les accompagne également dans leur démarche d'implémentation d'une politique RH intégrée dans leur gestion à travers des coachings et des outils (CO3, Scillus, 180°, etc.).

En partenariat, il s'agit de développer non seulement les compétences individuelles mais également la compétence collective.

Le CRF est donc une plateforme où se rejoignent de nombreux acteurs intéressés et impliqués dans le développement de la GRH. La valeur ajoutée réside en la diversité de ses partena-

riats et dans sa capacité de fédérer des acteurs reconnus et de qualité autour des projets dont la finalité est d'aider (à des coûts maîtrisés) **au développement des compétences individuelles et collectives dans des entités publiques.**

La question est parfois posée à propos de l'adéquation entre le nom du Conseil, qui met en évidence la Formation, avec l'ensemble de ses missions. Il ne faut pas oublier que les racines du CRF se trouvent dans la convention sectorielle qui a engendré les Principes généraux de la Fonction publique locale et provinciale et la Révision générale des Barèmes. Celle-ci a plus de vingt ans et a été suivie par de nombreuses autres qui ont, adéquatement à l'évolution des besoins et des mentalités, veillé à créer une **cohérence pour le personnel des pouvoirs locaux et provinciaux.**



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



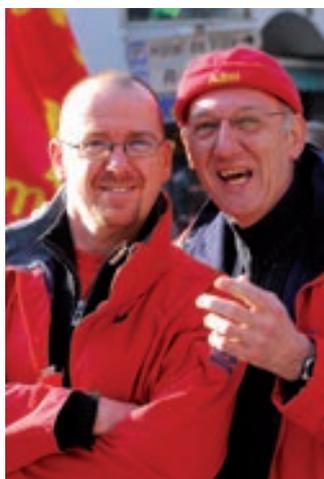
Rue de Pont-à-Lesse à 5500 Dinant - reservation@casteldepontalesse.be - 082 22 28 44 - www.casteldepontalesse.be

Première « rentrée » pour deux nouveaux secrétaires régionaux

Et la rentrée sera chaude !!!

Vous les avez sans doute déjà vus lors de manifestations. Vous avez sans doute déjà pu compter sur leur soutien dans votre organisme ou à titre personnel. Qui sont-ils ? Quel est leur parcours ? Bertrand André (Régionale de Namur-Brabant wallon) et Bernard Mercenier (Régionale de Verviers) se présentent, côte à côte et coude à coude.

Bertrand ANDRÉ



De père en fils

Le père de Bertrand est entré en 1974 aux Pompiers de Namur et s'est affilié à la CGSP l'année suivante. Il est devenu délégué en 1979 et a très activement milité. Même après sa retraite en 2007, il a continué à soutenir le mouvement syndical, la photo en témoigne. Fervent militant, il a transmis ses valeurs sociales et syndicales à son fils, qui lui en est infiniment reconnaissant.

Bon sang ne peut mentir et Bertrand, policier communal à Namur depuis 1994, s'est affilié en 1998 et est devenu délégué en 2004, pour la section de la Police locale de Namur. Se mettre ainsi au service de la population, rencontrer chaque jour la misère sociale, la précarité et le désarroi des gens a renforcé son désir de s'engager syndicalement. Il a succédé à Joëlle Tyssaen, élue comme Secrétaire intersectorielle à Namur, fin janvier 2016.

Bernard MERCENIER



Fils d'un délégué métallo FGTB à Cockerill (d'ailleurs toujours actif parmi les pensionnés métallus), Bernard conserve, fier et amusé, son premier carnet de membre des Jeunes FGTB en 1982. Il a été imprégné très tôt des luttes sociales avec les grands conflits qui ont secoué la sidérurgie. Cette filiation l'a conduit à s'investir dans le syndicat dès ses années d'études. Infirmier spécialisé en imagerie médicale, il travaille au CPAS de Liège, puis à l'hôpital de Verviers jusqu'en juin 2016 officiellement. Affilié, délégué principal de sa section, il accomplira des missions syndicales à temps partiel, car il a toujours tenu à garder un pied dans son métier pour ne pas perdre le contact avec les collègues et avec les technologies. Le congrès de mai 2016 l'élit comme Secrétaire régional Admi de Verviers à la succession d'Antonio Bernet élu, quant à lui, Secrétaire intersectoriel de Verviers.

Profils

Bertrand habite sur les hauteurs de Huy, a 45 ans et est père de deux filles. Il est addict au sport et plus particulièrement au jogging, et ne raterait pour rien au monde le Mémorial Van Damme d'athlétisme, une journée particulière avec ses filles. Sa qualité principale est la franchise, et son défaut (mais en est-ce vraiment un ?) est de ne pas savoir lâcher prise, d'être « à fond » tout le temps !

Bernard est papa de deux grands enfants et habite Stavelot. Fils de Blanc-Moussi et lui-même joyeux luron du fameux Carnaval de Stavelot, il est très investi dans l'associatif - entraîneur de football, diplômé ADEPS, impliqué dans la gestion de deux clubs... Il court beaucoup, avec son border collie, fait de la randonnée « *l'exercice physique est un bon exutoire quand on sort d'une réunion et que l'on a envie de passer ses nerfs !!!* ».

Parcours syndicaux

Bertrand a suivi les formations proposées par la régionale, d'abord celle pour les nouveaux délégués, la formation sectorielle Admi, les formations spécifiques pour la Police, défense et argumentation.

À la demande de Joëlle Tyssaen, qui recherchait des bonnes volontés pour encoder les primes syndicales, Bertrand a travaillé à la régionale, ayant l'intime conviction d'avoir ainsi un rôle à jouer, si petit soit-il, dans le

fonctionnement du service rendu aux affiliés.

Premiers pas « au bas de l'échelle » si on peut dire, et puis, simplement par sa présence sur place, implication de plus en plus grande dans le travail de la régionale. En 2014, il assure une partie des permanences en l'absence (momentanée) de la Secrétaire régionale et assiste aussi à divers comités de négociation, acquérant ainsi connaissances et expérience.

Bernard a, après ses études d'infirmier, et en parallèle avec son travail, suivi un master en sciences du travail à l'ULg, ce qui lui a donné « *un sacré bagage pour ce qui est du statut et du droit du travail* ». Il a suivi également, en élève libre, des cours de sciences politiques et de santé publique.

Lorsqu'éclate un gros conflit social à l'hôpital de Verviers, le Secrétaire régional, Antonio Bernet lui « casse les pieds » pour prendre en charge la délégation. Ce qu'il accepte, après réflexion « *ce n'est pas tout d'être convaincu, il faut savoir résister aux atteintes individuelles qui inmanquablement viendront* ».

Il assistera aussi à divers comités de négociation, acquérant ainsi connaissances et expérience

Engagements

Les différents paliers de son implication dans la vie syndicale lui ont permis de mûrir la décision de se présenter au poste de Secrétaire régional.

Bertrand savait que ce poste, éprouvant qui comme son activité professionnelle, génère une part importante de stress. Il faut gérer dans l'urgence, il faut savoir travailler ainsi et répondre à une accumulation de demandes et sollicitations dans un laps de temps très court. « *Je veux me mettre totalement et à tout instant à la disposition de l'organisation syndicale. C'est une réponse tout simplement normale quand on se sent responsable de ses affiliés* ».

Bernard a beaucoup réfléchi avant de se lancer : d'ailleurs, il a déposé sa lettre de candidature le dernier jour avant la clôture ! D'autant que simultanément, une possibilité d'évolution dans sa carrière professionnelle lui était aussi proposée. Dilemme... La CGSP l'a finalement emporté ! Bernard se savait bien armé - en théorie - pour le poste de Secrétaire régional ; mais la pratique c'est très différent, très difficile aussi, un rôle ingrat parfois, compliqué toujours... « *Ma crainte : décevoir les gens qui ont mis leurs espoirs en moi* »

Rôle de Secrétaire régional

Axes de travail prioritaires: être à l'écoute des délégués et les soutenir au maximum dans leurs actions. Dans les sections, les délégués font le travail sur le terrain, les délégations sont très autonomes, même si la présence du Secrétaire régional à leurs côtés est un plus. Il le dit très simplement « *quand on a des affiliés, le minimum est de se déplacer pour eux* ».

Etre sur le terrain oui, avec comme difficulté majeure l'étendue de la régionale : de Vresse-sur-Semois à Mont-Saint-Guibert, un territoire très étendu qui, malgré le don d'ubiquité bien connu des Secrétaires régionaux, empêche parfois d'être présent là où on le voudrait.

Bertrand participe le plus possible aux négociations et concertations dans les communes, CPAS et intercommunales. Il délègue beaucoup aux permanents pour la Police et les Pompiers, et sait pouvoir compter sur le soutien de la commission OIP de la Régionale ainsi que de leurs responsables pour les matières les concernant.

Il reçoit aussi individuellement tous les nouveaux délégués, pour prendre le temps de discuter de leur motivation, de leurs envies, et de leur philosophie de l'action syndicale.

Pour Namur-Brabant wallon, Bertrand a comme première ambition de consolider et renforcer l'équipe de délégués

référents, en encourageant les camarades motivés à s'investir à leurs côtés. Il dispose déjà de spécialistes prêts à transférer leurs connaissances sur de nombreuses matières (*La charge psychosociale et le harcèlement, les pensions, les soins de santé, la défense des affiliés, etc.*). Il sera particulièrement attentif à tous les besoins de formation, pour que les délégués se sentent parfaitement à l'aise dans leurs difficiles missions.

Un groupe Action et Communication va aussi être créé. Son but : penser innovation dans les actions, mettre du matériel de propagande neuf et adapté à la disposition des sections, remobiliser les forces syndicales.

Pour le côté Brabant wallon, Bertrand veut aussi renforcer les liens, le suivi des actions et des revendications, en remobilisant les délégués par sa présence. Il faut savoir que dans le Brabant wallon, une vingtaine de communes ne comptent pas de délégation. Il faut y palier.

Axes de travail prioritaires : coordonner, accompagner motiver. Ce n'est pas simple car les délégués craignent parfois de s'investir, de s'exposer : le climat est anxiogène et les menaces de licenciement permanentes. Pour continuer à trouver de nouveaux délégués, il faut compter sur le réseau : les enfants, les conjoints, les proches qui se conscientisent l'un l'autre. Mais, heureusement, le conflit social génère aussi des vocations, et des affiliés font le pas en avant pour venir militer dans la structure. « *Pour cela, il faut qu'il y ait des avancées, des résultats, et le faire savoir : c'est le rôle du Secrétaire régional. La CGSP a encore une belle marge de progression ; pour cela, il faut mettre en évidence les liens avec le débat idéologique* ».

Bien qu'évidemment il en connaisse déjà la plupart, Bernard compte bien rencontrer très vite tous les délégués de la régionale en tête-à-tête. Pour se poser, prendre le temps de discuter au lieu de se croiser. Pour être clair,

éviter le non-dit, les idées préconçues. Pour connaître les attentes, la motivation (être libre 1 jour ? 10 jours ? 100 jours ? simplement être un relais ? ou être un moteur ?).

Pour analyser la situation de leur section, et aussi faire passer son message « *j'ai des priorités aussi, la CGSP mène une action collective, donc je ne pourrai pas forcément répondre immédiatement à tous les besoins. Je suis prêt à accompagner les délégations, pas à les mater. À chacun de prendre ses responsabilités* ».

À Verviers, le mandat de Bernard va être synonyme de changements. Secrétaire

régional différent, méthode de travail différente. D'abord définir de nouvelles priorités et faire des choix. Dans le contexte général de « syndicat bashing » il est absolument nécessaire d'avoir une structure très forte. Donc il faut faire le maximum pour doter la régionale et les délégués des outils indispensables pour mener leur mission en toute confiance.

Les objectifs du mandat seront de sauvegarder une régionale forte et autonome, de travailler pour que la régionale soit un moteur au sein de l'interrégionale Centre-Sud-Est et de

maintenir voire de développer la relation forte qui existe entre notre secteur, la CGSP et la FGTB de Verviers.

Message

Tout mobiliser pour être encore plus présents sur le terrain en ces temps de destruction massive de nos acquis sociaux et de nos services publics.

Rêver d'un monde meilleur où l'émancipation des travailleurs aurait toute sa place.

TRIBUNE

SOMMAIRE

Infos GÉNÉRALES

- 2 / Édito • EUROPE : BIG BEN sonne le glas ?
- 3 / Dossier • La grande imposture

www.cgspwallonne.be

Infos Admi

- 9 / Édito • Une rentrée chaude

Fédéral

- 10 / Congrès fédéral Admi-ALR-LRB – Juin 2016
/ Propositions de résolutions

Région wallonne

- 12 / Le Centre régional d'Aide aux Communes
- 14 / Interrégionale Centre-Sud-Est • Première « rentrée » pour deux nouveaux secrétaires régionaux

www.cgspadmi.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 : Patrick Lebrun - Place Fontaines, 9/11 - 1000 Bruxelles - tél. 02 508 58 11