

# TRIBUNE



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

JUILLET - AOÛT  
2017

AMiO

CGSP

FGTB Services Publics

73<sup>e</sup> année - n°7 - juillet - août 2017 (mensuel) dépôt CHARLEROI X | P402047 | retour : CGSP place Fontainas, 9/11 1000 Bruxelles



## ALLOCATIONS FAMILIALES Pour le maintien du service public !

DOSSIER P. 4



ÉDITO  
On a toujours  
raison de lutter !  
P. 3



IRW-CGSP  
IN MEMORIAM  
André Mordant  
P. 8



AMiO  
SPF Finances • Faute de  
promesses tenues, le Front  
commun passe à l'action !  
P.10

### In memoriam

#### André Mordant

C'est avec une profonde tristesse que nous apprenons le décès ce 2 juin de notre Camarade André Mordant à l'âge de 70 ans. Nous adressons à sa famille et à ses proches nos condoléances les plus émues. Avant de devenir Président de la FGTB, André Mordant fut le Secrétaire général de l'Interrégionale wallonne de la CGSP de 1991 à 2002. L'IRW-CGSP gardera du Camarade André Mordant l'image d'un syndicaliste de convictions, défenseur des services publics et de l'unité de la FGTB.



Nous lui rendons hommage en page 8 de cette *Tribune*.

### Primes syndicales

#### Rappel – Demande duplicatas 2016 !

Depuis 2012, votre service du personnel ne peut plus vous fournir de duplicata, même si votre formulaire a été égaré, si vous ne l'avez jamais reçu ou s'il contient des erreurs structurelles. Si vous vous trouvez dans une telle situation et que vous avez droit à une prime syndicale, deux possibilités s'offrent à vous :

- soit vous contactez par mail ou par téléphone votre régionale, votre délégué, votre secteur ou vous vous rendez directement sur place pour informer la CGSP de votre problème ;
- soit vous envoyez un mail à l'asbl Prime syndicale (via l'adresse [sec.asbl-vzw@cgspacod.be](mailto:sec.asbl-vzw@cgspacod.be)). Vous y mentionnez votre nom, prénom, date de naissance, numéro de membre de la CGSP si vous le connaissez, la référence de votre (vos) employeur(s) en 2016 et les dates éventuelles d'entrée en service et de fin pour l'année de référence.

Nous vous ferons alors parvenir un formulaire de remplacement que vous devez nous renvoyer corrigé, complété et signé. Dès réception de celui-ci, nous entamerons les démarches administratives auprès du Secrétariat de la Commission des primes syndicales afin que le paiement soit effectué.

### Charleroi

#### Visite des Musées de Charleroi

La Commission régionale intersectorielle des Pensionnés (CRIP) organise un voyage le **26 septembre**. Destination : Charleroi.

- **Matin** : visite du Musée de la Gendarmerie et du 2° Chasseur à pied à la caserne Trésignies.
- **Midi** : repas à l'école hôtelière de Marcinelle.
- **Après-midi** : visite des Musées du bois du Cazier.

- **Départ** : 9h place en face du Complexe sportif de la rue des Monts à Marcinelle, avec passage rapide à 9h15 par l'arrêt de bus TEC situé derrière la gare de Charleroi-sud, pour embarquer les participants venus en transport en commun.

- **Retour** vers 18h à Marcinelle.

- **Coût** : 35 €/affiliés à la CGSP et 38 €/sympathisants.

1) S'inscrire auprès de l'accueil (071 797 111).

2) Verser sur le compte de la CRIP BE39 0882 6941 9919 (BIC. GKCCBEBB) avec la mention « Cazier » pour confirmer la réservation et cela **pour le 5 septembre au plus tard**.

**Seules les inscriptions confirmées par le versement seront prises en considération.**

Renseignement : Vanden Broeck Alphonse 0495/34 09 28.

### Hainaut occidental

#### Horaires d'été

Du 3 juillet au vendredi 25 août 2017 inclus, nos locaux sis place Verte 15 à Tournai seront accessibles :

- **de 8h à 15h** du lundi au jeudi,
- **de 8h à 12h** le vendredi.

Avant tout déplacement, veuillez prendre contact au 069/22 61 51 afin de savoir si votre responsable de secteur est présent.

### Huy

#### Horaires d'été

Durant les vacances d'été, nos bureaux seront fermés du **31 juillet au 15 août 2017 inclus**.

Bonnes vacances à toutes et à tous



## On a toujours raison de lutter !

Il y a un an, lors de son Congrès statutaire, l'IRW-CGSP faisait preuve de lucidité en lançant, à l'unanimité, un mot d'ordre de grève illimitée dans l'ensemble des services publics en Wallonie.

À cette occasion, l'IRW-CGSP voulait servir d'aiguillon en faisant le pari d'entraîner de nombreux autres Camarades dans son opposition au Gouvernement fédéral. Pourtant, s'il faut constater que la solidarité s'est bel et bien exprimée en paroles, elle ne s'est que trop rarement traduite en actes. Ce combat, nous l'avons mené seuls !

Certains ont critiqué la stratégie, d'autres le timing. Peut-être ont-ils raison sur certains points. Rien n'est jamais parfait. Mais ce que nous savons, c'est que l'on trouve toujours de bonnes raisons pour ne pas bouger, pour laisser faire le travail aux autres. Il y a toujours une excuse pour remettre à demain ce qui, pourtant, devrait être fait sans plus attendre.

Un an plus tard, peut-on donner tort à celles et ceux qui ont répondu avec enthousiasme à l'appel de l'IRW-CGSP ?

Pour nous la réponse est sans équivoque : NON !

Bien au contraire, l'histoire apporte la preuve que c'est eux qui avaient raison.

Nous avons raison de vouloir instaurer un rapport de force pour faire barrage aux régressions sociales.

Raison de montrer que, dans ce pays, certains font le choix de ne pas baisser les bras et de lever le poing.

Raison de vouloir être des exemples à suivre.

Raison d'être de ceux qui osent dire « NON » quand tout les pousse à courber l'échine et à être des victimes consentantes.

Raison car aujourd'hui, il nous faut faire le constat amer que ce Gouvernement poursuit, inlassablement, méthodiquement, la destruction de notre modèle social, la mise à sac de nos droits les plus fondamentaux.

En un an, nous avons subi une loi modifiant dangereusement le financement de notre Sécurité sociale, l'augmentation significative du prix de certains médicaments, la remise en cause du droit des femmes de disposer de leur corps, une politique odieuse à l'égard des réfugiés et des sans-papiers, le détricotage des pensions des agents du service public (préalable nécessaire à une diminution des pensions du privé !), des tentatives de musellement des organisations syndicales au travers de l'instauration d'un service minimum...

La liste pourrait encore être étendue et elle n'appelle qu'une question : qu'attendons-nous encore pour réagir ?

Il n'y a pas de combats inutiles, celui du printemps 2016 a permis de faire la preuve qu'une contestation d'envergure est possible. Mais, et c'est aussi une des leçons de 2016, ce mouvement doit être soigneusement préparé afin de laisser le temps à l'ensemble des Camarades d'être prêts au bon moment.

Afin que nos revendications et objectifs soient clairs et unanimement partagés.

Cela implique un travail important au sein de nos différentes instances pour mettre en avant ce qui nous unit, pour faire fi de nos différences.

La CGSP est prête pour repartir au combat car ne rien faire n'est pas et ne sera jamais notre option !

Patrick Lebrun  
*Secrétaire général de l'IRW-CGSP*

Laurent Pirnay  
*Secrétaire général adjoint de l'IRW-CGSP*

# Réforme des allocations familiales : la nécessité du maintien d'une caisse publique

*Le gouvernement wallon a mis un point final à son projet de réforme des allocations familiales : la naissance de chaque enfant à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2019 donnera droit à un montant de base de 155 euros par mois jusqu'à l'âge de 18 ans, et de 165 euros pour les 18-24 ans. Des suppléments sociaux liés aux revenus s'ajouteront à ces montants.*

---

Fondé dans l'entre-deux-guerres, le système actuel accorde des montants progressifs selon le rang de l'enfant : 93,93 euros pour le premier, 173,80 pour le deuxième et 259,49 pour le troisième et les suivants.

Cependant, la 6<sup>e</sup> réforme de l'État a défédéralisé les allocations familiales. Cela permet aux entités fédérées de faire d'autres choix d'organisation afin, notamment de mieux prendre en compte les nouvelles réalités familiales.

Pour rappel, ce transfert de compétences vers la Région est extrêmement important tant du point de vue budgétaire que social. En effet, il s'agit d'un budget de près de 2,2 milliards € soit 17 % du budget wallon et cela touche plus de 900 000 enfants.

Les entités fédérées qui ont hérité de cette matière ont opté pour un montant de base égal pour chaque enfant. Le gouvernement flamand s'est accordé sur 160 euros, la Communauté germanophone sur 151 euros. Bruxelles n'a pas encore tranché.

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2015, le financement est assuré par les entités fédérées. Mais suite à un protocole de collaboration courant jusque fin 2019, les caisses d'allocations familiales existantes continuent à payer les prestations familiales pour compte des entités fédérées.

### **Le nouveau système wallon**

Le nouveau système wallon d'allocations familiales entrera en vigueur pour les enfants nés après le 1<sup>er</sup> janvier 2019. Pour ceux nés avant cette date, le régime actuel restera d'application. Il s'éteindra progressivement, jusqu'en 2043.

Le principal changement est l'égalité du montant de base entre chaque enfant, quel que soit son rang dans la famille. Ainsi, chaque enfant né à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2019 aura droit à un montant de base fixe mensuel de 155 euros. Ce montant sera porté à 165 euros pour les enfants de 18 à 24 ans. Il s'agit de tenir compte de la hausse des coûts liés aux enfants de plus de 18 ans.

### **Circuit de paiement**

Dans le cadre de la 6<sup>e</sup> réforme de l'État, la fusion des trois anciens régimes professionnels<sup>1</sup> a été réalisée, en harmoni-

sant au maximum les législations et en utilisant les mêmes circuits de paiement.

Les opérateurs du régime salarié (caisse publique et caisses privées) ont repris les dossiers du régime indépendant, et les allocations familiales du secteur public et des prestations familiales garanties sont gérées par la caisse publique (Famifed). À noter qu'il existait une autre caisse publique, l'Office des régimes particuliers de sécurité sociale (ORPSS), dont la fusion avec Famifed s'est terminée au 1<sup>er</sup> janvier 2017.

À cette date, les opérateurs sont au nombre de 12 : 1 caisse publique (Famifed) et 11 caisses privées. Les 11 caisses d'allocations familiales privées sont constituées en asbl. D'ici quelques années, le gouvernement wallon envisage de passer de 11 à 4 caisses privées, en concertation avec l'association des caisses et avec les autres entités fédérées. Un groupe de travail relatif à l'agrément des caisses est mis en place au sein du Comité de la Branche « Familles » de l'AViQ<sup>2</sup>. L'IRW-CGSP, tout comme la FGTV wallonne, plaide pour que les caisses privées ne puissent pas se constituer sous une forme juridique exclusivement commerciale.

### **L'allocataire bénéficiaire**

Actuellement, la caisse d'allocations familiales est déterminée en fonction de l'employeur, ou du dernier employeur, de la personne qui ouvre le droit aux allocations.

Dans le nouveau système, le choix de la caisse appartiendra à la personne qui élève l'enfant allocataire.

Cette liberté de choix entraînera la suppression de l'affiliation automatique de l'allocataire en lien avec son statut socioprofessionnel. Un gel des mutations éventuelles est prévu pendant un an ou deux. La régionalisation des allocations familiales implique ainsi une profonde modification du régime des allocations familiales puisque le choix de l'employeur sera remplacé par un choix de l'allocataire.

### **La création d'une caisse publique indépendante**

La Wallonie a donc fait le choix de poursuivre un modèle mixte d'opérateurs : une caisse publique et un nombre limité de caisses privées. Famifed est aujourd'hui à la fois opérateur et régulateur. Elle contrôle les caisses privées. Demain,

avec un basculement vers le choix de l'allocataire, et la concurrence accrue qu'il engendre, **le gouvernement wallon a décidé de scinder le rôle d'opérateur et de régulateur**, considérant qu'il fallait mettre la caisse publique dans un climat de concurrence équitable avec les caisses privées. Cette scission permet selon lui de maintenir la crédibilité du régulateur et de respecter le principe d'égalité entre les caisses associatives et publique pour les contrôles opérés.

Ainsi, le rôle de régulateur sera exercé par la Branche « Familles » de l'AViQ. Quant à la caisse publique, elle sera dotée d'un statut juridique propre en dehors de l'AViQ (un OIP sur le modèle d'un organisme de type 2). Le gouvernement wallon affirme que cette personnalité juridique distincte va permettre à la caisse publique de faire valoir ses atouts de manière dynamique dans le cadre concurrentiel des affiliations. Il assure que peu de familles affiliées à la caisse publique la quitteront, sauf si elles trouvent dans les caisses privées une meilleure information mise à leur disposition ou une meilleure accessibilité, tels que les heures d'ouverture au public, l'accès à leur dossier électronique...

Le gouvernement wallon exclut donc la création d'un service à gestion séparée au sein de l'AViQ qui ne permettrait pas, selon son analyse, de séparer le rôle de contrôleur du rôle d'opérateur, puisqu'ils seraient, dans ce cas, logés tous deux dans une entité juridique unique.

### **Maintien du service public !**

Avec la FGTB wallonne, nous ne sommes pas favorables à la séparation du régulateur avec la caisse publique. Pourquoi ? Actuellement, Famifed paie près d'un tiers des dossiers d'allocations familiales en Wallonie. Elle assure un service public, en toute neutralité. Pour garantir le maintien de ce service public et de son rôle social, la caisse publique devra être dotée de moyens suffisants. Elle devra disposer de services performants tels que la logistique, les ressources humaines, la communication, le service juridique, mais aussi l'informatique.

Pour éviter le dédoublement des services supports et le surcoût budgétaire lié à la séparation du régulateur (AViQ) avec la caisse publique, le gouvernement wallon propose des synergies entre l'AViQ et la caisse publique. La FGTB wallonne considère qu'il aurait été plus efficace et moins



coûteux de maintenir la caisse publique au sein de l'AViQ, plutôt que de les séparer pour être contraint, dans un second temps, de rétablir les liens entre elles.

Cette complexification réduit les moyens propres de la caisse publique et risque de freiner son déploiement dans la concurrence avec les caisses privées. Contrairement au gouvernement wallon qui se veut rassurant sur l'avenir de la caisse publique, la FGTB wallonne tire en conséquence la sonnette d'alarme sur la viabilité à long terme de la caisse publique.

Nous exigeons également du Gouvernement wallon qu'il mette tout en œuvre pour que la caisse publique soit opérationnelle au plus tard dès le moment où les familles devront opérer leur choix. Il serait en effet inacceptable que les choix faits par le Gouvernement wallon, du fait des lenteurs et tergiversations qu'ils occasionnent, privent les familles wallonnes d'un accès à une caisse de service public.

---

1. Jusqu'au 30 juin 2014, la Belgique connaissait quatre régimes d'allocations familiales : celui des travailleurs salariés, de ceux du secteur public et celui des travailleurs indépendants. Il en existe un quatrième qui est celui des prestations familiales garanties dont bénéficient les familles les plus précarisées.

2. L'Agence pour une Vie de Qualité a été créée en décembre 2015 suite à la 6e Réforme de l'État qui a transféré aux Régions de nombreuses compétences en matière de Santé et d'Action sociale. La Wallonie a ainsi mis sur pied un Organisme d'intérêt public (OIP) autonome gérant les compétences de la santé, du bien-être, de l'accompagnement des personnes âgées, du handicap et des allocations familiales.

## Semestre européen - Des recommandations spécifiques

Le 22 mai 2017, la Commission européenne a publié ses « recommandations spécifiques par pays » dans le cadre du « Semestre européen ». Les différentes étapes de ce semestre aboutissent à un suivi annuel des politiques budgétaires nationales des États membres de la zone euro, et à une réorientation de ces dernières lorsqu'elles sont évaluées hors du cadre des objectifs budgétaires arbitrairement imposés par les institutions européennes.

Les recommandations spécifiques par pays sont une étape commune à 3 procédures européennes différentes, à savoir :

- la stratégie **UE2020** (objectifs par rapport à l'augmentation du taux d'emploi, la R&D, le climat, l'enseignement et la pauvreté) ;
- la procédure relative aux déséquilibres macroéconomiques. Les recommandations dans le cadre de cette procédure sont contraignantes et assorties de sanctions (amendes) si un déséquilibre excessif a été constaté dans un État membre déterminé. Pour la Belgique, ce n'est pas le cas ;
- procédure **concernant les déficits budgétaires excessifs** (EDP). Cette procédure vise à prévenir les déficits budgétaires supérieurs à 3 %. Dans cette procédure, on distingue une phase de surveillance (la phase préventive) et une phase de sanctions (la phase corrective). Depuis 2015, la Belgique se trouve dans la phase préventive.

Ainsi, la Belgique se voit enjoindre à :

- « faire un "effort budgétaire substantiel" en 2018. La Belgique devrait procéder à un ajustement supplémentaire pour atteindre son objectif budgétaire à moyen terme consistant en une position budgétaire à l'équilibre en termes structurels » ;
- mettre en œuvre des mesures d'économies sur l'appareil de l'État pour pouvoir investir dans l'infrastructure, notamment au niveau des transports et de l'enseignement.

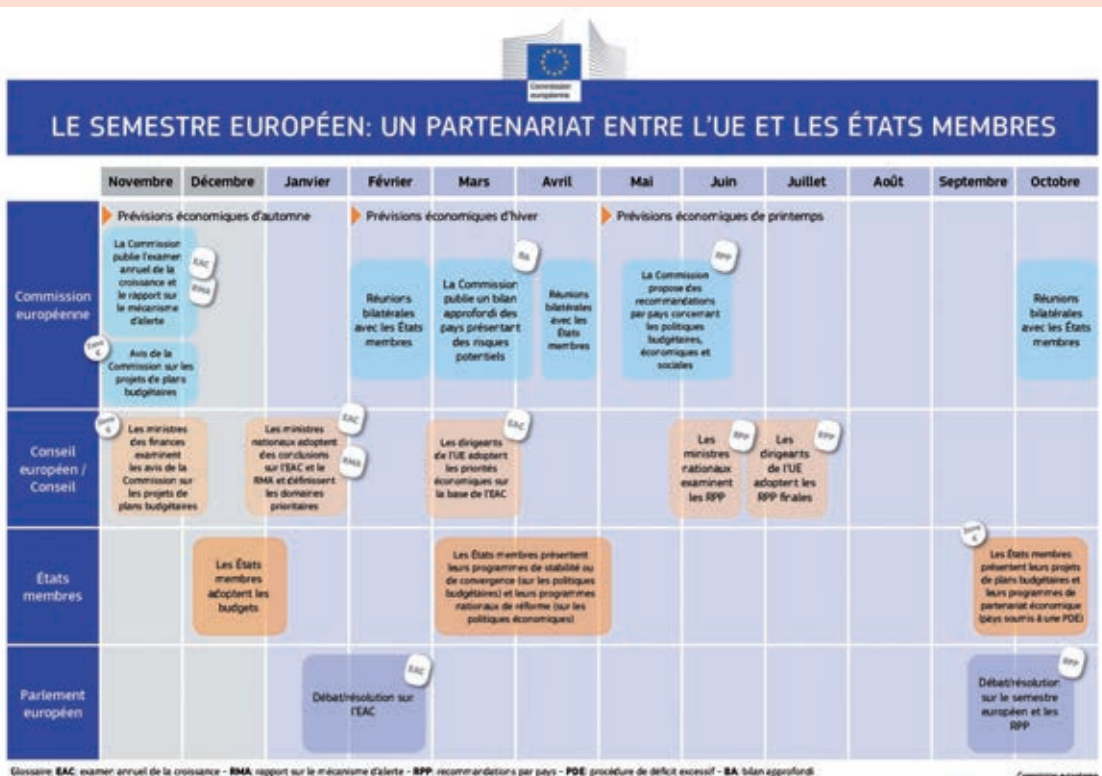
La Belgique est mise sous pression pour continuer à appliquer des mesures d'économies, notamment par rapport au critère de la dette (maximum 60 % du PIB). La Commission reconnaît la nécessité d'investissements conséquents dans l'infrastructure, mais comment concilier cette recommandation d'investir avec la recommandation de continuer à économiser ? Ceci ne serait dès lors

possible que via un démantèlement de l'appareil d'État, et une libéralisation accélérée des services publics ;

- garantir un meilleur accès à l'enseignement, à la formation et au marché du travail pour les personnes issues de l'immigration ;
- réaliser des investissements dans l'économie de connaissance. Et diminuer les « barrières administratives et réglementaires » et les « coûts salariaux élevés » qui seraient « un frein à la compétitivité ». La Belgique doit effectivement innover, mais il n'y a aucune mesure qui incite les entreprises à le faire. Par ailleurs, pointer les « coûts salariaux et les règles administratives » est un appel à démantibuler encore davantage les mesures de prévention et protection au travail ainsi que la législation du travail et l'indexation des salaires. La Commission appelle à nouveau à des investissements supplémentaires dans l'infrastructure publique, ... (suite page 7)

Pour le moment, aucune recommandation à l'égard de notre pays n'est directement contraignante.

Néanmoins, ces recommandations constituent un assaut supplémentaire dans le sens de la ligne idéologique austéritaire adoptée par les institutions européennes depuis le début de la crise, et elles fournissent un alibi en or aux gouvernements de droite désireux d'imposer des restrictions budgétaires aux dépens des services publics, de la sécurité sociale, et des droits des travailleurs.



mais comment concilier ces investissements avec les mesures d'économies qui sont imposées ?

Par ailleurs, dans le rapport relatif à l'année 2016, la **Commission souligne que la Belgique a « accompli certains progrès » dans la mise en œuvre des recommandations, notamment dans les domaines de :** la réforme du système fiscal ; la réforme de la loi de 1996 relative à la promotion de l'emploi et la sauvegarde de la compétitivité, « visant à préserver la modération salariale et la réduction de l'écart en matière de coûts salariaux avec les pays limitrophes » ; du « fonctionnement du marché du travail, notamment en termes d'activation et de réforme du système d'enseignement et de formation professionnels ; du « relèvement de l'âge de départ à la retraite et des nouvelles restrictions imposées au régime subventionné de retraite anticipée » ; de la suspension temporaire de l'indexation salariale et la diminution du nombre d'emplois dans le secteur public.

La Commission, tout en déplorant un taux de pauvreté élevé et une stagnation des inégalités de revenus, qualifie de « progrès substantiels » les assauts du gouvernement Michel sur les salaires, les retraites, l'index et sur toute dépense publique d'ordre social.

Ces quelques lignes montrent à quel point la politique prônée par la Commission, bien que cette dernière se targue de mettre en avant un « pilier social européen » (cf. *Tribune* de mai 2017), va à l'encontre totale des droits des travailleurs et d'une réelle relance de l'économie par la stimulation de la demande et de l'investissement public.

À nous, citoyens, travailleurs, de faire montre de fermeté quant à notre refus d'une telle « chronique d'une déconfiture annoncée ». La pression du monde du travail ne peut faillir et ce, tant au niveau national qu'au niveau européen.

## Une nouvelle attaque contre les plus faibles

**Le gouvernement veut supprimer le régime de pension pour inaptitude physique et réorienter les agents statutaires malades pour une longue durée vers l'assurance maladie.**

### Qu'est-ce qui changerait ?

- Suppression du capital de jours de maladie
- À charge de l'employeur :
  - un salaire garanti à 100 % pendant 30 jours,
  - du 31<sup>e</sup> jour au 12<sup>e</sup> mois, 60 % d'un salaire plafonné,
  - à la fin du 12<sup>e</sup> mois, (dépendant de la situation familiale) 40-50-65 % du salaire plafonné.

### Arguments avancés

- Responsabilisation accrue des employeurs
- Meilleures possibilités de réinsertion
- Droits supplémentaires pour la pension
- Meilleures conditions pour le travailleur malade

### Qu'en est-il maintenant ?

Le fonctionnaire malade de longue durée ne pourrait plus prétendre à une pension pour inaptitude physique et risquerait de voir son revenu de remplacement être largement inférieur à sa pension.

Tenant compte également du fait que la situation familiale est prise en compte afin de déterminer le pourcentage de l'indemnité octroyée à partir de la fin du 12<sup>e</sup> mois, ce phénomène s'accroîtrait.

### Comment croire que l'employeur serait plus responsable ?

Nous savons tous qu'il existe déjà dans tous les pouvoirs publics des cellules de réaffectation ; cellules dont le pourcentage de réussite est dérisoire.

Confier cette réinsertion à un autre organisme induira-t-il un meilleur résultat ? Pourra-t-on réinsérer un agent statutaire dans le privé avec un risque de lui faire perdre sa qualité d'agent statutaire ?

Les employeurs, déchargés d'une partie, voire de la totalité du coût salarial, seront-ils encore concernés par leur responsabilité ? J'en doute très fort. Au contraire, les employeurs risquent de se désintéresser totalement du problème puisqu'il serait géré par un organisme assureur qui pourrait réinsérer l'agent statutaire dans un autre service public voire dans le privé et ainsi en être totalement libérés.

Ce projet est une attaque de plus contre les statutaires de la fonction publique. Il attaque les plus faibles, ceux qui, marqués par le travail, ne peuvent plus assumer leur fonction ou toute autre fonction.

La mise à la pension pour inaptitude physique n'est pas une décision individuelle mais bien imposée par un organisme indépendant sur base d'un dossier médical.

### Ce système sera-t-il avantageux pour l'employeur ?

Oui à première vue, puisqu'il ne supporterait plus la charge financière pour les agents absents pour cause de maladie, cela peut paraître attractif.

Cependant, le projet sur la table prévoit l'instauration d'une cotisation spéciale destinée à couvrir ce risque et ce sur l'ensemble de la masse salariale des statutaires.

Vous comprendrez qu'en lieu et place de supporter le coût inhérent aux seuls agents absents, devoir payer une cotisation en plus va réjouir les employeurs. En auront-ils la capacité financière !!!

**En tout cas, la CGSP sera très attentive à ce dossier.**

### André MORDANT, la promotion du service public chevillée au corps !

C'est avec une profonde tristesse que nous apprenons le décès, ce 2 juin, du Camarade André Mordant à l'âge de 70 ans. Nous adressons à toute sa famille et à ses proches nos condoléances émues.

André est de ceux dont on n'oublie jamais la rencontre ! Sa poignée de main, son accueil au sourire complice en disaient long : il connaissait la valeur des rapports entre les êtres humains. Né le 11 août 1946 à Liège au sein d'une famille de 8 enfants, il apprend très tôt que la vie n'est pas donnée. Enfant, au charbonnage du carrefour Fontainebleau, il joue sur le terril. Il comprend là que chaque morceau de charbon, chaque « gaillette » pour reprendre un mot qu'il utilisait, est la sueur d'un travailleur. Il comprend que ses mains d'enfant qui jouent ont une histoire qui le relie à toutes ces mains sur la pioche. Le respect du travail fuse en lui tout autant qu'un irrépressible sentiment de révolte face au sort de la classe ouvrière malmenée et méprisée. Il ne se départira plus jamais de ce double sentiment.

Ses racines sont là, il le sait. Elles plongent profondément dans ce terreau de culture française faite de résistance, d'échos d'émeutes dans le faubourg Saint-Antoine, de chants sur la barricade de la Butte aux Cailles, de placards où, sous la somptueuse devise de la République, s'étale la Déclaration des Droits de l'Homme. Les sans-noms, les sans-grades sont ses frères, il est la gueule noire, le canut qu'immortalise Aristide Bruant et qu'il aimait tant chanter.

André deviendra ouvrier cuisinier. Que peut un cuisinier dans la course du monde ? L'amour des choses bien faites se cristallise. Il est engagé à l'assistance publique de Liège et travaille au sein de l'hôpital. Il y côtoie la souffrance et la maladie. C'est une leçon de dignité et pour la défendre, il pose sa candidature aux élections sociales et est élu en 1975. Pour l'avoir vécu lui-même, il sait combien les services publics sont un élément d'intégration, des outils démocratiques aux mains de la collectivité pour gérer ses besoins essentiels, une exigence en faveur d'une société plus juste. Pourtant, déjà ils sont maltraités. À Liège, en 1983, la Ville n'a pas payé son personnel durant quatre mois. André Mordant est aux premières lignes des grèves. De cette période dure, il garde une grande aptitude à convaincre et à argumenter, ainsi que ses qualités de tribun.

Les responsabilités s'enchaînent. Après avoir été élu Secrétaire régional du secteur ALR, il devient en 1991 Secrétaire général de l'Interrégionale wallonne de la CGSP. En 2002, il est élu Secrétaire général de la FGTB et président de la FGTB wallonne. Il deviendra président de la FGTB fédérale en 2004, jusqu'à sa pension en 2006. C'était un travailleur acharné, rigoureux. Un orateur qui parlait avec ses tripes et dont la seule présence à une réunion suffisait pour que les Camarades décident d'y assister. Un tribun qui n'avait pas honte d'avoir les larmes aux yeux lorsque, à une tribune, il évoquait la répression odieuse des mineurs anglais et notre nécessaire devoir de solidarité envers eux.

Liégeois ouvert sur le monde, son attachement régionaliste, souci de plus de cohérence pour le citoyen, va de pair avec la défense de la loyauté fédérale, notamment en faveur d'une sécurité sociale forte et unitaire.

André a démontré combien le syndicalisme, et tout particulièrement de service public, est un acteur essentiel de la vie sociale et économique. À ceux qui l'accusaient, fin des années 90, d'arrière-garde en luttant contre les privatisations, il répond par la revendication, tout à fait innovante à ce moment, de la réduction collective du temps de travail sans perte de salaire et avec embauche compensatoire. À ceux qui prétendaient que le syndicat est une affaire d'hommes, il fait changer les statuts de la CGSP, et ensuite de la FGTB, en créant les Bureaux des Femmes et en initiant la Charte du gendermainstreaming. Avec une vision précise des enjeux, il sera parmi les premiers à dénoncer une mondialisation injuste qui prend les formes monstrueuses de l'AMI, de l'OMC, du NTM, de l'AGCS ou de la Directive Bolkestein.

Pour André, une gifle infligée à un travailleur était une violence faite contre l'ensemble du monde du travail. Que ce travailleur soit en Belgique, en France ou en Chine cela n'avait pas d'importance.

Pour lui, la solidarité n'était pas un vain mot. Nous n'oublierons jamais l'Homme qu'il était et poursuivrons son combat !





## Service **minimum**



En date du 12 juin 2017, le Secteur « Cheminots » nous a invités à assister à la conférence de presse qui s'est tenue en nos locaux.

Durant cette conférence, on nous a présenté les différents scénarios élaborés depuis la mise en place du Gouvernement « MICHEL – DE WEVER ».

Le Secteur « Cheminots » précise qu'il a déposé le texte relatif au service minimum auprès des services juridiques francophones et néerlandophones de la CGSP.

Le Conseil d'État doit également étudier ce texte.

Le Secteur est donc en attente de ces avis. Ce n'est qu'à la réception de ceux-ci qu'il envisagera ou non des actions.

Il est clair que si l'on impose un service minimum, la CGSP se doit de réagir fermement face à cette atteinte au droit de grève. Toute la Centrale CGSP est concernée, il suffit de lire la résolution du Congrès de la CGSP.

Nous ne pouvons rester sourds à l'appel du Secteur « Cheminots » aujourd'hui. Demain ce sera le Secteur « TBM » et ensuite peut-être la Justice.

### **La CGSP, fondamentalement rejette toute forme de service minimum imposé par l'Autorité.**

Si le gouvernement souhaite passer en force cela ne peut aboutir qu'à un combat qui sera probablement long et difficile.

Mais n'oublions jamais qu'ensemble on est plus forts !

*M. Jacobs*

## SPF FINANCES

**Faute de promesses tenues, le Front commun passe à l'action !**

*En juin 2016, suite aux actions de mécontentement du personnel, le Ministre des Finances avait fait des promesses, concernant notamment le recrutement supplémentaire d'agents, les procédures de mobilité, l'allocation pour port d'armes et le service actif pour les douaniers...*

Or, un an après, aucune de ces promesses ne s'est concrétisée, et le désappointement du personnel est considérable!

Rien n'est entrepris pour empêcher la dégradation des conditions de travail des agents : le personnel ne cesse de se réduire, la charge de travail et le stress augmentent, la lutte contre la fraude fiscale disparaît, les formations sont insuffisantes et inadaptées, les douaniers participent à la lutte contre le terrorisme, mais ne sont pas respectés...

**Les agents ne peuvent plus accepter cette situation.**

**Nous reprenons ci-dessous leurs revendications :**

- STOP à la perte d'emploi au SPF Finances ! Un renforcement des effectifs est même nécessaire pour offrir un service de qualité.
- Des conditions de travail correctes !
- Des formations de qualité, adéquates et spécialisées !
- La fin de la polyvalence obligatoire dans toutes les administrations !
- Une juste considération de la pénibilité et des risques du métier des douaniers.
- Une réglementation équitable et transparente en matière de mutations !
- Des rétributions honnêtes pour des efforts honnêtes !
- Une fiscalité plus équitable !

En fait, ils réclament simplement la mise en place de conditions de travail leur permettant d'exercer leur métier, de remplir leurs missions de service public et de lutte contre la fraude fiscale et cela dans toutes les administrations générales!

C'est pourquoi, ce lundi 29 mai, dès 7h, ils ont bloqué, soutenus par le Front commun syndical (CGSP-CSC-SLFP et UNSP), les différents accès du North Galaxy à Bruxelles.

Le choix de ce bâtiment est symbolique : les services centraux du SPF Finances y sont localisés, mais surtout les bureaux des différents managers du département. Cette action a été entreprise afin d'envoyer un signal fort au management et au ministre afin qu'ils défendent leur département, sans, dans un premier temps, pénaliser les citoyens et les entreprises.

Toutefois, à défaut d'avancées rapides et concrètes, suite à ce premier coup de semonce, le mouvement s'est poursuivi le vendredi 2 juin par une action de zèle des douaniers à Zaventem et Gosselies, à l'arrivée des voyageurs. Ici aussi ces actions se sont voulues « soft » afin de ne pas prendre inutilement en otages les voyageurs.

À l'issue de ces actions, le Front commun syndical a enfin reçu une invitation du Ministre des Finances pour **le jeudi 8 juin**.

Au moment de mettre sous presse, nous ne connaissons pas encore les résultats de cette entrevue. Une chose est sûre et certaine, à défaut de propositions concrètes et rapides, les mouvements se durciront rapidement. Et il est évident que des perturbations seraient possibles lors de la rentrée des déclarations fiscales et des départs en vacances.

À suivre.

*R. Vansaingeles*

## SPF INTÉRIEUR

### Au Conseil d'État, mieux vaut être Magistrat que membre du personnel !

*L'avenir ne s'annonce pas rose pour les membres du personnel du Conseil d'État*

De nouveaux Chefs de corps ont été élus, un nouveau directeur du personnel devrait entrer en fonction cette année (une personne déjà membre du Conseil d'État cette fois ?). Il se dit que certains magistrats, Chefs de corps et que le probable futur directeur du personnel voudraient retirer certains avantages des membres du personnel... Alors si nous comparions certains des avantages du personnel avec ceux des magistrats ?

**Nous n'allons pas rentrer dans les détails, mais l'article est prêt pour la presse. S'ils veulent s'attaquer à nos « avantages », il sera temps pour nous de nous mobiliser et de porter connaissance de ceux-ci à la presse.**

**Quelques exemples sur lesquels les magistrats ont beaucoup d'avantages par rapport au personnel administratif :**

- le télétravail ;
- les congés de maladie ;
- les heures de travail ;
- les jours de congé ;
- les cumuls ;

- les cartes de crédit ;
- le salaire ;
- les voitures de fonction, gsm de fonction, pc de fonction ;
- les séminaires et prolongations (intra-muros et à l'étranger) ;
- les formations ;
- ...

Vous en voulez encore ? La liste n'est pas exhaustive...

Nous insistons sur le fait que vous devez être derrière vos délégués afin que cessent ces envies de nous faire passer pour des profiteurs.

Nous, travailleurs, faisons notre travail et méritons nos quelques avantages. Nous organiserons bientôt une assemblée générale afin de vous dévoiler les projets de l'Autorité.

**Soyez présents et à nos côtés car ce sont vos droits qui risquent d'être touchés !**

*G. Hoppe*

## SPF JUSTICE

### Un minimum de bonifications

*L'arrêté royal du 25 octobre 2013 relatif à la carrière des membres du personnel de la Fonction publique fédérale (carrière dite « Bogaert ») a mis en place une nouvelle évolution de la carrière pécuniaire, évolution qui est étroitement liée au système de l'évaluation (et donc aux mentions obtenues à l'issue des périodes d'évaluation). Ce nouveau système remplace donc « l'ancien système » fondé sur la réussite d'une formation certifiée.*

L'arrêté en question distingue en réalité deux types de « nouvelle carrière ». L'une applicable aux nouveaux membres du personnel, entrés en service (promus ou ayant obtenu un changement de grade) après le 1<sup>er</sup> janvier 2014 et qui consiste en une progression dans les nouvelles échelles de traitement. L'autre, applicable aux membres du personnel entrés en service avant cette date (1/01/2014) et qui consiste en l'octroi de « bonifications ».

En 2017, nous avons pu constater le paiement des premières bonifications, dont le montant pouvait être « normal » ou « réduit », selon la situation de son bénéficiaire (échelle de traitement, réussite d'une formation certifiée, grade). En raison de son caractère dérogatoire, le montant réduit ne pouvait s'appliquer que dans certaines hypothèses, limitativement énumérées (article 50 de l'arrêté précité).

On pouvait espérer que les services P&O appliqueraient correctement les dispositions relatives à l'octroi de ces premières bonifications. Malheureusement, nous avons été sollicités par une de nos affiliées, qui s'est vue octroyer, comme première bonification, la bonification « réduite » au motif qu'elle ne bénéficiait pas d'une prime de développement de compétence à la date d'entrée en vigueur de cette nouvelle carrière (un des cas prévus de montant réduit).

Si le texte prévoit l'octroi de la bonification normale pour le membre du personnel qui ne pouvait pas remplir, au 3 février 2013, les conditions pour suivre une formation certifiée (parce qu'il est entré en service entre le 1<sup>er</sup> mars 2012 et le 3 février 2013), il ne dit rien d'explicite pour le membre du personnel entré en service après le 3 février 2013 (il ne pouvait plus s'inscrire à une formation certifiée) mais avant le 1<sup>er</sup> janvier 2014 (pas dans la nouvelle carrière pécuniaire). Or c'est justement le cas de notre affiliée. Avec une lecture restrictive de ces dispositions, il bénéficierait du montant réduit de la première bonification. Mais une telle interprétation n'est pas cor-

recte. Il est clair que le bénéfice de la bonification normale vaut aussi pour les membres du personnel qui sont entrés en service entre le 3 février 2013 et le 31 décembre 2013 (puisqu'au 3 février 2013, il n'était plus possible de s'inscrire à une formation certifiée).

Contacté par nos soins, le service P&O concerné a rapidement régularisé la situation de notre affiliée et a probablement profité de notre intervention pour régulariser la situation d'autres cas similaires.

*M. Jacobs*

## SERVICE SOCIAL DES SPF SANTÉ PUBLIQUE ET SÉCURITÉ SOCIALE

### Nouvelles du Service social

*Cette période d'austérité est particulièrement difficile pour le service social*

La CGSP-AMiO s'investit aujourd'hui, comme depuis toujours, dans le maintien et le développement des mesures sociales qui accompagnent les fonctionnaires de nos départements. La gestion des restaurants collectifs gérés par le service social reste également une mission prioritaire pour notre ASBL.

Confronté à la difficulté de recruter des collègues désireux de s'investir dans la gestion de cette ASBL, les organisations syndicales représentatives ont dû faire évoluer la composition du Conseil d'administration et de l'Assemblée générale. Opposés, de prime abord sur la manière de procéder, les trois syndicats réunis en assemblée générale le 19 mai 2017 ont validé un accord qui rend possible pour chacun des partenaires la continuité de la gestion de l'association.

Il y aura moins d'administrateurs et moins de membres effectifs (qui siègent à l'assemblée générale) mais des garanties ont été apportées qui offrent le respect de la démocratie interne et des principes de la bonne gestion.

Continuant dans un esprit positif, les organisations syndicales ont ensuite décidé de rétablir l'avantage de **20 EUROS** offert aux fonctionnaires de nos départements qui paient une prime d'assurance hospitalisation, que ce soit auprès « d'AG Insurance » ou d'un autre assureur.

Cet avantage ne sera pas octroyé automatiquement mais sur demande selon une procédure qui sera communiquée par le Service social.

Enfin, cette communication est l'occasion de saluer le travail exceptionnel de notre Camarade Johan Scharlaeken qui, pour la CGSP-AMiO, a présidé le service social pendant deux ans et qui a œuvré avec succès à ce qu'un bilan financier positif soit laissé à la nouvelle présidence.

Ce résultat permet aujourd'hui de rétablir un avantage qui avait été suspendu en 2012.

*K. Sissau, F. André et C. Draguet*

## SECTEUR IX – PERSONNEL ADMINISTRATIF ET OUVRIER DES ÉCOLES DE LA FÉDÉRATION WALLONIE-BRUXELLES (PAPO)

**Nous voici en période de vacances scolaires. Repos bien mérité pour tous !**

### *Rappel des dispositions en matière de congés de vacances annuelles*

Les bases légales et réglementaires sont l'arrêté royal du 8 décembre 1967 pris en application de l'article 3 de l'arrêté royal du 28 février 1967 déterminant les positions administratives du personnel administratif, du personnel de maîtrise, gens de métier et de service des établissements d'enseignement gardien, primaire, spécial, moyen, technique, artistique et normal de l'État, articles 1er à 3 et l'arrêté royal du 19 novembre 1998 relatif aux congés et absences accordées aux membres du personnel des administrations de l'État.

### **Particularités**

- Le congé annuel de vacances est pris entre le 1<sup>er</sup> juillet et le 31 août inclus.
- Il est d'un minimum de 3 semaines calendrier ; il peut être pris à la convenance de l'agent, compte tenu des exigences du bon fonctionnement de l'établissement.
- Le nombre de jours de congé auxquels le membre du personnel peut prétendre est réduit à due concurrence lorsque celui-ci :
  - n'est en activité de service que pendant une partie de l'année,

- n'effectue pas des prestations hebdomadaires complètes,
- a bénéficié d'un congé pour prestations réduites justifié par des raisons sociales ou familiales,
- a bénéficié d'un congé pour prestations réduites justifié par des raisons de convenances personnelles.

- Afin de permettre l'accès aux établissements d'enseignement, un système de roulement est appliqué durant les vacances d'été, de telle façon que, dans la mesure du possible, au moins deux membres du personnel PAPO soient présents : un membre du personnel peut donc se trouver seul dans son établissement.

Lorsque le membre du personnel est malade pendant une période de congés annuels de vacances, la maladie ne suspend pas la période des vacances.

Lorsqu'il est malade au moment où débute le congé annuel de vacances prévu, il est possible d'obtenir le remplacement des journées de vacances perdues par suite de la maladie pour autant que cela ne perturbe pas le bon fonctionnement de l'établissement et que le membre du personnel ait pris soin de solliciter ce remplacement par lettre adressée au chef d'établissement avant le début du congé.

Dans ce cas, l'agent doit être couvert par un certificat médical et respecter les procédures du contrôle médical.

Afin de prévoir une bonne rentrée et de débiter l'année scolaire sans heurt, il convient de faire respecter les dispositions reprises dans le règlement de travail qui prévoit qu'en cas de modifications d'horaires de travail définitif exigé par l'intérêt de l'établissement il soit soumis préalablement au CoCoBa et au membre du personnel sauf en cas de remplacement ponctuel dû à un cas de force majeure.

Enfin, nous rappelons que la prise de fonction suite aux changements d'affectation se déroule au 1<sup>er</sup> juillet pour le personnel ouvrier et au 1<sup>er</sup> septembre pour le personnel administratif.

Nous vous souhaitons de passer d'agréables congés et, un peu à l'avance, une très bonne rentrée scolaire.

*S. Streel et M. Baldan*

## SECTEUR XVII – FÉDÉRATION WALLONIE-BRUXELLES

### Législation sur l'absence en cas de maladie sans certificat

*Le Comité de secteur XVII du 24 mai dernier a examiné un projet d'arrêté du Gouvernement de la Communauté française portant modification de l'arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 10 mai 1996 fixant les modalités du contrôle des membres du personnel des Services du Gouvernement absents pour maladie ou infirmité*

#### Le projet qui nous a été soumis retient 4 objectifs

- Instaurer un délai pour prévenir sa hiérarchie d'une absence pour cause de maladie ou d'infirmité.
- Prévoir des sanctions en cas de non-respect par le membre du personnel de la procédure prévue en matière d'incapacité de travail.
- Instaurer des limites quant aux jours de maladie qui ne doivent pas être couverts par un certificat médical.
- Prévoir des dispositions sur la situation d'une personne qui, au cours de la journée, ne se sent plus capable d'assumer ses responsabilités professionnelles.

#### Les nouvelles modalités prévues par le projet sont les suivantes

- Le membre du personnel soumis au régime général de l'horaire variable a l'obligation d'informer, ou de faire informer, son supérieur hiérarchique immédiat avant 10 heures du matin. Nous avons approuvé cette adaptation, plus favorable que ce qui était généralement requis dans les services, à savoir 9h30, voire plus tôt.

Nous avons également insisté sur le fait que, dès lors que des sanctions étaient prévues, l'administration devait s'assurer que la personne à prévenir était joignable et qu'il fallait pouvoir le prouver ; dès lors, on pourra prévenir le secrétariat du service (et il sera évidemment toujours utile de conserver, dans la mesure du possible, une trace écrite de sa démarche).

Il était également prévu que le personnel soumis à un horaire de travail particulier devait prévenir son supérieur hiérarchique endéans la première heure de service. Nous avons obtenu que cette disposition soit supprimée et que les règles à appliquer dans les services soumis à un règlement de fonctionnement interne soient mentionnées dans ce règlement. Cela concerne particulièrement les services continus qui travaillent 24h sur 24.

- Le texte de l'article concernant les sanctions applicables en cas de non-respect par le membre du personnel des

dispositions prévues par l'arrêté sera fortement revu suite à la négociation. La sanction peut être le refus de paiement du traitement pour les jours où le dispositif de l'arrêté n'est pas respecté mais :

- la possibilité d'y ajouter une sanction disciplinaire ou une mesure administrative est supprimée dans la mesure où elle représenterait une double sanction pour des mêmes faits. Attention toutefois qu'une telle mesure pourrait être prise en cas d'abus (répétition régulière des mêmes faits), même si cela ne figure pas dans le texte,
- nous avons dénoncé l'attitude des médecins de Medconsult qui, très souvent, ne laissent pas le temps à la personne malade de venir ouvrir la porte avant de déposer une carte dans la boîte aux lettres et de disparaître, obligeant l'agent à se rendre au centre médical ou le mettant en absence irrégulière (sanction désormais passible d'un refus de paiement du traitement). Le Ministre de la Fonction publique avait également eu vent de ces pratiques et a promis d'ajouter des clauses au prochain cahier des charges. Nous avons émis le souhait que le service du contrôle médical réintègre le giron public (retour à Medex ou création d'un service spécifique à la CF, ou en collaboration avec d'autres entités francophones), perspective qui sera envisagée mais sans grande conviction sur ses chances de réussite,
- le membre du personnel aura préalablement la possibilité de se faire entendre. Nous avons obtenu que le texte prévoie qu'il puisse se faire accompagner d'une personne de son choix. En effet, tout le monde ne sait pas qu'un membre du personnel appelé à justifier de ses actes devant l'Autorité peut se faire accompagner d'un délégué syndical.
- Le nombre de jours d'absence n'excédant pas un jour sans certificat sera limité à trois par an. Nous avons argué que ce ne serait sans doute pas un gain pour l'administration dans la mesure où, s'il fallait se rendre chez le médecin, ce n'est pas un jour mais une semaine d'interruption maladie à laquelle il faudrait s'attendre. Cette démarche n'a pas abouti, l'objectif étant clairement de sanctionner ce qui est perçu comme abusif par l'Autorité (sur base de chiffres fournis en séance). Nous avons cependant obtenu que ce chiffre de 3 soit augmenté (en principe, porté à 12) pour les malades chroniques.

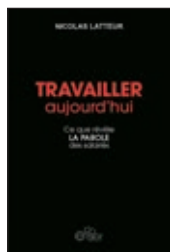
- La personne qui, au cours de la journée, ne se sent plus capable de poursuivre son travail, doit en informer son supérieur hiérarchique avant de s'absenter.

Même si nous n'avons pu éviter la limitation du nombre de jours d'absence sans certificat, les avancées obtenues et le fait que le nouveau régime reste probablement le plus

favorable du pays nous ont décidés à signer un protocole d'accord sur le projet d'arrêté. Il est à noter que dès son entrée en vigueur, il l'emportera sur les circulaires et notes de service portant sur les mêmes matières.

*S. Streel et A-M. Vanhooren*

## À LIRE

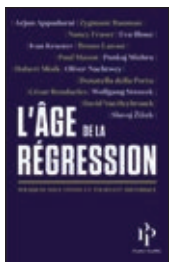


### Travailler aujourd'hui

Des ouvrières qui après leur nuit sur la chaîne poursuivent d'autres activités complémentaires pour nouer les deux bouts. Des banquiers malades de vendre des produits dont ils connaissent les défauts. Des assistants sociaux évalués à la quantité de dossiers traités. Une entreprise qui pousse ses salariés à la démission. Des évaluations arbitraires qui mesurent la docilité des travailleurs... Ces situations et bien d'autres encore sont relatées par de nombreux(e)s salarié(e)s. Ce livre part précisément de la parole de plus de 40 travailleurs pour s'intéresser au travail et aux conditions dans lesquelles il s'effectue. La prise en compte de cette parole permet de découvrir les réalités souvent invisibles du travail d'aujourd'hui : les précarités, les atteintes à la santé, les désillusions, mais aussi les espoirs et les résistances qui se construisent.

Nicolas Latteur est un sociologue belge. Il est formateur au CEPAG.

Nicolas Latteur, *Travailler aujourd'hui. Ce que révèle la parole des salariés*, Éd. du Cerisier, Cuesmes, avril 2017, 432 p., 23 €.



### L'âge de la Régression

Un grand débat international sur la situation contemporaine, porté par 15 intellectuels du monde entier dont Nancy Fraser et Slavoj Žižek. Non, nous n'avons pas assisté à « la fin de l'Histoire ». Loin de marquer le début du règne d'une démocratie universelle et d'un capitalisme heureux, la chute du mur de Berlin a inauguré une période de tourments politiques. Ascension de partis nationalistes, démagogie, souverainisme, tendances autoritaristes d'Europe centrale, appels à la « grandeur » et à la « pureté » nationale, vague générale de xénophobie, complotisme, appels à l'érection de murs toujours plus nombreux, toujours plus hauts... Tout se passe comme si nous assistions à un grand retour en arrière. Quinze intellectuels, chercheurs et universitaires de renommée internationale explorent les racines profondes de la situation qui est la nôtre aujourd'hui, et qu'il est permis d'appeler une « grande régression ».

Collectif, *L'âge de la Régression Pourquoi nous vivons un tournant historique*, Éd. Premier Parallèle, Paris, avril 2017, 316 p., 22 €.



### Pour une socioanalyse du journalisme

Le journalisme étudié comme une profession majoritairement au service des intérêts des dominants entre autres du fait de sa structure sociale. « La représentation médiatique du monde, telle qu'elle est fabriquée quotidiennement par les journalistes, ne montre pas ce qu'est effectivement la réalité mais ce que les classes dirigeantes et possédantes croient qu'elle est, souhaitent qu'elle soit ou redoutent qu'elle devienne. Autrement dit, les médias dominants et leurs personnels ne sont plus que les instruments de propagande, plus ou moins consentants et zélés, dont la classe dominante a besoin pour assurer son hégémonie. »

Alain Accardo est sociologue et professeur honoraire à l'Université de Bordeaux 3.

Alain Accardo, *Pour une socioanalyse du journalisme. Considéré comme une fraction emblématique de la petite bourgeoisie intellectuelle*, Éd. Agone, Marseille, 141 p., mars 2017, 9,50 €.

## TRIBUNE

### Infos GÉNÉRALES

- 2 / Actualités - Dans nos régionales
- 3 / Édito • On a toujours raison de lutter !
- 4 / Dossier • Réforme des allocations familiales : la nécessité du maintien d'une caisse publique
- 6 / Europe • Semestre européen – Des recommandations spécifiques
- 7 / Pensions • Une nouvelles attaque contre les plus faibles
- 8 / In memoriam • André Mordant

### Infos AMiO

- 9 / Édito • Service minimum

#### Fédéral

- 10 / SPF Finances • Faute de promesses tenues, le Front commun passe à l'action !
- 11 / SPF Intérieur • Au Conseil d'État, mieux vaut être Magistrat que membre du personnel !  
/ SPF Justice • Un minimum de bonifications
- 12 / Service social des SPF Santé publique et sécurité sociale • Nouvelles du Service social

#### Fédération Wallonie-Bruxelles

- 13 / Secteur IX (PAPO) • Nous voici en période de vacances scolaires. Repos bien mérité pour tous !
- 14 / Secteur XVII • Législation sur l'absence en cas de maladie sans certificat

- 15 / À lire

## SOMMAIRE

[www.cgspwallonne.be](http://www.cgspwallonne.be)



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