

TRIBUNE



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

SEPTEMBRE
2016

AMiO

CGSP

FGTB Services Publics

72^e année - n°8 - septembre 2016 (mensuel) dépôt CHANLEROI 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



AMiO
TTIP-CETA : carte blanche
de la délégation CGSP
du SPF Économie P.14

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 entrait 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						



JOUONS LES « TROUBLE-FÊTE » !

En septembre, le gouvernement « Michel » fêtera ses deux ans d'existence. Deux ans de destruction de conquêtes sociales.

À cette occasion, jouons les « trouble-fête » car il est temps de faire comprendre à la population que les réformes initiées par ce gouvernement des droites sont tout sauf neutres.

Ainsi le « tax-shift » qui a permis d'augmenter légèrement le salaire poche des travailleurs sera compensé pour le gouvernement par une augmentation subséquente de certaines taxes et droits indirects.

Pas convaincus, la TVA sur l'électricité est passée de 6 à 21 %, les prix des carburants automobiles n'ont jamais été aussi élevés en Belgique par rapport aux pays voisins. Or que ce soit pour vous rendre au travail ou pour rechercher un emploi, il vous est très difficile de vous passer de votre voiture, qui vous coûtera pourtant à l'usage de plus en plus cher.

La Belgique par rapport à ses voisins voit son taux d'inflation décoller, lorsque la FGTB vous disait que le tax-shift entraînerait des charges supplémentaires pour les plus faibles de la société, en voici la preuve indéniable.

D'autre part, le gouvernement se targue de la création de milliers d'emplois, mais il oublie de préciser qu'il s'agit d'emplois précaires, qui n'offrent à ces travailleurs aucune perspective d'avenir durable, par contre la destruction d'emplois de qualité dans les services publics se compte par milliers.

Dès lors, vous devrez être **des dizaines de milliers** dans les rues de Bruxelles **le 29 septembre 2016** à l'occasion de la grande manifestation interprofessionnelle organisée par le front commun syndical **FGTB-CSC-CGSLB** pour faire savoir au gouvernement « Michel » qu'il est temps qu'il change de politique, qu'il se trompe de route, l'économie doit être au service des citoyens et non les citoyens au service de l'économie.

Autres dossiers de la rentrée, les dossiers **TTIP et CETA** qui pourraient aboutir si nous n'y prenons garde. En effet, les gouvernements européens pourraient décider la signature du premier traité transatlantique (CETA) dès le 22 septembre. Nous ne les laisserons pas faire !

Participons massivement à la manifestation organisée par le front commun syndical et de nombreuses ONG, le **20 septembre 2016, rue de la Loi à Bruxelles**.

Pour rappel, ces traités internationaux constituent :

- un danger pour notre croissance économique, nos emplois et nos salaires ;
- un danger pour la démocratie et le droit du travail ;
- un danger pour l'encadrement social des marchés publics ;
- un danger accru de dumping social ;
- un danger pour les Services publics et d'intérêt général ;
- un danger pour la régulation financière (voir l'argumentaire détaillé de la FGTB à l'adresse : <http://tinyurl.com/h2tlalf>).

Vous trouverez plus d'informations sur ces différentes actions sur notre site www.cgsp-amio.be ainsi que sur le site dédié www.stopttip.be.

Ne laissons pas une minorité de nantis décider pour nous !

R. Vansaingele

FONCTION PUBLIQUE FÉDÉRALE

Réunion du Comité B du 13 juillet 2016

Alors que rien dans les dossiers soumis à la négociation ne l'exigeait, l'Autorité a de nouveau demandé l'urgence pour la négociation. À la remarque de la CGSP relayée par les autres organisations représentatives, l'Autorité s'engage à respecter un temps de négociation nécessaire pour les gros dossiers.

1. Classification des fonctions (16^e vague d'adaptations)

Un certain nombre de fonctions ont été supprimées, principalement dans la filière « Économie ». Un protocole d'accord unanime a été signé en séance. Après cette 16^e vague d'actualisation, il subsiste dans la cartographie 1 896 fonctions.

2. Divers - Présentation absentéisme

Suite à la décision du Conseil des Ministres du 20 mai 2016, on nous présente les nouvelles données qui prévau-dront dans le cadre du contrôle des absences pour maladie.

Il devrait y avoir 45 000 contrôles par an.

Des moyens supplémentaires à concurrence de 250 000 € sont prévus.

Dorénavant, ce sont 30 % des contrôles des absences pour maladie qui pourront se faire à la demande de l'employeur ; 50 % (contre 60 % auparavant) seront encore effectués sur la base de l'historique des absences du fonctionnaire absent (via le facteur de Bradford) et 20 % (contre 30 % auparavant) seront générés au hasard par l'application (at random).

Il nous est également précisé que dans le but d'optimali-ser les contrôles, en cas d'épidémie (grippe par exemple), ceux-ci seront limités pour les personnes absentes moins de 5 jours pour ces raisons (sauf demande de l'employeur).

Il est également prévu une modification du facteur de Bradford pour ne plus tenir compte des longues absences, mais les visites sont toujours possibles en cas de demande de l'employeur ou au hasard.

À la question de savoir comment gérer les plaintes dues aux problèmes relationnels avec le médecin contrôleur, il nous est répondu, qu'il n'y a pas d'intervention humaine dans le choix du médecin contrôleur, donc aucune réponse satisfaisante ne nous est fournie.

Un rapportage sur les gestions des plaintes devrait avoir lieu à l'automne.

Déclarations du Ministre : plan d'actions « burn-out »

Alors qu'une réunion du Comité B était programmée ce 13 juillet, c'est de nouveau par voie de presse que le Ministre de la Fonction publique a communiqué son plan d'actions « burn-out ».

C'est donc par presse interposée que les organisations syn-dicales représentatives ont pris connaissance des grandes lignes du plan anti-burn-out du Ministre qui sont : le télé-travail, la suppression du pointage des heures de travail...

Il est étrange de réinventer l'eau chaude alors que la plupart de ces mesures existent déjà, il suffit de donner les moyens pour les rendre réellement efficaces.

Mais ce n'est pas la première fois, alors que la confidentialité est demandée aux représentants des travailleurs, que le Ministre ne la respecte pas. Soit il y a confidentialité et chacun la respecte soit il n'y a pas confidentialité et chacun est libre de ses propos mais à cela l'Autorité n'apporte aucune réponse claire.

Arrêtés royaux « Quick win » et « Disciplinaire »

Ces deux arrêtés sont passés en seconde lecture et ont été soumis à la signature royale, leur publication est attendue dans les prochaines semaines.

R. Vansaingeles

SPF FINANCES

État des négociations concertations

Les réunions se sont multipliées ces dernières semaines, la dernière réunion du Comité de secteur II était programmée pour ce jeudi 14 juillet. Nous vous faisons ici le point de la situation.

A. Le dossier « Mutations »

Il s'agissait de formuler nos remarques quant aux propositions faites par l'Autorité :

- *Mutations d'office*

Des solutions individuelles sans autre précision pour les personnes qui suite à une fermeture ou un déménagement de service dépassent un des seuils fixés en temps ou km supplémentaires.

- *Mutations volontaires*

Suite aux actions, l'Autorité a pris conscience qu'elle devait les réorganiser. Elle prévoit de le faire pour certaines fonctions à l'ancienneté, pour d'autres (à déterminer) à l'ancienneté avec exigences de fonction et pour d'autres (A3, A4 et +, spécifiques à déterminer) sur base d'un test.

Le président a annoncé vouloir poursuivre ces discussions après le 15 août 2016.

Une réunion sera également prévue avec les administrateurs pour déterminer ces différentes fonctions.

Nous devrions alors recevoir une note définitive sur laquelle il nous faudra prendre position.

À suivre...

B. « Recrutements »

Suite aux différentes actions, un dossier devait être introduit cet été pour pouvoir procéder au remplacement d'un pour un de chaque agent qui effectue des tâches de contrôle sur place.

Les listes par administration (AG

Fiscalité, AG Douanes et Accises, AG Inspection spéciale des Impôts, AG Documentation patrimoniale...) doivent encore nous être soumises.

C. Douanes et Accises

Quant aux « Shifts » des Douanes, un remplacement d'un pour un sera prévu. Préalablement un cadastre va être établi sur base de la mesure de la charge de travail pour déterminer les services où une ouverture 7j/7 et 24h/24 est justifiée.

Une proposition sera examinée pour établir des règles permettant aux agents travaillant dans des services de « shifts » de pouvoir être affectés dans d'autres services.

Le projet d'octroi d'une « allocation pour port d'arme » suit son cours (recours auprès du Ministre Budget).

D. Anomalie carrière

La demande d'une « mesure corrective » pour les A32 (montant Bonification) a fait l'objet d'un avis négatif de l'Inspection des Finances contre lequel un recours a été introduit auprès du Ministre du Budget.

E. Métiers lourds

Pour la reconnaissance de certaines missions de l'AG Douanes et Accises comme « métiers lourds » pour le calcul de la pension de retraite, le Président a fait préparer un dossier.

F. Inaptitude à une fonction

L'idée d'organiser un système de « redéploiement » du membre du personnel qui ne serait plus en mesure

d'assumer son travail est envisagée mais aucun texte quant à cette procédure n'a encore été transmis.

Cette procédure pourrait être entamée tant à l'initiative du chef fonctionnel que du membre du personnel pour lequel une autre affectation serait préférable.

G. Travailler autrement (TAW)

Des « bureaux satellites » devraient être prévus dans certaines résidences devenues désertiques suite au plan d'infrastructure 2016-2018.

Les négociations se poursuivront le mardi 13 septembre 2016.

H. Indemnités à l'AG Documentation patrimoniale

L'Inspection des Finances a marqué son accord pour débloquer un crédit supplémentaire cette année (36 recrutements). Aucune garantie toutefois pour les années suivantes. Cela dépendra des budgets...

À la demande de la CGSP, l'abrogation du système actuel n'aura lieu qu'à partir du 1^{er} janvier 2017.

Notre position est demandée pour le 1^{er} septembre 2016.

I. Intégration des Hypothèques au sein de l'AG Documentation patrimoniale

Vous trouverez ci-dessous la position de la CGSP-ACOD dans le cadre du protocole relatif aux négociations menées les 14 et 28 juin 2016 au sein du secteur II Finances.

La CGSP **prend connaissance** des engagements pris par l'Autorité à propos de diverses dispositions concernant le personnel chargé de la Conservation des Hypothèques.

La CGSP AMiO formule les remarques suivantes :

1. C'est **positif** que les lauréats d'une sélection A ou B (quelle que soit leur ancienneté dans le secteur des Hypothèques) puissent être admis au stage statutaire. La CGSP AMiO **déplore**, cependant, que cet accès au stage statutaire ne soit possible qu'après l'intégration du secteur des Hypothèques. De ce fait, cet accès est tributaire du peu de possibilités du plan de personnel. Ces possibilités sont restreintes du fait que le plan de personnel s'appuie sur des restrictions budgétaires et non sur les besoins en personnel. Aussi, la CGSP AMiO aurait-elle préféré que l'accès au stage statutaire soit réalisé au sein des cadres de personnel existants du secteur des Hypothèques, lesquels ont, jusqu'à présent, été fixés (via la mesure de la charge de travail) en fonction des besoins réels en personnel.
2. En soi, c'est **positif** que des examens soient organisés pour le niveau B. Ce qui est **nettement moins positif**, en revanche, c'est qu'il s'agit ici d'examens de recrutement et non pas de possibilités si souvent promises de promotion pour des collègues titulaires d'un diplôme donnant accès au niveau B, collègues dont la majeure partie au demeurant est déjà fonctionnaire à part entière (fût-ce dans des niveaux inférieurs au niveau B).
3. C'est **positif** que l'Autorité se propose d'organiser un examen de recrutement au niveau C pour lequel l'expérience utile est un critère primordial permettant de déroger aux exigences de diplôme. Ce faisant, elle offre une nouvelle possibilité à des collègues qui, soit n'ont pas pu participer aux sélections A ou B, soit n'avaient pas réussi ces sélections. La CGSP AMiO fait, néanmoins, remarquer que l'Autorité a promis plus d'une fois au cours des dernières années de « mettre à l'étude » l'organisation de ce genre de sélections A ou B. Il est dès lors **pour le moins fâcheux** que les collègues concernés dépendent désormais de ce que le Selor consente à bien vouloir organiser ce genre d'examen de recrutement au niveau C (sur base des critères cités).
4. C'est **positif** que l'Autorité soit disposée à examiner la possibilité de donner la priorité aux lauréats d'un examen général (qui travaillent dans un bureau des hypothèques) pour les Hypothèques pour éviter des problèmes d'interclassement. La CGSP AMiO **estime, néanmoins** que l'Autorité a eu largement le temps ces dernières années d'examiner cette possibilité avant de venir avec ses propositions actuelles.
5. C'est **positif** que l'Autorité veuille convertir autant que faire se peut des contrats à durée déterminée en contrats à durée indéterminée. Ici aussi, la CGSP AMiO se voit, néanmoins, dans l'obligation de faire remarquer que le fait de conditionner cette opération au « contexte budgétaire et juridique » **hypothèque** cette promesse alors qu'il eut été possible de l'éviter si l'Autorité ne s'était pas montrée aussi réticente par le passé à l'égard de la conversion de ces contrats (une demande formulée à maintes reprises par les organisations syndicales représentatives). La CGSP AMiO **demande dès lors** que des cas problématiques éventuels lors de cette conversion de contrats puissent se discuter au sein d'une **structure paritaire ad hoc** (à l'instar du comité du suivi à l'époque du basculement 3).
6. C'est **positif** que le paiement du complément de pension tel que visé à l'article 19 de l'arrêté du Régent du 1^{er} juillet 1949 relatif au personnel des Conservateurs des Hypothèques soit, à partir de la date d'entrée en vigueur du nouveau statut, pris en charge par l'Autorité en application de l'article 97 de la loi du 18 décembre 2015 portant dispositions fiscales et diverses et que l'on demande au Service fédéral des Pensions de s'engager par écrit sur la reprise de ce complément de pension. Ces engagements sont effectivement nécessaires à la **préservation de la sécurité juridique** des contractuels pensionnés actuels et futurs des Conservations des Hypothèques.
7. C'est **positif** que l'Autorité soit consciente du problème qui pourrait surgir des dispositions du Code pénal et du Code judiciaire... ayant trait à la responsabilité du conservateur des hypothèques et qu'elle soit disposée à examiner s'il est nécessaire d'adapter ces dispositions réglementairement et à prévoir si nécessaire une décharge des Conservateurs des Hypothèques. Ce qui est **moins positif**, c'est que cette question dépendra d'une concertation avec l'Inspection des finances, ce qui à nouveau fait peser une hypothèque sur ces engagements. Ici aussi, la CGSP AMiO est d'avis que l'Autorité aurait **pu résoudre ces problèmes préalablement**.
8. C'est **positif** que l'Autorité prenne en charge, après la date d'entrée en vigueur du nouveau statut, les cotisations de sécurité sociale dues à l'INAMI en application de l'article 97 de la loi du 18 décembre 2015 portant dispositions fiscales et diverses. Cette mesure **assure la sécurité juridique des collègues concernés**.
9. **En soi**, c'est **positif** que les fonctions d'expert A4 (qui seront créées dans la structure définitive en remplacement de la fonction actuelle de Conservateur des Hypothèques)

soient prévues dans le plan de personnel 2017. La CGSP AMiO s'interroge, néanmoins, par rapport au choix de l'Autorité de confier la direction des futures équipes au sein des antennes Sécurité juridique aux classes A1 et A2.

10. La CGSP est **contrariée** par le manque d'engagement de l'Autorité à rechercher une solution au chaos que les formations certifiées ont suscité par le passé à la Conservation des Hypothèques.

D'une part, ce chaos n'a pas permis à une part importante des collègues concernés (à savoir du niveau D) de participer à une formation certifiée et partant de bénéficier d'une prime de compétence. Lors du passage aux nouvelles « carrières Bogaert », ces agents ont été une nouvelle fois pénalisés alors que la responsabilité ne peut leur être imputée.

D'autre part, certains collègues de la Conservation des Hypothèques – qui

ont eu l'opportunité de participer à une formation certifiée et qui l'ont réussie et qui avaient été fonctionnarisés dans un passé récent alors qu'ils appartenaient précédemment au cadre temporaire des Conservateurs des Hypothèques – ont bénéficié d'une augmentation de traitement à la fin de la période de validité de leur formation certifiée. Or, cette augmentation de traitement ne pouvait être octroyée que si les intéressés avaient appartenu au cadre du personnel statutaire des Conservateurs des Hypothèques depuis le début de la période de validité (ce qui, en l'occurrence, n'était pas leur cas). Aujourd'hui, ces collègues doivent rembourser le trop-perçu (ce qui représente, dans certains cas, des sommes considérables).

La CGSP demande, d'une part, une régularisation pour les collègues qui, indépendamment de leur bonne volonté, n'ont pas eu l'opportunité de participer à une formation certifiée et, d'autre part, une remise de dette pour les employés qui bon gré malgré ont trop perçu.

De manière générale, la CGSP AMiO **déplore** le fait que l'Autorité se voit soudainement contrainte, **après des années de tergiversations**, à faire nombre de promesses par rapport à des initiatives à prendre à la Conservation des Hypothèques alors qu'elle aurait très bien pu les mettre en œuvre antérieurement sans être autant pressée par le temps.

Pour toutes ces raisons et **compte tenu des remarques formulées ci-dessus**, la CGSP AMiO se voit **nécessairement dans l'obligation de marquer son accord** sur les engagements pris par l'Autorité **pour éviter que les choses traînent davantage encore en longueur.**

La CGSP **insiste** pour que les questions supplémentaires qu'elle pose, induisent également des engagements concrets de la part de l'Autorité.

R. Vansaingele

SPF JUSTICE

Le Prisonthon



Nous avons connu un mouvement social important au sein des établissements pénitentiaires et nous devons constater que le mouvement n'a pas atteint ses objectifs. Mais durant cette grève, nous avons pu observer des actes de solidarité sur les piquets : rencontres avec des membres du secteur AMiO, des membres d'autres secteurs de la CGSP ou d'autres centrales de la FGTB, parfois même avec des hommes politiques et, le plus important, des personnes anonymes venues dire leur solidarité.

L'appel à la solidarité financière a ensuite été initié au vu des demandes d'offres de soutien de nombreux secteurs au sein de la CGSP ainsi que de différentes centrales de la FGTB et des dons personnels.

Nous tenons à remercier les différentes organisations ainsi que les personnes physiques de leur participation au prisonthon. Ceci a permis de mettre un peu de baume dans nos cœurs et permettre à la flamme de la solidarité de briller encore.

Certes notre combat n'a pas atteint ses objectifs, mais au moins il a permis de remettre au centre des préoccupations du cabinet du ministre, les difficultés du sud du pays quant à ses établissements pénitentiaires.

Encore une fois merci à tous les donateurs qui ont permis au PRISONTHON d'adoucir un peu les difficultés financières du personnel pénitentiaire.

Qui combat peut perdre, qui ne combat pas a déjà perdu !

MERCI

M. Jacobs

TTIP – CETA : carte blanche de la délégation CGSP du SPF Économie

La fin des services publics en échange de gains économiques très incertains, vous êtes d'accord ? C'est le « deal » proposé par les accords de libre-échange (TTIP, CETA...). Sauf qu'on ne nous demande pas notre avis...

Il était une fois... L'Europe, avant l'avènement du « libre marché »

L'Europe, sur le plan socio-économique, c'était, avant l'Acte unique de 1986, la redistribution des gains de productivité afin que le partage de la valeur ajoutée entre salaires et profits soit maintenu à peu près constant. Cette redistribution passait par le salaire social, ou indirect, mais aussi par l'accès universel ou du moins fortement subventionné aux services publics. C'était le fameux compromis social entre capital et travail. Le SPF Économie, anciennement Ministère des Affaires économiques, est un de ces services publics qui avait - et jusqu'à nouvel ordre, a toujours - pour rôle d'encadrer le marché, grâce à la mise en œuvre de réglementations visant sa transparence et la protection des consommateurs.

Un processus de démantèlement qui ne date pas d'hier...

Ce compromis est mis à mal depuis près de quarante ans, à travers un processus de dérégulation du marché accompagné d'économies budgétaires drastiques pour les pouvoirs publics. Mais nous n'avons pas tout vu, puisque les TTIP et CETA visent rien de moins que l'ouverture totale à la concurrence privée (autrement dit la « libéralisation ») des services publics : santé, poste, transports publics, énergie, eau, enseignement... Leur objectif est d'abolir le plus possible les « barrières tarifaires » et surtout « non tarifaires¹ » au commerce et à l'investissement, répertoriées à travers un inventaire systématique. Les États européens (et américains) « faussent le marché » de fait, institutionnellement, en soustrayant ces services au principe unique du « libre marché ». Or, cette

soustraction est en passe d'être révoquée, selon la philosophie même des TTIP et CETA. Le besoin d'expansion du libre marché des deux côtés de l'Atlantique pousse à la liquidation pure et simple de toutes les barrières à son expansion.

À travers la négociation de tels accords, les acteurs dominants du commerce international, tant américains qu'euro-péens, œuvrent de concert pour réintégrer les services publics dans le 'giron naturel' du marché. Ces accords, s'ils sont conclus, marqueront l'aboutissement d'un long processus de dérégulation. En 1995 déjà, l'Accord multilatéral sur les Investissements (AMI) prévoyait d'assigner en justice des gouvernements qui auraient mis des entraves au commerce. Accord négocié en grand secret, tout comme le TTIP et le CETA, mais révélé au grand jour par la société civile et finalement abandonné.

Des traités déséquilibrés, préparés dans le plus grand secret...

Les promesses dont s'assortissent ces traités en direction du public (la croissance et l'emploi) n'ont jamais été clairement démontrées¹. La « construction européenne » devait amener prospérité et emploi, alors qu'en réalité nous assistons, notamment depuis l'adoption de l'Acte unique, à une crise sans fin qui précipite un nombre croissant de citoyens dans la misère et la précarité, et les confrontent à un avenir toujours plus incertain. Le développement du commerce mondial, tel que le dessinent de tels traités, ne peut que renforcer ce processus d'exclusion.

Enfin, ces traités sont négociés dans le plus grand secret et en l'absence de consultation démocratique. Ainsi,

ils prévoient entre autres que les lois existantes et futures soient évaluées selon leur compatibilité avec les intérêts économiques des grandes entreprises par un Organe de Coopération réglementaire, un conclave permanent et non-démocratique de technocrates européens et américains¹. Ces traités sont donc une véritable menace pour la démocratie telle que nous la connaissons.

Conséquences prévisibles pour les services publics et les citoyens...

À travers notamment le principe d'harmonisation des normes, les traités de libre-échange TTIP et CETA auront des conséquences qui vont à l'encontre des missions de service public auxquels nous travaillons, en tant qu'agents de l'État. Ces traités conduiront à terme à la disparition de nombreuses PME, exposées à une concurrence internationale accrue à travers l'augmentation des importations sur le marché local (là où les PME sont le plus actives) de produits étrangers répondant à des normes moins exigeantes. Autre exemple : en termes de protection de l'environnement, les traités garantissent une liberté totale pour l'extraction (et

1. Ce terme désigne indifféremment toutes sortes d'instruments normatifs (normes techniques, sociales, sanitaires, environnementales... mais aussi quotas d'importation, préférence nationale...), envisagés uniquement comme des obstacles au commerce international et un facteur de coût pour les entreprises exportatrices.

2. Il existe pourtant un précédent de taille : l'ALENA (accord de libre-échange nord-américain), qui en vingt ans, loin de remplir ses promesses, a abouti à des pertes d'emploi massives aux États-Unis et a fortement contribué à la stagnation des salaires dans ce pays.

3. Corporateeurope.org

l'importation) de gaz de schiste, alors que semblable extraction est encore interdite dans la plupart des pays de l'UE, en raison notamment des graves conséquences environnementales liées à son mode d'extraction.

Nous, agents du SPF Économie, avons choisi de rejoindre la fonction publique pour promouvoir le bien

commun et non pour le soumettre aux lois du marché et des acteurs dominants, comme le prônent ces traités. Nous refusons d'être complices de la mise en place malgré nous de traités commerciaux qui conduisent à terme au démantèlement des services publics, biens communs mis en place pour garantir à tous l'accès à des services de base. Nous souhaitons continuer à

œuvrer à la conception d'une économie à visage humain, au service de l'ensemble de la société, et non l'inverse.

*La délégation CGSP
du SPF Économie*

COMMUNAUTÉ FRANÇAISE

Fédération Wallonie-Bruxelles

Ambiguïté des dessaisis

Depuis la réforme de l'État, la situation des jeunes dessaisis est une des compétences de la Communauté française.

La CGSP a largement contribué aux « sacs à dos » des agents des Maisons de Justice, dessaisis, bracelets électroniques...

Les missions restent identiques et continuent dans le respect des réglementations en vigueur ainsi que les prérogatives des uns et des autres.

Toutefois, force est de constater que ces derniers mois des problèmes ont surgi. Tout d'abord, il n'y avait pas de jeunes filles dessaisies... Une solution transitoire fût trouvée avec son placement à l'IPPJ de Saint-Servais (Namur). Nous avons ensuite une problématique concernant un jeune dessaisi garçon. Là encore, une solution transitoire a été présentée avec une place au sein du SODER de Wauthier-Braine.

La CGSP a marqué son net désaccord à ces propositions. Nous sommes malgré tout conscients des difficultés rencontrées par ces jeunes, mais il ne peut y avoir de « mélange de genre », au risque de voir se détricoter les compétences de chacun.

Nous avons demandé au Ministre de nous présenter un cadre clair pour les dessaisis, tant les jeunes garçons que les jeunes filles. Promesse nous a été faite de régler cette situation durant la législature en cours et de trouver d'autres solutions pour les cas spécifiques.

Nous y veillerons !

P. Vega et S. Streel

Personnel administratif et personnel ouvrier des écoles

Rentrée scolaire

Voici déjà le début de l'année scolaire. Pour les membres des personnels ouvriers temporaires désignés encore à durée déterminée (moins de 5 ans d'ancienneté), il est **impératif** de signer l'acte de désignation, et ce avant le 1^{er} septembre !

En vertu du décret du 12 mai 2004 la désignation **doit impérativement** couvrir la période allant du 1^{er} septembre 2016 au 31 août 2017.

Attention, le chef d'établissement n'a aucune autorité pour limiter les actes de désignation avant cette date. Seules les désignations de remplacement peuvent faire référence à une autre date en fonction de l'éventuel remplacement de l'agent titulaire absent.

Il est donc plus qu'important d'être attentif à ces pratiques très répandues sous la simple raison que le chef d'établissement n'a que faire d'agents dans l'école pendant les mois de juillet et août... De tels agissements doivent être dénoncés au plus vite.

Pour rappel aux camarades ayant encore des enfants en âge de scolarité, le service social de la Fédération Wallo-

nie-Bruxelles octroie une « Allocation de rentrée scolaire ». Le document est à télécharger, à compléter et à renvoyer. Toutes les informations sont disponibles sur le portail intranet de la Fédération Wallonie-Bruxelles.

Nous vous rappelons également la publication récente de la circulaire n° 5754 à propos du Vade-mecum : congés, disponibilités et absences réglementairement autorisées.

Enfin, nous demandons que les camarades ayant besoin d'aide ou de renseignements, puissent nous communiquer les véritables informations sans occulter l'une ou l'autre précision afin que nos réponses puissent être le reflet strict de la réalité de terrain.

N'oublions pas que les CoCoBa doivent également être tenus régulièrement et que si d'aventure cela ne devait pas être le cas, il serait utile voire important de nous dénoncer ces états de fait.

Nous vous souhaitons une agréable rentrée.

M. Baldan et S. Streeel

TRIBUNE

Infos GÉNÉRALES

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

Infos AMiO

- 9 / Édito • Jouons les « trouble-fête » !

Fédéral

- 10 / Fonction publique fédérale • Réunion du Comité B du 13 juillet 2016
 - / Fonction publique fédérale • Déclaration du Ministre : plan d'actions « burn-out »
 - / Fonction publique fédérale • Arrêtés royaux « Quick win » et « Disciplinaire »
- 11 / SPF Finances • État des négociations concertations
- 13 / SPF Justice • Le Prisonthon
- 14 / SPF économie • TTIP-CETA : carte blanche de la délégation CGSP du SPF Économie

Communauté française

- 15 / Fédération Wallonie-Bruxelles • Ambiguïté des dessais
- 16 / Personnel administratif et personnel ouvrier des écoles • Rentrée scolaire

SOMMAIRE

www.cgspwallonne.be

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



Membre de l'Union des Éditeurs de la Presse Périodique

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