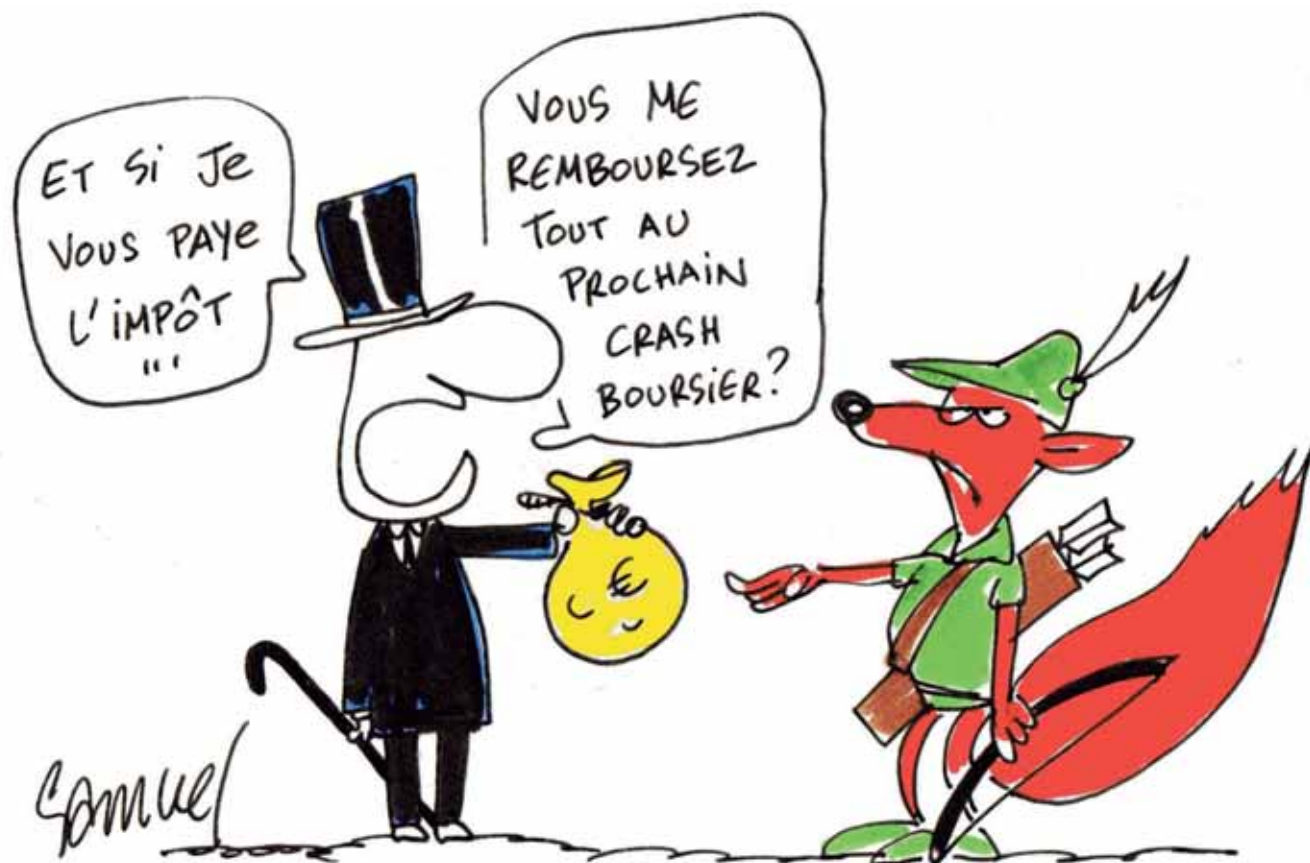


## L'impôt progressif

c'est **juste** et **solidaire**



**DOSSIER page 4**

*Sommaire détaillé page 16*

*Page 3 : Édito*

**Faire payer la crise  
aux services publics ?  
Indécents !**

*Pages 6 : EUROPE*

**Commission Barroso II  
à suivre de près**

*Page 9 : Admi*

**La question du jour**



Pour toute information consultez notre site [www.cgspadmi.be](http://www.cgspadmi.be)

## La question du jour

Il est inutile d'énoncer une fois de plus l'injustice dont la population est victime, car en fait, rien de neuf sous le soleil, comme d'habitude lors des conflits, se sont les civils qui paient le prix fort, il en va de même lorsque la guerre est économique-financière.

Je n'emploierai pas non plus « la calculatrice » du monde politique, qui, alors que la part de l'endettement des régions, communautés et pouvoirs locaux et provinciaux (rassemblés pour la circonstance sous la dénomination « d'entités fédérées ») représente 10% (2.5 milliards sur 25 milliards) de l'endettement public total et après un exercice de calcul avec la méthode « politique », le résultat donne 65% pour l'Etat fédéral et 35% pour les entités fédérées, y compris les pouvoirs locaux et provinciaux, cherchez l'erreur.

Nous y voilà donc, le carcan des chiffres s'installe : aux travailleurs des dettes et aux actionnaires l'exigence d'un bénéfice à deux chiffres, comprenez plus de 10 %.

Nous ne sommes pas souvent d'accord avec les représentants de nos employeurs mais une fois n'est pas coutume, comme eux nous affirmons qu'alourdir les charges des communes et autres services de proximité, au moment même où leurs services seront de plus en plus sollicités et indispensables,

ce n'est pas raisonnable, ni économiquement, ni socialement.

Pensons à l'augmentation de l'aide sociale, tenons compte que les pouvoirs locaux sont également un moteur économique important; ils sont le premier pouvoir adjudicataire et, qui plus est, il sont aussi le premier employeur du pays : plus de 120.000 travailleurs rien qu'en Wallonie.

Les responsables politiques ont décidé de retrouver une stabilité budgétaire en 2012 ou en 2014 suivant les sources. C'est tout simplement intenable, c'est même insensé. Dès lors que l'organisation économique et financière de la planète n'est pas du tout régulée, puisque tous les autres acteurs économiques et financiers vivent sans règles et sont imprévisibles, il est inimaginable de couler les finances publiques dans un carcan strict et précis, et c'est ici que se rejoignent le global et le local.

Combien de plans de gestion, de reculs sociaux, de pertes d'emplois dans les services publics avant que nos gouvernements ne l'admettent, c'est la question du jour !

Liliane Lemauvais,  
Secrétaire générale CGSP-ADMI.



Région wallonne

## Nos interlocuteurs politiques :

**D**epuis les élections régionales du 7 juin 2009, nos interlocuteurs aux niveaux ministériels wallon, communautaire voire fédéral ont beaucoup changé.

Étant donné la grande diversité du secteur ADMI, nous sommes amenés à négocier avec de nombreux interlocuteurs politiques et ceci à tous les niveaux de pouvoirs, et à rendre compte dans ces colonnes du résultat de ces négociations. Dès lors, il nous a paru utile de mettre à jour la liste de nos principaux interlocuteurs publics wallons, communautaires et fédéraux et d'énoncer les responsabilités de chacun ainsi que les matières qui nous occupent particulièrement au niveau du personnel des Pouvoirs locaux et provinciaux wallons et des Institutions publiques wallonnes.

Nous sommes principalement amenés, dans le cadre de la négociation en Comité C, sous-section Région Wallonne, à rencontrer :

**Le Ministre des Pouvoirs Locaux, de la Ville et du Tourisme Paul FURLAN.**

Les matières nous concernant ont notamment trait :

- aux Pouvoirs locaux et provinciaux (Communes, CPAS, Provinces, Intercommunales) ;
- à la tutelle sur ceux-ci ;
- à la législation relative aux CPAS et à la tutelle sur ceux-ci ;

- à la tutelle sur les zones de police.

**La Ministre de la Santé, de l'Action sociale et de l'Égalité des Chances, Éliane TILLIEUX.**

Les matières nous concernant ont notamment trait :

- aux matières liées au secteur, appelé communément « non-marchand » (MR/MRS, politique des handicapés, aide aux familles, la petite enfance, ...) mais aussi au secteur des hôpitaux publics.

**Le Ministre de l'Emploi, du Budget, des Finances, de la Formation et des Sports, André ANTOINE.**

Les matières nous concernant ont notamment trait :

- à la politique de l'emploi (ACS, PTP, ...) ;
- à la promotion sociale (enseignement de promotion sociale) et à la formation ;
- aux infrastructures sportives communales, provinciales et intercommunales.

**Le Ministre du Développement durable et de la Fonction publique, Jean-Marc NOLLET.**

Les matières nous concernant ont notamment trait :

- au logement (logement social) ;
- aux infrastructures d'accueil de la petite enfance et au financement de celles-ci ;

- à la coordination des alliances emploi et environnement.

**Le Ministre des Travaux publics, de l'Agriculture, de la Ruralité, de la Nature, de la Forêt et du Patrimoine, Benoît LUTGEN.**

Les matières nous concernant ont notamment trait :

- aux voies navigables de seconde catégorie.

Signalons que les décisions découlant des accords conclus au sein du Comité C wallon sont préalablement soumises à l'aval collégial du Gouvernement wallon.

C'est pourquoi, nous sommes amenés à rencontrer les membres du Gouvernement wallon et lorsque les négociations n'aboutissent pas ou s'éternisent en Comité C wallon, le Ministre-Président, Rudy DEMOTTE.

Le Ministre-Président a, notamment, en effet, dans ses attributions, la coordination de la politique du Gouvernement ainsi que les relations, souvent nécessaires, avec les Gouvernements fédéral, Communautaires et régionaux, le fonctionnement des institutions et les relations avec le Parlement.

Rappelons également que, lorsqu'un accord est signé en Comité C wallon, il faut encore négocier son application sur le terrain et donc obtenir un accord avec l'autorité locale et/ou provinciale pour qu'il soit appliqué au personnel.

Nous sommes également amenés, dans le cadre de la négociation aux secteurs XVI et XVII, à rencontrer :

**Le Ministre du Développement durable et de la Fonction publi-**

que et Ministre communautaire de la Fonction publique, de la Recherche et de l'Accueil de la Petite Enfance : Jean-Marc NOLLET.

Pour tout ce qui concerne institutions publiques wallonnes et communautaires (FOREM, CESRW, CRAC, ISSEP, ONE, ETNIC, ...), en commun avec nos collègues du secteur AMiO. Il faut encore ajou-

ter que chaque Ministre fonctionnel de ces différents organismes (André Antoine pour le Forem, Rudy Demotte pour l'ETNIC) participe aussi aux négociations syndicales.

Nous avons fait le tour des nos interlocuteurs potentiels au niveau de la Région wallonne et de la Communauté française. Cependant et pour mémoire, nous rencontrons

également, au niveau fédéral, la Ministre de l'Intérieur, Annemie TURTELBOOM pour le personnel de la police et de la sécurité civile, celui de la Fonction publique Steven VANACKERE pour les organismes publics fédéraux (ONEM, ONAFTS, ONP, ...) ainsi que la Ministre des Affaires sociales, Laurette ONKELINX concernant le dossier de financement des établissements publics de soins.

## Région wallonne

# Les organismes d'intérêt public wallons

### En quelques chiffres

**D**ans la Tribune de novembre 2008, nous avons énoncé quelques chiffres non exhaustifs de membres du personnel et d'employeurs locaux et provinciaux en Région wallonne.

Vous trouverez, ci-après, l'exercice analogue pour les organismes d'intérêt public wallons pour lesquels le secteur Admi est le secteur de référence à la CGSP.

#### LES OIP WALLONS

Source : tableau de bord statistique de l'emploi public - avril 2009 - IWEPS (Institut Wallon de l'Évaluation, de la Prospective et de la Statistique) ► voir site : « [statistique.Wallonie.be](http://statistique.Wallonie.be) ».

#### Type d'organismes d'intérêt public en Wallonie :

- 6 relèvent de la catégorie A, c'est-à-dire qu'ils sont soumis à

l'autorité du Ministre dont ils relèvent et qui dispose des pouvoirs de gestion (CRAC, CRAW, IPW, ISSEP, IWEPS, APAQ-W) ;

- 8 relèvent de la catégorie B et sont, au travers de leur conseil d'administration ou de toute autre organe de gestion, soumis au pouvoir de contrôle du ou des Ministres dont ils relèvent. Ces organismes possèdent une autonomie plus importante, aussi bien du point de vue administratif et financier que du point de vue de leur capacité de décision et de gestion (FOREM, AWEX, AWIPH, AWT, IFAPME, PAL, SWL, SWCS).

#### Taille des administrations :

L'OIP le plus important est le FOREM. Au 30 juin 2008, son nombre d'emplois était de 4 217, (549 statutaires et 3 668 contractuels soit 13 % de statutaires), sur les 6 558 emplois que compte l'ensemble des OIP wallons.

Pour la totalité des 14 OIP wallons, la part d'agents statutaires était de 18,2 %.

La proportion d'employés et d'ouvriers était respectivement la suivante : 97,9 % et 2,1 %.

C'est au FOREM que la proportion de contrats de travail à durée déterminée est la plus importante (95,3 %). Les autres OIP comptent une majorité (+ de 80 %) de contrats de travail à durée indéterminée.

La part d'autres types de contrats (contrat d'expertise, par exemple) est de 1,8 %.

C'est encore le FOREM mais aussi l'IFAPME qui ont le plus recours aux emplois contractuels subventionnés dans le cadre des dispositifs d'aide à l'emploi et d'insertion socioprofessionnelle (APE, PTP, FSE, CPE).

#### Niveau des effectifs

Les effectifs des OIP se répartissent comme suit :

Les niveaux A et B représentent au sein des OIP 39,7 % du niveau A et 70,8 % du niveau B pour une moyenne de 36,1 % de l'emploi total.

#### Handicapés

Le nombre de personnes présentant un handicap dans les effectifs au 30 juin 2008 est de 33.

## Pyramide des âges

L'âge moyen des effectifs dans les OIP est de 42,8 ans.

L'âge moyen des femmes est de 41,4 ans et celui des hommes de 45,2 ans.

L'entrée des jeunes agents est de 10,4 %.

L'âge médian du personnel des OIP s'établit aux alentours des 42-43 ans.

Les moins de 30 ans sont particulièrement présents au CRAW, à l'IPW et à l'IFAPME.

Le FOREM, l'IWEPS et l'AWEX ont une majorité de leur personnel se situant dans la tranche 40-54 ans.

Répartition en pourcentage des effectifs par classe d'âge :

- 18-29 ans : 10,4 % ;
- 30-39 ans : 29,8 % ;
- 40-54 ans : 44,3 % ;
- 55 ans et plus : 15,4 %.

Répartition en pourcentage des effectifs par niveau d'étude :

- Enseignement de base : 7,3 % ;
- Secondaire inférieur : 9,1 % ;
- Secondaire supérieur : 29,5 % ;
- Supérieur type court : 29,6 % ;
- Supérieur type long : 3,4 % ;
- Université : 21,1 %.

Répartition :  
femme 38 % / homme 62 %

L'ISSEP et le PAL, où les activités exercées sont plus techniques, restent majoritairement masculins. Par contre, la part des femmes est plus importante dans les organismes à caractère social, tels que le FOREM ou l'AWIPH.

La féminisation plus ou moins marquée n'apparaît donc que dans certains secteurs d'activités et métiers.

À noter que 91,8 % d'agents présentent leurs services à temps plein pour 8,2 % à temps partiel.

## PETIT GLOSSAIRE

**APAQ-W** : Agence Wallonne pour la Promotion d'une Agriculture de Qualité.

**APE** : Aides à la Promotion de l'Emploi.

**AWEX** : Agence Wallonne à l'Exportation et aux Investissements étrangers.

**AWPIH** : Agence Wallonne pour l'Intégration des Personnes Handicapées.

**AWT** : Agence Wallonne des Télécommunications.

**CPE** : Convention Premier Emploi.

**CRAC** : Centre Régional d'Aide aux Communes.

**CRAW** : Centre Régional Agronomique Wallon.

**FOREM** : Service public wallon de l'Emploi et de la Formation.

**FSE** : Fonds Social Européen.

**IFAPME** : Institut wallon de Formation en Alternance et des Indépendants et des Petites et Moyennes Entreprises.

**IPW** : Institut du Patrimoine Wallon.

**ISSEP** : Institut Scientifique de Service Public.

**IWEPS** : Institut Wallon de l'Évaluation, de la Prospective et de la Statistique.

**PAL** : Port Autonome de Liège.

**PTP** : Programme de Transition Professionnelle.

**SWL** : Société Wallonne du Logement.

**SWCS** : Société Wallonne de Crédit Social.

## Région wallonne

### FOREM

**Le document ci-après est le fruit d'une réflexion de la CGSP et de la CSC du FOREM.**

**Il a été transmis au Ministre de Tutelle du FOREM, André ANTOINE, ainsi qu'au Ministre de la Fonction publique, Jean-Marc NOLLET.**

*Le 26 août 2009.*

#### **1. Le FOREM, porte d'entrée sur le marché de l'emploi**

*La position du FOREM sur le marché de l'emploi doit être centrale afin de garantir, par son statut d'organisme public, un accès égal à chaque citoyen, quel que soit son profil. Il est impératif de conforter*

*son rôle d'appui à la politique de l'emploi et non un rôle de contrôle et de répression du chômage. La confiance des acteurs ne s'acquiert pas dans un double langage : aide et répression.*

*De plus, le débat que mènera le Gouvernement wallon sur la Directive européenne appelée « Directive services » devra aboutir à une position claire. Il nous paraîtrait totalement inadéquat de positionner le FOREM au sein des Services d'Intérêt Économique Général.*

#### **2. FOREM-Conseil, FOREM-Formation, FOREM-Support : un Office unitaire composé de trois entités**

*FOREM-Support représente un outil nécessaire au bon fonctionnement des deux pôles FOREM-Conseil et FOREM-Formation.*

*La spécificité et la plus-value du FOREM se fondent entre autres*

sur la présence au sein du même organisme de l'entité FOREM-Conseil et de l'entité de FOREM-Formation.

La synergie des deux pôles, tout à fait profitable aux entreprises, aux travailleurs et aux demandeurs d'emploi, doit être amplifiée. C'est un défi dans le cadre de nouveaux partenariats à organiser entre les différents acteurs. Ainsi, le FOREM doit être la plaque tournante dans le cadre d'une collaboration renforcée avec l'enseignement technique et professionnel, la formation en alternance et les entreprises. C'est pourquoi, il doit garder sa position privilégiée de régisseur-ensemblier.

### 3. FOREM-Conseil : Accompagnement des chômeurs

Il faut veiller à sauvegarder et renforcer l'aspect qualitatif de la relation humaine (conseiller en gestion de parcours d'insertion professionnelle, assistants sociaux) et ce, dans tous les processus d'accompagnement.

L'accompagnement des chômeurs a incontestablement apporté des éléments positifs pour les demandeurs d'emploi. Cependant, celui-ci est à revoir notamment pour la partie du public des demandeurs d'emploi la plus fragilisée. En effet, bon nombre d'entre eux ne pourront s'insérer avec le dispositif actuellement prévu. Nous souhaitons que les demandeurs d'emploi plus difficilement insérables puissent être retirés momentanément du processus défini pour être pris en charge au sein d'un accompagnement approprié tant par le FOREM que par le biais du partenariat public-public. Nous sommes conscients que pour une partie non négligeable de notre

public, l'emploi n'est pas la réponse la plus adaptée à leur situation immédiate. L'emploi doit être un objectif à atteindre à terme, mais cela ne peut se faire qu'avec des personnes socialement insérées. En effet, nous constatons que les « compétences sociales » deviennent un facteur prépondérant.

### 4. FOREM - Formation

FOREM - Formation doit pouvoir s'adapter rapidement aux évolutions technologiques tant dans les centres de compétences que dans les centres de formation qualifiante et ceci, afin de pouvoir rencontrer les besoins des entreprises wallonnes en matière de développement de compétences (éco-construction, énergies alternatives, technologies propres dans le secteur automobile, ...) et ce, autant pour les demandeurs d'emploi que pour le personnel déjà occupé au sein des entreprises (formation tout au long de la carrière).

FOREM - Formation doit proposer aux demandeurs d'emploi des modules d'orientation en collaboration avec les services de FOREM-Conseil.

### 5. Gestion du personnel et statut spécifique

Pour réaliser pleinement les missions qui lui sont confiées, le FOREM doit se doter de moyens humains et financiers adéquats. Les engagements pris doivent être respectés et la négociation sur le statut spécifique doit se poursuivre.

Notre demande se justifie au travers du rapport présenté par la Cour des Comptes à la Commission du Parlement wallon le 31 mars 2009. La Cour a relevé

une réalité fondamentale de l'organisme : le personnel du FOREM est réparti actuellement en 87,5 % de contractuels et 12,5 % de statutaires. Le rapport précise que la cause principale des dysfonctionnements en matière de gestion du personnel provient du taux anormalement élevé de travailleurs contractuels. Le FOREM doit faire évoluer cette situation vers une statutarisation. Dans les meilleurs délais, un travail doit être opéré sur la réglementation en vue d'une gestion de l'ensemble du personnel.

### 6. Évaluation de l'action de l'organisme

Nous réclamons que l'évaluation des actions du FOREM ne soit pas seulement basée sur des paramètres quantitatifs mais aussi qualitatifs.

En effet, travailler avec des êtres humains ne peut se mesurer uniquement à l'aune des chiffres mais bien en terme d'apport à la Personne prise dans sa globalité plutôt qu'en unité de production.

Dans cette perspective, les indicateurs d'impacts prévus actuellement doivent être revus. De même, dans un souci de cohérence, il s'avère nécessaire de réintroduire des modules d'orientation.

La CSC-Services publics et la CGSP-Admi du FOREM se veulent des partenaires et des interlocuteurs responsables afin de relever les nombreux défis auxquels sera confrontée la Wallonie.

Christine BOUCHE,  
Secrétaire permanente CSC-Services publics.

Dany VASSART,  
Secrétaire général CGSP-Admi.

## Réforme des polices

### 10 ans de réforme - Rapport d'évaluation de la réforme des polices

Tirer des conclusions et soumettre les choix politiques à une évaluation est une saine démarche, bien que l'expérience enseigne que les évaluations et autres audits tirent (trop) souvent des conclusions conformes aux attentes des commanditaires. Mais cette fois les précautions de mise en scène d'usage, afin de donner l'illusion d'une certaine objectivité, ne sont même pas mises en œuvre. Un extrait de la lettre de mission du Ministre au conseil fédéral de la police, chargé de réaliser l'évaluation et repris in-texto au début du rapport, ne laisse aucun doute sur l'appréciation globale de la réforme, « c'est une réussite ».

Extrait de la lettre du Ministre de l'Intérieur (Dewael) au conseil fédéral de la police :

*« La loi organisant un service de police intégrée a près de dix ans. La réforme des polices était une opération de très grande envergure. Elle a été réalisée dans un court laps de temps et a fait, en permanence, l'objet d'adaptations ces dernières années. **Nous pouvons dès à présent affirmer que cette opération est couronnée de succès et que dans l'ensemble, le fonctionnement des services de police de notre pays s'est considérablement amélioré** » !*

Il ne reste plus au conseil fédéral de la police qu'à étayer les déclarations préalables et publiques du Ministre. Mais il va aller bien au-delà, puisque sans surprise et conformément, une fois de plus, aux déclarations politiques très souvent énoncées depuis la mise en œuvre de la réforme, les seules critiques sans nuance du rapport concernent **le statut du personnel, qu'il faut d'après lui, jeter au panier et réécrire complètement.**

Le point 4.1.3 concerne l'évaluation du statut du personnel.

Ce chapitre est une descente en flèche du statut actuel, rien ne trouve grâce aux yeux des rédacteurs du rapport, **même pas l'unité du statut**, puisque avec une ambiguïté qui mérite d'être reproduite, le rapport constate et considère que : « il existe un consensus pour maintenir l'unité du statut et il est nécessaire de veiller à son application uniforme ..., cela ne veut toutefois pas dire que l'interprétation concrète doit absolument être la même partout. En effet, il n'est pas exclu qu'une fonction déterminée (inspecteur de quartier par exemple) dans une zone résolument rurale n'implique pas le même travail et n'occasionne pas la même charge que lorsque cette fonction est exercée dans un environnement urbain » !

Ce passage est extraordinaire, parce qu'il dit une chose et ensuite son contraire d'une part, mais aussi et parce que c'est précisément sur base du raisonnement inverse que la réforme a été préconisée. À cette époque, ce qui était répété sur tous les tons par les responsables politiques, était : « être policier à Gingelom, à Bruxelles ou à Ostende, c'est le même métier ; au nom de l'équité, les règles et conditions de travail doivent dès lors être identiques » !

Les autres considérations concernant le statut du personnel sont tellement limpides qu'il est ici aussi préférable de reproduire des extraits du rapport que de tenter de le résumer. Voici quelques morceaux choisis : « ce statut est critiqué : la réglementation (très détaillée) est dense, compliquée et bureaucratique. Son exécution, en matière de mobilité par exemple, absorbe trop de temps. **Des adaptations urgentes et une révision à plus long terme s'avèrent nécessaires** ».

« **À court terme**, il faut se pencher sur les éléments du statut qui portent préjudice à la mise en œuvre optimale du personnel. Outre **les**

**règles de mobilité et d'évaluation**, il est indiqué d'examiner en détail les règles relatives à **l'organisation du temps de travail**, tout comme la **réglementation des congés** ainsi que **les dispenses médicales** et les autres dispenses de service qui ont été reprises du statut de la fonction publique ». « La mobilité doit être appliquée avec **plus de flexibilité** et répondre en permanence à la question de l'offre d'emploi. Des facteurs favorisant la rigidité comme **l'exigence de disposer au préalable de brevets spécifiques** pour pouvoir postuler à un poste, doivent être examinés **d'un œil très critique**. À court terme également, il faut **repenser le système d'octroi** de primes d'allocation et d'indemnités de toutes sortes qui est actuellement lourd et complexe « ce système ne favorise pas l'organisation d'un service efficace et est au contraire une source de frustration et de perversion de la mobilité ».

« **À long terme le statut du personnel des services de police doit être fondamentalement revu**. Outre son caractère unique, ce statut s'est élaboré dans des circonstances qui n'ont pas toujours permis de mener la réflexion suffisamment loin. **Nous n'avons pas été capables de limiter les nombreuses dispositions transitoires qui doivent protéger les « droits acquis »**.

« **Il importe donc de repenser un nouveau statut policier moderne en toute sérénité et dans des circonstances à convenir**. Les représentants syndicaux se sont déclarés en faveur de ces idées devant le conseil fédéral de la police » ? EN TOUT CAS PAS LA CGSP !

Pourquoi s'arrêter en si bon chemin : le conseil poursuit en déclarant ; « **il faut minutieusement réfléchir à un système de rémunération fonctionnelle** ». Le statut disciplinaire doit lui aussi être revu parce que trop complexe et trop lourd. Il rejette aussi l'idée d'une chambre disciplinaire de pleine compétence. Le conseil fédéral de police « plaide pour la réintroduction urgente de la

limitation initiale à deux mandats successifs dans la même fonction pour les mandataires ».

Le rapport de 78 pages reprend évidemment bien des chapitres, et quelques annexes avec des données chiffrées fort intéressantes et il se conclut par une série de recommandations. (À consulter sur [portaildesservicespublics.be](http://portaildesservicespublics.be))

En tant qu'organisation syndicale, nous avons évidemment consacré une plus grande attention à la partie concernant le personnel. Qui pourrait nous le reprocher ? Nous devons constater que ce rapport fort complet aborde tous les aspects des services de police, analyse, parfois critique, souvent nuancée, ce qui a été fait depuis la mise en œuvre de la réforme. **Mais lorsqu'il s'agit des dispositions concernant le personnel, c'est une critique globale et systématique sans nuance. Nous trouvons cela très choquant et regrettable, aussi regrettable que de tenter de faire croire que nous sommes d'accord avec cette remise en cause.** Ce rapport va être présenté et débattu au parlement, on nous annonce que les organisations syndicales seront entendues à la commission de l'intérieur, nous ne manquerons pas de faire nos remarques. La CGSP reste sereine, ce rapport ne va pas changer la face du monde, pas même celle de la police, **mais nous sommes lassés de constater les attaques incessantes contre le statut du personnel de la police.**

Notre analyse ne serait pas correcte si nous ne nous focalisons que sur les mesures négatives préconisées par le rapport. Nous avons relevé quelques recommandations qui sont, nous semble-t-il, intéressantes et plus positives et concernent :

- le processus de sélection qui devrait être mieux élaboré et plus court ;
- la formation qui devrait être harmonisée, cohérente, axée sur les connaissances théoriques ;

- l'exigence du respect de l'engagement de 1 450 policiers par an (actuellement environ 1 200) ;
- l'établissement de règles à respecter par les services de contrôle (AIG, Comité P) à l'égard des collaborateurs de la police intégrée ;
- l'élaboration d'urgence d'un mécanisme de financement pour la police locale par des dispositions légales ;
- l'amélioration de l'ICT (parent pauvre de la réforme) ;
- la norme KUL qui est dépassée par les faits : réduire les tâches administratives et réorganiser la police fédérale (- de mandataires et de directions).

Dès la parution du rapport, le Ministre de l'Intérieur de l'époque en a tiré 11 priorités :

- 1) optimisation de la formation ;
- 2) revalorisation du travail de proximité ;
- 3) révision du statut disciplinaire ;
- 4) élaboration d'une vision à long terme ;
- 5) meilleure intégration du fonctionnement des services déconcentrés de la police fédérale avec la police locale ;
- 6) rationalisation et convivialité de l'ICT ;
- 7) financement de la police locale ;
- 8) exercice des missions par la police dans les établissements pénitentiaires ;
- 9) gestion de l'information ;
- 10) efficacité et efficacité des CIC ;
- 11) constitution et renforcement de la réserve générale.

Lors de notre premier contact « informel » avec la nouvelle Ministre de l'Intérieur Madame TURTELBAUM, ce 2 septembre 2009, elle a confirmé les priorités de son prédécesseur et en a ajouté une qui concerne les relations internationales des services de police. Nous n'avons pas manqué de lui rappeler nos priorités et nos inquiétudes. Elle en a pris acte. La suite aux prochaines négociations syndicales...



Région wallonne

## Hommage à Karin Labarbe



Karin Labarbe

**Ce 25 août nous étions réuni pour rendre un dernier hommage à Karin LABARBE**, déléguée militante de la régionale de Liège, décédée à l'âge de 48 ans. Nous voulions partager la douleur de la disparition d'une compagne, d'une mère, d'une fille, d'une sœur et pour nous, militants de la FGTB, d'une camarade et pour beaucoup d'une amie. C'est le secrétaire régional de Liège de notre secteur, Gilbert LIEBEN, qui lui a adressé ces ultimes paroles :

« Karin,

*Tu laisseras évidemment un grand vide dans notre FGTB, tant ton énergie et la vitalité de tes convictions étaient grandes. Tu aurais simplement pu être une fille à papa, comme d'autres. Mais ce n'était pas là ton choix. Ton père Roger a laissé dans les mémoires des camarades de la FGTB l'empreinte d'un grand militant responsable et soucieux de l'intérêt collectif. Nous évoquons souvent la mémoire de ce père que tu aimais. Mais être fille à papa n'était vraiment pas fait pour toi.*

*C'est par conviction que tu as rejoint notre organisation. Cette conviction était celle d'une travailleuse qui sait que le seul moyen de défendre les travailleurs est d'agir*

collectivement. Tu étais toujours présente sur tous les terrains de lutte car, pour toi la seule défense des intérêts matériels des travailleurs ne suffisait pas. En tant que travailleuse du secteur de la culture et du service public, tu affichais ouvertement tes valeurs de gauche, de progrès et de laïcité et le contenu de ton travail t'importait tout autant.

Tu ne pratiquais pas la solidarité et la fraternité par rhétorique mais tu leur donnais corps dans tous les moments du travail et de la vie.

Que ce soit par rapport à l'autorité, le patron, ou par rapport à des collègues, tu affirmais tes convictions avec force et toujours sans agressivité. La langue de bois ne faisait pas partie de tes références et jamais tu ne te lassais de défendre tes idées même aux petites heures de la nuit. Combien de soirées n'avons nous pas partagées à refaire le monde.

Quand j'essaie de me souvenir de notre première rencontre, j'ai chaque fois l'impression de t'avoir toujours connue, je dois sûrement

me tromper mais je suis certain que j'ai toujours aimé ton contact, comme nombre de personnes présentes ici ce jour mais aussi de nombreuses autres qui n'ont pu venir aujourd'hui.

Avec toi, nous avons réussi à contribuer à sauver la lecture publique à Liège. Certes, beaucoup reste à faire mais nous aurons à cœur de poursuivre ce combat fondamental non seulement pour les travailleurs mais pour les citoyens et la démocratie.

Avec toi, nous transformions une manifestation wallonne à Liège en un moment de fête, en accueillant les militants venus de toute la Wallonie avec force de vin chaud mais surtout de fraternité.

Avec toi, le plus ennuyeux des congrès administratifs du secteur se transformait en un moment surréaliste et surement iconoclaste grâce aux comédiens que tu m'avais recommandés. C'est la seule fois où j'ai failli avoir un rappel.

Avec toi nous rêvions de reconstruire sur la place Saint Paul une

éphémère maison du peuple à l'occasion de la fête des travailleurs. Certains aiment construire des cathédrales dédiées à l'adoration et toi tu imaginais des lieux de vie pour les vrais gens. Mais cette maison du peuple, cette populaire, elle n'avait pas besoin de mur car elle rayonnait en ta présence.

Ce funeste destin nous arrache la plus vivante d'entre nous. Ta voix ne résonnera plus dans nos réunions mais ton esprit, il nous appartient à nous tous de continuer à le faire vivre. Que ce soit à l'intérieur de la section de la province de Liège, dans les instances de notre syndicat ou dans les groupes de réflexion sur l'avenir des provinces ou sur la formation continue des personnels de bibliothèque, tes contributions étaient toujours marquées du souci que nous étions au service d'un projet de société progressiste et égalitaire.

J'ai toujours à l'esprit que traversant quelques difficultés, c'est un doux euphémisme, tu as été dans les premiers à me manifester ton amitié, sans poser de questions, tout simplement. Tout simplement, sauf que cette amitié a été vitale pour moi et me redonne régulièrement de la force.

À vous,  
Philippe, Maité, Martin, Monique, Dominique, Jean-Michel et tous les proches de Karin,  
La FGTB Liège Huy Waremme, la CGSP intersectorielle de Liège, la régionale Admi de Liège et les secteurs wallon et fédéral Admi vous adressent les plus sincères condoléances. Nous ne pouvons que nous incliner devant votre douleur mais soyez sûrs que Karin laissera un grand vide dans notre organisation mais encore plus qu'elle manque terriblement à ses amis syndicalistes, qu'elle nous manque, qu'elle me manque. »

## SOMMAIRE

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

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

#### Infos générales • [www.irw-cgsp.be](http://www.irw-cgsp.be)

Dans nos régionales .....	2
Édito • Faire payer la crise aux services publics ? Indécents ! .....	3
Dossier • L'impôt progressif, c'est juste et solidaire .....	4
Europe • Commission Barroso II à suivre de près .....	6
IRB • Et maintenant, assez des vieilles recettes politiques ! .....	8

#### Infos Admi • [www.cgspadmi.be](http://www.cgspadmi.be)

Édito : La question du jour .....	9
Nos interlocuteurs politiques .....	10
Les Organismes d'Intérêt Public wallons en quelques chiffres .....	11
Forem .....	12
Réforme des polices .....	14
Hommage à Karin Labarbe .....	15