

TRIBUNE

des services publics

FGTB CGSP

BELGIQUE - BELGIË

P.P. - P.B.

B386

AMiO

UN 1^{er} MAI SOUS LE SIGNE D'UN PLAN DE RELANCE



MAI 2010



ÉDITO

Il faut une plus-value sociale pour la Wallonie **P. 3**



ANALYSE

Pensions : un débat mal engagé **P. 8**



AMiO

« Ainsi donc, ainsi donc, il n'y aurait plus rien à faire... » **P. 9**

Turquie : syndicaliste emprisonnée

La Haute Cour pénale d'Ankara, en Turquie, a condamné la dirigeante syndicale Seher Tümer à plus de sept années de prison, la jugeant coupable d'appartenir à une organisation kurde illégale et de « faire de la propagande » en participant à des manifestations publiques. Seher Tümer est déjà incarcérée depuis près d'un an. Ses avocats soutiennent que ces accusations sont sans fondement. L'Internationale des Services Publics estime que Seher Tümer est prise pour cible à cause de ses activités au sein du mouvement syndical et de défense des femmes en Turquie. Une solidarité internationale sans relâche s'impose.

<http://www.labourstart.org>

ADIEU JEAN FERRAT



DANS NOS RÉGIONALES

Charleroi

Conférence d'information 26 mai 2010

« La vie dans les homes », avec la participation d'Infor Homes Wallonie. 10h. Orateurs : Marie Vilance, Christian Poulet. - Rens. : tél. 071 797 111
• Adresse : rue de Montigny, 42. Charleroi. Salle 1.

Luxembourg

Tous ensemble au 1^{er} mai 2010 à Arlon

Ce 1^{er} mai aura bien sûr une forte connotation syndicale et reste dans l'esprit de bonne collaboration avec le PS et la Mutualité socialiste.

12h-14h : barbecue. Réservation avant le 23 avril en téléphonant au 063 23 01 00. Prix : 12 € - enfant 6 €. 14h : discours - Ouverture par le Président de la FGTB : Serge Careme, Olivier Dulon (CGSP), Joël Thiry (FGTB), Philippe Courard et Sébastien Pirlot (PS) et le Dr Jacques Devillers (Mutualité).

14h30 : animations pour tous, bus de la mutualité.

• Adresse : rue des Martyrs, 80 - Arlon.

Namur

Festivités du 1^{er} mai 2010

10h30 : accueil - café.

11h : meeting présidé par le nouveau Secrétaire régional intersectoriel.

Orateurs : accueil par le nouveau Président de la FGTB Namur, Anne Demellenne (IW/FGTB), Michel Meyer (CGSP), Guy Fays (FGTB).

12h : apéritif musical (DJ Carl Libertiaux). 12h30 : barbecue géant (prix : 12 € - enfant 6 €). Réservation pour le 27 avril par versement au compte 636-3827404-08 (communication : animations 1^{er} mai 2010) ;

par tél. : 081 72 91 43 ;

par fax. : 081 72 91 31 ;

ou par mail : maryse.dussart@cgsps.be
14h-19h : ambiance musicale (Orchestre Pop-Rock Flashback et DJ).

Grande tombola.

Excursion à Comines-Warneton 9 juin 2010

La Commission régionale intersectorielle des pensionné(e)s et pré-pensionné(e)s de la CGSP de Namur organise une journée visite du Musée de la rubanerie et repas dansant au

Moulin Bardin à Comines-Warneton.

Réservation pour le 2 juin au plus tard à Maria Pasquarelli, rue Jean Bebronne, 14 à 5020 Suarlée.

Tél. : 0476 366 888 – 081 559 162.

Prix (trajets, visites et repas) : 39 €/pers. (affilié et conjoint) et 42 €/pers. (non affilié).

Compte n° 132-5234632-68 (communication : excursion 09.06.2010).

• Adresse : Rassemblement sur le parking de la CGSP « André Genot » rue de l'Armée Grouchy, 41 à Namur.

IRB BRUXELLES

1^{er} mai avec l'Orchestre national de Barbès, Marc Lelangue & the Heavy Muffulettas, La Sonora Cubana, Jour de fête.

• Adresse : Place Rouppe - Bruxelles
De 13h à 20h (gratuit).



Il faut une plus-value sociale pour la Wallonie

Enfin, le Gouvernement wallon a réussi à faire parler de lui de manière positive et surtout à moindre frais. Il y a de quoi se réjouir. En effet, les précédentes tentatives s'étaient toutes soldées par de cuisants échecs. Soit le gouvernement présentait des mesures (relativement) positives mais onéreuses, voire carrément impayables comme le Plan Marshall 2.vert. Soit il s'offrait de la publicité gratuite mais peu à l'avantage de l'équipe gouvernementale en place, comme en témoigne la récente « guéguerre » entre le PS et ECOLO.

On peut dès lors comprendre la satisfaction du ministre-président lorsque, le premier avril dernier, il annonçait le relookage complet de la Région wallonne qui devient « Wallonie ».

D'ores et déjà, la CGSP wallonne met en garde contre toute tentative de camoufler l'indigence du projet social par des mesurette certes sympathiques mais purement symboliques et donc loin, très loin, des préoccupations des travailleurs wallons, avec ou sans emploi.

La CGSP wallonne entend profiter de l'occasion pour rappeler que la Région wallonne, pardon la Wallonie, a la possibilité de mettre en œuvre une politique sociale volontariste et créatrice d'emplois de qualité.

Services publics et banque publique

Dans notre mémorandum en vue des élections régionales, nous appelions la Région wallonne à lancer un grand Plan de développement des services publics en faveur des Wallon(ne)s. Pour nous, ce qui est possible pour le secteur privé, au travers d'un Plan Marshall, doit être possible pour les services publics. Ne manque, apparemment, que la volonté politique...

En ce qui concerne l'enseignement, la CGSP wallonne plaide pour sa régionalisation avec renforcement de la solidarité avec Bruxelles. Nous revendiquons un réseau public, unique et pluraliste qui dépende d'un niveau de pouvoir doté de moyens suffisants pour financer les évolutions qui lui permettront de rencontrer les défis de la société actuelle. Mais aussi pour qu'il soit en phase avec les attentes d'un développement régional organisé par les pouvoirs publics, et pour rendre l'architecture institutionnelle plus cohérente.

Un autre outil efficace serait la création d'une banque publique régionale. Au moment critique de la crise, beaucoup de voix dans le monde politique se sont exprimées dans ce sens. Curieusement, aujourd'hui, c'est le silence total.

Politique économique différenciée

Mais ce n'est pas tout, il est grand temps que les politiques fédérales puissent aussi se décliner en fonction des réalités socio-économiques des entités fédérées. Une loi uniforme aura, forcément, des conséquences différentes dans une région à forte densité de petites et moyennes entreprises et avec un faible taux de chômage et dans une région en plein redressement économique.

Voilà pourquoi nous devons tirer profit du Premier mai, période où l'ensemble des mandataires socialistes se souviennent de notre existence, pour leur rappeler qu'il est de leur responsabilité de mettre tout en œuvre pour lutter contre la crise en travaillant au redressement social et économique de la Wallonie. Dans cette tâche, ils pourront compter sur la CGSP, même en dehors de la période du Premier mai, car plus que les discours et l'apparence, nous préférons les actes !



Francis Wégimont, Secrétaire général de l'IRW
Alain Lambert, Vice-président de la CGSP
Laurent Pirnay, Secrétaire général adjoint de l'IRW

Un 1^{er} mai sous le signe d'un plan de relance

Après l'appel à un « nouveau pacte social tripartite » version Laurette Onkelinx, la proposition de « plan anti-crise » de Joëlle Milquet et le « plan d'attaque pour la Belgique » d'Yves Leterme, la FGTB se lance dans l'arène et revendique un « plan de relance éco-solidaire ». Le mois dernier, l'édito de *Tribune* était consacré à la nécessité de redistribuer les richesses, voilà ci-dessous quelques contributions de la CGSP wallonne au débat sur ce « Plan de relance syndical ».

Le plan de relance éco-solidaire proposé par la FGTB serait coordonné et financé au niveau européen par une taxe sur les transactions financières comprise entre 0,025 % et 0,050 %. La FGTB fait également mention de la réduction du temps de travail, couplée à la semaine de 4 jours et plaide pour la nécessité de créer, à court terme, les conditions d'une croissance « éco-solidaire ». Objet d'une campagne de sensibilisation, ce plan de relance, utile et nécessaire, doit, pour la CGSP wallonne, être complété. Nous réclamons un plan de relance global, cohérent et fort.

Nécessité fait loi !

Face aux propositions de plans patronaux et gouvernementaux qui foisonnent, la CGSP wallonne soutient la démarche de la FGTB visant à contre-proposer un plan de relance qui défende les travailleurs. Mais la FGTB ne peut se contenter d'appeler « le patronat et les pouvoirs publics à mettre ensemble la main à la pâte » pour lancer un « plan de relance sup-

plémentaire ». Bien au contraire : en tant qu'organisation de contre-pouvoir, elle se doit d'élaborer un plan de relance cohérent et revendicatif et de l'imposer à l'agenda politique par la création d'un rapport de force favorable. Si le plan de relance de la FGTB rappelle fort judicieusement que les prévisions dramatiques de la Banque nationale ou du Bureau fédéral du Plan se font « à politique inchangée », il est de notre devoir de faire la preuve que l'on peut changer de politique sociale et économique !

Réglementer les secteurs bancaire et financier

Pour la CGSP wallonne, un véritable plan de relance doit, au préalable, dresser le constat des causes de la crise actuelle, pointer la responsabilité du secteur financier et revendiquer les moyens adéquats d'y remédier. En effet, il est démontré que les banques portent une lourde responsabilité en la matière, par leur action spéculative, leur gestion de la crise et le détour-

nement de l'argent public qu'elles ont utilisé pour se renflouer plutôt que pour soutenir l'activité. Ne pas dresser ces constats, c'est ne pas se donner les moyens de se prémunir de futures crises alors même que les spéculateurs attaquent les États (cas actuel de la Grèce). Des mesures de réglementation des secteurs bancaire et financier s'imposent et elles doivent impérativement figurer dans le plan de relance de la FGTB. Les résolutions de Congrès de l'IRW-CGSP de juin 2008 préfiguraient déjà la crise actuelle, en pointant la redistribution inégalitaire des richesses dans notre société. En d'autres termes, il faut oser dire que le système capitaliste a fait faillite, qu'il a montré ses limites et, à l'instar de la FGTB wallonne, oser affirmer que « le capitalisme nuit gravement à la santé ».

Développer les services publics

Pour la CGSP wallonne, la relance doit passer par une politique de développement des services publics. Il est



indispensable de doter les services publics existants des moyens nécessaires pour qu'ils puissent remplir au mieux leurs missions. La CGSP wallonne ne s'inscrit dans aucun plan de relance qui ne mettra pas clairement en avant le rôle des services publics tant dans la satisfaction de besoins collectifs que dans la création d'emplois, et qui ne garantira pas le financement nécessaire à leur développement. Il faut rappeler que, quand les moyens viennent à manquer, c'est toujours vers les services publics qu'on se tourne pour en réduire les dépenses. Voilà pourquoi un plan de relance ambitieux doit être doté de sources de financement ambitieuses et ne pas se contenter d'une taxe européenne sur les transactions financières qui devrait rapporter, selon les premières estimations, 135 milliards d'euros. Ce qui, à l'échelle européenne, est bien peu pour soutenir une relance sociale. Voilà pourquoi la fiscalité doit être un élément essentiel de notre réflexion.

Utiliser la fiscalité

C'est majoritairement l'impôt qui finance les services publics et cela doit rester ainsi ! Pour la CGSP wallonne, il est nécessaire que l'impôt soit juste, fortement progressif et qu'il tienne compte de tous les revenus (du travail, du capital, mobiliers et immobiliers). Des mesures politiques courageuses doivent rapidement être prises pour lutter contre la fraude fiscale ; lever le secret bancaire et supprimer les titres au porteur ; supprimer l'existence de paradis bancaires, fiscaux et judiciaires ; contrôler les flux financiers ; établir un cadastre des fortunes. Pour la CGSP wallonne, il faut continuer à demander la suppression des intérêts notionnels.

Pour éviter que la plus grosse partie de la fiscalité ne soit supportée par les travailleurs, la CGSP wallonne plaide pour que la FGTB se dote d'un « programme fiscal global » qui offre une alternative sociale aux « contre-réformes fiscales » de Didier Reyn-

ders qui profitent dans une très large mesure aux plus riches.

De plus, il faut rappeler l'importance des cotisations sociales et patronales dans la redistribution des richesses et continuer à revendiquer la défense et la promotion du salaire brut.

Réduction collective du temps de travail

Contre la focalisation sur les réductions individuelles du temps de travail et la seule perspective de la semaine de 4 jours, la CGSP wallonne réclame la réduction collective du temps de travail, sans perte de salaire et avec embauche compensatoire, sans flexibilité imposée. Elle rappelle, à l'instar de la FGTB wallonne, que cette revendication est une demande forte des militants wallons. Elle peut être organisée de différentes manières, la semaine de quatre jours est une des possibilités mais elle n'est pas la seule. Fidèle à ses résolutions de Congrès, la CGSP wallonne propose de fixer un objectif chiffré de 32 heures par semaine. Une telle réduction collective du temps de travail permettrait une création massive d'emplois, une meilleure conciliation de la vie privée et professionnelle et plus d'égalité professionnelle pour les femmes, les plus touchées par la réduction individuelle du temps de travail plus subie que choisie.

Ce qu'il manque...

La FGTB prévoit dans son plan de relance une meilleure mobilisation de l'épargne via une initiative publique mais rien n'est dit sur la manière d'y parvenir. La CGSP wallonne propose une solution par la création d'une banque publique pour collecter l'épargne, en ce compris l'épargne des particuliers. C'est, concrètement, un moyen complémentaire à la mise en place d'une réglementation des secteurs financier et bancaire. On s'étonnera également de ne pas voir le plan de relance revendiquer un

moratoire sur le contrôle de la « disponibilité » des chômeurs en préalable à toute révision de la législation. La CGSP wallonne rappelle, pour sa part, qu'elle demande, à l'instar de la FGTB wallonne, l'arrêt pur et simple du contrôle de la « disponibilité » des chômeurs. ■

Résolution 6 de l'IRW-CGSP :

Le Congrès utilise le terme de « socialisation » pour décrire ce moyen de redistribution car c'est par l'apport de chacun d'entre nous que nous sommes en mesure de donner des droits à tout le monde, mais aussi parce que ces cotisations sont immédiatement versées en allocations sociales diverses et ne permettent donc pas au système bancaire de s'en saisir et de prélever une ponction sur cette masse financière énorme. Aucune part de ces ressources n'est privatisable. (...) Le Congrès rappelle le caractère hautement symbolique essentiel de la sécurité sociale. En effet, imposer le paiement de cotisations sociales est une façon de faire reconnaître à tous que c'est de nous seuls, par notre travail, qu'est issue la richesse qui permet de financer la vie en société. C'est parce que nous sommes les producteurs de la société que nous avons droit à des rémunérations et non à des aumônes. En conséquence, avec l'affaiblissement du prélèvement des cotisations, c'est notre force politique commune qui s'effrite.

visitez notre site :
www.irw-cgsp.be

UE 2020, un plan de relance européen ?

De quoi parle-t-on !

2000 : l'Europe se dotait d'un programme décennal qui devait en faire « l'économie de la connaissance la plus compétitive et la plus dynamique du monde, capable d'une croissance économique durable, accompagnée d'une croissance quantitative et qualitative de l'emploi dans le respect de l'environnement »... Dix ans plus tard, c'est l'heure du bilan : l'Europe a raté le coche.

Échec de la stratégie de Lisbonne 2000-2010

Côté social, le bilan n'est pas brillant :

- un taux d'emploi à 66 % au lieu des 70 % visés (pour 2008) ;
- 23 millions de chômeurs, soit un taux de chômage de près de 10 % (version statistiques européennes normalisées, c'est-à-dire largement sous-estimées) ;
- 2,7 millions de pertes d'emploi pour l'Eurozone en 2009 et 4 millions pour les 27 pays membres ;
- 17 % de la population (soit 85 millions) sous le seuil de pauvreté.

Côté économique, il n'y a pas de quoi pavoiser non plus. L'Europe n'est toujours pas en mesure de surclasser ses concurrents commerciaux, ni par les coûts, ni par la technologie. Elle s'est trouvée paralysée face à la crise financière puis économique et sociale. Mais l'échec ne se mesure pas seulement en termes d'objectifs manqués. L'Europe, en tant que marché intégré et entité politique sur le plan mondial, ne fonctionne pas.

La Commission européenne reconnaît qu'elle n'a pas bien intégré les politiques économique, sociale et environnementale, et avoue ainsi son

impuissance face aux marchés financiers : « *D'autres grandes priorités stratégiques telles que l'intégration des marchés financiers, ont brillé par leur absence* »...

L'Europe se rend compte que sa stratégie d'adaptation à la mondialisation reposait sur la passivité, c'est-à-dire qu'elle se condamnait à courir derrière et à la subir plutôt que de tenter de l'orienter, de développer son propre modèle.

Et cela n'a rien d'étonnant ! La foi dans les vertus du marché et de la « main invisible » de l'économie reposait sur l'idée qu'il fallait laisser faire l'économie et que le reste suivrait. Le rôle de l'Europe se résumait donc à mettre en place le cadre d'une plus grande libéralisation.

L'Europe va-t-elle virer sa cuti ? Pas si sûr. La leçon que tire la Commission de la crise, c'est qu'on n'a pas été assez loin dans l'intégration du marché. Mais il n'est pas encore question de placer le politique à la barre du bateau ivre.

Le marché, le marché, et encore le marché, il n'y a que cela dans le plan UE 2020.

Les grands projets...

Avec son nouveau plan stratégique « UE 2020 », approuvé par les 27 dirigeants européens fin mars, la Commission entend « remettre l'économie de l'UE sur les rails » et « tirer les leçons de la crise », mais elle ressort ses vieilles recettes. Le plan UE 2020 présente trois priorités qui se renforcent mutuellement :

- une croissance dite « intelligente », c'est-à-dire fondée sur la connaissance et l'innovation ;
- une croissance durable, à savoir une économie plus efficace dans l'utilisation des ressources, plus verte et plus compétitive ;

- une croissance inclusive, c'est-à-dire à fort taux d'emploi favorisant la cohésion sociale et territoriale.

Dans cette optique, les 27 se fixent quelques grands objectifs :

- porter à 75 % la population entre 20 et 64 ans qui est employée ;
- avoir 3 % du PIB de l'UE investis dans la R&D ;
- réalisation des objectifs environnementaux « 20/20/20 » (20 % de gaz à effet de serre en moins, 20 % de consommation d'énergie primaire en moins, 20 % d'énergies renouvelables en 2020, voire 30 % si les négociations Climat aboutissent).

Et c'est tout !

Les 27 n'ont pas, en effet, réussi à se mettre d'accord, en mars, sur certains objectifs « sociaux » qui n'étaient pourtant pas démesurés : ramener à moins de 10 % le taux d'abandon scolaire, avoir au moins 40 % des jeunes diplômés de l'enseignement supérieur, réduire de 20 millions le nombre de personnes menacées par la pauvreté. Le sujet a été repoussé au Sommet de juin. Grandiose !

... sans les grands moyens ...

Cela ressemble assez aux objectifs de Lisbonne 2000-2010. La question essentielle étant de savoir comment on compte les atteindre. Car l'enfer est pavé de bonnes intentions.

Dès que l'on aborde le chapitre des moyens, on n'entend plus les violons. La Commission n'a qu'une obsession : la compétitivité du marché européen par rapport au reste du monde. Si l'Europe est en crise, c'est parce que son marché unique est encore trop fragmenté, pas assez « unique », pas assez libéralisé, pas assez ouvert.

On fait donc appel aux vieilles recettes libérales : faciliter la concu-

rence, libéraliser les services, faciliter les formalités pour les entreprises, faciliter le commerce, faciliter l'accès aux marchés des entreprises européennes en intervenant à l'Organisation mondiale du commerce (OMC), faire tomber les barrières fiscales, ce qui ne veut pas dire harmoniser la fiscalité mais abattre les protections déguisées, etc.

Et, pour unifier un peu plus le marché, la Commission propose de passer à la vitesse supérieure en utilisant davantage les « règlements » (lois européennes d'application immédiate) plutôt que les « directives » dont la transposition est laissée à la charge des États.

Le dérapage des marchés financiers, dans ce schéma, n'est qu'une anomalie, un défaut de surveillance auquel il va falloir remédier. UE 2020 envisage un train de mesures pour réguler les marchés financiers, en ce compris la

recherche de « contributions appropriées du secteur financier ».

... mais avec les vieilles recettes

Dans cette logique, la Commission européenne conseille de supprimer dès que possible toutes les entorses au libéralisme commises pour amortir les effets de la crise :

- retrait des mesures de relance budgétaire ;
- retrait des aides au chômage temporaire ;
- fin des aides sectorielles (par exemple au secteur automobile) ;
- interruption des aides au secteur financier en commençant par la garantie des placements fournie par les États.

Retour aussi au Pacte de stabilité pur et dur, c'est-à-dire à la limitation des déficits budgétaires à 3 % et de la dette publique (à 60 % du PIB) des

États de la zone euro. La Commission prône l'assainissement budgétaire « intelligent », c'est-à-dire le retrait progressif des mesures anticrise et le glissement d'une fiscalité sur le travail vers une fiscalité environnementale.

Le calendrier proposé laisse cependant peu de place à la progressivité et à l'intelligence : il faudrait, dit la Commission, commencer dès 2011 et l'exemple de la Grèce montre qu'il est difficile d'assainir dans la dentelle... Les conseils de la Commission dans ce domaine font appel aux vieilles formules miracle : réforme des retraites, des systèmes de soins de santé, de la protection sociale, « réforme » des services publics dans le sens de plus d'efficacité (entendre moins de fonctionnaires)... Pour rappel, la Belgique et d'autres comme l'Irlande, l'Espagne, l'Italie, viennent d'être rappelés à l'ordre budgétaire. ■

Entretien avec Pervenche Bérès

Les sept péchés capitaux d'UE 2020

Eurodéputée socialiste française, proche de Laurent Fabius, présidente de la commission de l'Emploi et des Affaires sociales du Parlement européen, Pervenche Bérès est sévère sur la stratégie UE 2020 de la Commission.

« Ce que je lui reproche ?

1. Elle ne part pas de la situation réelle aujourd'hui. C'est-à-dire la crise grecque, qui ébranle tous nos fondamentaux. On ne peut pas faire UE 2020 si on n'aborde pas et qu'on ne résout pas cette question.

2. On ne tire pas le bilan de la stratégie de Lisbonne, de ce qui n'a pas marché, notamment de la Méthode ouverte de coordination qui est un vrai échec.

3. Il n'y a toujours pas de contrôle sur les objectifs à atteindre. Croire que les États vont tout seuls, sans contrôle ni moyens communs, atteindre ces objectifs est un leurre.

4. On veut faire fonctionner le marché intérieur en lui donnant un cadre. C'est la vieille recette qui a marché dans les années 1990 mais qui n'est plus adaptée. Aujourd'hui, ce dont nous avons besoin, ce n'est pas vraiment d'un cadre législatif mais de projets : une Europe qui s'alimente en énergie, un réseau électrique intégré, un niveau d'excellence en éducation, des services publics...

5. On ne dit rien sur les services publics. On ne peut pas avoir un marché intérieur qui favorise le dumping social, le dumping fiscal et détruit les services publics. Ce n'est pas possible. !



6. Le social est le grand absent. Il faut veiller à l'emploi, développer de nouvelles sources d'emploi, en ayant un fort pouvoir d'incitation, par exemple à travers la réorientation des fonds structurels. Il faut aussi un salaire minimum dans toute l'Europe.

Enfin, je suis persuadée qu'il y a une erreur de concept. On a réalisé le marché intérieur pour que l'Europe soit forte, aie une base de croissance optimale à l'intérieur et une masse critique à l'extérieur, qu'elle puisse peser dans la globalisation. C'était une idée d'avant-garde. Aujourd'hui, on ne garde de ce projet que l'idée de marché en oubliant l'importance d'avoir un socle de base. C'est une erreur. ■

Pensions : un débat mal engagé

Début février le ministre fédéral des Pensions, Michel Daerden a, enfin, publié son « Livre vert » sur les pensions. Un document qui fait l'inventaire des problèmes, ne pose que des questions mais ne propose pas de solution.

Le Livre vert est primordial. Car c'est sur ce document, et à partir des réactions qu'il suscitera, que sera préparé un « Livre blanc » qui, lui, donnera les principales pistes envisagées par le gouvernement. Un livre à publier en juin. Donc rapidement. Autant être informé et donner de la voix !

Que dit le Livre vert ?

- L'Europe compte de moins en moins de pays basant leur système de pension légale sur un seul pilier (par répartition). Et la privatisation des systèmes de pension est en marche.
- Mais la crise économique actuelle montre que les systèmes de pension par répartition résistent mieux que les systèmes par capitalisation dont les placements sont directement touchés par l'effondrement boursier.
- Le Fonds de Vieillesse créé en 2001 ne marche pas bien. Doté de seulement 16 milliards d'euros, il aura, tout au plus, en 2012, 21 milliards en réserve, alors qu'il en faudrait au moins le double. Ce fonds est, en effet, handicapé par deux règles : 1° Il n'est alimenté que par les excédents budgétaires, autant dire plus rien jusqu'en 2015 ; 2° Il ne peut être utilisé que si le taux d'endettement du pays est inférieur à 60 %. Autrement dit, on ne peut l'utiliser que si tout va bien, donc si on n'en a pas besoin.
- À politique constante, la Belgique connaîtra des difficultés croissantes de financement des retraites car on passera de quatre actifs (en 2000)

pour un pensionné de plus de 65 ans à trois actifs (en 2020) et à deux actifs (en 2060). La Belgique entend agir davantage sur la réduction du déficit public et l'emploi que sur les pensions.

- Côté démographique, la prévision de baisse du taux de natalité de 1,81 % en 2007 à 1,76 % en 2050 conjuguée à la hausse de l'espérance de vie – qui passe à 84 ans pour les hommes et à 90 ans pour les femmes en 2050 (contre respectivement 78 et 83 ans en 2007) – n'arrangent pas le problème.
- Le coût du vieillissement est estimé à 8,2 % du PIB, soit + 2,1 % par rapport à l'estimation précédente, avant la crise financière. Le sauvetage des banques, à lui seul, est responsable d'un surcoût de 1,9 %.
- Le système belge a des performances qualifiées de moyennes, voire médiocres en ce qui concerne la hauteur des retraites, comparées aux pays voisins. Comme partout en Europe, le risque de pauvreté des personnes âgées est bien réel chez nous : si 1 belge sur 6 vit sous le seuil de pauvreté, c'est 1 pensionné sur 4 qui est pauvre. L'accès à la retraite accroît le risque de pauvreté.

Où est le danger ?

Tout ce document est transcendé par un grand danger : le Ministre Daerden laisse la porte ouverte à l'entrée dans la pension légale d'un système par capitalisation alors qu'aujourd'hui on est dans une logique de pure solidarité (par répartition). Cela veut dire accepter la mise en place d'un système de retraite légale basé sur deux piliers. Et à terme, le déclin de la solidarité.

Car on aura un premier pilier par répartition sans croissance ni renforcement possible et, conjointement, un deuxième pilier qui se développerait, avec les risques financiers qu'on connaît, permettant seulement aux plus riches de vivre dignement leur retraite.



La position de la CGSP

La CGSP wallonne considère que toute discussion sur l'avenir des pensions doit donner la priorité absolue à la défense de la pension légale avec, en son sein, le maintien des trois régimes de pension légales (public, salariés et indépendants). Il ne peut être question de remettre en cause le dispositif public de pension. Et si alignement il doit y avoir, c'est vers le haut : du privé vers le public (et non le contraire). La question du financement est capitale. Et la question de la défense du salaire brut (qui comprend les cotisations sociales) doit être posée. La pension légale par répartition doit être protégée et renforcée. Il doit y avoir une véritable liaison automatique et structurelle entre les pensions légales et l'évolution des salaires.

Quand il s'est agi de trouver quelques milliards pour les banques, on a su faire preuve d'inventivité et faire fi de quelques règles soi-disant « intangibles ». Pourquoi pas en matière de retraite... Là aussi il y a un gisement d'emplois et de ressources. Des seniors assurés d'une retraite décente, c'est l'assurance de la croissance économique de demain, mais pour cela, il faut faire preuve d'inventivité. C'est un choix de société. ■

« Ainsi donc, ainsi donc, il n'y aurait plus rien à faire... »¹

Comme Jean Ferrat était visionnaire, déjà en 1991 il chantait la démission des politiques face aux choix à faire. N'y aurait-il d'autre choix que de vivre dans la jungle ou dans le zoo.

« Intox, intoxiqué, opium télévisé... »² Autre chanson qui dès 1970 tentait de nous alerter contre les informations formatées par les nouveaux médias.

Près de 40 ans plus tard rien n'a changé, après avoir fait de plantureux cadeaux aux plus nantis (rappelez-vous la suppression des taux d'imposition de 52,5 % et 55 %) voilà maintenant venu l'heure de faire des choix, en effet, pourra-t-on encore payer les pensions à l'avenir ?

Chacun y va de son laïus, les pensions légales seront insuffisantes voire impayables.

Alors une compagnie d'assurances lance un sondage parmi de jeunes adultes et les résultats seraient éloquentes : 69 % des sondés s'attendent à ce que les pensions à venir soient insuffisantes ; seules les périodes de travail actives devraient être prises en compte dans le calcul de la pension ; 25 % estiment que l'épargne-pension individuelle constitue la préparation la plus populaire pour la pension, une pension complémentaire est un complément mensuel à la pension légale....

Une amélioration des pensions légales seules garantes d'un droit à la pension pour tous !

Comme on peut le voir le conditionnement bat son plein, ainsi selon ce sondage il faudrait impérativement accroître les pensions extra-légales (2^{ème} pilier à charge des employeurs et surtout 3^{ème} pilier épargne individuelle), étrange n'est-il pas que ce sondage soit réalisé par une société dont une des activités principales est la vente d'assurances épargne-pension ?

Encore faut-il avoir les moyens de se payer un troisième pilier ! Si votre salaire est tel que votre pension légale sera proche du seuil de pauvreté, comment ferez-vous pour cotiser à une épargne-pension ?

Vous l'aurez compris les autorités politiques semblent avoir pris fait et cause pour un recours aux pensions complémentaires plutôt que d'assurer une amélioration des pensions légales (1^{er} pilier), pourtant les seules assurant la solidarité entre les générations et surtout garantissant le droit à une pension.

La faillite d'Enron, le sauvetage des banques par l'Etat... sont autant de signaux d'alerte pour inverser cette tendance, il est temps d'arrêter de croire que la seule porte ouverte serait une porte à droite...³

Désolé, Jean, d'avoir pris tes paroles mais elles sont tellement d'actualité que je tenais absolument à te rendre hommage, à toi l'altermondialiste bien avant l'heure, je souhaite aux jeunes générations d'apprendre à connaître tes textes comme un jeune professeur de français me les avait fait découvrir lorsque j'avais 14 ans... Camarade, c'est un joli nom...⁴

R. Vansaingele

¹ Dans la jungle ou dans le zoo – Jean Ferrat – novembre 1991

² Intox – Jean Ferrat – février 1970

³ La porte à droite - Guy Thomas et Jean Ferrat – novembre 1985

⁴ Camarade – Jean Ferrat – janvier 1970

Garderie d'enfants à la fonction publique fédérale ?

En période de vacances scolaires, problème de garderie

Dans le cadre du bien-être au travail, le SPF P&O vient d'organiser une enquête auprès de certains services publics fédéraux afin de voir si les membres du personnel ont la possibilité de faire garder leurs enfants pendant les vacances scolaires dans une structure d'accueil organisée par le service public. Pendant l'année scolaire, il n'y a normalement pas de problème de garderie. La plupart des enfants peuvent rester en garderie à l'école, ils sont accueillis par les grands-parents ou par des connaissances, jusqu'à ce que les parents rentrent du travail.

Il en va tout autrement en périodes de vacances.

Les écoles sont fermées. Les possibilités d'accueil sont dès lors plus limitées et il n'est pas toujours évident de solliciter davantage encore les grands-parents ou des tiers pour garder les enfants.

C'est pourquoi, la garderie est plus que nécessaire en période de vacances.

Bon nombre de fonctionnaires s'efforcent de pourvoir eux-mêmes à la garde de leurs enfants. En période de vacances, ils prennent une interruption de carrière ou du congé sans solde. D'autres prennent temporairement un temps partiel.

Ce qui crée des frictions auprès des collègues qui n'ont pas d'enfants ou qui ont des enfants plus âgés qui n'ont plus besoin d'être gardés.

Ces collègues sont souvent obligés par la force des choses de prendre

leur congé en dehors des périodes de vacances classiques. Ils agissent de la sorte pour éviter de mettre en péril le bon fonctionnement du service en période de vacances scolaires.

De plus, il s'agit d'un phénomène récurrent. Ce sont, en effet, toujours les mêmes qui sont absents en période de vacances et toujours les mêmes collègues qui doivent assurer le service. Il s'ensuit souvent une détérioration de l'entente et des relations internes.

Ayant perçu ce problème, certains services publics fédéraux organisent, en gestion propre ou en collaboration avec un autre service public, une garderie pour les enfants pendant les vacances scolaires.

Sur 42 services sollicités pour participer à l'enquête, 37 ont répondu à l'appel.

Cette enquête a débouché sur les constats suivants :

- Dans 21 services publics fédéraux, on organise soi-même une garderie.
- Ce service est, à quelques exceptions près, offert pendant toutes les périodes de vacances.
- C'est essentiellement le service social du SPF concerné qui s'occupe de l'organisation.
- Le fonctionnement de la garderie est bien réglé : on peut, en moyenne, déposer les enfants à la garderie tous les jours ouvrables de 7h30 à 17h00.
- L'accueil est assuré par des étudiants en dernière année de pédagogie ainsi que des jeunes qui ont le brevet de moniteur ou qui sont actifs dans un mouvement de jeunesse.

- L'âge des enfants accueillis varie de 2,5 ans à 12 ans.
- Les frais de fonctionnement sont essentiellement supportés par le service social du SPF concerné. Dans la plupart des administrations, les fonctionnaires doivent également contribuer financièrement. Cette contribution varie. Dans certains services, elle est la même pour tous. Dans d'autres, elle varie en fonction du revenu du ménage.
- Outre l'accueil des enfants proprement dit, toutes sortes d'activités sont également organisées : activités sportives diverses, excursions, plaines de jeux, visite aux zoos ou de parcs d'attraction. Ces activités sont généralement payantes.

La CGSP ne peut qu'encourager des initiatives qui sont développées dans le cadre du bien-être du personnel. L'organisation d'une garderie d'enfants par un SPF est une mesure positive.

Tout le monde y gagne :

- Le fonctionnaire concerné ressent moins le besoin de s'absenter.
- Les relations entre collègues avec ou sans enfants vont de nouveau se normaliser.
- Un bon équilibre entre vie privée et vie professionnelle favorise la qualité et la productivité du travail fourni.

Si elle oblige l'employeur à investir, à terme, cette démarche redevient rentable.

E. Plaisier et R. Vansaingele

SPF FINANCES

Sortie de la cellule provisoire en vue ?

Les agents ne sont pas des pions !

Depuis le 1^{er} janvier 2003 les membres du personnel du SPF Finances se trouvent tous dans une cellule provisoire suite à la transformation du Ministère des Finances en Service Public Fédéral Finances.

A l'issue du séminaire stratégique regroupant toutes les autorités du département, tant administratives que politiques, et les organisations syndicales représentatives, il ressort que les autorités veulent affecter les agents dans les nouvelles administrations au plus vite.

La CGSP est intervenue pour rappeler les questions qu'elle a posées et qui sont à ce jour toujours sans réponse :

- Quelle est la définition d'une résidence administrative au sein des nouvelles entités que sont les piliers « Fiscalité », « Douanes et

Accises », « Perception et Recouvrement », « Lutte contre la fraude », « Documentation patrimoniale » et « Trésorerie » ?

- Quelles sont les règles de classement et d'interclassement des membres du personnel qui seront transférés dans les nouveaux piliers ?
- Quelle sera la seconde phase de la réforme des carrières spécifiques « Finances » du niveau A (cartographie) ?

Au moins à ces trois questions, il nous faut des réponses claires avant d'envisager la sortie de la cellule provisoire !

En effet, les règles actuellement développées dans le règlement organique ne peuvent être appliquées telles quelles dans la mesure où les administrations auxquelles elles s'appliquent n'existent plus sous la même forme.

L'autorité nous déclare vouloir favoriser la mobilité absolue au sein des

services du SPF Finances, à cela la CGSP ne peut que souscrire pour autant que cette mobilité soit régie par des règles transparentes et objectives et non uniquement par la volonté de l'autorité. Les membres du personnel ne sont pas des pions !

Des règles claires en matière de résidence administrative, mutation, promotion, etc. sont indispensables à la bonne marche d'un département de la taille des Finances, à défaut ce sera la politique de l'arbitraire menée de manière démesurée et le risque d'une désorganisation complète du département !

Pour cette raison la CGSP n'acceptera jamais de marquer son accord sur un règlement organique simplifié se référant uniquement aux règles de mutation interdépartementales qui sont inadaptées pour un département aussi complexe que celui des Finances.

R. Vansainge

LE MINISTÈRE DE LA DÉFENSE – LES MILITAIRES

Quoi de neuf à la Défense ?

On s'interroge sur la manière dont le Cabinet de la Défense va bien pouvoir s'en sortir, sans laisser le Département dans un état catastrophique aux suivants !

Pieter De Crem, le seul ministre qui aurait pu être sponsorisé par une marque de cosmétiques parce qu'il le vaut bien, va enfin pouvoir réaliser son rêve, transformer la Défense... L'œuvre de toute une vie (jusqu'à l'arrivée de son successeur !)

Cerise sur le gâteau, chaque militaire déplacé aura droit à une muta-

tion personnalisée. Mais attention, tout ceci selon certains principes... Le choix d'affectation donné par le malchanceux n'a qu'une valeur d'information facultative. Autant dire que l'autorité s'en contre fiche puisque ceci ne vient qu'en dernière position dans l'ordre des priorités. C'est ainsi que Roméo est muté à Bruxelles et Juliette à Marche-en-Famenne. Pas bien grave pour un couple avec enfants vivant à Liège puisqu'il semblerait que ces personnes étaient informées tacitement dès le jour de leur engagement ! Vous l'aurez compris, avec un tel raisonnement, autant essayer de gagner au loto

plutôt que de garder sa maison.

Ce qu'il faut bien admettre, c'est que le Ministre de la Défense vient d'inventer, en toute impunité, la mobilité à longue distance du fonctionnaire. On cherche sur la carte le lieu de travail le plus éloigné possible du domicile et celui qui n'est pas d'accord, salut ! Une sorte de licenciement déguisé si l'on veut. Quant à parler de brutalité sociale, il faut toujours que certains exagèrent.

Toujours est-il qu'étonné par les réactions négatives, notre Ministre CD&V

rappelait, dans une logorrhée dont il est le seul à détenir le secret, que « *la mobilité fait partie intégrante de la carrière d'un militaire, que son but n'est pas de faire plaisir au personnel et qu'il existe des cas plus malheureux dans le secteur privé* ». Ce qui pourrait choquer le lecteur, c'est que l'idée vienne d'un politicien qui ne se déplace qu'en Falcon, Airbus ou Embraer. Mais avant de critiquer, vous devriez voir son agenda et les embouteillages qu'il y a parfois entre la côte et Bruxelles... Pour ce qui est du texte légal sur la mobilité, vous pouvez toujours chercher.

Mais soyez rassurés, notre Ministre aurait tout prévu pour que ce démantèlement de l'Armée se passe sans drames humains. Bon, c'est vrai que dans un pays où des politiciens se laissent surprendre par des chutes de neige en plein hiver au point de créer plus de 900 km de files en une seule journée,

ça peut créer un doute dans l'esprit des plus pessimistes... Ce doute sera vite oublié avec la « démocratisation » des sanctions disciplinaires et statutaires renforcées par Pieter De Crem, en collaboration avec certains Chefs de Corps, et en augmentation ces derniers temps, histoire que le personnel puisse avoir l'esprit bien occupé en attendant le jour du grand départ.

Pour le reste, rien d'exceptionnel, si ce n'est l'annulation du voyage de notre Ministre en Amérique du Sud. Encore une chance de perdue d'inviter des Brésiliens, des Chiliens et des Argentins au défilé du 21 juillet... Précisons cependant qu'une cargaison parviendra malgré tout aux sinistrés chiliens et qu'il s'agit, entre autres, de groupes électrogènes, pas de chars Léopard comme certaines mauvaises langues l'avaient fait croire...

Autre petit caillou dans la marre, le

refus du contrôle budgétaire de donner suite aux 100 millions d'euros demandés par la Défense pour arriver à payer cette transformation dont nous parlions juste avant. Évidemment, ceux qui croyaient que la transformation permettrait de faire 100 millions d'économies vont être déçus. On rappelle encore une fois que l'objectif est simplement de s'attaquer aux Services publics en supprimant encore 5.000 emplois, en commençant par ceux qui n'ont pas le droit de grève.

Pour le reste, on s'interroge sur la manière dont ce Cabinet de la Défense va bien pouvoir s'en sortir sans laisser le Département dans un état catastrophique aux suivants. Mais c'est promis, dès que Pieter De Crem sera en visite officielle en Belgique, nous l'interrogerons à ce sujet.

P.Descy

RÉGIE DES BÂTIMENTS

Mouvements à la Régie des bâtiments...

Mouvements et parfois inertie. Explications.

Mouvement.

Souvent décriée dans la presse, la Régie des bâtiments doit faire face à de nouveaux défis. Ce qui importe pour la C.G.S.P. c'est la pérennité du service public. Un projet, avancé par l'autorité, annonce une réforme des structures de la Régie. Quoi ? Comment ? Avec qui ?

Les inquiétudes bien légitimes des agents ont entraîné une initiative de la part de la délégation C.G.S.P. de la Régie des bâtiments de la Régionale du Luxembourg et de sa responsable. Une rencontre avec l'autorité a été sollicitée.

A l'issue de celle-ci, un tract a été diffusé. En voici quelques éléments :

Le 16 mars 2010, à la demande de la CGSP et du CCB, messieurs Lau-

rent Vrijdaghs Administrateur général, et Roger Vermeulen, Directeur Services d'encadrement, sont venus à Arlon présenter la nouvelle structure de la Régie des Bâtiments, et répondre aux questions du personnel.

Quelle sera la nouvelle structure de la Régie des bâtiments ?

La Régie sera composée d'une structure verticale divisée en 3 piliers : « Gestion Clients », « Stratégie et Gestion immobilière », « Back Office » et d'une structure horizontale : « Service d'encadrement. ».

Quatre Directions sont créées par regroupement stratégique.

Quelles conséquences pour la Direction du Luxembourg ?

Les Directions de Liège et de Luxembourg seront regroupées.

Un ancrage sera maintenu dans la

Province de Luxembourg, il n'y aurait pas de mobilité pour les agents mais des coopérations entre les Services de Liège et du Luxembourg.

En fonction des surfaces et de la spécificité des bâtiments 25 personnes sont nécessaires pour le Service Luxembourg,

Deux recrutements sont en cours et deux sont prévus dans le 'pipe line'

De plus, nous avons la confirmation par M. Vermeulen que tout les C.D.D. et les contrats de remplacement seront transformés, sous certaines conditions, en C.D.I.

Où en est le dossier « pointeuse » ?

M. Vrijdaghs propose l'utilisation de la pointeuse pour la mesure du temps de travail. Celle-ci permettrait, selon lui, aux agents une plus grande souplesse dans leur horaire de travail. Pour la

CGSP, vu la spécificité de fonctionnement des services extérieurs, le système actuel qui consiste à signer un registre semble le plus adapté.

La rencontre ici exposée reflète, tel un miroir, un avenir relativement proche qui s'appliquera à l'ensemble de la Régie.

Inertie.

Débat ancien mais toujours sans réponse ! L'Arrêté royal du 22 novembre 2006 prévoit dans son

article 63§4 que les agents « expert technique » revêtus du grade de contrôleur social ou de contrôleur social principal et qui comptent une ancienneté de grade de plus de 24 ans sont rémunérés dans l'échelle de traitement BT3.

Or, à la Régie des bâtiments et dans d'autres S.P.F., les agents « expert technique » qui ont un métier bien spécifique ne jouissent pas de cette disposition. Il y a là une discrimination

que nous tentons depuis plusieurs années de gommer. Nous parlons ici des dessinateurs, des contrôleurs, des géomètres. Etc.

En Comité de Secteur I, réuni le 6 avril dernier, nous avons abordé ce point. Il y va de moins de cinquante agents ! Devant un refus, nous avons sollicité un état des lieux.

Suivant la formule consacrée : A suivre...

Patrick Minet

LA COMMUNAUTÉ FRANÇAISE

LE SECTEUR IX – UNIVERSITÉS

Cahier de revendications du personnel administratif, technique, ouvrier et de gestion (pato-patg)

Suite et fin

4 - Révision de la valorisation des services antérieurs pour le PATO/PATG

L'article 17 du décret du 22 octobre 2003 portant modification du statut (article 34), du tableau de hiérarchie et du statut pécuniaire du personnel administratif, du personnel spécialisé, du personnel de maîtrise, des gens de métier et de service des Universités et Faculté universitaire de la Communauté française, ne reconnaît que la moitié de la durée réelle des services prestés par les agents temporaires pour le calcul de l'ancienneté requise (six ans) pour la nomination par avancement avec examen.

Nous proposons la reconnaissance de la totalité de la durée réelle des services prestés pour la reconnaissance de l'ancienneté.

Lors de l'engagement, la même ancienneté admissible adoptée pour les services prestés dans le secteur privé doit être reconnue pour tous les agents. **Une analyse profonde doit être effectuée afin de concevoir un procédé de reconnais-**

sance partielle d'ancienneté utile à la fonction pour les agents déjà en place, ceux-ci n'ayant bénéficié lors de leur engagement d'aucune reconnaissance d'ancienneté.

De même, une procédure doit être mise en place pour les agents ayant exercé une fonction d'indépendant.

5 - Recherche des mesures permettant l'introduction d'un complément de pension pour le personnel sous contrat extérieur et sous patrimoine

Le personnel de la recherche est le plus souvent recruté par l'institution d'accueil et rémunéré selon les échelles de traitement du personnel statutaire. L'évolution de la carrière est également celle fixée par le statut du PATO-PATG. Cette façon de procéder, conforme à la loi du 27 juillet 1971 sur le financement et le contrôle des institutions universitaires, permet ainsi de pouvoir, éventuellement, être recruté lors d'une vacance d'emploi dans le cadre statutaire de l'Université (article 41bis). La pension de ce personnel, lié par contrat de travail, est constituée par des verse-

ments auprès de la caisse des pensions des travailleurs de l'ONSS. Le montant de la pension ainsi obtenu est calculé sur l'ensemble des cotisations obligatoires versées pour toute la carrière de l'intéressé. Ne pouvant pas bénéficier d'un sursalaire, ce personnel de la recherche et du patrimoine est pénalisé par rapport au personnel statutaire de l'Université. Une solution consisterait à constituer une caisse d'assurance groupe financée par l'employeur, en l'occurrence l'Université par un prélèvement sur le montant du contrat de recherche ou sur le patrimoine dans le cadre d'un contrat hors recherche. Actuellement, un prélèvement d'au moins 15% est prévu par décret du 14 juin 2001 (MB18 juillet 2001). Le produit est attribué au patrimoine non affecté des institutions universitaires.

6 - Pour le PATO-PATG, la sanction disciplinaire de «démission d'office» sera introduite dans les textes statutaires avant la «révocation»

La modification a eu lieu dans le statut des agents des Hautes Ecoles.

Dans le cadre des fusions opérées et à venir, la CGSP entend à un maximum d'équité entre les agents d'une même institution universitaire dans le cadre du régime disciplinaire.

Dans la même optique, la CGSP demande à ce que soit remise au goût du jour la composition de la Chambre de recours commune aux institutions universitaires en Communauté française.

7 - Analyse et transformation éventuelle du fonds de garantie

Ce fond (décret du 19 mai 2004 - MB du 16 juin 2004) devrait idéalement être étendu aux membres du PATO-PATG sous contrat de recherche.

8 - Estimation de la compensation des congés de maternité pour le personnel de la recherche sous contrat

Les mêmes modalités devraient être étendues au personnel PATO-PATG de la recherche. (Décret du 17 décembre 2003 - MB du 31 décembre 2003 et Arrêté du 28 avril 2004 - MB du 25 juin 2004).

9 - Analyse de l'évolution de l'encadrement et de la charge de travail suite à la réforme du décret dit de Bologne

10 - Examen de la valorisation pécuniaire des services prestés à l'Université.

La CGSP demande la mise en place d'un groupe de travail.

11 - Informations à caractère budgétaire

Le protocole du 20 juin 2008 mentionne : « Pour les Universités publiques, fournir au COCOBA les informations à caractère budgétaire et comptable sur les allocations de fonctionnement ».

Et également : « Pour toutes les universités, fournir aux organes idoines des informations sur l'utilisation du produit de la défiscalisation des chercheurs ».

Autres points à négocier

1 - La priorité à l'emploi statutaire pour le PATO-PATG des universités et du personnel du CHU de Liège

2 - Assurance hospitalisation

Alignement sur les modalités appliquées au personnel des services du Gouvernement de la Communauté française.

3 - La durée d'attente pour les avancements et les promotions

Les commissaires du gouvernement auprès des universités et faculté universitaire estiment que le temps d'attente pour pouvoir présenter l'examen d'avancement doit être augmenté pour les agents à temps partiel.

Cette augmentation est fonction du temps partiel (au prorata). C'est ainsi que pour un agent mi-temps la durée est double, pour un tiers-temps la durée d'attente est triple.

Le statut du PATO-PATG prévoit en son article 34 « *L'acquisition d'un diplôme, certificat ou brevet exigé pour un grade supérieur de recrutement équivaut à la réussite d'un examen d'avancement* »

L'agent exerçant à temps partiel qui obtient un diplôme, certificat ou brevet correspondant au grade supérieur peut faire valoir l'application de l'article 34 du statut. Il serait alors promu à la date du premier janvier qui suit la date d'obtention du diplôme.

La CGSP estime que l'agent à temps partiel doit pouvoir présenter l'examen d'avancement selon les mêmes critères et conditions que les agents à temps plein. En cas de réussite, cet agent doit être promu au grade correspondant, l'examen d'avancement correspondant au niveau de formation exigé pour le grade lors du recrutement.

En ce qui concerne la promotion, son attribution est faite selon les critères (normalement objectifs) fixés par l'institution. Ces critères doivent tenir compte de la qualité de l'agent à exer-

cer la fonction supérieure. Si cette qualité est reconnue, l'agent à temps partiel doit être promu selon les mêmes conditions qu'un agent à temps plein.

4 - L'instauration ou le développement d'un service social et l'harmonisation des avantages sociaux

La gestion serait cogérée avec les organisations syndicales représentatives. Le financement serait annuellement établi sur base d'un pourcentage de la masse salariale appuyée par un avis préalable du Comité de Concertation de Base.

5 - Augmentation du salaire minimum garanti

Le Conseil des Ministres a approuvé en date du 30 avril 2009 un projet d'augmentation du salaire minimum garanti (porté à 13.499 €) pour le personnel des Ministères. La CGSP exige que le même barème soit accordé au PATO-PATG. Le barème minimum pour un agent qualifié (plus petit grade) étant de 13.130 €.

6 - Instaurer des modalités d'accueil

La loi du 4 août 1996 - MB 18 septembre 1996, impose à l'employeur d'informer, par le biais du service interne de prévention, le travailleur des risques potentiels liés à son activité. La circulaire 2558 du 16/12/2008 de la Communauté française réprecise à cet égard que les COCOBA exercent ce rôle de prévention et de surveillance.

La CGSP demande que soit mise en œuvre pour chaque Université une procédure d'accueil des membres du personnel avec une participation active et obligatoire des organisations syndicales.

7 - Assurer la formation permanente

- Au niveau sécurité : trop de fois, la CGSP doit insister sur le res-

pect de la législation en vigueur pour obtenir de l'autorité des formations relatives à la sécurité.

- Au niveau de la progression professionnelle : nous assistons à une pseudo évaluation lors de l'analyse de l'octroi des promotions basées sur des critères locaux et dont l'objectivité peut parfois être remise en cause. La CGSP insiste sur la nécessité de former les agents dans le cadre de leur carrière, le PATO-PATG sont des agents très qualifiés dont la majorité ont des habilitations techniques. Les techniques évoluent rapidement et il serait utile de maintenir, dans l'intérêt de nos institutions, ce niveau technologique de pointe.
- Il est évident que pour toutes ces formations, des dispenses de service doivent être octroyées afin de réaliser au mieux ces formations.

8 - Elaborer un règlement concernant la mobilité

La diminution du nombre de membres du PATO-PATG (vérifiée par les statistiques publiées par le Cref) entraîne inexorablement un accroissement de la mobilité de ce personnel. Il est urgent et nécessaire, dans le cadre du processus des fusions, d'élaborer un règlement «mobilité» afin de garantir les droits acquis de l'agent avant sa nouvelle affectation.

9 - Application et respect du statut syndical pour les délégués syndicaux statutaires et contractuels

Respect des Lois et Arrêtés Royaux.

- Application stricte des circulaires n°2558 - 2559 (16/12/2008), et 2674 (9/04/2009) trop souvent ignorées par les autorités en termes de délais (notion d'avis préalable), de désignation de Conseiller en prévention, etc.

- Respect du droit des délégués syndicaux, le délégué est malheureusement encore trop souvent floué au cours de sa carrière en conséquence de son activité syndicale. Nous renvoyons l'autorité à la lecture du Rapport au Roi : page 11 « *Il va de soi que l'exercice régulier de l'activité proprement syndicale ne peut pas nuire à la situation juridique du délégué syndical.* ».

10 - Indemnité pour exercice de fonctions supérieures dans le cadre d'un remplacement

Quand un agent remplace un agent qui se trouve dans l'incapacité d'exercer ses fonctions, il doit avoir droit à une indemnité correspondante à la différence entre son traitement initial et celui qu'il aurait au grade de la fonction supérieure avec la même ancienneté que celle du remplaçant.

11 - Octroi de chèques repas

Même si la CGSP est opposée à une substitution du salaire par des avantages non soumis aux cotisations sociales, il est de notre devoir de constater et de dénoncer que pour le personnel PATO-PATG, et en particulier ses «petits grades» ou encore les « nouveaux rentrés », que les barèmes appliqués n'offrent pas un «pouvoir d'achat» suffisant.

Afin de pallier cet état de fait, et sans **réflexion et concrétisation de la part de l'autorité sur une véritable RGB**, la CGSP demandera avec force l'octroi de chèque repas pour l'ensemble du personnel de l'Enseignement.

12 - Respect des droits minimaux

Ces droits minimaux concernent (liste non exhaustive) :

Le respect de la durée maximale de travail, le congé de maternité, l'absence pour cause de maladie ou infirmité, les prestations réduites, le congé de prophylaxie, l'interruption de la carrière

professionnelle, les allocations de foyer et de résidence, le revenu mensuel garanti, le pécule de vacances, l'allocation de fin d'année.

La CGSP demande le respect et l'harmonisation entre les différents services publics de ces droits minimaux.

13 - Membres du personnel concernés par la constitution de bureau de vote lors des élections

La CGSP demande le respect de la circulaire n°474 du 26 avril 1999 - MB du 11 mai 1999 instaurant une dispense de service le jour suivant les élections pour le personnel concerné.

Cette disposition garantit une application homogène entre tous les services de la fonction publique, il est déplorable de constater que tous les niveaux de pouvoirs ne l'appliquent pas systématiquement.

14 - Bureau exécutif

L'article 129 du décret du 31 mars 2004 a remplacé le bureau permanent par « le bureau exécutif, si celui-ci est créé ».

Sans débattre sur la position de la virgule entre « bureau exécutif » et si celui-ci est créé, la CGSP estime qu'un débat doit être mené sur la condition de création de ce bureau et de sa composition. En effet, il semble essentiel que ce bureau exécutif soit organisé pour permettre de ne pas placer en une seule personne, en l'occurrence l'Administrateur, tous les pouvoirs du Conseil d'Administration.

15 - Equité des procédures de recrutement

Les Universités de la Communauté française disposent essentiellement de deux catégories de personnel, un alloué au budget ordinaire (ou plus communément appelé allocation de fonctionnement) et du personnel sous patrimoniale.

Les barèmes et modes de fonc-

tionnement au sein des institutions sont relativement équitables par le fait de la notion de statut équivalent.

Néanmoins, il apparaît de plus en plus que pour combler le manque d'attractivité des barèmes du personnel PATO-PATG des universités de la Communauté française, les autorités privilégient le recrutement sous patrimoine. Cela leur permet de lever la condition d'organisation d'un examen de recrutement et dans les pire cas de reconnaître des années d'ancienneté pécuniaire en invoquant faussement (car recrutement sous

patrimoine) l'article 62 ter §6 a) 3).

En se basant sur l'arrêt de la Cour de Cassation du 24 janvier 1983 et sur le rapport au roi de l'AR du 28 septembre 1984 qui mentionne tous deux que la personnalité juridique octroyée par la Loi du 5 juillet 1920 ne concerne que la gestion du patrimoine. Et de plus, le Rapport au Roi mentionne, au sujet du patrimoine : «*En ce qui concerne le personnel, il n'y a donc pas de distinction entre celui qui est occupé dans le cadre du dit «patrimoine» et le reste du personnel.*»

La CGSP demande une **harmonisation des procédures de**

recrutement du personnel sous patrimoine avec celle des budgets ordinaires. Cela permettrait de solutionner le problème de la reconnaissance de l'ancienneté lors du passage statutaire des agents concernés conformément à la volonté exprimée par l'AR n°434 du 5 août 1986.

16 - Démocratie sociale

La CGSP insiste pour que les délais et les engagements pris par l'Autorité soient respectés lors de l'exécution des protocoles d'accord.

M. Jacobs

Régionale de Namur

Permanences fiscales – déclarations d'impôts

Mercredi 26 mai 2010
Mercredi 02 juin 2010
Mercredi 09 juin 2010
Mercredi 16 juin 2010
Mercredi 23 juin 2010

Uniquement sur rendez-vous (tél.: 081/72 91 70) avec tous les documents nécessaires pour la simulation d'imposition.

Maria Bongiovanni
Secrétaire régionale Secteur AMiO

TRIBUNE

Infos générales

- 2 / Actualités • Dans nos régionales
- 3 / Édito • Il faut une plus-value sociale pour la Wallonie
- 4-5 / Dossier • Un 1^{er} mai sous le signe d'un plan de relance
- 6-7 / Dossier • UE 2020, un plan de relance européen ? De quoi parle-t-on !
Entretien • Pervenche Bérès : les sept péchés capitaux d'UE 2020
- 8 / Analyse • Pensions : un débat mal engagé

Internet : www.irw-cgsp.be

SOMMAIRE

Infos AMiO

- 9 / Édito • « Ainsi donc, ainsi donc, il n'y aurait plus rien à faire... »
- 10 / Fédéral • Garderie d'enfants à la fonction publique fédérale ?
- 11 / SPF Finances • Sortie de la cellule provisoire en vue ?
- 11 / Le Ministère de la Défense • Les militaires : Quoi de neuf à la Défense ?
- 12 / Régie des bâtiments • Mouvements à la Régie des bâtiments...
- 13 / Communauté française • Le secteur IX : Universités (suite et fin)
- 16 / Régionale de Namur • Permanences fiscales



Membre de l'Union des Éditeurs de la Presse Périodique

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