

TRIBUNE

Belgique
Belgie

P.P. - P.B.

B386

FGTB

CGSP

Admi ALR-PARA-BRU

MENSUEL - 65^e ANNEE - N° 7 - 31 août 2009

PENSIONS :

des réformes au profit du capital

DOSSIER pages 4 à 7

dépot CHARLEROI X | P402047 | retour : CGSP place Fontainas, 9-11 • 1000 Bruxelles



Sommaire détaillé page 16

Page 3 : Edito
L'OCDE abuse

Pages 7 et 8 : EUROPE
Élections européennes :
deuxième manche
cet automne

Page 9 : Admi
La rentrée...



Restez informé consultez notre site www.cgspadmi.be

La rentrée...

Les écoliers et les étudiants reprennent la direction de l'école et pour les gouvernements, c'est aussi la rentrée.

Les anciens et nouveaux Ministres vont trouver sur leur bureau de nombreux dossiers ; tous plus épineux les uns que les autres. Que cela soit au fédéral, à la Communauté, ou encore à la Région, le risque ou la tentation de prendre le chemin des restrictions tant dans le cadre des services rendus à la population par les services publics qu'à l'encontre du personnel, est bien grand.

Avec la FGTB nous disons **non** à la régression sociale ! Ce n'est évidemment pas aux travailleurs et allocataires sociaux de payer le coût des erreurs, voire des errances du système capitaliste. Pour autant, nous avons conscience que tout peut évoluer et dès lors que des solutions **respectueuses de chacun** peuvent être débattues. Nous prendrons, comme d'habitude, **nos responsabilités** d'interlocuteur social. Le contexte évolue et change mais les relations humaines restent régies par des règles qui sont, elles, immuables ; les deux mots clés sont : **respect** et **responsabilité**.

Etant donné la situation actuelle, nous insistons, cette fois plus encore que par le passé, pour que les Ministres en charge du personnel, établissent rapidement des relations sociales efficaces. Pour y parvenir et gagner ainsi, un temps précieux, il nous semble qu'au préalable nous devrions abandonner, de part et d'autre, une série de préjugés : **non** tous les res-

ponsables politiques ne sont pas avides de pouvoir, corrompus et cumulards et **non** les fonctionnaires ne sont pas fainéants et profiteurs et **non** le statut n'est pas le summum de tous ces vices. **Oui** les défis sont immenses.

Notre société comme toutes les sociétés a tendance à faire payer les guerres et toutes les crises économiques ou autres, par les plus « petits », les plus fragiles de nos concitoyens, mais **un des objectifs de la démocratie et de la démocratie sociale en particulier, c'est précisément de lutter contre cette injustice.**

En conclusion, **oui**, le secteur Admi sera un négociateur constructif et loyal dès lors qu'il constatera que le personnel et ses représentants sont respectés, que les engagements pris sont tenus et que l'action des gouvernements ne poursuit pas une politique antisociale. Si ces conditions ne sont pas remplies, nous ne manquerons pas, comme d'habitude, d'établir le rapport de force nécessaire à défendre l'intérêt de nos affiliés.

Liliane Lemauvais,
Secrétaire générale CGSP-ADMI.



Communiqué à la presse

Catastrophe de Ghislenghien

Le 30 juillet 2004, survenait la catastrophe de Ghislenghien, causant la mort de 24 personnes dont plusieurs pompiers et quelque 130 blessés. Dans les jours qui suivent, le Ministre de l'Intérieur s'engage à procéder à une réforme en profondeur de la Sécurité civile.

5 ans plus tard, à part quelques textes légaux ne débouchant sur aucune application pratique pour le citoyen, rien n'est fait. Rien non plus en ce qui concerne les pompiers : qu'ils soient professionnels ou volontaires.

Or, la multitude des modes de fonctionnement des différents services va **poser problème** notamment dans le cadre de la mise en **place imminente des zones de secours**.

Les problèmes **de statut du personnel, d'organisation du travail**, de l'articulation du travail des professionnels et des volontaires ; volontaires à qui l'on promet depuis longtemps le bénéfice de nouvelles règles leur évitant enfin d'être exploités (gardes sous toit peu ou mal rémunérés, pas de droit à la pension, incertitude sur les conséquences d'un accident au feu, sans parler de décès), **autant de questions qui restent encore et toujours sans réponse**.

À ce jour, les instances syndicales représentatives n'ont pas réelle-

ment été consultées ni même informées de l'état d'avancement des projets, pour autant qu'il y en ait ? **La question est là, y-a-t-il un pilote dans l'avion ? Et si oui, où va-t-il ?**

Nous sommes des gens de terrain, de tous grades et des deux catégories : professionnels et volontaires. Nous savons de quoi nous parlons. Nous savons que **ce qui cause le marasme de la sécurité civile, c'est le manque chronique de financement, pas le manque de textes légaux. Or, le Ministre actuel déclare qu'il n'a pas d'argent pour la réforme de la Sécurité civile !**

Dans ce désert de la concertation, des petits pas sont faits, mais pour autant qu'ils ne coûtent rien ou si peu et déjà ils suscitent interrogations et craintes.

Ébauches de mises en place des zones :

Dans certaines provinces, six zones ont été créées. Dans d'autres, et malgré l'avis des acteurs de terrain, l'option « une province = une zone » a été retenue, ceci en dehors de toute logique autre que politique.

Aide adéquate la plus rapide :

Une des rares avancées acquises à l'heure actuelle est l'envoi simultané du SRI territorialement compétent **et** du SRI le plus proche. Le temps moyen de sortie

de la caserne d'un départ complet varie entre deux et dix ou douze minutes, auquel il faut ajouter le temps de déplacement, variable en fonction de la distance entre l'événement et la caserne. Or, certains voudraient déjà arrêter cette mesure **AVANT D'EN AVOIR ÉVALUÉ L'IMPACT SUR LA SÉCURITÉ DES CITOYENS**. Que craignent-ils ? La mise en évidence d'une mauvaise répartition des postes ?

Composition des départs en intervention :

Un consensus existe pour admettre que l'effectif minimum d'un départ incendie soit de six hommes dans une auto pompe. Les textes sortis prévoient déjà que quatre hommes suffisent dans le cas de l'envoi d'un double départ (deux interventions simultanées). Quel sera le niveau de sécurité pour les pompiers quand la première auto pompe se trouvera face à un sauvetage à opérer en urgence ?

Aussi, nous exigeons que nos représentants soient associés aux discussions et à l'élaboration des textes de loi les concernant.

De même, nous souhaitons être informés officiellement sur les avancées concrètes du dossier et par d'autres voix que la fédération des pompiers, qui ne peut prétendre représenter le personnel.

Nous avons eu beaucoup de patience mais celle-ci atteint ses limites. Il est grand temps de respecter les engagements pris lors de la catastrophe de Ghislenghien. Nous ne pouvons pas croire qu'il faille attendre un autre accident grave pour avancer !



Secteur wallon

Emploi de personnes handicapées dans les pouvoirs publics locaux et provinciaux

Réserver une place aux personnes handicapées quelle que soit l'origine de leur handicap est un devoir dans une société qui prétend respecter les différences et chacun de ses citoyens. Mais nous savons que l'on est bien loin du compte dans l'ensemble du monde du travail et même au sein de la Fonction publique, des Pouvoirs locaux et provinciaux, et des OIP wallons ne font pas exception à la règle.

L'Arrêté du Gouvernement wallon du 27 mai 2009 relatif à l'emploi des travailleurs handicapés dans les provinces, les communes et les associations de communes (MB du 09/07/09) prévoit que le nombre de travailleurs handicapés que les administrations publiques locales **doivent occuper est fixé à un mi-temps par tranche de vingt équivalents temps plein prévus au cadre du personnel** (hors emplois réservés au personnel enseignant, des services d'incendie, médical et soignant).

Les travailleurs handicapés concernés doivent remplir au moins une des conditions suivantes :

- avoir été admis au bénéfice des dispositions de l'Agence wallonne pour l'intégration des personnes handicapées ou de l'Office de la Communauté germanophone pour les personnes handicapées ou du Service

bruxellois francophone des Personnes handicapées ou de la « Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap » ou du « Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding (VDAB) » ;

- avoir été victime d'un accident de droit commun avec une incapacité permanente reconnue d'au moins 30 % ;
- avoir été victime d'un accident domestique avec une incapacité reconnue d'au moins 30 % ;
- être dans les conditions médicales pour bénéficier ou bénéficier d'une allocation de remplacement de revenu ou d'intégration en vertu de la loi du 27 février 1987 relative aux allocations aux handicapés ;
- avoir été victime d'un accident du travail et fournir une attestation délivrée par le Fonds des accidents du travail ou par l'Administration de l'expertise médicale (MEDEX) certifiant une incapacité d'au moins 30 % ;
- avoir été victime d'une maladie professionnelle et fournir une attestation délivrée par le Fonds de maladies professionnelles ou par l'Administration de l'expertise médicale (MEDEX) certifiant une incapacité d'au moins 30 % ;
- avoir été déclaré définitivement inapte à l'exercice de ses

activités habituelles mais aptes à certaines fonctions spécifiques désignées par l'Administration de l'expertise médicale (MEDEX). Les examens de recrutement et les procédures d'accès à un grade ou à un niveau supérieur sont adaptés aux contraintes liées aux handicaps des candidats inscrits.

« Art. 6. Les administrations publiques organisent, le cas échéant en collaboration avec l'Agence, l'accueil, la formation et l'intégration professionnelle des personnes handicapées. » ;

- sont pris en considération pour l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés, **le maintien en service éventuellement accompagné d'un changement d'affectation, après avis du service de médecine du travail**, les travailleurs handicapés sous contrat d'adaptation professionnelle tel que prévu par l'arrêté du Gouvernement wallon du 29 novembre 2007 visant à promouvoir l'égalité des chances des personnes handicapées sur le marché de l'emploi.

Nous tenons à souligner les 4 derniers items, car ils sont, nous semble-t-il, très importants. En effet, non seulement nos employeurs ne mettent pas en place des politiques d'accueil de travailleurs handicapés mais en plus, leurs propres agents victimes d'accident de travail, de maladie professionnelle ou bien encore déclarés définitivement inaptes à **leur fonction sont trop souvent inexorablement exclus de leur travail.** Ils sont soit mis à la retraite pour inaptitude physique pour les agents statutaires ou bien licenciés purement et simplement lorsqu'il s'agit d'agents contractuels. Alors que souvent une adaptation du poste de travail, une autre

affectation ou tout simplement un peu de bonne volonté permettrait à ces agents de continuer à travailler et aux administrations de continuer à bénéficier de leur expérience et force de travail.

Cet arrêté ainsi qu'une série de législations diverses (aide et subside de l'AWIP pour l'adaptation du poste de travail, obligation de créer un comité de « reclassement, ...) devraient permettre d'enfin mettre en place des politiques efficaces dans ce domaine.

Concrètement :

- Les examens de recrutement et les procédures d'accèsion à un grade ou à un niveau supérieur sont adaptés aux contraintes

liées aux handicaps des candidats inscrits.

- Les administrations publiques organisent, le cas échéant en collaboration avec l'Agence, l'accueil, la formation et l'intégration professionnelle des personnes handicapées.
- Les administrations publiques locales établissent, pour le 30 juin au plus tard, en collaboration avec l'Agence (AWIP), un rapport annuel relatif à l'emploi des travailleurs handicapés. Celle-ci établit un rapport global relatif à l'emploi des travailleurs handicapés et le communique aux Ministres ayant en charge les Affaires intérieures et l'Action sociale, qui en informent le Gouvernement.

- Ce rapport est ensuite transmis au Conseil supérieur des Villes et Communes et à la Commission wallonne des Personnes handicapées.

Remarque :

ce texte comporte une lacune importante : **l'absence de sanction**. En effet, le législateur n'a prévu aucune pénalité lorsque l'employeur ne respecte pas cette obligation. C'est donc à la délégation syndicale de rappeler aux responsables politiques leurs obligations légales et surtout morales en ce domaine.

Pour texte complet de l'AGW, consulter notre site internet : <http://www.cgspadmi.be>



International

8^e Congrès de la FSESP du 8 au 11 juin 2009 à BRUXELLES

C'est à Bruxelles que la Fédération Européenne des Syndicats de Services Publics tenait son congrès statutaire.

Plusieurs délégués du secteur y ont participé activement, l'ensemble de nos représentants dans les différentes instances (exécutif et comités permanents) et plusieurs délégués intéressés par la politique syndicale européenne.

Notre présence a aussi été soulignée par la présidence de notre camarade Josiane DEKOKER, Présidente du secteur, qui a assuré la direction des débats à plusieurs reprises durant ces 4 jours de congrès.

Les importants enjeux ayant déjà été énoncés dans un article de



au premier rang, Josiane DEKOKER, John MONKS, Carolla FISHBACH et Anne-Marie PERET.



Josiane DEKOKER, Présidente CGSP-ADMI, présidant le Congrès de la FSESP.

Tribune du mois d'avril 2009, vous trouverez un extrait de la note de synthèse rédigée des débats par la camarade Alice MINETTE, que nous remercions tout particulièrement pour son aide.

Retrouvez le texte complet sur notre nouveau site internet www.cgspadmi.be et les textes complets des résolutions votées par le congrès sur le site : www.epsu.org.

Note de synthèse

« La Fédération Syndicale Européenne des Services Publics représente environ 8 millions de travailleurs des services publics, membres de plus de 200 organisations syndicales de toute l'Europe.

Elle est active dans les secteurs de l'administration nationale, de l'administration locale et régionale, des services sociaux et de santé, de l'énergie, de l'eau et des déchets. La FSESP est la plus grande fédération de la CES. À l'échelon international, la FSESP collabore avec l'Internationale des services publics (ISP), qui représente 20 millions de travailleurs membres de 650 organisations syndicales du monde entier. »

La FSESP est attentive aux arrêts de la Cour de Justice et à leurs conséquences sur les travailleurs du service public. Elle intervient régulièrement via la CES quand il s'agit de problématiques interpro-

fessionnelles (directive Bolkestein, directive temps de travail) mais agit en toute autonomie quand il s'agit de problématiques spécifiques, énergie, hôpitaux, dialogue social, ... La FSESP agit tant vis-à-vis de la Commission que du Parlement mais également vis-à-vis des Gouvernements nationaux pour faire remonter au Conseil des Ministres européen. Elle ne se contente pas d'interventions de type lobbying mais organise régulièrement des manifestations, qui malheureusement sont mal relayées dans la presse nationale.

Ce congrès se tenait sous le slogan « services publics de qualité - qualité de vie ! ».

L'un des apports principaux de ce congrès a été le vote de la fusion entre la FSESP et l'ISP Europe, élargissant ainsi le champ d'action de la FSESP bien au-delà des frontières politiques de l'Union européenne, la Fédération comptant maintenant en son sein des pays tels que la Russie, l'Azerbaïdjan, la Turquie, l'Albanie, de Kazakhstan, le Kirghizstan, ... (voir liste complète en annexe).

Quelques points forts :

- Les combats gagnés contre la directive Bolkestein et la directive Services sont en train d'être réduits à néant par la **Cour de**

Justice européenne, dont les décisions relèvent uniquement du droit commercial mais atteignent de plein fouet la législation du travail et les droits des travailleurs. La mobilisation syndicale est déjà énorme pour tenter de renverser les arrêts Laval, Luxembourg, Ruffert, Viking, mais il s'agit d'un grand défi non encore abouti. On a déjà pu observer les résultats d'une mobilisation massive et conjointe contre la directive temps de travail nécessité d'unir nos forces.

De son côté, la Commission européenne refuse de prendre en compte les résolutions du

Parlement européen sur les services publics, considérant qu'il n'existe pas de base juridique pour légiférer sur les services publics.

L'une des alternatives existantes au modèle de la libéralisation est de rassembler des preuves mettant en évidence une augmentation de la qualité des services lorsqu'ils redeviennent publics, après avoir été privatisés.

Par ailleurs, les fonds publics ne doivent pas servir des intérêts privés ! Question du renflouement des banques sans garanties futures ; question des sous-traitants qui utilisent les fonds



Groupe de gilles emmené par notre Camarade Yves ZANATTA, Permanent CGSP-Police.

publics mais ne respectent pas les droits des travailleurs, etc.

- Importance de **renforcer les liens existants entre la FSESP et l'ISP**, et urgence d'une coopération internationale renforcée au niveau syndical, afin que l'anatomie de la mondialisation soit avant tout humaine, et sociale (ex. accès inconditionnel à l'eau, lutte contre la migration choisie, les APE, renforcer les droits syndicaux, etc.). Il faut se recentrer sur les secteurs représentés à l'OISP, développer une stratégie pour une plus grande coopération régionale entre les pays et entre les continents.
- **Lutte contre le principe des soins transfrontaliers tel qu'il est formulé à l'heure actuelle**, à savoir une mesure qui porte en son sein l'inégalité des citoyens européens devant l'accès aux soins, la diminution des budgets de santé dans de nombreux pays (en Ukraine, celui-ci est déjà d'à peine 2,2 % du PIB !), bref, l'installation d'un système de soins de santé à deux vitesses, dans lequel une très large majorité des citoyens y perdra en accès et en qualité. La directive services implique ce principe des soins transfrontaliers. C'est un pas - dangereux - vers la libéralisation des systèmes de santé. La FSESP doit mobiliser autant d'énergie sur ce sujet qu'elle ne l'a fait pour bloquer la directive temps de travail.
- Retaper sur le clou de **l'égalité salariale**. En Europe, l'écart salarial entre les femmes et les hommes est en moyenne de 17,4 %. Dans de nombreux pays, plutôt que de se réduire, il s'est au contraire creusé depuis une trentaine d'années.

Importance d'une position syndicale commune sur cette problématique. Ex : en Grande-Bretagne, il n'existe pas de négociations salariales globales pour l'égalité de genre. Tout se discute individuellement au sein de chaque agence, de chaque département. Chaque employeur est censé contrôler cette égalité, mais dans les faits, les mécanismes en place ne sont pas assez contraignants, et donc souvent se révèlent inutiles. Autre phénomène particulièrement inquiétant : on observe une dévaluation des secteurs de travail à partir du moment où ceux-ci sont représentés en majorité par des femmes ! Ex : l'enseignement, le métier d'infirmière, mais aussi, petit à petit, la médecine... !

- Nécessité de multiplier les **actions de formation et d'information sur l'importance du niveau européen** dans la situation des travailleurs des pays européens.
- Lancement d'une **pétition européenne reconnaissant que l'accès à l'eau est un droit de l'Homme et que l'eau n'est pas à vendre**, sur base d'une action au plan national destinée à gagner l'adhésion du grand public pendant quatre semaines au cours du mois de mai 2010. Objectif : un million de signatures !
- Soyons vigilants face à la **montée de la droite et de l'extrême-droite en Europe**, de plus en plus de députés européens sont issus de partis fascistes. En Italie, l'ambiance est déjà plus que sordide en ce qui concerne le traitement réservé

aux migrants, ainsi que celui réservé aux personnes fréquentant des sans-papiers ou leur venant en aide. Un mouvement de médecins a lancé une campagne dont le slogan est « nous soignons, nous ne **dénonçons pas** ». **Importance des syndicats de s'unir** pour défendre les travailleurs migrants.

- **Témoignage de Meryem Ozogut**, du Syndicat turque des employés du secteur public de la santé et des services sociaux, sur ce qu'implique et représente le fait d'être syndicaliste en Turquie : agressions, menaces, tortures, violences physiques et psychologiques, licenciements secs, « bannissement » du milieu, ... Les assassinats de syndicalistes ne sont pas rares dans ce pays où la liberté syndicale fait pourtant l'objet d'une loi.

Ce congrès a approuvé un total de **14 résolutions**, devant permettre de fédérer le combat européen pour le renforcement des services publics, à ne pas déguiser, comme la Présidente Anne-Marie PERET l'a rappelé, sous des appellations telles que services d'intérêt général, ou d'intérêt économique général.

Alice MINETTE.

Installer et promouvoir un dialogue social permanent entre les interlocuteurs sociaux (syndicats européens et représentants patronaux) est un objectif syndical important, les progrès sont longs et les discussions nombreuses, c'est pourquoi, il est important de souligner la conclusion de l'accord dont question dans le communiqué de presse d'EPSU.



Communiqué à la presse de l'EPSU

Les partenaires sociaux du secteur des hôpitaux adoptent un accord européen sur les blessures par coupures

Le 9 juin, la Fédération européenne des syndicats des services publics (EPSU) et l'Association européenne des employeurs du secteur des hôpitaux et des soins de santé (HOSPEEM) ont annoncé la signature d'un accord européen en vue d'éviter plus d'un million de blessures par coupures par an chez les membres du personnel soignant.

« Ceci représente un progrès énorme pour le processus européen du dialogue social dans le secteur des hôpitaux, mais d'une

manière plus importante, il apporte une contribution claire et positive aux vies actives des membres du personnel soignant en Europe », a déclaré Karen JENNINGS, la Présidente du Comité santé de l'EPSU.

Le but des négociations était de conclure un accord au niveau européen sur des mesures afin de prévenir les blessures par coupures dans les hôpitaux, telles que les piqûres d'aiguilles. Ce problème toucherait chaque année jusqu'à un million de per-

sonnes parmi le personnel soignant.

Les partenaires sociaux européens vont demander à la Commission européenne de présenter cet accord au Conseil des ministres afin de le mettre en application par le biais d'une directive européenne.

Les partenaires sociaux (HOSPEEM et EPSU) avaient rencontré le 20 janvier dernier Vladimir SPIDLA, le Commissaire européen pour l'Emploi et les Affaires sociales. Monsieur SPIDLA avait exprimé son soutien aux négociations et s'était déclaré heureux que le processus européen de dialogue social soit employé pour aborder une question de santé et sécurité si importante.

C'est le premier accord formel entre les partenaires sociaux européens du secteur des hôpitaux.

SOMMAIRE

TRIBUNE 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

Infos générales • www.irw-cgsp.be

Dans nos régionales	2
Édito • L'OCDE abuse	3
Dossier • Pensions : des réformes au profit du capital	4 à 7
Europe • Élections : la deuxième manche se joue cet automne	7 et 8

Infos Admi • www.cgspadmi.be

Édito : La rentrée.....	9
Communiqué à la presse : catastrophe de Ghislenghien	10
Secteur wallon : emploi de personnes handicapées	11 à 12
International : 8 ^e congrès de la FSESP	12 à 15
EPSU : secteur des hôpitaux, accord sur les blessures par coupures	16