

TRIBUNE



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

SEPTEMBRE
2017

AMiO

CGSP

FGTB Services Publics

73^e année - n°8 - septembre 2017 (mensuel) dépôt CHARLEROI - X | P402047 | retour : CGSP place Fontainas, 9/11 1000 Bruxelles



**ENSEIGNEMENT
OFFICIEL**



**L'ENSEIGNEMENT OFFICIEL
DES VALEURS SÛRES !**



ÉDITO
Ce n'est pas
la girouette
qui tourne...
P. 3



DOSSIER
La digitalisation des
services publics
Quelles réponses à
l'ubérisation ?
P. 4



AMiO
Fédération Wallonie-
Bruxelles - Secteur XVII •
Cahier revendicatif
P.15

Primes syndicales

Rappel – Demande duplicatas 2016 !

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

- soit vous contactez par mail ou par téléphone votre régionale, votre délégué, votre secteur ou vous vous rendez directement sur place pour informer la CGSP de votre problème ;
- soit vous envoyez un mail à l'asbl Prime syndicale (via l'adresse sec.asbl-vzw@cgspacod.be). Vous y mentionnez votre nom, prénom, date de naissance, numéro de membre de la CGSP si vous le connaissez, la référence de votre (vos) employeur(s) en 2016 et les dates éventuelles d'entrée en service et de fin pour l'année de référence.

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

La FGTB salue le départ de **Marc GOBLET** et élit **Robert VERTENUEIL** Secrétaire général

Ce 9 juin, un Congrès extraordinaire de la FGTB a acté le départ à la pension anticipée de Marc Goblet et a élu Robert Vertenuel Secrétaire général.

Marc Goblet quitte la FGTB après 35 années de syndicalisme. Nous saluons le camarade qui a défendu tout au long de sa carrière une FGTB interprofessionnelle unie et ce afin de proposer des alternatives crédibles aux politiques d'austérité.



Robert Vertenuel, diplômé de l'Institut provincial d'enseignement technique scientifique industriel (Travaux publics et Construction), entame sa carrière en 1987 comme permanent à la Mutualité socialiste du Brabant wallon. Entre 1990 et 1992, il est élu Secrétaire général de la Confédération des jeunes socialistes. À partir de 1992, il rejoint à nouveau la Mutualité socialiste du Brabant wallon où il sera successivement Responsable des services extérieurs et attaché de direction. Entre 2002 et 2008, Robert Vertenuel intègre le mouvement syndical au sein de la Centrale générale

FGTB du Brabant wallon où il est élu Secrétaire adjoint puis Secrétaire régional. En 2008, il est élu Secrétaire fédéral de la Centrale générale FGTB en charge des secteurs de la Construction, des Fabriques de ciment et des Logements sociaux. Une centrale dont il prendra la tête en 2015 en tant que secrétaire général.

Nous lui souhaitons la bienvenue et nous savons qu'il aura à cœur de défendre notre modèle social basé sur des services publics proches des citoyens.

DANS NOS RÉGIONALES

Charleroi (Pensionnés Cheminots)

Dîner musical

Le Comité des Pensionnés Cheminots organise un dîner musical le **14 novembre à 12h**, rue de Montigny, 42 – Salle 1.

Menu : Apéritif, Porchetta, dessert, café et boissons comprises.

PAF : 5 €/personne pour les Cheminots et leur accompagnant(e), 15 €/sympathisants s'il reste des places vacantes.

À payer lors de l'inscription sur le compte bancaire : BE92 0682 1784 2223 – CGSP Cheminots (paiement et inscription à confirmer auprès de Jessica – Tel. : 071/797 111).

Attention ! Date limite des inscriptions : le **31 octobre**.

Inscriptions limitées à 90 personnes.

Participez à l'enquête CES sur la digitalisation du travail

La Confédération européenne des syndicats (CES) a lancé une enquête afin de sonder les voix des travailleurs et des syndicats sur la numérisation. Ce sondage en ligne s'adresse aux organisations syndicales, aux délégués dans les organes (DS, CPPT, CE et services publics) et aux travailleurs des plateformes en ligne.

L'objectif est de collecter par ce sondage un maximum d'informations concernant les principaux défis socio-économiques liés au travail numérisé et aux nouvelles technologies. Bref, de faire remonter les avis et l'expérience que ces acteurs ont sur le terrain.

Les réponses feront l'objet d'une publication et d'une journée d'étude de la CES.

L'enquête est disponible sur : <http://survey.fairdigi.eu/index.php/137518/lang/fr> ou à partir de la page de la FGTB www.fgtb.be



Ce n'est pas la girouette qui tourne... c'est le vent qui change

Nous avons tous assisté au lamentable spectacle donné par le cdH et consorts à la Région wallonne et dans les autres entités fédérées. Il convient cependant de dépasser le dégoût de cette politique de bas étages et, en prenant une hauteur qui semble avoir fait défaut à plus d'un responsable politique, tirer quelques enseignements de cette situation.

Premièrement et afin de faire taire certaines mauvaises langues, notre colère ne résulte pas de voir le PS relégué dans l'opposition. Si ce retour avait été causé par une défaite électorale, il n'y aurait rien eu à dire et, à maints égards, il aurait été compréhensible.

Mais, dans le cas présent, nous sommes loin du compte.

Car il ne faut pas être dupe, ce n'est pas la « bonne gouvernance » qui est à l'origine de cette mutinerie, tout au plus n'est-elle qu'un prétexte. Non, les raisons sont plus prosaïques, plus terre à terre. En effet, les derniers sondages créditaient le cdH d'à peine plus de 8 % des intentions de vote. Cette chute libre ne devait pas être du goût de nombreux ténors de l'ex-PSC, parti qui, des décennies durant, a été le moteur de la politique belge. Il fallait donc, coûte que coûte, replacer ce parti sur l'échiquier politique. C'est chose faite avec cette alliance avec le MR. Vu sous cet angle, le chevalier blanc est bien terne.

Mais cette nouvelle « majorité » est bien fragile, elle devra, bien souvent, compter sur l'absence des membres de l'opposition et, pire encore, sur l'appoint de l'extrême-droite. Il est vrai que sur ce dernier point, le cdH pourra allègrement profiter de l'expérience fédérale du MR.

Car ce qu'il faut garder à l'esprit c'est que cette crise politique s'inscrit dans un cadre plus large et ce remaniement aura des conséquences importantes sur le niveau fédéral.

En effet, les entités fédérées frappées par la crise politique pouvaient être (étaient) un contre-pouvoir par rapport à ce gouvernement de droite extrême. Les exemples de la Région wallonne s'opposant au CETA ou, plus récemment la sonnette d'alarme tirée par la Région de Bruxelles-Capitale contre les réformes des pensions du ministre Bacquelaine en sont les exemples. On voit, de suite, l'intérêt du MR à « entrer » dans des majorités au niveau des entités fédérées.

À plus long terme, par son comportement, le cdH entend rompre avec son étiquette de « partenaire à vie PS » qui lui colle au dos et qui est souvent agitée par le président de la N-VA. Le cdH s'offre ainsi une option pour pouvoir collaborer avec les nationalistes flamands au sein d'une future majorité fédérale. Si tel devait être le cas, le « H » de cdH deviendrait bien lourd à justifier et franchement déplacé.

Bref, ce qui s'est passé en Wallonie n'est pas anodin, ce n'est pas une farce. Nous avons été les témoins d'un comportement politique méprisable et médiocre. Une instrumentalisation de la démocratie (par ceux-là même qui s'en réclament) pour de basses raisons à mille lieues de l'intérêt collectif et des besoins des citoyens.

Mais, malgré le dégoût qu'inspirent de telles pratiques, nous allons éviter de sombrer dans les travers que nous contestons chez d'autres.

La Démocratie n'est pas un jeu, elle suppose une grandeur de caractère que nous nous efforçons de cultiver. Loin de sombrer dans le fatalisme et la médiocrité, nous allons, dès à présent, rappeler que les organisations syndicales indépendantes sont des acteurs indispensables de la Démocratie et, à ce titre, nous serons, face à ce Gouvernement comme face à tous les autres, un contre-pouvoir réel et intransigeant. Nous serons attentifs et ne laisserons rien passer !

Laurent Pirnay
Secrétaire général adjoint de l'IRW-CGSP

Patrick Lebrun
Secrétaire général de l'IRW-CGSP

La digitalisation des services publics

Quelles réponses à l'ubérisation ?

Digitalisation. « Ubérisation », économie dite collaborative ou de plateforme. Tous ces termes définissent avec plus ou moins de justesse cette économie « de personne à personne », où client et prestataire sont mis en relation via une application ou un site Internet. L'économie de plateforme est en passe de modifier en profondeur le monde du travail, y compris dans les services publics. Mais la médaille a son revers !

La numérisation est « la transformation économique et sociale engendrée par l'adoption massive de technologies numériques en vue de générer, traiter et échanger des informations¹ ». Ce processus de transformation a commencé à affecter les services publics. Les processus numériques sont de plus en plus intégrés dans les services publics en Europe.

Les nouvelles technologies, si elles sont mises en œuvre dans le but de fournir des services publics pour le bien commun, peuvent permettre de promouvoir davantage la participation des citoyens et des travailleurs dans la conception et la prestation des services publics. La numérisation des services publics pourrait améliorer la santé et la sécurité en réduisant la difficulté et la répétitivité du travail et renforcer la responsabilité démocratique et la qualité des services publics. Nous en voyons tous les jours des exemples mais en mesure-t-on toujours bien les conséquences ? Si certaines applications facilitent grandement l'accès aux services publics, d'autres par contre tendent à les réduire à la portion congrue. Ainsi, par exemple, la plateforme Réseau Santé Wallon permet un échange de documents de santé informatisés (résultats d'exams, rapports médicaux, courriers, etc.) entre les prestataires de soins intervenant pour un même patient et représente une réelle amélioration tant pour les patients que pour les acteurs de la santé. Par contre, la mise en place de services comme Tax-on-web par le SPF Finances ou de plateformes comme bringr par bpost apporte-t-elle d'authentiques plus-values ? Il y a lieu d'analyser en profondeur ces changements

Une nouvelle révolution industrielle

La révolution numérique est une nouvelle révolution industrielle². Le développement actuel du numérique, soumis aux logiques financières, mène à un éclatement des structures

de travail. Il conduit à l'apparition d'un modèle organisé autour de plateformes digitales dans un nombre toujours croissant de domaines économiques et de services : transports, logistique, commerce, hôtellerie, éducation, etc.

La plateforme Uber est devenue le symbole du désordre social généré par la dérégulation de l'économie en ayant recours aux outils informatiques. L'ubérisation de l'économie se caractérise par une déréglementation sauvage et une mise en concurrence radicale des professions et des secteurs ainsi que par un contournement frauduleux et généralisé des règles fiscales et sociales. Elle provoque une disparition rapide des droits des travailleurs par le recours massif à « l'auto-entreprenariat ». L'ubérisation pousse toujours plus loin la logique du capitalisme d'accumulation des profits dans les mêmes mains et de compression des salaires et des droits sociaux.

Aux mains du pire libéralisme

Uber recourt partout dans le monde à des particuliers qui ne paient pas de cotisations de sécurité sociale. C'est pour la même raison que l'entreprise fait appel à de faux indépendants. Elle met sur pied des montages dans des paradis fiscaux pour éviter ainsi de devoir contribuer au financement des équipements collectifs.

Au Royaume-Uni, le service de taxi américain Uber n'a payé que 455 euros d'impôts, alors que l'entreprise est largement bénéficiaire. Et grâce à un régime fiscal favorable aux Pays-Bas où est établi le siège européen de la société, Uber élude le fisc dans le pays où la firme est établie.

De plus, les bas prix pratiqués par Uber ne sont qu'une façade. En effet, Uber pratique des prix variables. Résultat des courses : on paie plus en cas de demande élevée et d'offre réduite. Ce système s'appelle le « Surge pricing ». Lors de

la dernière attaque terroriste à Londres, Uber a d'ailleurs essuyé de sévères critiques pour avoir soudainement augmenté ses prix³ !

Sans parler de tous les cas malheureux où nombre de travailleurs se sont retrouvés exploités à merci et dénués de tous droits⁴.

L'austérité s'oppose à l'efficacité

La numérisation des services semble d'ailleurs être une aubaine pour les gouvernements soumis aux contraintes de l'austérité imposée par les règles européennes. L'accent est alors mis sur la rationalisation, le gain de productivité, l'efficacité et les économies. Dans le cadre de la gouvernance économique européenne, les pays de l'UE sont affectés par cette recherche d'efficacité à travers l'introduction du numérique dans l'administration, les achats, la santé, l'énergie et les transports⁵.

Toutefois, le processus de numérisation est souvent utilisé comme prétexte pour saper les principes des services publics et réorienter le secteur public vers un modèle de prestation de services qui s'apparente davantage à celui du secteur privé. Cette transformation peut mener à une marchandisation plus marquée des services publics. Par exemple, les propositions de la Commission d'« ouvrir » les données détenues par les administrations publiques soulèvent la question de la mise à disposition de ressources publiques sensibles auprès du secteur privé qui peut ainsi se positionner sur la prestation de services rentables.

Lorsque de nouvelles technologies ou de nouveaux services numériques sont mis en œuvre sans financement ou personnel adapté, on obtient non seulement une dégradation des services, mais également une augmentation des coûts à long terme, car des dépenses supplémentaires sont nécessaires pour résoudre les nouveaux problèmes.

La réduction du personnel conjuguée à une dépendance excessive envers les systèmes numériques peut empêcher les services publics de réagir efficacement en cas d'urgence ou de continuer de fonctionner en cas de problème technique. L'expansion des services publics numériques ne doit pas impliquer la suppression des systèmes de secours ni la réduction des effectifs qui garantissent un fonctionnement des services en toutes circonstances.

Le fisc danois : exemple concret de l'échec du tout au numérique

Un exemple concret d'échec du « tout-au-numérique » est la numérisation totale de l'administration fiscale au Danemark. Le gouvernement danois a mis en place depuis une dizaine d'années une structure unique, hautement numérisée, pour la collecte d'impôts et le recouvrement de dettes dans le pays. Une seule autorité devenait l'unique référente tant pour l'IPP que pour l'ISOC ainsi que tous types de taxes additionnelles et il n'existe plus qu'un seul centre de paiement



pour l'entièreté du pays. Les bureaux de contact sont passés d'environ 300 à 30 et une ligne téléphonique unique a été installée, remplaçant tout contact humain.

L'objectif premier de ce remaniement était de réaliser de larges économies d'échelle via la centralisation et la modernisation des systèmes de gestion numériques.

Cela a eu quelques effets positifs comme une plus grande facilité pour les citoyens de remplir leur déclaration fiscale et pour les travailleurs, formés à ces technologies, une plus grande rapidité de traitement.

Cependant, les effets pervers se sont révélés désastreux. Citons notamment :

- la réduction massive de l'emploi dans l'administration fiscale (qui ne cesse de s'aggraver) : de 12 000 employés en 2002, ils sont à présent moins de 6 000 ! Des milliers de licenciements ont eu lieu dans l'administration ces dix dernières années : les économies via la centralisation et sur le dos des travailleurs ont totalement remplacé les investissements nécessaires au bon fonctionnement du système,
- la diminution drastique des lieux de contact (divisés par 10),
- de lourdes failles dans le système de suivi des recettes fiscales des entreprises et dans la poursuite des fraudes mènent à une perte annuelle pour l'État de 30 à 40 milliards de couronnes (4,5 à 5 milliards d'euros),
- de fréquentes restructurations et relocalisations des bureaux,
- un niveau de stress catastrophique parmi les employés et un bien-être au travail à son plus bas niveau, etc.

1. FSESP, *Des services publics intelligents à l'ère du numérique*, Déclaration de principe du 19 avril 2016, www.epsu.org.
2. Alternatives à l'ubérisation, Livret thématique du programme *L'avenir en commun*, Jean-Luc Mélenchon, mars 2017.
3. Frank Moreels, président de la centrale UBT-FGTB, *Uber, Ryanair et consorts : quel est le problème ?* Mis en ligne le 16 juin 2017 sur www.btb-abvv.be/fr/.
4. UBT-FGTB, *La vérité sur Uber*, septembre 2015, <https://www.btb-abvv.be>.
5. IWEPS, *La digitalisation de l'économie wallonne : une lecture prospective et stratégique*, mars 2017, www.iweps.be.

La Belgique suit cette mauvaise voie

C'est exactement ce que dénoncent nos Camarades du secteur AMiO⁶ qui évoquent le cas du SPF Finances où l'on a testé la digitalisation de tous les services et où la satisfaction n'est pas au rendez-vous et c'est peu dire. « Tax-on-web, les douanes et accises, le commerce international, les plans cadastraux, la succession... tout se fait en ligne. Le service à la population disparaît complètement. Des bureaux de proximité ont été supprimés, certaines régions n'ont plus de bureaux locaux pour les questions fiscales. Entre 2003 et 2016, 10 000 emplois ont été perdus au niveau du SPF Finances. »

Non-remplacement des travailleurs, perte du savoir-faire, augmentation de la charge de travail, l'informatique à outrance est devenue un outil de contrôle plus qu'une aide au travail.

« La polyvalence augmente tandis que les effectifs diminuent, la charge de travail et le stress augmentent, les distances entre le domicile et le lieu de travail également. Le contact se perd, l'expertise également... »

Tout cela a un impact indéniable sur la qualité du service aux usagers qui perdent en conseil et en proximité. Sans parler de la fracture numérique car rappelons que 13 % des Belges n'ont toujours pas accès à Internet et que cela se marque non seulement en fonction de l'âge, des compétences et des conditions socioéconomiques, mais également en termes d'égalité entre hommes et femmes.

L'on constate ici un exemple typique des biais que peut comporter une confiance trop élevée dans le « tout-a-numérique » sans avoir pris en compte les différents aspects nécessaires à une transition au numérique qui soit efficace tout en répondant aux principes fondamentaux des services publics, le tout dans le respect et l'intérêt des travailleurs et des usagers.

Se réapproprier le numérique

La régression sociale que comporte la révolution numérique peut être évitée !

Oui, la révolution numérique peut être une opportunité pour revitaliser certains services et donner plus de liberté et de dignité dans l'exécution des tâches professionnelles. Il est donc urgent de réguler l'activité des plateformes de type Uber et de construire un cadre protecteur du travail de toutes et tous.

Pour que la numérisation puisse améliorer les services, il est nécessaire d'accroître l'investissement et non de réduire les ressources. L'efficacité du personnel et l'adéquation des infrastructures informatiques sont essentielles pour évaluer de façon indépendante la qualité des services publics numériques et garantir que la numérisation améliore la qualité plutôt qu'elle ne la dégrade.



Les institutions publiques doivent se doter de plateformes numériques d'intérêt général. L'organisation d'un service public par le biais d'une plateforme numérique permet de fluidifier et de simplifier la mise en relation entre le producteur et l'utilisateur. Ces plateformes peuvent aussi bien concerner des services matériels (transports collectifs, réseaux de distribution de produits locaux, etc.) qu'immatériels (accès au droit, transparence des données, etc.).

Construire des plateformes publiques, c'est garantir que la valeur créée par les travailleurs d'un système est reversée à la société et non pas capturée sous forme financière. Pour cela, ces plateformes nécessitent du personnel formé, des accès aisés à l'Internet haut débit pour tous, l'utilisation de logiciels libres et bien sûr assurer la protection des données et de la vie privée. Elles devront garantir l'égalité d'accès et de traitement et permettre une concertation et une évaluation permanentes avec leurs usagers.

La transformation numérique des services publics aura sur tous les secteurs des répercussions profondes, quoique différentes. Actuellement, on connaît mal l'impact de la numérisation sur le secteur public en termes de conditions de travail et de prestations de service. C'est un défi important qui requiert une réponse syndicale locale, nationale et européenne afin de protéger et d'améliorer la qualité des services publics et de l'emploi.

6. Voir Syndicats FGTVB n°12 du 30 juin 2017.

Et la culture *Camarade* ?

Voici plus de quarante ans, la FGTB confiait la coordination des actions sur le terrain culturel à la centrale responsable des services publics, la CGSP. C'était aussi le choix des artistes de l'époque. En effet, les pouvoirs publics sont souvent les pouvoirs organisateurs des grandes institutions culturelles (RTBF, Théâtre royal de la Monnaie, Bozar, Opéra royal de Wallonie, Théâtre de Liège...) et de nombreuses productions culturelles sont subsidiées par les pouvoirs publics.

Le secteur Culture couvre ainsi un champ de réalités contractuelles très vaste : du violoniste statutaire de l'Orchestre philharmonique royal de Liège au contrebassiste engagé au cachet dans le domaine des musiques actuelles, en passant par la comédienne qui aligne les CDD successifs !

En 2016, face aux nouveaux défis auxquels était confronté le secteur culturel (le nouveau décret des arts de la scène et la modification du statut de l'artiste notamment) - l'IRW de la CGSP décidait d'organiser et de structurer le secteur au niveau régional. Et il faut souligner que la CGSP Culture s'occupe de l'ensemble des travailleurs du secteur culturel : **créateurs, techniciens, administratifs**. En effet, la CGSP ne fait aucune distinction entre ouvriers, employés et cadres : tous ces travailleurs méritent la même attention.

Sur le banc patronal, les interlocuteurs politiques de la CGSP Culture, en plus des directions d'institutions culturelles ou d'associations, occupent tous les niveaux de pouvoir. En effet, les questions liées au « statut » de l'artiste relèvent bien toujours du Fédéral, alors que les autres matières se répartissent



entre le Communautaire, le Régional, mais aussi les Provinces et les Communes (centres culturels, etc.).

Aujourd'hui, l'extension du « tax shelter » aux arts de la scène, les techniques de financement alternatif comme le « crowdfunding », ou encore les formes de dérégulation du marché du travail introduites par SMART, fragilisent notre conception du bien commun, de la juste répartition des richesses et du principe de subsidiarité. Il est donc urgent d'intensifier notre action sur le terrain, le plus souvent possible en concertation avec d'autres secteurs, comme celui de l'enseignement.

Depuis le 1^{er} septembre 2016, le secteur Culture de l'IRW de la CGSP a ainsi œuvré pour renouer le dialogue entre les camarades flamands, bruxellois et wallons. Par ailleurs, de nouveaux outils de communication ont été mis en place, notamment au travers d'une présence active sur les réseaux sociaux (blog, twitter, Facebook, etc.).

Dès la rentrée, le secteur Culture de l'IRW sera à nouveau représenté au sein des Commissions paritaires 304 (arts de la scène) et 329 (socioculturel), tandis que notre engagement lors de divers colloques et tables rondes a conduit à l'activation du Fonds de sécurité et d'existence lié à la CP 304. Ceci devra permettre la création de programmes de transitions professionnelles pour les travailleurs les plus faibles du secteur des arts de la scène.

Enfin, sollicité par la Fédération internationale des Acteurs, le secteur Culture de la CGSP participe aux travaux du comité de pilotage du programme européen « Creative Skills Europe » qui analyse les « tendances et besoins en compétences dans les secteurs de l'audiovisuel et du spectacle vivant en Europe ».

Le chemin à parcourir est encore long et ceci n'est qu'un début. Les agressions contre les demandeurs d'emploi touchent de façon particulière les travailleurs du secteur Culturel, notamment par le biais d'une interprétation aléatoire de la notion d'« emploi convenable », confirmant ainsi toute la fragilité du concept de « statue de l'artiste » selon l'expression d'Alexandre Von Sivers !

Au moment où la Wallonie rejoint la ligne éditoriale du Fédéral, la culture constitue plus que jamais un outil non pas de résistance mais de reconquête. Si la gauche est en perte de vitesse dans toute l'Europe, c'est sans doute après avoir perdu la guerre culturelle. Il est grand temps, *Camarade*, pour que l'hégémonie culturelle change de camp !

Philippe SCHOONBROOD
Place Saint-Paul 09-11, 4000 Liège
Téléphone 04/221 95 34
GSM 0475/31 61 53
philippe.schoonbrood@cgspacod.be
www.cgspculture.be/
<https://www.facebook.com/www.cgspculture.be/>



Allocations familiales à Bruxelles : un enjeu de justice sociale

Dans le contexte du transfert de compétences vers les entités fédérées, le choix d'un système d'allocations familiales est l'occasion de repenser le concept en l'adaptant aux réalités socioéconomiques bruxelloises, mais surtout en lui donnant une dimension politique sociale.

Avec la 6^e réforme de l'État, les allocations familiales passeront du niveau fédéral aux communautés et régions le 31 décembre 2019 au plus tard. D'un système unique qui relevait de la Sécurité sociale, les allocations familiales deviennent une matière personnalisable des entités fédérées qui leur permettra de développer une politique familiale adaptée à leurs besoins spécifiques. Dans ce domaine, comme dans d'autres, les choix ne sont pas neutres et traduisent une orientation idéologique politique selon la place qu'elle accorde à la dimension solidaire et à la redistribution.

Construire un système adapté aux enjeux

Or, ce transfert de compétences est l'occasion de donner de nouvelles orientations politiques. Le système actuel, géré par l'Agence fédérale pour les allocations familiales (Famifed), prévoit un montant de base qui augmente avec le nombre d'enfants, en fonction des tranches d'âge de ceux-ci et de divers rattrapages (parents à faibles revenus, handicapés, orphelins, situation familiale).

Les statistiques révèlent par ailleurs que la répartition des allocations dans le système actuel connaît des variations sensibles entre la Communauté flamande, la Région wallonne, la Communauté germanophone et la Région de Bruxelles-Capitale (voir graphique). À Bruxelles, les écarts sont particulièrement marqués, reflète de la réalité socioéconomique de la Région qui, bien qu'étant la plus grande productrice de richesses par habitants du pays, compte une forte proportion de personnes jeunes et précarisées dans sa population. Quatre enfants bruxellois sur dix vivent en situation de pauvreté. Les enjeux de correction ne sont donc pas les mêmes que dans les autres entités et il serait pertinent de faire des allocations familiales un outil de justice sociale.

Les projections établies sur base des modèles pressentis dans les autres entités fédérées mettent en évidence l'impact des orientations prises sur les différentes catégories de population en termes de redistribution.

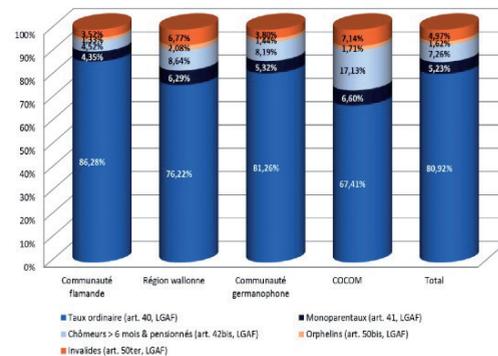
Un transfert complexe

À Bruxelles, c'est la Commission communautaire commune (Cocom) qui hérite de cette compétence et d'un milliard d'euros de dotation, ce qui implique un redéploiement considérable, ainsi qu'un transfert massif de fonctionnaires.

À Bruxelles, l'accord de gouvernement comportait plusieurs points de principe :

- un « standstill », pour faire en sorte que les familles actuelles ne perdent rien ;

- la continuité des paiements au moment de la transition entre Famifed et le nouvel OIP bruxellois dépendant de la Cocom chargé du paiement des allocations ;
- la consécration des allocations comme droit de l'enfant et non plus liées au statut légal de l'un de ses parents ;
- un montant identique pour chaque nouveau-né ;
- l'instauration de corrections sociales ;
- la rationalisation du nombre d'opérateurs, c'est-à-dire la limitation du nombre de caisses de paiement ;
- la consultation des autres entités fédérées afin d'harmoniser le passage aux nouveaux régimes.



Des rapports de recherches livrés par l'ULB-VUB et par l'Université d'Anvers ont apporté les éléments d'analyse nécessaires à l'élaboration d'un système cohérent pour la Région bruxelloise. À moins d'un an et demi de l'échéance du 1^{er} janvier 2019, qui reste l'objectif pour le basculement, il est urgent pour Bruxelles de décider de la formule à mettre en œuvre car il reste un travail considérable à accomplir pour être opérationnel. Il faut que cela se déroule dans des conditions correctes tant pour le personnel de l'IOP Iriscare que pour les bénéficiaires des allocations !

La regrettable évolution du climat politique de ces deux derniers mois, avec notamment les manœuvres politiciennes du cdH, n'est pas favorable au choix progressiste que la CGSP-Bruxelles privilégie et défendra : celui d'allocations familiales à forte connotation solidaire, c'est-à-dire conçues comme un outil de redistribution destiné à réduire les inégalités au sein de la population bruxelloise et dont le financement sera garanti sur le long terme.

Rudy Janssens
Secrétaire général de la CGSP-Bruxelles

C'était écrit...

Personne n'y croyait vraiment, or l'accord de gouvernement fédéral d'octobre 2014 annonçait clairement la couleur en matière de sécurité sociale, pension et fonction publique.

Ce que les gouvernements à connotation sociale avaient mis en place devait absolument être aboli.

Le gouvernement Michel y travaille sans relâche.

Ainsi après avoir mis à mal le régime des pensions du secteur public, qui nous le rappelons sont les seules pensions légales qui se situaient dans la moyenne européenne, le gouvernement s'était engagé dans son accord de gouvernement à moderniser le statut des fonctionnaires et à optimiser la gestion des ressources humaines.

Que constatons-nous ? Les effectifs de l'ensemble des services fédéraux sont passés de 77 134 unités physiques au 30/06/2014 à 68 885 unités au 31/12/2016 soit une perte de 8 249 unités physiques, soit **moins 9,35 %** en deux ans !

Cet exode de personnel est loin de s'arrêter, le dernier conclave budgétaire du 26 juillet dernier a confirmé le remplacement sélectif des départs naturels et surtout la volonté de mettre fin aux recrutements statutaires.

Il est vrai que le gouvernement avait fait du rapprochement des conditions de travail entre contractuels et statutaires un de ses objectifs. La solution retenue par le gouvernement est donc **tous contractuels demain !** Solution qui semble ignorer les fondements mêmes du statut des agents de l'État mieux connu sous le nom de Statut Camu. Le Commissaire Royal, Louis Camu, que l'on ne peut taxer de gauchiste, précisait les principes qu'il fallait retenir dans l'élaboration d'un statut.

Mais il est vrai les temps changent et certains partenaires de la majorité souhaitent peut-être un affaiblissement de l'État fédéral afin de pouvoir ainsi atteindre plus facilement les objectifs politiques qu'ils se sont fixés.

Le gouvernement a aussi décidé de venir en aide à un secteur, pourtant pas en difficulté, celui du travail intérimaire (650 000 personnes travaillent actuellement sous contrat intérimaire), en ouvrant les portes des administrations au prochain recrutement de travailleurs intérimaires au détriment du recrutement de certains contractuels. Mais peut-être faut-il y voir ici aussi la volonté d'un nouvel affaiblissement des services publics fédéraux !

Toutes ces mesures ont clairement été annoncées et force est de constater que trop de personnes n'y ont pas cru ou voulu y croire, laissant les seuls militants syndicaux au combat !

Si le gouvernement Michel veut mettre fin à une société « d'assistés », il est loin de donner des perspectives réjouissantes à la grande majorité des citoyens et citoyennes de ce pays. Le nombre d'emplois précaires ne cesse de croître sans pour autant apporter à ces travailleurs la sécurité d'emploi nécessaire à leur épanouissement.

Nul doute que sans réaction dure, le gouvernement Michel, boosté par l'instabilité politique des entités fédérées, suite à la volte-face du cdH, se sente pousser des ailes pour aller encore plus loin dans les réformes.

Allez-vous les laisser faire, est-ce cette société que vous voulez pour vos enfants et petits-enfants ?

Il n'est jamais trop tard pour combattre, mais il est plus que temps !

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

R. Vansaingele

SPF AFFAIRES ÉTRANGÈRES ET COOPÉRATION AU DÉVELOPPEMENT

Privatisation de l'accueil évitée

Voilà des mois que des rumeurs circulent à propos d'un éventuel déménagement des services d'Egmont I à Egmont II

Des institutions qui ne sont pas propres au SPF, emménageraient à Egmont II. BIO fin 2017. Le nom de CTB/Enabel est également cité. Une altercation d'un agent de l'accueil avec une « excellence » ayant pour nom « Inspecteur général des Bâtiments à Bruxelles » est venue confirmer nos craintes. Ce dernier avait effectivement annoncé, avec un plaisir non dissimulé, la privatisation de l'accueil

à Egmont II. La réaction du personnel de l'accueil fut immédiate et virulente.

Aussi la CGSP avait-elle porté ce point à l'ordre du jour du dernier Comité de Concertation de Base. Un de nos loyaux membres du service concerné était à nos côtés au CCB, ce qui, il faut bien le dire, s'est avéré payant. Le Président et le Directeur du Personnel ont publiquement rappelé à l'ordre cette « excellence » dont nous parlions plus haut. L'accueil à Egmont II ne sera absolument pas privatisé. L'emploi du personnel actuellement en place au SPF est garanti. Mieux

encore. Le service concerné devra être renforcé.

En tant que syndicat, nous sommes de plus en plus amenés à nous battre contre les menaces de privatisation. Les top managers dirigeants puisant leur inspiration chez les libéraux, ils tentent de plus en plus de faire entrer l'externalisation dans nos institutions publiques. Seule une réaction virulente de nos affiliés peut parfois contrer ces velléités. Que ceci serve d'exemple aux autres SPF.

K. Sissau

LA DÉFENSE – LES MILITAIRES

Davantage de droits politiques pour les militaires !

Les partis de la majorité ont déposé une proposition de loi en vue de modifier le statut du militaire et d'étendre ses droits politiques

Marquons-nous notre accord en tant qu'organisation syndicale ? Bien entendu, nous répondons ouvertement « oui » ! Toutefois, une chose nous inquiète.

En effet, les discussions concernant le relèvement de l'âge de la pension des militaires sont actuellement en cours. Nous estimons que tous les militaires ayant rejoint la Défense avant le 15 octobre 2016 doivent conserver leurs droits en matière de pension. Tout comme les parlementaires donc. Nous pouvons néanmoins accepter un relèvement de l'âge de la pension tel qu'il a été imposé à la population, à savoir 1 an en 2025 et une deuxième année en 2030.

L'écart qui existe actuellement entre l'âge de la pension du militaire et la limite d'âge du reste de la population belge a un fondement historique. Lorsqu'il est question du relèvement de

l'âge de la pension des militaires, nous tenons à rappeler tous les points négatifs qui découlent d'une carrière militaire.

Nous pensons notamment au volet pécuniaire. La dernière augmentation salariale date déjà de 1994 ! Sans parler des allocations et indemnités. Sachez que nous venons de clôturer une négociation portant sur l'allocation de repas durant une mission à l'étranger. L'augmentation de cette allocation jusqu'à 65 % de l'indemnité actuellement versée aux Affaires étrangères constituerait déjà tout un changement. Le maximum que l'on souhaite verser n'équivaut qu'à 75 % de l'allocation des Affaires étrangères. On peut donc clairement parler d'un fossé qui sépare les différents fonctionnaires fédéraux.

Les critères d'aptitude médicaux et physiques ont un impact statutaire pour les militaires. Si le militaire n'y satisfait pas, il doit quitter la Défense. En outre, ceux-ci ont davantage de devoirs. Ils ont notamment une obligation de présence. En cas d'absence non autorisée, un militaire est consi-

déré comme un déserteur x jours plus tard, avec toutes les conséquences qui en découlent. Le devoir d'obéissance est également encadré au niveau pénal. Les militaires ont le devoir de garantir l'opérationnalité à tout moment. Ils peuvent donc être mobilisés à tout moment, en toutes circonstances. Les militaires doivent servir leur pays courageusement et consciencieusement et, le cas échéant au péril de leur vie.

De plus, les militaires sont moins protégés. Il n'existe pas de réglementation du temps de travail telle que prévue dans la Loi du 14 décembre 2000. Cela signifie que leur mobilisation ne connaît aucune limite. La loi relative au Bien-être peut également ne pas être appliquée dans des conditions ou pour des missions bien spécifiques.

S'ajoute à cela que les militaires ont moins de droits. Nous pensons notamment aux droits politiques, à la liberté d'expression ou au droit de grève. Nous nous demandons si cette proposition ne servira pas de menue monnaie dans les discussions concernant les pensions

des militaires. D'aucuns souhaiteraient-ils se servir de cette proposition pour réduire ce fameux écart ?

Cette proposition a pour but de pro-

mouvoir un droit fondamental de toute démocratie, à savoir le droit d'éligibilité à tous les mandats et à tous les niveaux. Hélas, nous devons cependant constater que certaines

restrictions sont, une fois encore, imposées aux militaires dans cette proposition.

H. Lejeune

SPF FINANCES

Rien ne va plus, faites vos jeux...

Suppression d'emplois et détérioration des conditions de travail

A. Baisse catastrophique du volume de l'emploi

Depuis de nombreuses années, la situation au SPF Finances se détériore. Les causes résident dans les cures d'austérité budgétaires que nous subissons depuis plusieurs années.

Selon les statistiques du personnel public fédéral (www.pdata.be), les effectifs du SPF Finances sont passés de 31 770 unités physiques au 1^{er} janvier 2006 à 22 583 au 1^{er} janvier 2017, soit une perte de 9 187 unités physiques en 11 ans.

Tenant compte du transfert de compétences vers les entités fédérées (-1 016), de la création de Fedorest (-1 004) et de la « statutarisation » des employés des Conservateurs des hypothèques (+1 229), **c'est une perte réelle de 8 396 unités physiques en 11 ans, une diminution de presque 27 % !** À l'Administration générale de la Fiscalité (vue de l'extérieur comme le cor business du SPF Finances), le nombre d'agents est passé de 12 500 en 2001 à 8 130 en 2017.

La CGSP a une nouvelle fois été contrainte de remettre un AVIS NÉGATIF sur le plan de personnel 2017 « *Vu le manque de garantie portant sur la réalisation concrète de ce plan de personnel et vu le cadre d'austérité et de réduction de personnel (...)* ».

B. Détérioration des conditions de travail

Les quelques engagements effectués récemment sont largement insuffi-

sants pour compenser l'ampleur des départs, notamment en pension.

Nous faisons donc face à une véritable hécatombe qui augmente la pression sur les agents, forcés de faire toujours plus avec encore moins et diminue la qualité du service rendu.

De nombreux services sont au bord de l'explosion et les cas de burn-out et autres pathologies provoquées par le stress se multiplient.

C. Mise en place de nouveaux processus, polyvalence ... pour pallier au manque d'effectifs

Depuis plusieurs années, le SPF Finances fait œuvre de créativité dans les exigences et mesures imposées au personnel pour assurer une certaine continuité du service.

La polyvalence n'est qu'un exemple d'une conséquence directe du manque d'agents... C'est ce qu'a encore confirmé récemment la porte-parole du SPF Finances dans la libre : « *La demande d'une polyvalence "minimum" des agents de l'AGFisc a été jugée nécessaire vu la baisse des effectifs* ».

D. Mais aussi de nombreuses fermetures de bureaux et une accessibilité réduite au public

Suivant le dernier plan d'infrastructure présenté « Horizon 2018 », d'ici 2018 le SPF Finances supprimera tous ses services dans au moins 33 communes. Sans compter les communes dans lesquelles il y a toujours un bâtiment des Finances mais dans lequel des services ont été supprimés et celles qui ne sont pas reprises dans ce plan et seront pourtant quittées dès 2017.

Ces nombreuses fermetures s'accompagnent de mutations d'office du personnel, entraînent une diminution des possibilités de travail en bureau satellite et imposent à la population de devoir se rendre dans des grands centres (déjà saturés par le trafic).

Cela ne suffisant pas, les agents doivent de plus en plus partager leur espace de travail rendu de plus en plus impersonnel et les contacts directs entre usagers et citoyens sont de moins en moins accessibles, la voie électronique étant privilégiée pour les différentes démarches.

E. L'informatisation et la digitalisation sont pourtant loin de compenser le manque de personnel

L'Autorité affirme régulièrement que l'informatisation compense en partie la perte de personnel. À notre connaissance, il n'existe toutefois aucune étude ou estimation qui quantifierait la diminution supposée de la charge de travail qu'apportent ces outils.

En revanche, les retours des agents dans de nombreux services témoignent de difficultés grandissantes pour prescrire un travail de qualité.

Les outils informatiques sont loin d'être aussi efficaces qu'ils le devraient : ralentissements, bugs, pannes ... et les programmes, nombreux, mis en application alors qu'ils ne sont pas toujours au point... Quant à la digitalisation, elle n'est pas adaptée à tous les types de dossiers.

S'il est exact que certaines tâches nécessitent moins de temps avec l'informatisation, celle-ci est loin de compenser l'ampleur des pertes d'emploi

et engendre d'autres besoins chronophages.

Enfin, de nombreux citoyens ne sont pas en mesure d'effectuer leurs démarches de façon informatisée et certaines se règlent plus facilement oralement.

F. La lutte contre la fraude fiscale est-elle toujours une priorité pour le SPF finances ?

Cette question revient régulièrement. Alors que la réponse devrait être évidente elle ne l'est pas.

Si la porte-parole du SPF Finances a déclaré dans La Libre du 30 mai 2017. « (...) la question ne se pose pas. C'est notre ADN et notre mission (...) », le Président du comité de direction semblait plus nuancé dans l'Echo : « *Il faut faire avec ce qu'on a* ».

Avec la baisse du volume d'emploi, on estime à 2,4 milliards d'euros les suppléments d'impôts qui disparaissent sur base annuelle et à 300 à 350 millions de TVA non-recouvrée. Sans ces pertes, différentes études évaluaient déjà l'ampleur de la fraude fiscale en Belgique à un manque à gagner entre 10 et 20 milliards par an.

En s'obstinant à ne pas pourvoir à un remplacement de un pour un la question posée reste ouverte. Pourtant, il a bien été établi qu'un contrôleur rapporte plus que son traitement. La fraude fiscale serait-elle plus tolérable que la fraude sociale ?

G. Promesses du Ministre des Finances

En 2016, suite aux actions, des promesses de recrutements avaient été faites par le Ministre des Finances, de même que des règles transparentes en matière de mobilité et des formations à la hauteur de la technicité des métiers exercés.

Un an plus tard on attend toujours... raison pour laquelle de nouvelles actions ont été entreprises.

De nouvelles promesses viennent de nous être faites.

La CGSP veillera à leur respect.

H. La lutte paie

Vu les nombreuses attaques subies, nous sommes contraints de recourir à des actions.

Ne rien faire serait accepter le pire à venir.

S'il reste encore beaucoup de chemin à parcourir, la lutte paie. Dernier exemple en date sur le thème de la polyvalence imposée à la Fiscalité, grâce à la pétition signée massivement par les agents concernés alliés au constat d'échec de sa mise en application, le Ministre a été obligé d'y renoncer. Mais nous attendons encore une solution pour la polyvalence imposée dans d'autres administrations générales (Perception et recouvrement...), des règles transparentes et objectives en matière de mobilité, des recrutements pour l'ensemble du département...

Des réunions sont programmées cet été. La CGSP jugera des avancées sur base des dossiers qui seront déposés en négociation.

RESTONS MOBILISÉS

Un grand merci à Catherine et Benjamin.

R. Vansaingele

SPF JUSTICE – CORPS DE SÉCURITÉ

Chauffeurs des établissements pénitentiaires – Intégration au sein de la DAB

L'intégration du Corps de sécurité (CS) au sein de la Direction de la sécurisation (DAB) de la police fédérale soulève la question suivante : que va-t-il advenir des agents des établissements pénitentiaires qui se chargent quotidiennement du transport des détenus ?

En effet, tout le but de l'opération est de faire en sorte que la DAB reprenne le transport, mais aussi la surveillance des détenus. Tant pour le transport entre la Prison et le Palais de Justice (et *vice-versa*) que pour le transport vers ou depuis les hôpitaux ou encore durant le séjour d'un détenu à l'hôpital.

La CGSP a d'emblée insisté pour que les chauffeurs puissent eux aussi intégrer la DAB s'ils le souhaitent. En d'autres termes, sur base volontaire donc... Mais c'est là que le bât blesse.

Or, nous estimons qu'il est inacceptable que ceux qui se sont chargés du transport des détenus pendant plusieurs années (voire pendant des dizaines d'années) soient laissés pour compte dès que la DAB reprendra cette mission. Nous voulons donc obtenir l'assurance que, une fois la DAB instaurée, les chauffeurs ne seront pas « *remerciés pour leurs bons et loyaux services* ».

Environ un an et demi après les premiers signes de la création de la DAB et après différentes concertations (et pressions nécessaires), nous sommes parvenus à obtenir une déclaration d'intention de la part du Cabinet de la Justice et du Directeur général de la DG EPI. Le Cabinet y garantit que les chauffeurs maintiendront leurs droits statutaires, mais aussi leurs titres à la promotion, au CPP... durant la période de transfert (pendant laquelle ils seront mis à la disposition de la DAB). Si un chauffeur ne souhaite pas travailler au sein de la DAB, il lui sera proposé de retourner à la DG EPI pour y exercer une autre fonction. Les

chauffeurs mis à disposition seront également protégés contre « *l'arbitraire* » des nouveaux dirigeants dans l'exercice de cette nouvelle fonction.

Chaque chauffeur qui, à la fin de la période de mise à disposition, choisit d'être transféré définitivement, en aura la possibilité. Le Cabinet de la Justice s'engage à plaider en ce sens auprès du SPF Intérieur. Par ailleurs, nous connaissons désormais l'impact de ce changement de carrière pour les agents concernés.

Nous sommes conscients que tous les chauffeurs ne trépignent pas d'impatience à l'idée de commencer une nouvelle carrière à la DAB. Nous pensons notamment aux agents arrivant presque à la fin d'une longue carrière à la DG EPI qui souhaitent bénéficier du régime de CPP. Nous avons également plaidé en faveur de ces agents et nous n'avons pas manqué de présenter tous nos arguments. En effet, il est impensable qu'après une très longue

période de travail en service de jour, du lundi au vendredi, ils retrouvent subitement un régime de travail « tôt, tard, nuit » ...

La Direction générale rédige actuellement une proposition en ce sens, afin que plusieurs chauffeurs de certains services centraux de Bruxelles puissent continuer à exercer leur fonction au sein de la DG EPI. Par ailleurs, il sera question de fixer un ensemble (limité) de missions adaptées pour les chauffeurs qui désirent poursuivre leur travail auprès des établissements pénitentiaires. Les chauffeurs qui ne souhaitent pas travailler pour un service central ou qui estiment que l'ensemble des tâches auprès des établissements pénitentiaires se révèle trop restreint, auront la possibilité de poursuivre leur travail en service de jour, du lundi au vendredi, en se faisant engager dans les ateliers des prisons. Ceux-ci manquent cruellement de personnel pour surveiller les détenus mis au travail.

Encore une fois, la CGSP souhaite qu'il ne soit pas uniquement question des devoirs du personnel, mais aussi de leurs droits. Les chauffeurs qui choisiraient de poursuivre leur carrière à la DG EPI devraient avoir la garantie qu'ils seront protégés contre l'« arbitraire ».

Pour la CGSP, c'est l'occasion de relancer le débat d'un cadre technique spécifique au sein des établissements pénitentiaires.

D'ici la mi-juillet au plus tard, nous rencontrerons la direction générale pour débattre de sa proposition lors d'une concertation informelle. Après les vacances d'été, nous retrouverons la direction générale ainsi que le Cabinet de la Justice lors d'une concertation formelle cette fois.

R. De Kaey

SPF SANTÉ PUBLIQUE

Le fonctionnement des établissements scientifiques fédéraux dépendant de la Santé publique

La CGSP est sur la même longueur d'onde que la Cour des Comptes concernant le fonctionnement des établissements scientifiques fédéraux dépendant de la Santé publique (ISP et CERVA)

Dans le cadre du redesign des institutions fédérales de Santé publique, le gouvernement Michel a choisi de fusionner l'Institut Scientifique de Santé Publique (ISP) et le Centre d'Étude et de Recherches Vétérinaires et Agrochimiques (CERVA) et leurs Personnalités Juridiques (PJ) en créant une institution publique sui generis dotée de la PJ mais « assimilée » à un établissement scientifique fédéral : « Sciensano » et ce avec l'intention d'y intégrer, à terme, le KCE et le CSS.

La CGSP a notifié en septembre 2016 un protocole de désaccord concernant les projets de législation et de régle-

mentation des Ministres De Block et Borsus. Cette fusion aurait dû permettre de lever enfin toutes les ambiguïtés relatives au caractère public des PJ et donner un véritable « statut » à ses travailleurs, ce qui ne fut malheureusement pas le cas des projets soumis aux organisations syndicales. Cette fusion est pour l'instant au point-mort depuis octobre 2016 en l'attente de l'avis des gouvernements des Communautés et Régions.

Coup de théâtre, le 1^{er} juin 2017, la Cour des Comptes a rendu public un audit RH¹ de ces deux établissements et il constitue une véritable bombe donnant raison à ce que la CGSP relevait, depuis presque 10 ans, comme des dérives graves !

Tout d'abord, la Cour signale qu'il n'est pas possible de distinguer clairement les activités du service de l'État de celles de la personnalité juridique,

que ce soit dans le fonctionnement journalier des établissements ou dans les rapports financiers.

En ce qui concerne la gestion du personnel des services de l'État, la Cour constate que le service d'encadrement P&O du SPF Santé publique n'est pas en mesure d'effectuer correctement sa mission de contrôle interne des dossiers de personnel de ces deux établissements scientifiques (notamment en vue du paiement correct) !

La conclusion répétée de contrats de travail avec des scientifiques déjà employés - par la PJ - au motif de « *l'urgence et de la complexité de la fonction* » ne peut être acceptée. La Cour a observé que les états de service et les attestations

1. Rapport et communiqué de presse disponible à l'adresse <https://www.ccrek.be/FR/Publications/Fiche.html?id=6339a001-55e7-4cf4-add9-f12262005aea>

repris dans les dossiers de personnel ne permettent de s'assurer que le calcul de l'ancienneté pécuniaire est univoque, cohérent et exhaustif. En outre, les dossiers du personnel scientifique ne contiennent généralement pas d'information sur les périodes que le jury a reconnues comme ancienneté scientifique.

D'autres infractions à la réglementation ont été relevées lors du contrôle des allocations, primes et indemnités, tous les montants indûment versés doivent faire l'objet d'un recouvrement selon la Cour. Comme si cela ne suffisait pas, la Cour considère que l'ISP et le CERVA ne sont pas en mesure, pour ce qui concerne l'évaluation du personnel non scientifique, de respecter la réglementation applicable à la Fonction publique fédérale en ce qui concerne la personne qui doit agir en tant qu'évaluateur. Enfin, pour l'ensemble de ses missions informatiques, l'ISP fait appel à du personnel mis à disposition par l'ASBL SMALS or l'ISP est membre de cette ASBL uniquement en sa qualité de service de l'État et non au titre de sa PJ. Le recours à ce personnel détaché de la SMALS par la PJ est dès lors contraire à l'interdiction générale de détachement définie dans la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs.

Ce constat déjà accablant l'est encore plus lorsque la Cour se penche sur la gestion du personnel des PJ ! D'une part, elle constate que les PJ ont engagé du personnel dans **le seul but** de pallier ou de contourner les limites budgétaires ou organisationnelles d'un recrutement par le service de l'État. D'autre part, les PJ ont également engagé du personnel à des fonctions de gestion cruciales dont le champ d'activité englobait l'ensemble de l'établissement. Le centre de gravité des décisions administratives s'est ainsi déplacé vers les PJ, ces fonctions permanentes et organiques faisant partie, jusqu'à nouvel ordre, du service de l'État, elles auraient donc dû être pourvues de manière statutaire.

Pour ce qui concerne les procédures de recrutement par les PJ, le tableau est effrayant : publicité limitée en interne, jury de sélection de deux personnes,

respect insuffisant des obligations de motivation et de justification, les dossiers permettent rarement de savoir pourquoi un candidat a été préféré à un autre, d'où un risque accru de recrutements « sur mesure ». La Cour rappelle donc que les PJ relèvent des pouvoirs publics et qu'à ce titre, elles doivent respecter les principes de bonne gestion et motiver suffisamment par écrit l'attribution des contrats de travail. Les PJ interprètent et appliquent en fait de manière « souple » l'obligation de tenir compte, pour leur personnel, des mêmes barèmes que ceux appliqués au personnel de l'État pour des fonctions similaires.

La Cour a noté à diverses reprises qu'il manquait des états de service probants pour justifier l'ancienneté pécuniaire octroyée, celle-ci ne peut pas uniquement reposer sur la fiche de renseignements ou le curriculum vitae, elle ne se négocie pas non plus ! En l'absence de tout cadre statutaire, des membres du personnel de la personnalité juridique sous CDI sont aussi régulièrement promus à des grades plus élevés voire à des niveaux supérieurs à l'issue de procédures internes limitées ou sont affectés à des fonctions supérieures ou désignés comme chefs de services scientifiques. L'audit contient encore bien d'autres exemples de dérives tout aussi préoccupants.

En conclusion, la Cour constate que la double structure actuelle (État et PJ) a plus d'une fois donné lieu à la recherche de solutions « pragmatiques » devant amener, dans les faits, au résultat souhaité pour le fonctionnement de l'établissement. À plusieurs reprises, la réglementation a été interprétée très largement ou tout simplement ignorée. Les PJ ont ainsi effectué des recrutements dans le but de pallier ou contourner les limites budgétaires ou organisationnelles d'un recrutement par l'État ou de pourvoir à des fonctions organiques permanentes qui font normalement partie du service de l'État et qui devaient donc faire l'objet d'une procédure de recrutement statutaire. Ce constat, la CGSP l'avait posé depuis longtemps, il explique l'obstruction de l'Autorité dès que nous avons réclamé de la transparence dans la gestion des PJ.

La création de « Sciensano » pourrait mettre fin à certaines de ces dérives et pratiques mais les problèmes relevés en ce qui concerne l'octroi indu d'allocations et de primes, et la personne pouvant agir comme évaluateur continueront d'exister pour le personnel statutaire mis à disposition. Il en va de même pour la mise à disposition de personnel informatique via l'ASBL SMALS. Pour la Cour, la mise en place de « Sciensano » ne peut conduire à repousser les limites du « service public », elle recommande qu'une attention nécessaire soit consacrée aux principes de bonne gestion publique à savoir l'ouverture et la transparence, l'objectivité, la motivation des actes administratifs, l'application uniforme de la réglementation et un contrôle interne garantissant le respect de ces principes.

Les règles de calcul de l'ancienneté devront faire l'objet d'un respect rigoureux, l'ancienneté doit toujours être octroyée en s'appuyant sur des pièces justificatives valables et elle ne peut être négociée, en outre, les barèmes corrects doivent toujours être appliqués. Enfin pour le personnel futur (exclusivement contractuel) de « Sciensano », la nouvelle réglementation devrait comporter des dispositions claires concernant l'évolution de la carrière professionnelle et les possibilités de promotion du personnel, tant sur le plan administratif que pécuniaire.

Devant ces recommandations de la Cour qui rejoignent nos objections au projet « Sciensano », la CGSP a saisi les Ministres De Block et Borsus, ainsi que le Premier ministre en tant que président du Comité de secteur I, afin que soit rapidement examiné avec les organisations syndicales les modifications concrètes à apporter quant à la définition d'un « cadre statutaire » pour le personnel de « Sciensano » en matière de carrière administrative et pécuniaire (recrutement, sélection, évolution de la carrière, promotions, etc.) dans les projets de législation et de réglementation toujours pendants.

K. Sissau et F. André

FORMATION SELOR

Module 1, Niveau A

Nous vous annonçons que la CGSP-AMiO organisera une nouvelle formation relative à la préparation aux examens de recrutement et de promotion, épreuves génériques pour les fonctionnaires fédéraux.

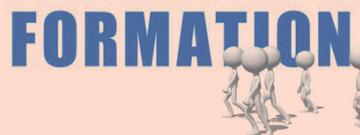
Cette formation de préparation à ces épreuves organisées par le SELOR se déroulera le **jeudi 5 octobre 2017** en nos locaux (place Fontainas) toute la journée (de 9h à 16h).

Si vous êtes intéressés, nous vous demandons de bien vouloir vous inscrire pour le **lundi 25 septembre 2017 au plus tard** à l'adresse amio.administration@cgspacod.be.

ATTENTION LE NOMBRE DE PLACES SERA LIMITÉ !

Modalités pratiques

Nous vous informons que vous ne recevrez pas de dispense syndicale pour cette journée. Vos frais de déplacement seront remboursés et vous recevrez un lunch le midi.



Kurt Sissau

FÉDÉRATION WALLONIE-BRUXELLES

SECTEUR XVII – FÉDÉRATION WALLONIE-BRUXELLES – PERSONNEL DE LA COMMUNAUTÉ FRANÇAISE

Cahier revendicatif

Veuillez trouver ci-dessous le cahier revendicatif qui a été rentré en date du 14 juillet 2017 en vue de la conclusion d'une convention sectorielle 2018-2019.



l'application avant la fin de la période concernée. Le statut syndical est de stricte application.

C. En tant que service public, la Communauté française doit jouer en son sein un rôle de régulateur du marché de l'emploi.

PRÉAMBULE

- Exécution des conventions sectorielles et engagements précédents et respect du statut syndical.

VOLET QUANTITATIF

- Introduction des augmentations intercalaires dès la 1^{re} année pour l'échelle 300/1 après alignement du barème de base sur le salaire minimum garanti.
- Révision générale des barèmes : augmentation forfaitaire de 250 euros mensuels bruts indexés sur toutes les échelles.
- Alignement sur la réglementation applicable à la Région wallonne

pour les prestations irrégulières.

- Pécule de vacances porté à 100 % du salaire mensuel brut indexé et sans retenue.
- Augmentation du nombre de biennales pour que celles-ci couvrent l'ensemble de la carrière.
- Remboursement des frais de parking pour les membres du personnel qui ont un abonnement aux transports en commun et qui doivent laisser leur voiture à la gare ou à proximité d'un arrêt.

VOLET QUALITATIF

- Carrière : mise en place d'un système de filières de métiers et de procédures de recrutement objectives et rationnelles - Organisation biennale des concours de recrutement pour tous les emplois dont les réserves de recrutement sont épuisées, inexistantes ou inopérantes - Organisation de concours de recrutement généralistes pour les administratifs et spécifiques pour

A. Champ d'application

La convention 2018-2019 s'appliquera intégralement à l'ensemble du ministère et des OIP relevant du Comité de secteur XVII.

B. Un dialogue social de qualité

La qualité des relations entre les autorités et les organisations syndicales est la meilleure garantie de prévention des conflits sociaux. La convention sera contraignante pour en assurer

- les non généralistes - Respect de la périodicité réglementaire pour les examens d'accèsion - Suppression des entretiens complémentaires - Respect du statut syndical pour les engagements contractuels - Révision des groupes de qualification - Retour au critère principal de l'ancienneté pour l'octroi des promotions par avancement de grade.
- Cessation de toute forme de privatisation des services publics et affectation des moyens budgétaires y consacrés à du personnel interne ; cela concerne notamment :
 - les tâches logistiques (cafétérias, montage des stands, réalisation de brochures et affiches, ...)
 - les services de gardiennage et de nettoyage ;
 - les missions du SEPPT (à intégrer au SIPPT) ;
 - le service du contrôle des absences pour maladie.
- Révision urgente des cadres du personnel notamment eu égard aux engagements antérieurs non respectés.
- Réduction généralisée du temps de travail avec embauche compensatoire et sans perte de salaire.
- Possibilité de départ anticipé 5 ans avant l'âge légal de la retraite.
- Suppression du système des mandats.
- Respect global de la norme d'un remplacement pour un départ + adaptation des effectifs aux besoins réels en tenant compte des droits des agents en matière de congés et d'absences diverses (maladies, absences syndicales, prestations incomplètes...).
- Augmentation du nombre de jours de congé, en particulier en fin de carrière pour compenser l'allongement des carrières.
- Prise en charge des frais de déplacement depuis et jusqu'au domicile pour les travailleurs étant amenés à utiliser leur véhicule personnel de façon régulière dans le cadre de leurs fonctions.
- Chambres de recours des agents des services du Gouvernement :
 - compétence en matière de licenciement de contractuels ;
 - compétence décisionnelle plutôt que d'avis.

(+) Exécution des conventions sectorielles et engagements précédents le tout avec le respect du statut syndical.

S. Streeel

TRIBUNE

Infos GÉNÉRALES

- 2 / Actualités – Dans nos régionales
- 3 / Édito • Ce n'est pas la girouette qui tourne... c'est le vent qui change
- 4 / Dossier • La digitalisation des services publics – Quelles réponses à l'ubérisation ?
- 7 / Secteur Culture • Et la culture Camarades ?
- 8 / IRB • Allocations familiales à Bruxelles : un enjeu de justice sociale

www.cgspwallonne.be

SOMMAIRE

Infos AMiO

- 9 / Édito • C'était écrit...

Fédéral

- 10 / SPF Affaires étrangères et Coopération au développement • Privatisation de l'accueil évitée / La Défense – Les Militaires • Davantage de droits politiques pour les militaires !
- 11 / SPF Finances • Rien ne va plus, faites vos jeux...
- 12 / SPF Justice – Corps de sécurité • Chauffeurs des EP – Intégration au sein de la DAB
- 13 / SPF Santé publique • Le fonctionnement des établissements scientifiques fédéraux dépendant de la Santé publique
- 15 / Formation Selor – Module 1, niveau A

Fédération Wallonie-Bruxelles

- 15 / Secteur XVII • Cahier revendicatif

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



Membre de l'Union des Éditeurs de la Presse Périodique

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