

TRIBUNE



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

NOVEMBRE
2016

AMiO

CGSP

FGTB Services Publics

72^e année - n°10 - novembre 2016 (mensuel) dépôt CHARLEROI X | P402047 | retour : CGSP place Fontainas, 9/11 1000 Bruxelles

Un mal sournois ! Les risques psychosociaux



ÉDITO
Ceci n'est pas un budget !
P. 3



BAROMÈTRE FGTB
Notre qualité de vie au peigne fin
P. 7



AMiO
SPW • L'accord des fêtes de Wallonie
P.15

7 octobre à Wavre La colère de la CGSP

Ils devaient trouver 2,4 milliards sur notre dos ! Ils se sont (encore) trompés ! Aujourd'hui, c'est 4,2 milliards d'économies dans les services publics et la protection sociale qu'ils doivent faire. Une telle erreur cache mal la volonté de détruire tout ce qu'il reste de notre modèle social !

Face à cela nous ne pouvons rester sans rien faire ! Nous nous sommes fait entendre ce 7 octobre à Wavre !



DANS NOS RÉGIONALES

Régionale de Charleroi - Cheminots

Dîner musical

Le Comité de Pensionnés Cheminots organise un dîner musical, le **6 décembre 2016 à 12h**, rue de Montigny, 42 - Charleroi - Salle 1.

Coût : 5 €/Cheminots et par conjoint à payer à l'inscription sur le numéro de compte bancaire : BE92 0682 1784 2223 - CGSP Cheminots (paiement et inscription à confirmer auprès de Véronique au 071/797 111). Personnes « non-cheminots » : 15 €.

Menu : apéritif, porchetta et ses accompagnements, dessert et café (boissons comprises).

Attention ! Date limite des inscriptions : **le 25 novembre 2016**. Inscriptions limitées à 80 personnes.

Goûter Cougnolle

Le Comité des Pensionnés Cheminots de la CGSP de Charleroi organise un « goûter cougnolle » le **20 décembre de 14h à 17h30**, à la CGSP – Salle 1.

Il sera offert gracieusement aux participants :
Café ou chocolat chaud
Cougnolle – Beurre

Attention ! Inscriptions limitées à 80 personnes et à confirmer auprès de Jessica : Tél. 071/797 111.

Date limite des inscriptions : **le 9 décembre 2016**.

Régionale du Hainaut occidental - Cheminots

Repas de la Saint-Éloi

Les Pensionnés « Cheminots » section d'Ath organisent le repas de la Saint-Éloi au Moulin de la Hunelle à Chièvres le **dimanche 27 novembre 2016 à 12h**.

Au menu

- L'apéritif Saint-Eloi et ses douceurs
- Le saumon rose en belle-vue
- Le velouté de poireau et croûtons
- Le pintadeau périgourdine agrémenté d'un gratin dauphinois et sa bouquetière de légumes
- La coupe maison avec ses fruits et son coulis

Coût : 25 € pour les affiliés CGSP Cheminots Pensionnés de la régionale, les actifs de la section ainsi que les conjoints ; 32 € pour les sympathisants. Les boissons et le petit noir seront servis selon le tarif en vigueur.

Ambiance musicale assurée par « Monica et Patrick ».

Réservation jusqu'au **21 novembre au plus tard** auprès des Camarades : Francis Detez, rue Gérard Dubois 29 à Ath (068/283 705) ; Jean-Claude Imbo, rue Culant 30 à Deux-Acren (068/338 606 ou 0475/224 745).

Ceci n'est pas un budget !

Dimanche 16 octobre, le 1^{er} ministre présentait (enfin !) sa Déclaration de politique générale devant la Chambre. Cet exercice clôturait la pénible saga de la confection du budget 2017. Rien n'aura été épargné aux Citoyens : dramatisation, coup de théâtre, claquement de portes, coups bas et mots assassins !

Tout ça pour quoi ?

Après un tel cirque, la question mérite assurément d'être posée : « tout ça pour quoi ? »

Pour avoir un « budget » qui, une nouvelle fois cherche à faire des économies en réduisant, drastiquement, ses dépenses de service public et de protection sociale. Deux tiers de l'objectif budgétaire se réalise, en effet, par une diminution des dépenses publiques et la moitié de ces réductions concerne la sécurité sociale et les soins de santé.

Ainsi, les différentes mesures prises en matière de santé limitent la croissance du budget des « soins de santé » à 0,5 % en 2017 ; ce qui est largement insuffisant !

Dans le même temps, ce gouvernement prend toute une série de mesures afin d'augmenter le temps de travail, de retarder l'âge du départ à la pension, de précariser encore d'avantage les travailleurs et les allocataires sociaux. Or, il est prouvé que ce genre de mesures a un impact significatif **et négatif** sur la santé des travailleurs.

Bref, le gouvernement fait le choix d'une médecine à deux vitesses. Faut-il rappeler qu'en janvier dernier, le Baromètre « SOLIDARIS » mettait en avant qu'au cours des 12 derniers mois, près d'un Belge sur 5 avait renoncé **pour des raisons financières** à un rendez-vous chez un spécialiste ?

Que faut-il attendre d'une augmentation significative du prix des antibiotiques, du gel du budget des maisons médicales, des attaques sur le financement des hôpitaux ? C'est de la malhonnêteté d'oser dire que cela n'aura pas d'impact sur le Citoyen. Bien au contraire, cela va conduire une part sans cesse plus grande de la population à faire des choix douloureux, car, si nécessaire, le médecin continuera à prescrire des antibiotiques, il n'y a parfois pas d'autres solutions, mais nous serons de plus en plus nombreux à ne pas nous rendre à la pharmacie. À l'heure où 15 % de la population vit avec moins de 1 000 euros par mois, cette mesure est intolérable et résume, à elle seule, le mépris de ce gouvernement pour les plus précaires d'entre nous !

La théâtralisation du budget n'était, au final, qu'un élément de politique spectacle. Qu'un moyen de dramatiser la situation afin de faire passer toute une série de mesures.

En privilégiant la piste de diminution des dépenses, le Gouvernement fait, non pas un choix pragmatique, mais un choix idéologique dont l'objectif final est le démantèlement de nos mécanismes de solidarité. Moins de services publics et moins de sécurité sociale, cela signifie de donner la possibilité à certains de faire du profit sur notre dos.

Casser notre modèle social c'est permettre à certains de nous vendre ce qu'auparavant nous avions à notre disposition grâce à notre solidarité ! C'est faire la preuve que ce gouvernement ne sert pas les intérêts de la population mais est le bras armé des multinationales et du patronat !

Ceci n'est pas un budget, mais une remise en cause brutale de notre modèle social !

À nous de montrer que nous ne sommes pas dupes !

Patrick Lebrun
Secrétaire général de l'IRW-CGSP

Laurent Pirnay
Secrétaire général adjoint de l'IRW-CGSP

UN MAL SOURNOIS !

LES RISQUES PSYCHOSOCIAUX

*Troubles de la concentration, du sommeil, irritabilité, nervosité, fatigue importante, palpitations...
Un nombre grandissant de travailleurs déclarent souffrir de symptômes liés à des risques psychosociaux.
Le phénomène n'épargne aucun secteur d'activité.*

Un phénomène en nette croissance

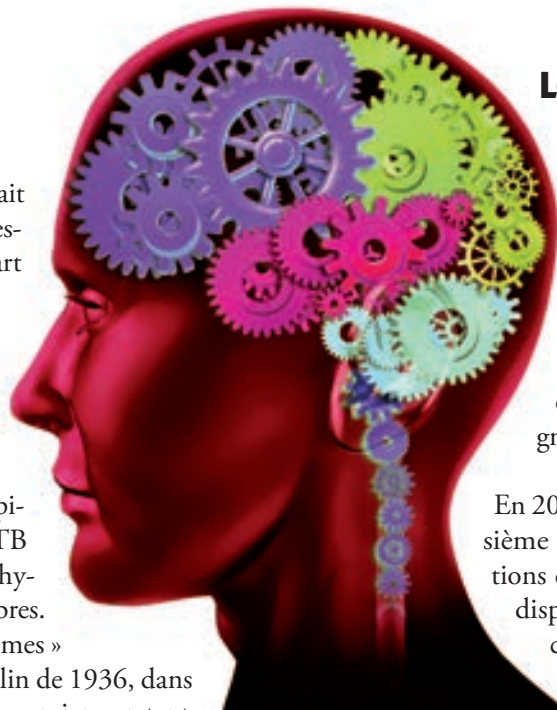
En 2010, une enquête nationale mettait en lumière que 3 travailleurs sur 10 resentaient, en permanence ou la plupart du temps, du stress au travail.

C'était en 2010, depuis, les mesures d'austérité imposées au monde du travail, la remise en cause du salaire, l'augmentation de la flexibilité, la précarisation de l'emploi n'ont fait qu'empirer les choses. Ainsi, en 2014, la FGTB publia une enquête sur le bien-être physique et mental auprès de 5 000 membres. L'enquête était intitulée « Modern Times » en référence au film de Charlie Chaplin de 1936, dans lequel le personnage principal essaie de survivre, en tant qu'ouvrier, dans la société moderne et industrialisée. Les résultats étaient alarmants.

Environ 90 % des répondants soulignaient que l'organisation du travail avait incontestablement une influence sur leur santé physique et mentale. Les conséquences le plus souvent évoquées étaient le stress, (92 %), le burn-out (63 %) et les troubles du sommeil (51 %).

Le résultat le plus préoccupant de l'enquête était sans doute que trois quarts (74 %) des travailleurs interrogés estimaient ne pas avoir la force physique et psychologique pour continuer à travailler jusqu'à l'âge légal de la pension¹. Et ce constat datait d'avant la décision du gouvernement fédéral de relever l'âge légal de la pension de 65 à 67 ans. On peut donc supposer que ces pourcentages seraient encore plus élevés aujourd'hui.

En plus de ses effets dramatiques sur la santé des travailleurs, le mal-être au travail a, également, d'importantes conséquences sur l'économie elle-même. Le BIT (Bureau international du Travail) estime que les pertes de qualité, l'absentéisme et le turnover résultant du stress représentent entre 3 et 4 % du PIB des pays industrialisés.



La lente reconnaissance des risques psychosociaux

C'est en 1999, que les interlocuteurs sociaux se mettent d'accord sur une Convention collective du travail (CCT 72) sur la gestion et la prévention du stress occasionné par le travail. Cependant, le dispositif mis en place était tellement peu contraignant qu'il produit peu de résultats.

En 2002, suite à la publication de la « Troisième enquête européenne sur les conditions de travail », la Belgique se dote d'un dispositif légal et contraignant visant à combattre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail. Cette loi s'appliquera également aux administrations et services publics. Les

dispositifs de ce nouveau cadre légal seront renforcés en 2007 afin de pouvoir prévenir plus rapidement les faits de violence ou de harcèlement (moral ou sexuel).

On le voit cependant, la prise en compte du phénomène reste partielle, se bornant au cas de stress, de violence ou de harcèlement. Mais les risques psychosociaux (RPS) sont une réalité bien plus complexe et sournoise.

Il faudra attendre la législation² de 2014 pour voir apparaître une réelle prise en compte des RPS. Ce nouveau paquet législatif élargit également la notion de harcèlement en redéfinissant ce qu'il faut comprendre par « harcèlement moral ». Il prend maintenant en compte la répétition de comportements considérés individuellement comme bénins mais **dont la répétition et l'accumulation** dans le temps forment un ensemble abusif (= donc aussi l'ensemble abusif de plusieurs conduites même si les conduites en elles-mêmes ne sont pas abusives).

Le harcèlement moral se construit par un amas de petites touches néfastes, telles que par exemple, le fait de ne pas attribuer de tâches à un travailleur ou de lui donner des

tâches inutiles ou largement inférieures à ses compétences, de l'ignorer, de l'isoler, de lui imposer des délais inhumains, de faire circuler des ragots ou des blagues le concernant...

La loi de 2014 met également en avant une nouvelle approche dans le traitement des RPS en privilégiant la prévention au niveau collectif.

Le but étant d'avoir une vue globale de l'environnement de travail afin d'éviter que des travailleurs isolés ne doivent introduire des plaintes individuelles pour des facteurs de charge psychosociale s'appliquant à plusieurs travailleurs alors qu'il est possible de les éviter en travaillant sur une meilleure organisation du travail (au sens large). Pour ce faire la législation définit différentes procédures ainsi que les rôles de chacun³.

**3/4 DES TRAVAILLEURS
NE PENSENT PAS TENIR
JUSQU'À LA PENSION...**



Les RPS, qu'est-ce que c'est ?

La loi de 2014 définit les risques psychosociaux de la manière suivante : il s'agit de « *la probabilité qu'un ou plusieurs travailleurs subissent un dommage psychique, qui peut également s'accompagner d'un dommage physique, suite à l'exposition à des composantes de l'organisation du travail, du contenu du travail, des conditions de travail, des conditions de vie au travail et des relations interpersonnelles au travail, sur lesquelles l'employeur a un impact et qui comportent objectivement un danger* ». La violence, le harcèlement moral ou sexuel au travail font partie intégrante des risques psychosociaux.

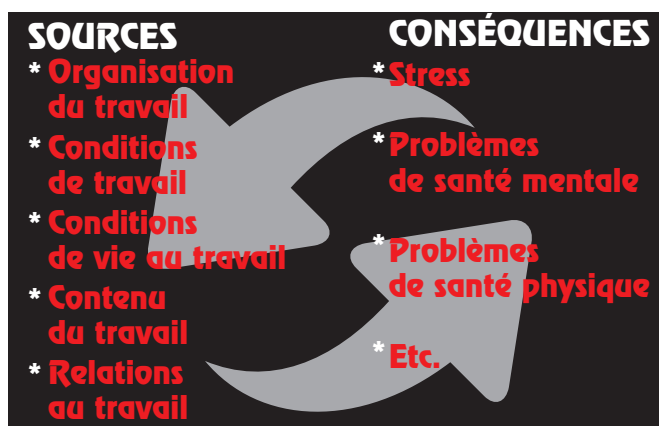
Les RPS liés au travail recouvrent donc des risques professionnels qui portent aussi bien atteinte à la santé psychique que physique des travailleurs. Le dommage psychique se manifeste par des angoisses, dépression, burn-out, des idées suicidaires tandis que le dommage physique se manifeste, notamment, par des problèmes de sommeil, d'hypertension ou encore des palpitations. Ces malaises trouvent leur origine dans la pression ressentie par le travailleur et peuvent représenter des dangers pour la sécurité du travailleur et celle de ses collègues.

Le fait d'être exposé à des RPS peut également avoir des conséquences sur la vie sociale des travailleurs qui en sont victimes (relations familiales difficiles, dégradation des rapports avec les autres...).

Les risques psychosociaux sont complexes parce que leurs origines sont multifactorielles et que les dangers se situent à plusieurs niveaux : au niveau de l'organisation du travail, du contenu du travail, des conditions de travail, des conditions de vie au travail et des relations interpersonnelles au travail.

L'organisation du travail : il s'agit notamment de la structure, de la manière dont sont réparties les tâches, les procédures de travail, les outils de gestion...

Le contenu du travail : il a trait à la tâche du travailleur en tant que telle. On retrouve dans cette catégorie tout ce qui touche à la complexité et la variation des tâches, aux exigences émotionnelles (relation avec le public, contact avec la souffrance, devoir cacher ses émotions...), à la charge mentale (liée entre autres à la difficulté de la tâche), à la charge physique, la clarté des tâches ...



1. Parmi les travailleurs qui font du travail en équipes, ce chiffre était même de 8 sur 10.
2. Cette législation se compose de 2 lois et d'un arrêté royal.
 - La loi du 28 février 2014 complétant la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail quant à la prévention des risques psychosociaux au travail dont, notamment, la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail.
 - La loi du 28 mars 2014 modifiant le code judiciaire et la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail en ce qui concerne les procédures judiciaires.
 - L'arrêté royal du 10 avril 2014 relatif à la prévention des risques psychosociaux au travail.
3. Employeur, ligne hiérarchique, travailleur, conseiller en prévention interne, conseiller en prévention spécialisé dans les aspects psychosociaux, CPPT...



Les conditions de travail : elles recouvrent tout ce qui touche aux modalités d'exécution de la relation de travail : les types de contrat et d'horaires (le travail de nuit, le travail posté, les horaires atypiques...), les possibilités d'apprentissage, les procédures d'évaluation.

Les conditions de vie au travail : elles visent l'environnement physique dans lequel le travail est effectué : l'aménagement des lieux de travail, les équipements de travail, le bruit, l'éclairage, les substances utilisées, les positions de travail.

Les relations interpersonnelles au travail : cela regroupe les relations internes (entre travailleurs, avec le chef direct, la ligne hiérarchique...) mais également les relations avec les tiers, les possibilités de contact, la communication...

À tout cela s'ajoute encore le fait que le travailleur a souvent des difficultés à reconnaître qu'il peut souffrir de problèmes liés à son travail. Cela est d'autant plus vrai lorsqu'il s'agit de problèmes de santé mentale. En effet, les préjugés ont la vie dure et il n'est pas rare d'entendre que les travailleurs concernés sont des personnes fragiles, que les RPS ne concernent que les problèmes de harcèlement, ou que l'origine de la situation n'est pas à trouver dans les conditions de travail mais dans la vie familiale. Ces préjugés rendent difficiles la prévention. Pourtant, nous avons peut-être, juste à côté de nous un collègue en souffrance, il est donc primordial de prendre très au sérieux les risques psychosociaux.

Pour savoir comment agir et réagir, la FGTB a édité une brochure téléchargeable à l'adresse suivante : <http://www.accg.be/sites/default/files/publications/accg-nouvelle-reglementation-sur-les-risques-psychosociaux-au-travail.pdf>

Un projet de société

L'évolution de la législation en matière de bien-être au travail, traduit l'évolution inquiétante que nous subissons actuellement. Le monde du travail est de plus en plus sous pression, les objectifs ne sont plus que financiers (il faut maximiser le profit, veiller au chiffre d'affaires...) et les menaces de perdre sa place si l'on ne répond pas aux exigences du Capital sont bien réelles.

Ce phénomène n'est pas anodin ! L'organisation du travail n'est pas neutre mais, au contraire, un choix idéologique !

La gestion managériale, qui s'étend largement aux services publics, fait de la production un moyen pour maximiser le profit, peu importe ce qui est produit, peu importe la manière dont c'est produit. L'important c'est que cela rapporte !

Le stress, la peur, les menaces, l'urgence, l'isolement des travailleurs deviennent donc des moyens aux mains des gestionnaires pour répondre à cet objectif.

À cela s'ajoute que ces méthodes de management font reposer l'entière responsabilité des résultats obtenus sur les seules épaules des travailleurs. « *Si les chiffres ne sont pas bons, c'est parce que les travailleurs, ne sont pas assez flexibles, pas assez productifs...* ». Les travailleurs ne sont plus que des ressources (comme les autres) à gérer, à exploiter afin de satisfaire les exigences des actionnaires.

Les politiques menées, notamment par ce Gouvernement, renforcent cette situation, donnent raison à ceux qui exploitent et, de ce fait, légitiment cette méthode d'organisation du travail.

La flexibilisation accrue prévue par la loi Peeters, le report de l'âge légal de la pension, la réforme de la loi sur la fixation des salaires, mais également l'instauration d'un service minimum, la réduction des effectifs ou la remise en cause de l'action syndicale, participent de ce phénomène.

Ces lois auront un impact extrêmement négatif sur notre santé, mais également sur notre espérance de vie ! Car, partout en Europe, où l'on a flexibilisé le temps de travail, augmenter l'âge de départ à la retraite cela s'est **toujours** traduit par un recul de l'espérance de vie des travailleurs et des plus précaires.

La résistance à ce détricotage de notre modèle social doit être l'affaire de tous car ***sommes-nous disposés à vivre en mauvaise santé et à mourir plus tôt pour satisfaire ceux qui nous méprisent et nous exploitent ?***

Voilà, peut-être, la seule question qui mérite, à cette heure, d'être posée !

Le baromètre de la FGTB : notre qualité de vie au peigne fin

À une époque où le buzz et le coup d'éclat médiatique l'emportent trop souvent sur la réflexion, le baromètre socio-économique de la FGTB remet les pendules à l'heure ! Cet outil précieux pour les travailleurs situe les décisions politiques dans leur contexte et permet d'en démêler la trame et d'en traquer les absurdités.

Chaque année, la FGTB édite un baromètre de notre qualité de vie. Il s'écarte fondamentalement des rapports de la Banque nationale car la FGTB tient à ne pas prendre uniquement en compte les indicateurs économiques. En effet, pour nous, le bien-être et la qualité de vie ne doivent pas être mis de côté, bien au contraire, ils doivent être un élément essentiel lorsque l'on veut juger de l'état d'un pays.

C'est tout cela que prend en compte le baromètre de la FGTB. À sa lecture, on se rend compte combien les épaules des travailleurs, des allocataires sociaux sont les seules à toujours supporter le poids d'une austérité qui dégrade tout autant leur condition de travail que leur vie de tous les jours.

Quelques exemples simples suffiront à le démontrer ici mais le baromètre 2016 en comporte des dizaines (comme l'évaluation de la mobilité, de la qualité de l'eau, de l'air, de la culture, etc.) et en cela est un atout précieux pour les travailleurs dans leur argumentation en faveur d'une meilleure qualité de vie.

Le pouvoir d'achat a reculé

Le pouvoir d'achat des Belges est en baisse continue depuis 2009 et est actuellement au niveau de celui de 2006... Cette évolution est inférieure à celle de nos pays voisins mais la « norme salariale » sur laquelle le gouvernement s'est basé pour nous imposer les sauts d'index, le blocage salarial ou le tax-shift a malgré tout été appliquée... Alors que la productivité n'a cessé d'augmenter, la part des salaires dans la richesse produite a encore chuté.



Les recettes fiscales en chute libre !

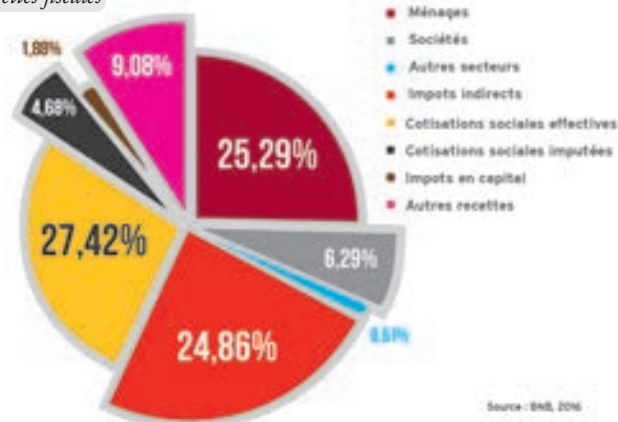
Le gouvernement s'étonne de devoir trouver 4,2 milliards supplémentaires pour combler son budget. Le pays est riche mais l'État est de plus en plus pauvre. À quoi cela est-il dû ? Aujourd'hui, le travail fournit l'essentiel des recettes de l'État et le capital ne contribue que très peu aux finances publiques et à la protection sociale. C'est pourtant dans les services publics et dans la Sécu que ce gouvernement entend aller

chercher des recettes supplémentaires. En première ligne, nos pensions sont directement visées alors qu'elles sont déjà les plus basses d'Europe.

Les coûts de la sécurité sociale augmentent, mais au lieu d'aborder cette situation de manière équilibrée, le gouvernement se limite uniquement aux dépenses (en diminuant les prestations pour les soins de santé et en rendant plus difficile l'accès à la sécurité sociale) et de plus, il affecte les revenus à de nouvelles réductions de cotisations patronales de 32 % à 25 %.

De plus, aucun engagement n'a été demandé aux employeurs pour investir ces milliards prélevés dans la sécurité sociale. Les distribuer aux actionnaires ou les faire disparaître au Panama, peu importe. Lorsqu'on additionne la perte due au saut d'index et le blocage des salaires, la grande partie de la population est perdante. Pour les allocataires sociaux, la perte est la plus grande. Toutes les mesures d'austérité les frappent de plein fouet !

Recettes fiscales



Contre-feux

À toutes ces régressions, nous avons des dizaines d'alternatives à opposer et à proposer, dont le refinancement de nos services publics, une fiscalité fortement progressive et touchant tous les revenus ou une réduction du temps de travail sans perte de salaire et avec embauche compensatoire afin d'améliorer nos conditions de travail et de répartir plus également les fruits de notre travail.

La prospérité n'est en rien synonyme de bonheurs. Certainement pas si ce bien-être sert à la dégradation du cadre et des conditions de vie de l'homme et forme une menace pour la planète tout entière. Certainement pas si elle n'est acquise qu'au prix de l'exploitation des uns au profit de quelques autres !

Consultez le baromètre FGTB sur :

<http://www.fgtb.be/-/barometre-socio-economique-2016>



Les raisons de ta colère et de la nôtre

Les mois passent, le gouvernement fédéral est toujours là et poursuit son travail de sape des services publics. Jamais un gouvernement n'avait mené une politique antisociale aussi violente alors que la crise précarise un nombre croissant de citoyens dans notre pays et en particulier à Bruxelles. Le 7 octobre, la CGSP manifestait à Wavre en front commun, pour rappeler les raisons de notre colère et notre détermination dans la défense des services publics.

Malgré notre opposition argumentée et les différentes actions, manifestations, grèves, ce gouvernement chimérique s'entête, au mépris du dialogue social, à mettre en œuvre des politiques injustes qui atteignent tout d'abord les plus fragiles, mais qui touchent tous les citoyens dès lors qu'on s'attaque à cette richesse collective que sont les services publics. Nous leur disons : « attention ! » ; « stop ! » ; « vous allez trop loin ! » ; « on va se fâcher »... Et eux, ces messieurs-dames du gouvernement, ils s'entêtent, s'enferment, jusqu'à l'échec dans des politiques délétères qui ne rencontrent même pas les objectifs définis par leurs propres critères.

Services publics et Sécurité sociale en danger

Le trou de 4,2 milliards qui apparaît dans le budget fédéral à l'heure du contrôle budgétaire aboutira à de nouvelles économies forcées dans les services publics. Une fois de plus, ces derniers serviront de variable d'ajustement, répondant ainsi aux diktats de la Commission européenne sur les normes de déficits budgétaires des États et à la quête insatiable de compétitivité exigée par les organisations patronales. Il faut dénoncer le carcan qu'impose le Traité sur la stabilité, la coordination et la gouvernance (TSCG) qui empêche tout État, de mener des politiques d'investissement et de relance. Pour régler les questions de compétitivité, il faut abolir les mécanismes qui organisent la concurrence entre territoires en Europe et qui conduisent à revoir sans cesse à la baisse les normes sociales pour se monter plus « compétitif » que son voisin. Cette logique est défavorable aux travailleurs qui s'en trouvent progressivement précarisés. Il faudrait au contraire développer l'harmonisation fiscale et sociale que nous réclamons depuis les débuts de l'Union européenne !

Non content de démanteler les services publics à travers des réductions de financement et d'effectifs, ce gouvernement de malheur se propose de faire des coupes sombres dans les branches de la Sécurité sociale. Après les exclusions du chômage ; le relèvement de l'âge de la retraite à 67 ans, voilà qu'il s'attaque aux malades par un moindre remboursement des soins de santé.

Dans le même temps, il prépare une réforme de l'impôt des sociétés qui abaisserait encore le taux moyen d'imposition vers les 20 %, privant en cela l'État de rentrées nécessaires à son bon fonctionnement. Il nous mène ainsi vers un système inégalitaire où la garantie sociale s'efface devant les privilèges des nantis !



Les alternatives existent !

Nous résistons et nous opposons car nous défendons un véritable projet de société axé sur l'intérêt général et la solidarité. En matière d'emploi par exemple. À l'opposé du projet Peeters qui vise à permettre de travailler plus en assouplissant les règles de calcul du temps de travail, nous prôtons avec la FGTB un partage via une réduction collective du temps de travail. Cette approche est favorable à la réduction du chômage, au bien-être des travailleurs, aux recettes de l'État via les cotisations sociales et du même coup à la réduction des dépenses de l'assurance chômage.

Que faire d'un gouvernement borné qui applique des recettes qui s'avèrent inadéquates et qui malgré ce constat, s'acharne à les imposer ? Il faut en changer ! C'est pour cela que la CGSP-Bruxelles, avec les autres centrales de la FGTB continuera à mobiliser et à mener des actions. C'est bien son rôle de contrepouvoir. Dans une société réputée démocratique, « lorsque le gouvernement viole les droits du peuple, l'insurrection est pour le peuple et pour chaque portion du peuple, le plus sacré des droits et le plus indispensable des devoirs¹ ».

Rudy Janssens

Secrétaire général de la CGSP-Bruxelles

1. Art. 35 de la Déclaration universelle des droits de l'homme et du citoyen de 1793.

www.cgsp-acod-bru.be





« Tenons la barre à gauche !!! »

Le gouvernement fédéral a terminé la confection du budget 2017 et il le soumettra au regard de l'Europe.

Avec son catalogue d'horreurs, ce budget est loin de nous satisfaire : 900 millions d'euros d'économie sur les soins de santé, modification des règles de pension pour certaines catégories de travailleurs, 161 millions d'économie dans l'enveloppe bien-être...

En ce qui concerne les travailleurs on trouve peu d'éléments satisfaisants. On pointera la nouvelle notion de « flexibilité d'horaire » qui aura pour but d'annualiser le temps de travail et faire sauter le verrou des 38 heures/semaine.

Tout profit pour le patron ! Quid du bien-être et de la gestion du temps libre des travailleurs !

Nous ne pouvons dès lors que nous réjouir d'un accord sectoriel signé juste avant les fêtes de Wallonie qui accorde, dans une de ses mesures, l'aménagement du temps de travail pour les membres du personnel du SPW de 60 ans et plus, ayant une prime pour travaux lourds ou insalubres ou pénibles. Nous allons immédiatement demander aux autres instances, que ce soit via le Comité B ou via la Communauté française, d'inscrire ce point important au cahier revendicatif afin d'être soumis à ces différents gouvernements.

Nous pouvons quand même poser le constat qu'avec cet accord sectoriel, certains gouvernements sont encore à l'écoute de nos revendications. Certes, nous ne sommes pas toujours d'accord ! C'est pour cette raison **que nous devons soumettre aux partis politiques nos différentes revendications avant les élections de 2018-2019** afin qu'ils s'engagent à mettre nos priorités dans leurs programmes et qu'ils les appliquent lorsqu'ils seront aux manettes.

Lorsque nous passerons aux urnes, que ce soit en 2018 ou 2019, nous ne devons pas oublier que du côté francophone un petit parti de droite, seul, avec juste un quart des voix, a soumis les francophones en général et les Wallons en particulier au diktat du Prince d'Anvers et de toute sa clique.

Il y va de la survie des partis de gauche au sens large !

Peut-on rêver d'une coalition des partis de gauche ?

Une coalition qui, enfin, mettrait en chantier des revendications de gauche !

Pour ce faire, nous devons compter sur un sursaut, une réaction lors de ces deux élections !

Ceux qui poseront leur choix dans l'isolement ne doivent pas se tromper ! C'est la seule condition pour permettre une coalition de **GAUCHE**.

Ensemble, on est plus forts !

M. Jacobs

COMITÉ B

Carrières pécuniaires – Ce qui va changer le 1^{er} janvier 2017

Depuis l'entrée en vigueur de l'arrêté royal du 25 octobre 2013 relatif à la carrière pécuniaire des membres du personnel de la Fonction publique fédérale, afin de déterminer comment évoluera la carrière pécuniaire, il faut faire la différence entre les membres du personnel en service au 31 décembre 2013 et ceux entrés en service à partir du 1^{er} janvier 2014.

Pour ces derniers, la carrière évolue conformément au titre II (art. 3 à 34) de l'arrêté royal.

Pour les membres du personnel en fonction le 31 décembre 2013, pour lesquels aucun changement n'est intervenu dans leur carrière à partir du 1^{er} janvier 2014 (changement de statut, de grade, de classe ou de niveau, nouvelle nomination...) leur carrière est réglée par le titre III de l'arrêté royal.

Le présent article traitera uniquement de ce dernier cas. Pour pouvoir déterminer votre traitement il est impératif de répondre aux questions suivantes :

1. Quelle est l'ancienne échelle de traitement dans laquelle je suis rémunéré et de quelle annexe de l'arrêté royal relève-t-elle, s'agit-il d'une ancienne échelle ou d'une ancienne échelle spécifique ?
2. Quelle était mon ancienneté pécuniaire au 31 décembre 2013 ?
3. Quel est le montant maximum de la plus haute échelle du grade ou de la classe considérée dans les nouvelles carrières ou de mon ancienne échelle ou ancienne échelle spécifique ?
4. Quel est le montant des nouvelles augmentations intercalaires (annales) à partir du 1^{er} janvier 2017 ?
5. Le membre du personnel a-t-il droit à une prime de développement des compétences ?
6. Quelle est la date d'échéance de cette prime de développement des compétences ?
7. Ai-je droit à l'issue de la validité de la prime de développement des compétences au passage à l'ancienne échelle supérieure ?
8. Ai-je droit à une bonification d'échelle, dans l'affirmative quel est le montant de la première bonification ?
9. Quel est le montant des bonifications suivantes ?
 1. **Quelle est l'ancienne échelle de traitement dans laquelle le membre du personnel est rémunéré et de quelle annexe de l'arrêté royal relève-t-elle, s'agit-il d'une ancienne échelle ou d'une ancienne échelle « spécifique » ?**
 - a) Échelles relevant de l'annexe II dites « anciennes échelles de traitement » (art. 37 de l'AR).

À partir du 1^{er} janvier 2017, votre échelle évoluera en fonction des deux éléments suivants :

 - des nouvelles augmentations intercalaires (annales) reprises à l'article 48 de l'AR. Attention l'obtention de cette augmentation interviendra à la date anniversaire de votre ancienneté pécuniaire et pourra donc différer du 1^{er} janvier 2017 ;
 - des bonifications d'échelle si le membre du personnel a obtenu au moins trois fois le critère d'évaluation « répond aux attentes » ou « exceptionnel » depuis le 1^{er} janvier 2014 (art. 42 à 46).
 - b) Échelles relevant des annexes III et IV dites « anciennes échelles de traitement spécifiques » (art. 38 et 39 de l'AR).

À partir du 1^{er} janvier 2017, votre échelle évoluera **exclusivement** en fonction des nouvelles augmentations intercalaires reprises à l'article 48 de l'AR à la date anniversaire de votre ancienneté pécuniaire.
 2. **Quelle était mon ancienneté pécuniaire au 31 décembre 2013 ?**

Durant les années 2014 à 2016, l'échelle pécuniaire du membre du personnel évoluera encore sur base des augmentations intercalaires reprises dans les annexes II, III et IV de l'AR, à partir du 1^{er} janvier 2017 l'évolution se fera en fonction des nouvelles annales et éventuellement de bonifications d'échelle liées à l'ancienneté pécuniaire et aux mentions d'évaluation reçues (art. 42 à 46).
 3. **Quel est le montant maximum de la plus haute échelle du grade ou de la classe considérée dans les nouvelles carrières ou de mon ancienne échelle ou ancienne échelle spécifique ?**

Le traitement d'un membre du personnel augmenté des nouvelles annales et des différentes bonifications ne peut

dépasser le montant maximum de la plus haute échelle du grade ou de la classe, telle que définie dans l'annexe I de l'AR (art. 47 de l'AR).

Toutefois, le maximum est porté au maximum de l'ancienne échelle ou ancienne échelle spécifique si le maximum de cette échelle est supérieur au montant maximum de la plus haute échelle du grade ou de la classe.

Exemple : bien que le maximum du traitement pour un assistant administratif soit fixé à 27 167 euros (maximum de l'échelle C5 – annexe I), l'agent, rémunéré dans l'ancienne échelle 22B (annexe II), pourra atteindre le maximum de cette échelle fixé à 28 044,10 euros.

4. Quel est le montant des nouvelles augmentations intercalaires (annales) à partir du 1^{er} janvier 2017 ?

Les montants des différentes nouvelles annales sont repris en fonction du niveau, grade ou classe à l'article 48 de l'AR. Pour votre facilité, nous les reprenons dans le tableau ci-dessous.

Montants des ANNALES	Échelles
27 €	DT1
180 €	DT2, DT3, DT4, DT5
122 €	Autres échelles niveaux D, 3 et 4
200 €	Échelles niveaux C et 2
256 €	BI1, BI2, BI3, BI4
270 €	Autres échelles niveaux B et 2+
258 €	Échelles classe A1
196 €	Échelles classe A2
206 €	Échelles classe A3
256 €	Échelles classes A4 et A5
200 €	Échelles du niveau 1
200 €	Toutes les autres échelles de traitement

5. Le membre du personnel a-t-il droit à une prime de développement des compétences ?

Il est important de savoir si le membre du personnel bénéficie d'une prime de développement des compétences (PDC) car cela peut influencer le montant de la bonification.

Incidence de la PDC sur la première bonification d'échelle

La première bonification d'échelle est diminuée du montant de la PDC, le résultat ne peut jamais être négatif (art. 44 de l'AR).

Le montant de la première bonification est fixé dans le tableau II de l'annexe V de l'AR pour le membre du personnel qui ne bénéficie pas d'une PDC.

6. Quelle est la date d'échéance de cette prime de développement des compétences ?

Cette date, qui est celle de la fin de la validité de la formation certifiée, déterminera la date à laquelle l'éventuelle promotion à l'échelle supérieure de votre classe ou grade aura lieu, pour autant que cela soit prévu par les dispositions applicables au 31 décembre 2013 (art. 36 § 2).

7. Ai-je droit à l'issue de la validité de la prime de développement des compétences au passage à l'ancienne échelle supérieure ?

Oui, pour autant que cela soit prévu par les dispositions applicables au 31 décembre 2013 (art. 36 § 2), l'agent bénéficie de la promotion à l'échelle supérieure de son grade ou de sa classe à l'issue de la validité de sa formation certifiée.

8. Ai-je droit à une bonification d'échelle, dans l'affirmative quel est le montant de la première bonification ?

Vous avez droit à une première bonification d'échelle si vous remplissez les conditions suivantes :

- vous êtes rémunéré dans une ancienne échelle de l'annexe II,
- vous n'avez pas atteint le montant maximum de la plus haute échelle du grade ou de la classe considérée,
- vous comptez trois ans^(*) d'ancienneté pécuniaire acquise depuis le 1^{er} janvier 2014 et,
- vous avez obtenu à votre évaluation trois fois^(*) la mention « répond aux attentes » ou la mention « exceptionnel ».

^(*) Vous comptez deux ans d'ancienneté pécuniaire acquise depuis le 1^{er} janvier 2014 et vous avez obtenu deux fois la mention « exceptionnel » à votre évaluation.

Les montants des premières bonifications sont ceux définis dans le **tableau I** de l'annexe V sauf dans les cas suivants où ils sont définis dans le **tableau II** de l'annexe V (art. 50 de l'AR) :

1. Le membre du personnel est rémunéré au 1^{er} janvier 2014 dans la dernière échelle de son grade ou de sa classe.
2. Le membre du personnel, qui ne bénéficie pas d'une PDC au 1^{er} janvier 2014, sauf si réussite de la formation certifiée après cette date.
3. L'agent qui bénéficie, conformément aux dispositions, en vigueur d'une promotion à l'ancienne échelle de traitement supérieure.

Montant de la première bonification

Grade / Classe	Tableau I	Tableau II
Collaborateur administratif Collaborateur administratif pénitentiaire Collaborateur administratif judiciaire (agent d'accueil) Collaborateur financier Collaborateur technique Collaborateur de sécurité Collaborateur opérationnel Brigadier opérationnel	1 000	400
Collaborateur restaurant / nettoyage	800	200
Autres grades du niveau D	1 000	400
Assistant administratif Assistant technique Assistant de sécurité Assistant financier Assistant administratif pénitentiaire Assistant administratif judiciaire Autres grades du niveau C	1 700	500
Expert administratif Expert administratif pénitentiaire Expert administratif judiciaire Expert technique Expert technique judiciaire (assistant de justice) Expert technique pénitentiaire Expert financier Expert financier pénitentiaire	2 000	500
Expert fiscal Expert ICT Expert financier et ICT Expert financier et administratif	2 500	500
Autres grades du niveau B	2 000	500
Classe A1 Classe A2 Classe A3	3 000	800
Classe A4 Classe A5	2 000	800

9. Quel est le montant des bonifications suivantes ?

Les montants des bonifications sont ceux définis dans le **tableau I** de l'annexe V sauf dans les cas suivants où ils sont définis dans le **tableau II** de l'annexe V (art. 51 de l'AR) :

1) Le membre du personnel rémunéré dans la dernière ou avant-dernière échelle de son grade ou de sa classe.

2) Le membre du personnel qui a déjà bénéficié d'une bonification d'échelle après sa première bonification à l'exception des agents rémunérés dans l'échelle A12 au 1^{er} janvier 2014.

Montants des autres bonifications

Grade / Classe	Tableau I	Tableau II
Collaborateur administratif Collaborateur administratif pénitentiaire Collaborateur administratif judiciaire (agent d'accueil) Collaborateur financier Collaborateur technique Collaborateur de sécurité Collaborateur opérationnel Brigadier opérationnel	1 000	800
Collaborateur restaurant / nettoyage	200	200
Autres grades du niveau D	1 000	800
Assistant administratif Assistant technique Assistant de sécurité Assistant financier Assistant administratif pénitentiaire Assistant administratif judiciaire Autres grades du niveau C	1 700	1 000
Expert administratif Expert administratif pénitentiaire Expert administratif judiciaire Expert technique Expert technique judiciaire (assistant de justice) Expert technique pénitentiaire Expert financier Expert financier pénitentiaire	2 000	1 000
Expert fiscal Expert ICT Expert financier et ICT Expert financier et administratif	2 500	1 000
Autres grades du niveau B	2 000	1 000
Classe A1	3 000	3 000
Classe A2 Classe A3	3 000	1 800
Classe A4 Classe A5	2 000	1 000

Les autres bonifications sont octroyées aux conditions suivantes :

- 1) Aux membres du personnel des niveaux D, C et B qui comptent **six ans d'ancienneté pécuniaire** qui ont obtenu **six fois la mention « répond aux attentes » ou « exceptionnel »** à leur évaluation depuis l'octroi de la première bonification^(*).
- 2) Aux membres du personnel du niveau A qui comptent **cinq ans d'ancienneté pécuniaire** qui ont obtenu **cinq fois la mention « répond aux attentes » ou « excep-**

tionnel » à leur évaluation depuis l'octroi de la première bonification^(*).

- ^(*) L'obtention de la bonification a lieu après quatre ans d'ancienneté pécuniaire, si le membre du personnel a obtenu quatre fois la mention « *exceptionnel* » et aucune fois la mention « *à améliorer* » ou « *insuffisant* » depuis l'obtention de la première bonification ou l'obtention de la bonification d'échelle précédente.

NB : les membres du personnel contractuel ont droit à maximum deux bonifications d'échelle.

Conclusion

La première bonification d'échelle représentera pour une large majorité des membres du personnel des administrations fédérales (celles et ceux qui n'étaient pas lauréats d'une formation certifiée au 31 décembre 2013), la première augmentation conséquente depuis trois ans.

Contrairement à la prime de développement des compétences qui était payée annuellement fin septembre, **la bonification d'échelle fait partie intégrante du traitement mensuel** et est **acquise sans limitation dans le temps**. De facto elle **comptera pour le calcul de la pension**.

Le traitement des membres du personnel, en service au 31 décembre 2013, sera calculé comme suit à partir du 1^{er} janvier 2017 (sauf si deux fois « **exceptionnel** » à votre évaluation) :

Traitement annuel à l'échelon acquis au 31/12/2016 dans votre ancienne échelle (spécifique)^(*)

- + première bonification^(*)
- + nouvelles annales
- + bonifications suivantes^(*)
- + nouvelles annales
- + éventuels compléments dus en fonction de l'ancienne carrière

= **nouveau traitement annuel à 100 %^(**)**

Pour obtenir le **traitement mensuel brut indexé**, il faut multiplier ce montant par l'index et le diviser par 12.

(*) Rappel : pas de bonification d'échelle pour les membres du personnel rémunérés par une ancienne échelle spécifique.

()** Sans dépasser le montant maximum prévu à l'article 47 (voir la question 3 ci-avant).

Nous sommes bien conscients que tout cela est exceptionnellement compliqué et le présent article n'a que pour but de vous aider à comprendre le mécanisme d'évolution de votre traitement à partir du 1^{er} janvier 2017 voir 1^{er} janvier 2016 si vous étiez en activité au 31 décembre 2013 et que votre situation administrative n'a pas changé depuis.

En cas de doute, vos délégués sont là pour vous aider.

R. Vansaingele

SPF SÉCURITÉ SOCIALE

Menaces sur l'Inspection sociale ?

Le 16 septembre 2016, les agents de l'Inspection sociale ont été informés des intentions du gouvernement et du Secrétaire d'État chargé de la lutte contre la fraude sociale, Philippe De Backer.

Les intentions du Gouvernement sont de faire disparaître leur service et d'affecter les fonctionnaires dans d'autres services de contrôle, d'autres administrations ou organismes (ONSS, INAMI, INASTI, Contrôle des lois sociales du SPF Emploi et SIRS, le service de coordination de la lutte contre la fraude sociale).

La nouvelle a fait l'effet d'une bombe et le personnel a très vite exprimé ses craintes et sa déception : tant d'énergie et de travail pour finir par

être catapulté là où le gouvernement considère que vous serez désormais « *utile* »... !

La délégation **CGSP-AMiO** a suivi la situation de près, a écouté le personnel et a réagi : contacts avec la presse et interpellation en comité de concertation.

Le 26 septembre dernier, les travailleurs de l'Inspection sociale se sont rassemblés devant la tour FINTO pour une action de protestation.

Le lendemain, affiliés et collègues ont participé à une assemblée générale dans les locaux de la CGSP bruxelloise. Après 3 heures de débats et de votes, l'assemblée a décidé qu'un préavis



de grève serait déposé, qu'une nouvelle action de protestation serait menée le 30 septembre notamment pour présenter, au Secrétaire d'État, les résultats du service et qu'un communiqué de presse serait publié. Une soixantaine d'agents ont participé à l'action qui a reçu le soutien-surprise du Président du comité de direction, Frank Van Massenhove. Suite à l'action, les responsables du sous-secteur ont été invités à une rencontre avec le Secrétaire d'État, Philippe De Backer, le 5 octobre 2016.

Le Secrétaire d'État a exposé sa note de « redesign » des services d'inspection en insistant sur sa volonté de renforcer la capacité de contrôle et sur le fait qu'il ne s'agit pas du tout de réaliser des économies.

De nombreux aspects de la réalité de terrain vécue par les contrôleurs ont aussi été évoqués (les conditions de travail, la rémunération, les moyens dont disposent les contrôleurs...). Enfin, Mr De Backer a expliqué vouloir poursuivre le « redesign » avec lequel, selon lui, tous les décideurs semblent d'accord (le gouvernement et les responsables de département) mais à ce stade du projet, la manière de procéder ne fait pas l'unanimité au sein des partenaires. La première méthode suivie (éclatement du service) est remplacée par l'idée d'une intégration complète du service dans l'ONSS. Le comité de gestion de l'ONSS ne s'est pas exprimé sur le projet.

Le Secrétaire d'État plaide pour que les dossiers soient le moins possible judiciairisés car ce n'est pas la voie la plus efficace pour recouvrer des montants de cotisations impayées. Pour terminer, le Secrétaire d'État a évoqué la possibilité d'offrir la mobilité volontaire aux agents vers d'autres services de contrôle ou pour certains sous-services (IT par exemple) de recourir à la mobilité d'office pour qu'ils soient intégrés là où le besoin de renforcement se fait sentir.

La **CGSP-AMiO** estime que certaines informations entendues lors de l'entretien paraissent contradictoires : l'abandon d'un plan d'éclatement puis le retour vers la mobilité volontaire vers d'autres services... la cohérence avec des déclarations de partis de la majorité gouvernementale, etc.

La **CGSP-AMiO** ne comprend pas bien la plus-value réelle que l'éclatement du service ou le transfert aura sur le renforcement de la lutte contre la fraude sociale, qui doit surtout être renforcée par un meilleur recouvrement des cotisations impayées (par l'ONSS), par un arsenal juridique plus adapté, par de meilleurs outils mis à disposition des contrôleurs et par de meilleures conditions d'emploi pour le personnel de contrôle.

La **CGSP-AMiO** craint que d'une manière ou d'une autre, l'indépendance des contrôleurs soit affectée par le redesign (notamment pour ce qui concerne les moyens de fonctionnement dédiés à la lutte contre les fraudes) et elle redoute que cela menace également à terme la survie du SPF Sécurité sociale qui, incarne, dans l'administration, la solidarité fédérale qui représente la sécurité sociale.

La **CGSP-AMiO** pointe également le risque que l'expertise de l'IS dans des domaines très spécifiques de la lutte contre les fraudes sociales soit gaspillée

dans la réorganisation des services, exemple : les réseaux de collaboration qui existent actuellement avec les autres acteurs de terrain (police, administrations ou auditorats) ou les matières spécifiques que seule l'IS contrôle.

La **CGSP-AMiO** considère que les infractions commises par les employeurs doivent être constatées par les fonctionnaires et sanctionnées par la justice selon leur gravité afin qu'un message clair de refus d'un système basé sur la fraude sociale soit envoyé aux employeurs.

La **CGSP-AMiO** ne peut pas avaliser un système de contrôle uniquement basé sur des transactions avec les employeurs.

À la rédaction de ces lignes, rien n'est sûr pour l'avenir de presque trois cents travailleurs qui s'efforcent quotidiennement de mettre des barrières là où c'est nécessaire pour protéger d'autres travailleurs des pratiques illégales de certains employeurs. Il faudra du courage et de la motivation dans un tel contexte d'incertitude...

Encore une belle plume pour le chapeau de ce gouvernement Michel, l'ami des patrons !

K. Sissau et C. Draguet

RÉGION WALLONNE

SERVICE PUBLIC DE WALLONIE

L'accord des fêtes de Wallonie

Le vendredi 15 septembre, vendredi du week-end des Fêtes de Wallonie, le Gouvernement wallon a proposé en Comité de Secteur XVI, un projet de Convention sectorielle que la CGSP ainsi que les autres syndicats se sont empressés de signer.

Certes, cette Convention sectorielle ne propose aucune mesure quantitative générale malgré les promesses du Gouvernement wallon.

Mais trois points principaux faisaient que nous ne pouvions refuser de signer :

1. Suppression de l'échelle D4. Ce qui se traduit par l'augmentation du salaire minimum. Le salaire minimum wallon sera donc désormais supérieur au salaire minimum national. Beaucoup de membres du personnel à temps partiel restaient bloqués très (trop) longtemps

dans l'échelle de recrutement D4. La plupart du temps des femmes travaillant à temps partiel et avec des horaires décalés dans le nettoyage ou dans l'accompagnement en bus scolaire.

2. La réduction du temps de travail de 38h/semaine à 30h24/semaine pour le personnel de 60 ans et plus ayant une prime de travaux lourds ou insalubres ou pénibles. Le brut mensuel sera conservé et sera considéré comme un temps plein (ce qui important pour qu'il n'y ait pas d'impact sur la pension). Enfin, ce personnel sera remplacé à 95 %.
3. La statutarisation du personnel contractuel. Aujourd'hui le personnel contractuel peut être nommé sur le poste qu'il occupe moyennant la réussite d'un concours Selor et un classement en ordre utile (quel que soit le niveau de pouvoir de la réussite du concours Selor). Le Gouvernement wallon propose de suivre notre proposition du cahier revendicatif et de statutariser les contractuels sur l'emploi qu'ils occupent sur base de la réussite de l'épreuve de niveau (1^{re} épreuve) du Selor. Ceci permettra de statutariser et donc de rassurer plus de personnel quant à son avenir dans la Fonction publique.

D'autres mesures très importantes étaient également comprises dans cette convention sectorielle (que vous pouvez

obtenir sur simple demande sur l'adresse : cgsp-spw@cgspaceod.be).

Nous citerons notamment :

- l'augmentation du budget du service social pour maintenir l'assurance hospitalisation au même niveau qu'actuellement (chambre individuelle et prise en compte des augmentations des coûts) ;
- réforme de l'accession au niveau supérieur : d'une part, les programmes seront plus proches des réalités de terrain et d'autre part, tout agent ayant réussi un examen d'accession sera promu, au plus tard un an après sa réussite ;
- redémarrage de la mobilité (ce qui était bloqué depuis 2008) ;
- internalisation des missions de conseillers en prévention en charge psychosociale au sein du SIPP ;
- amélioration d'un certain nombre de congés (MIOF, maladie,...) ;
- prise en compte de l'âge dans l'obtention du télétravail.

Vu les avancées, la CGSP a signé cette Convention sectorielle avec un certain plaisir car elle doit être une voie à suivre pour l'ensemble des services publics.

M. Jacobs et S. Jaumonet

TRIBUNE

Infos GÉNÉRALES

- 2 / Actualités – Dans nos régionales
- 3 / Édito • Ceci n'est pas un budget !
- 4 / Dossier • Un mal sournois ! Les RPS
- 7 / Économie • Le baromètre de la FGTB : notre qualité de vie au peigne fin
- 8 / IRB • Les raisons de ta colère et de la nôtre

www.cgspwallonne.be

SOMMAIRE

Infos AMiO

- 9 / Édito • « Tenons la barre à gauche !!! »
- Fédéral**
- 10 / Comité B • Carrières pécuniaires – Ce qui va changer le 1^{er} janvier 2017
- 14 / SPF Sécurité sociale • Menaces sur l'Inspection sociale ?
- Région wallonne**
- 15 / Service public de Wallonie • L'accord des fêtes de Wallonie

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



Membre de l'Union des Éditeurs de la Presse Périodique

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