

# TRIBUNE

des services publics

FGTB CGSP

AMiO

BELGIQUE - BELGIË

P.P. - P.B.

B386

OCTOBRE  
2010

## Le salaire brut : notre avenir

DOSSIER  
P.4

66<sup>e</sup> année - n°8 - octobre 2010 (ne paraît pas en août) | dépôt CHARLEROIX | P.402047 | retour : CGSP place Fontainas, 9/11 1000 Bruxelles



**ÉDITO**  
Non à l'austérité.  
Oui à la solidarité  
P. 3



**EUROPE**  
Où en est la discussion  
sur le salaire minimum ?  
P. 8



**AMiO**  
Dernières nouvelles  
de la Région wallonne  
P. 14

### Sauvetage des banques : un return faible par rapport aux sommes engagées

L'État belge a revendu en juin ses actions BNP Paribas achetées au printemps dernier. La période estivale fut propice, puisque l'État peut compter sur un gain de 20,3 millions d'euros. Selon *L'Echo*, qui a obtenu les projections qualifiées de prudentes, l'ensemble des participations dans les banques pourrait rapporter 9,4 milliards d'euros brut sur cinq ans, soit, tous frais déduits, quelque 6,9 milliards nets. Bingo? Quand on sait que le gouvernement a investi 15 milliards d'euros et donné sa garantie pour 70 milliards d'euros, ce « return » reste faible, d'autant que la zone de turbulences ne s'éloigne pas encore.

### Régulation : les banques ont le sourire

Le comité « Bâle III », chargé de plancher sur une meilleure régulation du secteur bancaire, a remis ses conclusions ce 12 septembre. Et elles font sourire les banques, simplement parce que les mesures préconisées sont bien moins contraignantes que ce qui était craint par le marché. Une institution devra ainsi mettre en réserve 7 % du montant qu'elle accorde à ses clients, contre 2 % auparavant. On s'attendait à plus, ce qui aurait été un gage de solidité. Bâle III ne règle en rien les risques du secteur. Il permet tout au plus d'amortir les chocs, pas de les éviter...

### Le déficit belge revu à la baisse

Le Bureau du Plan relève ses prévisions de croissance pour l'année 2010, qui passent de 1,4 à 1,8 %. Tout boni pour les finances de l'État qui pourraient finalement afficher un trou de 15,7 milliards d'euros, contre 20 milliards budgétés précédemment.

### Caisse wallonne d'investissement : l'Europe doute

L'Europe doute du bien-fondé de la Caisse wallonne d'investissement lancée en avril 2009. Elle vient d'envoyer une liste de 28 questions au gouverne-

## Déjà 100 jours !



*Extrait d'un dialogue entre Elio et Bart*

ment wallon, qui remettent en cause l'existence de cette « banque wallonne » dont l'objectif était de capter l'épargne des particuliers pour la réinvestir dans des projets économiques avec une garantie de retour sur investissement. La Commission européenne pense ainsi que d'autres structures, comme la SRIW, auraient pu remplir ce rôle. Elle s'interroge aussi sur la composition (et la rémunération) du conseil d'administration.

### Le statut BIM étendu à deux nouvelles catégories

Le statut BIM (bénéficiaire de l'intervention majorée) a été étendu à deux nouvelles catégories de personnes pour autant qu'elles remplissent des conditions liées à un revenu brut imposable ne dépassant pas un certain plafond. Il s'agit des chômeurs complets de longue durée et des familles monoparentales.

### France Télécom compte toujours ses morts

La vague de suicides au sein de France Télécom se poursuit. Selon les syndicats, cinq salariés auraient mis fin à leurs jours ces deux dernières semaines, ce qui porte le nombre de suicidés à 23 depuis le début de l'année...

### Attac-Liège : Cycle de formation géopolitique

Mieux comprendre le rôle international et la situation intérieure des nouvelles puissances. Conférences-débats de 14h à 19h. Le 2 octobre : « Où nous emmène la Chine aujourd'hui ? ». Le 6 novembre : « Évolution des sociétés russe et caucasienne dans le monde contemporain. » Et le 4 décembre : « Inde : société et relations internationales. »

Infos : <http://local.attac.org/liège/> ou 04 349 19 02

## DANS NOS RÉGIONALES

### HUY

#### Soirée débat : 5 novembre à 19h

La Commission Femmes organise, dans les locaux de la régionale, une soirée débat sur le thème : « Quelles carrières pour quelles pensions ? ».

Orateurs :

Johann Poulain (Service des Pensions du Secteur Public),

Bernard Cuvelier (Office National des Pensions), un représentant de la FAR.

Rue de Neufmoustier, 8 à 4500 Huy.  
085 82 45 55.

Invitation cordiale à tous et toutes.

## Non à l'austérité. Oui à la solidarité

Une série de messages sont actuellement serinés sur le mode: « c'est dramatique, il faut se serrer la ceinture, il n'y a pas d'autres moyens... » Tous messages qui n'ont qu'un seul objectif: nous faire peur et accepter des solutions toutes préparées, qui sont de véritables options politiques, sans vouloir se poser la question de savoir si d'autres solutions ne seraient pas plus intéressantes pour la société toute entière.

### Une véritable manipulation publique

Que nous dit-on? La dette est énorme, les retraites ne pourront plus être payées, le pays est au bord du divorce. Et avec cette scission, les Wallons et Bruxellois vont perdre 15 % de leur budget, sans compter le partage de la dette qui leur pèsera sur la tête. On nous fait peur...

La FEB réclame 70 000 emplois en moins dans la fonction publique. On en supprimera finalement la moitié. Et le monde dira ouf! On conditionne les gens pour approuver la conséquence d'un choix politique... Il s'agit d'une véritable manipulation de l'opinion publique.

### Il y a de l'argent à chercher

Par exemple, nous avons une fraude fiscale estimée à 20 milliards d'euros (selon l'étude Dulbea), sans parler de la fraude sociale. Il y a donc de l'argent à aller chercher. Que fait-on pour cela? Rien ou peu de choses puisqu'on n'applique pas les recommandations de la commission parlementaire qui a planché longuement sur le sujet. Sans compter les trous béants dans la fiscalité à combler, comme ces « intérêts notionnels » qui coûtent plus qu'ils ne rapportent et entament la solidarité. Prévus pour coûter à l'État 500 millions d'euros et rapporter en emplois, les intérêts notionnels auraient ainsi coûté plus de 4 milliards d'euros et ont peu rapporté au pays. Bizarrement, l'austérité est pour les plus pauvres et les gains pour les plus riches.

### Revoir certains privilèges

Ainsi « l'investissement » de BNP Paribas dans Fortis a été doublement payé par les travailleurs et les contribuables: l'État a investi en échange d'actions, qui n'ont pas rapporté autant qu'il était espéré et ont même coûté de l'argent au budget de l'État, tandis que la banque bénéficiait des intérêts notionnels, en investissant sur ses fonds propres pour modifier ses devantures. Les travailleurs et les pensionnés doivent-ils vraiment payer pour les erreurs des uns et les profits des autres.. ?

On est en train de faire peur pour faire avaler l'austérité aux gens et permettre à quelques nantis de garder leurs privilèges. C'est pour cela que la CGSP wallonne, comme les autres syndicats européens, présents ce 29 septembre à Bruxelles, dit non aux plans d'austérité, oui à la solidarité.

*Francis Wégimont*  
*Secrétaire général*

En juin dernier, de manière indiscutable, la Flandre a voté nationaliste (pour le N-VA De Wever devrait-on préciser) tandis que la Wallonie a voté à gauche, majoritairement pour le PS.

Et voilà la formation du gouvernement bien mal embarquée.

Ne nous étonnons pas que, quatre mois après les élections, les négociations en soient toujours au point de départ.

### On négocie

100 jours déjà et toujours pas de gouvernement fédéral. On commence à se (re) parler entre vainqueurs du dernier scrutin, des nationalistes flamands et des socialistes wallons. Deux doctrines bien différentes autour d'une même table pour discuter de l'avenir de la Belgique.

L'Histoire nous indique que toutes les causes nationalistes ont pour fondement la quête de priorités, d'avantages, de privilèges à octroyer à une nation, une race, une ethnie, un peuple : c'est une bonne base pour une politique de droite.

En face, la solidarité, chère aux syndicalistes bien sûr, est quant à elle au cœur des idéologies de gauche et prône en fait tout le contraire : pas de privilèges, tous égaux ! Les richesses sont réparties dans la société pour venir en aide aux plus démunis en guise de rattrapage social.

Deux idéologies antagonistes autour desquelles une large majorité au nord, au centre et au sud du pays doit se construire.

### Ça coince...

La recherche du compromis tient donc de la quadrature du cercle sur laquelle informateur, préformateur, médiateurs, ... se cassent les dents. Il y a bien sûr le volet communautaire qui n'est pas facile en soi et dont dépend l'avenir de Bruxelles. Mais, même si, sur le plan institutionnel, les partis arrivaient à trouver une solution pour BHV, le pendant socio-économique de ces tractations risque d'être imbuvable pour la gauche dans la mesure où le coût de ces régionalisations et/ou communautarisations serait supporté par les masses laborieuses de la population (aussi bien au nord, qu'au centre ou au sud du pays).

Déjà dans les dernières propositions (actuellement restées sans suite), la solidarité en prenait un coup : les allocations familiales, les soins de santé et la politique de l'emploi se diversifiaient en fonction des régions et/ou communautés, avec en plus des menaces d'austérité à la clé. Mais oui, il faut maintenant payer chèrement les cadeaux faits aux banques pour les sortir de la crise financière dans laquelle elles se sont embourbées !

### Ça coince encore

Déjà, la note globale risque d'être beaucoup trop salée pour nous car derrière toutes les austérités, se cachent en plus des attaques contre le service public.

De toute évidence, ce n'est pas suffisant pour la N-VA qui de jour en jour en réclame davantage et lorgne vers les libéraux pour poursuivre les négociations, leurs alliés naturels sur le plan socio-économique, n'en déplaît au FDF.

De ces rapprochements, nous n'en voulons absolument pas. Mais éviter ce piège ne résout pas tous nos problèmes.

Au lendemain d'une énième reprise de dialogue, bien malin qui pourra dire comment les choses vont tourner entre, d'un côté, la N-VA (dont la philosophie se moque complètement de l'unité nationale et, place la barre à droite sur le plan économique et social) et, de l'autre, le PS (qui souhaite recoller les morceaux de Belgique que les autres s'évertuent à faire voler en éclats et, pour ce faire, lâche du lest dans le social).

### Notre choix : préserver la solidarité

Au moment où le dialogue semble reprendre, il est bon de rappeler à nos élus que ce qui se trouvait sur la table au moment de la rupture est déjà pour nous imbuvable. Lors de son dernier congrès fédéral de juin 2010, la FGTVB a mis en avant l'importance de la solidarité entre les travailleurs et la défense de notre sécurité sociale. Ces résolutions ont été largement soutenues par les congressistes.

**La CGSP continue dans cette voie.**

**Aujourd'hui, nous disons clairement au PS que si nous souhaitons le maintien d'un État fédéral, ce ne sera pas à n'importe quelles conditions politiques et certainement pas en commençant la destruction de la solidarité entre les travailleurs du nord, du centre et du sud par un détricotage sournois de la sécurité sociale.**

*Alain Lambert  
Vice-président de la CGSP  
21/09/2010*

# Le salaire brut : notre avenir

*Cet automne, deux dossiers socio-économiques – le débat sur les pensions et la négociation de l'accord interprofessionnel – doivent mobiliser nos forces. Et la CGSP wallonne entend bien recentrer les discussions autour de l'enjeu fondamental: la défense du salaire brut, et à travers lui, celle du financement collectif et solidaire de notre sécurité sociale.*

## Le salaire brut, c'est la couverture collective des risques

La mise en place des systèmes publics de sécurité sociale et leur extension en vue d'assurer une couverture universelle pour tous les salariés fut une conquête sociale primordiale pour le mouvement syndical et l'ensemble des travailleurs. Ce que chacun de nous en a retenu c'est que, par le cumul des cotisations versées, il permet à tous de faire face aux risques liés au travail et à l'existence (dégradation de la santé, risque du chômage, protection d'une vieillesse sans l'obligation de travailler jusqu'à la mort grâce à une pension de retraite, ...). Ce que nous pouvons couvrir comme risques **collectivement**, beaucoup d'entre nous seraient incapables de le faire si chacun de nous devait souscrire à de multiples assurances privées. Il s'agit, dès lors, d'une situation de solidarité remarquable. En effet, il n'est plus question de « faire de la charité aux plus démunis », mais de nous consacrer nous-mêmes en collectif d'égaux, socialisant les ressources afin que chacun puisse disposer de solides droits en fonction de ses besoins présents et à venir.

## Le salaire brut, c'est une forme d'épargne collective anti-capitaliste

Mais au-delà de la couverture collective de risques, ce système de coti-



sations sociales est porteur d'un sens beaucoup plus contestataire dans le système capitaliste car il invente littéralement une autre façon de penser l'usage de l'argent qui va tout à fait à l'encontre des intérêts et des besoins du capitalisme: l'argent qui est retenu à la source du salaire de chaque salarié, la cotisation sociale, part **immédiatement** vers les caisses publiques de la sécurité sociale et est transformé **instantanément** en droit à ressources, en droit à revenu pour les salariés qui doivent en bénéficier.

C'est ce que nous avons appelé la « socialisation » pour décrire ce moyen de redistribution : c'est par l'apport de chacun d'entre nous que nous sommes en mesure de donner des droits à tout le monde ; 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. Nous avons, de cette manière, réussi à protéger collectivement près d'un tiers de nos ressources du système d'accumulation de la rente capitaliste. Et c'est pour cela

que nos systèmes publics de sécurité sociale furent, sont et seront toujours attaqués!

## Le salaire brut, c'est la base du financement de nos pensions

En outre, le système public universel de sécurité sociale a permis de rendre légitime le fait que nous, salariés, finançons du temps libéré de la contrainte d'un travail subordonné à l'activité capitaliste. La richesse ne naît pas des jeux spéculatifs et du paiement des intérêts sur le capital **mais bien de l'activité productive des salariés**. Autrement dit, c'est nous, et pas les financiers, qui produisons la richesse qui permet ainsi de financer collectivement le droit de ne plus être contraint à travailler après un certain âge, le droit de se reposer en cas de maladie, le droit de se « retourner » en cas de licenciement et de prendre le temps de retrouver un travail convenable, le droit de s'arrêter de travailler ou de travailler partiellement en cas d'une invalidation physique liée au travail.

Il faut donc combattre le discours de l'Union européenne qui promeut

comme « solution miracle » les deuxième et troisième piliers (assurances groupes et assurances individuelles que seuls certains individus peuvent se payer) de financement pour la protection sociale. Et surtout, il faut que la Commission européenne et les gouvernements nationaux arrêtent de faire pression pour abaisser les cotisations sociales patronales. Dans la même logique, il s'agit d'imposer le dernier salaire comme montant de la retraite (à indexer) pour tous.

### Un partage inégalitaire de la richesse

Or, les années de « crise » et de chômage élevé ont considérablement affaibli le rapport de force entre travail et capital, au détriment du premier. La part des salaires dans la valeur ajoutée (c'est-à-dire la richesse produite chaque année), stabilisée autour de 64 % au début des années 1970, avait frôlé les

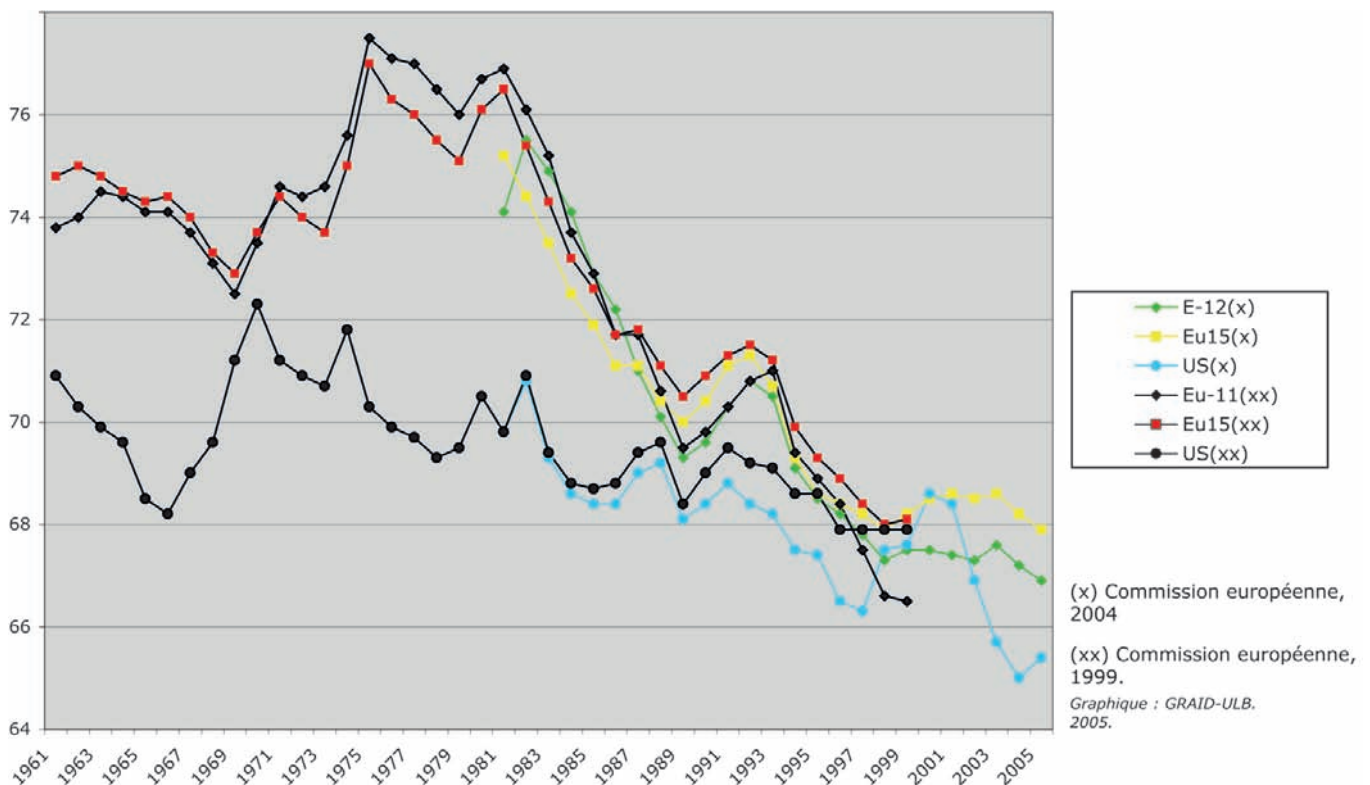
68 % au milieu de cette décennie pour plonger sous les 58 % aujourd'hui.

Cela signifie que pour 100 euros de richesse produits, 64 retournaient au monde du travail il y a encore trente ans contre moins de 58 aujourd'hui. Tout profit pour les actionnaires!

Cette baisse est universelle et généralisée ainsi que l'attestent les différentes études économiques: les organismes internationaux eux-mêmes l'ont modélisée, qu'il s'agisse du FMI, de la Banque des règlements internationaux, de l'OCDE ou même de l'UE. L'économiste français Michel Husson brosse le portrait de ce renversement historique: « Dans tous les cas, la chronologie est semblable: la part salariale (dans la valeur ajoutée) est à peu près stable jusqu'à la crise du milieu des années 1970 qui conduit à la faire augmenter. Le retournement de tendance intervient au cours de la première moitié des années 1980: la part salariale se met à baisser, puis tend à se stabiliser à un niveau historiquement très bas »<sup>1</sup>.

Le cas belge a suscité de nombreuses polémiques en raison de données contradictoires mais, fin 2009, Réginald Savage, conseiller général du SPF Finances, concluait après une étude globale corrigée qu'« en finale, c'est bien une baisse structurelle et significative de la part salariale, effective ou corrigée, que l'on observe depuis le milieu des années 80 par rapport à la situation de la première moitié des années 70 »<sup>2</sup>. Et la contrepartie de cette baisse de la part salariale, c'est la hausse tendancielle corrélée de la part du profit! Les courbes de profit et dividendes ont grimpé en flèche pendant que celle des salaires s'effondrait, et alors même que la productivité et le produit intérieur brut augmentaient. Cet accroissement de la richesse nationale produite par tous, les salariés n'en ont jamais bénéficié depuis les années septante. Et que l'on ne s'y trompe pas, c'est bien un phénomène d'ordre structurel: il ne peut donc pas être réduit à des fluctuations conjoncturelles!

Part des salaires dans le PNB 1961-2005



## Le salaire brut, c'est notre force!

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! C'est pourquoi la CGSP wallonne dénonce la fable selon laquelle ce seraient les entreprises et leurs « chefs » qui créent la richesse tandis que les travailleurs ne seraient qu'une simple ressource à manipuler, du capital humain. Faut-il rappeler les plantureuses indemnités de fin de contrat des dirigeants d'entreprises tant privées que publiques?

Pour toutes ces raisons, nous devons, d'une part, nous battre pour préserver

le financement par cotisations sociales de nos systèmes publics de sécurité sociale et oser revenir en arrière pour limiter fortement les systèmes de fonds de pension d'entreprises qui, peu à peu, tendent à devenir hégémoniques et à liquider nos systèmes généraux. L'hémorragie de ce financement collectif doit cesser: il faut au contraire l'amplifier pour assurer la poursuite de nouvelles conquêtes sociales. Pour la CGSP wallonne, notre sécurité sociale doit être universelle, une et indivisible. La cotisation sociale reste la garantie de cette sécurité collective.

D'autre part, nous devons poursuivre le mouvement historique de socialisation des ressources, à travers le développement de la cotisation sociale, pour financer de nouveaux droits. Nous pouvons ainsi conquérir de nouveaux espaces de temps libérés et rémunérés.

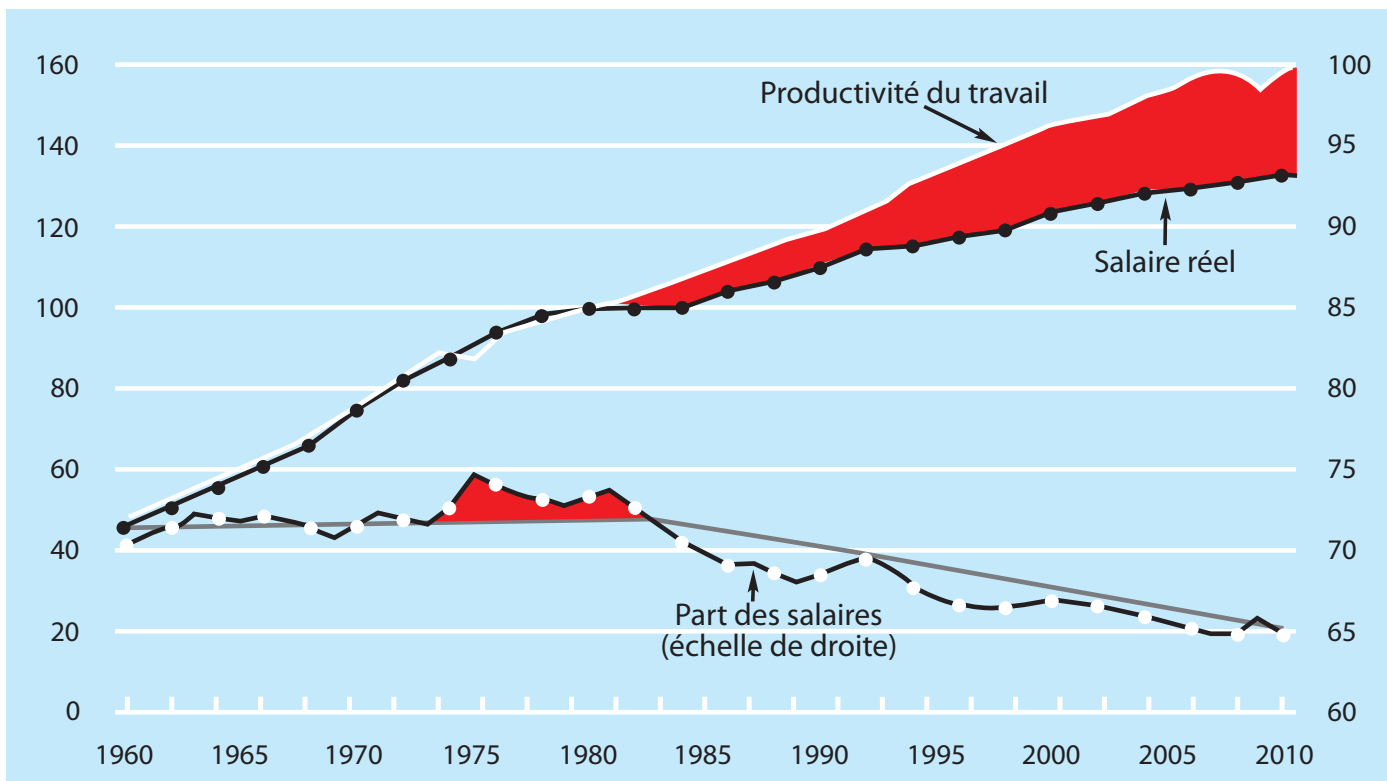
Voilà une des raisons pour lesquelles nous refuserons tout plan d'austérité

qui se fera sur le dos des travailleurs, car l'austérité, cela fait trente ans que nous la subissons. Il est de notre responsabilité de faire en sorte que cela change. ■

(1) Michel Husson, « Le partage de la valeur ajoutée en Europe », La Revue de l'IRES, n°64, 2010/1, pp.47-91.

(2) Réginald Savage, « Évolutions de la part salariale belge: Essai de quantification rétrospective longue (1960-1970-2007) », SPF Finances, Bulletin de documentation, 2009, n°3.

## Les composantes de la part salariale Union européenne, 1960-2010



Productivité et salaire : base 100 en 1980, échelle de gauche. Part des salaires en %, échelle de droite. Source : AMECO (2010). Estimations pour 2009 et prévisions pour 2010.

Cité par Michel Husson in « Le partage de la valeur ajoutée en Europe ? » La revue de l'IRES N°54

## Où en est la discussion sur le salaire minimum ?

*Près de 60 ans d'une Union européenne sans cesse plus grande. Et toujours pas de salaire minimum européen, pas de minimum vital pour tous les travailleurs et tous les citoyens. Insensé mais vrai...*

Chaque État reste libre, ou non, d'imposer à l'intérieur de ses frontières un salaire minimum et d'en fixer le montant. Certes, une vingtaine de pays européens ont instauré un salaire minimal national. Mais dans certains, c'est une misère ! Rapporté au salaire moyen du pays, il ne représente ainsi que 30 ou 40 % du salaire moyen dans la plupart des pays d'Europe centrale et au Royaume-Uni; entre 40 et 50 % dans les autres pays.

### Une faille béante dans le dispositif européen

Certains pays ont choisi de ne rien faire, ou du moins de laisser faire. En Allemagne, par exemple, le salaire minimum n'est obligatoire que dans certaines branches. Les syndicats revendiquent un salaire minimum interprofessionnel de 8,50 euros l'heure. Mais le gouvernement semble toujours réticent à sa généralisation. Dans d'autres pays, le minimum n'est obligatoire que dans des grilles conventionnelles régionales ou sectorielles, ou alors dans des accords qui n'ont pas été généralisés à toutes les entreprises. Ce qui offre une faille dans laquelle se sont engouffrés quelques entrepreneurs, peu scrupuleux. La directive sur le détachement des travailleurs prévoit bien une obligation de respecter le minimum légal ou conventionnel. Mais pas les niveaux intermédiaires. Et quand l'accord a été passé au plan local, qu'il n'a donc pas été rendu obligatoire à toute une branche, l'Europe considère qu'il n'a pas d'existence. C'est toute la problématique soulevée devant la Cour de justice européenne dans les arrêts Laval, Viking... (voir Tribune mars 2009).

### La belle excuse !

Le Traité européen interdit toute harmonisation des rémunérations au plan européen, nous dit-on. La belle excuse ! Il existe suffisamment de bases juridiques pour agir : la lutte contre l'exclusion sociale ou la lutte contre la concurrence déloyale. Mais on préfère toujours se retrancher derrière celle qui permet l'inaction.

Ce que demandent les travailleurs n'est pas d'aligner toutes les rémunérations mais d'obliger au respect des principes fondamentaux : le droit de vivre, de travailler de façon décente. Le Parlement européen a d'ailleurs, à plusieurs reprises demandé, que chaque État soit tenu d'introduire un salaire minimum. En vain. La Commission européenne et les États membres ont fait la sourde oreille.

De son côté, la CGSP wallonne entend continuer à rester mobilisée sur cette question car il s'agit d'une question de société et non purement individuelle.

### La CGSP wallonne milite pour un salaire minimum européen

Formulée en juin 2008, la résolution de la CGSP wallonne souligne combien il est impératif d'œuvrer en faveur d'une politisation progressiste de la question salariale. Dans le même temps, elle réaffirme des principes fondamentaux tels que celui de la démarchandisation : la rémunération de la force de travail ne se détermine pas comme s'il s'agissait d'une marchandise par le jeu de l'offre et de la demande, mais par le biais de conventions collectives qui sont, elles-mêmes, le fruit de délibérations politiques. Concernant, plus particulièrement, le niveau du salaire minimum, la CGSP wallonne estime qu'il doit tenir

compte des conditions économiques, sociales et culturelles propres à chaque pays, et être fixé d'un commun accord entre les représentants des employeurs et des salariés, comme par exemple le salaire minimum garanti belge.

Avec la création du marché unique et l'intégration progressive de l'économie européenne, la CGSP wallonne estime que la mise en œuvre d'une politique européenne de salaires minimaux devient un impératif catégorique. Son objectif premier devrait être, évidemment, d'empêcher une nouvelle extension des bas salaires, ainsi que la précarisation transfrontalière qui menace, tout particulièrement, les segments à bas salaires. Une telle politique de salaires minimaux contribuerait grandement à l'application, en Europe, du principe « à travail égal, salaire égal sur un même lieu de travail ». Elle permettrait, en outre, de faire progresser d'autres objectifs sociaux comme la réduction des inégalités salariales entre les hommes et les femmes, ou encore l'amélioration de la qualité du travail.

Enfin, une politique européenne de salaires minimaux représenterait un apport décisif à la recherche d'une stabilisation de la demande privée et ferait obstacle aux velléités d'une politique déflationniste. La mise en place d'une politique européenne de salaires minimaux passe par le choix d'objectifs et de critères communs qui puissent servir de cadre de référence à la coordination des politiques nationales. Compte tenu des disparités économiques et salariales majeures qui existent entre les différents États, il est hors de question de fixer un salaire minimum uniforme pour l'ensemble de l'Europe. Il s'agit plutôt d'établir, pour chaque pays, une norme salariale minimale interprofessionnelle, qui soit adaptée à sa structure salariale. ■



## Région wallonne - Communauté française : Quelle Fonction publique demain ?

Après l'annonce en grandes pompes courant de ce mois de juillet de la création d'une école d'administration publique francophone, cette question prend désormais un sens nouveau.

Hormis le fait que les organisations syndicales représentatives (tout du moins la nôtre) aient été tenues à l'écart de cette annonce puisque c'est par le biais d'un article de presse que nous avons appris la « bonne nouvelle », c'est avant tout sur la philosophie du texte qu'il faut se pencher afin de répondre à la question fondamentale : « une école d'administration, pour qui, pour quoi ? ».

Que nous pro(im)pose-t-on ?

Tout d'abord la création d'un organisme d'intérêt public de catégorie B dont l'inspection des finances reconnaît elle-même qu'il s'agit d'une structure relativement lourde et onéreuse alors que nous vivons actuellement dans un contexte budgétaire difficile.

Il convient également de constater qu'à aucun moment, on ne fait allusion à l'impact budgétaire qu'aura la création de l'école : édifiant !

Alors que l'on ne cesse de répéter que l'ensemble de la Fonction publique doit contribuer à l'effort budgétaire, on devrait ainsi avaliser la mise en place d'une structure qui ne pourrait que plomber un peu plus les maigres moyens que l'autorité politique daigne encore nous accorder : Pour la CGSP, c'est NON !

Ensuite, cette école qui regrouperait notamment la direction de la formation du SPW et l'école d'administration de la communauté française, serait chargée de toute la politique des formations initiale, de carrière et continue transversale du personnel des administrations publiques régionale et communautaire.

Afin de garantir une certaine autonomie (sic), un conseil d'administration, uniquement constitué de membres désignés par les gouvernements (re-sic) administrera l'école.

Un collège scientifique, constitué uniquement de membres de l'autorité, de lobbys qui leur sont proches (organisations représentatives des pouvoirs locaux et des grades légaux) et de professeurs d'université, proposera au conseil d'administration indépendant (voir alinéa précédent) le contenu et l'organisation des enseignements et des formations.

Quelle place pour les syndicats ? Dans un conseil de la formation qui se réunira une fois par an pour entériner (espère-t-on) ce qu'un aréopage aura décidé : Pour la CGSP, c'est NON !

De plus, le ministre de la Fonction publique veut aller vite, presque au pas de charge pourrions-nous dire. Fin des négociations syndicales pour octobre 2010 (autrement dit, circulez, y'a rien à voir), désignation du directeur général de l'école en Novembre 2010 (??), préparation du contrat de gestion en mars 2011, lancement des marchés publics (!!!) pour l'organisation du certificat de management public en janvier 2012, etc. La mise en place d'une telle structure à une telle vitesse : Pour la CGSP, c'est NON !

Enfin, nous terminerons tout de même sur une petite note d'humour : elle a trait à la future localisation de cette école : à peine l'annonce de sa création était-elle faite que les lobbys sous-régionalistes carolos et namurois se disputaient déjà son lieu d'implantation ; on nous dit maintenant que l'université liégeoise d'Houte-si-plou serait aussi sur les rangs.

Pour conclure, nous ne pouvons que constater le manque de préparation du dossier et la précipitation dans laquelle celui-ci a été présenté aux gouvernements régionaux et communautaires : création d'un OIP avec quel budget, timing irréalisable, ... : autant de remarques que nous aurions pu émettre avant le début des négociations si le dialogue social avait prévalu !

Mais plus fondamentalement, c'est la concentration de toute la politique de formation dans quelques mains qui nous pose problème car il s'agit là d'un véritable enjeu démocratique : Mesdames et Messieurs les ministres wallons et communautaires, il est donc plus que temps que vous revoyez votre copie.

*P. Lebrun  
M. Jacobs*

# LES CONGÉS

## Les congés et le degré de parenté

*L'obtention de certains congés (de circonstances entre autres) peut parfois être conditionnée par le degré de parenté.*

Nous allons dans cet article, de la manière la plus exhaustive possible, tenter de vous donner un aperçu de ces différents degrés de parenté.

Schéma et tableau valant mieux qu'un long discours, vous trouverez ci-dessous deux types de présentation des degrés de parenté.

### A. – Première présentation sous forme de schéma

Dans le schéma ci-dessous, nous reprenons les différents degrés de parenté en partant de l'agent.

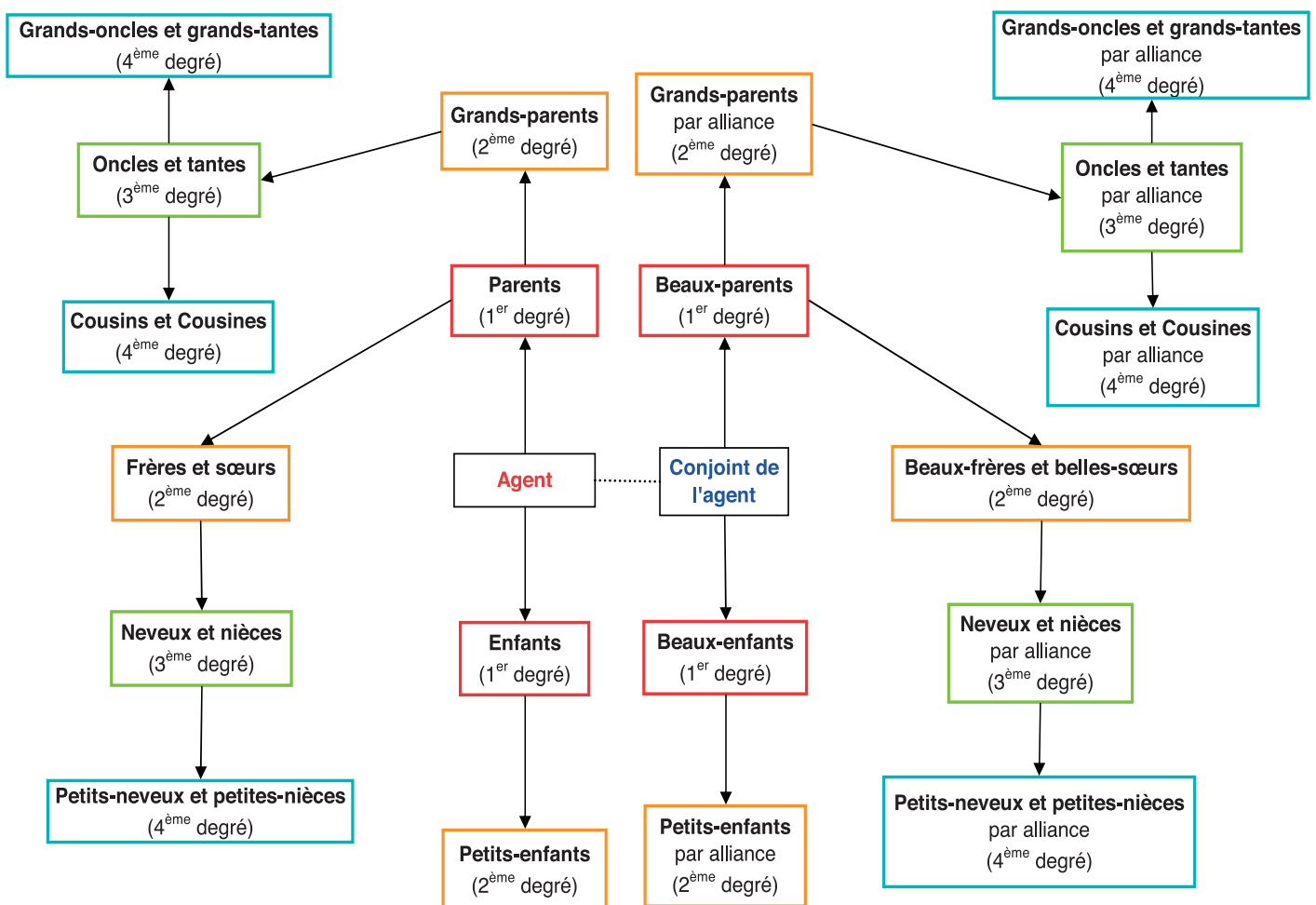
femme qu'un homme, tant un statutaire qu'un contractuel.

minier le degré de parenté, il suffit de compter le nombre de flèches séparant l'agent du parent concerné

Ce dernier terme désigne tant une

N.B. : Le schéma étant incomplet il est facile de le compléter, pour déter-

Degré de parenté par rapport à l'agent ou son conjoint (\*)



(\*) dans certains textes sont utilisés les termes "la personne avec laquelle l'agent vit en couple"

## B. – Deuxième présentation sous forme de tableau

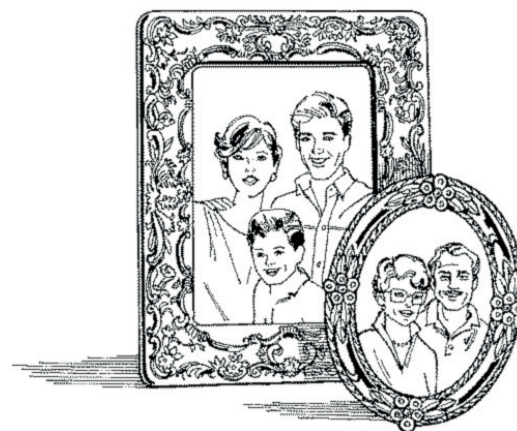
DEGRÉS DE PARENTÉ	PARENTS	ALLIÉS
1 <sup>er</sup> degré	Parents Enfants	Beaux-parents Beaux-enfants
2 <sup>ème</sup> degré	Grands-parents Petits-enfants Frères et sœurs	Grands-parents par alliance Petits-enfants par alliance Beaux-frères et belles-sœurs
3 <sup>ème</sup> degré	Oncles et tantes Neveux et nièces	Oncles et tantes par alliance Neveux et nièces par alliance
4 <sup>ème</sup> degré	Grands-oncles et grands tantes Cousins et cousines Petits neveux et petites nièces	Grands oncles et grands tantes par alliance Cousins et cousines par alliance Petits neveux et petites nièces par alliance
5 <sup>ème</sup> degré	...	...

### REMARQUE

On entend par terme « alliés » la famille du conjoint de l'agent.

(« conjoint » : dans certains textes, il est fait référence aux termes « la personne avec laquelle l'agent vit en couple »).

*R. Vansainge*



## FONCTION PUBLIQUE FÉDÉRALE

### COMITÉ B

#### Échelles de traitement du niveau D

*Dans notre édition précédente, nous avons relaté la modification des échelles dans le niveau D par incorporation de l'allocation d'intégration de 100 EUR dans les échelles de traitement.*

À la lecture de cet article, nous avons reçu des questions nous demandant « pourquoi les 100 EUR sont devenus 77,30 EUR lors de l'incorporation dans les échelles? ».

Bonne question s'il en est car effectivement, nous avons lors des négocia-

tions au Comité B posé la même question.

Nous nous devons d'aborder certaines notions pour votre bonne compréhension.

Les échelles de traitement de la Fonction publique fédérale sont rattachées à l'indice-pivot 138,01 au 1er janvier 1990, les échelles sont à cette date à 100 %. Pour obtenir le montant à la date du 1er octobre 2010, il faut l'indexer c'est-à-dire multiplier le

montant à 100 % par le coefficient applicable à cette date qui est de 151,57 %.

Lors de l'octroi de l'allocation d'intégration en 2002, l'arrêté royal du 3 décembre 2002 a lié le montant de l'allocation d'intégration de 100 EUR à l'indice-pivot 109,45 (applicable en 2002).

À cette même date, le coefficient d'indexation des traitements était de 129,36 % (indice-pivot 138,01 au 01/01/1990).

Pour convertir le montant de cette prime d'intégration à l'indice-pivot 138,01, nous devons donc appliquer la règle suivante :  
 $100 \text{ EUR} \times \text{indice-pivot de } 2002 / \text{indice-pivot de } 1990$ .

Ce qui nous donne :  
 $100 \times (109,45/138,01) = 100 / 1,2936 = 77,30 \text{ euro à } 100 \% \text{ à l'indice-pivot } 138,01 \text{ au } 01/01/1990$ .

Vérification :  
 $77,30 \times \text{coefficient d'indexation applicable en } 2002 = 100 \text{ EUR}$   
 OU  
 $77,30 \times 129,36 \% = 99,99528 \text{ euro soit } 100 \text{ EUR}$ .

Les échelles du niveau D ont donc bien été augmentées de 77,30 EUR à 100 % à l'indice-pivot 138,01 (01/01/1990).

Comme nous le pensions dès le début de la réforme Copernic, le Ministre de la Fonction publique de l'époque avait un profond mépris pour les agents des niveaux 3 et 4, le fait de ne pas avoir accordé une prime d'intégration de 100 EUR à l'indice-pivot 138,01 en 2002 en constitue une preuve supplémentaire.

À ceux qui diraient que les agents sont perdants dans l'aventure, nous répondons que les avantages liés à la barémisation sont multiples :

- valorisation pour la pension,

- non réduction du montant de la prime de développement des compétences en cas de réussite à une formation certifiée...

Pour plus de détails sur l'indexation des traitements, vous pouvez visiter le site du « SCDF Traitements » à l'adresse : <http://tinyurl.com/34pj4z5>.

Autre lien utile pour tout qui s'intéresse à l'index et ses dérivés, le site du « SPF Economie » à l'adresse : <http://tinyurl.com/2vzpyuy>.

R. Vansaingele

## SPF FINANCES

### Du code de déontologie à l'auto-dénonciation

*Il y a peu nous avons eu à connaître d'un courrier émanant d'une direction régionale du SPF Finances dont l'objet était : « Convocation en justice en qualité de prévenu – Convocation par la police en qualité de prévenu – Interpellation par la police – privation de liberté. Condamnation par un tribunal civil ou pénal. »*

Nous reprenons ci-contre l'intégralité du courrier pour bien vous montrer le zèle dont peut faire preuve un fonctionnaire.

Dès que nous avons été informés de l'existence de ce courrier, nous avons immédiatement interpellé les autorités supérieures du département des Finances afin de leur demander de retirer cette circulaire et permettre aux agents qui auraient déjà répondu, de pouvoir exiger le retrait de la réponse de leur dossier personnel.

#### A. – La CGSP couvrirait-elle les fraudeurs ?

Au contraire, notre démarche n'a pas pour but de protéger des membres du personnel qui mettraient effectivement à mal l'image de marque de la Fonction publique en général et du SPF

*« Les agents qui sont convoqués en justice ou par la police en qualité de prévenu, interpellés par la police, privés de liberté (même pour une très courte durée), condamnés par un tribunal civil ou pénal, sont tenus d'en informer spontanément le Directeur régional ou le Dirigeant du service du personnel, le plus rapidement possible par tous les moyens de communication à leur disposition (lettre, e-mail, téléphone, etc...). »*

*Le Statut des agents de l'État du 2/10/1937 – partie II – Des droits et des devoirs, des conflits d'intérêts et de cumul – Article 8 § 2 prévoit en effet : « Même en dehors de l'exercice de ses fonctions, l'agent de l'État évite tout comportement contraire à la dignité de ses fonctions. Il évite aussi toute situation où, même par personne interposée,*

*il pourrait être associé à des occupations contraires à la dignité de ses fonctions. »*

*Tous les agents qui ont été confrontés à une des situations reprises ci-dessus, dans le courant de l'année 2009 et 2010 doivent prendre contact pour le 30/09/2010 au plus tard, avec le Directeur régional ou le Dirigeant du service du personnel, afin de les informer le plus fidèlement possible des événements qui ont conduit à ces situations.*

*Tous les autres agents enverront une déclaration sur l'honneur dans laquelle ils stipuleront, ne pas avoir été confrontés en 2009 et en 2010 aux situations décrites sous objet et s'engageront à communiquer spontanément à l'avenir tout événement y relatif (voir annexe).*

*(sé) Le Directeur régional. »*

Finances en particulier, mais bien de faire respecter l'État de droit.

En effet, tant la partie II du Statut des agents de l'État du 2 octobre 1937 « Des droits, des devoirs, des conflits d'intérêts et du cumul », que la circulaire n° 573 du 17 août 2007 relative au cadre déontolo-

gique des agents de la Fonction publique administrative fédérale, que la note du 11 mars 2008 du SPF Finances concernant la nouvelle réglementation en matière d'autorisations de cumuls – de conflits d'intérêts, qui organisent ces matières, ne font état d'une quelconque obligation faite à un membre du personnel de

communiquer les éléments dont fait référence la lettre reprise en encarté ci-dessus.

De plus, alors que la dernière note du SPF Finances date du 11 mars 2008, on ne peut que s'étonner du contenu de la note émanant de la direction régionale dans la mesure où elle est datée du 9 septembre 2010 et demande aux agents de porter des faits remontant aux années 2009 et 2010?

### **B. – Quel est l'objectif poursuivi par ce fonctionnaire zélé ?**

Voudrait-il ouvrir des procédures disciplinaires sur base d'une auto-dénonciation des agents ?

Ce courrier émane d'une direction régionale et n'a fait l'objet d'aucune concertation avec les organisations syndicales représentatives ce qui en la matière est une obligation. D'autre part, il n'appartient pas à un service local d'interpréter les dispositions légales et réglementaires.

De plus, il y a confusion des genres, en effet on mélange deux choses bien différentes : d'une part les convocations en justice/condamnations et d'autre part le comportement contraire à la dignité de ses fonctions lequel peut donner lieu à une procédure disciplinaire.

Par ailleurs, ce courrier renverse les règles de la charge de la preuve. C'est à l'Administration lorsque des faits sont

portés à sa connaissance d'apprécier si elle entame ou non des poursuites disciplinaires, la charge de la preuve des faits dans la procédure disciplinaire incombant à l'Autorité.

Les agents n'ont dès lors ni à se dénoncer, ni à remplir de déclaration sur l'honneur.

### **C. – Rappel des obligations en matière de cumul et de conflits d'intérêts**

La seule chose qui est exigée des membres du personnel est, s'ils exercent une activité en cumul, de solliciter une autorisation préalable auprès du service d'encadrement « Personnel et Organisation », cellule « Cumuls » tél. 02 576.87.48 ou cumul@minfin.fed.be, (et non la direction régionale).

S'ils craignent d'être en conflit d'intérêts ils doivent contacter le même service d'encadrement « Personnel et Organisation », au même numéro de téléphone et à la même adresse mail et non la direction régionale (voir la note du 11 mars 2008 du Service P&O adressée aux membres du personnel du SPF Finances).

Le courrier de la direction régionale va donc clairement à l'encontre de cette note.

Un membre du personnel convoqué en qualité de prévenu n'a pas à en informer l'Autorité. Il lui appartient

toutefois d'informer le service de son absence éventuelle et de la justifier.

Nous sommes toujours en Belgique, jusqu'à preuve du contraire dans un État de droit, où la présomption d'innocence et la protection de la vie privée sont toujours de mise, il appartient dès lors à l'accusation de supporter la charge de la preuve.

Ce fonctionnaire zélé aurait été mieux inspiré en se contentant de rappeler l'existence des dispositions applicables en la matière sans en faire une lecture partisane.

Enfin, nul doute que les autorités judiciaires auront à cœur de porter à la connaissance des autorités du département des Finances toute condamnation, etc... susceptible de compromettre la dignité d'un membre du personnel du SPF Finances.

### **D. – Un conseil**

Si vous deviez un jour vous retrouver dans l'une des situations décrite dans la note ci-dessus, n'hésitez pas à contacter votre délégué/régionale CGSP.

### **Dernière minute**

Suite à notre intervention, la circulaire reprise P12 est à présent sans objet.

*R. Vansaingele*

## **SPF JUSTICE** **Vive la rentrée !**

*Le mois de septembre est signe de rentrée également pour les prisons. Nous en sommes à l'heure des bilans et quels bilans.*

Le rapport du comité européen pour la prévention de la torture (CPT) ne peut nous satisfaire. Les amalgames y sont légion et on y trouve toujours une demande répétée du CPT pour un service minimum.

Nous nous interrogeons sur ce service minimum :

- pourra-t-il aider à une meilleure infrastructure des établissements pénitentiaires ?
- pourra-t-il éviter les agressions, tant physiques que verbales, sur les agents pénitentiaires ?

Il est évident que nous répondons par la négative aux deux questions.

Nous disposons, depuis avril 2010, d'un protocole portant sur le dialogue social. Nous verrons à l'usage, dans les prochaines semaines, si ce protocole peut nous aider à améliorer l'ensemble des relations que nous avons avec l'autorité politique et/ou administrative.

En effet le protocole, n° 340 signé le 14 mai 2009, qui a permis le passage du niveau D au niveau C pour tous les

agents pénitentiaires n'est toujours pas exécuté complètement.

Nous vous rappelons ci-dessous les six mesures spécifiques :

- 1) Les formations certifiées sont organisées pour les hospitaliers qui n'y avaient pas accès jusqu'ici, avec effet au 1er septembre 2005. Le recrutement d'infirmiers fera l'objet d'une action de promotion afin d'améliorer l'accès à la fonction. SELOR et le SPF P&O entreprendront une action spécifique afin de rendre plus attractive la fonction en prison.
- 2) Les agents de niveau A, B, C et D qui bénéficient d'une prime de développement des compétences conservent la prime de 669 €.
- 3) L'AM relatif au paiement des prestations irrégulières dans le cadre d'un accident du travail reconnu sera adapté pour les cas d'agressions et d'interventions. Jusqu'à cette adaptation, la réglementation en vigueur est appliquée.
- 4) L'adaptation de l'AM du 24 septembre 1998 pour l'arrondissement des heures sur base journalière.
- 5) L'AR du 28 septembre 2003 quant à l'octroi d'une prime pour les collaborateurs qui travaillent au-delà de 55 ans sera complété par un système pro rata.
- 6) Adaptation de la réglementation pour le cumul du remboursement des déplacements travail-domicile en train et en voiture.

D'après le protocole :

- le point 1 doit être réalisé au plus tard pour 2010 ;
- le point 2 doit être réalisé au plus tard pour l'entrée en vigueur de la nouvelle carrière ;
- le point 3 doit être réalisé au plus tard pour le 1 mars 2010 ;
- le point 4 doit être réalisé au plus tard pour le 1 mars 2010 ;

- le point 5 doit être réalisé au plus tard pour le 1er janvier 2010 ;
- le point 6 doit être réalisé au plus tard pour le 30 juin 2010.

Aucun des points n'a encore été réalisé complètement, seul le point 1 est encore dans les temps.

Le cabinet du ministre et l'administration vous demandent des efforts chaque jour, de respecter les engagements et de faire votre travail au mieux.

Alors le politique et l'administration doivent aussi respecter les engagements pris et ce sans délai. Combien de nos camarades attendent ces mesures pour récupérer leur dû.

Il est temps de montrer notre détermination à faire respecter le calendrier des mesures spécifiques.

Il est grand temps de réagir.

Unissons-nous !!!

*M. Jacobs*

## RÉGION WALLONNE

### LE SERVICE PUBLIC DE WALLONIE

#### Comités de négociation et concertation

*De nombreux comités de négociation et de concertation se sont succédés avant et après les vacances scolaires d'été; voici un résumé des points principaux qui y ont été discutés.*

##### A. – Statutarisation

Cela fait déjà près d'un an que la CGSP se battait pour faire appliquer correctement les dispositions de l'article 16 de l'AGW du 27.03.2009 relatif au personnel contractuel et l'Autorité a finalement reconnu que notre interprétation (celle qui avait fait l'objet de la négociation avec le cabinet Courard) était la bonne. Pour rappel, cet article 16 prévoit qu'un

contractuel lauréat d'un concours SELOR « Région wallonne » puisse être nommé sur le poste qu'il occupe en tant que contractuel dès qu'il est en ordre utile pour être recruté sur ce poste ou sur tout autre poste de même niveau et de même métier déclaré vacant et inoccupé. Concrètement, dès qu'un contractuel est recruté sur un poste statutaire de même niveau et de même métier que celui qu'il occupe comme contractuel, il peut demander l'application de l'article 16 et être ainsi nommé sur place. Dès lors, en cas de proposition d'emplois statutaires, nous ne pouvons donc que conseiller aux contractuels lauréats de concours de postuler à tous les emplois de même niveau et de même métier que celui

qu'ils occupent comme contractuel et ce, quelque soient les résidences administratives proposées puisqu'ils pourront être nommés sur l'emploi qu'ils occupent en tant que contractuel. Nul doute que cette disposition permettra encore une amélioration du volume de l'emploi statutaire au sein de l'administration wallonne.

##### B. – Tronc commun des règlements d'ordre intérieur (ROI) du secrétariat général et des directions générales

Dans ce dossier, nous avons dû également être fermes afin de contrecarrer certaines velléités de l'administration qui souhaitait remettre en cause le

principe du paiement mensuel des allocations pour travaux lourds et travaux dangereux. Après négociation avec le cabinet du ministre de la Fonction publique, la CGSP a réussi à infléchir la position de l'administration dans le sens où la seule inscription dans les fiches du ROI suffira pour le paiement de ces allocations. En d'autres termes, les agents repris dans les fiches du ROI comme effectuant habituellement des travaux lourds ou des travaux dangereux toucheront mensuellement les allocations prévues et ce, sans devoir justifier tous les mois auprès de leur hiérarchie les prestations qui y donnent droit.

### C. – Promotions barémiques pour les contractuels

Là aussi, nous avons dû batailler ferme avec l'autorité politique afin que les engagements pris envers le personnel contractuel soient respectés. En effet, alors que l'AGW du 27.03.2009 relatif au personnel contractuel prévoyait des promotions barémiques pour celui-ci, rien ne s'était encore concrétisé; pire, on nous prédisait que de longs mois (voire années) allaient encore s'écouler avant de voir les premières promotions octroyées.

En cause: la problématique de l'absence d'évaluation pour l'immense majorité des contractuels. Afin de palier à cette carence, une solution avait été proposée: la fin de la période d'essai du contrat équivaldrait à première évaluation favorable. C'est finalement cette solution qui a été retenue par le cabinet Nollet; néanmoins, l'effet rétroactif au 01.05.2009 tel qu'initialement prévu n'était plus maintenu et c'est la date du 01.01.2010 qui nous était imposée. La CGSP, tout en se réjouissant du principe adopté quant à l'octroi de la première évaluation favorable, n'a toutefois pas marqué son accord sur le report de l'effet rétroactif au 01.01.2010; elle a rappelé qu'une parole avait été donnée au personnel contractuel sur une prise d'effet au 01.05.2009 et que le gouvernement wallon ne pouvait se dédouaner de cette promesse. Nous avons été entendus et le ministre de la Fonction publique a dû finalement faire marche arrière et rétablir l'effet rétroactif de la mesure au 01.05.2009; le paiement des

arriérés devrait déjà intervenir durant la première quinzaine d'octobre.

### D. – SOFICO

Nous avons appris courant du mois de mai 2010 qu'un projet était en cours de gestation au cabinet Lutgen qui avait pour but final de confier une partie des missions de la DGO1 à la SOFICO. Il s'agissait ni plus ni moins de confier l'entretien et la surveillance du réseau structurant routier à des sociétés privées via des contrats de concession, tout cela par le biais d'une modification du protocole d'assistance technique qui unit actuellement le SPW et la SOFICO. Au-delà de la philosophie de privatisation à laquelle nous sommes farouchement opposés, c'est aussi des centaines d'emplois publics qui auraient été menacés. Nous sommes dès lors rapidement intervenus en comité de négociation de secteur XVI afin de dénoncer ce projet et d'exiger son retrait. Finalement, début juillet, le cabinet Lutgen nous annonçait qu'aucune modification fondamentale du protocole d'assistance technique ne serait opérée et que les missions actuelles du SPW seraient maintenues.

### E. – Promotions C1

Dans le cadre du nouveau régime de promotions, les échelles C1 sont désormais réservées aux seuls emplois d'encadrement du niveau C; en contrepartie, une échelle C1 Bis était créée et rendue accessible après seulement 10 ans d'ancienneté dans le rang C2. Une mesure transitoire du 01.05.2009 au 31.12.2009 avait toutefois été adoptée afin d'encore permettre l'accession à l'échelle C1 pour une bonne vingtaine de C2. Sans attendre que les organisations syndicales obtiennent une prolongation de cette mesure transitoire, quelques dizaines de C2 lauréats des anciens examens «rang 22» et qui n'avaient pu bénéficier de la mesure transitoire, n'ont pas résisté aux sirènes du GERFA et ont introduit un recours au conseil d'état afin de faire reconnaître ce qu'ils considéraient comme un droit incontestable, à savoir la promotion à l'échelle C1. Nous étions sur le point d'aboutir avec le cabinet Nollet sur une prolongation de 2 ans de la

mesure transitoire lorsque le conseil d'état s'est prononcé. Non seulement il a débouté les plaignants sur leur revendication principale, à savoir le droit inaliénable d'être promu C1 mais a aussi annulé la mesure transitoire accordée du 01.05.2009 au 31.12.2009. Dès lors, le risque d'annulation de la promotion à l'échelle C1 accordée aux C2 durant la mesure transitoire, était bien présent. Nous sommes intervenus en secteur XVI et le cabinet Nollet nous a assuré qu'ils conserveraient le bénéfice de la mesure transitoire. Il ne reste donc plus aux déçus du GERFA qu'à espérer que les organisations syndicales représentatives puissent négocier une nouvelle mesure transitoire.

### F. – Receveurs régionaux

Cela faisait déjà presque un an que ces fonctionnaires ayant un statut particulier dans la Fonction publique wallonne attendaient la revalorisation barémique qui leur avait été promise en juillet 2009. C'est désormais chose faite puisque lors du comité de secteur XVI du 16.07.2010, nous avons remis un protocole d'accord sur la nouvelle échelle barémique proposée non sans y avoir tout de même ajouté quelques améliorations au niveau des augmentations intercalaires. Cet accord a fait l'objet d'un arrêté du gouvernement wallon du 02.09.2010 qui a été publié au moniteur belge du 14.09.2010.

### G. – Prestations réduites pour raisons médicales

Le protocole d'accord n° 538 du Comité de secteur n° XVI conclu le 7 mai 2010, a lui aussi fait l'objet d'un arrêté du gouvernement wallon du 02.09.2010 qui a été publié au moniteur belge du 14.09.2010. Pour rappel, les modalités d'application vous avaient été décrites dans la tribune du mois de juin 2010.

### H. – Mutation pour raisons sociales et familiales

Un dernier dossier qui traînait aussi depuis plusieurs mois a, espère-t-on, trouver une issue heureuse. Depuis la modification du Code de la Fonction publique wallonne intervenue le 27.03.2009, il est désormais possible

de demander une mutation d'office pour raisons sociales et familiales. La DGT1 considérait qu'il fallait appliquer la règle relative à la mutation d'office à la demande de l'autorité, à savoir que l'accord des 2 comités de direction (celui relevant de l'emploi que l'on quittait et celui relevant de l'emploi sur lequel on souhaitait être

muté) était requis pour obtenir cette mutation. Nous avons toujours contesté cette interprétation restrictive de la DGT1 et estimé qu'il s'agissait d'un droit de l'agent. Le problème a finalement été tranché au comité de secteur du 27.08.2010. Pour pouvoir bénéficier d'une mutation pour raisons sociales et familiales, outre l'avis positif du

service social, il faudra qu'un emploi soit inoccupé dans un autre service et que le comité de direction duquel relève cet emploi inoccupé se prononce favorablement. Donc, plus besoin de l'accord de la direction générale que l'on quitte, seul l'accord de la direction générale « accueillante » sera nécessaire.

*P. Lebrun*

## COMMUNAUTÉ FRANÇAISE

### LE SECTEUR IX – LE PERSONNEL ADMINISTRATIF ET OUVRIER DES ÉCOLES DE LA COMMUNAUTÉ FRANÇAISE (PAPO)

#### L'austérité sera de rigueur !

*La rentrée est à nouveau placée sous le signe de l'austérité et l'on peut s'attendre pour 2011 à de nouvelles mesures d'économie dans l'enseignement donc probablement également au sein des PAPO.*

- Une rumeur, lancée par une organisation syndicale, laissait à croire qu'un décret fourre-tout allait être négocié et qu'il permettrait la nomination de commis et rédacteurs.

Ce décret a effectivement bien été négocié fin août mais pas la moindre allusion aux PAPO.

Quelle considération de la part de notre ministre de tutelle!

Nous ne saurons donc assez vous répéter de vous méfier des rumeurs lancées par cette organisation syndicale (proche de notre ministre de tutelle).

- Cette année nous devons être attentifs: un grand nombre de projets de

fusion doivent être négociés. Nous devons nous battre pour chaque emploi.

- Nous terminerons en attirant votre attention sur la dérive des plans « Win Win ». Ils permettent d'engager du personnel auxiliaire d'éducation, du personnel paramédical et autre... mais sans passer par CCB et en appauvrissant la dotation de l'établissement (cette dernière doit aussi servir à payer les ouvriers temporaires).

*M. Jacobs et M. Bex*

#### TRIBUNE

#### SOMMAIRE

##### Infos GÉNÉRALES

- 2 / Actualités • Dans nos régionales
- 3 / Édito • Non à l'austérité. Oui à la solidarité
- 4 / Édito • Vers où va-t-on ?
- 5 / Dossier • Le salaire brut : notre avenir
- 8 / Europe • Où en est la discussion sur le salaire minimum ?

Internet : [www.irw-cgsp.be](http://www.irw-cgsp.be)

##### Infos AMIO

- 9 / Édito • Région wallonne - Communauté française : Quelle Fonction publique demain ?
- 10 / Général • Les congés et le degré de parenté
- 11 / Fédéral • Comité B • Échelles de traitement du niveau D
- 12 / Fédéral • SPF Finances • Du code de déontologie à l'auto-dénonciation
- 13 / Fédéral • SPF Justice • Vive la rentrée !
- 14 / Région wallonne • Le service public de Wallonie • Comités de négociation et concertation
- 16 / Communauté française • Le secteur IX – Les PAPO • L'austérité sera de rigueur !



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