

TRIBUNE

Belgique-
Belgie
PP-PB
B386



Membre de l'Union
des Editeurs de
la Presse Périodique

Bureau de dépôt
CHARLEROI X

P402047

FGTB / cosp Admi ALR-PARA-BRU

MENSUEL - 65e ANNEE - N° 1 - 26 JANVIER 2009

Éditeur responsable : F. WÉGIMONT Place Fontainas 9/11 - 1000 Bruxelles
En cas de non distribution, prière de bien vouloir renvoyer à l'adresse ci-dessus.



Page 3 :

Mention « insuffisant »
pour le ministre
de La Poste

Page 6 :

Une Amie s'en est allée

Page 9 :

2009...
Année particulière ?



Admi
ALR - PARA - BRU



2009... Année particulière ?

Au menu de ce début d'année, on nous a servi une surprise du chef : la démission du Premier Ministre Yves LETERME. Les remaniements intervenus à la suite de cette démission concernent directement nos négociations sectorielles et ceci à plusieurs titres, voyez plutôt.

Le nouveau Ministre de l'Intérieur, Guido De Padt, devra prendre à bras le corps les rennes d'une réforme des services de sécurité civile votée depuis bientôt deux ans et ou rien n'a encore bougé. Il sera également notre interlocuteur dans le dossier police avec son collègue et nouveau Ministre de la Justice, Stefaan De Clerck, ce dernier étant également responsable pour le personnel de la sûreté de l'Etat. Par ailleurs, les négociations concernant les organismes d'intérêt publics fédéraux se dérouleront désormais sous la responsabilité du Ministre de la Fonction publique, Steven Vanackere, et enfin suite au changement de Premier Ministre, c'est dorénavant Herman Van Rompuy qui assurera la Présidence du Comité A (Comité de négociation commun à l'ensemble des services publics belges). Voilà comment, en deux temps trois mouvements, la plupart de nos interlocuteurs politiques lors des négociations changent. On le constate, les femmes et les hommes politiques passent mais fort heureusement, les agents continuent d'assurer leurs missions de services publics, au bénéfice de tous les citoyens. Ces changements sont bien trop récents pour les commenter, mais la qualité du dialogue social à la belge étant souvent cité en exemple par nos responsables politiques, nous attendons d'eux qu'ils soient des interlocuteurs responsables et

surtout loyaux, le respect des accords et des engagements pris est, en effet, essentiel.

2009, année d'élections. Il nous reviendra dans quelques mois d'élire nos représentants au Parlement wallon et au Parlement européen. Immanquablement, le résultat des urnes modifiera le contexte des négociations et concertations syndicales, mais il nous faudra continuer à maintenir le cap de défense du secteur public et des intérêts de nos affiliés, quels que soient nos interlocuteurs.

2009, drôle d'ambiance. D'une part, le monde entier retient son souffle, les perspectives économiques sont mauvaises, pratiquement aucun « nostradamus » ne s'est d'ailleurs risqué à des prévisions pour cette année : la crise financière, la récession économique annoncée, le spectre du chômage... Les travailleurs savent trop bien qu'au bout du compte, ce sont eux qui paieront la note « des crises du système ». D'autre part, cet engouement absolu, irréfléchi pour l'élection du nouveau Président américain entraîne un fol espoir complètement démesuré. Quel étrange contraste, tant de craintes et tant de liesse et d'espoirs et pourtant, rappelons-nous que **la solution ne passe jamais par des hommes « providentiels »** et que la situation n'est jamais aussi négative ou positive qu'on pourrait le croire. Seule l'action du plus grand nombre de citoyens **libres et critiques** peut conduire à une société juste et respectueuse de chacun.

Liliane Lemauvais,
Secrétaire générale CGSP-ADMI.



COMITE DE SECTEUR XVI

Le 8 décembre 2008 et après plusieurs mois de négociations, nous avons pu conclure un accord avec le Gouvernement wallon sur la réforme du code de la fonction publique ainsi que sur l'arrêté sur les contractuels.

Début mai 2008, deux projets d'arrêtés nous étaient donc soumis. Le Gouvernement voulait instaurer, pour toutes les promotions à tous les niveaux, un système de promotion au mérite. Elles auraient été accordées une fois l'an par le Comité de direction - les cadres supérieures donc.

Le deuxième point concernait la résidence administrative. Les agents pouvaient voir cette résidence administrative être modifiée sans faire valoir leurs arguments.

Le troisième point reprenait le régime disciplinaire et la suppression du rappel à l'ordre.

Nous avons, avec nos collègues du secteur AMIO, marqué notre profond désaccord et fait des propositions, notamment l'introduction d'une carrière plane avec la suppression des quotas de promotions, le maintien des résidences administratives sauf s'il y a accord préalable de l'agent, le maintien du rappel à l'ordre.

De plus, nous avons rappelé à l'ensemble du Gouvernement ses engagements à savoir la priorité à l'emploi statutaire.

Quand on examine le méga concours et ses suites, il faut se rendre à l'évidence, beaucoup de personnes restent sur le carreau, et bon nombre de dossiers de contractualisation sont mis à jour, en contradiction avec les diverses déclarations des membres du Gouvernement.

Nous avons donc demandé au Ministre Courard, qui s'était engagé à déposer avant fin 2008 un projet de statutarisations, de concrétiser ses intentions.

Code de la fonction publique Wallonne.

Il s'ensuivit de longues négociations, où face à la détermination de la CGSP, la position initiale du Gouvernement Wallon s'assouplit.

Qu'est ce qui va donc changer pour le printemps 2009 ?

Un système de promotions "automatiques" est instauré, avec l'introduction d'une nouvelle échelle barémique.

La suppression des quotas de promotions.

Un système de promotions "automatiques" (de type carrière plane) donc applicable à tous les agents (statutaires) est instauré avec l'introduction d'une nouvelle échelle barémique.

Passage du rang 3 au rang 2 après 15 ans (outre les conditions d'ancienneté, d'évaluation et l'absence de sanction). Passage du rang 2 au rang 1 Bis après 10 ans (outre les conditions administratives reprises ci-dessus et avec en plus une validation de compétences). Passage du rang A6 au rang A5 après 15 ans d'ancienneté (outre les conditions administratives) les conditions d'accès au rang de directeur sont également **modifiées**.

Sur base d'une ENVELOPPE FERMEE, une promotion "au mérite" est maintenue dans le projet non pour toutes les promotions mais pour un maximum de 10 % et moyennant une ancienneté de rang de 6 ans et une validation des compétences (donc pas au libre choix d'un Comité de direction).

Les contractuels sous contrat à durée indéterminée (sauf cas de remplacement) peuvent bénéficier d'un système de promotions barémiques.

Résidences administratives.

Un Comité de Direction pourra, dans le cadre d'une mesure d'office (mutation ou réaffectation), modifier la résidence administrative d'un agent; toutefois la notification devra être motivée et l'agent pourra s'y opposer s'il fait état d'inconvénients majeurs (santé, âge, situation familiale, difficultés de parcours,...).

Ces dispositifs doivent être négociés avec les organisations syndicales afin de prévoir des balises supplémentaires.

Un recours pourrait être introduit par l'agent s'estimant lésé devant la Chambre de recours.



Régime disciplinaire.

La suppression du rappel à l'ordre est maintenue.

Toutefois, le délai de prescription du blâme (qui devient la première sanction disciplinaire) est ramené de 6 à 4 mois.

Statutarisation des contractuels

Les contractuels engagés à durée indéterminée seront recrutés comme statutaires s'ils répondent aux conditions suivantes :

- être lauréats d'un concours de recrutement organisé par le SELOR **pour la région wallonne** (tant ministères qu'organismes d'intérêt public) et clôturé AVANT le 31 décembre 2009.
- être en ordre utile pour être recrutés sur le poste qu'ils occupent (SANS DECLARATION DE VACANCE) ou sur un autre poste de même niveau et métier déclaré vacant et inoccupé.

Cette procédure cessera ses effets au 31 décembre 2010.

Simplification du régime des congés

Certes, depuis de longs mois, la CGSP n'a pas ménagé ses efforts et ce qui a été convenu n'est pas moins qu'une étape d'un dossier en constante évolution.

Le point sur la statutarisation des contractuels est pour nous des plus importants, nous l'avons introduit à chaque niveau de négociations (Comité XVI, Comité XVII, fédéral, Comité C Wallon).

Nous avons été entendus sur ce point.

Nous avons aussi proposé une évolution des barèmes des contractuels car il nous paraissait particulièrement injuste de laisser ces agents sans perspective d'évolution de barème, sans statutarisation possible et en leur demandant de fournir un maximum d'eux-mêmes.

Il y a évolution dans ce dossier.

Nous n'avons pu marquer notre accord sur la promotion "au mérite", nous considérons ce système comme injuste et inégalitaire et nous nous sommes abstenus sur le statut scientifique.

Nous avons, dans le cadre de ce dernier dossier, réagi à plus d'une reprise déjà.

Depuis 2005, il stagnait et nous avons dû intervenir tant au Cabinet du Ministre Courard qu'au Cabinet du Ministre-Président Demotte.

La CGSP a déposé, comme base de réflexion, les textes du statut scientifique du fédéral. Il est impératif de reconnaître les engagements des gouvernements précédents et de les respecter.

Des chercheurs, qui, pour certains, ont déjà passé des examens devant un jury valablement composé, il était aberrant et injuste de leur demander de repasser un concours du Selor.

De plus, une épreuve généraliste est-elle applicable aux chercheurs de diverses disciplines ? Nous ne le croyons pas !

Dans le cadre des négociations, nous avons, devant certains "blocages dogmatiques", fait une proposition intermédiaire à savoir l'instauration d'un jury d'experts (professeurs universitaires) avec comme examinateurs le Selor et un fonctionnaire de la Région wallonne.

Lors de la négociation, il nous a été répondu que, dans le rapport au Gouvernement, les textes répondaient à notre attente. Mais comme aucun texte ne nous a été soumis, nous nous sommes abstenus.

Quid du statut des OIP ?

Un regret, c'est que les négociations n'ont pas pu aboutir dans les délais que nous nous étions fixés.

Nous sommes toujours favorables à l'élaboration d'un statut pour les OIP.

Pourquoi pas une sorte de "Principes généraux des OIP wallons" applicables comme base du statut OIP avec une adaptation en fonction des situations particulières de ceux-ci.

Il nous semble évident qu'un statut prenant mieux en compte les particularités, les missions et le personnel des OIP doit être mis sur pied. Même si nous n'atterrions pas dans cette législature, nous souhaitons que les textes soient mieux débattus avec les autorités afin de les finaliser dans les meilleurs délais.

Il y va de la survie, parfois de la crédibilité des OIP.

Dany Vassart,
Secrétaire général CGSP-ADMI.

COMITE DE SECTEUR XVII

Protocole 377 signé le 19 décembre 2008
entre les autorités de la Communauté française
et les organisations syndicales.

RECRUTEMENTS

Comme indiqué dans une précédente Tribune, l'Autorité réaffirme le principe de la primauté de l'emploi statutaire :

- L'autorité rétablit dès le 1^{er} janvier 2009, la règle visant à remplacer toutes les absences temporaires et définitives.

CONTRACTUELS

- En l'absence de réserves de recrutement Selor, l'autorité s'engage à recruter en priorité les inscrits ou lauréats de premières épreuves aux concours de recrutement en cours pour occuper les emplois permanents.
- la réforme des concours de recrutement et d'accession doit aboutir sous cette législature avec notamment, la possibilité de constituer des doubles classements (contractuels en fonction, handicapés).
- Les recrutements contractuels doivent être objectivés ;
- examen de la possibilité de transformer en contrat à durée indéterminée les contrats à durée déterminée lorsque la succession de ceux-ci est supérieure à 2 ans (ACS, APE, Pool de remplacement, ...)
- procédures d'évaluation et de licenciement des contractuels doivent être inscrits dans une circulaire claire et transparente ;

- l'autorité s'engage à évaluer l'arrêté relatif au remplacement de certains membres du personnel dans les services continus dont l'article 7 s'appliquera au 1^{er} janvier 2009 aux SASPE de l'ONE. Dès le 1^{er} janvier de cette année également, les services d'accompagnement de l'ONE seront intégrés aux services continus.

De plus, en terme quantitatif :

- Paiement, dès 2008, du traitement de décembre en décembre avec neutralisation fiscale ;
- intervention sur les frais liés à l'utilisation d'un véhicule personnel pour raison de service, calqué sur la Région Wallonne ;
- octroi, dès 2009, d'un pécule de vacances correspondant à 92% du traitement mensuel brut ;
- alignement sur la R.W. dès 2009 de la partie forfaitaire de la prime de fin d'année ;
- application aux membres du personnel de niveau 1 de l'ETNIC de l'Arrêté de la CP du 18 février 2004 - allocation prestations effectuées en dehors des heures normales de travail ;
- prise en charge au 1^{er} janvier 2009 par l'Autorité du coût total de la prime de base de l'assurance hospitalisation pour les personnels en activité et pensionnés.

SECTEUR FEDERAL

SERVICES DE POLICE

2009... Année de transition ?

Dans le contexte budgétaire et économique actuel, reliquat de la crise financière de 2008, les services publics et en particulier la police seront confrontés à des défis où tous les partenaires devront faire preuve de créativité.

En effet, uniquement en ce qui concerne la Police Fédérale, le budget 2009 a été réduit de 4% :

- 3% seront économisés sur les achats de matériel et infrastructure ainsi que par la mise au frigo de différents projets ;
- 1% le sera sur le personnel et plus précisément sur le recrutement (diminution d'environ 170 membres du personnel opérationnel).

Ces mesures auront pour conséquences d'augmenter la charge de travail du personnel en activité ou alors l'autorité devra revoir à la baisse ses prétentions en matière de plan national de sécurité et gérer ses priorités compte tenu de l'effectif disponible.

Voici pour l'aspect budgétaire.

En ce qui concerne la négociation proprement dite, les services du Ministre de l'Intérieur proposent après réception du rapport d'évaluation (fin février) de 10 ans de réforme de la Police et après la détermination des priorités par le Parlement, de traiter les points suivants :

- AR/AM pour l'AIG (procédure de sélection de l'IG et ses adjoints) ;
- Régler les cas particuliers de pondération des niveaux A de l'AIG, SSGPI,... ;
- La péréquation des pensions relative aux membres du personnel admis à la retraite avant le 1^{er} avril 2001 ;

- DIEGEM 1 (loi sur la fonction de Police, statut disciplinaire et amélioration du statut syndical) ;
- Le transfert OPS -> Calog ;
- La rémunération fonctionnelle et les formations certifiées ;
- La détermination des tapis rouge et orange (formalisation rapide des listes).

En ce qui concerne les organisations syndicales, elles pourront bien évidemment mettre des points à l'ordre du jour du Comité de Négociation.

La CGSP ne manquera pas d'y déposer un cahier revendicatif pour les années 2009/2010, lequel devra encore être déterminé au sein de nos instances.

La CGSP va rester particulièrement attentive à la mise en œuvre de la Police de proximité, élément essentiel de la réforme.

Le financement des zones de Police, les cadres, le recrutement et surtout la formation devront être améliorés.

Ce sont là les défis à moyen et à long terme qui réclameront de la part des Autorités Politiques des prises de décisions importantes mais dans l'intérêt des policiers et du citoyen.

L'année 2009 sera difficile mais nous savons que nous pouvons toujours compter sur votre soutien.

Nicolas ANTOINE,
Délégué permanent Police.

Relations Internationales

Directive européenne sur le temps de travail : une nouvelle bataille gagnée grâce à la mobilisation des travailleurs.



Stéphane KALUSA et une collègue de la CGT

Le 16 décembre, plus de 15 000 syndicalistes venant de toute l'Europe ont manifesté à Strasbourg à l'initiative de la Confédération européenne des syndicats (CES), pour demander au Parlement européen de ne pas affaiblir la directive sur le temps de travail, ce qui aurait marqué une régression sociale et aurait donné un très mauvais signal en ces temps de récession économique et à l'approche des élections européennes. La directive sur le temps de travail est un élément clé de l'Europe sociale et elle ne peut pas être bradée.

Parmi ceux-ci, une délégation de 120 militants issus de la CGSP Admi-ALR-LRB ont manifesté sous la bannière de notre Fédération Syndicale Européenne des Services Publics (EPSU) avec notre secrétaire générale Carola Fischbach-Pyttel et notre présidente Anne-Marie Perret. Les syndicats européens ont défilé dans les rues de Strasbourg ce 16 décembre, à la veille du vote du Parlement européen, sur la révision de la directive sur le temps de travail sous le mot d'ordre 'Priorité aux droits des travailleurs, et non aux heures de travail à rallonge'. L'objectif de cette Euro-manifestation syndicale était de mettre en garde les membres du Parlement

européen de ne pas adopter une révision de la directive qui conduirait à une régression dans le domaine de la politique sociale.

A cette occasion, John Monks, secrétaire général de la CES a déclaré : « *Nous demandons aux parlementaires européens de voter pour une directive sur le temps de travail qui aille dans le sens du progrès social. Dans le cas contraire, cela provoquerait la première régression sociale législative dans l'histoire de la politique sociale de l'Union européenne (UE). Est-ce le bon message à lancer aux citoyens européens à un moment où nous connaissons une crise profonde qui risque de s'aggraver ?*

A six mois des élections européennes, il est essentiel d'indiquer clairement à tous les citoyens européens que l'UE n'est pas seulement un libre marché qui donne la priorité aux grandes entreprises et aux banquiers mais qu'elle répond aussi et avant tout aux préoccupations sociales des Européens. Il serait insensé d'affaiblir une directive qui est capitale pour l'Europe sociale ».

Les positions de la CES sur la directive sont connues :

- fin de l'opt-out, c'est-à-dire de la possibilité de dérogation au plafond des 48 h maximum de temps de travail ;
- le temps de garde doit être intégralement reconnu comme temps de travail ;
- protéger le rôle particulier des négociations collectives dans l'organisation du temps de travail : pas d'annualisation sans protection adéquate ;
- le droit pour les travailleurs de pouvoir concilier vie privée et vie professionnelle, et d'assurer leur santé et leur sécurité ;
- une protection contre les heures longues et nuisibles à la santé pour **tous** les travailleurs à **tous les niveaux d'emploi**, y compris les cadres supérieurs.



Notre camarade Gilbert LIEBEN (membre de l'exécutif de la FSEPS) entouré de Mia DE VITS et d'Alain HUTCHINSON (parlementaires européens)

Une politique moderne du temps de travail du 21^e siècle doit prendre en compte ces revendications.

Le lendemain, 17 décembre 2008, le parlement européen réuni en séance plénière, a voté sur base du rapport du député européen Cercas dans le sens réclamé par la CES. C'est une victoire importante et pourtant nous n'avons pas gagné la guerre. En effet, les positions du Conseil des ministres européens et du parlement sont divergentes, et ce après la deuxième lecture. Il y a donc obligation d'une procédure de conciliation entre le parlement d'une part et le Conseil des ministres et la Commission d'autre part. En clair, si nous n'avions pas gagné la bataille du parlement européen, la guerre était définitivement perdue mais le vote, aussi positif soit-il, n'est qu'une étape dans le processus décisionnel européen.

Nous avons pu compter sur la participation à la manifestation de nombreux parlementaires européens de gauche, parmi ceux-ci, Mia De Vits, député européenne Sp.a et Alain Hutchinson, député européen PS (voir photo). Tous les deux sont d'ailleurs d'anciens responsables de la FGTB. Véronique De Keyser (PS) était également présente. Le travail mené par les parlementaires européens progressistes doit être souligné car, pour rappel, le parlement européen a une majorité clairement à droite et le vote était loin d'être acquis.

Nous devons rester vigilants afin que les positions de la CES soient respectées par le Conseil des Ministres et la Commission.

L'INSPECTION AUTOMOBILE roule de l'ADMI au SETCA

Passage de témoin

En octobre 2008, après mûre réflexion, le secteur Admi avait pris collégialement la décision de transférer les diverses délégations au SETCA, à partir du 1er janvier 2009.

La CGSP estime en effet plus réaliste et rationnel que le Secta défende les intérêts des travailleurs du secteur de l'Inspection automobile, vu les décisions de la Commission paritaire, vu les nouvelles orientations prises et la régionalisation des missions toujours croissante. L'acte responsable posé par le secteur Admi ne va pas sans regrets, car la CGSP a toujours pris beaucoup de plaisir à travailler avec des délégations syndicales de qualité au niveau wallon. Mais le futur des combats syndicaux est assuré et bien assuré, comme Jean-Pierre Boninsegna, Secrétaire général du SETCA, l'a garanti avec fermeté, lors de la réunion de passage du témoin, le 4 décembre dernier.

Partir, c'est grandir un peu

Les délégations de l'Inspection automobile ne peuvent que se réjouir car le secteur Admi et ses instances ont été pour eux des soutiens de chaque instant, le SETCA fera de même à son échelle. Aucune crainte pour l'avenir donc. Les deux secteurs ont la même vision, leurs responsables partagent le même souci de la défense des affiliés et du respect des droits des travailleurs. Le transfert s'est effectué sans précipitation, pour que le support de l'Organisation syndicale reste continu et que le passage se fasse sans heurts.

L'avenir

Le premier point d'attention reste la volonté de garder une structure telle qu'actuelle, qui garantirait la qualité du service, le sérieux et l'objectivité des contrôles. Le Setca s'engage désormais à chercher un accord de fonctionnement entre les niveaux de pouvoir.

Enfin, Jean-Pierre Boninsegna, tout en remerciant Dany Vassart de la franche et fraternelle collaboration qui a toujours régné, a mis en évidence sa volonté d'agir de façon parfaitement transparente dans toutes les étapes de négociation avec l'administration.