

TRIBUNE



PB-PP | B-00802
BELGIE(N) - BELGIQUE

JUIN
2017

AMiO

CGSP

FGTB Services Publics

73^e année - n°6 - juin 2017 (mensuel) dépôt CHARLEROI X | P402047 | retour : CGSP place Fontainas, 9/11 1000 Bruxelles

Réforme hospitalière Vers une médecine à deux vitesses



DOSSIER P. 4



ÉDITO
Pour sortir du
« clair-obscur »
P. 3



INTERNATIONAL
Socle européen des
droits sociaux : embellie
ou embrouille ?
P. 6



AMiO
SPF Intérieur • Réforme
de la Protection civile
P.12

Permanences fiscales

Exercice d'imposition 2017
Revenus 2016

Dans un souci d'efficacité, veuillez vous munir de tous les documents nécessaires tels que :

- la carte d'identité et du code PIN ;
- le carnet syndical en règle de cotisations ;
- la déclaration et avertissement extrait de rôle de l'année précédente ;
- l'avertissement extrait de rôle du précompte immobilier (revenu cadastral) ;
- les fiches de salaire et/ou pension, mutuelle, chômage ;
- attestation assurance-vie, épargne-pension, ALE, titres services, libéralité ;
- prêt hypothécaire ;
- les congés payés ;
- impôts des personnes physiques (IPP) de la commune du domicile ;
- preuves des déductions diverses (rente alimentaire, économie d'énergie...) ;
- composition de ménage, handicap + 66 % ;
- si contexte particulier, joindre les pièces y afférant.

Ce service est entièrement gratuit.

Huy (Pensionnés)

Afin d'aider ses membres à remplir leur déclaration fiscale, la Régionale tiendra une permanence dans ses locaux, rue du Neufmoustier, 8, le **20 juin de 9h à 12h et de 13h à 15h**.

Liège

Les camarades du secteur AMiO de la régionale de Liège se tiendront à la disposition des affiliés pour l'ensemble des secteurs, afin de les aider à rédiger leur déclaration d'impôt : **les vendredis 2 et 16 juin, de 9 à 12h et de 14h à 15h30**

CGSP - Salle Yerna, 2^e étage, place St Paul, 9/11 à 4000 Liège.

Welkenraedt

La Régionale CGSP Welkenraedt + Ostbelgien, rue de la Gare 14, organisera des permanences fiscales les **16 et 23 juin de 9h à 12h30 et de 14h à 17h**.

CECI N'EST PAS UN TROU !
La Sécurité sociale expliquée à ma petite fille

UN COURT-MÉTRAGE D'ANIMATION PRODUIT PAR LE CEPAG ET RÉALISÉ PAR LUCIE THOCAVEN
AVEC LES VOIX DE :
BOULI LANNERS // YOLANDE MOREAU // CHARLINE VANHOENACKER
A DÉCOUVRIR SUR :
WWW.CECINESTPASUNTROU.BE

UNE CAMPAGNE DU CEPAG AVEC LE SOUTIEN DE

CHOISIR, C'EST DÉSOBÉIR !
LES DETTES ILLÉGITIMES ET L'INJUSTICE : À BAS !
5^E UNIVERSITÉ D'ÉTÉ DU CADTM EUROPE

ON S'PREND PLUS LA DETTE
WE ARE 99% (PLASTIC) TOO SMALL TO JAIL! OCCUPY ALL ROOMS CLASS WARS
EFFACE LA DETTE, PAS LA PLANÈTE

3 JOURS DE CONFÉRENCES, ANIMATIONS, DÉBATS, RENCONTRES ET MUSIQUE
LES 30 JUIN, 1 & 2 JUILLET 2017
LA MARLAGNE, NAMUR, BELGIQUE

PLUS D'INFOS ET INSCRIPTIONS : www.CADTM.org / 00324.226.62.65

Pour sortir du « clair-obscur »

Le second tour des élections présidentielles françaises vient de livrer son verdict. Emmanuel Macron devient le plus jeune président de la 5^e République. Il faut, cependant, dépasser cette anecdote et tirer quelques enseignements de ces quelques mois qui ont rythmé la vie politique française et européenne.

Car, si l'élection de Macron est tout sauf anodine, il en est de même du contexte général de cette campagne.

Premier constat à tirer, à gauche, la social-démocratie molle ne fait plus recette. Le Peuple de gauche n'en veut plus de ce consensus du « centre » qui fait des partis de la gauche « gouvernementale » les alliés objectifs des politiques d'austérité et de remise en cause du modèle social. Une dynamique similaire a vu le jour en Grèce, en Espagne, en Allemagne...

Partout, la preuve a été faite que la gauche n'est pas morte mais qu'elle a besoin, à la fois, de se réinventer et, dans le même mouvement, de revenir à ses fondamentaux et oser analyser la société en termes de rapport de force pour déterminer efficacement les processus de domination et être en mesure de lutter contre.

Deuxième constat, l'importance de la communication dans la construction d'un rapport de force. Macron, inconnu du grand public il y a trois ans, sans parti politique derrière lui, s'impose. Lui, le banquier, le financier, le ministre de Hollande a réussi l'exploit d'être élu en se faisant passer pour l'Homme du changement. Son élection prouve l'importance qu'il faut nous accorder à l'affirmation d'un imaginaire collectif capable de réenchanter notre action. Il nous faut fédérer derrière un projet commun, émancipateur. Un projet qui met en avant la solidarité, la fraternité et l'égalité. Un projet qui consacre le droit au bonheur, qui propose des alternatives à la marchandisation de la santé, de la culture, de l'enseignement, de l'environnement... Bref un projet à hauteur d'Homme.

Troisième constat, la montée de l'extrême droite est inquiétante et son installation dans la vie politique ne doit jamais être synonyme de banalisation de ses idées abjectes et nauséabondes. En politique, il y a des adversaires et des ennemis. À coup sûr, l'extrême droite relève de cette seconde catégorie. Les appels à lui faire barrage ont été, dès le soir du second tour, une posture parfois ridicule de certains responsables de la « gauche ». Car faire barrage, ce n'est pas lutter contre ! Faire barrage, si c'est nécessaire, n'est absolument pas suffisant. Il faut réunir les conditions pour que plus jamais nous ne soyons, nous ou certains de nos Camarades, appelés à faire barrage (par les urnes ou par la rue) à l'extrême droite. Cela passera par un travail quotidien de lutte active contre les idées de rejet, de haine et d'intolérance qui polluent trop souvent nos discussions en famille, entre amis et collègues. Il nous faudra répéter sans cesse, qu'opposer les travailleurs belges aux immigrés, les chômeurs aux sans-papiers, les Flamands aux Wallons c'est opposer les victimes entre elles, c'est faire le jeu de ceux qui veulent nous faire oublier que par-dessus ces oppositions créées de toutes pièces il y en a une, bien réelle, qui concerne la redistribution des richesses produites.

Bref, pour lutter contre les banquiers et les fascistes, il nous faut prendre notre avenir en main.

Il nous faut être un maillon essentiel de la création de ce projet de gauche radicale et démocratique qui fédère derrière lui et s'appuie sur des moyens de communication faisant la part belle à l'éducation populaire, à l'intelligence, à la volonté d'aller vers l'autre et à la solidarité.

Bref, pour reprendre les mots d'Antonio Gramsci « *Le vieux monde se meurt, le nouveau monde tarde à apparaître et dans ce clair-obscur surgissent les monstres* ». À nous, pour lutter contre les monstres, quels qu'ils soient, de nous mettre à l'œuvre, par-delà nos différences, pour faire naître ce nouveau monde !

Patrick Lebrun
Secrétaire général de l'IRW-CGSP

Laurent Pirnay
Secrétaire général adjoint de l'IRW-CGSP

Réforme du paysage hospitalier et du financement des hôpitaux : Vers une médecine à deux vitesses

En janvier 2017, le gouvernement fédéral a décidé d'accélérer les décisions prises lors du conclave budgétaire d'octobre 2016 en matière de réforme hospitalière et de soins de santé. Si l'objectif proclamé est plus d'efficacité et de rationalité dans la gestion des hôpitaux, il apparaît aujourd'hui que les économies préparent une médecine à deux vitesses tout en révélant de sombres calculs communautaires et des attaques contre le service public.

La réforme du paysage hospitalier belge a été lancée dès 2015 par Maggie De Block, ministre des Affaires sociales et de la Santé publique du gouvernement fédéral. Elle s'intègre dans la 6^e réforme de l'État qui a entraîné la régionalisation d'une partie de la sécurité sociale, notamment en matière de soins de santé (infrastructures hospitalières, maisons de repos, maisons de soins psychiatriques, etc.). Cette réforme s'inscrit également dans les coupes budgétaires à hauteur de près d'un milliard d'euros dans le budget 2017 des soins de santé.

Des hôpitaux en réseau

L'objectif de la réforme est d'aboutir d'ici fin 2017 à une recomposition du paysage hospitalier en Belgique. L'axe principal est la constitution de « réseaux hospitaliers locorégionaux » (RHL). Cela signifie que les hôpitaux seront intégrés à des réseaux hospitaliers qui détermineront et répartiront les tâches entre institutions de soins et pourront prodiguer tant les soins de base que ceux appelés spécialisés ou de référence. La liste des soins de base, spécialisés, de référence ou universitaires doit encore être décidée par le fédéral¹.

Ainsi, tous les hôpitaux d'un même réseau ne disposeraient pas tous des mêmes équipements ni des mêmes spécialisations. Les « missions de soins » ne devront pas spécifiquement être disponibles dans chaque hôpital mais

se trouver dans un réseau. Clairement dit, il faudra un service de maternité ou d'urgence dans chaque réseau mais pas dans chaque hôpital de ce réseau.

Qui décidera des associations d'hôpitaux ? Sous quelle forme juridique ? Qui pourra garantir encore des soins de proximité pour tous les patients ? Aujourd'hui, la confusion est totale et nos craintes absolues !

Ces réseaux recouvriraient un territoire bien défini au sein duquel les hôpitaux s'associeraient. Un réseau devrait pouvoir couvrir un territoire d'environ 450 000 patients potentiels.

La ministre prévoit 25 réseaux (RHL) sur toute la Belgique dont 2 pour Bruxelles et 9 pour la Wallonie ; ce qui fait 14 pour la Flandre. Ces réseaux sont d'abord calculés en fonction de la densité de population et non de la superficie des territoires, ce qui défavorise de facto la Wallonie (vous avez dit « communautaire » ?).

L'ampleur de la réforme a des conséquences sur l'ensemble des hôpitaux wallons, particulièrement les hôpitaux publics, mais elle touche également les nouvelles compétences de la Wallonie.

Enjeux communautaires

La réforme aura des impacts sur les soins à domicile ainsi que sur le secteur ambulatoire, de même que sur l'aide à domicile qui sont des compétences wallonnes.

Malgré les promesses de ne plus toucher à la Sécu et de réaliser une réforme budgétairement « neutre », le gouvernement fédéral fait porter au financement des hôpitaux plus d'un tiers des 907 millions d'économies de sa rage austéritaire. Cette réforme va donc accélérer un sous-financement des hôpitaux au travers d'une diminution significative des remboursements de soins hospitaliers.

D'ores et déjà, les hôpitaux anticipent la création des réseaux. Des services sont fermés et des sites hospitaliers entiers sont voués à disparaître ou à être relocalisés ; les menaces sur le personnel sont évidentes, alors que le secteur est déjà en sous-effectifs et largement malmené par de très difficiles conditions de travail².

Les Régions seront-elles financées pour développer les services indispensables appelés à compenser la fermeture de lits ou de services entiers dans certaines localités ?

À n'en pas douter, en plaçant ainsi sous tension tous les acteurs de la santé, la res-



structuration hospitalière en cours porte en elles les germes d'une 7^e réforme de l'État qui amènera la régionalisation d'une partie essentielle des matières de l'INAMI : le remboursement des soins de santé. En marche vers une médecine à deux vitesses !

Un caractère public fort !

Il faut se rappeler que la Flandre n'a quasiment plus de secteur public hospitalier. Cette réforme ultralibérale ne tient absolument pas compte des spécificités wallonnes et bruxelloises qui comptent encore plus de 40 % d'hôpitaux publics.

En Wallonie, les hôpitaux publics sont répartis sur tout le territoire. Ces hôpitaux publics sont administrés par des conseils d'administration composés, en autres, de représentants des communes associées, ce qui permet un ancrage sur les réalités locales (intercommunales, Chapitre 12...)

Notre grande inquiétude repose sur la forme que prendra la personnalité juridique du réseau. Il semblerait que Maggie De Block privilégierait la formule de l'ASBL. Ce qui de facto privatiserait l'ensemble du réseau hospitalier.

Pourtant, nous le savons, cette gestion publique est la garantie d'une qualité de soins accessible partout et surtout pour tout le monde.

Aussi, la CGSP exige-t-elle que cette réforme ne soit pas une opportunité pour le gouvernement fédéral ultralibéral de privatiser purement et simplement le secteur public hospitalier.

Nous exigeons la garantie que les hôpitaux publics :

- conservent les missions de service public qui s'imposent à tout hôpital public (accessibilité et qualité des soins, gouvernance, couverture des déficits éventuels) ;
- puissent poser de nouvelles balises à la coopération possible entre hôpitaux tout en garantissant la spécificité du service public ;
- préservent le caractère public de la concertation sociale selon le statut syndical ; le personnel gardant le droit de bénéficier d'un statut de droit public.



Si cette garantie n'est pas donnée, alors la finalité de la réforme actuelle sera en réalité une fusion des hôpitaux au sein d'un réseau créant ainsi des monopoles régionaux sans grande possibilité de choix pour le patient.

Le fédéral imposerait ainsi sa vision à la Wallonie et à Bruxelles qui ont développé un secteur public !

Enjeux philosophiques

En l'état, nous n'accepterons aucun modèle de réseau qui ferait de l'hôpital une coquille vide appliquant les stratégies et modes de gestion décidés ailleurs. Nous soutenons un modèle qui préserve l'autonomie de gestion des hôpitaux, maintient les agréments et les financements au niveau de l'hôpital afin que celui-ci ait les moyens d'assumer ses missions.

La délimitation de réseaux locaux régionaux à 25 (9 en Wallonie et 2 à Bruxelles) fait l'impasse sur les associations déjà constituées au fil du temps et sur les disparités territoriales que connaissent certaines régions. De plus, elle part du principe que l'association « philosophique » doit être dépassée. Cependant, nous ne partons pas de rien. Un certain nombre de réseaux hospitaliers existent déjà, tantôt basés sur une proximité géographique, tantôt sur une base philosophique ou sur le caractère public des hôpitaux concernés.

Malgré l'austérité budgétaire, il est indispensable de considérer la situation sur le terrain et de faire en sorte que les futurs RHL permettent de couvrir l'ensemble du territoire en garantissant les points suivants :

- l'accès aux soins pour l'ensemble de la population ;
- une association librement consentie par les hôpitaux au sein d'un réseau, notamment en permettant de conserver les formes de collaboration existantes ;
- le chevauchement de certains réseaux sur certains territoires ;
- le nombre d'habitants concernés par un réseau peut être plus limité, eu égard à la disparité territoriale, démographique et linguistique de la Wallonie et aux problèmes de mobilité et d'accessibilité aux soins qu'engendrerait un réseau trop étendu.

1. La Ministre prévoit moins d'hôpitaux de référence que de RHL. Quant aux hôpitaux universitaires, elle indique que tous ne pourront pas accomplir l'ensemble des missions universitaires et qu'ils devront donc se spécialiser !

2. De nombreuses études démontrent le burn-out du personnel soignant. Voir notamment <http://pro.guidesocial.be/actualites/burn-out-l-alarmanche-vulnerabilite-du-personnel-medical-face-a-l-intensification-du-travail.html>

Sauvegarder la liberté de choix

Actuellement, la note de Maggie De Block ne fait aucune référence à l'affiliation philosophique des hôpitaux. Or, cette distinction reste essentielle à nos yeux. La plupart des hôpitaux publics travaillent en effet déjà en réseau avec l'ULB et l'ULg, tandis que de nombreux hôpitaux chrétiens sont clairement reliés au pôle académique de l'UCL. Qu'en sera-t-il si demain la ministre de la Santé impose un partenariat obligatoire sur un territoire géographique donné ?

Il y aurait alors tout à craindre de la concurrence impitoyable entre nos trois pôles universitaires, au bénéfice annoncé de l'axe confessionnel, mais surtout c'en serait fini de la garantie de liberté de choix philosophique du

patient, si cruciale en matière notamment d'avortement ou d'euthanasie.

Lorsque que l'on sait que les soins les plus spécialisés devront être référencés aux hôpitaux universitaires, on peut se poser des questions sur l'impact de cette réforme sur les pôles universitaires. Après la crise des numéros INAMI des médecins francophones, la ministre va-t-elle encore imposer ses vues sur la façon dont doivent fonctionner nos universités francophones ?

Une médecine à deux vitesses

La question du financement demeure cruciale. Dégager des moyens financiers dans un cadre d'austérité impliquera des restructurations mais aussi le développement d'alternatives à l'hospitalisation (services ambulatoires, centres de

convalescence, soins à domicile, hôtels de soins, etc.) qui requièrent un budget par lit moins élevé mais qui, à l'évidence, amèneront des suppléments tarifaires aux patients. Cela suppose des investissements, tout particulièrement de la part des Régions, aujourd'hui insuffisants.

Autrement dit, une gageure dans le cadre d'une norme limitant à 0,5 % (au lieu du 1,5 % promis) la croissance des moyens alloués annuellement à l'assurance maladie ! À moins, comme l'affirme l'Union nationale des Mutuelles socialistes, « *que l'objectif inavoué serait de laisser l'initiative aux hôpitaux (ou réseaux d'hôpitaux) d'investir sur fonds propres dans une offre de soins extra-hospitalière*³ » qui consacrerait le développement d'une médecine à deux vitesses !

3. Michel Jadot et Jean-Pascal Labille, *Les failles dans le plan ambitieux de Maggie de Block*, Solidaris, juillet 2015.

INTERNATIONAL

Socle européen des droits sociaux : embellie ou embrouille ?

Ce 26 avril 2017, après une année de consultation publique, la Commission européenne a présenté sa proposition de « Socle européen des droits sociaux ». Celle-ci consiste en 20 principes « devant contribuer au bon fonctionnement et à l'équité des marchés du travail et des systèmes de protection sociale », et se décline sous « deux formes juridiques au contenu identique : une recommandation de la Commission, prenant effet dès à présent, et une proposition de proclamation commune du Parlement européen, du Conseil et de la Commission ».¹

Celles-ci sont destinées aux États membres de la zone euro - les autres États de l'Union européenne (UE) pouvant néanmoins emboîter le pas s'ils le désirent - et portent sur trois catégories de droits : égalité des chances et accès au marché du travail, conditions de travail équitables et protection sociale.

Parmi les propositions en présence, figurent notamment un meilleur équilibre entre vie privée et vie professionnelle, l'allongement du congé parental pour les pères, l'accès à l'information sur les lieux de travail, un meilleur accès à la protection sociale...

Cette initiative de la Commission a évidemment le mérite d'exister. Loin de nous l'idée de jeter le bébé avec l'eau du bain. Cependant, l'analyse de cette proposition porte à penser

que ladite eau du bain est pour le moins trouble et polluée, et que le bébé pourrait s'en trouver à tout le moins affaibli, s'il survit seulement à sa boueuse apnée.

Paradigme inchangé

Pourquoi tant de réserves ? Tout d'abord, parce que la Commission situe clairement cette initiative *dans le cadre et en accord avec* les objectifs de l'Union économique et monétaire, de la Gouvernance économique européenne et du Semestre européen, qui ne sont dès lors absolument pas remis en question et restent largement prioritaires face aux droits sociaux. Pour rappel, ces objectifs visent au premier chef la réduction de la dette publique et du déficit des États membres et ce, via l'imposition de mesures d'austérité drastiques allant dans le sens exactement inverse de celui d'un renforcement des droits fondamentaux.

Parallèlement à la communication relative au socle des droits sociaux, la Commission européenne a, dans le cadre du Semestre européen, envoyé aux États membres leur « bulletin » annuel respectif, leur indiquant les efforts budgétaires à réaliser pour répondre à la norme imposée d'un maximum de 0,5 % de déficit et de 60 % de dette publique. La Belgique reçoit ainsi l'injonction de pousser plus avant les réformes



engagées par le Gouvernement Michel concernant notamment, le recul du départ à la retraite et le durcissement des conditions d'accès à celle-ci, le renforcement de l'activation des chômeurs et la restriction des droits au chômage, la modération salariale et la remise en cause de l'indexation des salaires, la réforme du système d'enseignement et de formation professionnelle, l'accroissement de la concurrence en levant les « barrières administratives et juridiques trop contraignantes » (comprenez, facilitez le licenciement et réduisez les mesures d'information et de prévention), et la réforme fiscale entamée avec le tax-shift. La Commission encourage par ailleurs explicitement la révision de la loi de 1996 relative à la promotion de l'emploi en concertation avec les partenaires sociaux, enjoignant ainsi au gouvernement de limiter la concertation sociale.

Ainsi, tandis qu'en mars 2017, la Commission qualifie de « progrès substantiels » les attaques sur les salaires, les retraites, l'index et sur toute dépense publique d'ordre social, en avril, elle communique sur la nécessité de renforcer la protection sociale, l'accès à l'emploi et l'égalité des chances... autrement dit, « n'arrosez jamais votre potager, mais protégez bien vos légumes ».

En outre, les principes mis en avant dans le socle européen des droits sociaux n'auront **pas un caractère juridiquement contraignant** *per se*, constituant un simple « cadre de référence », et leur application sera laissée à l'appréciation des autorités nationales et locales.

Un contenu lacunaire...

Au-delà de la perplexité dans laquelle nous laisse le côté schizophrénique de la proposition, des réserves sont également à émettre en ce qui concerne son contenu. En effet, le texte ne fait pas de propositions concrètes pour parvenir à la réalisation des objectifs qu'il se donne, et omet de rencontrer un certain nombre d'urgences telles que : la lutte contre le travail précaire et l'inégalité salariale entre hommes et femmes ainsi que les multiples formes de violence faite aux femmes, la nécessité de renforcer la négociation collective, la protection contre les licenciements des femmes revenant de leur congé de maternité, la lutte contre le dumping social, la nécessité d'une politique fiscale harmonisée, la protection des migrants et des minorités...

Par ailleurs, force est de constater également que, comme c'est déjà le cas dans la plupart des textes européens, la protection sociale est déclinée sous le prisme restreint et restrictif de la mise en œuvre de plans uniquement destinés aux personnes les plus précarisées (« *most vulnerable* »), autrement dit une sorte de « charité » instituée. Cette manière de circonscrire le « social » à des plans de « soulagement temporaire de la détresse » des personnes les plus exclues du système tend à faire l'impasse sur la nécessaire solidarité de fait entre toutes et tous que constitue une sécurité sociale saine et renforcée grâce à laquelle justement, de telles situations de détresse n'existeraient pas.

...et contradictoire

Certains termes utilisés, tels que « flexicurité », marché du travail et protection sociale « performants » laissent à penser qu'une fois encore, le social est mis au service du marché.

Les lobbies patronaux aux abois

Bien que ne prêtant pas – à ce stade en tout cas – à des portées révolutionnaires, les avancées sociales proposées par la Commission européenne font déjà l'objet d'une levée de boucliers de la part de certains États membres et de lobbies patronaux tels que *Business Europe*. Compte tenu des moyens dont disposent de tels lobbies pour influencer les décisions européennes, le monde du travail devra, lui, redoubler de vigilance pour éviter que ces menues avancées ne s'évaporent en quelques résidus de copeaux linguistiques.

Conclusion : pour une refondation du modèle européen

S'il comporte des lacunes évidentes, le socle européen des droits sociaux représente néanmoins une première esquisse d'avancée dans le sens d'une Europe aux contours plus humains. Les 20 principes mis en avant dans ce socle européen peuvent bel et bien porter en eux la promesse de meilleurs lendemains. L'une des conditions pour ce développement prometteur devant être de changer totalement l'eau du bain, c'est-à-dire transformer radicalement le paradigme ultralibéral régissant les orientations européennes.

En effet, aucun socle social ne pourra trouver de solidité sur le terrain des dogmes de l'orthodoxie néolibérale. Par définition, un socle doit sous-tendre et porter. Un socle n'est pas un remaçonage aléatoire apporté à une armature défailante. Et sa solidité dépendra de fondations fermement arrimées. Celles-ci se trouvent dans le renversement des priorités, les droits fondamentaux, le travail décent, l'inclusion et la protection sociale devant s'imposer aux politiques économiques.

1. Communiqué de presse de la Commission européenne, 26/04/2017



La diversité, un combat syndical pour l'égalité et la solidarité !

La diversité est une notion étendue dont il est beaucoup question. Dans l'approche syndicale, elle est indissociable des problèmes de discrimination et ramène à la question de l'égalité et de la solidarité entre travailleurs. Pour la CGSP-Bruxelles, l'enjeu de la diversité prend en compte la situation bruxelloise et sa dimension services publics.

En matière sociale, la diversité évoque les différences entre des individus ou groupes d'individus. Ces différences, qu'elles soient choisies (croyances philosophiques ou religieuses...) ou naturelles (sexe, âge, origine, préférences sexuelles, caractéristiques physiques...) ou encore la manière de s'exprimer ou le quartier d'habitation peuvent être le motif de jugements voire de distinctions qui justifieraient des traitements inégaux entre les individus. Dans le monde du travail, cela se traduit par des discriminations qui peuvent intervenir avant l'embauche ; au niveau des rémunérations ; au niveau du type d'emploi, notamment.

Pour rappel, on distingue six grands critères de discrimination : 1. le genre ; 2. l'origine ; 3. la santé et le handicap ; 4. l'âge ; 5. le niveau d'expérience ; 6. le niveau de formation.

Le cas bruxellois

La situation de la région de Bruxelles-Capitale en termes de marché du travail et de niveau de formation est particulièrement propice aux discriminations. Des catégories de la population sont très nettement sous-représentées sur le marché du travail en comparaison de leur nombre dans la société. Bruxelles est devenue une ville multiculturelle où près de 40 % de la population active est d'origine étrangère et jeune, mais aussi lourdement touchée par un taux de chômage de masse (+ de 20 %) nettement plus élevé que dans les autres régions (13 %). Chez les Bruxellois de 15 à 24 ans sans emploi, le chômage s'élève jusqu'à 33,2 % ! De plus, si le niveau de qualification global n'a jamais été aussi élevé qu'aujourd'hui, il reste un grand nombre de personnes peu qualifiées à Bruxelles où environ 65 % des demandeurs d'emploi n'ont pas de diplôme de l'enseignement secondaire supérieur. Un contexte qui conduit à une ethnostratification du marché du travail qui

se traduit par des carrières et des salaires différents pour les travailleurs d'origine étrangère, souvent cantonnés dans les secteurs de l'intérim, du nettoyage, de la construction, de l'horeca ou des soins de santé et qui accède moins facilement que les Belges d'origine et les citoyens européens aux secteurs mieux rémunérés et à certains services publics.

C'est pourquoi la lutte contre la discrimination, notamment au niveau du recrutement, constitue un enjeu crucial de la politique d'emploi bruxelloise. Il faut combattre la discrimination directe et indirecte sur le marché du travail et promouvoir une politique de diversité dans les entreprises bruxelloises et le secteur public.

À cette fin, il existe un arsenal juridique considérable qui va des lois anti-discrimination aux conventions collectives de travail en passant par les ordonnances bruxelloises :

(voir <http://diversities.brussels>).

Un cadre légal qui ne suffit cependant pas à écarter les discriminations qui ne disent pas leur nom et peuvent prendre des formes insidieuses. C'est là que l'approche syndicale et l'intervention des délégués syndicaux au plus près des travailleurs trouvent toute leur pertinence. Il s'agit de replacer la diversité dans la problématique globale des rapports de domination qui se développent dans les rapports de travail. L'enjeu de cette approche est double : sur le plan individuel, il s'agit d'avoir les mêmes chances, d'être reconnu dans ses compétences et expériences ; sur le plan collectif, il s'agit d'empêcher la dégradation générale des conditions de travail qu'engendrent les inégalités. In fine, c'est le principe de solidarité qui est essentiel. Des travailleurs unis seront plus forts pour défendre leurs intérêts face à la direction.

Pour les organisations syndicales, le souci de la diversité est une occasion

pour lancer une réflexion et de nouveaux outils pour aller vers davantage d'égalité dans le monde du travail, y compris en leur sein (notamment en ce qui concerne l'(in)égalité hommes-femmes).

Les pouvoirs publics ont un pouvoir déterminant pour développer des politiques de diversité. Leurs secteurs d'activité et leur importance dans la société leur permettent d'agir sur le fonctionnement du marché du travail, de mener des politiques de recrutement et de soutenir des actions favorables dans ce domaine.

En s'impliquant dans ce processus, la CGSP continuera à exercer sa vigilance et à développer ses initiatives en faveur de ses affiliés.

Rudy Janssens

Secrétaire général de la CGSP-Bruxelles

Afin d'approfondir la réflexion et développer de nouvelles pistes d'action, la CGSP-Bruxelles poursuit son cycle de débats syndicaux :

Politiques de diversité dans les services publics et rôle des syndicats

lundi 26 juin 2017

18h > 20h – Salle A

Rue du Congrès, 17 à Bruxelles

avec :

- Philippe Van Muylder, Secrétaire général de la FGTB-Bruxelles
- Gracia Pungu, Fonctionnaire, Militante, CGSP
- Fadila Laanan, Ministre de la RBC

www.cgspacod.brussels



Quelle leçon

Nous devons dresser un bien triste constat. Malheureusement, à la suite des élections françaises, nous avons pu voir ce qu'il faut faire pour que la gauche perde les élections !

Non pas au second tour lors duquel les Français avaient le choix entre Macron et Le Pen, mais bien au premier tour où Mélenchon et Hamon n'ont pas voulu s'entendre et réunir leurs voix alors qu'il y avait aussi d'autres candidats de gauche qu'il fallait écouter et surtout entendre.

Ces élections nous rappellent que les nôtres prévues en 2018 et 2019 approchent !

Mais si TOUS les partis de gauche (« de toute la gauche ») ne parviennent pas à mettre leurs petits « différends » de côté afin de pouvoir travailler à un programme commun (évidemment plus à gauche qu'aujourd'hui), nous irons au soir des élections de 2018 et surtout de 2019 vers une terrible désillusion.

En effet, la droite, elle, qui trouve toujours les moyens de parler d'une seule voix, aura gagné.

Par contre, si un programme commun de gauche peut être mis en place pour les prochaines élections, les personnes qui votaient blanc ou nul (faute d'alternative crédible), voteront autrement.

La gauche toute entière pourra enfin donner les impulsions à un gouvernement de gauche. C'est pourquoi, il nous faudra, avant les congrès idéologiques, préparer pour la CGSP un cahier à remettre à tous les partis politiques démocratiques pour leur soumettre notre vision des services publics.

Mais tout ce travail sera vain si la gauche n'a pas la possibilité de se réunir.

Nous espérons également que la gauche saura faire taire ses différences afin de trouver les moyens nécessaires d'avancer ensemble.

Ensemble on est plus fort.

M. Jacobs

FÉDÉRAL

Traitement de décembre payé pour la première fois en décembre

Beaucoup d'entre vous nous ont interrogés au sujet de la rubrique 11. d) de leur fiche 281.10 (rémunération du mois de décembre (autorité publique))

Nous allons donc rappeler, dans ces quelques lignes, la raison d'être de cette rubrique.

Depuis 1984, le traitement des fonctionnaires est payé à terme échu et le traitement du mois de décembre était lui payé début janvier de l'année suivante.

Pour la première fois depuis 1984, les membres des administrations fédérales (sauf la police) ont vu leur traitement de décembre 2016 payé en décembre 2016 (la Région wallonne, la Communauté française avaient déjà pris une mesure similaire les années précédentes).

Afin d'éviter l'effet désastreux d'une taxation sur treize mois, que ce soit au niveau du taux mais surtout au niveau de l'octroi de certaines aides sociales, il était important de prendre une mesure, d'où la nécessité de cette rubrique.

Ainsi la première année où une autorité publique paie le traitement du mois de décembre en décembre de la même année, il doit être déclaré séparément des autres revenus afin de pouvoir être taxé au taux moyen d'imposition de ces autres revenus. Le taux moyen d'imposition du membre du personnel est donc calculé sur douze mois et non treize.

À partir des revenus de 2017, pour les fonctionnaires fédéraux, cette case n'aura plus aucune utilité.

R. Vansaingele

COMITÉ B

Arrêté royal fixant les allocations et indemnités

Depuis le mois d'octobre 2016, plusieurs projets d'AR allocations et indemnités ont déjà circulé, ce qui a fortement inquiété nos affiliés

La CGSP a immédiatement tiré la sonnette d'alarme et n'a pas manqué d'informer l'Autorité de ses intentions : il était hors de question de donner notre accord si cet AR entraînait une perte financière pour les agents. De plus, cet AR touchant directement à son portefeuille, notre base était prête à mener des actions.

Les négociations informelles avaient débuté au mois de décembre et portaient sur l'harmonisation de nombreux AR et AM. Après un départ quelque peu difficile, où l'Autorité a rouvert d'anciennes blessures en ne transmettant aucune des modifications, en n'offrant aucune vue sur l'impact budgétaire ou encore en n'ayant aucun mandat politique, les trois organisations syndicales représentatives ont décidé d'organiser une action afin d'exiger une rencontre avec le ministre de la Fonction publique, Steven Vandeput.

Le ministre a accédé, en partie, à nos revendications et a promis de mener une concertation plus intensive. Toute-

fois, le dossier devait être clôturé avant Pâques.

L'Autorité partait des principes suivants :

- instaurer un cadre unique pour la Fonction publique fédérale dans le but de renforcer la mobilité ;
- harmoniser les allocations et les indemnités à tous les niveaux ;
- définir des règles claires ;
- actualiser, harmoniser ;
- réaliser une opération budgétairement neutre.

Nous pouvions difficilement nous opposer à ces principes à condition qu'ils soient respectés pour l'ensemble du dossier. Si un fonctionnaire dirigeant se voyait octroyer trop de responsabilités au gré des choix de l'Autorité, vous imaginez bien quel aurait été le résultat des prochaines mesures d'économies. La CGSP a beaucoup insisté sur ce point durant les négociations.

Vous trouverez, ci-dessous, un résumé de la proposition initiale et des résultats que nous avons pu obtenir.

Version de novembre 2016 ou situation en 2016	Version « finale »
Suspension d'une allocation soit si absent plus de 30 jours, soit si plus de rémunération.	Pas comptés dans les 30 jours : - congé parental ou lié à la protection de la maternité, - repos compensatoire, - congé annuel de vacances, - AT/MP.
Notion de résidence administrative.	Ne peut pas correspondre au lieu de télétravail ou de travail en bureau satellite.
Cumul des pécules de vacances plafonnés au pécule le plus élevé (idem pour AFA). Pécule de vacances jeunes travailleurs : entrée en service dans les 4 mois du diplôme.	Cumul des pécules de vacances en cas de cumul d'emplois à temps partiel (idem allocation de fin d'année). Entrée en service dans les 4 mois de la fin des études.
Relèvement du montant de l'allocation de direction à 1 000 euros, pour tous les niveaux : 2 conditions cumulatives ; plus applicable aux stagiaires ; maintien des allocations versées (en ce compris le montant).	Deux hypothèses : soit 5 personnes et y avoir été désigné, soit 10 personnes (d'office). Applicable aux stagiaires. Montant de 1 000 € même pour les niveaux D déjà désignés.
Frais de déplacement résidence-lieu de travail : indemnité dans 3 hypothèses.	4 ^e hypothèse : en cas de circonstances particulières rendant le déplacement difficilement possible par les transports en commun publics.
Indemnité de séjour si 7h et 25 km en dehors de la résidence administrative.	Indemnité séjour si 6h et 25 km en dehors de la résidence administrative (calculé de centre à centre).
Indemnité forfaitaire : multiplicateur fixé sur la base des prestations effectives du membre du personnel (individuel) dans les mois précédents.	Indemnité forfaitaire de 10 € : multiplicateur fixé sur la base de la moyenne des prestations à temps plein accomplies par des membres du personnel exerçant une même fonction , au cours de l'année précédente.
Adaptation du multiplicateur chaque fois que le fonctionnaire l'estime nécessaire.	Adaptation possible du multiplicateur une fois par an .
Abrogation de tous les régimes spécifiques des frais de séjour forfaitaires.	Maintien des régimes plus favorables pour les membres du personnel qui exercent des fonctions itinérantes et qui bénéficient d'une indemnité plus favorable sur base de l'article 87.
Pas de mesure transitoire pour les « autres » allocations/indemnités/primes spécifiques.	Maintien de ces arrêtés spécifiques s'ils ont été pris sur base de l'article 7 de l'AR du 26/03/1965.

Le Comité fédéral des sous-secteurs a décidé, le 6 avril 2017, de signer un protocole d'accord. Cet accord n'était certes pas unanime, mais force est de constater que nous avons su obtenir plusieurs avancées par rapport au projet initial et à la situation actuelle.

Il va de soi que cet accord n'est pas absolu et que la CGSP a joint toute une série de remarques au protocole. C'est désormais à l'Autorité ou au Conseil d'État qu'il revient d'en faire bon usage.

1. L'exclusion du personnel scientifique du champ d'application de cet arrêté n'est, en soi, ni acceptable ni com-

préhensible. Ceux-ci doivent pouvoir bénéficier des mêmes allocations et indemnités que les autres membres du personnel de la Fonction publique fédérale.

2. La CGSP regrette le refus idéologique opposé à sa demande de maintenir l'allocation de foyer ou de résidence en cas de mise en disponibilité pour maladie. La raison d'être de cette allocation (destinée à compléter les traitements les plus modestes) justifie, à elle seule, le maintien de celle-ci en cas de mise en disponibilité pour maladie. L'absence de correction de cette mesure, budgétairement réalisable, conforte une injustice sociale inacceptable pour la CGSP.

3. Le montant de l'allocation pour prestations supplémentaires est jugé insuffisant. Cette allocation est censée remplacer l'allocation prévue par l'arrêté du Régent du 30 mars 1950 réglant l'octroi d'allocations pour prestations à titre exceptionnel. Or, elle vise en réalité à remplacer le repos compensatoire, légalement prévu, par une allocation dont le montant est égal au traitement horaire du membre du personnel. Il n'existe aucune indemnisation pour les heures supplémentaires accomplies.
4. Il est regrettable que l'allocation pour le travail en équipes successives ne soit pas revalorisée et qu'aucune solution n'ait été trouvée en vue d'établir un lien plus étroit avec les prestations réellement effectuées la nuit et le weekend.
5. La dérogation prévue en faveur des personnes avec un handicap reconnu dans le cadre des déplacements de service devrait aussi être étendue aux déplacements entre la résidence et le lieu de travail.
6. Le maintien de la notion « d'agglomération de communes » qui joue un rôle important dans le calcul des indemnités de séjour et de parcours, entraîne une rupture d'équité entre les membres du personnel, en fonction de la localisation de leur service (de leur résidence administrative).
7. La méthode de calcul des distances en vue de l'octroi des indemnités de séjour doit tenir compte des kilomètres réellement parcourus en empruntant les routes existantes. Toute autre méthode ne ferait que renforcer le durcissement des conditions fixées par cet arrêté.
8. L'indemnité pour frais de télétravail ne vise que les coûts de connexions et de communications. Or, outre le fait que le coût d'une connexion est mensuel, d'autres frais (chauffage, électricité...) restent à la charge du télétravailleur. Le montant non forfaitaire, décidé par le fonctionnaire dirigeant sans pouvoir être supérieur à 20 € non indexé par mois, est dans tous les cas largement insuffisant et ne correspond pas à ce que prévoit la loi du 3/07/1978 relative aux contrats de travail (article 119.6 : un forfait de « 10 % de la rémunération sera dû au titre de remboursement des frais inhérents au travail à domicile, à moins que le travailleur prouve à l'aide de pièces justificatives que les frais réels sont supérieurs à 10 % de la rémunération »).
9. Nous déplorons qu'aucun accord n'ait pu être trouvé et que, dès lors, l'octroi d'une indemnité forfaitaire pour frais de séjour en Belgique reste optionnel au lieu d'être accordé d'office à chaque agent effectuant régulièrement des déplacements de service.
10. L'abrogation de l'arrêté ministériel du 18 février 1975 octroyant une indemnité pour frais de déplacement aux agents de l'administration des douanes et accises, qui exercent dans certaines régions du port d'Anvers ou dans certains bureaux-frontière n'est pas fondée, car la situation du port d'Anvers est toujours la même qu'il y a 42 ans pour ce qui est des déplacements vers les bureaux : dans certains cas, la situation s'est même aggravée.
11. Nous comptons sur le fait que cet arrêté royal ne remette pas en question les allocations existantes octroyées à titre personnel.

La CGSP a marqué les négociations de son empreinte et elle a choisi de négocier l'harmonisation des 35 AR et AM. Nous tenions à protéger à tout prix les droits des affiliés qui bénéficient de ces allocations et indemnités. Il ne s'agissait pas de négociations portant sur un cahier revendicatif.

Nous espérons que le cabinet du ministre de la Fonction publique a bien appris sa leçon et que, lorsque les prochains dossiers arriveront sur la table, comme l'AR « Travail flexible » 2, il aura compris que le but de toute négociation est, avant tout, de trouver un compromis.

K. Sissau

SPF INTÉRIEUR – PROTECTION CIVILE

La réforme de la Protection civile

Réforme ou restructuration

Le 4 avril le Ministre de l'Intérieur, Jan Jambon a invité les organisations syndicales pour leur présenter sa vision de la Protection civile 2.0 (sic).

Cette réunion s'est tenue après un accord de principe au Kern mais non encore ratifié au Conseil des Ministres.

Pour janvier 2019, les 6 casernes devraient se « recentrer » en 2 unités : Crisnée et Brasschaat, deux localisations excentrées dans leur région respective.

Les critères de sélection sont très confus et à géométrie variable !

Les missions de la Protection civile se déclinent en 3 « clusters »

pour des missions hautement spécialisées et de longue durée :

- CBRN (chimique/biologique/radiologique/nucléaire) ;
- Sauvetage/Déblaiement ;
- Crisis Management et Heavy Support.

Une diminution de 30 % du personnel permettrait d'adapter le statut

pécuniaire et administratif des agents à celui des pompiers des zones de secours.

Une modification des shifts de travail complète cette présentation.

Face à cette annonce, la résistance s'est organisée et le Front commun syndical a multiplié les contacts avec les parlementaires locaux, wallons et fédéraux afin de leur expliquer que le choix des casernes ne repose sur aucun argumentaire sérieux, que chaque unité a ses caractéristiques et ses spécificités territoriales et est complémentaire des zones de secours.

En effet, avec la suppression de 4 casernes, les zones de secours, mises en place depuis peu, devront intégrer de nouvelles missions jusque-là à charge de la Protection civile et sans refinancement du fédéral !

D'où un coût supplémentaire pour les régions, communes et au final pour le citoyen pour une protection moindre.

Fin avril, les organisations syndicales ont reçu les premiers textes concernant le temps de travail et les conditions d'insertion dans les postes de reclassement ou dans la nouvelle Protection civile.

Ces propositions sont inacceptables : elles n'offrent aucune garantie (démissionner pour bénéficier d'une aide à l'outplacement !!) et ne correspondent pas aux affirmations, maintes fois répétées, du Ministre : aucune véritable passerelle entre la Protection civile et les zones de secours puisque nos formations hautement spécialisées ne sont pas reconnues et l'intégration pécuniaire des agents se fait dans l'échelle barémique la plus basse et même en créant des sous-échelles pour les grades en extinction.

Contrairement aux assertions du Ministre, ce sont des économies qui seront faites sur le dos de la sécurité du citoyen.

Les critères d'insertion des agents dans la Protection civile sont un point de désaccord ainsi que les horaires proposés.

Les organisations syndicales sont pour une réforme des services de la Protection civile (les agents sont des personnels administratifs actuellement sans aucun avantage malgré la pénibilité du travail) mais pas pour un transfert des charges et des missions régaliennes du Fédéral vers les Régions et dénoncent une nouvelle attaque contre les services publics fédéraux.

G. Hoppe et J. Brouillard

SPF JUSTICE – ÉTABLISSEMENTS PÉNITENTIAIRES

Nous venons de loin, de très loin

Exercice sur le « Travailler autrement »

Petit rappel : suite aux décisions de ce gouvernement, une réduction de 10 % du cadre 2014 devait être appliquée.

Nous avons donc réagi par des actions d'avril à juin et nous connaissons, tous, les résultats de celles-ci.

Tout d'abord, un protocole 436 est apparu, avec différents chiffres concernant le cadre de nos établissements.

Par la suite, nous avons enfin débuté de réelles discussions sur le cadre administratif.

Dans un premier temps, un travail avec les organisations syndicales locales a été fait. Ensuite, le travail s'est effectué de fin février à avril et les organisations syndicales locales et nationales ainsi que l'Autorité locale et fédérale se sont réunies au sein du comité supérieur de concertation pour trouver un bon équilibre dans le cadre

alternatif des établissements pénitentiaires.

Nous vous faisons part, ci-après, de la position de la CGSP-ACOD quant aux discussions qui ont eu lieu ainsi que la manière dont doit être géré et utilisé l'accord du 25 avril 2017.

POSITION DE LA CGSP-ACOD

C'est contraints et forcés que, nous, CGSP-ACOD avons effectué l'exercice « travailler autrement ».

→ Contraints car c'est le gouvernement qui, en exigeant des efforts budgétaires démesurés nous a imposé une réduction des effectifs des établissements pénitentiaires.

→ Forcés car l'ensemble de la CGSP-ACOD n'a pas signé le protocole 436, protocole non respecté du fait qu'il y avait un engagement de maintenir la population carcérale sous le seuil des 10 000 détenus.

Au vu du travail accompli par toutes les parties - syndicats, directions locales, régionales et générale - le résultat peut être qualifié de correct, néanmoins il est nécessaire d'y inclure encore aujourd'hui des balises.

Pour toutes les prisons, nous réclamons de recevoir les grilles utilisées par l'Autorité et leurs modifications lors de ces exercices, afin de garantir qu'aucune modification ne saura être faite sans l'accord des organisations syndicales lors des CCB locaux. S'il s'avérait qu'une autorité locale a modifié les grilles sans accord des organisations syndicales lors de CCB, nous, secrétaires fédéraux, demanderons à l'autorité régionale et générale de revenir aux accords conclus, à défaut nous nous verrions contraints de déposer un préavis de grève afin d'être entendu.

Nous, organisation syndicale, avons prouvé que sans pression exagérée nous pouvions discuter et trouver des

solutions à des problèmes posés par l'autorité politique.

Il est clair pour nous qu'il ne peut plus y avoir par le « bas » de modification du cadre des personnels des établissements pénitentiaires, le personnel et les organisations syndicales ne le comprendraient pas.

Après ces discussions sur le « travailler autrement » et la rationalisation, toute intervention de l'Autorité pour imposer sous une forme ou sous une autre, un service minimum ou un service garanti, n'aurait pas de sens et serait très mal accueillie.

Le personnel et les organisations syndicales ont fait preuve de maturité et de responsabilité, c'est au tour de l'Autorité de faire preuve de lucidité et de sang-froid, à défaut le climat social pourrait se dégrader très rapidement et conduire à une impasse.

Nous tenons à remercier tous nos délégués locaux ainsi que notre staff qui ont participé aux négociations. Nous

associons à nos remerciements l'autorité administrative qui a fait preuve de sang-froid et de maturité.

Ci-dessous, vous trouverez le tableau final sur l'exercice du « Travailler autrement ». Le Comité supérieur de concertation de ce 25 avril 2017 a avalisé, en accord avec les OR, l'exercice.

Pour permettre une meilleure lisibilité du tableau de synthèse nous vous communiquons les informations explicatives pour chaque colonne.

- **La colonne n° 1** : elle reprend les chiffres en ETP du plan de personnel 2014.
- **La colonne n° 2** : elle reprend les chiffres en ETP après passage du groupe des experts et approuvé en local.
- **La colonne n° 3** : elle reprend le chiffre en ETP du protocole 436 du 30 mai 2016. Celui-ci n'étant pas définitif pour la simple et bonne raison que l'établissement avalisant l'exercice « travailler autrement » en CCB local a reçu l'aval du groupe

des experts pour l'obtention de la « flexiprime ».

- **La colonne n° 4** : elle reprend les chiffres en ETP demandés par la **CGSP**. Soit par le bureau soit en accord avec le local.
- **La colonne n° 5** : elle reprend les chiffres en ETP dans le cadre opérationnel, c'est-à-dire moins 5 % par rapport au cadre administratif. En effet 5 % représentent une réserve de personnel pour pallier aux absences pour maladie, congés, extractions médicales.
- **La colonne n° 6** : elle représente les chiffres en ETP cadre administratif définitif de l'établissement. Ceci dit, il vous sera loisible lors de la négociation en CCB local d'avaliser la norme de réserve d'ETP à 5 % ou en fonction de la situation de votre établissement et en accord avec la direction locale d'en définir le pourcentage.
- **La colonne n° 7** : elle reprend l'exercice fait au niveau et en accord avec le local soit à la demande de la délégation locale par le bureau fédéral « Justice ».

Finalisation – Travailler autrement - Tableau N°1

	Plan 2014 (1)	Au 01.06.16		Au 25.04.17		EXERCICE (5) Cadre opérationnel	DÉFINITIF (6) Cadre administratif	-7
		PROT. 436 Rationalisé (2)	PROT. 436 7075 (3)	DEMANDE CGSP (4)				
Arlon	103 ETP	95,17 ETP	102 ETP	98 ETP	93,1 ETP	98 ETP	Accord local	
Andenne	302 ETP	278,33 ETP	304 ETP	284 ETP	269,80 ETP	284 ETP	Accord local	
Dinant	38 ETP	37,37 ETP	38 ETP	39 ETP	37,05 ETP	39 ETP	Accord local	
Huy	65 ETP	62,96 ETP	66 ETP	65 ETP	61,75 ETP	65 ETP	Inter. Bureau	
Ittre	323 ETP	295,70 ETP	314 ETP	308 ETP	287,85 ETP	303 ETP	Inter. Bureau	
Jamioulx	221 ETP	214,15 ETP	219 ETP	225 ETP	215,65 ETP	227 ETP	Inter. Bureau	
Lantin	636 ETP	592,49 ETP	645 ETP	611 ETP	578,55 ETP	609 ETP	Inter. Bureau	
Leuze	*220 ETP	191,78 ETP	203 ETP	203 ETP	192,85 ETP	203 ETP	inter. Bureau	
Marneffe	78 ETP	76,85 ETP	82 ETP	80,49 ETP	75,05 ETP	79 ETP	Inter. Bureau	
Marche	*220 ETP	197,05 ETP	213 ETP	200 ETP	190 ETP	200 ETP	Accord local	
Mons	232 ETP	205,93 ETP	226 ETP	216,94 ETP	206,15 ETP	217 ETP	Inter. Bureau	
Namur	145 ETP	135,39 ETP	141 ETP	140 ETP	133 ETP	140 ETP	Accord local	
Nivelles	168 ETP	166,90 ETP	168 ETP	169,24 ETP	160,55 ETP	169 ETP	Inter. Bureau	
Paifve	169 ETP	163,87 ETP	164 ETP	169 ETP	160,55 ETP	169 ETP	Inter. Bureau	
Saint Hubert	159 ETP	145,53 ETP	155 ETP	149,54 ETP	141,55 ETP	149 ETP	Inter. Bureau	
Tournai	150 ETP	140,37 ETP	146 ETP	146,50 ETP	137,75 ETP	145 ETP	Inter. Bureau	
Saint Gilles	365 ETP	389,24 ETP	355 ETP	392 ETP	372,40 ETP	392 ETP	Inter. IRB	
Forest		156,20 ETP		160 ETP	152,95 ETP	161 ETP	Inter. IRB	
Forest+ ber.	*353 ETP		308 ETP					
Berkendael		66,67 ETP		69 ETP	65,55 ETP	69 ETP	Inter. IRB	
CFPP	15 ETP	14,40 ETP	18 ETP	18,40 ETP	14,25 ETP	15 ETP		
TOTAL :	3962 ETP	3626,35 ETP	3867 ETP	3744,11 ETP	3546,35 ETP	3733 ETP		

BUREAU FÉDÉRAL JUSTICE - SOUS-SECTEUR « PRISONS »

M. Jacobs, G. Wallez et S. Verbruggen

FORMATION SELOR

Module 0, Module 1, Niveau B

Nous vous annonçons que la CGSP-AMiO organisera une nouvelle formation relative à la préparation aux examens de recrutement et de promotion, épreuves génériques pour les fonctionnaires fédéraux.

Cette formation de préparation à ces épreuves organisées par le SELOR se déroulera le **mardi 27 juin 2017** en nos locaux (place Fontainas) toute la journée (de 9h à 16h).

Si vous êtes intéressés, nous vous demandons de bien vouloir vous inscrire pour le **lundi 19 juin 2017 au plus tard** à l'adresse amio.administration@cgspacod.be.

ATTENTION LE NOMBRE DE PLACES SERA LIMITÉ !

Modalités pratiques

Nous vous informons que vous ne recevrez pas de dispense syndicale pour cette journée. Vos frais de déplacement seront remboursés et vous recevrez un lunch le midi.

K. Sissau

SECTEUR FÉDÉRAL CGSP-AMiO

Appel à candidatures

Le 1^{er} octobre 2017, le Camarade Roland Vansaingele remettra à disposition du secteur fédéral CGSP-AMiO le mandat de Secrétaire général francophone du secteur

En vertu de l'article 9 des Statuts du secteur fédéral CGSP-AMiO, il est donc lancé appel à candidatures pour le mandat de **Secrétaire général francophone** du secteur fédéral CGSP-AMiO.

Article 9

Le Secrétariat permanent fédéral du secteur fédéral se compose de :

- 2 Présidents non permanents du secteur de rôle linguistique différent ;
- 2 Secrétaires généraux permanents du secteur (1 de chaque rôle linguistique) ;
- 6 Secrétaires fédéraux permanents (2 de chaque interrégionale) ;
- 1 représentant supplémentaire par interrégionale.

Les Présidents et les Secrétaires généraux sont élus par le Congrès fédéral après présentation par un Comité interministériel régional et parrainage par leur groupe linguistique.

Les Secrétaires permanents des interrégionales sont élus par le congrès de leur interrégionale, pour l'IRB la parité linguistique doit être respectée.

Les Présidents exercent leur mandat selon le principe de l'alternance bisannuelle.

Les membres du Secrétariat permanent fédéral sont élus pour quatre ans, leur mandat est renouvelable. Les membres du Secrétariat permanent fédéral sont réputés d'office candidat au renouvellement de leur mandat sauf avis contraire de leur part.

Au cas où le nombre de candidats est égal au nombre de postes à pourvoir, ces candidats sont élus d'office.

Au cas où, dans l'intervalle de deux congrès, une vacance se produit parmi les membres du secrétariat, un comité fédéral CGSP ou un comité interrégional, selon le cas, pourvoit au remplacement pour l'achèvement du mandat.

Article 9 bis

Les secrétaires généraux permanents visés à l'article 9 b) sont élus à la tête du secteur fédéral CGSP-AMiO et assument un mandat fédéral du secteur AMiO.

Ils exercent les responsabilités syndicales, politiques et financières du secteur fédéral CGSP-AMiO.

Dépôt des candidatures

Les candidatures doivent être introduites par un Comité interministériel régional. Chaque régionale ne peut présenter qu'une seule candidature.

Les candidatures doivent être adressées par écrit (poste, fax 02 508 59 34 ou mail ministeres@cgsp.be) pour le vendredi 30 juin 2017 à midi à la CGSP-AMiO, place Fontainas 9-11, 1000 BRUXELLES.

Conformément à l'article 49bis des statuts de la CGSP fédérale, chaque candidature à un mandat permanent doit être accompagnée du modèle A complété et signé par le candidat, (annexe VIII des statuts de la CGSP fédérale).

La non présentation du modèle A rend la candidature du candidat caduque.

R. Vansaingele

CONGRÈS INTERRÉGIONAL EXTRAORDINAIRE 2017

Appel à candidatures pour les mandats IRW-AMiO CGSP

Le Congrès extraordinaire de l'Interrégionale wallonne du secteur AMiO CGSP aura lieu le 5 septembre 2017 à Beez

1. Conformément au règlement d'ordre intérieur de l'IRW-AMiO, le Congrès aura à procéder à l'élection des mandats suivants au sein du Secrétariat interrégional :

A. Mandats permanents

- Un(e) Secrétaire permanent(e) interrégional(e) dirigeant-responsable de l'IRW-AMiO (point 7.4.1. du ROI de l'IRW-AMiO). Le Camarade **Michel JACOBS est sortant.**
- Un(e) Secrétaire général(e) francophone de la CGSP-AMiO issu(e) de l'IRW-AMiO (point 7.4.3. du ROI de l'IRW-AMiO). Le Camarade **Roland VANSAINGELE est sortant.**

B. Mandats non permanents

Un(e) Président(e) de l'IRW-AMiO (point 7.4.4. du ROI de l'IRW-AMiO). Le Camarade **Stéphane JAU-MONET est sortant.**

Un(e) Vice-président(e) de l'IRW-AMiO (point 7.4.4. du ROI de l'IRW-AMiO). Le Camarade **Pedro VEGA est sortant.**

Pour rappel, conformément au point 4.6. du ROI de l'IRW-AMiO, le ou la Président(e) et chaque Vice-président(e) doivent être issus de sous-secteurs ressortissants à des niveaux de pouvoirs politiques différents.

Un(e) délégué(e) ne peut être candidat(e) qu'à un seul mandat au sein du Secrétariat interrégional. Les candidatures sont présentées par un Bureau régional du secteur AMiO, à défaut les candidatures sont non recevables. Chaque régionale peut présenter autant de candidats qu'il y a de mandats à pourvoir.

2. Dépôt des candidatures

Les candidatures doivent être adressées par écrit :

soit par courrier postal ;
soit par fax : 02/508 59 34 ;
soit par mail :
ministeres.IRWAMiO@cgspacod.be.

Ceci pour **le vendredi 30 juin 2017 à midi**, à la CGSP IRW-AMiO, place Fontainas, 9-11, 1000 BRUXELLES.

Conformément au point 9.6. du ROI de l'IRW-AMiO, tout candidat à un mandat de délégué permanent signe, dès le dépôt de sa candidature, un formulaire modèle A, défini dans l'Annexe VIII des Statuts de la CGSP fédérale, par lequel il s'engage en cas d'élection, à respecter les obligations en matière de gestion financière et comptable qui y sont précisées.

De même, tout candidat à un mandat non permanent qui entraîne une participation à la gestion financière et comptable d'une des composantes de la Centrale signe dès le dépôt de sa candidature un formulaire modèle B, défini dans l'Annexe VIII des Statuts de la CGSP fédérale.

La signature du modèle A ou B constitue une condition d'éligibilité.

M. Jacobs

TRIBUNE

Infos GÉNÉRALES

- 2 / Actualités - Dans nos régionales
- 3 / Édito • Pour sortir du « clair-obscur »
- 4 / Soins de santé – Réforme du paysage hospitalier et du financement des hôpitaux : vers une médecine à deux vitesses
- 6 / International • Socle européen des droits sociaux : embellie ou embrouille ?
- 8 / IRB • La diversité, un combat syndical pour l'égalité et la solidarité !

www.cgspwallonne.be

SOMMAIRE

Infos AMiO

- 9 / Édito • Quelle leçon

Fédéral

- 10 / Fédéral • Traitement de décembre
/ Comité B • AR fixant les allocations et indemnités
- 12 / SPF Intérieur • La réforme de la Protection civile
- 13 / SPF Justice – EP • Nous venons de loin, de très loin
- 15 / Formation Selor • Module 0, Module 1, Niveau B
/ Secteur fédéral AMiO • Appel à candidatures

IRW AMiO CGSP

- 16 / Congrès interrégional extraordinaire
Appel à candidatures



Membre de l'Union des Éditeurs de la Presse Périodique

Mensuel de la Centrale générale des services publics (CGSP) de la FGTB - Éditeur responsable : Patrick Lebrun - Place Fontainas, 9/11 - 1000 Bruxelles - tél. 02 508 58 11