

# TRIBUNE



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

JUIN  
2017

Admi ALR - PARA - BRU

CGSP

FGTB Services Publics

73<sup>e</sup> 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



**Admi**  
Il faut rendre à César...  
et condamner Brutus !  
P. 9

## 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<sup>e</sup> 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<sup>E</sup> 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](http://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<sup>e</sup> 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<sup>e</sup> 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 fédéral<sup>1</sup>.

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 travail<sup>2</sup>.

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<sup>e</sup> 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*<sup>3</sup> » 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 ».<sup>1</sup>*

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](http://www.cgspacod.brussels)

## Il faut rendre à César... et condamner Brutus !

*Au moment où nous écrivons ces quelques lignes, une bonne nouvelle vient de tomber dans la presse par la voix du Ministre wallon du budget, Christophe Lacroix : le Gouvernement wallon vient de dégager des moyens financiers pour financer le secteur « non-marchand » pour les trois prochaines années, secteur public y compris.*

Certes, nos dirigeants wallons avaient déjà prévu des moyens pour ce secteur d'activité, mais sans nos actions dans la rue et notre lobby, le « public » risquait d'être laissé pour compte. Or, notre Secteur est fortement présent avec des maisons de repos, maisons de repos et de soins, les maisons de soins psychiatriques, des aides à domicile, des institutions d'aide aux personnes porteuses de handicap...

Par ailleurs, la veille de cette annonce, nous apprenions, au Comité C wallon, la volonté du Ministre Dermagne (nouveau venu au gouvernement wallon) de mettre en place un projet pilote de **réduction collective du temps de travail** dans les pouvoirs locaux.

Les bonnes nouvelles sont si rares ces derniers mois qu'il convient de les souligner !

Car à côté de cela, le Gouvernement fédéral continue sa marche destructrice des acquis sociaux d'un secteur public dont il ne porte pas grande estime.

Le parlement de la Fédération Wallonie Bruxelles (entendez Communauté française) a tenté d'actionner le mécanisme de « sonnette d'alarme » sur le projet fédéral de suppression de bonification pour diplôme dans les services publics. Malheureusement, ils n'ont pu obtenir la majorité suffisante à cause du vote du MR, qui continue à trahir les francophones du pays.

Mais le combat n'est pas totalement perdu, puisque la majorité nécessaire pourrait se dégager à la COCOF (Commission communautaire française) où le MR est minoritaire.

Les discussions au sein de ces deux assemblées ont mis en avant les conséquences malheureuses de ce projet de loi sur le personnel enseignant. Mais on oublie qu'il touche également bon nombre de travailleurs de notre secteur, qui demain seront amenés à travailler plus longtemps pour obtenir une pension moindre dont, parmi beaucoup d'autres travailleurs, les assistants sociaux. Ces mêmes travailleurs sociaux qui devront également faire acte de dénonciation dans le cadre de leurs activités professionnelles suite au projet de loi du Ministre Borsus. Alors même que ce projet est largement contesté tant par les travailleurs, que leurs employeurs.

Et tout ceci avec, en toile de fond, le projet du ministre Bacquelaine de pension mixte, qui avance lentement mais sûrement.

Comme on peut le constater, tout est dans tout dans cette folie effrénée du MR d'en découdre avec le secteur public et ses travailleurs.

Il est donc temps pour nous de condamner la trahison de Brutus qui n'a cessé de nous poignarder dans le dos et de rendre hommage à César.

Car demain, il s'agira de faire le choix entre deux modèles de société, totalement opposés. En ce qui nous concerne, le choix est déjà fait !

*Olivier Nyssen et André Gilles  
Secrétaires généraux*

## Fonction publique fédérale : 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). Il convient donc de rappeler dans ces quelques lignes la raison d'être de cette rubrique.*

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

En 2016, et pour la première fois depuis 1984, les membres des Administrations fédérales (sauf la police)

ont vu leur traitement de décembre payé en décembre. 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 en 2016 (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 adéquate, d'où la nécessité de cette rubrique.

Ainsi la première année où une autorité publique paiera le traitement du mois de décembre en décembre de

l'année en cours, il devra déclarer séparément les autres revenus afin de taxer au taux moyen d'imposition ces autres revenus. Le taux moyen d'imposition du membre du personnel sera donc calculé sur douze mois et non sur treize.

À partir des revenus de 2017, pour les fonctionnaires fédéraux, cette case n'aura plus de raison d'être puisque les paiements seront échelonnés sur les 12 mois de l'année.

Il nous revient également que la Région de Bruxelles-Capitale devrait prendre une mesure identique en 2017.

## Police fédérale : constat de faillite

*La CGSP dénonce un désinvestissement considérable de la Police fédérale tant sur le plan humain que sur le plan des moyens et de l'infrastructure.*

À Namur comme partout dans le pays, c'est un constat de faillite pour la Police fédérale.

Ce qui nous a menés à organiser une action le 17 mars dernier. Cette action visait à illustrer concrètement des éléments constitutifs de cette faillite de la Police fédérale.

### Concernant les infrastructures

La Conseillère en prévention de CGWB écrivait :

*« Au vu des constats de carence opérés au niveau des infrastructures, il serait nécessaire d'insister à nouveau sur la mise à disposition des sites et de bâtiments adaptés aux exigences policières et permettant de garantir la sécurité et le bien-être du personnel ».*

Le 17 mars, nous avons placé sous les projecteurs plusieurs sujets qui nous fâchent particulièrement.

La Police fédérale de Namur « hors la loi ». Elle ne respecte pas son obligation légale d'analyse des risques électriques (AR du 4/12/2012). Cette analyse aurait dû être établie pour le 31/12/2016. À ce jour, elle n'est toujours pas effectuée. Les installations présentes dans les laboratoires de la police technique et scientifique sont potentiellement dangereuses pour la sécurité et la santé des travailleurs. Aucune cellule conforme n'est disponible pour la gestion des personnes arrêtées (site Arsenal).

À Dinant aussi les conditions sont exécrables. Même la direction de la Police fédérale le reconnaît. Selon la conseillère en prévention : *« Ces locaux ne conviennent absolument pas pour l'exercice de missions de police telles que*

*celles réalisées actuellement. Les infrastructures restent inadaptées aux missions de police et les problèmes liés à la vétusté des bâtiments qui s'expriment toujours de manière plus importante ne sont pas solutionnés ».*

### Concernant les missions

On constate un véritable mépris du personnel à la Police des Chemins de fer (SPC), aussi !

Au niveau des laboratoires de police scientifique, on constate une baisse de la qualité des services sous prétexte de respect de normes européennes. Le cloisonnement et la segmentation du travail vont éloigner le personnel « Labo » des enquêteurs.

La réforme souhaitée par le gouvernement, déstabilise tout le personnel dont celui de la cellule « Terrorisme ». Le gouvernement fédéral affirme que la lutte contre le terrorisme est SA priorité. Manifestement, pas à Namur

où la cellule « Terro » est dans un état à peine embryonnaire.

### Concernant la charge de travail

Tous les services de la Police fédérale traversent actuellement une crise sans précédent au niveau de la charge de travail. Des exemples concrets ? Il ne reste que 13 policiers fédéraux sur 33 au niveau des CIK (policiers fédéraux normalement affectés aux différents appuis). Au niveau des PJF « ECO-FIN », plus aucune formation ou

réunion de partage de connaissances spécialisées n'a été organisée depuis octobre 2014.

### Et quand la police fédérale est défaillante, ce sont les zones de police locales qui trinquent aussi !!!

La CGSP exige le recrutement du personnel tant du cadre opérationnel que du cadre administratif et logistique, l'obtention de moyens complémentaires et l'aménagement d'infrastructures policières correctes.

La police fédérale est en faillite ! Son personnel est exploité dans des conditions exécrables.

Des normes légales sont piétinées.

Il y a danger pour la qualité, la compétence et la population.

Nous ne pouvons plus fermer les yeux. Nous ne pouvons plus nous boucher les oreilles, nous ne pouvons plus nous taire.

Nous devons le hurler :

« ÇA SUFFIT ».

## RÉGION WALLONNE

### Police locale – Action dans le Hainaut

*La zone de Police de Charleroi souffrait depuis 2008 d'un déficit important en personnel. Déficit, non pas dû à des départs naturels ou un manque d'attractivité, mais par pure volonté politique.*

*Depuis le début, à chaque Comité nous avons critiqué cette décision purement budgétaire, tout d'abord sous la coupe de Jean-Jacques Viseur et ensuite de Paul Magnette.*

En juin 2016, nous avons décidé de mener une première action de sensibilisation de la population. La majorité communale ne semblant pas réagir, nous avons réitéré cette action dans le dernier trimestre de l'année.

Finalement notre revendication a été entendue, la promesse d'un engagement de 150 policiers supplémentaires a été actée. La norme minimale de 1 058 policiers sera atteinte dès 2020, la zone a déjà lancé fin 2016 un recrutement pour 100 agents.

Mais Charleroi ne fut pas la seule zone pour laquelle nous avons déposé des préavis d'actions en 2016. La zone de Police de Mons-Quevy et des Hauts Pays dans le Borinage étaient dans une situation assez comparable à celle de Charleroi. Mais le combat pour atteindre un effectif « correct » fut moins ardu. L'éventualité d'une action au Dour Festival et une action au Conseil communal de Mons ont suffi pour faire prendre conscience aux responsables politiques que ces deux zones de police étaient en sous-effectif. Un accord fut signé lors de deux Comités de négociation à Bruxelles et les engagements prévus sont en cours de réalisation.

La Police fédérale du Hainaut ne fut pas en reste non plus ! Même si les problèmes au sein de ce corps persistent, nous avons pu obtenir en 2016, suite à deux « grèves du zèle », l'augmentation des effectifs à l'aéroport de Charleroi.

Le poste de police du deuxième aéroport du pays en termes de voyageurs (7 millions à court terme et 10 millions à long terme) ne comptait que 90 policiers. La CGSP a pu obtenir un engagement complémentaire de 60 personnes. Dans ce combat la FGTB Charleroi Sud-Hainaut a soutenu toutes nos actions.

Sous notre impulsion, le syndicalisme de réseau à l'aéroport de Charleroi a été remis sur les rails. Chaque mois, une réunion entre chaque centrale professionnelle de la FGTB œuvrant sur le site de l'aéroport se tient. Des avancées, surtout au niveau du CPPT, se dessinent.

L'année 2016 fut bien remplie syndicalement, les luttes menées dans la province du Hainaut n'avaient qu'un seul but : pouvoir effectuer notre job au service de la population.

Le service public que la population mérite.

## Régionale de Namur – Permanence pensions

Une permanence pension du secteur Admi est disponible pour les affiliés le quatrième vendredi de chaque mois de 10 h à 12 h dans les locaux de la FGTB de Nivelles, rue du Géant 4 à 1400 Nivelles.

Elle est accessible aux contractuels et aux statutaires.

Pour la prise de rendez-vous, veuillez contacter le 081/72 91 17 (Laurence Dricot, secteur Admi, régionale de Namur/Brabant wallon).

## Communauté française

### Focus sur le secteur de l'Accueil des enfants

*Dans les crèches, les maisons communales d'accueil de la petite enfance, les structures Accueil Temps Libre ... de nombreux agents qui s'occupent de nos chérubins sont des affiliés du secteur Admi : puéricultrices, infirmières, coordinateurs ATL, cuisinières, techniciennes de surface... font partie très souvent du personnel communal et des CPAS.*

Vous trouverez ci-dessous quelques témoignages de camarades venus de structures emblématiques qui éclairciront nos connaissances sur ces métiers de l'accueil souvent côtoyés mais dont la réalité est parfois méconnue.

Le secteur de l'accueil est un lieu de garde, un lieu d'éducation mais surtout et avant tout un lieu de vie pour l'enfant. Par ailleurs, l'accueil des enfants constitue un besoin impératif des familles contraintes par des rythmes professionnels qui ne coïncident pas avec les rythmes de vie de l'enfant. Outre l'accueil des 0-3 ans en **crèches** (l'accueil de la petite enfance), c'est l'accueil extrascolaire, **PATL** (l'accueil des 3-12 ans) qui est le plus connu, visible et demandé.

À celui-ci s'ajoute l'accueil flexible (tôt/tard), l'accueil d'urgence, l'accueil des enfants malades...

Pour devenir un professionnel de l'accueil, il faut allier des qualités pédagogiques et des qualités humaines. Et malgré la qualité et le dévouement de ces femmes (et quelques hommes) qui quotidiennement s'occupent des

enfants, le statut du personnel accueillant dans le secteur extrascolaire se caractérise, trop souvent encore, par une très grande précarité.

En Fédération Wallonie-Bruxelles, l'ONE est l'organisme de référence pour toutes les questions relatives à l'enfance. Notamment pour assurer l'autorisation, l'agrément, le subventionnement, l'accompagnement et le contrôle de l'accueil de l'enfant de 0 à 12 ans en dehors de son milieu familial.

La qualité de l'accueil se traduit aussi en termes de professionnalisme des travailleurs. L'évolution du secteur demande une transformation des pratiques professionnelles et l'émergence de nouvelles compétences. Les professionnels de l'enfance doivent être de mieux en mieux formés. Une attention particulière doit être accordée à leur formation continuée pour combiner et développer leur formation de base avec l'expérience acquise au cours de leur carrière.

Les missions de l'accueillant d'enfants sont plus variées et complexes qu'on

ne l'imagine. Il y a bien sûr la fonction de surveillance et de soins (nourriture, hygiène), mais aussi celle d'éveil, par des jeux. Ce rôle éducatif est un moteur dans le développement psychologique et l'épanouissement personnel de l'enfant. Mais il y a aussi l'indispensable relation de confiance à tisser avec les parents pour établir un lien entre la famille et le milieu d'accueil.

Les milieux d'accueil doivent répondre aux demandes sans discrimination dans un esprit de tolérance et d'ouverture tout en étant attentifs aux besoins de chaque enfant. Il existe différents types de milieux d'accueil en collectivité contrôlés et subventionnés par l'ONE, dont **les crèches**.

Par exemple, la **Ville de Liège** compte 22 crèches réparties sur tout le territoire de la commune. Au moins 200 travailleurs y œuvrent au quotidien pour le bien-être des enfants. **Miranda Van Dooren, une des déléguées des puéricultrices**, nous présente la vie d'une « grosse » crèche, ouvrant ses portes chaque jour à de nombreux bambins :

« La plupart des équipes d'éducation sont fixes, affectées à un endroit. Mais en cas de problèmes, soit relationnel, soit d'effectif, on peut être amenées à bouger : il faut reconnaître que ces changements de poste se font la plupart du temps dans le respect des personnes. C'est bien de ne pas trop souvent changer, on établit de meilleures relations avec les enfants et les parents. Mais c'est bien aussi d'avoir une certaine souplesse, en cas de nécessité. Évidemment, c'est parfois dur de devoir accepter une mobilité qu'on n'a pas souhaitée, ce qui est le cas en période de congés par exemple. » La gestion des crèches à Liège représente une « grosse machine » !

« À Liège, il y a en moyenne 7 enfants par puéricultrice. Dans les groupes de travail qui se réunissent avec la direction, on demande que la norme soit réduite à 5 enfants. Ce qui permettrait par exemple de mieux absorber le choc quand un collègue est malade. Il faut aussi savoir que les problèmes de dos sont fréquents dans notre métier, et le stress fait de plus en plus de ravages. » Le bruit, l'attention constante, la fatigue de porter des petites charges remuantes... Une anecdote : « Nous sommes plus fatiguées le lundi. Plus sollicitées. Les enfants reviennent du week-end « habitués » à être pris dans les bras par leurs parents à la moindre sollicitation, les bébés surtout ont un peu de mal à changer de perspective... donc ils pleurent davantage ».

Le facteur culturel doit aussi être pris en compte dans les échanges avec les familles. Car les habitudes éducatives sont différentes. Ainsi « les bébés d'origine africaine pleurent beaucoup dans leurs premiers moments de crèche. Parce que la coutume veut qu'à la maison, ils soient plutôt assis pour dormir, calés par des coussins par exemple. Alors que chez nous, l'ONE impose de coucher les enfants uniquement sur le dos, pour éviter les apnées du sommeil. Bébé doit s'y faire ! ». Il faut beaucoup communiquer avec les parents pour expliquer les normes en vigueur : « pas d'oreilles

percées à trois mois, pas de bijoux en perles qui risqueraient de casser etc. » Dès que l'on explique, tout se passe bien !

La délégation participe aussi aux négociations avec la Ville (Instruction publique, Services sociaux) pour tout ce qui est réorganisation et uniformisation des procédures entre crèches, notamment pour faciliter les transferts de personnel. Au niveau des puéricultrices, un désir ressort fortement : « être reconnues pour le travail éducatif et de développement effectué ; une crèche, ce n'est pas seulement une garderie ».

**Dominique Pire est déléguée principale** pour les crèches et la santé à la **Ville de Charleroi**. Là aussi, il y a des « petites » crèches (24 enfants) et des « grandes » crèches (94 enfants). On prévoit 1 puéricultrice pour 7 enfants, et le travail se fait par 3 pauses, en fonction de l'affluence : de 6h30 à 14h30, de 8h à 16h et de 10h30 à 18h30. En général, chacune est affectée à une crèche précise, l'idéal pour le besoin de continuité des enfants. À leurs côtés, une responsable de crèche (soit une assistante sociale, soit une infirmière), mais aussi une cuisinière, une technicienne de surface. Ainsi qu'un médecin et un psychomotricien qui « tournent » entre les différentes crèches.

Pour Dominique « la question du statut et du contrat de travail est pour nous essentielle. Ici, toutes les personnes engagées sont des agents communaux. Mais le gros problème reste celui des nominations : je connais des collègues contractuelles depuis plus de 25 ans ! Être nommé procure la stabilité et rassure au niveau de la pension. Les aménagements de fin de carrière – car la majorité du personnel qui atteint la cinquantaine décide de réduire volontairement son temps de travail – posent de manière aiguë le problème des remplacements. À certains moments, cela devient difficilement gérable, et on craint pour la sécurité des enfants aussi. Certes sur le papier

le quota de puéricultrices (+/- 75) est aux normes, mais sur le terrain, avec les congés et les maladies (burn-out) c'est autre chose ! ».

Au niveau des formations continues « la lutte contre l'incendie, les interventions de 1<sup>re</sup> urgence, les consignes d'évacuation, le geste qui sauve... sont des modules régulièrement proposés au personnel des crèches, qui est très demandeur ».

Comme déléguée principale, Dominique est en première ligne pour tous les problèmes : « j'essaie d'offrir un maximum de disponibilité, je passe régulièrement dans toutes les implantations pour discuter avec les affiliés, je communique si besoin mon GSM personnel. En plus, la Ville n'est pas vraiment ouverte au dialogue - « la réponse-type : le quota est respecté, alors que voulez-vous de plus ? ». Toutefois, différents groupes de travail fonctionnent, que ce soit au niveau de la Ville en général ou plus particulièrement du secteur de la petite enfance, et j'y participe activement pour relayer les préoccupations des affiliés ».

Après, lorsque les bébés quittent leurs puéricultrices pour se frotter aux dures réalités de l'école, en dehors des heures de classe, c'est **l'accueil extrascolaire** (ou Accueil Temps Libre, **ATL**) qui prend le relais.

Supervisé par l'ONE, **l'ATL**, durant l'année scolaire (mais aussi durant les vacances) s'adresse aux enfants dès leur entrée en maternelle jusqu'à la fin de l'école primaire. Il offre aux parents la prise en charge de leurs enfants avant et après l'école. En fonction des horaires de travail des parents, déjeuner, goûter, souper, trajets vers école, devoirs... peuvent être assurés par l'ATL. Globalement, l'ATL propose à l'enfant des activités qui répondent à ses besoins au moment où il est accueilli, à ses envies, dans un objectif d'épanouissement et de cohésion sociale.

Les différentes offres d'accueil extrascolaire sont réunies par le programme

de coordination locale pour l'enfance, qui développe les initiatives existantes, et si nécessaire, crée de nouvelles initiatives dans une zone géographique ciblée (la commune).

Avec pour objectifs : l'épanouissement global des enfants, grâce à des activités de développement multidimensionnel adaptées à leurs capacités et rythmes ; la cohésion sociale en intégrant des publics différents dans un même lieu, et la meilleure combinaison des vies professionnelle et familiale.

**Stéphane Glinne est coordinateur ATL et délégué CGSP à Fontaine-Évêque.** « Pour faire simple, l'ATL regroupe tout ce qui concerne l'avant et l'après école - sauf le temps de midi. On appelle souvent cela « la garderie » même si c'est assez réducteur par rapport au travail d'accompagnement proposé aux enfants.

*Les accueillants temps libre ont du matériel pédagogique, des jeux, une méthodologie, occupent les enfants dans de petits ateliers pour que les périodes sans classe soient agréables et profitables. Sans pour autant oublier que l'enfant a aussi le droit de s'ennuyer et de ne rien faire ! »*

La coordination ATL est une dynamique d'organisation selon laquelle tous les acteurs de l'accueil des enfants présents sur le territoire d'une commune se regroupent, se mettent en relation et travaillent ensemble pour harmoniser l'offre et la développer tant quantitativement que qualitativement afin de répondre aux besoins des parents, des enfants et des professionnels.

À Fontaine l'Évêque, par exemple, il y a 10 opérateurs de l'accueil (écoles, plaines de jeux, clubs de sport, associations culturelles etc.). Le coordinateur travaille main dans la main avec eux et tous les professionnels de l'enfance : puéricultrices, éducatrices, institutrices parfois. « Mon but, dit Stéphane, est de donner une impulsion, de proposer des projets, notamment en me tenant

*au courant des bonnes pratiques d'autres communes. Je gère la coopération et les réalisations, mais je ne suis pas dans une démarche de contrôle. »*

Stéphane, délégué pour l'ensemble du personnel communal, a toutefois une revendication particulière : **reconnaître aux accueillants temps libre un vrai statut**, ce qui professionnaliserait le secteur et induirait aussi une reconnaissance de la part des parents. « Il s'agit de nos enfants ! Pourquoi n'investit-on pas ? Le statut des accueillants n'a pas évolué et le personnel expérimenté quitte ses fonctions pour avoir ailleurs un vrai statut et une meilleure stabilité de l'emploi ».

À Charleroi, il y a près de 800 ATL engagés par la Ville, qui fonctionnent dans toutes les écoles communales. **Sara Vydelingum, déléguée CGSP, est éducatrice.** Elle s'occupe des enfants le matin, puis après l'école. « À titre personnel, je pense avoir un rôle important en faisant le relais entre parents et enseignants. Nous tenons un cahier de communication et assurons le lien car à cause de leurs horaires, les parents ne peuvent pas rencontrer les instituteurs. La délégation est également très vigilante pour que les taux d'encadrement soient respectés ». À Anderlues, l'accueil extrascolaire est un service totalement indépendant des écoles. **Béatrice Duboisdenghien**, qui y travaille depuis 22 ans, est aussi une de nos déléguées. « C'est une petite commune dans laquelle l'ATL forme un petit village ! Et un village heureux ! Nous sommes 8 à y travailler, pour une quarantaine d'enfants à accueillir matin et soir, à faire jouer, déjeuner, dîner... Les enfants sont rois, le PO ne regarde pas à la dépense pour eux : locaux rénovés, dessins de Mickey taggués, jeux renouvelés dans la ludothèque. Le respect des normes ONE est total et on dépasse même le taux d'encadrement minimum ».

Malheureusement, tous les enfants ne coulent pas toujours des jours heu-

reux... le **SASPE** leur offre un refuge, un lieu réparateur pour les réinsérer dans leur milieu de vie.

Le SASPE Reine Astrid de La Hulpe est une seule institution gérée par L'ONE (service public). Service public signifie permanence du service, accessibilité à tous et qualité de l'encadrement.

Le SASPE (Service d'Accueil spécialisé dans la petite enfance) reçoit en internat une soixantaine d'enfants de 0 à 6 ans dont les parents connaissent momentanément de graves difficultés qui les empêchent d'en assurer la garde effective. Le séjour va de quelques jours à quelques années. Les enfants vont ensuite dans d'autres institutions, retournent dans leur famille, sont placés en famille d'accueil ou même adoptés.

La plupart des enfants qui y séjournent viennent de familles à problèmes multiples et souffrent de troubles du développement, de difficultés relationnelles, d'une santé précaire, voire d'un handicap, problèmes le plus souvent dus à la maltraitance et aux abus dont ils ont été victimes. Ces jeunes enfants sont en souffrance et en danger par rapport à leur devenir.

L'enfant constitue le centre des préoccupations de l'institution, qui met tout en œuvre pour lui offrir un accueil de qualité, des soins spécialisés sur le plan éducatif, psycho-affectif et médical, une protection et un accompagnement du lien parent/enfant pour essayer d'arriver à une réintégration familiale optimale.

Comme l'explique **Delphine Decoinck, déléguée CGSP**, « pour assurer un encadrement 24h/24 et 7j/7, le SASPE compte pas moins de 33 puéricultrices ETP, mais aussi des infirmières, des assistantes sociales, des assistantes en psychologies, des psychologues, des médecins (pédopsychiatre, pédiatre), des kinés et psychomotriciens, mais aussi des

ménagères pour chaque unité de vie, du personnel de cuisine... ». Au niveau syndical, « comme nous sommes un peu "à l'écart" de notre maison-mère, l'ONE, il est parfois difficile de se mobiliser. Ayant l'habitude de vivre un peu "en autarcie", nous réglons nos problèmes en interne ».

Un sujet désagréable est celui des nominations : « les examens SELOR semblent à beaucoup de puéricultrices expérimentées totalement artificiels et

déconnectés de leurs compétences de terrain. Passer des épreuves sur PC, on se demande en quoi cela reflète notre valeur au quotidien. Et des personnes extérieures, qui ont réussi sans pour autant avoir la même expérience, arrivent à être statutarisées. La déléguée principale de l'ONE, **Sandrine Ducastelle**, s'est bien investie pour expliquer comment fonctionne le SELOR et comment aborder ces examens, mais le peu de succès a entraîné beaucoup d'amertume. Plus généralement enfin, je relaie

le malaise du personnel qui souffre d'un manque de reconnaissance de la part de l'autorité ».

Les premiers moments de la vie ont un impact considérable sur l'avenir d'un être humain. Permettre un accueil professionnel et de qualité dans des structures publiques collectives, accessibles en termes d'horaire, de coût et de proximité s'impose comme l'une des valeurs primordiales défendues par le secteur Admi.

## À LIRE

### Faut-il un revenu universel ?



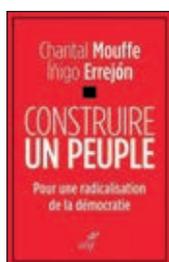
Le débat sur le revenu universel est omniprésent. Ses partisans partent du constat que les plus pauvres ne peuvent vivre décemment avec le niveau actuel des minima sociaux... pour en conclure qu'il conviendrait de donner un revenu identique à chaque personne, quel que soit son niveau de vie. Si le constat est juste, la proposition avancée ne contribue à résoudre ni le problème du chômage ni ceux de la pauvreté et des inégalités. Elle s'appuie sur l'idée fautive que le travail serait en voie de disparition, que les protections sociales seraient obsolètes et que nous serions condamnés à vivre dans une société de plus en plus « uberisée ».

Ce livre propose une alternative au revenu universel basée sur la mise en place d'une garantie de revenu décent associée à une réduction du temps de travail afin d'assurer une transition sociale et écologique.

Créée en 1998, la Fondation Copernic est un cercle de réflexion critique du libéralisme.

**Les Économistes atterrés** se sont fixé pour tâche la critique radicale des politiques économiques néolibérales

**Les Économistes atterrés et Fondation Copernic, dir. Jean-Marie Harribey, *Faut-il un revenu universel ?*, Éd. de l'Atelier, Ivry, avril 2017, 128 p., 10 €.**



### Construire un peuple

Comment la gauche peut conquérir le pouvoir à nouveau ? Que signifie le terme de populisme ? Quel est l'avenir de la démocratie libérale ? Comment définir une nouvelle lutte des classes ? Qui sont les nouveaux opprimés et les nouveaux oppresseurs ? C'est à ces questions et bien d'autres que répondent deux des personnalités les plus célèbres de la gauche : la philosophe Chantal Mouffe et le co-leader de Podemos Inigo Errejón. Dans ce livre d'entretiens, ils reviennent sur les expériences de la gauche en Amérique latine, sur la victoire de Syriza en Grèce, sur l'entrée au parlement de Podemos, et plus généralement sur la montée des extrêmes et les opportunités pour les gauches radicales en Europe.

**Chantal Mouffe** est une philosophe belge qui enseigne la science politique à l'Université de Westminster.

**Inigo Errejón** est le co-fondateur et numéro 2 de *Podemos*, parti de gauche espagnol.

**Chantal Mouffe et Inigo Errejón**, *Construire un peuple : Pour une radicalisation de la démocratie*, Éd. du Cerf, Paris, avril 2017, 248 p., 19 €.

## TRIBUNE

## SOMMAIRE

### 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 !

### Infos Admi

- 9 / Édito • Il faut rendre à César... et condamner Brutus !

#### Fédéral

- 10 / Fonction publique fédérale • Traitement de décembre payé pour la 1<sup>re</sup> fois en décembre
- / Police fédérale • Constat de faillite

#### Région wallonne

- 11 / Police locale • Action dans le Hainaut
- 12 / Régionale de Namur • Permanence pensions

#### Communauté française

- 12 / Focus sur le secteur de l'Accueil des enfants

- 15 / À lire

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

[www.cgspadmi.be](http://www.cgspadmi.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