

TRIBUNE

des services publics

FGTB CGSP

Admi ALR - PARA - BRU

BELGIQUE - BELGIË

P.P. - P.B.

B386

MARS
2011

Accord interprofessionnel

2011- 2012

des attentes
déçues



DOSSIER P.4



ÉDITO
L'AIP défraye
la chronique
P. 3



ACTUALITÉ
Et l'indexation
dans tout ça !
P. 2



Admi
Efficacité, transparence,
dépolitisation qu'ils
disaient...
et pourtant ! P. 9

Convergence économique Et l'indexation dans tout ça !

Les leaders européens veulent définir en mars une politique plus approfondie de convergence des économies des États membres. Un projet né de discussions entre Angela Merkel et Nicolas Sarkozy et qui a pour doux nom : « Pacte pour la compétitivité ».

Selon une note du gouvernement allemand, habilement fuitée à la presse à la veille du précédent sommet européen, le 4 février, la chancelière allemande Angela Merkel préconise à ses partenaires de la zone Euro d'adopter une série de mesures, comme l'interdiction de tout dispositif de liaison des salaires à l'évolution des prix (l'index). Rien de moins ! D'autres mesures figurent dans cette note comme l'interdiction constitutionnelle des déficits ou la fixation de l'âge de la retraite par rapport à l'espérance de vie... Autant dire rien de très réjouissant.

Même si aucune de ces mesures n'a été concrètement proposée, cette annonce a suscité une réaction du côté belge et luxembourgeois. L'indexation automatique des salaires reste en vigueur dans quatre États : en Belgique, au Luxembourg, à Chypre et à Malte. « *Ce n'est pas quelque chose que l'Europe peut imposer comme cela, sans concertation avec les pays concernés. Il faut respecter certaines spécificités nationales* », a expliqué Yves Leterme. Son alter ego luxembourgeois, Jean-Claude Juncker, a aussi combattu cette idée : « *Je ne trouve pas vraiment de raison pour dire qu'abolir l'indexation des salaires permettrait d'améliorer la compétitivité de mon pays ou de la zone Euro* ».



Crédit : Conseil de l'UE
Le président du Conseil européen, H. Van Rompuy, en conciliabule avec N. Sarkozy et A. Merkel, les deux auteurs du « Pacte pour la compétitivité »

Le 11 mars, les 17 responsables de la zone Euro se retrouveront à Bruxelles pour discuter d'une plus grande « *coordination des politiques nationales au sein de la zone Euro* ». Une convergence qui ne doit pas porter uniquement sur la politique budgétaire ou macro-économique mais aussi sur toutes les politiques « *qui ont un impact sur la compétitivité et la convergence économique même si elles relèvent en principe de la compétence nationale* ». C'est le Belge Herman Van Rompuy, président du Conseil européen, et le Portugais José-Manuel Barroso, président de la Commission européenne, tous deux chrétiens-démocrates qui ont été chargés de préparer la réunion. Un autre sommet réunira, à Bruxelles, les 24 et 25 mars, tous les dirigeants de l'Europe des 27 autour de la crise économique. Restons vigilants.

Rappel : Primes syndicales 2010

N'oubliez pas de remplir le formulaire de demande de primes syndicales 2010 que l'Autorité vous a fait parvenir. Une fois complété, le formulaire doit être transmis à la CGSP via votre délégué ou votre régionale intersectorielle afin de nous parvenir, dûment signé, avant le 1^{er} juillet 2011. La prime, de 90 €, ne peut être payée qu'une seule fois par année de référence. Merci de noter que sur la demande de prime syndicale, le numéro de compte IBAN est à remplir dans tous les cas (ne pas tenir compte de la mention « facultatif » mentionnée sur le formulaire).

Equal Pay Day 2011

Le 25 mars, la FGTB lancera sa campagne annuelle pour l'égalité salariale entre les hommes et les femmes : ce sera l'Equal Pay Day !

La Commission fédérale du travail des femmes CGSP soutient cette action et rappelle que dans les services publics aussi l'inégalité salariale existe : contractualisation de l'emploi, jobs subalternes, « plafond de verre » qui empêche la promotion, temps partiels... avec toutes leurs conséquences négatives sur les pensions !

Plus d'infos sur :

<http://www.equalpayday.be>

**equal
pay
day,-**

DANS NOS RÉGIONALES

Hainaut occidental

Voyage de printemps

L'amicale des pensionnés organise les 19 et 20 mai 2011 son voyage de printemps vers Le Havre – Étretat (logement) - Honfleur.

Renseignements : 069 22 61 51 le mardi de 14h à 16h à la régionale, place Verte 15 à Tournai.

Nombre de places limité.

Namur

Fête du 1^{er} Mai

11h : meeting avec Jean-Claude Hubert, président de la FGTB, Joseph Thonon, secrétaire intersectoriel régional de la CGSP Namur, Anne Demelenne, présidente de l'IW/FGTB et secrétaire fédérale FGTB, Yves Depas, secrétaire général du secteur « TBM » de la CGSP et Guy Fays, secrétaire régional interprofessionnel de la FGTB.

12h : barbecue géant (12 €/adulte - 6 €/enfant). Réservation obligatoire avant le 22 avril par versement sur compte n°636-3827404-08, communication : « SACNam 1^{er} mai 2011 » par téléphone : 071 72 91 12 / 43, par mail maryse.dussart@cgsp.be - veronique.lenaerts@cgsp.be.

L'AIP défraye la chronique

À un moment de notre histoire où l'horizon fédéral est complètement bouché puisque le « très attendu » nouveau gouvernement reste actuellement du domaine du rêve (ou du cauchemar, selon la majorité qui sortira des négociations), la perspective d'un accord interprofessionnel (AIP) constituait, pour certains, la preuve irréfutable de la viabilité d'une Belgique fédérale malade du nationalisme.

Les négociations entre patrons et syndicats (le « groupe des 10 »), mises sous une pression politique maximale, ont accouché dans la douleur d'un projet d'AIP qui, présenté à la base de la FGTB, n'a pas passé la rampe. Pas plus d'ailleurs que la proposition de médiation du gouvernement défunt, venu au secours de l'AIP moribond.

Domage pour les fédéralistes convaincus et tant pis pour les nationalistes intégristes, mais le rejet syndical n'a aucun relent communautaire. Personne à la FGTB n'a oublié que l'enjeu concerne, d'abord et avant tout, les travailleurs, nos affiliés.

Pour preuve, le Comité fédéral de la CGSP chargé de statuer sur la suite à donner à la proposition du gouvernement, a entendu le même discours de la part des trois interrégionales (flamande, bruxelloise et wallonne) qui la composent.

Il faut dire que le vote de la CGSP fédérale a été très partagé (1/3 pour, 1/3 contre, 1/3 abstentions) bien que le projet ait été rejeté par la FGTB avec 75 % de voix contre. Nous nous rangeons donc dans le groupe des centrales qui restent prudentes quant à l'organisation rapide d'actions de grève.

Excès de prudence? Manque de solidarité envers nos Camarades du privé?

D'abord, il faut dire que s'il ne s'agit pas fondamentalement d'un bon AIP, il faut reconnaître que, dans sa deuxième version, il comporte des avancées certaines. Le vote de la CGSP est significatif: on ne le vomit pas mais on ne l'adule pas.

Ensuite, les objectifs de la FGTB pour démarrer les actions sont trop épars et les priorités des centrales sont différentes, parfois même divergentes. Ils concernent peu le secteur public.

Enfin, chat échaudé craint l'eau froide, les AIP précédents ont coûté très cher en argent public, non pas pour rencontrer les aspirations légitimes des travailleurs, mais pour satisfaire la gourmandise des actionnaires des entreprises, gourmandise confortée par l'excuse facile de la compétitivité. Voilà où sont passés les milliards d'euros publics entre 2007 et 2010. Et, pourtant, nous avons été solidaires de nos Camarades du privé chaque fois qu'il le fallait.

Les caisses publiques ainsi vidées, par le patronat, obligent les agents du secteur public de se contenter de ronds de carottes lors des négociations sectorielles. Cette année, il n'y aura même plus de carotte car le retour à l'équilibre budgétaire s'élève déjà à 25 milliards d'euros à retrouver ce que la finance et les banques nous ont laissé en héritage.

Gouvernement définitif ou pas, le budget sera bientôt là avec l'austérité promise.

Alors, les services publics devront faire face aux mesures d'austérité. Seuls? Nous mesurerons notre solitude quand nous serons dans la rue!

En attendant, y a-t-il un repli sur soi de notre Centrale? Non bien entendu! Si nous ne confondons pas solidarité et suicide, nous restons aux côtés de nos Camarades du privé et nous nous inscrivons sans réserve dans le plan de mobilisation de la FGTB fédérale: nos secteurs marqueront leur solidarité en dessinant les limites de leurs actions, comme ils l'ont souhaité.

Francis Wégimont, Secrétaire général de l'IRW

Alain Lambert, Vice-président de la CGSP fédérale

(18/02/2011)

Accord interprofessionnel 2011- 2012 : des attentes déçues

Malgré plus de deux mois de travail et un projet d'accord signé le 18 janvier entre les interlocuteurs sociaux, l'Accord interprofessionnel 2011-2012 est rejeté par les travailleurs de la FGTB. Explications.

Coincé entre le marteau des exigences patronales, la cognée des crises économiques et politiques, la massue des contraintes budgétaires et l'enclume des aspirations et des craintes légitimes des travailleurs, le projet d'accord interprofessionnel (AIP) a concentré sur lui tous les regards.

Qu'est-ce que l'AIP ?

Un accord interprofessionnel est un accord-cadre conclu tous les deux ans par les organisations fédérales des employeurs et des travailleurs. Cet accord est négocié au sein du « Groupe des Dix », nom donné aux négociateurs représentant les patrons et les organisations syndicales. Il porte sur des sujets essentiels tels que la durée du travail, le salaire minimum garanti, la durée des vacances annuelles ou encore fixe les limites de la « norme salariale », le cadre dans lequel, depuis la loi de 1996 sur la compétitivité, les salaires des travailleurs peuvent évoluer.

Les points mis sur la table sont aussi variables et dépendent des cahiers de revendications de chacun. En effet, depuis quelques années déjà, les patrons déposent leur cahier revendicatif : modération salariale, flexibilité, réductions de « charges patronales » (c'est la manière dont ils appellent les cotisations fiscales et sociales qui constituent en réalité l'impôt nécessaire au fonctionnement des institutions et les cotisations ONSS indispensables à la protection des travailleurs).

Les syndicats mettent sur la table des questions qui relèvent de la solidarité et qui sont le plus souvent diamétralement opposées à celles des patrons. (Voir tableau 1 salaires.)

Les résultats de ce projet d'accord sont ensuite soumis démocratique-

ment aux instances syndicales et aux membres des organisations patronales qui l'entérinent ou pas.

C'est, depuis 1960, un pilier du modèle belge de concertation. Car, sans l'AIP, seuls les travailleurs des secteurs économiquement forts parviendraient à obtenir des avancées sociales. L'AIP concerne tous les travailleurs.

De plus, l'AIP encadre les négociations de chaque secteur professionnel qui peuvent aller au-delà de ce que prévoit l'AIP mais jamais en deçà. C'est donc un ferment de solidarité entre les travailleurs.

L'AIP débouche généralement sur des conventions collectives de travail et sur l'élaboration de lois. Le gouvernement n'intervient donc pas dans les négociations sauf si les interlocuteurs sociaux n'arrivent pas à un accord. C'est lui alors qui prend la main et décide de la politique sociale comme

cela s'est passé en 1996 ou encore en 2005 avec le Pacte des générations.

L'AIP concerne-t-il la CGSP ?

Il va de soi que les calculs, travaux et analyses réalisés dans le cadre de l'AIP posent des bases et influencent totalement les négociations propres aux services publics, même si celles-ci prennent des chemins différents. Ainsi, il existe un comité commun pour l'ensemble des services publics appelé Comité A ; il est composé de la délégation de l'Autorité, c'est-à-dire de représentants de toutes les entités fédérale et fédérées et de la délégation des syndicats, c'est-à-dire des représentants des trois organisations syndicales représentatives dans les services publics.

Au sein du Comité A, des accords intersectoriels sont également conclus. Ce sont des accords-cadres dans lesquels l'Autorité s'engage à transposer par exemple certains aspects de

Tableau 1

AIP 2011-2012 : Des revendications diamétralement opposées sur les salaires

Mandat FGTB	Position patronale
Hausse brute des salaires	Modération salariale
Indexation normale	- Suppression de l'indexation automatique - Application d'un index « vert » (hors prix de l'énergie) - Forfait sur base du SMIG (salaire minimum interprofessionnel garanti)
Marge indicative Liberté de négociation de cette marge	Marge de 0 %
Pas de hausses de salaire « en net », genre éco-chèques ou éco-pass	Pas de hausses du tout
Pas d'all-in interprofessionnel	Pas de marges et pas d'index !
Augmentation du SMIG	Pas d'augmentation du SMIG
Un SMIG « jeunes » unique	Pas de SMIG « jeunes » unique

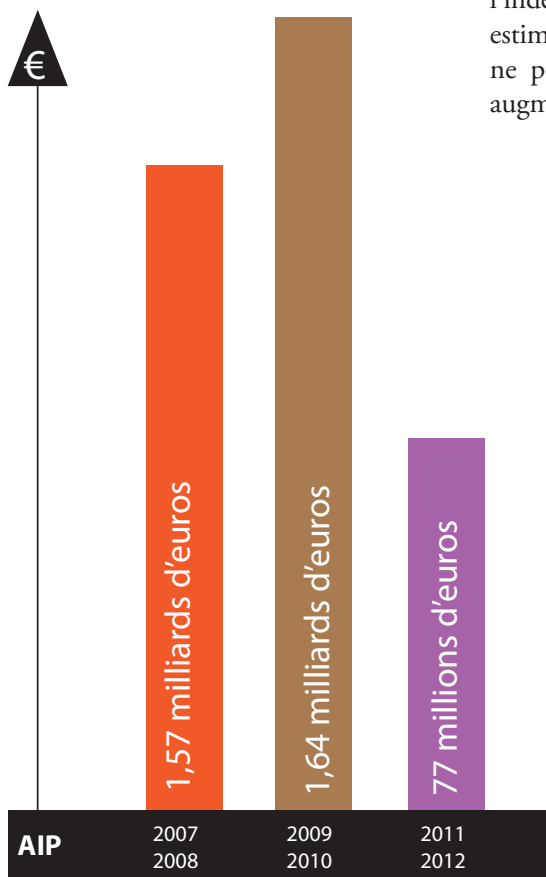
l'AIP concernant notamment l'emploi, les conditions de travail, les pensions et les relations sociales.

En outre, seul le Comité A est compétent pour les droits minimaux communs en matière de sécurité sociale pour tous les agents statutaires de l'Autorité.

Ainsi donc, l'AIP concerne également les travailleurs du secteur public et touche de près la CGSP. Rappelons que deux de nos secteurs relèvent de la législation du secteur privé (Gazelco et TBM). De surcroît, la CGSP fait partie intégrante de la FGTB et vote donc au même titre que les autres centrales professionnelles. La CGSP est particulièrement vigilante à tout ce qui touche à la solidarité de tous les travailleurs de ce pays.

D'autre part, les engagements financiers consentis par le gouvernement pour soutenir ou concrétiser les accords ont bien évidemment des conséquences sur les finances publiques et donc par la force des choses sur le financement des services publics. (Voir tableau 2)

Tableau 2



Les quatre dossiers de l'AIP 2011-2012

Quatre grands dossiers étaient, cette année, sur la table des négociations du Groupe des Dix : la formation salariale, le rapprochement des statuts ouvrier/employé, la liaison au bien-être de toutes les allocations et enfin la prorogation de certaines CCT et accords antérieurs comme ceux sur les prépensions ou l'accompagnement des chômeurs.

Les salaires

Le rapport du Conseil central de l'Économie (CCE) prévoit pour les deux années une indexation des salaires de 3,9 % et une augmentation des salaires dans nos pays voisins de près de 5 %. Vu la situation économique, le projet d'accord a abouti à un compromis pour une hausse salariale de 0,3 % et, à la demande patronale, uniquement en 2012. Index compris, cela représente une marge de 4,2 % d'ici l'année prochaine.

S'il s'agit d'une marge, il faut souligner que 3,9 % sont acquis d'office par l'indexation automatique. La FGTB estime à juste titre que l'indexation ne peut être considérée comme une augmentation salariale mais qu'il

s'agit d'un simple « réajustement » par ailleurs insuffisant.

Il faut craindre que l'inflation soit importante dans les deux années à venir mais, malgré l'ardente insistance du banc patronal de supprimer l'indexation automatique des salaires, celle-ci est maintenue intégralement.

La demande a été faite au CCE de jauger les moyens de « réduire la volatilité des prix », c'est-à-dire les sauts d'indexation. Le patronat demandait que l'on retire du panier témoin tous les produits énergétiques (mazout de chauffage, gaz et électricité). La FGTB souligne par contre la nécessité du contrôle des prix et le blocage de certains de ceux-ci.

La réduction des différences de « statut ouvrier/employé »

Il s'agit ici des contrats de travail et de l'ensemble des protections qui y sont liées et non d'un statut comme il en existe dans la fonction publique ! La tentative des patrons de Brink's de faire passer leurs employés sous contrat ouvrier a remis en lumière les importantes disparités entre les deux situations. Avec notamment des discriminations certaines au détriment des ouvriers, tel le

L'AIP est un ferment de solidarité entre les travailleurs

AIP 2007-2008 : cet accord contient principalement des déductions fiscales sur les heures supplémentaires et des réductions sur le précompte professionnel au bénéfice des employeurs. Coût : 724 millions d'euros en 2007 et 851 millions en 2008.

AIP 2009-2010 : cet accord a été appelé « exceptionnel » et non « interprofessionnel » du fait que les marges de négociation salariales étaient quasi nulles. Nouvelles réductions de précompte et de cotisations patronales sur les heures supplémentaires ainsi que l'octroi d'éco-chèques selon les secteurs. Coût : 1,647 milliards d'euros.

AIP 2011-2012 : il était budgété que le projet d'AIP coûte à l'État 12 millions d'euros en 2011 et 65 millions en 2012.

Source : « Les Accords interprofessionnels et la concertation sociale en Belgique. Du plan global à l'AIP 2011-2012 », Revue de la FAR, décembre 2010

jour de carence (premier jour non payé d'une courte période de maladie). Le projet d'AIP proposait d'ailleurs de le supprimer à partir de 2014.

Mais les points d'achoppement restent nombreux. La revendication de la FGTB est bien sûr de valoriser le contrat des ouvriers sans toucher à celui des employés.

L'AIP soutient la proposition d'allonger les délais de préavis pour les deux catégories de travailleurs sur base de trois mois de préavis par cinq ans d'ancienneté. Mais cela ne s'applique qu'aux travailleurs embauchés à partir de 2012.

Tous les employés en service avant fin 2011 conservent le régime sur la base de la législation actuelle.

Le chômage économique temporaire s'appliquerait à tous les travailleurs d'ici 2016 comme il s'applique actuellement pour les ouvriers.

En matière de vacances annuelles, le simple pécule serait calculé sur le régime actuel pour employé et le double sur celui actuel des ouvriers.

Dans la problématique de l'alignement des contrats de travail, les agents statutaires du secteur public ne sont pas concernés. En effet, le secteur public bénéficie d'un « statut » unique que l'agent soit « ouvrier » ou « employé ». La CGSP défend donc l'idée d'un contrat unique pour tous les travailleurs du privé.

La liaison au bien-être

298 millions sont disponibles dans le cadre de l'AIP et 200 autres mil-

lions à définir dans le courant de 2012 avec le gouvernement. Les interlocuteurs sociaux ont décidé d'en utiliser 60 % et de négocier avec le gouvernement les 40 % restants pour améliorer en premier lieu les pensions minimales. Ainsi, les minima des allocations de pensions, de santé et de chômage sont rehaussés de 2 % et de 0,7 % pour les autres.

La prorogation des accords antérieurs

Les régimes de prépension spécifiques sont reconduits dans le projet d'accord. La prépension à 56 ans reste possible, à condition d'avoir presté 20 ans de travail de nuit, 40 ans de travail de jour ou d'avoir été occupé dans le secteur de la construction.

Un projet refusé par la FGTB

Il est impossible de ne pas prendre en compte la situation dans laquelle les représentants syndicaux ont fait valoir les revendications des travailleurs.

Depuis 2008, une crise économique sans précédent, due à l'intraçable incurie du monde financier, a plongé la planète entière dans une crise de système qui, en sacrifiant des milliers d'emplois, a, en dernier ressort, conduit de nombreux États au bord du gouffre de leurs finances publiques en venant à la rescousse de ceux-là même qui ont provoqué le crash.

Contexte explosif

On ne peut passer sous silence la crise politique et institutionnelle que traverse la Belgique et dont l'absence de gouvernement de plein exercice laisse entrevoir, au regard de ce qu'impose l'Europe à plusieurs de ses membres comme la Grèce, l'Espagne

ou l'Irlande, la dureté de l'austérité promise. Licenciés, forcés au chômage économique temporaire, endettés, confrontés à la hausse des prix et à la précarité d'un avenir qui s'annonce difficile, les travailleurs sont fébriles. Leurs craintes et leurs attentes sont considérables, comme le fait remarquer Anne Demelenne, la Secrétaire générale de la FGTB.

D'aucuns ont également mis une pression supplémentaire sur l'AIP en en faisant un enjeu majeur du maintien d'une Belgique fédérale unie.

Si l'on ajoute à cela les propos arrogants du patronat pour augmenter la durée du travail, la flexibilité et la modération salariale, tandis que certains d'entre-eux bénéficient des intérêts notionnels et renouent avec des bénéfices plantureux, la coupe de l'amertume est largement pleine parmi les travailleurs.

L'argent public sous pression

Un des points positifs qui importait à la CGSP est que l'AIP ne concède



pas de nouvelles réductions fiscales ou sociales au patronat. Certes, une solidarité fédérale doit exister à partir de l'argent public et jouer en faveur des plus démunis, mais il faut rester dans des montants décents et en tout cas l'argent public ne doit pas remplacer celui des entreprises. Or, l'année passée, c'était à nouveau près de cinq milliards d'euros qui étaient consentis aux patrons sous la forme de « subsides salariaux ».

Au moment où chaque sou compte dans l'escarcelle déjà bien chétive du gouvernement fédéral, cela aurait eu inmanquablement des répercussions sur les moyens urgemment nécessaires au bon fonctionnement des services publics.

Ne perdons surtout pas de vue que les prévisions budgétaires annoncent une économie de 25 milliards d'euros avant toute chose.

Nous avons donc déjà à faire face aux dégâts que ces économies ne manqueront pas de faire dans le secteur public alors que celui-ci a démontré toute son utilité et sa nécessité aux moments forts de la crise dont il a pu enrayer les effets dévastateurs auprès de la population du pays.

Le gouvernement se saisit du dossier

Les instances de la FGTB refusent d'approuver le projet d'accord le

4 février (la CGSLB suit également ; par contre, la CSC l'approuve).

L'insuffisance de la marge salariale, l'absence d'accord sur le salaire minimum garanti et les faiblesses de l'harmonisation des statuts ouvrier/employé ont fait pencher la balance vers le rejet de l'accord.

La balle passe dans le camp du gouvernement, toujours en affaires courantes. Celui-ci propose un compromis le 11 février. Avec quelques avancées significatives comme le maintien de l'indexation automatique sans étudier la révision de son mécanisme, la consolidation du salaire pour les travailleurs en chômage économique, le maintien du préavis légal des employés ou le déblocage de l'entièreté de l'enveloppe pour la liaison des allocations sociales au bien-être.

La FGTB reste sur sa faim

Mais la FGTB « reste sur sa faim » ! Alors que les travailleurs ont déjà largement payé une crise dont ils ne sont en rien responsables, il demeure inacceptable que la marge salariale reste bloquée à 0,3 % et qu'il soit formellement impossible d'en négocier une augmentation au sein des secteurs qui le pourraient. Le gouvernement n'harmonise pas vers le haut les différences de « statuts » entre ouvriers et employés et sa proposition de hausser le salaire minimum interprofessionnel garanti

(SMIG) de 120 € par an est non seulement insuffisante mais se ferait par le biais de crédits d'impôt (voir tableau 1).

Le fait que les deniers publics soient encore mis à contribution pour pallier les refus du patronat de prendre ses responsabilités aggraverait encore davantage le déficit budgétaire.

La FGTB est quant à elle très claire. Elle a décidé d'organiser une campagne de sensibilisation et de mobilisation. Des actions ont été menées tous les vendredis à tour de rôle dans plusieurs provinces et elles ont débouché sur une journée nationale d'action le 4 mars.

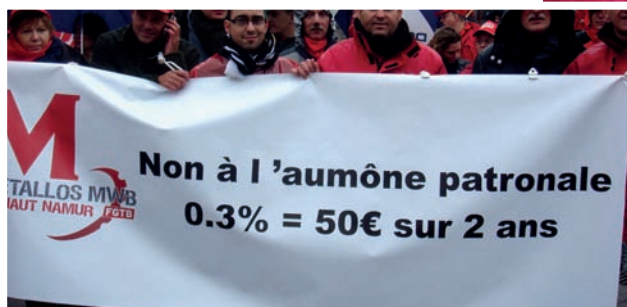
La CGSP est sur ses gardes

L'Europe conservatrice, menée par le couple Sarkozy-Merkel, menace les travailleurs de nouvelles régressions sociales. Leur « pacte de compétitivité » estime qu'il faut supprimer tous les systèmes d'indexation automatique des salaires, allonger l'âge de la pension et la durée du travail.

Le gouvernement a aussi annoncé sa volonté de mener des politiques d'austérité (il faut en effet trouver 25 milliards dans les années qui viennent).

Qu'il y prenne garde ! Il sera inacceptable pour la CGSP de voir mener des politiques antisociales et de souffrir, sans broncher, de nouvelles coupes sombres dans les services publics. ■

(Dossier à jour des informations au 18/02/2011)



Il est temps que ça bouge pour Bruxelles !

Dans le contexte de crise politico-institutionnelle du pays, l'avenir de Bruxelles était au cœur du meeting en front commun organisé par la FGTB bruxelloise le 3 février dernier. L'IRB devait y rappeler la nécessité de développer les services publics et faire le point sur les problèmes qui se posent dans plusieurs secteurs.

Une fois de plus, Bruxelles constitue un enjeu majeur des discussions sur cette 6^e réforme de l'État. Car Bruxelles n'est décidément pas une région comme les autres et elle n'est pas non plus juste une « grande ville » parce qu'elle connaît les circonstances particulières d'une capitale : tout d'abord, une explosion démographique considérable. Ensuite, la dimension multiculturelle qui implique des politiques publiques spécifiques visant à l'intégration au-delà de la mixité sociale.

En ces circonstances, nos services publics sont plus que jamais indispensables non seulement pour faire face à des besoins croissants spécifiques, mais aussi parce qu'ils sont les garants du bon fonctionnement de nos institutions et la voie démocratique de redistribution des richesses. C'est pour cela qu'il nous faut des politiques ambitieuses, mais surtout les moyens pour les mettre en œuvre !

À elle seule, la Région de Bruxelles-Capitale produit un cinquième de la richesse du pays¹, mais paradoxalement, ses habitants y ont le revenu moyen le plus bas. L'explication est simple : premier pôle économique du pays, Bruxelles accueille quotidiennement de nombreux travailleurs venant des autres régions du pays, ce qui engendre des charges. D'autre part, c'est à Bruxelles qu'on dénombre le plus de personnes sans-emploi : 22 % ! Ce handicap est aggravé par la proportion élevée de travailleurs sous qualifiés.

Dans l'enseignement, en raison de l'essor démographique, pas moins de 23 000 nouvelles places, tous niveaux confondus, devront être créées pour

la rentrée 2014 et il en faudra encore 20 000 de plus en 2020 ! Aujourd'hui, des cours sont donnés dans des couloirs et dans des préaux, on cherche des bâtiments pour les transformer en écoles, on lance des chantiers de construction à la hâte... Les mesures en cours ne permettront pas de rencontrer les besoins. L'enveloppe de 375 millions prévue actuellement dans les négociations politiques ne permettra de dégager que 5 643 nouvelles places...

Sur le plan des transports et de la mobilité, une augmentation régulière - de l'ordre du 10 % - du nombre de voyageurs transportés sur le réseau de la STIB impose un développement de ce dernier. Des projets existent, mais ne verront le jour qu'à très longue échéance et la question de leur financement est loin d'être résolue.

Du côté des administrations locales et régionales, le dialogue social en Région bruxelloise a régressé au point qu'aucun accord sectoriel, en Comité C (communes-CPAS) ou en secteur XV, n'a plus été conclu depuis 2008. En cause : le manque de moyens de l'Autorité bruxelloise !

Dans les hôpitaux publics, on ne discute plus des avantages sociaux pour l'ensemble des travailleurs d'Iris, mais certaines directions prennent sans concertation des mesures pour leur établissement...

Les agents des ministères et des parastataux bruxellois, s'inquiètent quant à eux des possibles changements institutionnels et des conséquences qu'ils pourraient avoir sur leur situation et leurs statuts dans les nouvelles entités fédérées.

D'une manière plus générale, nous dénonçons depuis longtemps les



atteintes à l'emploi statutaire et à la sécurité d'emploi à travers la réduction des effectifs et la dégradation des conditions de travail !

Notre ville-capitale-région a besoin de moyens considérables pour faire face aux défis qui s'imposent à elle. On estime le nécessaire refinancement à quelque 500 millions d'euros. Il faut qu'elle les trouve ces moyens dans un dénouement de la crise institutionnelle qui respecte toutes les régions. Il est de notre ressort d'exiger des autorités les mesures adéquates pour que tous ensemble, navetteurs, travailleurs bruxellois, nous veillions au bien-être des concitoyens de Bruxelles.

Il en va de l'avenir de notre Région de ses travailleurs et de ses habitants.

Jean-Pierre Knaepenbergh
Secrétaire général IRB-BIG

www.cgsp-acod-bru.be

1) Selon Eurostat, la richesse produite à Bruxelles en 2007 s'élève à 57,2 milliards d'euros sur les 306,1 milliards de PIB de la Belgique.

Effacité, transparence, dépolitisation qu'ils disaient... et pourtant !

L'enfer est pavé de bonnes intentions, c'est ainsi que l'on pourrait résumer la dernière initiative du gouvernement wallon en terme de vision de sa haute administration.

En effet, voici peu, le gouvernement wallon a décidé d'appliquer la méthode Coué puisqu'il veut maintenant étendre le régime des mandats à une bonne partie des fonctionnaires de rang A3 (inspecteurs généraux et administrateur-adjoint), s'auto-persuadant ainsi de l'efficacité de ce système de gestion de la chose publique.

Alors que les premières évaluations intermédiaires des mandataires A1 et A2 du SPW n'ont pas encore été réalisées et donc sans prendre le moindre recul, l'olivier wallon avance au pas de charge pour faire passer à tout prix une réforme qui permettra au prochain gouvernement wallon de désigner des (ses) mandataires dont la durée du mandat collera désormais avec celle de la législature... vous avez dit dépolitisation ?

Bien évidemment, tout cela sera enrobé d'une pseudo-objectivité puisqu'on associera le Selor (tout de même) et qu'un précieux sésame (brevet de management public) délivré par la future école d'administration (aux ordres du politique) sera nécessaire pour être admis dans la cour des futurs mandataires.

Il est inutile de revenir sur nos positions quant au régime des mandats dans la fonction publique mais force est de constater qu'au niveau de la région wallonne (SPW en particulier), le constat dressé après les premières années de l'instauration de ce système est édifiant : la transversalité qui devait être le moteur de la modernisation de l'administration wallonne est en train de couler (pour ne pas dire sombrer), plus de vrai patron au SPW comme le SPF Emploi et Travail l'a fait remarquer dans son rapport lié à l'inspection systémique qu'il a menée et sur laquelle nous reviendrons bientôt... vous avez dit efficacité ?

Pour les OIP (Organismes d'intérêt public), le seul intérêt, semble-t-il, c'est de se focaliser sur... 2014 pour désigner les patrons et pendant ce temps... ? Le soir dans son édition du 14 février ne faisait que reprendre un problème que nous avons évoqué depuis quelque temps déjà. L'article abordait essentiellement le Forem mais malheureusement cela est vrai pour tous les OIP en mal de direction générale. Aucun poste ne sera définitivement pourvu avant fin 2014 nous redit-on sans cesse... tiens cela coïnciderait-il avec les mandataires qui sortiraient du chapeau magique de l'école d'administration ? Nous émettons les plus grandes réserves quant à ce choix, oh pas sur le lieu d'implantation - Charleroi, Namur, Liège,... - mais sur l'objectif réel de sa création et sur les dysfonctionnements qu'elle va engendrer. Il faudrait modifier le code de la démocratie locale et le code de la fonction publique avant la création de cette école d'administration... or le gouvernement fait tout l'inverse et met la charrue avant les bœufs. Et pendant ce temps allez-vous nous redire ? En attendant, on va pourvoir à ces postes par le biais de faisant fonction, d'ad interim. Ainsi pour l'issep, le Ministre Henry vient de désigner un ad interim en recourant à des épreuves où notre représentant syndical a été purement et simplement empêché de siéger comme observateur syndical comme le prévoit pourtant le statut syndical... vous avez dit transparence ?

Le citoyen serait en droit de savoir si les missions des services publics restent bien la priorité dans le chef de certains décideurs. En étendant le régime des mandats qui a déjà montré toutes ses limites et en désignant des directions générales temporaires ou intérimaires, donne-t-on véritablement toutes les garanties de stabilité et de bonne gestion au service public qui en a pourtant bien besoin en ces temps chahutés ?

*Patrick Lebrun, Secrétaire fédéral CGSP AMiO
Dany Vassart, Secrétaire général CGSP Admi*

2^{ème} pilier dans la Fonction publique locale et provinciale, une bonne idée ?

Il semble que les employeurs publics, répondant aux sirènes des assureurs privés, soient tentés de mettre en œuvre un deuxième pilier de pension ou pension complémentaire pour les agents contractuels de la Fonction publique locale.

Socialement et surtout électoralement, il est intéressant pour les employeurs « politiques » d'annoncer un avantage en faveur de l'ensemble des agents contractuels et ceci pour le modique coût d'1 % de la masse salariale. Ils espèrent ainsi faire oublier que nombre d'entre eux ne nomment pas suffisamment d'agents dans leurs administrations.

Défendre la nomination, la pension publique, ce n'est pas une position syndicale dogmatique, rigide ou ringarde, c'est défendre l'intérêt de nos affiliés. Il ne faudrait pas nous prendre pour des imbéciles, car il est clair que le 2^{ème} pilier est avant tout de la poudre aux yeux et que c'est aussi et surtout un choix dangereux pour les travailleurs.

Poudre aux yeux :

- lorsqu'on présente le deuxième pilier comme un capital auquel le travailleur aura droit demain, **on oublie de dire que ce capital aura perdu de 40 à 50 % de sa valeur.** C'est simple à comprendre : il s'agit d'un capital fixe qui ne suivra pas l'inflation ! 1 euro versé aujourd'hui n'aura plus la même valeur dans 20, 30, 40 ans au moment du départ, même si ces fonds génèrent quelques intérêts ; ils ne couvrent pas l'évolution du coût de la vie ;
- de plus, la crise financière en 2009 a montré à souhait que les fonds de pension sont exposés à de lourdes pertes en temps de crise. Ainsi, 107

fonds de pensions ont été déclarés en difficulté pour la seule année 2009. Leurs taux de couverture avaient déjà perdu près de 40 % entre 2006 et 2008. **Le salaire différé des travailleurs n'aura servi qu'à spéculer sur les marchés,** à augmenter la productivité des entreprises, à licencier des travailleurs sans même permettre à celui qui avait investi dans un fonds de pension de retrouver (toutes) ses billes ;

- ainsi, il faut savoir que, d'après nos études, une cotisation pour une pension complémentaire du deuxième pilier équivalente à 1 % du salaire **offre en terme de supplément de pension (2^{ème} pilier) moins qu'une augmentation de salaire d'1 % en terme d'augmentation de pension légale.**

Donc, il est **préférable d'augmenter le salaire des travailleurs d'1 %.** Ils peuvent ainsi bénéficier de l'augmentation de salaire lorsqu'ils sont en activité ceci tout au long de leur carrière et cette augmentation entrera en ligne de compte pour le calcul de la pension du premier pilier, secteur privé ;

- c'est encore une moins bonne solution pour les agents contractuels en place depuis plusieurs années. En effet, la capitalisation débute au moment de la mise en œuvre du 2^{ème} pilier. Donc, si le système prévoit des cacahuètes pour une carrière complète, **c'est encore plus modique pour les agents qui sont au milieu et en fin de carrière ;**
- en fait, le deuxième pilier « n'est intéressant » qu'à partir du moment **où l'on dépasse le plafond salarial annuel pris en considération** pour le calcul de la pension légale (pour 2008, ce plafond était de 47 000 euros bruts annuels). Voilà qui laisse de côté la

plupart des travailleurs de nos secteurs. Seuls 10 % des travailleurs salariés du pays ont versé des cotisations ONSS au-delà de ce même plafond. C'est loin d'être la catégorie la plus nombreuse de nos contractuels.

Dangereux :

Le plus grand danger réside dans le fait que les employeurs qui s'inscrivent dans ce système **arrêtent définitivement de nommer leur personnel.**

Et ceci au moins pour deux raisons :

- **l'alibi facile** pour ne plus nommer : « on fait quelque chose pour les contractuels donc plus de problème » ! Les employeurs ne se priveront pas de cet argument simpliste qui ne doit pas être accepté par les agents ;
- **dans l'état actuel de la législation,** les agents contractuels, bénéficiant d'un 2^{ème} pilier et qui seraient nommés par la suite, bénéficieraient d'une pension publique y compris sur leurs prestations contractuelles **et en plus** de leur pension complémentaire (2^{ème} pilier). Nous connaissons cette situation dans un hôpital de la région liégeoise et depuis la mise en œuvre du 2^{ème} pilier de pension, il n'y a plus de statutarisation.

Nous redoutons que **ce système remette en cause le calcul de la pension publique.**

- En effet, pour solutionner le problème posé par ce double avantage (pension publique + pension 2^{ème} pilier), ce qui pourrait être envisagé serait de ne pas tenir compte des périodes d'agents contractuels pour le calcul de la pension publique lorsqu'il y a nomination. **Il y aurait dès lors une pension mixte,** c'est-

à-dire que les périodes contractuelles ouvriraient le droit à une pension du privé éventuellement complétée par une pension complémentaire et les périodes d'agent statutaire ouvriraient le droit à une pension publique.

Doit-on rappeler que fort souvent les agents de la Fonction publique locale et provinciale sont **nommés au minimum après plus de 10 ans**

de contrat de travail. Il est facile d'imaginer la perte sèche pour la pension si les périodes contractuelles ne sont plus comptabilisées pour la pension publique. **C'est inadmissible !**

Conclusion :

Priorité absolue à la pension publique légale et à son financement !

La seule solution pour assurer aux travailleurs de la Fonction publique la pension qu'ils proméritent est la statutarisation des agents contractuels. Elle seule garantit leur droit à une pension publique pour toute la durée de leur carrière au sein de la fonction publique.

Il faut être clair, le 2^{ème} pilier n'est pas une alternative à la nomination !

Pour mieux comprendre le jargon des pensions : (en quelques notions)

Pension légale/premier pilier/répartition/capitalisation :

- Il existe en Belgique trois régimes de pensions légales : indépendants, travailleurs salariés sous contrat de travail et agents statutaires de la Fonction publique.
- L'octroi et le calcul des différentes pensions légales sont régis par des règles différentes, mais elles ont cependant certains points communs :
 - ils tiennent compte de la durée de la carrière et des salaires obtenus par les travailleurs ;
 - ils sont sous la responsabilité des pouvoirs publics ou de la sécurité sociale ;
 - ils ouvrent, selon des modalités diverses, un droit à la pension de survie pour le conjoint lors du décès du pensionné ;
 - ils ont la même mécanique de financement : les cotisations (patronales et personnelles) prélevées aujourd'hui sont utilisées pour payer la pension des pensionnés actuels, **c'est la répartition.**
- Il y a cependant des différences entre le calcul de la pension des travailleurs salariés et celui des fonctionnaires, c'est principalement la prise en compte des salaires :
 - celui acquis pendant toute la carrière pour les travailleurs sous contrat de travail et celui des 5

dernières années pour les agents statutaires ;

- l'instauration de plafonds de pension dans le système privé.

Ainsi, alors qu'il y a prélèvement de cotisations (patronales et travailleurs) sur base du salaire quel qu'il soit, la pension est accordée sur un salaire plafonné. Donc actuellement, ce qui dépasse 47 171 euros bruts n'ouvre pas de droit à la pension légale secteur privé. Dans le système public, la pension maximale ne peut excéder les trois quarts du dernier traitement quel qu'il soit (ce n'est cependant possible qu'avec une carrière complète, soit 45 ans de service).

- Remarque importante : lorsqu'il y a nomination d'un travailleur sous contrat de travail en cours de carrière dans la fonction publique, celui-ci obtient une pension publique pour **l'ensemble de sa carrière publique**, y compris les périodes sous contrat de travail.

Pension complémentaire/2^{ème} pilier/capitalisation :

- il existe plusieurs formes de pensions complémentaires, mais toujours conformément à la loi sur les pensions complémentaires (LPC) du 13 mars 2003 ;
- le 2^{ème} pilier est financé par des cotisations patronales et éventuellement

des cotisations personnelles. Les cotisations sont thésaurisées tout au long du contrat conclu avec des assureurs privés par l'employeur ;

- le capital ainsi constitué, complété par des intérêts plus ou moins importants suivant l'évolution des marchés financiers, sont reversés lors du départ à la pension des travailleurs, soit sous forme de rente, soit sous forme d'un capital (censé représenter la rente jusqu'au décès du travailleur). **C'est la capitalisation ;**
- la rente ou le capital dépendent donc : de la durée du contrat, du salaire obtenu, du taux de cotisation versé (1 %, 5 %, 10 %... du salaire) et de la rentabilité financière des sommes placées ;
- il n'y a pas de pension complémentaire de survie ;
- l'avantage pour les employeurs (surtout du privé), c'est qu'ils ne paient pas d'impôts sur ces cotisations, ni de cotisations sociales légales ;
- l'avantage pour les assureurs : des moyens financiers libérés par les travailleurs à disposition pour alimenter la spéculation sur les marchés boursiers.

Remarque pour être complet : nous citerons ce qui est communément appelé le troisième pilier. Il ne s'agit pas de pension mais d'une épargne individuelle des citoyens, pour lesquels il y a une exonération fiscale particulière. ■

Du neuf en matière de premiers secours dispensés aux travailleurs victimes d'un accident ou d'un malaise

(AR du 15 décembre 2010 ; MB du 28 décembre 2010)

Cadre

Cet arrêté royal abroge et remplace les articles 174 à 183ter du Règlement Général pour la Protection du Travail (RGPT), qui étaient relatifs aux secours immédiats et soins d'urgence aux victimes d'accident ou d'indisposition.

Par rapport à l'ancienne réglementation du RGPT, les principales nouveautés se situent au niveau de :

- la répartition du personnel chargé de dispenser les premiers secours ainsi que la nature des moyens nécessaires, qui sont déterminés en fonction du nombre de travailleurs, des caractéristiques de l'entreprise et des résultats de l'analyse des risques ;
- la suppression d'un contenu imposé de la boîte de secours ;
- la suppression des agréments, remplacés par une procédure qui permet aux organisateurs de la formation de secouriste de figurer sur une liste d'organismes qui dispensent la formation ;
- du contenu de la formation de base des secouristes qui est traduite en termes d'objectifs.

Ce nouvel arrêté offre un cadre pour l'organisation des premiers secours dans l'entreprise sans entrer dans les détails concrets qui feront par ailleurs l'objet d'une brochure. Cet arrêté présente des points de repère à partir desquels chaque employeur parvient à une organisation optimale des premiers secours qui doit convenir aux caractéristiques de son entreprise.

Définitions

Des définitions précises sont données : premiers secours, secouriste et local de soins.

- Premiers secours

Il s'agit de l'ensemble des actes nécessaires qui sont destinés à limiter les conséquences d'un accident ou d'une affection traumatique ou non-traumatique, et à faire en sorte que les blessures ne s'aggravent pas, dans l'attente, si nécessaire, des secours spécialisés.

La définition est axée sur l'objectif : le but est de soustraire une victime d'un accident ou d'un malaise, d'une situation de danger, par des moyens adaptés, qui peuvent comprendre des soins immédiats et temporaires. Les actes qui sont pris sont donc des secours mais peuvent aussi être des premiers soins.

La notion de « soins d'urgence » n'est plus utilisée du fait que le SPF Santé publique est compétent pour fixer les critères qui permettent de dispenser des soins d'urgence. Ces soins ne peuvent plus être dispensés que par des infirmiers spécialisés.

- Secouriste

C'est un travailleur chargé de dispenser les premiers secours, après avoir suivi avec fruit la formation de base et le recyclage qui visent des objectifs bien déterminés. Cette formation de base doit être complétée par une formation spécifique liée aux activités de l'entreprise, si ces activités sont liées à des risques spécifiques.

- Local de soins

Ce local est situé sur le lieu de travail ou dans son environnement immédiat.

Il ne peut contenir que le matériel destiné aux premiers secours, et accueillir seulement les victimes d'un accident ou d'un malaise dans le but de leur donner des premiers soins. Ce local peut aussi, après avis

du conseiller en prévention-médecin du travail (CPMT), accueillir les travailleuses enceintes et allaitantes pour leur permettre de se reposer ou d'allaiter, dans les conditions fixées par les réglementations spécifiques.

Obligations de l'employeur

Obligation générale (art. 3)

Le principe général est que l'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour :

- pouvoir assurer les premiers secours aux travailleurs victimes d'un accident ou d'un malaise, et si nécessaire transmettre l'alerte aux services spécialisés ;
- pouvoir assurer le transport des victimes soit dans le local de soins, soit à leur domicile, soit vers un établissement de soins, pour autant que la victime puisse être transportée ;
- organiser les contacts nécessaires avec les services spécialisés dans l'assistance médicale urgente et les opérations de sauvetage, et avec les établissements de soins, dans le but que les victimes obtiennent le plus vite possible une assistance médicale appropriée.

Pour pouvoir assurer le transport extérieur des victimes (taxi, ambulance, ...), et pour pouvoir transmettre l'alerte aux services spécialisés, les principaux numéros de téléphone et les adresses de ces services doivent pouvoir être directement accessibles.

Une nouvelle disposition (§ 2), exige que toutes ces mesures à prendre par l'employeur, puissent aussi s'appliquer à d'autres personnes qui pourraient être présentes sur le lieu de travail, telles que des entrepreneurs, des sous-traitants, des étudiants, des visiteurs, des clients, des patients, ... Ces personnes pourraient aussi être victimes d'un accident ou d'un malaise et dans

ce cas, l'employeur doit pouvoir faire en sorte de leur assurer les premiers secours et d'éventuellement assurer leur transport.

Quelles sont les mesures à prendre (art. 4)

L'employeur prend les mesures nécessaires :

- après avis du Comité ;
- avec la collaboration du service interne ou du service externe, suivant la taille de l'entreprise et de la répartition des tâches entre les deux services ;
- et la collaboration du conseiller en prévention-médecin du travail qui surveille l'organisation des premiers secours.

Il tient compte :

- de la nature des activités de son entreprise ;
- des résultats de l'analyse des risques ;
- du nombre de travailleurs, et du groupe à risque auquel ils pourraient appartenir.

Les mesures à prendre sont les suivantes :

- **Des procédures** : l'employeur élabore les procédures de premiers secours prévues dans le plan d'urgence interne, lorsque ce plan doit être élaboré en application de l'article 22 de l'arrêté royal du 27 mars 1998 relatif à la politique du bien-être. L'employeur fixe aussi des mesures en cas de danger grave et immédiat, telles que prévues aux articles 23 à 25 du même arrêté. Des procédures doivent être établies afin que les travailleurs victimes d'un malaise ou d'un accident puissent bénéficier le plus vite possible de l'assistance appropriée. Ces procédures portent notamment sur le mode d'information des travailleurs à propos de l'organisation des premiers secours, sur le système de communication interne pour atteindre le plus rapidement possible les personnes chargées des premiers

secours, communication externe avec les services spécialisés, ...

- **L'équipement** : l'employeur détermine les moyens nécessaires à l'organisation des premiers secours. Ces moyens sont le matériel nécessaire, la boîte de secours et le local de soins.
- **L'organisation** : l'employeur détermine le nombre de travailleurs à affecter pour effectuer les premiers secours. Il détermine quelle qualification ils doivent avoir en fonction des critères mentionnés à l'article 7 : soit des secouristes, soit du personnel infirmier, soit d'autres personnes désignées.
- **La formation** : l'employeur répertorie les risques spécifiques liés aux activités de l'entreprise, pour lesquels les secouristes doivent posséder, soit une formation de base, soit en plus, une formation spécifique, conformément à l'article 9.

Équipement (art. 5 et 6) = moyens

Le matériel de base et la boîte de secours

L'employeur détermine, après avis du conseiller en prévention-médecin du travail et du comité :

- quel matériel de base est nécessaire ;
- le contenu de la boîte de secours ;
- l'endroit où ce matériel doit se trouver ;
- si des compléments sont nécessaires.

L'employeur vérifie aussi régulièrement si ce matériel, et la boîte de secours, se trouvent bien à l'endroit qui a été prévu à cet effet.

Une liste indicative du contenu de la boîte de secours sera disponible dans une brochure axée sur les aspects pratiques des premiers secours.

Le local de soins

Le local de soins est obligatoire dans les entreprises du groupe A, B ou C, sauf si l'analyse des risques démontre que ce n'est pas nécessaire.

L'aménagement du local de soins (caractéristiques du local, matériel,

meublé, ...) est également décidé par l'employeur après avis du médecin du travail et du comité.

Des conseils relatifs à l'aménagement de ce local se trouveront aussi dans la brochure.

Malgré que ce local ne puisse être utilisé que dans le but d'y assurer les premiers secours, une nouvelle disposition prévoit que ce local peut aussi être utilisé comme local de repos pour que les travailleuses enceintes puissent s'y reposer dans des conditions appropriées de confort et que les travailleuses allaitantes puissent y allaiter leur enfant.

Il est en effet prévu dans la réglementation relative aux installations sanitaires (art. 88 du RGPT) que l'employeur mette à disposition de ces travailleuses un endroit approprié pour se reposer.

Cette disposition (art. 6, § 2) de l'arrêté ajoute simplement la possibilité que le local de soins peut aussi servir de local de repos pour ces travailleuses, après avis du médecin du travail.

Organisation (art. 7)

Répartition du personnel chargé d'assurer les premiers secours

Cette répartition n'est plus figée comme dans l'ancienne réglementation, et est plus adaptée à la réalité des activités de l'entreprise.

Dans les entreprises des groupes A, B ou C, l'employeur fixe le nombre et la qualification du personnel chargé de dispenser les premiers secours :

- après avis préalable du conseiller en prévention-médecin du travail et du comité ;
- en fonction du nombre de travailleurs occupés dans son entreprise ;
- en fonction des caractéristiques des activités de son entreprise ;
- en fonction des résultats de l'analyse des risques.

Ces membres du personnel sont :

- soit des secouristes disposant d'une formation de base (voir rubrique formation) ;
- soit des secouristes disposant d'une formation de base et de connaissances et aptitudes spécifiques (si des risques spécifiques sont présents dans l'entreprise) ;
- soit du personnel infirmier ;
- soit des travailleurs désignés.

Dans les entreprises du groupe D, l'employeur désigne un ou plusieurs travailleurs chargés de dispenser les premiers secours, qui sont formés à cet effet, mais qui n'ont pas suivi la formation de base de secouriste.

L'employeur, lors de la désignation du personnel, doit tenir compte du fait que les premiers secours doivent pouvoir être dispensés pendant toute la durée du travail, donc la nuit aussi, en cas de travail de nuit et posté.

Tenue d'un registre (§ 3)

Le but de la tenue d'un registre des interventions dans le cadre des premiers secours, entre essentiellement dans le cadre de la politique de prévention :

- pour éviter que d'autres accidents similaires se reproduisent ;
- pour permettre d'évaluer et d'adapter l'organisation des premiers secours ;
- pour permettre une autre périodicité dans l'organisation du recyclage ;
- et pour assurer, le cas échéant, une sécurité juridique si les premiers secours ne sont pas donnés en temps utile ou mal dispensés.

Dans le cadre de la loi sur le bien-être, le secouriste est un travailleur et donc ne peut être poursuivi pénalement dans le cadre de cette loi, car la responsabilité de la prise de mesures en matière de premiers secours incombe à l'employeur. Le secouriste s'expose évidemment aux sanctions fixées par l'employeur dans le cadre de leurs relations contractuelles. De plus, en cas de faute lourde du secouriste, c'est le

droit commun (civil ou pénal) qui aurait à s'appliquer, comme pour un autre citoyen.

Dans le registre doivent figurer au moins :

- le nom de la victime ;
- le nom de la personne qui a dispensé les premiers secours ;
- la date de l'intervention ;
- la nature de l'intervention (causes et nature de la lésion, type de soins et moyens dispensés, suite donnée après les premiers secours, ...).

Compétence de la Direction générale Contrôle du bien-être au travail (CBE)

Les fonctionnaires chargés du contrôle du bien-être au travail peuvent juger et estimer utile d'imposer à l'employeur une autre répartition du personnel chargé de dispenser les premiers secours, imposer aussi un autre contenu de la boîte de secours ou des compléments, ou aussi imposer l'aménagement d'un local de soins s'il n'en existe pas et que le fonctionnaire juge qu'un tel local serait utile.

Formation et recyclage (art. 9 à 14)

Connaissances et aptitudes de base et spécifiques (art. 9, 10 et 14)

Formation de base pour secouristes

Les connaissances et aptitudes de base doivent permettre au secouriste d'atteindre les objectifs qui sont mentionnés dans l'annexe afin de :

- pouvoir reconnaître des états de santé dangereux pour la vie des personnes ;
- pouvoir appliquer les principes de premiers secours en attendant l'intervention des services spécialisés.

Si les activités de l'entreprise ne comportent pas de risques spécifiques pour les travailleurs, la formation de base est suffisante. Cette formation de base doit être connue dans toutes les

entreprises.

Formation spécifique

Si des risques spécifiques sont liés aux activités de l'employeur, la formation de base doit être complétée par une formation spécifique axée sur ces risques, pratiquée dans les conditions fixées par l'article 14.

Les risques spécifiques sont déterminés par l'employeur en collaboration avec le conseiller en prévention-médecin du travail, le service interne et après avis préalable du Comité.

Dans le cadre de ces risques spécifiques, il convient aussi de prendre en compte parallèlement les dispositions spécifiques aux premiers secours qui sont prévues :

- dans l'arrêté royal du 11 mars 2002 relatif à la protection des travailleurs contre les risques liés aux agents chimiques (art. 23 à 28) ;
- dans l'arrêté royal du 4 août 1996 relatif à la protection des travailleurs contre les risques liés aux agents biologiques (art. 32 à 34) ;
- et dans l'arrêté royal du 25 janvier 2001 relatif aux chantiers temporaires et mobiles (art. 50 et annexe III, A, 13).

Recyclage

Le recyclage est normalement annuel sauf si l'employeur peut démontrer que le recyclage annuel n'est pas nécessaire, sur base d'une analyse des risques préalable et sur base de l'avis du médecin du travail et du comité.

Par exemple, si les secouristes sont amenés à dispenser régulièrement des premiers secours, un rappel annuel des connaissances n'est pas toujours utile.

Contenu de la formation en termes d'objectifs

Le contenu de la formation est déterminé en termes d'objectifs finaux, ce qui permet aussi à des travailleurs qui auraient suivi une formation de secouriste à l'étranger de satisfaire aux objectifs qui sont :

1. Les principes de base (rôle du secouriste, hygiène de base, analyse correcte de la situation, soins de

- confort préalables à l'évacuation et sa procédure) ;
2. Le soutien des fonctions vitales (actions en cas d'inconscience, de problèmes respiratoires et cardiovasculaires) ;
 3. Les premiers secours en cas d'autres anomalies (par exemple empoisonnement, hémorragies, blessures, brûlures).

Les institutions qui figurent sur la liste des institutions qui dispensent la formation des secouristes (liste détaillée plus loin) peuvent établir l'équivalence entre les connaissances et aptitudes de base visées ici par l'arrêté et le contenu de la formation suivie à l'étranger. L'employeur d'un travailleur qui aurait suivi une formation à l'étranger pourrait donc s'adresser à une de ces institutions dans le but de pouvoir évaluer cette équivalence.

En effet, la formation est traduite en termes d'objectifs, d'une façon similaire aux modalités prescrites pour la formation de base des conseillers en prévention (voir arrêté royal du 17 mai 2007 relatif à la formation et au recyclage des conseillers en prévention des services interne et externe pour la prévention et la protection au travail).

Conditions pour organiser des cours de secouriste (art. 11) Formation et recyclage de base

Les institutions ou les employeurs qui veulent dispenser une formation et un recyclage de base doivent :

- veiller à ce que le contenu des cours corresponde aux trois objectifs cités au point précédent (principes de base, soutien des fonctions vitales et autres anomalies) ;
- disposer de chargés de cours compétents ;
- disposer des locaux, du matériel didactique et d'entraînement, appropriés ;
- organiser les cours afin qu'ils comprennent au moins 15 heures ;
- organiser des recyclages annuels d'au moins 4 heures ;
- limiter le nombre d'élèves à 15, par

- cours et par chargé de cours ;
- à la fin des cours, délivrer un certificat aux élèves après une évaluation permanente des compétences. Il n'y a donc pas de test ni d'examen final à l'issue des cours.

Auparavant, aucun critère n'était fixé par la réglementation concernant l'organisation des cours.

Cours pour connaissances et aptitudes spécifiques

Ces cours sont organisés par des institutions, secteurs, organisations professionnelles ou employeurs qui font appel pour donner cours, à des personnes ou organisations spécialisées dans les premiers secours aux victimes d'accidents ou d'affections liés aux risques inhérents aux activités de l'entreprise, et dont la compétence est reconnue. Il est logique que le conseiller en prévention-médecin du travail soit associé à l'organisation de ces cours.

Dispositions finales (art. 15 à 17)

Les anciens agréments obtenus par les organismes qui délivraient des certificats de secouriste en application des dispositions du RGPT expirent le premier jour du sixième mois qui suit la date d'entrée en vigueur de cet arrêté. Cette date d'entrée en vigueur est fixée au 1er janvier 2011.

Ces organismes doivent donc introduire une nouvelle demande pour figurer sur la liste précitée, dans les conditions fixées par l'arrêté et expliquées plus haut.

Ces organismes disposent d'un délai de 6 mois pour introduire leur demande.

S'ils satisfont aux conditions fixées par l'arrêté, ils seront repris sur la liste des institutions ou employeurs qui dispensent la formation et le recyclage des secouristes.

Le système précédent d'agréments n'existera donc plus. Mais l'agrément initial obtenu par ces organismes dans le cadre du RGPT restera valable

jusqu'au jour où ces organismes seront repris sur ladite liste.

Ces organismes précédemment agréés dans le cadre du RGPT qui n'auraient pas introduit une nouvelle demande conformément au nouvel arrêté, se verront retirer leur agrément de plein droit à l'issue de la période de transition prévue à l'article 16 (1^{er} juillet 2011).

Les anciennes dispositions du Règlement Général pour la Protection du Travail (art. 174 à 183ter) sont abrogées, et les nouvelles dispositions de l'arrêté royal relatif aux premiers secours dispensés aux travailleurs victimes d'un accident ou d'un malaise, sont intégrées dans le Code du bien-être au travail, dans un nouveau chapitre du titre I.

Validité des certificats de secouriste obtenus dans le cadre de l'ancienne réglementation (RGPT)

Les certificats de secouriste obtenus individuellement et délivrés par des organismes agréés dans le cadre de l'article 177 du RGPT sont des certificats octroyés à titre personnel.

Ces certificats restent donc valables si le détenteur d'un tel certificat suit le recyclage annuel dans les conditions visées à l'article 10 de l'arrêté.

Réf : LD/3.4-003/02-11

Source : SPF Emploi, Travail et Concertation sociale.

Laurent Dufrasne

600 emplois menacés à la police fédérale !

L'autorité a saisi le Comité Supérieur de Concertation pour les services de police d'un plan visant à l'externalisation du nettoyage des bâtiments de la police fédérale. Ce qui pourrait signifier à moyen terme la perte de 600 emplois. La CGSP ne peut pas marquer son accord sur ce procédé.

La police fédérale entend sous-traiter le nettoyage de ses bâtiments de façon progressive et sélective à un partenaire externe. Deux projets pilotes successifs seraient lancés avant la mise

en place définitive du projet. Le projet pilote « Jardins de la Couronne » devrait démarrer le 1^{er} janvier 2012. Le projet serait étendu, dans une deuxième phase (janvier 2013), à tous les services de police fédéraux à Bruxelles. Après quoi et pour 2015 au plus tard, l'externalisation s'appliquerait à l'ensemble des bâtiments de la police fédérale. Ce qui aura pour effet que 600 membres du personnel ne travailleront plus à la police fédérale.

Force nous est une fois de plus de constater que, dans le cadre des éco-

nomies, c'est au groupe le plus faible que l'on s'attaque. En effet, à la police, le personnel de nettoyage est du personnel contractuel. Il est même prévu, dans le règlement de la position juridique, que cette catégorie du personnel ne pourra jamais être statutarisée. Des exemples par le passé ont déjà démontré qu'une privatisation entraîne toujours des pertes d'emploi.

Pour la CGSP, cette proposition est absolument inacceptable ! ■

TRIBUNE

SOMMAIRE

Infos GÉNÉRALES

- 2 / Actualités • Dans nos régionales
- 3 / Édito • L'AIP défraye la chronique
- 4 / Dossier • Accord interprofessionnel 2011-2012 : des attentes déçues
- 8 / IRB • Il est temps que ça bouge pour Bruxelles !

Infos Admi

- 9 / Édito • Efficacité, transparence, dépolitisation qu'ils disaient... et pourtant !
- 10 / Fédéral • 2^{ème} pilier dans la Fonction publique locale et provinciale, une bonne idée ?
- 12 / Fédéral • Explication de l'AR relatif aux premiers secours dispensés aux travailleurs victimes d'un accident ou d'un malaise
- 16 / Fédéral • 600 emplois menacés à la police fédérale !

Internet : www.cgspadmi.be



Membre de l'Union des Éditeurs de la Presse Périodique