

TRIBUNE



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

OCTOBRE
2016

AMiO

CGSP

FGTB Services Publics

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



ÉDITO

Nous sommes tous
CATERPILLAR !

P. 3



DOSSIER

Marché du travail et
projet de loi Peeters

P. 4



AMiO

SPF Santé publique •
Redesign soins de santé et
création de « Sciensano »

P.14

Interrégionale wallonne de la CGSP



COMMUNIQUÉ DE PRESSE

Solidarité de l'IRW-CGSP avec les travailleurs de Caterpillar

C'est avec effroi et colère que l'Interrégionale wallonne de la CGSP a appris la fermeture de Caterpillar à Gosselies.

Effroi et colère car cela fait des années que cette entreprise ne paie que 3% d'impôts et profite largement des cadeaux fiscaux et subventions publiques. Pire encore, elle utilisait ses filiales à l'étranger pour dégrader ses comptes en Belgique.

Résultats : des travailleurs sous pression et des finances publiques lésées afin de pouvoir dégager plus de 2 milliards de bénéfices en 2015 majoritairement reversés aux actionnaires.

Une nouvelle fois, les travailleurs paient un lourd tribut à la guerre de la compétitivité.

L'Interrégionale wallonne de la CGSP apporte et apportera toute sa Solidarité à ses Camarades en lutte. D'ores et déjà, elle se place à leur côté dans leur combat contre cette fermeture inacceptable et révoltante.

Elle prendra rapidement contact avec ses Camarades de la MWB pour savoir comment concrétiser au mieux cette Solidarité !

Cette nouvelle attaque contre les travailleurs renforce notre volonté d'une réaction coordonnée et vigoureuse contre toutes les mesures visant à remettre en cause notre modèle social.

Camarades, vous pouvez compter sur nous !

Patrick Lebrun
Secrétaire général IRW-CGSP

Laurent Pirnay
Secrétaire général adjoint IRW-CGSP

DANS NOS RÉGIONALES

Centre

Renouvellement des Commissions

Après le Congrès statutaire du 23 avril dernier, les Instances politiques de la CGSP Centre ont été renouvelées pour une période de quatre années.

La nouvelle équipe de la CGSP Centre fait donc appel à la mise en place

- d'une nouvelle Commission Femmes Centre,
- d'une nouvelle Commission Jeunes Centre (- de 35 ans).

Les Camarades souhaitant faire partie de l'une ou l'autre Commission doivent transmettre leur candidature par écrit au Camarade Fabien Procureur, Secrétaire régional intersectoriel, à l'adresse de la régionale (rue du temple, 7, à 7100 La Louvière), pour le 25 novembre 2016.

Charleroi

Conférence « L'Administration provisoire des biens »

La Commission régionale intersectorielle des Pensionnés (CRIP) a le plaisir de vous inviter à la conférence organisée le 15 novembre 2016 à 10h, sur le thème « L'Administration provisoire des biens » avec la participation de Mr Marchal Christian de l'ASBL « L'autre Lieu ».

Accueil : 9h30

Adresse du jour : 42, rue de Montigny, 6000 Charleroi.

La conférence sera suivie d'un repas : Plat - Dessert - Café et boissons tout compris pour la somme de 15 € à verser sur le n° de compte de la CRIP BE39 0882 6941 9919 (BIC : GKCCBEBB) avec la mention « Repas » pour confirmer la réservation et ce, pour le 31 octobre 2016 au plus tard.

Seules les inscriptions confirmées par le versement seront prises en considération. S'inscrire auprès de Jessica à l'accueil au 071/797 111.

Renseignements : Alphonse Vanden Broeck - 0495/34 09 28.

Dîner musical

Le Comité de Pensionnés Cheminots organise un dîner musical le 6 décembre 2016, rue de Montigny, 42 - 6000 Charleroi - Salle 1.

PAF : 5 €/Cheminot et par conjoint à payer à l'inscription sur le n° de compte : BE92 0682 1784 2223 - CGSP Cheminots (paiement et inscription à confirmer auprès de Jessica au 0497/797 111).
Personnes « non-cheminots » : 15 €.

Menu : Apéritif - Porchetta et ses accompagnements - Dessert et café - Boissons comprises.

Date limite des inscriptions : le 25 novembre 2016.

Inscriptions limitées à 80 personnes.

Nous sommes tous **CATERPILLAR** !

Le 2 septembre, la nouvelle tombait comme un couperet pour les travailleurs de Caterpillar, depuis leur siège aux États-Unis, les dirigeants de la multinationale décidaient de fermer le site de Gosselies entraînant la perte de 2 200 emplois directs et en menaçant plus de 5 000 parmi les sous-traitants dont certains n'ont que Caterpillar comme client.

Les raisons évoquées par le directeur financier du groupe, Mark Thompson, sont purement et simplement « *la possibilité de produire ailleurs à un moindre coût et à un moindre investissement* ».

Face à cette catastrophe sociale, les responsables politiques ont tenté de réagir en affirmant que tout serait mis en œuvre pour sauver le site, l'emploi ou pour compliquer la tâche de Caterpillar dans son choix de fermeture de l'usine.

Si la réaction était nécessaire, les travailleurs n'en attendaient pas moins ! Il faut toutefois constater que la décision de Caterpillar sonne comme un aveu d'échec des politiques menées par l'ensemble des partis siégeant ou ayant siégé au gouvernement fédéral depuis plus de 20 ans. En effet, depuis maintenant plus de deux décennies, les gouvernements successifs font le jeu du patronat et des grandes sociétés multinationales en croyant bêtement qu'en faisant pression sur les salaires, en flexibilisant toujours plus le temps de travail, en détricotant les libertés syndicales ou en réduisant les cotisations sociales ou l'impôt des sociétés, on allait satisfaire ces *Messieurs*.

L'exemple de Caterpillar, comme celui de Ford Genk, de Renault Vilvorde et de bien d'autres, montre qu'il n'en est rien, que pour ces grandes sociétés les salaires ne seront jamais assez bas, les travailleurs jamais assez flexibles... Elles trouveront toujours, ailleurs, un endroit où elles pourront gagner plus qu'importe si cela se solde par des milliers de pertes d'emplois, par des finances publiques mises à mal et une sécurité sociale sous-financée.

Plutôt que de réagir, il aurait fallu agir, prendre des lois non pas pour adoucir les conséquences de pareille décision, mais pour empêcher qu'elles ne se prennent. Non pas pour caresser dans le sens du poil les dirigeants des grandes entreprises mais pour montrer que l'intérêt collectif doit primer sur les intérêts particuliers. Et, enfin, pour rappeler que, dans ce pays, ce ne sont pas les patrons qui créent de la richesse mais bien, au contraire notre sueur (toujours), nos larmes (parfois) et notre sang (trop souvent).

Or, que constate-t-on ? Que le Gouvernement fédéral poursuit et amplifie cette politique de soumission aux intérêts privés : réforme de l'impôt des sociétés, détricotage du droit du travail, augmentation du temps de travail, accroissement de la flexibilité, remise en cause du droit de grève...

L'Interrégionale wallonne de la CGSP a, dès l'annonce de la fermeture, apporté toute sa Solidarité à ses Camarades de Gosselies. D'ores et déjà, elle se place à leur côté dans leur combat contre cette fermeture inacceptable et révoltante.

Cette nouvelle attaque contre les travailleurs rend plus que pressante une réaction coordonnée et forte contre l'ensemble des mesures visant à remettre en cause notre modèle social.

Il nous faut, au plus vite reprendre la main, remettre en avant nos alternatives parmi lesquelles la réduction collective du temps de travail sans perte de salaire et avec embauche compensatoire doit figurer en bonne position. Mais, par-dessus tout, il faut oser la mobilisation de l'ensemble de la FGTB contre les mesures gouvernementales car ne pas lutter c'est être assuré d'être battus et cela n'est pas, pour nous, envisageable !

Patrick Lebrun
Secrétaire général de l'IRW-CGSP

Laurent Pirnay
Secrétaire général adjoint de l'IRW-CGSP

Marché du travail et projet de loi Peeters

L'actualité syndicale est marquée par les discussions autour du projet de loi de Kris Peeters sur la remise en cause frontale du droit du travail. Certains pourraient dire que ces mesures ne concernent que les camarades du privé. Ce n'est pas vrai, nombreux sont les camarades de la CGSP qui seront impactés par ces dispositions (citons notamment celles et ceux de Gazelco, de TBM, de Télécom Aviation...)

De plus, les mesures mises au banc d'essais par ce gouvernement seront, quoi qu'il arrive, peu ou prou, élargies à l'ensemble du secteur public. Du Nord ou du Sud, hommes ou femmes, du public ou du privé, avec ou sans emploi ; plus que jamais la solidarité entre tous les travailleurs est nécessaire pour en finir avec ces politiques.

Introduction

La casse du droit du travail

Simplification des procédures de licenciement, baisse des indemnités, décentralisation de la concertation, modération ou gel salarial, diminution du coût du travail, renforcement des contrôles de la recherche de l'emploi sont autant de remèdes prônés par nos décideurs politiques tant au niveau européen que national. En effet, lorsque nous faisons un bref tour d'horizon européen, la Belgique rejoint notamment :

- l'Allemagne dont les lois Hartz, mises en place il y a 10 ans ont réduit considérablement les protections sociales et favorisé la dérégulation du marché du travail ;
- l'Espagne qui en 2012, a adopté le « *decratazo* » (décret pourri) garantissant la liberté de licenciement à moindre coût par une réduction et une limitation dans le temps de l'indemnisation du salarié.
- l'Italie avec son « Jobs Act » qui substitue le contrat à durée indéterminée par un contrat qui permet de virer les salariés « sans juste cause », avec le seul risque de devoir déboursier deux mois de salaire par année d'ancienneté. Précédemment l'article 18, obtenu de haute lutte dans le passé, permettait au salarié licencié sans juste cause d'être réintégré. Balayé d'un revers de main !

Et la liste n'est pas exhaustive : Royaume-Uni, France, Portugal, Grèce, Pays-Bas (...) ont subi, ou subissent, également ces attaques soit au travers d'un assouplissement du droit du travail soit d'un glissement vers la négociation d'entreprises. Voire parfois, les deux simultanément !

Cette thérapie de choc appliquée unilatéralement et collégialement en Europe sous prétexte de crise économique a pour conséquence, entre autres choses, d'accroître la précarité de la population, de diminuer les droits des travailleurs, d'augmenter les marges bénéficiaires des entreprises au profit de l'actionnariat, mais aussi de mettre en concurrence les différents États européens dans le cadre d'une course à la modération salariale avec un risque non-négligeable de faible inflation (voire de déflation) et donc de demande et croissance atones.

L'orientation qui repose sur l'austérité budgétaire, salariale et les réformes structurelles ne fonctionnent pas et l'Europe s'enlise dans la récession.

Et pourtant, malgré ce constat, la Belgique, via son ministre Peeters, a transmis au Groupe des 10 son projet de loi sur le travail faisable et maniable.

Ci-dessous, quelques éléments importants de ce projet de loi.

Durée du temps de travail et heures supplémentaires

À retenir

La durée du travail journalière de 8¹ -> 9 heures.

La durée du travail hebdomadaire maximale : 45h.

Relèvement de la limite interne.

Augmentation des heures supplémentaires...

Actuellement, le temps de travail normal est de **38h/semaine en moyenne** mais on peut travailler 40h/semaine et 9h/jour pour autant que la moyenne de **38h par trimestre** ou par an soit respectée.

Kris Peeters entend allonger la période de référence pour le calcul du temps de travail moyen à 1 an au lieu des 3 mois actuels. Dans le même temps, il propose d'augmenter ce que l'on appelle la limite interne² jusqu'à 143h minimum³.

1. Victoire de la journée de travail de 8h : 14 juin 1921

2. Cette limite dite « limite interne » implique que lorsque le quota d'heures supplémentaires est atteint, le travailleur doit récupérer ses heures sup' en jours de repos. Cette limite interne constitue donc une garantie pour le travailleur de se voir accorder des repos réguliers pour éviter des surcharges de travail.

3. Ces limites sont de 78h par trimestre, 91h si la période de référence est d'un an, 130h via une CCT d'entreprise ou une modification du règlement de travail (selon une procédure spéciale), ou encore de 130 à 143 heures via une CCT sectorielle. Avec des régimes particuliers dans la construction : 180 heures, et dans l'horeca : 300 à 360 heures.

- Les conséquences de ces deux modifications importantes sont :
- le nombre maximum d'heures sup' possibles sera de 143h et les récupérations ne seront obligatoires que lorsque le quota sera dépassé, c'est-à-dire après des mois, voire si ça se présente, à la fin de l'année ;
 - et il ne sera pas possible de fixer des limites inférieures par convention sectorielle.



Le ministre propose également de créer un régime complémentaire qui permet à l'employeur d'imposer 100 heures supplémentaires **sans justification, en plus du quota minimum d'heures supplémentaires**. Le travailleur - pour autant qu'il ait vraiment le choix - pourra ne pas récupérer ces 100 heures supplémentaires. Il pourra sur base d'un accord individuel avec l'employeur, soit se les faire payer, soit les verser sur son « compte épargne carrière ».

Ce système, reposant sur un accord individuel, risque de ne pas laisser le choix au travailleur et ni le conseil d'entreprise, ni la délégation syndicale n'auront leur mot à dire.

Kris Peeters, ancien patron de l'UNIZO, sait, mieux que quiconque, que le rapport de force entre un travailleur et son patron est extrêmement déséquilibré et que, sans la puissance de son organisation syndicale, un travailleur est souvent impuissant face à son patron. C'est pourtant cela qu'il veut imposer : isoler le travailleur pour lui imposer un maximum de flexibilité !

Ces 100 heures, en fonction d'accords sectoriels, pourront grimper jusqu'à 360 heures. On est loin du « travail faisable » que prétend promouvoir le ministre.

Mais ce n'est pas tout !

Heures supplémentaires

En effet, tout **dépassement**, tant de la limite journalière de 9h, que de la limite hebdomadaire de 40h, donne, **actuellement**, droit au paiement d'un **sursalaire**. **Mais** le ministre

entend aussi changer cela. Il propose de permettre aux secteurs de déroger aux 9h/40h en portant la journée maximale de travail par jour à 11h et la durée hebdomadaire à 50h. **Le sursalaire ne tomberait alors qu'à partir de la 12^e heure de travail journalier... C'est tout simplement inadmissible !**

Pour faire plaisir aux entreprises, l'imagination de Kris Peeters est sans limites. Ainsi propose-t-il également de créer un contrat de travail intérimaire... à durée indéterminée ou, pour être plus exact, un « contrat de précarité à durée indéterminée ». Avec toutes les conséquences que cela peut avoir sur le travailleur intérimaire qui ne pourra plus refuser une mission au risque d'être sanctionné au niveau du chômage.

Travail à temps partiel

Enfin, en ce qui concerne **le travail à temps partiel**, l'idée est de permettre à l'employeur de modifier les horaires du travailleur au jour le jour en le prévenant la veille.

Le système de sursalaire pour les heures complémentaires (c'est-à-dire supplémentaires par rapport à l'horaire partiel) sera lui aussi modifié : au lieu d'être dû après 39 heures complémentaires (pour une période de référence d'un an), le sursalaire ne sera dû qu'après la 3^e heure/semaine. Le crédit d'heures sans sursalaire est ainsi porté de 39 à 156 heures/an. Conséquence : **le travailleur devra prester quatre fois plus d'heures complémentaires sans sursalaire**.

De même, les modifications apportées à l'horaire à la demande du travailleur (par exemple un changement d'horaire avec un collègue) **ne seront pas** considérées comme des heures complémentaires sur lesquelles un sursalaire est dû.

Conclusions

Travailler plus, plus longtemps et pour moins constitue-t-il une solution pour rendre le travail plus maniable, faisable et soutenable à l'égard des travailleurs ?

Poser la question, c'est évidemment y répondre ! Que nenni ! La seule maniabilité réside dans le chef des entreprises dans l'optique d'engendrer des marges financières supplémentaires sur le dos des travailleurs en les considérant comme des kleenex.

En d'autres mots, ces « réformes » ne visent pas à rendre le travail plus supportable pour le travailleur mais au

contraire à l'obliger à travailler plus pendant certaines périodes au gré des exigences de l'employeur et à réduire le coût salarial induit par le sursalaire pour les heures supplémentaires. Loin du travail faisable tout au long de la vie professionnelle, on est plutôt dans une logique de citrons pressés et puis jetés.

Le gouvernement veut instaurer la semaine de 45 heures de travail, et la journée de 9h - et même des journées de 11 heures et des semaines de 50 ! Il veut libéraliser les règles pour les heures supplémentaires et le travail le soir, la nuit

et le week-end. Il impose que le temps de travail soit calculé sur une base annuelle ...

En pratique, l'employeur nous imposera quand nous devons travailler plus et quand nous resterons à la maison. Les heures supplémentaires (qui sont déjà possibles aujourd'hui, mais dans un cadre négocié) ne donneront souvent plus droit à des sursalaires ! Les horaires variables pourraient n'être connus que 24 heures à l'avance. Comment pourrions-nous dans cette flexibilité sans limites organiser notre temps et notre vie ?

Ce projet de loi est indéniablement un retour en arrière en termes d'organisation et de droits au travail. Mais pas seulement ! Par de telles mesures, le gouvernement touche directement :

- au bien-être des travailleurs et leurs familles ;
- à la santé des travailleurs (ex : burn-out⁴, risques d'accident...);
- au salaire des travailleurs : les semaines de 45h, ça sera 7h de plus à ne pas être payé en heures supplémentaires.

On le voit, c'est partout que ce gouvernement porte le fer. Toutes nos protections collectives, conquises par la lutte sociale, sont remises en cause : droit du travail, protection sociale financée par notre salaire, services publics financés par une fiscalité fortement progressive, libertés syndicales...

Il s'agit d'un travail de destruction savamment orchestré dont l'objectif est simplement de satisfaire les intérêts des plus nantis et principalement de la finance.

Nous ne devons pas lutter contre ces attaques en ordre dispersé, certains se mobilisant contre le projet de loi Peeters, d'autres pour la sécurité sociale et d'autres encore pour les pensions. Bien au contraire, il nous faut prendre conscience qu'elles font partie d'un projet global d'appauvrissement et de musellement du monde du travail. Et c'est contre ce projet qu'il nous faut lutter, car c'est le dénominateur commun de l'ensemble de nos combats.

Voilà pourquoi il est plus que nécessaire d'avoir un plan d'actions cohérent fondé sur quelques revendications claires. À côté d'une fiscalité fortement progressive et d'une sécurité sociale correctement financée par nos salaires, il est plus que temps d'ajouter **la réduction collective du temps de travail, sans perte de salaire ni augmentation de la flexibilité et avec embauche compensatoire !**

4. Les statistiques de l'INAMI montrent que les cas de dépressions et de burn-out ont plus doublé, presque triplé, entre 2007 et 2014 : on est passé de 29 112 à 83 155 cas par an. Il ne s'agit que des Belges sortis du marché du travail pour une période supérieure à un an et indemnisés par la Sécurité sociale.

AVEC CE PROJET DE LOI...



Comment imposer quelque chose sans concertation et sans contrepartie ?

Avant : La semaine de 45h ou la journée de 9h devait être négociée dans une entreprise pour que cela soit permis.

Après : La semaine de 45h ou la journée de 9h est automatiquement possible pour tout le monde.

Comment créer du chômage en n'embauchant personne ?

Avant : Si vous travaillez 45h/semaine, vous deviez avoir des sursalaires (pour le dépassement de votre horaire hebdomadaire) et des récupérations.

Après : Si vous travaillez 45h/semaine, vous n'avez plus de sursalaire. Vous devrez choisir entre avoir des jours de congé plus tard ou être payé pour les heures prestées sans surplus.

Comment la charité remplace la solidarité ?

Avant : Vous avez des crédits-temps pour souffler dans votre vie.

Après : Vous devez quémander des congés à vos collègues de travail (ou la charité plutôt que la solidarité).

Comment l'organisation de votre vie privée n'a aucune importance par rapport à la vie de l'entreprise ?

Avant : Si vous étiez à temps partiel et qu'on devait changer votre horaire, on devait vous prévenir une semaine à l'avance.

Après : Si vous travaillez à temps partiel, on vous prévient de votre horaire la veille (ou comment l'organisation de votre vie privée n'a aucune importance par rapport à la vie de l'entreprise).

Comment la future loi se moque un peu de vous ?

Avant : Le travailleur avait une loi qui encadrait son temps de travail pour éviter tant bien que mal le stress et le burn-out.

Après : Le gouvernement propose une loi qui facilite le burn-out mais accompagne cela de formation contre le burn-out et le stress.





« Celui qui combat peut perdre, celui qui ne combat pas a déjà perdu » (Berthold Brecht)

Les 8 et 9 juin derniers s'est tenu le 4^e congrès statutaire de la CGSP-Bruxelles qui m'a élu au poste de Secrétaire général.

Je profite de ce premier éditorial pour remercier mon prédécesseur, le Camarade Jean-Pierre Knaepenbergh, pour tout le travail qu'il a accompli au bénéfice de notre interrégionale.

J'aimerais, sans forfanterie aucune, me présenter succinctement et vous livrer déjà quelques réflexions d'ordre général. Je suis issu du secteur des Administrations locales et régionales de la région de Bruxelles (ALR-LRB-BRU) et plus particulièrement de la section de la Commission communautaire française (Cocof) que j'ai d'ailleurs présidée.

En 2006, j'ai été désigné au poste de Secrétaire fédéral de région pour les ALR-LRB-BRU.

Durant ces années de mandature, je n'ai eu de cesse de me battre pour la statutarisation, l'amélioration des conditions de travail (bien-être) et le développement des moyens de défense juridique pour l'ensemble des affilié(e)s du secteur y compris nos Camarades demandeurs d'emploi.

Ceux qui me connaissent peuvent témoigner que je ne fais jamais les choses avec dilettantisme, que je m'implique à 100 % dans les mandats qui me sont confiés.

Il est un personnage historique qui reste à mes yeux un exemple « révolutionnaire » qui a toujours guidé mes actions : Spartacus. Berger, réduit en esclavage, devenu gladiateur. Chef énergique mais juste, il fut à l'origine de la grande rébellion d'esclaves qui fit trembler le monde romain fondé sur l'asservissement des plus faibles. Notre monde contemporain est-il si différent ?

Certains me comparent à un Don Quichotte en puissance, et loin de m'en offusquer j'en suis flatté. Si ce dernier combattait les moulins à vent (des chimères), il reste l'archétype du rêveur idéaliste et généreux, protégeant les opprimés et luttant contre le mal.

N'est-ce pas le propre d'un syndicaliste de mettre en avant des utopies, de défendre des idées irréalistes voire « suicidaires » mais qui, dans une lutte bien menée, peuvent payer et devenir

légitimes quand les travailleurs parviennent à construire un rapport de force favorable !

Je suis viscéralement attaché à la défense des services publics, refuse les politiques de désengagement et la privatisation larvée des missions de ces derniers, prônée par ce gouvernement de « mert ».

Je mettrai tout en œuvre avec les différents secteurs qui composent l'IRB pour maintenir une unité d'actions malgré les diversités d'approches qui découlent de leurs particularités. Chaque secteur a ses soucis et demandes spécifiques et l'impartialité sera de mise. Les meilleures décisions devront être prises pour chacun, mais il sera aussi nécessaire d'agir dans l'intérêt général.

Nous devons également veiller à trouver de nouveaux moyens inventifs en phase notamment avec les réseaux sociaux, réapprendre à nous organiser pour être plus efficaces et amplifier les actions, nous adapter aux conditions que rencontrent actuellement nos affilié(e)s (pression au travail, insécurité sociale...).

Il faudra construire de nouveaux rapports avec les travailleurs privés d'emplois stables pour constituer une « force de frappe » avec laquelle les patrons devront compter.

Discrediter les mobilisations populaires deviendra, si ces conditions sont réunies, plus difficile pour les politiciens.

Pour terminer, j'emprunterai et adapterai l'exhortation bien connue de Danton :

« De l'audace, encore de l'audace et toujours de l'audace... et nous rétablirons notre force syndicale ! »



Rudy Janssens
Secrétaire général
de la CGSP-Bruxelles

www.cgsp-acod-bru.be



Horaires Interrégionale de Bruxelles (rue du Congrès)

À partir du 16 août 2016, l'accueil sera ouvert du lundi au vendredi de 8h à 12h.

L'après-midi, les permanences sectorielles seront accessibles sur rendez-vous.

Veuillez prendre contact préalablement avec votre secteur.

ALR	02 226 13 30	Para-Bru	02 226 13 69
Cheminots	02 226 13 80	Poste	02 226 13 42
Spoor	02 226 13 66	Télécom	02 226 13 81
Enseignement	02 226 13 37	Culture	02 226 13 81
Gazelco	02 226 13 32	TBM	02 226 13 19
AMiO	02 226 13 46	Onderwijs	02 226 13 35

Le 7 octobre 2016
Tous à Wavre



Congrès statutaire de la CGSP-Bruxelles - Résistance offensive !

Ainsi que le prévoient ses statuts, la CGSP-Bruxelles tient son congrès tous les quatre ans. En cohérence avec la structure de notre Centrale, ce dernier prend place après les congrès des secteurs et avant celui de la CGSP fédérale. Ce quatrième congrès statutaire s'est déroulé au Résidence Palace les 8 et 9 juin 2016.

Il s'agissait d'un moment important dans l'évolution de l'Interrégionale car c'est à cette occasion que le bilan des quatre années précédentes est tiré et que les orientations politiques des quatre années à venir sont esquissées. De plus, le congrès a élu les nouveaux secrétaires généraux et président ainsi que les membres du Bureau et vérificateurs aux comptes.

Après l'introduction par le président sortant, Jean-Pierre Van Autrève, le secrétaire général Jean-Pierre Knaepenbergh a présenté le rapport moral pour la période 2012-2016, approuvé ensuite par le congrès. Puis, le vérificateur aux comptes de l'IRB, Pascal Quensier, a présenté le rapport financier également approuvé par le Congrès.

Élections

Le camarade Rudy Janssens, ex-secrétaire fédéral du secteur ALR, a été élu au poste de secrétaire général de la CGSP Bruxelles. Il succède ainsi à Jean-Pierre Knaepenbergh, issu du même secteur, qui a rempli cette fonction depuis la création de l'interrégionale bruxelloise en 2005. Le congrès a élu le camarade Dario Coppens, secrétaire régional du secteur TBM, à la fonction de président. Il remplace Jean-Pierre Van Autrève qui prend sa retraite.

Interventions politiques

Les représentants des différentes Commissions, « Femmes », « Pensionnés » et « Jeunes » ont pris la parole pour rendre compte de leur activité pendant la période statutaire précédente et présenter leurs réflexions et projets.

Ce fut ensuite au tour des invités de délivrer leur message. Rudi Vervoort, ministre-président de la Région de Bruxelles-Capitale nous a entretenus

des enjeux politiques bruxellois, tandis que Fadila Laanan, secrétaire d'État à la Région de Bruxelles-Capitale et ex-ministre de la Culture de la Fédération Wallonie-Bruxelles réaffirmait son engagement pour les services publics.

Jef Baeck, président de la fédération des mutualités socialistes du Brabant, a pour sa part rappelé la responsabilité écrasante de la sphère financière dans la crise sociale et son obstination à déconstruire la sécurité sociale avec la complicité du gouvernement de droite.

Enfin, ce sont nos camarades syndicalistes CGSP et FGTB qui ont livré leur vision politique et mis l'accent sur les enjeux cruciaux auxquels nous sommes confrontés et sur les stratégies que nous devons mettre en œuvre pour rencontrer nos missions dans un contexte particulièrement hostile.

Philippe Van Muylder, secrétaire général de la FGTB-Bruxelles a dénoncé ceux qui décrivent la redistribution des richesses comme une activité criminelle de l'État et ont inventé le concept magique d'optimisation fiscale, les opposant à ceux qui connaissent le sens de l'impôt et savent qu'il est le prix à payer pour une société civilisée. L'impôt n'est pas la confrontation entre les intérêts de l'État et ceux du citoyen, au contraire. D'où notre revendication d'une profonde réforme de la fiscalité pour qu'elle devienne juste !

Le président de la CGSP, Michel Meyer a rappelé l'aberration qui consiste à traiter les services publics comme une simple variable d'ajustement budgétaire avec pour résultat une déconstruction systématique de ceux-ci, à l'œuvre depuis plus de 25 ans. L'antisindicalisme ambiant est largement alimenté par les médias qui mettent l'accent sur les inconvénients plutôt que d'expliquer les causes et motivations de nos actions. Il a insisté sur la nécessité de rester unis et sur notre devoir d'indépendance politique.

Quant à Chris Reniers, présidente de la branche flamande de la CGSP, elle a relevé les changements dans les

réalités du travail et les effets néfastes des politiques gouvernementales sur la flexibilité ainsi que sur le montant et l'âge d'accès à la pension.

Motion d'actualité

En conséquence de ces constats et analyses, le congrès a adopté une motion d'actualité représentative de notre résistance offensive. Elle nous laisse les coudées franches pour poursuivre notre lutte contre le gouvernement fédéral de malheur.

Les perspectives d'avenir en chantier

Les instances de la CGSP-Bruxelles ayant connu une recomposition majeure, il est logique que ce soit la nouvelle équipe qui élabore les perspectives d'avenir en accord avec ses orientations et sensibilités sectorielles. Cette construction prospective se poursuivra lors d'un séminaire de trois jours organisé début octobre. Les représentants des différents secteurs y développeront des thématiques déclinées en fonction des différents niveaux de pouvoir auxquels nous sommes confrontés en tant que Bruxellois. À suivre donc...

Pour être complet

Parmi les évolutions notables, épinglons encore le travail considérable et efficace de notre service juridique qui a présenté son mode de fonctionnement et ses résultats (voir *Tribune* - juin 2016, p. 9) Au rayon des chantiers en cours, le futur site Web de la CGSP-Bruxelles a été dévoilé. Mieux structuré, il offrira toutes les fonctionnalités qui en feront un site attractif et vivant, témoin de notre investissement dans une communication authentique et en phase avec son temps. Enfin, notre congrès statutaire était aussi l'occasion de distinguer les camarades militants de longue date en leur décernant l'insigne d'honneur de bronze, argent ou or, fonction du nombre d'années d'implication dans le travail syndical.

*Rudy Janssens
Secrétaire général de la CGSP-Bruxelles*



VOUS NOUS FAITES CONFIANCE...

Alors que ces dernières années ont vu une dégradation du climat social, tant au plan national qu'international, générant de nombreuses actions telles que grèves ou manifestations, à la demande de la FGTB et de la CGSLB, l'Institut voor Sociaal en Politiek Opinieonderzoek (ISPO) de l'Université catholique flamande de Louvain (KUL) a mené d'octobre 2014 à juin 2015 une enquête auprès de plus de deux mille personnes tant en Flandre qu'en Wallonie ou à Bruxelles. Cette enquête a fait l'objet d'un « Courrier hebdomadaire » du CRISP¹.

Cette étude en surprendra plus d'un !

En effet, alors que la légitimité des syndicats et de leurs moyens de pression sont de plus en plus souvent décriés à l'occasion des différentes actions, l'étude montre clairement que 81,3 % des francophones interrogés et 73,4 % des néerlandophones interrogés estiment que les syndicats restent nécessaires pour protéger leurs droits sociaux.

Celles et ceux qui pensaient diviser les travailleurs en fonction d'un régime linguistique en seront pour leurs frais. Même en ce qui concerne la grève, tant au nord (64,1 %) qu'au sud (74,5 %) du pays le droit de grève est jugé très important pour défendre les intérêts des travailleurs. Un bémol toutefois dans les résultats de cette enquête en ce qui concerne le droit de grève dans le secteur public alors que les syndicats se battent pour un service maximum et non minimum.

L'enquête démontre également que l'intervention de la justice dans les conflits sociaux est malvenue selon les personnes interrogées (67,7 % des francophones et 57,1 % des néerlandophones).

Pour faire bref, vous nous faites confiance, et nous vous en remercions.

Mais cela ne suffit pas, **nous devons pouvoir compter sur vous.**

Se syndiquer ce n'est pas souscrire une assurance, mais bien adhérer à des principes et donc s'impliquer.

Ainsi, après la manifestation contre le TTIP/CETA du 20 septembre à Bruxelles, la manifestation interprofessionnelle en front commun syndical **du 29 septembre à Bruxelles**, la CGSP-ACOD vous donne rendez-vous **le 7 octobre 2016** à Wavre pour rappeler à notre cher Premier Ministre, que les services publics ne sont pas à vendre et que leurs personnels ne sont pas à brader.

Nous devons ce 7 octobre 2016 dénoncer l'hypocrisie de Monsieur Charles Michel, qui mobilise des cabinets d'avocats pour tenter de s'opposer à la fermeture du site d'une multinationale pour se donner bonne conscience, alors que dans le même temps les mesures prises par son gouvernement détruisent des milliers d'emplois dans le secteur public.

NOUS COMPTONS DONC SUR VOUS MASSIVEMENT pour rejoindre la manifestation organisée le 7 octobre 2016 à Wavre par la CGSP-ACOD. Nous devons être des dizaines de milliers voire des centaines de milliers, tous unis Flamands, Bruxellois et Wallons, pour infléchir la politique ultralibérale menée par le gouvernement fédéral...

Ensembles, plus forts – tous unis dans le combat !

R. Vansaingele

1. Marc Swynedouw, Koen Abts et Bart Meuleman: «Syndicats et syndicalisme: perceptions et opinions»; CRISP; CH n°2298, 44 p.

COMITÉ B

Nouveautés dans le statut des agents de l'État et le régime disciplinaire

Dans notre édition précédente, nous vous informions que nous étions en attente de la publication des arrêtés royaux « Quickwin » et « Disciplinaire »

Après avoir subi de nombreuses adaptations suite aux remarques du Conseil d'État, ces deux arrêtés royaux du 3 août 2016 ont été publiés au Moniteur belge du 24 août 2016 sous les dénominations :

1. Arrêté royal modifiant diverses dispositions relatives aux agents de l'État ;
2. Arrêté royal portant modification de diverses dispositions en matière disciplinaire relatives aux agents de l'État.

Ces deux arrêtés entreront en vigueur au 1^{er} octobre 2016 sauf certaines dispositions de l'arrêté 1.

1. Arrêté royal du 3 août 2016 modifiant diverses dispositions relatives aux agents de l'État

a) Changements dans les mutations

1°) Nouvelles règles en matière de mutation

Les règles objectives d'ancienneté pour le droit à la mutation passent au second plan.

Si plusieurs agents sont candidats à une mutation vers une même résidence administrative, l'emploi sera attribué à l'agent qui « répond au mieux aux exigences de la fonction ». Les titres et mérites sont comparés par le président ou son délégué au regard des compétences génériques et techniques de la fonction.

Ce n'est qu'en cas d'égalité que les critères d'ancienneté entrent en ligne de compte.

Le nouvel arrêté supprime la durée de validité de 3 ans d'une demande de mutation volontaire. La procédure selon laquelle l'emploi est déclaré vacant et selon laquelle l'agent introduit sa candidature est laissée à l'appréciation du Président du Comité de direction ou à son délégué.

2°) Introduction de la mutation d'office

Le président du Comité de direction ou son délégué pourra muter d'office vers une autre résidence administrative dans les cas suivants :

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

Si tous les agents d'un service ne sont pas concernés, le Président du Comité de direction ou son délégué mute les agents selon l'ordre de priorité suivant :

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

Exception : il peut être dérogé au clas-

sement en cas de demande de mutation volontaire.

La motivation de cette décision de mutation d'office, surtout dans la 4^e hypothèse (diminution de la charge de travail), devra être claire, précise et concrète pour respecter l'obligation de motivation des actes administratifs.

3°) Introduction de la mutation temporaire

Un agent peut solliciter une mutation temporaire vers une autre résidence maximum pendant 12 mois dans les cas suivants :

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

S'il existe des raisons graves le justifiant, une prolongation pour une période de maximum 12 mois peut être obtenue.

La mutation temporaire n'est pas un droit.

La procédure est fixée par le Président du Comité de direction ou son délégué.

La décision motivée est prise dans un délai de trente jours à dater de la réception de la demande.

C'est le Président du Comité de direction, ou son délégué, qui pourra prendre cette décision qui devra, elle aussi, être motivée.

b) Plus de compétences au management (Président du Comité de direction ou délégué)

1°) Le manager devient seul compétent pour :

- le classement d'une fonction du

niveau A. Ce classement fera l'objet d'un arrêté ministériel et non plus d'un arrêté royal ;

- demander au Ministre de la Fonction publique une dérogation à la condition de diplôme pour les porteurs d'un certificat générique ;
- fixer les conditions spéciales d'admissibilité ;
- recevoir la prestation de serment de tous les agents (sauf si une loi en dispose autrement) ;
- fixer le programme d'accueil et de formation ;
- déterminer la procédure selon laquelle des emplois à conférer par mutation sont annoncés et selon laquelle les agents peuvent poser leur candidature ;
- décider d'une mutation d'office ou temporaire ;
- fixer la procédure en cas de changement de grade ;
- autoriser la prise en compte des déplacements à l'intérieur de l'agglomération (fixation d'un maximum distinct pour ces déplacements) ;
- fixer la résidence administrative en matière d'allocation, indemnité ou autre prime lorsque cette résidence ne coïncide pas avec l'endroit où le membre du personnel travaille principalement ;
- prononcer le licenciement de tous les stagiaires, sans distinction de niveau ;
- désigner les titulaires d'une fonction supérieure et les prolonger ;
- déclarer la vacance d'un emploi dont le titulaire est en disponibilité depuis un an au moins.

c) Promotions : de nouvelles règles

1°) *Modification en cas de vacance d'emploi à conférer par promotion*

Actuellement, la vacance d'emploi est faite soit par courrier recommandé, soit par la remise de la main à la main, soit encore simultanément par le biais d'une publication au moniteur belge et d'un courrier recommandé. Dorénavant, la vacance d'un emploi par

promotion pourra aussi être portée à la connaissance des candidats par voie électronique.

Le choix du mode de communication n'est pas exclusif. Il peut être fait usage de plusieurs modes simultanément.

Seules les candidatures introduites dans le délai fixé par le Président du Comité de direction ou son délégué (avec un minimum de dix jours ouvrables) sont prises en considération. Lorsque l'avis de vacance a été communiqué au moyen de plusieurs modes, le délai applicable est celui qui est le plus favorable pour l'agent.

Le candidat peut lui aussi utiliser la voie électronique pour introduire sa candidature.

Attention pour être opposable, il faut que le candidat dispose d'un accusé de réception de sa candidature.

2°) *Modification pour une promotion dans le niveau A*

En ce qui concerne la promotion dans le niveau A, la proposition de classement établi pour chaque emploi vacant est communiquée par écrit ou par voie électronique à tous les candidats qui ont valablement introduit leur candidature.

Cette proposition contient au moins :

- la proposition de classement des candidats ;
- la possibilité pour l'agent qui s'estime lésé d'introduire, dans les 10 jours ouvrables de la communication, une réclamation auprès du comité de direction ;
- la possibilité de demander à être entendu par le Comité de direction ;
- la partie du procès-verbal de la séance du Comité de direction relative au classement ;
- la possibilité de consulter le dossier. La demande en est faite par écrit ou par voie électronique au Président

du Comité de direction ou son délégué et la consultation se fait dans le respect de la confidentialité des informations.

La réclamation peut elle aussi être introduite par voie électronique mais elle ne sera opposable que si le candidat dispose d'un accusé de réception.

En cas de vacance d'emploi dans le niveau A, les conditions d'ancienneté de classe ainsi que les autres conditions sont à remplir à la date à laquelle la déclaration de vacance est communiquée.

Si l'avis de vacance est communiqué au moyen de plusieurs modes, les conditions sont remplies à la date la plus favorable pour l'agent.

3°) *Promotion et évaluation*

Pour obtenir une promotion par avancement barémique, par avancement à la classe supérieure ou au niveau supérieur, ou un changement de grade, l'agent ne peut avoir obtenu une mention « *insuffisant* » ou « *à améliorer* » au terme de son évaluation.

d) **Fonctions supérieures**

L'allocation est égale à la différence entre l'échelle de traitement d'origine est celle de la fonction supérieure (comme s'il avait été promu dans cette fonction). Ce montant est calculé une fois pour toute au moment de la désignation.

Même si la fonction supérieure est prorogée, il n'y a pas de recalcul de cette allocation.

De plus, en cas de promotion ultérieure dans la fonction supérieure, l'agent ne pourra pas gagner moins que le traitement perçu pendant ces fonctions supérieures.

Il sera tenu compte en matière d'évaluation des mentions « *exceptionnel* » reçues durant l'exercice des fonctions supérieures.

e) Diverses modifications au statut pécuniaire et à l'évaluation

L'arrêté apporte de nombreuses petites modifications en matière d'évaluation et de statut pécuniaire qu'il nous est impossible de résumer ici.

Il est renvoyé aux articles 39 et suivants du nouvel arrêté publié.

Nous rappelons que seule la CGSP a signé pour cet arrêté royal un protocole de désaccord en Comité B et que les nombreuses remarques faites par le Conseil d'État avaient été pour la plupart déjà dénoncées par la CGSP en cours de négociations.

2. Arrêté royal du 3 août 2016 portant modification de diverses dispositions en matière disciplinaire relatives aux agents de l'État

Comme nous vous l'avions annoncé le Gouvernement, dans sa déclaration du 14 octobre 2014 avait fait part de son souhait de simplifier la procédure disciplinaire régie par le Statut des agents de l'État.

Elle vient d'être modifiée par l'arrêté royal du 3 août 2016 portant modification de diverses dispositions en matière disciplinaire relatives aux agents de l'État, publié au Moniteur belge du 24 août 2016.

Ce texte a été négocié au Comité B où la CGSP siège. Il a suscité de vives réactions en raison des reculs qu'il instaure. Suite aux actions, le projet a été revu. Les amendements étant insuffisants, la CGSP a remis un protocole de **DÉSACCORD motivé** (protocole n° 718), de même que la CSC et le SLFP.

Le Conseil d'État dans son avis a émis de nombreuses observations en partie soulevées par la CGSP.

Le texte publié ce 24 août entrera en vigueur le 1^{er} octobre 2016.

Voici les grands axes de cette réforme.

Pour plus de précisions vous pouvez vous adresser à votre délégué CGSP.

a) Diminution du nombre de peines

Alors que l'Autorité disposait d'un panel de 9 peines disciplinaires, celui-ci est réduit à 5 (suppression du blâme, de la suspension disciplinaire, de la régression barémique et de la rétrogradation).

1. Rappel à l'ordre.
2. Retenue de traitement.
3. Déplacement disciplinaire.
4. Démission d'office.
5. Révocation.

b) Alourdissement de peines existantes

Le rappel à l'ordre, effacé d'office avant/après un délai de 6 mois à partir du prononcé de la peine ne le sera qu'après 9 mois.

La retenue de traitement (ne peut dépasser le cinquième de la rémunération en espèces due à chaque paie, déduction faite des retenues fiscales et de sécurité sociale), applicable pendant 1 mois maximum pourra dorénavant amputer jusqu'à 36 mois de salaire (3 ans).

De plus, le délai d'effacement de 12 mois de cette peine ne prendra plus cours à la date du prononcé de la peine mais à partir du jour qui suit la fin du dernier mois de la période de retenue. La peine de retenue de traitement pourra donc affecter un agent dans sa carrière pendant 4 ans.

c) Simplification de la procédure

1°) Procédure par voie électronique

La procédure, formalisée par le pli recommandé pourra désormais être réalisée par courriel dont la réception par l'agent est confirmée ou la remise du document de main à la main contre récépissé.

Nous vous invitons à être vigilants si vous deviez recevoir un courriel vous

convoquant à une procédure disciplinaire, car par la confirmation de la réception vous êtes considérés comme informés de l'acte de procédure posé. Par ailleurs s'il s'agit d'un acte que vous posez (visa d'un PV d'audition par exemple) il faudra vous assurer la confirmation de réception par le destinataire.

2°) Mentions minimales des convocations et contenu du dossier circonstancié

Autres changements, les convocations devront reprendre un certain nombre de mentions énumérées, et le texte précise les pièces que doit contenir le dossier. Ce dossier, mis à disposition de l'agent au stade de l'audition préalable, pourra être consulté au niveau du comité de direction.

d) Suppression de la proposition provisoire

L'agent sera toujours entendu par le supérieur hiérarchique, mais alors qu'avant il se voyait notifier par ce dernier une proposition provisoire de peine, celle-ci est supprimée.

L'agent devra donc attendre l'issue de l'audience devant le comité de direction pour savoir quelle peine il risque d'encourir et sera donc dans l'incertitude quant à son sort pendant plusieurs mois.

e) Recours

Pour les recours, il est mis fin à la distinction des chambres (départementales et interdépartementales) selon le niveau de l'agent. Les recours seront examinés par la chambre de recours en matière disciplinaire des agents. Pour les titulaires d'une fonction de management ou d'encadrement par la chambre de recours en matière disciplinaire des titulaires d'une fonction de management ou d'encadrement.

Le président (magistrat professionnel) disposera d'une voix délibérative. En cas d'avis favorable de la chambre de recours, alors que la décision était

toujours prise ou proposée par le ministre elle pourra également l'être par le président du comité de direction. Il en va de même pour la saisine de la chambre de recours.

Le délai de recours par contre a été porté à 20 jours ce qui est favorable aux agents.

f) Procédure disciplinaire et procédure pénale

La procédure disciplinaire ne sera plus suspendue d'office lorsque les faits font l'objet de poursuites pénales. L'Autorité pourra donc décider de

poursuivre la procédure disciplinaire et de prononcer une peine disciplinaire alors que la procédure pénale sera toujours en cours et donc courir le risque de se retrouver avec une sanction disciplinaire incompatible avec la décision pénale. En ce cas il est prévu que l'Autorité doit retirer la sanction disciplinaire infligée mais cela risque d'être bien insuffisant compte tenu de l'exécution de la sanction disciplinaire pendant un laps de temps.

g) Entrée en vigueur

Le nouveau texte sera applicable à partir du 1^{er} octobre 2016 :

- à toute nouvelle procédure disciplinaire ;
- à tout nouveau recours.

Les procédures disciplinaires entamées avant le 1^{er} octobre 2016 et les procédures de recours introduites avant le 1^{er} octobre 2016 restent régies par les anciennes dispositions.

La CGSP est à votre disposition pour toute explication complémentaire. Dès qu'une procédure est enclenchée, il est important d'en informer votre délégué.

*R. Vansaingele, A-F. Ensay
et D. Lambotte*

SPP ÉTABLISSEMENTS SCIENTIFIQUES

Réforme en vue dans les établissements scientifiques fédéraux

Peu de certitudes ... et beaucoup de zones floues

Suite à l'enquête initiée en front commun par les délégués des Établissements scientifiques fédéraux, les représentants du personnel ont reçu une invitation du cabinet de la Secrétaire d'État, Elke Sleurs, afin de répondre à leurs questions. Cette enquête a principalement mis en avant les craintes du personnel quant au risque de privatisation mais aussi quant à l'avenir des collections.

Des assemblées générales ont ensuite eu lieu, toujours en front commun, dans différents établissements (pour beaucoup, c'était une première !) afin de communiquer les résultats de l'entrevue aux membres du personnel. Ces assemblées ont rencontré un grand succès.

La secrétaire d'État voudrait réaliser une grande réforme et créer 2 (ou plus) entités qui regrouperaient les établissements scientifiques. La forme juridique de ces entités serait à ce stade une société « *sui generis* ». Ce qui veut dire qu'il n'existe pas encore de modèle, que ce serait une société « *sur mesure* ». Ce qui sous-entend, à terme,

la disparition du personnel statutaire puisqu'une telle structure est plus proche d'une société privée que d'un établissement dépendant de l'État fédéral. Lors de l'entrevue, beaucoup de questions plus techniques et pratiques sont restées sans réponses : il est apparu que beaucoup de points doivent encore être étudiés du point de vue juridique.

Pour ce qui est des collections, le cabinet assure qu'elles resteront fédérales. La question de savoir comment intégrer de nouvelles acquisitions faites par les futures structures dans les collections fédérales en est encore quant à elle au stade ... de l'étude juridique.

Suite à cette première réunion, les membres du cabinet ont convenu de revoir les organisations syndicales fin octobre. Lors des assemblées générales du personnel, le front commun syndical a rendu compte de cette première réunion mais a surtout pris note des questions du personnel qui seront répercutées lors de cette deuxième réunion.

Le front commun syndical reviendra vers le personnel des institutions scientifiques pour faire part de la suite du dossier.

Et le Musée de l'Armée ?

Le Musée de l'Armée, bien qu'étant un établissement scientifique fédéral, ne dépend pas de la secrétaire d'État, Elke Sleurs, mais du Ministre de la Défense Steven Vandeput. Et un autre scénario est ici évoqué, ce serait la transformation en parastatal. Mais ici aussi, les organisations syndicales n'ont reçu aucun renseignement tangible permettant de comprendre quel sera l'avenir de cette institution.

V. Demeulemeester

SPF JUSTICE - Création d'un service de sécurité

Une décision politique a décidé de créer un service de sécurité au sein des corps de police

Dans un premier temps, ce service sera composé de personnel :

- de police,
- des corps de sécurité,
- de militaires,
- de sécurité du BAC.

Pour le Corps de sécurité, un premier point obtenu est l'intégration de la prime dans le salaire.

Pour l'instant, nous devons nous contenter du peu de ren-

seignements donnés par le SPF Justice. Nous déplorons que nous avons plus de renseignements par le biais de la presse !!

Nous vous tiendrons informés quant à la suite donnée à ce dossier.

Nous espérons évidemment que le transfert se fera dans les meilleures conditions pour le Corps de sécurité.

M. Jacobs

SPF SANTÉ PUBLIQUE - Redesign des administrations fédérales soins de santé et création de « Sciensano »

La Ministre fédérale de la Santé publique a dévoilé au personnel des institutions concernées les grands principes du « redesign » de la politique fédérale de soins de santé, ce qui inclut le processus en cours de fusion entre l'ISP et le CERVA

La Ministre a choisi de communiquer à ce sujet pendant les grandes vacances, son objectif serait-il ainsi d'éviter les remous et vagues mais aussi une concertation large avec les organisations syndicales ?

Nous n'avons pas à nous prononcer sur les raisons de fonds de cette réforme mais les points suivants sont pour nous fondamentaux :

Concernant la fusion de l'ISP et du CERVA, les ministres fédéraux de la Santé publique et de l'Agriculture ont fait adopter en 1^{re} lecture par le conseil des ministres du 20 juillet 2016 la fusion de l'ISP et du CERVA via le dépôt d'un avant-projet de loi accompagné de ses divers instruments réglementaires.

Lors d'une rencontre avec les cabinets De Block et Borsus le 26 juillet, le front commun syndical a rappelé (notamment) son désaccord concernant le fait que ce futur institut dénommé « *Sciensano* » se retrouvera dans un « *no-man's land juridique* » ; il ne sera ni un SPF, ni un parastatal ni un établissement scientifique fédé-

ral ! Le personnel statutaire et contractuel de l'État sera explicitement prévu comme en voie d'extinction, les travailleurs de l'État qui seront ainsi mis à disposition de « *Sciensano* », y compris le personnel scientifique, seront traités différemment que les autres agents de l'État au moyen de diverses mesures dérogatoires au statut.

Quant au personnel actuel et futur engagé sous contrat de travail privé, il se verra appliquer les échelles barémiques de l'État et sera dépourvu de véritable perspective de carrière car le Conseil d'administration de « *Sciensano* », principalement composé de ses clients, décidera sur base des ressources budgétaires disponibles ! Les représentants des ministres nous ont confirmé qu'une fois « *Sciensano* » en fonction le 1^{er} janvier 2017, ils s'occuperont de l'intégration en son sein du personnel du Conseil supérieur de la Santé (CSS) et du KCE et ce dans un délai d'un an.

Cette manière de procéder nous empêche d'avoir une appréciation globale sur les conséquences de celle-ci pour les travailleurs des 4 institutions concernées. Nous espérons que les remarques du front commun syndical communiquées le 26 juillet seront prises en compte dans les projets d'arrêtés royaux et ministériels qui nous seront présentés à la rentrée en Comité de Secteur. En l'absence de véritables modifications, nous ne pourrons pas

donner un avis positif tant il subsiste des zones d'ombres et d'incertitude pour toutes les catégories du personnel (statutaires, contractuels et Pjistes) de l'ISP et du CERVA.

Concernant l'étape ultérieure du redesign, la Ministre annonce pour la fin de l'année une décision finale du gouvernement quant à la mise en place d'un nouveau parastatal à savoir un Service fédéral de soins de santé (avec des entités venant du SPF Santé publique et de l'INAMI voire du SPF Sécurité sociale, etc.) éventuellement accompagné d'une agence distincte pour l'inspection et le contrôle dans cette politique. Ceci coûtera plusieurs centaines de milliers d'euros en frais de consultance pour une décision qui aura un impact direct ou indirect pour tout le personnel des institutions impliquées.

Nous serons donc très vigilants sur les conséquences concrètes d'une telle décision sur le statut des travailleurs impliqués et vous informerons au fur et à mesure que nous obtiendrons des informations plus précises sur les intentions du gouvernement. Dans tous les cas, nous aurons besoin de votre capacité de mobilisation et de votre soutien dans les prochaines semaines pour obtenir l'issue la plus favorable pour tous !

K. Sissau et F. André

SPF SÉCURITÉ SOCIALE

DG Personnes handicapées

Depuis le 11 avril 2016, la restructuration de la Direction générale Personnes handicapées (DG HAN) est devenue une réalité

Des équipes « autonomes » ont remplacé l'ancienne structure et les facilitateurs(trices) ont remplacé les chefs de service. Depuis le 1^{er} juillet 2016, le nouveau système en ligne pour les demandes d'allocations ou de services est en vigueur : les personnes handicapées peuvent introduire leurs demandes elles-mêmes si elles ont accès à un ordinateur et à internet et qu'elles disposent d'une carte d'identité électronique et du code PIN.

Etablir un bilan de ce projet est sans doute encore prématuré mais certains problèmes ont pris une ampleur qui ne supporte pas qu'on l'ignore...

L'accessibilité téléphonique de la DG HAN a, malgré les efforts des équipes (au sein desquelles de nombreux collègues doivent découvrir le travail de call-taker !), pris un sérieux coup dans l'aile ! Pour la DG HAN, juillet et août ont battu tous les records en matière de service inaccessible par le téléphone (90 % des appels n'ont pas abouti) : le timing d'introduction des nouveautés n'y est pas étranger car choisir le moment des vacances pour de nombreux collègues pour révolutionner un service, c'est loin d'être adéquat. Parallèlement, le suivi des webmails devient difficile à assurer dans les délais prévus. Le traitement des nouvelles demandes ne paraît pas idéal non plus et l'obtention des informations nécessaires à l'évaluation du handicap par les médecins traitants paraît plus compliqué qu'annoncé. Pour les parents d'enfants handicapés qui demandent un supplément d'allocations familiales, la procédure semble devenue plus compliquée. De nombreux professionnels du secteur comme les administrateurs provisoires font le constat d'une procédure inadaptée à leurs problèmes spécifiques et

les permanences sociales des mutuelles sont surchargées...

Tandis que les questions se posent, et la délégation de la CGSP-AMiO n'a pas manqué de les poser à l'Autorité, les réponses se font attendre ou n'éclairent pas notre lanterne...

Rien d'étonnant dans un système où la seule réponse au manque de personnel ou au manque de formation consiste à exiger l'hyper-flexibilité des agents ou leur bonne volonté qu'elles que soient les décisions dont ils font les frais. C'est une source de démotivation pour le personnel ! On compare les résultats entre les équipes : à quand la compétition pour déterminer les meilleurs ? Quel service public est-ce donc ?

Les agents sont invités, avant de signer la déclaration de confidentialité en matière d'accès et d'utilisation des données à caractère personnel, à déterminer eux-mêmes les accès que leurs fonctions requièrent (aux données personnelles et médicales) et la protection des données par le système informatique est devenue caduque puisque tous les agents dans une équipe de base ont accès à tous les documents, même aux rapports médicaux fournis par les personnes handicapées. De toute évidence, le management veut renvoyer toute la responsabilité aux travailleurs sur le terrain sans assurer ses propres devoirs : par exemple, protéger les données fournies par les usagers en les réservant à la consultation des seuls fonctionnaires qui en ont un besoin impérieux dans le cadre de leur fonction.

En matière de gestion des paiements (particulièrement pour les arriérés), le mélange des rôles entre l'agent qui prend la décision et celui qui peut agir

au niveau des paiements représente encore une faille de sécurité. Si la confiance doit être de mise, en matière financière, le contrôle s'impose !

Enfin, une autorité qui invoque comme principe l'égalité entre les membres des équipes doit aussi la réaliser dans ce qui est un des premiers objectifs du travail, la rémunération... et là, on est loin du compte. On recrute aujourd'hui pour certaines fonctions dans des barèmes que le département n'offre pas à ceux qui, exerçant la même fonction, ont déjà une carrière derrière eux ! À quand la régularisation en classe A3 des médecins qui continuent à être payés en classe A2 ?

Les différents niveaux ne sont pas logés à la même enseigne et certains sont plus égaux que d'autres ! À quand l'exercice des « prérogatives » des managers pour offrir aux niveaux D contractuels qui exercent une fonction de niveau C un salaire de niveau C ?

Subitement, les « bonnes intentions » de la direction se heurtent au mur de la réglementation qui prévoit des rémunérations différentes pour des niveaux de responsabilité différents. Et on constate moins d'énergie patronale consacrée à résoudre ces problèmes-là qu'à chanter les louanges de la nouvelle organisation et des nouvelles procédures !

K. Sissau et C. Dragnet

SECTEUR IX – PERSONNEL ADMINISTRATIF ET OUVRIER DES ÉCOLES DE LA FÉDÉRATION WALLONIE-BRUXELLES (PAPO)

Dernières nouvelles

D'ici peu de temps nous allons entreprendre de nouvelles négociations sectorielles alors que les accords précédemment conclus restent malheureusement sans suite

Pour mémoire, nous avons obtenu, entre autres, une harmonisation des remboursements au taux fédéral des frais de déplacement exécutés dans l'intérêt du service, la mobilité entre les cuves pour le personnel ouvrier lors des changements d'affectation, la publication du classement des temporaires, la mise en place des formations obligatoires pour le personnel PAPO tels que prévues dans le statut, et sur-

tout porter le taux de nominations du PO à 70 %...

Il semblait qu'au départ, le souhait des ministres de l'enseignement était d'accéder au plus vite à cette augmentation de nominations. Mais à l'aube des futures négociations, nous attendons encore et toujours les textes qui ratifient ces accords. Gageons que ces textes nous seront soumis incessamment et puissent, enfin, entrer en vigueur pour les prochaines nominations.

L'article 31, §4 précise qu'un contrôle des désignations doit être organisé

dans le courant du mois de septembre. Espérons que cette année, nous pourrions exercer le droit de contrôle qui est le nôtre car l'an passé, la précédente ministre en charge de l'enseignement obligatoire a, volontairement, passé sous silence ce droit malgré nos très nombreuses interventions ! Dans ce cadre, nous demandons à nos délégués d'être extrêmement attentifs à leur désignation ainsi qu'à celles de leurs affiliés, et de nous dénoncer les incohérences constatées...

S. Streel et M. Baldan

TRIBUNE

Infos GÉNÉRALES

- 2 / Actualités – Dans nos régionales
- 3 / Édito • Nous sommes tous CATERPILLAR !
- 4 / Dossier • Marché du travail et projet de loi Peeters
- 7 / IRB • Celui qui combat peut perdre, celui qui ne combat pas a déjà perdu
- 8 / IRB • Congrès statutaire de la CGSP-Bruxelles
Résistance offensive !

www.cgspwallonne.be

SOMMAIRE

Infos AMiO

- 9 / Édito • Vous nous faites confiance...

Fédéral

- 10 / Comité B • Nouveautés dans le statut des agents de l'État et le régime disciplinaire
- 13 / SPP Établissements scientifiques • Réforme en vue dans les établissements scientifiques fédéraux
- 14 / SPF Justice • Création d'un service de sécurité
/ SPF Santé publique • Redesign des administrations fédérales soins de santé et création de « Sciensano »
- 15 / SPF Sécurité sociale • DG Personnes handicapées

Communauté française

- 16 / Secteur IX • Personnel administratif et ouvrier des écoles de la FW-B (PAPO) – Dernières nouvelles

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