

TRIBUNE



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

AVRIL
2016

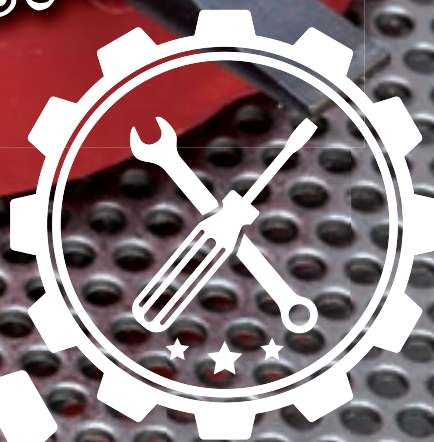
AMiO

CGSP

FGTB Services Publics

72^e année - n°4- avril 2016 (mensuel) dépôt CHARLEROI X | P402047 | retour : CGSP place Fontainas, 9/11 1000 Bruxelles

Repair Café.
Jeter ?
Pas question !



DOSSIER P. 4



ÉDITO

Une journée, une expo
et ... un combat à
toujours recommencer

P. 3



MOT QUI PUE

Collaborateur

P. 7



AMiO

SPF Justice • Un député
flamand libéré suite à une
erreur de procédure

P.10

Prime syndicale 2015

Rappel

Comme chaque année, le formulaire de demande de paiement doit être dûment complété.

N'oubliez pas de le signer et envoyez-le au secrétariat de votre secteur ou de votre régionale intersectorielle avant le 1^{er} juillet 2016!

Vignette cotisations

Chaque année, vous recevez une vignette autocollante attestant du paiement de vos cotisations syndicales pour l'année écoulée à apposer dans votre carnet syndical.

À partir de 2016, cet envoi ne sera plus automatique.

Cependant, les affiliés désireux de recevoir cette attestation peuvent en faire la demande à la CGSP fédérale soit par mail via l'adresse courriel AFFILIATION@cgspaceod.be, soit par téléphone au numéro 02/508 59 80.

Élections sociales 2016

VOTEZ

2

WWW.FGTB2016.BE

ELECTIONS SOCIALES

FGTB
Ensemble, on est plus forts

FGTB.
POUR TOUJOURS

DANS NOS RÉGIONALES

Hainaut occidental - Voyage à Bruxelles

L'Amicale des Pensionnés CGSP organise le 18 mai un voyage à Bruxelles : visite du Parlement européen,

- repas à la Brasserie « Belle Vue » (boissons non comprises),
- visite du Musée du train « Train World »,
- visite du Domaine provincial de Huizingen.

Prix : 55 €/affilié CGSP-FGTB et 65 €/sympathisant. **Nombre de places limité.**

Renseignements et inscriptions à la régionale.

Namur- Festivités du 1er Mai

1er MAI 2016
21° FESTIVITÉS A NAMUR
- INVITATION CORDIALE A TOUTES ET TOUS -
CGSP - Rue de l'Armée Grenadier 41 - 5000 NAMUR

PROGRAMME

10:30 Accueil - Café ☕
11:00 Meeting 💬

Sous la coprésidence de :
Patrick MERTENS, Président de la FGTB Namur
Jolène TYSSAEN, Secrétaire Régionale Intersectorielle de la CGSP Namur

Orateurs :
Joseph THONON, pour la CGSP NAMUR
Marc GOBLET, Secrétaire fédéral FGTB
Guy FAYS, Secrétaire régional interprofessionnel de la FGTB NAMUR.

12:00 Apéritif musical 🍷
12:30 Barbecue géant 🍖

(adultes : 12,00€ - enfants : 6,00€)
Réservation obligatoire pour le 22/04/2016
par virement au n° de compte : BE63 636 3827 404 05
(communication : le nombre de BQ adultes et enfants / 1^{er} Mai 2016 *)
par téléphone : 081/72.91.13 ou 081/72.91.43
par fax : 081/72.91.31
par mail : marie.dussart@cgsip.be
helene.dupont@cgsip.be

14:00 Ambiance musicale 🎵
et animations
NASHVILLE ROOTS - DJ TOFF

21:00 Clôture des festivités 🎉

DIVERS STANDS - GRANDE TOMBOLA Tirage permanent
PAINS SAUCISSES (après 16h) - MUGUETS - BUFFET - PÂTISSERIES >

FGTB Namur

Et plus... Joseph THONON - Rue de l'Armée Grenadier 41 5000 NAMUR

Toutes infos et matériel disponibles sur le site www.fgtb2016.be

Une journée, une expo et ... un combat à toujours recommencer

Le 8 mars est la Journée internationale des droits des Femmes, c'est une évidence pour toutes et tous. Pourtant, à voir, à entendre ou à lire le nombre effarant de journalistes ou de commentateurs, voire de commentatrices parler de la journée des femmes ou pire de la femme, il y a vraiment du travail !

Car il s'agit bien de dire, au moins une fois par an, qu'il existe encore beaucoup d'inégalités en termes de droits entre hommes et femmes, tant dans la sphère professionnelle que à la maison, à l'école... La FGTB fédérale a compris que c'était la journée pour sortir une affiche et une vidéo mettant en scène un décolleté plongeant. Les vertus de la provocation et du second degré ne sont parfois pas à propos...

À Herstal, s'est tenu, durant ce mois de mars, une exposition « *Femmes en colère* » qui rappelle très justement la lutte des ouvrières de la FN, véritables pionnières du principe « *À travail égal, salaire égal* ». C'est une manière importante de rappeler que ce combat, elles l'ont mené contre leur patron bien sûr, mais aussi contre leurs collègues masculins, et même contre les délégués syndicaux et leurs maris !

À ceux, et peut-être aussi celles, qui pensent que c'était une autre époque et que maintenant tout va mieux, il suffit de rappeler que beaucoup des mesures de régression sociale que prend ce gouvernement de malheur, sous des dehors de neutralité du point de vue du genre, touchent et précarisent de nouveau beaucoup plus de femmes que d'hommes. Que ce soit en matière de pensions ou de chômage (notamment à temps partiel), ce sont bien les femmes qui sont et vont être les premières et principales victimes.

Le bourgmestre ultraconservateur d'Anvers vient encore d'en rajouter une couche en rappelant, lors de la commémoration d'un écrivain catholique anversois, le rôle traditionnel de la famille et en dénonçant la propension trop facile à la séparation et au divorce...

Il est cité dans *La Libre* du 15 mars : « *Le mariage était loin des romances de magazines mais c'était et est resté un mariage (...) un pacte absolu qui facilite certaines choses. (...) Un revenu professionnel d'un côté, une main dévouée, nourrissante de l'autre, c'est précisément ce dont manquent aujourd'hui des dizaines d'enfants anversois parce que leurs parents ont fait d'autres choix. (...) Nous considérons avec une relative nonchalance le prix humain et économique que notre société paye pour le nombre de plus en plus élevé de couples rompus. (...) Anvers compte de plus en plus de mères seules, qui dépendent d'allocations publiques.* »

Si ce message n'est pas d'une grande clarté, que faut-il ? « La femme est avant tout une épouse et une mère et doit le rester pour ne pas grever les finances publiques et s'occuper des enfants... »

Femmes en colère, c'est un beau titre mais en 2016, les femmes, avec également les hommes féministes, doivent continuer le combat car nous sommes toujours à la merci des plans d'austérité qui aggravent les inégalités entre hommes et femmes.

Le féminisme doit être le combat de toutes et tous et il est urgent de continuer à le mener !

Repair Café. Jeter ? Pas question !

Consommer, c'est faire de la politique et refuser de surconsommer encore plus. Aujourd'hui, l'obsolescence programmée, ou autrement dit la mort industrielle programmée de nos biens de consommation par leur producteur, est un outil du capitalisme pour nous pousser à acheter toujours plus d'objets.

Les conséquences de cette surconsommation sont néfastes pour l'écologie. De plus, le tout jetable à durée de vie limité rime malheureusement bien souvent avec l'utilisation de matériaux de faible qualité et des conditions de travail précaires pour les travailleurs des usines qui les produisent.

Réparer ensemble !

À l'éternelle question, mais que pouvons-nous faire face aux multinationales qui ont créé ce système de surconsommation, certains répondent simplement : réparons nos objets et cessons de les jeter ! Depuis 2007 aux Pays-Bas, la néerlandaise Martine Postma s'investit dans le développement durable au niveau local avec la conviction qu'un autre modèle de consommation est possible. En 2009, elle organise le premier Repair Café à Amsterdam. Face au succès de son concept, elle décide de créer la Fondation Repair Café afin de soutenir la création de Repair Cafés aux Pays-Bas et dans le monde.

Les Repair Cafés poursuivent plusieurs objectifs : consommer moins, lutter contre l'obsolescence programmée et partager ses connaissances et son temps afin de provoquer chez les citoyens un changement de mentalité sur leur consommation.

Le concept est simple, tout le monde peut lancer son Repair Café à l'échelle d'un village, d'un quartier ou d'une association. L'entrée et la participation aux Repair Cafés sont libres et gratuites. Ils sont généralement organisés tous les mois. D'un côté, des citoyens amènent leurs objets défectueux et de l'autre, des citoyens prêtent leurs connaissances et leurs compétences pour les réparer. Au-delà du service, le temps de la réparation est un moment d'échange et d'appren-

tissage. *Réparer ensemble, c'est l'idée du Repair Café.*¹

D'ailleurs, des ouvrages sur le bricolage et la réparation sont également mis à disposition, il y a toujours quelque chose à apprendre et à partager.

Aujourd'hui, on compte pas moins de 750 Repair Cafés dans le monde, la plupart aux Pays-Bas, en Belgique et en France mais le concept s'exporte également au Japon, aux États-Unis et au Canada.

L'obsolescence programmée

Les Repair Cafés souhaitent lutter contre l'obsolescence programmée, cette technique marketing qui nous pousse à surconsommer au détriment de notre portefeuille et du développement durable.

Cette pratique commerciale et industrielle n'est pas récente. Les cas célèbres des bas nylons et des ampoules à incandescence datent de la première moitié du XX^e siècle. Dans les années 1940, la marque de bas collants *Dupont* se lance dans le marché des bas nylons et le succès est au rendez-vous notamment grâce à la solidité des bas. Cependant, cette durabilité fut volontairement altérée par le producteur quelques années plus tard car elle nuisait à la pérennité de l'entreprise. Les bas étaient tellement solides que les clientes n'en rachetaient que trop rarement. Dans le cas des ampoules à incandescence, les industriels sont allés plus loin en créant un véritable cartel commercial pour réduire volontairement la durée de vie des ampoules bien en dessous de la capacité réelle de production. L'américain *General Electric*, l'allemand *Osram*, le néerlandais *Phillips* et d'autres industriels se réunissent en 1924 pour créer l'entreprise commune *Phoebus* dont l'objectif officiel est l'échange des

licences, brevets et la régulation de la production. Alors que les ampoules de l'époque ont une durée de vie moyenne de 2 400 heures, ils décident de modeler leur production afin de vendre des ampoules d'une durée de vie de 1 000 heures maximum. Il s'agit véritablement du premier accord industriel collectif d'obsolescence programmée connu. En contre-exemple, citons l'ampoule très célèbre de *Livermore* qui éclaire une ancienne caserne de pompiers depuis 1901, bien avant que les producteurs ne réduisent volontairement la durée de vie de leur produit !

Plus récemment, il a été démontré que certains modèles d'imprimante de la marque *Epson* contenaient une puce avec un compteur de copies. Après 18 000 copies, ces imprimantes affichent un message d'erreur obligeant l'utilisateur à changer le tampon encreur, qu'il soit défectueux ou non. Malgré tout, la résistance s'organise puisqu'un informaticien a décidé de contrer ce dispositif en proposant gratuitement un logiciel qui vous permet de remettre ce compteur de copies à zéro.

Les Repair Cafés sont également des formes de résistance à cette obsolescence. Réparer au lieu de jeter, apprendre à réparer, devenir autonome, retrouver du pouvoir ensemble et lutter contre cette consommation toxique pour la planète.

Certains pays ont décidé de lutter contre cette obsolescence. En France, elle est considérée comme un comportement non éthique qui peut faire l'objet d'une infraction pénale. Depuis le 22 juillet 2015, ce délit est passible de

1. voir www.repaircafe.be



deux années de prison et de 300 000 € d'amende ou 5 % du chiffre d'affaires annuel réalisé en France par la société condamnée. En Belgique, malgré un projet de loi déposé en 2011, aucune mesure légale précise n'a été prise à ce jour.

L'économie solidaire comme outil de résistance

Les Repair Cafés fleurissent un peu partout en Belgique et dans le monde, ils constituent avec d'autres initiatives ce qu'on l'on nomme l'économie solidaire. Face à la montée en puissance de l'ultralibéralisme dans notre société, beaucoup de réponses alternatives à ce modèle économique destructeur voient le jour. Les GAS ou Groupes d'achats solidaires, les jardins collectifs, les composts urbains, les marchés gratuits, les Systèmes d'échanges locaux (SEL), autant de lieux où les citoyens peuvent consommer différemment et durablement.

Si vous souhaitez découvrir ces initiatives d'économie solidaire et durable n'hésitez pas à parcourir les cartes interactives sur :

- le site de l'ASBL du Réseau de Consommateurs Responsables (Wallonie & Bruxelles)
<http://www.asblrcr.be/carte-initiatives-bruxelles-wallonie>
- le site de l'Asbl Dewey (Bruxelles)
<http://maps.dewey.be/>

À la rencontre d'un Repair Café!

Interview de Gaëlle Denys, animatrice d'un Repair Café à Verviers pour Présence et Action Culturelles Asbl

Tout d'abord, qu'est-ce qu'un Repair café ? À quoi et à qui est-il destiné ? Quels besoins est-il supposé rencontrer ?

Nous autres, Européens, jetons énormément alors que certains objets sont à peine abîmés et seraient parfaitement utilisables après une simple réparation. Mais pour nombre d'entre nous, réparer n'est plus chose normale. Nous ne savons plus comment faire. Le savoir-faire en la matière est en voie de disparaître. Le Repair Café change la donne !

Que faire d'une chaise au pied branlant ? D'un grille-pain qui ne marche plus ? D'un pull troué aux mites ? Les jeter ? Pas question ! On les remet en état au Repair Café.

Le Repair Café apprend aux gens à voir autrement ce qu'ils possèdent, à en redécouvrir la valeur. Il favorise un changement de mentalité, qui est la condition première à une société durable construite par tous. Surtout, le Repair Café veut être une expérience ludique et gratifiante.

Dans quel cadre avez-vous organisé ce Repair Café ? Cela correspondait-il à une demande du public ?

Plusieurs initiatives similaires existaient notamment à Dison, Theux et Stavelot. Les Verviétois devaient donc se rendre hors de leur commune pour faire appel à ce service. Nous [les asbl à l'initiative du projet] avons donc décidé d'en créer un, nous avons été rejoints par la Ville de Verviers et plus particulièrement l'échevinat de la cohésion sociale sur ce projet.

Qu'en est-il ressorti ? L'initiative a-t-elle été bien accueillie ?

Que du positif, autant pour les associations, que pour les bénévoles et les citoyens. C'est pourquoi nous réitérons l'expérience car nous constatons qu'il y a de plus en plus de personnes intéressées de devenir acteur d'une consommation plus responsable.

Envisagez-vous de reproduire l'expérience de façon périodique ?

Oui, le 16 avril sera notre troisième édition. Nous essayons de ne pas entrer en concurrence avec des dates choisies par d'autres Repair Cafés dans d'autres communes proches. Nous devons aussi faire attention aux disponibilités des bénévoles réparateurs sans qui le Repair Café n'existerait pas.

Vous souhaitez créer votre Repair Café ?

Rendez-vous sur www.repaircafe.be, consultez-y la section « Kit de démarrage » afin d'obtenir toutes les informations nécessaires pour vous lancer.

LIBERIA

Atteinte aux droits syndicaux

Notre camarade Wendy Verheyden est actuellement la coordinatrice de l'Internationale des services publics (ISP) pour la Stratégie d'intervention Ebola mise en place dans le cadre de la Conférence régionale des syndicats de la santé ouest-africain (Wahsun). Nous lui avons demandé de nous faire part de son expérience.



Le Liberia, avec ses trois professionnels de la santé pour 10 000 habitants - alors que l'OIT recommande un minimum de 41 personnes pour le même contingent - est la troisième nation du bassin du fleuve Mano à avoir été touchée par le virus Ebola. La situation s'est vite transformée en une affaire de portée internationale.

Un secteur de la santé sous-financé

Au moment où Ebola frappait le pays de plein fouet, le secteur des soins de santé libérien remontait à peine la pente et souffrait encore des répercussions de la guerre civile qui a déchiré le pays pendant plusieurs années. Un secteur sous-financé, surchargé. Avec des professionnels des soins de santé qui payent le prix des mauvaises conditions de travail alors qu'ils travaillent en première ligne et sont les plus lourdement touchés par le virus. Les syndicats libériens avaient tiré la sonnette d'alarme sur tous ces manquements ainsi que sur l'absence de toute mesure de protection pour les professionnels des soins de santé. Mais ils ont été ignorés par le gouvernement...

Les deux organisations syndicales de la santé du Liberia sont affiliées à l'ISP. Seule une d'entre elles, la NPSHWUL (*National Private Sector Health Workers Union of Liberia*), l'organisation syndicale du secteur privé, est également reconnue en tant que telle par les Autorités libériennes. La NAHWAL (*The National Health Workers Association of Liberia*), qui organise les travailleurs du secteur public des soins de santé, s'est vu refuser son agrégation et est, par conséquent, seulement considérée comme une association. Elle n'a aucunement le droit de participer au dialogue social ni même la possibilité de percevoir des cotisations.

Ellen Johnson-Sirleaf, Présidente du Liberia, ne tolère toujours aucun syndicat dans le secteur public. Le pays foule aux pieds plusieurs conventions de l'OIT de cette façon.

Persécution syndicales

C'est ainsi que le 18 février 2014, en réaction à une grève d'envergure dénonçant les mauvaises conditions de travail, 22 dirigeants syndicaux ont été licenciés par le ministre de la Santé, sans la moindre audition. Vingt d'entre eux ont été

réintégrés suite aux nombreuses réactions. Les deux responsables occupant les rangs les plus élevés, Joseph S. Tamba et George Poe Williams, respectivement président et secrétaire général de la NAHWAL, restent à ce jour sans emploi et donc sans revenus. Martha C. Morris, dentiste assistante et chef du service, figurait parmi les 20 dirigeants qui ont finalement pu réintégrer leur fonction. Cependant, son nom a disparu du registre du personnel pendant 8 mois. Martha avait réussi à fonder un Centre de traitement Ebola dans sa région. Sous sa direction, la section syndicale de la NAHWAL de sa région est devenue la plus forte de toute l'organisation.

Outre les cas mentionnés ci-dessus, des dizaines d'autres dirigeants syndicaux ont été menacés et parfois déplacés vers des zones reculées du pays afin de les empêcher d'organiser les travailleurs. Les travailleurs n'osent pas s'affilier à un syndicat après de telles intimidations. En effet, même un emploi sous-payé vaut mieux que pas d'emploi du tout dans un pays qui connaît un taux de chômage important. Les affiliés eux-mêmes ont peur d'assister à des réunions ou de soutenir des actions...

Des conséquences graves

L'attitude hostile de l'Autorité et la position très affaiblie dans laquelle se retrouvent les syndicats ont eu un impact majeur dans la lutte contre Ebola. Les syndicats, la voix des travailleurs du secteur des soins de santé, n'avaient pas pu participer à l'élaboration d'un plan de lutte et leur expertise n'a donc jamais été prise en compte. Comme si le professionnel des soins de santé n'avait aucun impact sur la qualité du service et donc, sur l'efficacité des soins de santé...

Aujourd'hui, la NAHWAL et la NPSHWUL travaillent ensemble dans le cadre de la stratégie Ebola de l'ISP afin de réaliser une grande enquête et de récolter les données qui prouveront que les travailleurs ne reçoivent pas toujours leur salaire complet.

L'ISP soutiendra dès lors les syndicats dans leur dénonciation de l'antisindicalisme des Autorités libériennes auprès de l'OIT.

Collaborateur

Le fonctionnement du système de domination capitaliste doit au moins autant aux dispositions intériorisées par les dominés qu'aux propriétés objectives des dominants.

Alain Accardo

Sous l'égide de la gouvernance qui confisque la politique au profit de la gestion managériale, il faut absolument promouvoir une vision irénique de la société uniquement mue par le dialogue entre partenaires à la recherche du consensus. Partant, il faut à tout prix nous convaincre que nous sommes tous membres de la classe moyenne et que le concept de classe lui-même est obsolète et dépassé. De fait, parler en termes de classe revient à impliquer qu'un groupe possède la richesse et le pouvoir dans la société et que les autres pas. Ceci implique d'accepter qu'un groupe en exploite un ou d'autres. Ceci encourage également un groupe à définir ses propres intérêts à l'encontre de ceux d'autres. Et admettre ce point de vue revient à avaliser tout autant l'idée que ceci devrait être rectifié, par la lutte et le conflit mis en œuvre, s'il échec, par un bloc organisé, doté d'un pouvoir politique et économique. L'horreur absolue pour les tenants et partisans d'une société pacifiée où les antagonismes (de classe) n'auraient plus lieu d'être. Horreur absolue et écueil qu'il fallait et qu'il faut détruire.

La notion de partenaires vise à effacer toute idée d'affrontement face à une situation inégale

Identité ou assimilation ?

Et ce qui est vrai pour la société en général l'est autant pour le monde du travail. Pas question de permettre aux travailleurs de construire leur identité en tant que prolétaires, soit, pour reprendre la définition littérale et initiale, en tant que personnes qui ne détiennent pas le contrôle des moyens de production importants. Ce qui exclut certes les actionnaires, les spéculateurs et les grands patrons mais qui englobe assurément tant le facteur que le précaire et le guichetier d'une banque. Pour contrer cette vague potentielle qui, tel un tsunami, pourrait renverser les possédants

et les privilégiés, la logique et la culture de la gestion ont tôt fait de rassembler tout le monde sous le même vocable : adieu ouvriers spécialisés, employés, contremaîtres. Les ressources, le capital humain recherché de nos jours (puisque l'individu a entre-temps été réifié, est devenu une marchandise comme une autre) répondent au doux nom de ... collaborateurs. Toutes les communications adressées au personnel vont alors commencer par « cher collaborateur, chère collaboratrice » et les offres d'emploi recherchent des collaborateurs.

Partenaires dans le même bateau ?

Étymologiquement, le collaborateur est une personne qui travaille avec une autre.

Le recours préférentiel à ce vocable permet alors de faire de tous les travailleurs des partenaires qui sont tous dans le même bateau.

Alors que le rapport de subordination induit par le contrat de travail n'a bien évidemment nullement disparu, la notion de partenaires vise toutefois à effacer toute idée d'affrontement face à une situation inégale. Car, c'est bien connu, les partenaires sont faits pour s'entendre. À force de nous confronter à des concepts comme le bonheur au travail (un oxymore promu par une *Chief Happiness Officer* en son temps dans un SPF) et à force de cacher la classe ouvrière et ses tentatives de construire un rapport de forces, le capitalisme et le néolibéralisme totalitaires sont parvenus à imposer un système de valeurs vu et vécu comme la nature des choses.

Et c'est ainsi que les mécanismes de domination idéologique préconisés visent à susciter l'adhésion et le consen-



tement sans que les personnes ciblées ne s'en rendent compte. Les chaînes rendues invisibles par la prétendue tyrannie du choix se muent en un choix de la tyrannie.

Médiacratie

Par ailleurs, la violence ouverte représentée par les attaques gouvernementales contre les syndicats et contre le droit de grève, tous ces mécanismes représentent une violence symbolique invisible issue d'une inculcation constante des structures mentales de tout un chacun, notamment quotidiennement dans les médias, faisant alors de chaque travailleur un collaborateur potentiel au sens historique du terme cette fois. Et dans ce cadre, « *la laisse la plus solide que le système passe au cou de ses victimes est peut-être bien aujourd'hui celle de la « culture ».* C'est pourquoi la critique de la culture médiatique, pas seulement en mots mais en actes est devenue une dimension essentielle de la critique sociale. »¹

En somme, la lutte des classes est aussi une guerre des mots : nommer les choses de telle ou telle manière revient à les faire exister autrement et à en faire une arme ou un pétard mouillé.

1. Alain Accardo, « Préface » in *Reconquista !, Premiers rebonds du Collectif Le Ressort*, Éditions du Cerisier, Cuesmes, 2012, p23-24.



Congrès statutaire de l'Interrégionale de Bruxelles

Les 8 et 9 juin prochains, comme tous les quatre ans, l'IRB tiendra son congrès statutaire. L'occasion de faire le point sur le travail accompli de 2012 à 2016 à travers la présentation de notre rapport moral (consultable sur notre site www.cgsp-acod-bru.be), suivi des perspectives d'avenir.

Ce développement de ces perspectives est essentiel car il est non seulement un des déterminants de la mise en adéquation de nos moyens par rapport à nos objectifs, mais surtout le cadre de références nécessaire à la mise en œuvre de notre projet d'avenir à moyen et à long terme. Car, comme dirait l'écrivain américain William Faulkner : « *Tout est à présent, comprends-tu ? Hier ne finira que demain et demain a commencé il y a 10 000 ans !* ».

Il s'agit, dans notre mouvement de gauche et de progrès, de (re)définir les axes fondamentaux de notre projet de société. Dans cette démarche, il est pertinent de se tourner un bref moment vers le passé et de se remémorer des principes fondateurs établis par la gauche historique en 1894 et formulés dans la **Charte de Quaregnon**.

Les richesses en général, et spécialement les moyens de productions, sont ou des agents naturels ou les fruits du travail, manuel et cérébral, des générations antérieures, aussi bien que de la génération actuelle. Elles doivent, par conséquent, être considérées comme le patrimoine de l'humanité.

Le droit à la jouissance de ce patrimoine, par les individus ou par les groupes, ne peut avoir d'autre fondement que l'utilité sociale et d'autre but que d'assurer à tout être humain la plus grande somme possible de liberté et de bien-être.

La réalisation de cet idéal est incompatible avec le maintien du régime capitaliste, qui divise la société en deux classes nécessairement antagonistes : l'une, qui peut jouir de la propriété sans travail ; l'autre, obligée d'abandonner une part de son produit à la classe possédante.

Les travailleurs ne peuvent attendre leur complet affranchissement que de la suppression des classes et d'une transformation radicale de la société actuelle. Cette transformation ne sera pas seulement favorable au prolétariat, mais à l'humanité tout entière. Néanmoins, comme elle est contraire aux intérêts immédiats de la classe possédante, l'émancipation des travailleurs sera l'œuvre des travailleurs eux-mêmes.

Ils devront avoir pour but, dans l'ordre économique, d'assurer l'usage libre et gratuit de tous les moyens de production. Ce résultat ne pourra être atteint, dans une société où le travail collectif se substitue de plus en plus au travail individuel, que par l'appropriation collective des agents naturels et des instruments de travail.

La transformation du régime capitaliste en régime collectiviste doit nécessairement être accompagnée de transformations corrélatives :



- dans l'ordre moral, par le développement des sentiments altruistes et par la pratique de la solidarité,
- dans l'ordre politique, par la transformation de l'État en administration des choses.

Le socialisme doit donc poursuivre simultanément l'émancipation économique, morale et politique du prolétariat. Néanmoins, le point de vue économique doit être dominant, car la concentration des capitaux entre les mains d'une seule classe, constitue la base de toutes les autres formes de sa domination.

Ce manifeste qui peut paraître passéiste dans la forme, respire pourtant les aspirations de progrès social, malheureusement toujours actuelles, quoique certains en disent, plus de cent ans plus tard. Et cette actualité des principes découle de ce que l'ordre social capitaliste est plus que jamais dominant et injuste.

Se retourner vers le passé pour construire notre avenir et celui des générations futures, voilà notre devoir pour le congrès fédéral qui suivra les 16 et 17 juin.

Afin d'éviter la maxime de Jean-Jacques Rousseau : « *Qui croit devoir fermer les yeux sur quelque chose se voit bientôt forcé de les fermer sur tout* » !

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

www.cgsp-acod-bru.be





Le gouvernement ne nous écoute pas !

Dès la fin de la guerre, nous avons l'habitude des négociations de concertation en Belgique.

Mais par la suite, aucun gouvernement, même les gouvernements des années 80, n'ont plus procédé de la sorte ! La manière de négocier, et quelle manière, a bien changé.

Pour appuyer nos dires nous reviendrons sur la situation suivante.

Nous étions en réunion au Comité B afin de négocier deux arrêtés royaux : le « Quick win » et le « Statut disciplinaire ». L'Autorité nous a demandé un accord unanime sur les deux textes, à défaut les anciens textes seraient ceux qui seraient mis sur la table et donc mis en application !

La CGSP a refusé ce diktat et lors d'une réunion des sous-secteurs fédéraux, mandat a été donné à nos négociateurs afin de marquer notre désaccord sur les deux textes.

Les différents avis n'étant pas unanimes, l'Autorité maintient les deux textes présentés.

À la fin de la réunion, l'Autorité a invité les deux organisations syndicales qui ont signé pour accord l'arrêté « Quick win » à une réunion informelle du Comité B avec à l'ordre du jour le travail intérimaire.

La CGSP, suite à son désaccord, n'a pas été invitée !

Nous pouvons dire que le gouvernement a montré son vrai visage, celui qui ne veut pas d'opposition.

Le gouvernement n'invite que ceux qui peuvent être malléables !!!

JAMAIS, nous N'ADHÉRERONS à ce diktat !

Vous pourrez compter sur la **CGSP** et à chaque fois qu'il faudra négocier en Comité B, nous le ferons toujours dans l'intérêt des travailleurs.

M. Jacobs

SPF JUSTICE

Un député flamand libéré suite à une erreur de procédure

Il s'agit d'un titre paru dans les journaux du 1^{er} février dernier. La libération du député flamand a eu lieu car le juge d'instruction a omis de signer le mandat d'arrêt !

À la suite d'une interview, le Président du tribunal francophone de Bruxelles, Luc Henart, a soulevé la question du manque de greffiers. Il y aurait plus de 30 places vacantes dans cette juridiction.

Ce qui dérange toutefois dans cette affaire, c'est que le Président Henart explique que la personne qui fait fonction de greffier assumé est niveau D, en l'occurrence chauffeur.

Le Président ne dit pas ouvertement que sa responsabilité est mise en cause mais...

Ce qu'il ne faut pas perdre de vue c'est que ce mandat d'arrêt a été soumis à la signature du magistrat... d'autant

plus qu'il concerne un député flamand et non un simple quidam !

Qui a manqué de rigueur ?

Certainement pas ce collaborateur qui n'a pas un euro de plus dans sa poche à la fin du mois pour assurer la tâche d'un greffier.

Il y a dès lors lieu de s'interroger sur la notion d'assumption de fonction par un membre du personnel et des conséquences qui en ressortent, sachant qu'en finalité et suite à une erreur, une peine disciplinaire pourrait intervenir.

M. Jacobs et M. Dereze

Réductions budgétaires à la Justice

Le 22 février 2016, le Président Michel Meyer et la Vice-présidente Chris Reniers ont déposé auprès des différents chefs du gouvernement un préavis de grève.

Ce préavis de grève a pris cours le 23 février 2016 et ce, pour s'opposer aux mesures suivantes :

- imposition d'un service minimum,
- diminution des droits en matière de pensions pour ses affiliés,
- attaques ciblées contre les entreprises publiques,
- modification du régime « absence pour maladie ».

Concernant la Justice, nous subissons une série de mesures telles que la réduction des budgets de frais de personnel et de fonctionnement ainsi que la réduction des budgets d'investissement. Tous les jours ces réductions se ressentent : bâtiments judiciaires vétustes, prisons insalubres, travaux reportés voire annulés, personnel en sous-effectif.

Nous demandons aux affiliés qui nous lisent de transmettre leurs doléances à leurs délégués locaux qui eux transmettront l'information lors des réunions des différents comités.

Cela nous permettra de prévoir des actions et d'essayer d'intervenir auprès du gouvernement afin qu'il prenne enfin attention à nos demandes.

Des actions doivent être menées mais n'oublions pas que c'est l'ensemble du royaume qui doit adhérer à celles-ci.

En espérant que le futur sera plus serein et que la Justice obtienne les moyens auxquels elle a droit afin que le SPF soit en mesure d'apporter aux citoyens les réponses qu'ils attendent.

M. Jacobs

SPF SANTÉ PUBLIQUE, SÉCURITÉ DE LA CHAÎNE ALIMENTAIRE ET ENVIRONNEMENT

Résidence administrative et mutation

En juin 2014, un de nos affiliés, contrôleur « tabac » à la DG4 dans le Hainaut occidental, s'est vu signifier par son chef fonctionnel, lors d'un entretien de fonctionnement et sans véritable motivation, qu'il était dorénavant affecté à l'administration centrale du SPF à Bruxelles et que sa résidence administrative serait, en conséquence, modifiée.

Nous avons immédiatement déposé un recours en suspension et annulation devant le Conseil d'État.

Même si le Conseil d'État a rejeté la demande de suspension, les débats entre les parties ont fait comprendre au SPF que sa décision ne reposait pas sur des bases très solides, celui-ci a donc décidé de remettre la résidence administrative de notre affilié à son domicile. Première réussite !

Le 19 janvier 2016, le Conseil d'État a donné droit au recours en annulation au motif qu'un changement d'affectation et un changement de résidence administrative sont des actes distincts

dont la réglementation définit précisément qui est à même de les prendre.

La décision prise en 2014 était viciée non seulement par l'incompétence manifeste de son auteur, à savoir le chef fonctionnel, attaché de niveau 1 qui plus est **contractuel**, mais elle constituait aussi une mutation illicite et une sanction « disciplinaire » déguisée à son égard.

Nous avons donc exigé immédiatement sa réintégration à la DG4 dans la zone de contrôle où il était précédemment affecté. Mais lors d'un entretien, la DG4 nous a répondu qu'elle était d'accord pour une réintégration mais que la zone de contrôle de notre affilié resterait sur Bruxelles-Capitale et peut-être ponctuellement sur son ancienne zone... !

Donc arrêt du Conseil d'État ou pas, la DG4 pense que rien ne s'est passé et se cabre sur ses positions. Depuis plus aucune nouvelle, ni de la DG4 ni du service P&O, pas même une mise par écrit de leur proposition !

Le SPF peut être assuré que la CGSP fera constater par toute voie de droit cette carence dans l'exécution de l'arrêt du Conseil d'État. Nous informerons également le grand public du respect « exemplaire » par celui-ci des décisions de la plus haute juridiction administrative du pays, encore un bel exemple de management primant le droit !

Avec des projets d'arrêtés royaux sur notre assiette en Comité B, qui visent à introduire une plus grande flexibilité dans les dispositions existantes en matière de résidence administrative et de mutation (d'office), il est facile de comprendre que la CGSP est extrêmement réticente à marquer son accord sur ces projets.

J.-P. Van Autrève



CASTEL
PONT À LESSE

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



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

COMITÉ DE SECTEUR XVII

Ministère de la Communauté française - Convention sectorielle 2015-2017 - Suite

Nous revenons sur l'article du mois précédent relatif à la Convention sectorielle 2015-2017 sur laquelle la CGSP a remis un protocole de désaccord lors du Comité de négociation de janvier dernier. Vous trouverez ci-dessous le texte intégral de la convention.



1. PRÉAMBULE

Le présent texte a pour vocation de s'appliquer au personnel du Ministère de la Communauté française et des Organismes d'intérêt public qui dépendent du Comité de secteur XVII.

La notion de service public a pour vocation d'être au cœur de notre société. C'est en effet au travers de cette notion que l'action de notre État trouve son fondement et son sens.

Si l'on comprend sans peine que les Pouvoirs publics assument une grande responsabilité de par l'étendue de leurs missions, il convient de souligner qu'il leur revient également, au travers de l'exercice de ces missions, de défendre l'intérêt général et de promouvoir la solidarité entre les citoyens.

La notion de service public se comprend comme un projet qui rassemble l'ensemble des membres de la société autour d'un même idéal et dont le résultat doit profiter à chacun.

Toutefois, la notion même de service public est aujourd'hui mise à mal. On constate, que ce soit au sein des différentes entités composant l'État belge ou à l'étranger, une tendance au repli sur soi, une tentation vers le nationalisme et le rejet de l'autre, une banalisation de l'exclusion, une remise en cause de la chose publique.

Ces orientations aboutissent à affaiblir la notion de service public, remettant ainsi en cause son utilité voire son existence.

Au regard de ces constats, il est urgent que les services publics reprennent la place qui est la leur et se positionnent comme les piliers de l'État de droit et les garants de la démocratie. Il convient de replacer les concepts d'intérêt général, de solidarité, de citoyenneté au cœur de l'action étatique.

C'est en vue de concrétiser ce projet de revalorisation des services publics, des missions qu'ils assument et des agents qui les font vivre que le présent texte est rédigé.

Depuis le début de la législature, une attention particulière a été portée aux attentes du personnel de la Communauté française et des organismes d'intérêt public. Il est en effet apparu fondamental de recueillir les avis des membres du personnel afin de pouvoir développer une politique de gestion des ressources humaines efficace qui rencontrent les besoins et les aspirations des agents.

Si les pouvoirs publics se doivent de remplir leur mission de la meilleure manière qui soit et développer une politique leur permettant d'atteindre leurs objectifs, ils se doivent également d'être attentifs au bien-être de leur personnel.

Le bien-être de tous les membres du personnel qui, de par leur action, donnent du sens aux services rendus par la Communauté française à la population, se doit d'être un thème majeur du développement de notre administration. C'est en effet en favorisant l'épanouissement de son personnel que les pouvoirs publics peuvent se donner concrètement les moyens d'offrir le service public de qualité que chaque citoyen est en droit d'attendre.

Cette double finalité doit se concrétiser dans une série d'instruments qui permettent d'assurer à la fois la pérennité des missions qui incombent à la Communauté française et aux organismes d'intérêt public et l'épanouissement des agents.

À cet égard, le Contrat d'administration se devra de reprendre, non seulement l'ensemble des actions qui devront être mises en œuvre pour garantir un service public de qualité, mais également rappeler les valeurs et les principes généraux qui sont à la base du service public et au regard desquels l'action du Ministère devra se déployer.

Le Contrat d'administration ne peut toutefois se comprendre comme un outil isolé qui se suffit à lui-même. Les mesures qui sont négociées avec les organisations représentatives du personnel, via notamment la conclusion d'une convention sectorielle, doivent pouvoir être concrétisées par décision du Gouvernement et opérationnalisées par le Contrat d'administration.

En outre, il conviendra également que l'ensemble des actions qui seront définies soient mises en rapport avec le

Budget de la Communauté française. C'est dans l'optique de ne pas dissocier ces éléments qui sont intimement liés que le présent [projet] de Convention sectorielle a été rédigé.

À travers ces différents instruments se trouve une même volonté de développer une administration forte et efficiente, qui sera capable de fournir au citoyen le meilleur service possible. C'est ainsi que nous envisageons notre action comme un ensemble cohérent dont chaque partie doit tendre à la réalisation d'objectifs communs.

Si le présent [projet] de Convention sectorielle prévoit une programmation pour les années 2016 et 2017, il comprend également des mesures dont la mise en œuvre s'étend au-delà de cette période. Si la gestion de l'ensemble du Ministère se doit d'être évolutive, les engagements et les projets qui seront portés par l'Autorité et les organisations syndicales doivent également pouvoir être exécutés avec souplesse.

En d'autres termes, si la grande majorité des mesures visées doivent être exécutées d'ici la fin 2017, d'autres objectifs auront pour vocation à être poursuivis durant toute la législature.

Au vu du dépôt du budget 2016 et du contexte budgétaire connu, les Conventions sectorielles précédentes, à l'instar de l'exécution des engagements pris dans la Déclaration de politique communautaire, seront progressivement mises en œuvre durant la législature.

S'il apparaît que des marges budgétaires pourraient être dégagées, endéans la période couverte par la Convention, celle-ci pourrait être, le cas échéant, comme pour tous les secteurs, ré-ouverte à la négociation pour envisager d'éventuelles mesures quantitatives.

2. Convention

A. La situation administrative du personnel

Un effort de simplification et de rationalisation du travail sera réalisé afin d'optimiser la charge de travail et d'étudier une meilleure répartition des ressources.

Les missions du groupe de travail « Emploi » seront élargies à l'ensemble des problématiques liées à Selor, au recrutement et à l'accession au niveau supérieur. Il sera également donné mission au groupe « Emploi », qui a déjà débuté, de réaliser une étude de la pyramide des âges des membres du personnel pour l'ensemble du secteur XVII afin de pouvoir anticiper les départs naturels liés à la mise à la pension, et d'ainsi prioriser les remplacements dans les secteurs prioritaires. Cette étude est en lien avec le processus de simplifi-

cation administrative et d'occupation des espaces. Des réunions régulières seront organisées en septembre et en mars et un rapport serait fait au Comité de secteur deux fois par an.

La réforme de l'organigramme du Ministère sera poursuivie et un cadre structurel du personnel global sera fixé, par une norme réglementaire, afin de faciliter les transferts et d'optimiser les procédures existantes de mobilité volontaire de personnel, compte tenu des besoins des services et des demandes émises par les agents, entre les services du Gouvernement ainsi que dans les OIP. Parallèlement, un cadre fonctionnel, reflétant la réalité de fonctionnement des services, sera présenté annuellement.

Le cadre du personnel SIPPT sera revu pour pallier les manques et intégrer les nouveaux besoins liés au transfert de personnels dans le cadre de la 6^e réforme de l'État ainsi que pour potentiellement harmoniser et mutualiser les SIPPT pour les Organismes d'intérêt public. Les services du SIPPT du Ministère seront en outre, dans un premier temps, renforcés à hauteur de 2 ETP.

Un groupe de travail sera mis en place dès le premier trimestre 2016 pour définir une politique de carrière innovante et de rémunération motivante, axée sur l'évaluation et les acquis de l'expérience, la validation des compétences (statutaires et contractuels), notamment en vue de l'instauration d'une carrière d'expert pour les niveaux 1 et 2+.

Sans préjudice des possibilités de mobilité existantes, et pour répondre à des besoins des services en surcharge de travail limités dans le temps, la mobilité temporaire au sein du Ministère de la FW-B sera facilitée, notamment au travers d'une plateforme d'échange via l'Intranet, et la mise en place de pool de personnel pouvant renforcer temporairement ces services. La charge de travail des services fera l'objet d'une analyse par le groupe de travail. Si nécessaire, la formation des agents appelés à venir renforcer un service sera mise en place pour garantir leur opérationnalité fonctionnelle.

L'Autorité poursuivra la statutarisation des personnels et en particulier des Niv. 3, et s'engage à atteindre un taux de statutarisation de 65 %.

Le statut administratif des personnels scientifiques sera harmonisé pour l'ensemble du personnel scientifique de la Communauté française.

Les jours de congé de maladie seront neutralisés en cas de harcèlement reconnu.

La concertation d'un plan annuel de recrutement, des descriptions de fonction pour les fonctions génériques, des

programmes d'accèsion et des programmes de formation sera mise en œuvre.

Un inventaire sera réalisé visant les primes existantes, les modes de comptabilisation du temps de travail pour prestations nocturnes, prestations dominicales et de jour férié, les allocations pour ces mêmes prestations, et les diverses couvertures d'assurance couvrant le personnel. De ce constat, des propositions d'harmonisation et d'optimisation seront examinées et évaluées.

B. Selor

Bien que l'intervention de Selor dans les procédures de recrutement soit incontournable sur le plan légal, une réflexion sera menée pour réévaluer le recours à Selor lors des épreuves, que ce soit dans le cadre des procédures de recrutement ou d'accèsion au niveau supérieur.

Dans le cadre des concours de recrutement, une attention particulière sera portée à l'optimisation des épreuves de filtrage organisées par Selor. L'amélioration des modes de notification de l'organisation des concours sera également poursuivie.

Dans le cadre des concours d'accèsion, la bonne adéquation entre l'offre de formation de l'École d'administration publique commune et la date des examens sera garantie.

L'organisation des concours d'accèsion sera, pour la fin de la législature, internalisée au sein de l'administration. Dans ce cadre, les synergies avec d'autres niveaux de pouvoir seront envisagées.

C. Les conditions de travail du personnel

Formation

Une attention sera portée à ce que l'offre de formation de l'École d'administration publique et de la Direction du Développement des compétences accorde une priorité aux formations –métiers ainsi qu'à la réduction de la fracture numérique pour les niveaux 3 et 2.

Dans un souci d'éducation permanente, l'administration veillera à la formation de base et continuée des agents et membres du personnel adaptée aux exigences et contraintes de la fonction. Par ailleurs, priorité sera donnée à l'organisation en proximité des formations, lesquelles seront dispensées dans les sites déconcentrés en tenant compte des besoins, des contraintes, et des éventuels coûts indirects. De plus, priorité sera donnée au recours aux formateurs internes et aux tuteurs ONE. Enfin, les formateurs internes feront l'objet d'une certification. Un arrêté réglementant les formations dispensées par les formateurs internes et la certification de ces derniers sera présenté au Gouvernement.

Congés

Les jours de congé pour motif impérieux d'ordre familial seront portés à 45 jours maximum par an dont 25 dans les hypothèses suivantes :

- 1°) l'hospitalisation d'une personne habitant sous le même toit que l'agent ou d'un parent, d'un allié au premier degré ou d'un parent ou allié de la personne de l'un ou de l'autre sexe avec laquelle l'agent cohabite, n'habitant pas sous le même toit que lui ;
- 2°) la garde, pendant les périodes de vacances scolaires, des enfants qui n'ont pas atteint l'âge de quinze ans ;
- 3°) l'accueil, pendant les périodes de vacances scolaires, des enfants qui n'ont pas atteint l'âge de dix-huit ans, lorsqu'ils sont atteints d'une incapacité physique ou mentale de 66 % au moins ou d'une affection qui a pour conséquence qu'au moins 4 points sont octroyés dans le pilier I de l'échelle médico-sociale, au sens de la réglementation relative aux allocations familiales ;
- 4°) l'accueil, pendant les périodes de vacances scolaires, des enfants qui se trouvent sous le statut de la minorité prolongée.

L'article 9 de l'arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 2 juin 2004 sera modifié pour préciser que l'agent ne peut se voir refuser, au cours des mois de juillet et d'août, une période continue de congé de trois semaines minimum par année.

Missions de service

En ce qui concerne les déplacements pour mission, la priorité sera donnée au recours aux transports en commun.

Concernant l'usage des véhicules personnels pour mission, le projet d'arrêté consacrant les deux mesures qui suivent sera finalisé dans le courant du premier trimestre 2016 :

- le remboursement des frais exposés par l'agent pour se rendre de son domicile à la station de transports en commun, et inversement, ainsi que le remboursement des frais de parking ;
- le remboursement des frais de déplacement exposés par le membre du personnel depuis et jusqu'à son domicile.

Membres du personnel en situation de handicap

Par ailleurs, l'Autorité s'engage à favoriser le recrutement et l'inclusion de personnes en situation de handicap. À cet effet, le Gouvernement a d'ores et déjà permis le recrutement d'une personne, qui entrera en service début 2016, chargée de promouvoir le recrutement et de faciliter l'inclusion de personnes handicapées au sein des services de la Communauté française. Des initiatives réglementaires seront en outre envisagées pour instaurer notamment un mécanisme de priorité aux personnes en situation de handicap.

Bien-être au travail

De plus, l'Autorité veillera à prendre les mesures nécessaires à la mise en œuvre d'une politique effective de bien-être du personnel, en coordination notamment avec le SIPPT.

D. L'organisation des services du Gouvernement et des OIP

Une analyse continue et en profondeur des besoins opérationnels et organisationnels sera menée en vue de renforcer l'efficacité des services administratifs.

Une étude comparative préalable des coûts sera réalisée pour toute externalisation de service via le secteur privé.

Une évaluation de la valeur ajoutée du système des mandats sera réalisée en fin de législature.

Pour répondre au défi de recrutement induit par la pyramide inversée des âges du personnel actuel, le processus de recrutement d'un agent sera lancé 6 mois avant le départ définitif de l'agent à remplacer afin de réduire le délai entre le départ de l'agent et l'arrivée de son remplaçant. Cette pratique sera également mise en œuvre dans les situations où il est absolument nécessaire d'assurer une transmission des savoirs afin d'éviter qu'un service ne devienne inopérant suite au départ d'un agent disposant d'une expertise particulière.

E. La simplification administrative

La simplification administrative, ainsi que la dématérialisation des documents administratifs, seront poursuivis afin de faciliter les démarches des citoyens et des ASBL d'une part, et d'alléger la charge de travail des personnels du Ministère et des OIP, d'autre part.

F. L'Étnic

Un plan permettant de redéployer les moyens de l'Étnic sur ses priorités en améliorant sa gouvernance et le service aux différentes administrations du Ministère et des OIP de la FW-B sera élaboré et présenté dans le premier semestre 2016. Il s'agit pour l'Étnic d'accroître simultanément la satisfaction des utilisateurs et l'autonomie du pouvoir public face aux solutions informatiques vendues par le secteur privé. Pour atteindre cet objectif, le plan s'appuiera sur le personnel de l'Étnic et le redéploiement des moyens mis à sa disposition.

G. Le service social

Un groupe de travail ad hoc sera constitué pour réaliser une étude comparative du fonctionnement et de l'organisation du service social MFWB avec les services sociaux d'autres entités, notamment pour en améliorer la gouvernance.

Une mutualisation avec d'autres services sociaux sera envisagée chaque fois que possible pour améliorer les services rendus.

Le groupe de travail formulera des propositions concernant le mode de gestion à adopter pour l'ASBL Service social dans le courant de l'année 2016.

Le groupe de travail formulera également des propositions concernant les outils de bonne gouvernance dont l'ASBL sera doté, notamment un plan d'actions annuel, un plan de gouvernance, la désignation de commissaires aux comptes et de réviseurs d'entreprise.

Par ailleurs, il sera proposé aux organisations syndicales de redéployer les moyens pour proposer de nouveaux services en lien avec les attentes des personnels du Ministère et des OIP concernés.

La dotation du service social sera adaptée afin notamment de tenir compte de l'arrivée des personnels des maisons de justice.

La petite restauration, l'offre de boissons et d'éventuels autres services seront, après analyse et concertation, envisagés en fonction des infrastructures disponibles dans les implantations de plus de 50 personnes.

H. Les infrastructures

Sur base du cadastre des infrastructures de la Communauté française, des constats du SIPPT et de la médecine du travail, un travail de rationalisation des espaces sera réalisé. Les organisations syndicales seront tenues informées des résultats de ce travail.

Une réflexion globale sur l'usage et l'occupation des bâtiments sera entreprise, de même que sur les normes de surface de bureau par agent.

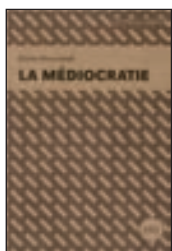
Mise en œuvre de l'accord

Dès la conclusion de la convention, l'ensemble des mesures feront l'objet d'un monitoring régulier au sein du Comité de secteur XVII. Ce monitoring sera mis en lien avec les monitorings prévus pour le Budget et le Contrat d'administration dont les organisations syndicales seront également informées.

”

P. Lebrun

À LIRE

**La médiocratie**

« Rangez ces ouvrages compliqués, les livres comptables feront l'affaire. Ne soyez ni fier, ni spirituel, ni même à l'aise, vous risqueriez de paraître arrogant. Atténuez vos passions, elles font peur. Surtout, aucune «bonne idée», la déchetueuse en est pleine. Ce regard perçant qui inquiète, dilatez-le, et décontractez vos lèvres - il faut penser mou et le montrer, parler de son moi en le réduisant à peu de chose : on doit pouvoir vous caser. Les temps ont changé. Il n'y a eu aucune prise de la Bastille, rien de comparable à l'incendie du Reichstag, et l'Aurore n'a encore tiré aucun coup de feu. Pourtant, l'assaut a bel et bien été lancé et couronné de succès : les médiocres ont pris le pouvoir. »

Alain Deneault est docteur en philosophie de l'Université Paris-VIII. Il est aussi chroniqueur à la revue Liberté.

Alain Deneault, *La Médiocratie*, Lux éditions, Montréal, novembre 2015, 218 p., 15 €.

**Les Grecs contre l'austérité**

Confrontée au dogmatisme européen néolibéral, la Grèce réussira-t-elle à renégocier sa dette et à sortir de la spirale récessionniste de l'austérité ? Cet ouvrage collectif examine les enjeux de la lutte des Grecs contre l'austérité découlant des réformes structurelles dictées par la troïka des créanciers. S'appuyant notamment sur de nombreux entretiens et sur les conclusions de la Commission pour la Vérité sur la dette publique grecque, il dresse le bilan de cinq années de memoranda et dénonce l'instrumentalisation de la crise de la dette, prétexte pour imposer partout privatisations, recul de l'état social, baisse des revenus et paupérisation des classes moyennes et populaires.

Marie-Laure Coulmin Koutsaftis, documentariste et traductrice, dresse un état des lieux détaillé de la Grèce après cinq années d'austérité, étayé par de nombreux entretiens.

Marie-Laure Coulmin Koutsaftis (sous la direction de), *Les Grecs contre l'austérité : Il était une fois la crise de la dette*, Éd. Le Temps des Cerises, Montreuil, décembre 2015, 230 p., 15 €.

TRIBUNE

SOMMAIRE

Infos GÉNÉRALES

- 2 / Actualités – Dans nos régionales
- 3 / Édito • Une journée, une expo et ... un combat à toujours recommencer
- 4 / Dossier • Repair Café. Jeter ? Pas question !
- 6 / ISP Santé • Liberia : atteinte aux droits syndicaux
- 7 / Le mot qui pue • Collaborateur
- 8 / IRB • Congrès statutaire de l'Interrégionale de Bruxelles

www.cgspwallonne.be

Infos AMiO

- 9 / Édito • Le gouvernement ne nous écoute pas !
- Fédéral**
- 10 / SPF Justice • Un député flamand libéré suite à une erreur de procédure
- / SPF Justice • Réductions budgétaires à la Justice
- 11 / SPP Santé publique, Sécurité de la Chaîne alimentaire et Environnement • Résidence administrative et mutation
- Communauté française**
- 12 / Comité de Secteur XVII • Convention sectorielle 2015-2017 - Suite
- 16 / À lire

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



Membre de l'Union des Éditeurs de la Presse Périodique

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