

BANQUES PUBLIQUES

PRIORITÉ DE GAUCHE



DOSSIER page 4

Sommaire détaillé page 16

Page 3 : ÉDITO

**La face cachée
du budget wallon**

Page 6 : ENTRETIEN

**Sophie Heine
«Une gauche
contre l'Europe»**

Page 9 : ADMI

Haro sur la sécurité



Pour toute information consultez notre site www.cgspadmi.be

Haro sur la sécurité

Plus de bleus (comprenez bien sûr policiers) dans les rues qu'ils disaient, plus jamais cela en parlant de GHISLENGHIEN, adhérons rapidement au système d'appel unifié 112. De quand datent ces déclarations politiques ? De plusieurs années, mais comme sœur Anne, nous ne voyons rien venir. Pire, les projets sont purement remis en cause voire abandonnés; policiers fédéraux non remplacés lors de leur départ à la retraite, la réforme des services de sécurité civile au frigo quelques années de perdues en prime, le parastatal « centre d'appel unifié abandonné au profit de ?? ». Que s'est-il passé ? La crise et les économies budgétaires en conséquence. Le secteur n'a pas pour habitude de crier au feu, d'alarmer la population, pas plus que de tenir des discours sécuritaires, mais cette fois c'en est trop.

Passons sur la désormais habitude des Ministres de l'Intérieur de toujours communiquer en premier par voie de presse et de préférence un week-end et venons-en à la décision politique. Visiblement la sécurité tant policière que civile ne fait plus partie des priorités du Gouvernement fédéral. Ne pas remplacer tous les policiers qui partent à la retraite, alors que, tant au niveau fédéral que dans la plupart des zones de polices, les effectifs sont sous la norme minimale, ce n'est plus « faire des économies, c'est de l'inconscience !

Il paraît, puisqu'officiellement personne ne nous informe, que le personnel des services d'appel unifié (112), pompiers, policiers, paramédicaux,... devraient, dans les mois, les années à venir être progressivement transférés vers le Ministère de l'Intérieur, qui sait ? Peut-être Madame Irma ?

Enfin, que d'années perdues dans la modernisation des services d'incendie; le projet « de future ex-réforme » aura fait pire que bien, puisque depuis que le débat « politico-médiatique » fait rage, concrètement au niveau du quotidien, les pompiers, n'ont constaté aucune amélioration, ni en matière d'équi-

pement, pas plus en ce qui concerne les conditions de travail, et moins encore dans le domaine des formations. Par contre, ils sont peut-être « plus philosophes », quatre ans d'incertitude quant à son futur environnement de travail, cela vous forge une carapace. En cette matière, le comportement de nos politiques est pire que de l'inconscience, **c'est criminel !**

Nous exhortons la Ministre de l'Intérieur à se saisir de tous ces dossiers sans plus tarder, à réinstaurer un dialogue social au Comité de négociations ad hoc avec les organisations syndicales, seules habilitées à négocier. Des problèmes essentiels DOIVENT être résolus, AVEC ou SANS réforme des services de sécurité civile : normes et organisations de formations, dispositions concernant le temps de travail, plan d'investissement en matériel, etc. Il y a urgence Madame la Ministre, pour le personnel et aussi pour les citoyens.

Liliane LEMAUVAIS,
Secrétaire générale ADMI.



Région wallonne

Comité C, sous-section Région wallonne

Le mardi 13 octobre 2009 s'est tenu le premier Comité C wallon depuis la mise en place de la nouvelle législature en présence du Ministre Paul Furlan, Président, ministre des Pouvoirs locaux, des Grandes Villes et du Tourisme et de la Ministre Eliane Tillieux, Vice-présidente dudit comité et ministre de la Santé et de l'Action sociale.

Nous avons tout d'abord abordé les points inscrits à l'ordre du jour. Le premier concernait l'état des lieux de la mise en œuvre de la convention sectorielle 2005-2006. De nombreuses administrations locales et provinciales ont adhéré au Pacte « pour une Fonction publique locale et provinciale solide et solidaire » et sont donc en passe de modifier leur statut du personnel en conséquence. A ce jour, sur l'ensemble des Pouvoirs locaux et provinciaux wallons, 318 sur 672 (communes, CPAS, provinces, chapitres XII et intercommunales ayant appliqué les principes généraux) ont adhéré au pacte. Ils espèrent légitimement bénéficier du subside alloué par la Région wallonne aux employeurs qui s'engagent à maintenir leur nombre d'agents statutaires, voire à l'augmenter dans les années à venir. Nous avons insisté auprès des ministres présents sur le fait que la condition de **maintien du nombre de statutaires était évidemment une condition sine qua non à l'attribution desdits subsides**. Nous avons souligné aussi

l'importance de la mise en œuvre de la formation des évaluateurs. En effet, sans cette formation, les nouvelles dispositions en matière d'évaluation ne pourront pas entrer en application. Nul doute que ce chantier important va prendre du temps pour se mettre en place et se généraliser. Nous avons donc réclamé et obtenu qu'un groupe de suivi du Comité C wallon accompagne la mise en place du pacte.

Nous n'avons pas manqué également de souligner que ce dossier était étroitement lié à celui du financement des pensions du personnel des Pouvoirs locaux et provinciaux. En effet, sans politique de nominations d'envergure, de gros problèmes se poseront à l'avenir dans ce domaine. **Il faut absolument « responsabiliser » les dirigeants politiques dans ce dossier**. Le Ministre nous a fait part des contacts que son cabinet a établis avec celui de son collègue Michel DAERDEN, Ministre fédéral des pensions. Il nous a promis de nous tenir au courant du suivi de ces contacts. Nous avons rappelé une fois de plus nos plus vives préoccupations à ce sujet.

Un autre point abordé concerne le projet de circulaire ministérielle sur les congés et dispenses de services. La patience est sans aucun doute la première qualité dont doit faire preuve le personnel et ses représentants syndicaux.

Oserions-nous rappeler que c'est la circulaire du 27 mai 1994 sur les principes généraux de la Fonction publique locale et provinciale (RGB) qui prévoyait l'établissement de deux circulaires complémentaires pour finaliser ces principes généraux ! La première concerne les allocations et indemnités et a été concrétisée en 2006 (31/08/2006 - MB 12/09/2006). Il reste donc à finaliser la seconde sur les congés et dispenses. Un calendrier a été établi et prévoit trois réunions avant la fin de cette année afin de concrétiser enfin ce point. La suite nous dira si cet engagement sera effectivement tenu.

Nous avons aussi profité de la présence de la Ministre de la Santé et de l'Action sociale pour lui rappeler que ce qui est communément nommé le « secteur non marchand » comprend à la fois des services privés subventionnés et des services publics locaux et que dès lors que des négociations s'engagent entre le Gouvernement wallon et le Secteur privé, nous revendiquons de négocier simultanément une enveloppe budgétaire proportionnelle pour financer des dispositions en faveur de notre personnel. La Ministre nous a entendu et espérons-le compris.

Nous voici donc à l'aube de nouvelles négociations sectorielle. Une nouvelle équipe est à l'œuvre. Tout est mis en place pour que des relations sociales correctes et constructives soient menées. En tout cas la CGSP s'y engage. Nous formulons le vœu (espérant qu'il ne s'agit pas d'un vœu pieux) que ces futurs débats, même lorsqu'ils seront ardues, se déroulent dans un climat emprunt de respect. Mine de rien, nous savons que cela est bien plus compliqué qu'il n'y paraît.

Secteur fédéral

Accord non-marchand 2005-2010 pour les secteurs fédéraux de la santé.

Nous publions ci-après le résultat des dernières négociations concernant l'application de l'accord « Soins de santé 2005-2010 ». Il s'agit du PROTOCOLE N° 2009/04 RELATIF AUX NÉGOCIATIONS MENÉES LE LUNDI 22 JUIN 2009 AU SEIN DU COMITÉ POUR LES SERVICES PUBLICS PROVINCIAUX ET LOCAUX (COMITÉ C FEDERAL).

Conclusion des négociations :

Les délégations de l'autorité, la présidente, L. ONKELINX, Vice-Première Ministre et Ministre des Affaires sociales et de la Santé publique et J. MILQUET, Vice-Première Ministre et Ministre de l'Emploi et de l'Égalité des chances, d'une part et des organisations syndicales représentatives, d'autre part **ont abouti à un accord unanime** en ce qui concerne le *Suivi du protocole n° 2005/01 - négociations du 9 mai 2005 au sein du Comité des services publics provinciaux et locaux, concernant l'accord non-marchand 2005-2010 pour les secteurs fédéraux de la santé - volet secteur public (voir ci-dessous).*

SUIVI DU PROTOCOLE n° 2005/01 - négociations du 9 mai 2005 au sein du Comité des services publics provinciaux et locaux, concernant l'accord non-marchand 2005-2010 pour les sec-

teurs fédéraux de la santé - volet secteur public.

Point 3. (de l'accord de 2005) Contrat de travail

3.2. Adaptation du contrat ouvrier

Délai de préavis

Les signataires prennent acte de la présentation au Conseil des Ministres du 26 juin prochain d'une loi portant dispositions non urgentes prévoyant un délai de préavis similaire à celui des employés pour les ouvriers qui comptabilisent une ancienneté d'au moins 5 ans, ininterrompue ou non.

Des mesures locales plus favorables peuvent être négociées.

Salaires garantis

L'objectif étant d'octroyer un salaire mensuel garanti (salaire « poche ») aux ouvriers au moins égal au salaire mensuel net octroyé

à un employé qui bénéficie d'une rémunération brute équivalente, les dispositions locales seront adaptées en sorte de compléter la part INAMI pour atteindre ce montant.

Exemple de calcul :

- 1^{er} au 7^e jour : salaire normal
- 7^e au 14^e jour : 86,93 % du salaire brut (mais sans prélèvement de cotisations sociales)
- 13^e au 30^e jour : 26,93 % du salaire brut (mais sans prélèvement de cotisations sociales)

Contrat employé

En application de l'Accord social secteur public, et plus particulièrement dans l'esprit du point 3.3, la Ministre recommande aux Pouvoirs Locaux d'élargir les dispositions prévues au point 3.2 à l'ensemble du personnel ouvrier sans condition d'ancienneté.

Point 7. Octroi de jours de congé supplémentaires en faveur de certaines catégories de membres du personnel.

Les membres du personnel occupés dans les secteurs fédéraux de la santé qui ne peuvent bénéficier des mesures de fin de carrière résultant du plan pluriannuel conclu en 2000 et adaptées conformément aux points 4 et 5 de l'Accord 2005-2010 se voient octroyer un certain nombre de jours de congés supplémentaires liés à l'âge.

La base minimale de congés annuels octroyés avant l'application de cette mesure est de 26 jours en sus de 12,5 jours fériés et locaux (cf. Arrêté du 19 novembre 1998 et ses modifications).

Les congés supplémentaires sont octroyés en plus de ces congés de base et sans préjudice de dispositions locales plus favorables.

Cette mesure s'applique de la même façon dans tous les secteurs fédéraux concernés.

Les 180 emplois supplémentaires⁽¹⁾ octroyés sont destinés à compenser partiellement les absences liées à ces congés complémentaires, considérés globalement dans chaque institution.

Point 10. Respect de la solidarité sociale

10.2. Informations en matière d'emploi.

10.3. Clarification de certains éléments de financement.

Conformément aux dispositions de l'Accord social, des mesures de nature à améliorer l'information sont adoptées :

La première année de référence sur base de laquelle sera effectuée l'évaluation de l'augmentation progressive de l'emploi sera l'année 2004.

Secteur hôpitaux

La notification du Budget des Moyens Financiers (BMF) est adaptée en sorte d'isoler les montants octroyés dans le cadre de l'Accord social, dans une sous-partie spécifique intitulée B9. Les montants de rattrapages en sous-partie C2 sont également identifiables : mesure et période concernées.

Les sous-parties B2, B4, B9 et C2 sont indispensables au suivi de l'application des mesures de l'Accord social : elles seront transmises par le gestionnaire aux organisations syndicales, conformément à l'Article 86bis de la Loi sur les hôpitaux.

L'adaptation de cet article 86bis s'avère non pertinente au vu de

l'objectif recherché mais la liste nominative du personnel prévue par cette article sera complétée en sorte de signaler le temps de travail effectif exprimé en ETP au cours de la période considérée.

Une réunion annuelle préparatoire au Comité de concertation local portant sur l'évaluation de l'évolution de l'emploi se tiendra en présence de l'Inspecteur du SPF Santé Publique.

Une Circulaire précisant ces dispositions est adressée par la Ministre de la Santé Publique et des Affaires sociales au gestionnaire de chaque institution (juin 2009).

Une réunion annuelle d'évaluation de l'évolution macroscopique sera organisée par le SPF Santé publique.

Secteur MRPA et MRS

L'INAMI transmet chaque année à partir de l'année de référence la liste des places agréées et des lits selon leur type dans chaque institution (identifiable et selon son statut public ou privé), les montants payés, le nombre (en ETP) et la qualification des membres du personnel, selon la source de leur financement. Ces informations sont communiquées aux membres du Comité de gestion du Fonds Maribel Social ONSS - APL.

Une explication annuelle y est fournie par un représentant de l'INAMI.

10.4. Mesures en vue d'assurer un meilleur respect de la législation sociale.

Les Pouvoirs locaux prendront les dispositions permettant d'atteindre cet objectif de meilleur respect de la législation sociale.

Le respect de l'horaire définitif est un objectif partagé par les partenaires sociaux.

Les mesures adoptées localement auront pour but d'encourager une culture de la stabilité de l'horaire, tant chez le travailleur que chez l'employeur.

L'organisation veillera à prendre au mieux en compte dans la planification des horaires tous les événements prévisibles en fonction du service.

Les options minimales suivantes peuvent servir de guide :

– Transmission des horaires suffisamment à l'avance

Un horaire provisoire⁽²⁾ est transmis au minimum deux mois avant le début du mois concerné.

L'horaire est considéré comme définitif dans un délai de un mois avant le début du mois de prestation. Il est communiqué comme tel.

– Modifications d'horaires

Un horaire définitif ne peut être modifié que pour des raisons imprévisibles et justifiées, tant du fait du travailleur (maladie, congés de circonstances imprévisibles, écartement prophylactique, ...) que du chef de l'employeur (pic ou creux d'activité non prévu).

L'obligation d'assurer la continuité et la sécurité des soins peut imposer une modification de l'horaire définitif.

(1) 100 ETP remplacement + 80 parrainages

(2) Horaire provisoire = projet d'horaire précédent l'horaire définitif, porté à la connaissance des travailleurs à titre indicatif. Ce projet est encore susceptible de modifications.

Les modifications respecteront la réglementation sociale. Les conséquences financières des changements d'horaires sont prévues dans la législation et les accords locaux.

– Le remplacement immédiat en cas d'absence

Dans les hôpitaux, l'Accord social prévoit un supplément d'effectifs à raison de 0,5 ETP par 30 lits agréés, à partir du 1^{er} juillet 2009 et de 0,5 ETP par 30 lits agréés, à partir du 1^{er} juillet 2011. Soit au total 1 ETP.

L'objectif prioritaire dans l'affectation de ces emplois supplémentaires infirmiers, soignants et paramédicaux est d'améliorer les conditions de travail des équipes de soins. Dans la mesure des possibilités offertes par ces emplois, des mesures organisationnelles formelles seront adoptées en vue de limiter l'impact des absences prévues ou imprévues sur le travail des collègues (remplacement du personnel en formation, malade, combinaison travail-vie sociale, ...).

L'utilisation des moyens mis à disposition fera l'objet d'une concertation, si nécessaire d'une négociation, au niveau de chaque institution dans les instances compétentes conformément au statut syndical.

Point 15. Phasage de la mise en œuvre.

Une décision relative à l'affectation en 2009 du solde disponible (1.926.329,10 € en 2005) doit faire l'objet d'un accord entre parties signataires de l'Accord social. Cette décision aurait dû intervenir en 2008 en vue d'une affectation en 2009.

Aucun consensus n'ayant pu être dégagé à ce jour, les signataires demandent à leurs représentants qu'une proposition leur soit présentée en Comité C dès que possible et au plus tard le 15 décembre 2009.

Les négociations doivent à présent avoir lieu au sein de chaque comité de négociation locale afin de transposer ces dispositions au sein des statuts et règlements en faveur du personnel.

Les négociations concernant ce solde (voir plus haut) sont en

cours et seront normalement terminées avant la fin de cette année.

On arrive à présent à la fin de la période couverte par cet accord social (2005-2010), c'est pourquoi la CGSP a élaboré un cahier revendicatif et l'a fait parvenir à la Ministre Laurette ONKELINX. Sans surprise nous insistons à nouveau sur la spécificité du secteur public de soins, les conditions de travail du personnel, les revendications pécuniaires, etc. (ce document est consultable sur notre site internet...).



Région wallonne

Société wallonne des eaux : cahier revendicatif ... et mise au point

Le Comité intermédiaire de concertation de la Société wallonne des eaux du 15 octobre dernier a permis à chaque organisation syndicale de s'exprimer sur son cahier revendicatif mais aussi de régler quelques quiproquos.

Pour la CGSP-Admi, ces dernières semaines, nous constatons que des arrêts de travail avaient été programmés dans différentes suc-

ursales par nos collègues de la CSC Services publics.

Ceux-ci justifiaient ces actions par le mal être des affiliés face à différents éléments :

- des dispositions réglementaires ne seraient pas respectées ;
- le statut syndical serait ignoré : des décisions unilatérales auraient été prises bafouant le principe de négociation collective ;

– des changements permanents perturberaient certains secteurs et services et entraîneraient stress et démotivation.

Par souci de cohérence, la CGSP-Admi ne voulait pas s'inscrire dans ces actions.

Pourquoi ? De mars 2008 à janvier 2009, nous avons réalisé 23 actions ciblées. En janvier 2009, des grèves pourtant programmées n'ont pas lieu car, par conscience professionnelle, nos collègues ont voulu avant tout aider la population en cette période catastrophique liée au dégel.

C'est alors que, fin janvier, l'autorité nous contacte et, ensemble, nous tentons de renouer le dialogue. La disponibilité et la compétence de nos agents ont fait pencher la balance et, en février, l'autorité nous présente son plan de réorganisation.

Le sentiment de confiance étant perdu entre l'autorité, les syndicats et le personnel, nous avons dit « non » à ce plan. Mais nous estimons que cette réorganisation pourrait porter ses fruits si une volonté bilatérale visant à retrouver le climat de confiance réciproque animait les différents partenaires.

Nous voulons rester constructifs et attentifs.

A ce moment, nous ne disposons et nous ne disposons toujours pas de suffisamment d'éléments pour forger notre opinion.

D'une part, nous venons d'entrer dans la phase de démarrage de la « réorganisation » de notre société. Suite à notre demande, les organisations syndicales sont invitées à participer aux travaux d'un « Comité d'accompagnement » chargé de surveiller la mise en

place de la réorganisation et, le cas échéant, de dénoncer les éventuels dysfonctionnements en y apportant les corrections adéquates et immédiates.

D'autre part, l'autorité vient d'ouvrir le chantier concernant la concrétisation du prochain protocole d'accord (rémunérations, ...). Un agenda de travail vient d'être conclu avec l'autorité et des réunions sont d'ores et déjà planifiées. Différentes réunions spéciales du Comité intermédiaire de concertation sont programmées avec un seul point à l'ordre du jour : le nouveau protocole d'accord.

Simultanément, les réunions habituelles du Comité intermédiaire de concertation continueront à se tenir de façon à traiter les affaires courantes.

Nous continuons donc à évoluer dans une dynamique de négociation. C'est pourquoi, nous voulons, avant de juger, attendre que le moteur tourne.

Vu les enjeux, nous considérons qu'il serait irresponsable voire suicidaire de rompre les liens que nous avons tant réclamés. Nous ne voulons pas prendre le risque de générer une situation de blocage.

Cela dit, nous n'hésiterons pas à prendre nos responsabilités si cela s'avérait nécessaire.

Nous avons transmis nos revendications (voir encadré) au Comité de direction et nous entendons bien les défendre.

En attendant, nous estimons qu'une bonne analyse objectivement réfléchie vaut mieux qu'un mauvais procès d'intention.

L'avenir nous dira si nous avons eu raison de tenir à la cohérence de nos propos et de nos actes.

Par ailleurs, lors de ce Comité intermédiaire de concertation du 15 octobre dernier, l'autorité a souhaité connaître les motivations des arrêts de travail de la CSC Services Publics ; notamment sur le non respect du Statut syndical et les rumeurs de privatisation.

Le non respect du statut syndical :

Le permanent de la CSC Services publics a acquiescé quant au fait que le seul endroit de concertation et de négociation, pour la Société wallonne des eaux, est le Comité intermédiaire de concertation ; quitte à confirmer le(s) texte(s) dans un comité de secteur XVI ad-hoc (instance créée et acceptée par les divers gouvernements wallons).

La privatisation :

Le permanent de la CSC Services publics a redit que son organisation syndicale, contrairement à ce qui avait été affirmé par le journaliste de Télé-Mons, n'avait aucune crainte quant à la privatisation de la Société wallonne des eaux.

Tant les autres organisations syndicales que l'autorité se demandaient, dès lors, ce qui posait véritablement problème !?

Tous les acteurs convenaient cependant qu'il y avait lieu de maintenir une stabilité surtout en ces périodes difficiles.

Marc VANECHT,
Permanent syndical.

Emile JONART,
Président de la délégation.

Protocole d'accord Revendications de la CGSP-Admi de la SWDE

- Insertion d'une nouvelle échelle barémique D15, C15, B15 avec une diminution des durées de passage d'une échelle à l'autre à 5 ans tout en gardant une carrière pécuniaire basée sur 30 ans de services et tout en maintenant bien évidemment le grade « S ».
- Revalorisation barémique basée sur un autre opérateur de l'eau.
- Suppression des grades de DB et conversion vers le grade de DI tant pour les administratifs que les techniciens.
- Réduction du temps de travail à 36 heures par semaine. (sur base volontaire soit via le système de « NA » de l'ex-Aquasambre ou d'autres modalités).
- Indexation de l'assurance soins de santé.
- Suppression des chèques-repas et compensation à valeur égale (voire supérieure) dans le traitement brut ou augmentation de la valeur faciale du chèque-repas.
- Augmentation de la partie fixe de la prime de fin d'année (sur base du fédéral - 650 €).
- Possibilité d'instaurer une pause carrière à 80% (intervention de l'ONEm).
- Révision du pécule de vacances : 92 % pour tous.
- Reconnaissance et régularisation des secrétaires de direction (niveau B).
- Revalorisation dans les échelles pécuniaires des ex-grades de D2, C2 et B2.
- Crédits d'heures pour des formations individuelles.

Région wallonne

Le CRAW, tout baigne ?

(CRAW : centre de recherches agronomiques wallon)

Pour ainsi dire vraiment pas. Malgré les promesses répétées de plusieurs acteurs dont le ministre Lutgen, rien n'est véritablement solutionné.

Certes, la situation catastrophique de départ s'est heureusement améliorée - surtout grâce aux bonnes volontés des personnels en interne -

mais les solutions structurelles n'ont guère évolué.

Les négociations, pourtant bien nécessaires avec la régie des bâtiments, semblent stagner et les solutions sont imprécises voire inexistantes.

Grâce aux qualités des femmes et des hommes du CRAW, grâce

à la responsable SIPP, l'insécurité a été écartée même si certains problèmes demeurent.

Le personnel n'est en aucun cas rassuré ; le statut des chercheurs reste en rade alors que le Gouvernement wallon comme les autres Gouvernements et les acteurs politiques déclarent tous que la recherche est un vecteur d'emploi... c'est un comble !

Le protocole d'accord de 2008 n'est pas encore d'application et les problèmes budgétaires ciblent le service public comme contributeur important pour régler les effets de la crise.

Cerise sur le gâteau... si nous pouvons dire.

Notre collègue, Patrick Lebrun, du secteur AMIO dénonçait voici peu les « errements » de la Région wallonne en matière de recrutement. Alors qu'il y a les intelligences requises en Région wallonne pour l'organisation de ce type d'épreuves, il avait été fait appel à des opérateurs privés pour sélectionner des candidats.

Coût de l'opération : 145.000 € ! Honteux en ces temps de crise certes mais heurtant pour des acteurs publics qui ont l'expertise et le savoir-faire avec un coût quasi nul (principe des vases communicants sur le plan financier).

Ce n'est pas une première et le CRAW a déjà hérité en son temps de cette méthode oh combien

efficace (!?). Rappelons-nous le recrutement de fonctionnaires dirigeants pour cet OIP. Malgré l'étonnement d'abord et le refus des organisations syndicales ensuite, le cabinet Lutgen persistait et nous allons voir ce qu'on allait voir... le CRAW serait vite doté des personnes compétentes.

On a vu, plus exactement nous sommes dans la situation de Sœur Anne, nous n'avons rien vu venir et des sommes bien trop importantes ont été déboursées (sélection top manager et audit) quand on voit le résultat... c'est un fiasco coûteux !

Monsieur « P », un des dirigeants de l'institution a été admis à la retraite fin septembre... et Monsieur « M », le fonctionnaire dirigeant partira également fin novembre ; que fait le ministre de tutelle ?

Pas le moindre geste à l'égard de son personnel qui s'inquiète de l'avenir de cet OIP, on voudrait le laisser à l'abandon qu'on ne s'y prendrait pas autrement à moins que, d'un coup de baguette magique, une personne soit envoyée en éclaireur ou démineur.

Décidément la transparence et la bonne gouvernance, nous la retrouvons dans les déclarations, pour les actes c'est une autre paire de manches.

Osons espérer que l'on prenne réellement en considération le personnel, lui qui est le seul à ne pas bénéficier de certaines dispositions pourtant applicables à l'ensemble des agents régionaux et portées en Comité de secteur XVI... mesquinerie ?

Non... simple respect !
(Voir tribunes antérieures)

SOMMAIRE

TRIBUNE mensuel de la Centrale générale des services publics (CGSP) de la FGTB

Éditeur responsable : Francis Wégimont • Place Fontaines, 9/11 - 1000 Bruxelles - tél. 02 508 58 11

Infos générales • www.irw-cgsp.be

Actualité • Dans nos régionales	2
Édito • La face cachée du budget wallon	3
Dossier • Banques : les règles doivent changer	4
Entretien • Sophie Heine «Une gauche contre l'Europe»	6
En pratique • Prime de solidarité pour les membres pensionnés de la CGSP	7
IRB • Égalité garçons/filles : un mythe ? • Cahier du militant sur le droit de grève	8

Infos Admi • www.cgspadmi.be

Édito • Haro sur la sécurité	9
Comité C, sous-section Région wallonne	10
Accord non-marchand 2005-2010 pour les secteurs fédéraux de la santé	11
SWDE : cahier revendicatif... et mise au point	13
Le CRAW, tout baigne ?	15