



## 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



**Admi**  
Mais qu'est-ce que les  
services publics ont fait  
pour mériter autant  
d'acharnement ? P. 9

### 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.

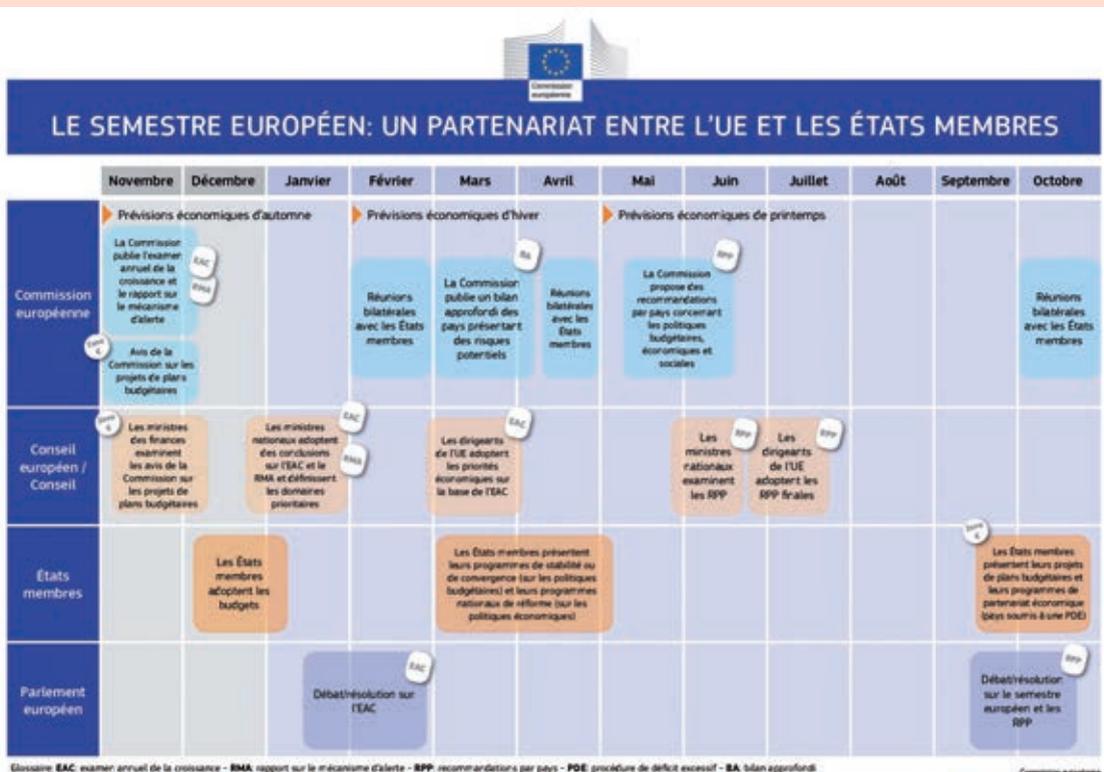
La Belgique est mise sous pression pour continuer à appliquer des mesures d'économies, notamment par rapport au critère de la dette (maximum 60 % du PIB). La Commission reconnaît la nécessité d'investissements conséquents dans l'infrastructure, mais comment concilier cette recommandation d'investir avec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

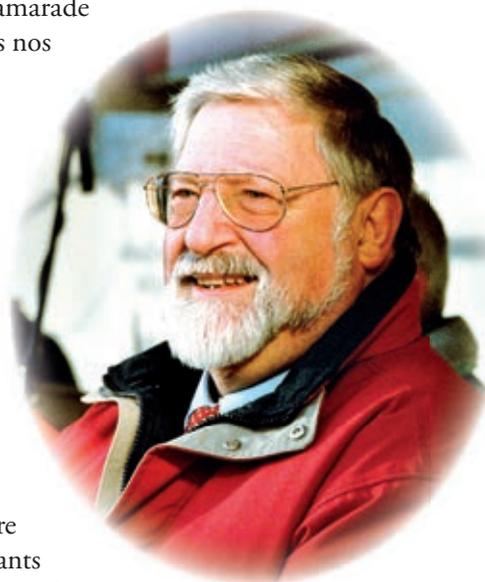
Les responsabilités s'enchaînent. Après avoir été élu Secrétaire régional du secteur ALR, il devient en 1991 Secrétaire général de l'Interrégionale wallonne de la CGSP. En 2002, il est élu Secrétaire général de la FGTB et président de la FGTB wallonne. Il deviendra président de la FGTB fédérale en 2004, 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 !



## Mais qu'est-ce que les services publics ont fait pour mériter autant d'acharnement ?

*Cette question m'interpelle depuis de nombreuses semaines : qu'est-ce que les travailleurs des services publics ont fait pour mériter tant d'agressivité à leur égard, qu'elle soit politique, médiatique ou même sociétale ?*

Certes, il est des images d'Épinal impossible à briser, des clichés complètement faussés sur le travail des agents des services publics dont il est devenu commun de faire le procès et dont les critiques fusent au sein même de la population.

Mais de là à vouloir se lancer dans une chasse aux sorcières effrénée contre les services publics et leurs agents, il y a un cap énorme à franchir.

Force est de constater que c'est malheureusement ce que fait le gouvernement fédéral.

Il s'est attaqué d'abord au saut d'index, la seule marge d'évolution salariale des travailleurs des services publics. Prétextant que la compensation financière viendrait de son nouveau Tax-shift. La presque totalité des agents publics n'ont rien obtenu de celui-ci et il a totalement bénéficié aux employeurs du privé au détriment des employeurs publics.

Il s'est ensuite attaqué à nos pensions, reculant l'âge de départ, tout en rendant impossible des départs anticipés pour les seuls travailleurs des services publics. Demain, nous serons donc les seuls à devoir effectivement travailler jusque 67 ans. Mais ce n'est pas tout, il a supprimé les spécificités qui étaient les nôtres en matière de pensions : perte des bonifications pour diplôme, réduction des tantièmes préférentiels, suppression de la pension publique complète au détriment d'une pension mixte...

Et pour en finir, il s'attaque maintenant à notre régime maladie. C'est notre système d'absences pour raisons médicales qui est remis en cause avec une volonté de réduire le montant de l'allocation à laquelle nous avons droit en cas de maladie et du nombre de jours dont nous bénéficions.

Avec cette dernière attaque, c'est le **Statut complet de la fonction publique** qu'il veut non seulement persécuter, mais tout simplement éradiquer. Les ministres fédéraux oublient que ce qu'ils considèrent comme des « privilèges » proviennent de la nécessité d'indépendance, tant politique que financière, dont doivent jouir tout au long de leur carrière les travailleurs du pouvoir exécutif et qui se poursuit, il est bon de le rappeler, durant leur retraite.

Mais il n'y a pas que les travailleurs qu'ils agressent, ils s'en prennent aussi aux Institutions publiques. Par la volonté de rationaliser les ministères, les OIP, la police fédérale, la protection civile, etc. Ils mettent également en péril l'existence des hôpitaux publics par leur intégration dans des réseaux privés hospitaliers.

Tout ceci n'est, hélas, que le reflet d'une dynamique répandue dans certaines sphères politiques « bien-pensantes », il suffit d'entendre les positions de Maxime Prévot en Wallonie, celles du Gouvernement régional flamand ou encore celles du Président français Emmanuel Macron...

Tout mène à penser que l'on veut véritablement notre peau et je vous assure que nous ne nous laisserons pas abattre sans résister farouchement.

C'est pourquoi nous espérons vous voir revenir en forme pour les combats que nous mènerons en septembre. D'ici là, nous vous souhaitons beaucoup de repos et d'excellentes vacances annuelles. (Ndlr : tiens, ils n'y ont pas encore touché à celles-là !).

Bonnes vacances.

*Olivier Nyssen  
Secrétaire général*

## ISSeP : le dangereux précédent

*La Directrice veut licencier un de nos délégués syndicaux*

Dans un courrier daté du 3 mai dernier, le Ministre wallon de l'Environnement, Carlo Di Antonio, informait le Secrétaire général de notre secteur, André Gilles, de l'intention de l'Institut scientifique de Service public (ISSeP de Liège) de procéder au licenciement d'un délégué CGSP, qui plus est un délégué contractuel protégé (au sens de l'article 89 du statut syndical, AR de 1984).

Fort opportunément, le Ministre tenait à souligner que : « *Les motifs de ce licenciement (...) ne relèvent pas de l'activité syndicale* » de notre délégué. Bien sûr... Le courrier était complété par un dossier d'une cinquantaine de pages, toutes plus accusatrices les unes que les autres qui remettent en cause l'aptitude de notre délégué à exercer ses missions au sein de l'ISSeP...

La CGSP – Secrétaire général, permanents et service juridique – s'est attelée à l'analyse de ce dossier « assassin ». Le résultat est assez surprenant et révèle les dérives que connaît l'ISSeP depuis l'arrivée de la Directrice générale...

### Un dossier ficelé... avec une grosse ficelle !

Le dossier concernant notre délégué de l'ISSeP présente de nombreuses failles que la CGSP a démontées dans son argumentaire de défense particulièrement détaillé (et preuves à l'appui).

**Le dossier présenté est partiel** : il manque en effet de nombreux éléments, notamment ceux développés par notre délégué et la CGSP lors des auditions de l'intéressé en chambre de recours de la Région wallonne.

**Le dossier présenté est partiel** : il ne tient compte que des éléments à charge de notre délégué, jamais des éléments à décharge.

**De nombreux éléments du dossier sont dépassés, « périmés »** : on parle « d'antécédents » qui remontent à 2005 !

**Le dossier démontre l'acharnement de la Direction à l'encontre de notre délégué** : les éléments apportés sont toujours à charge et la Direction avait déjà décidé le licenciement de notre délégué avant même que la Chambre de Recours de la Région ne statue sur son évaluation !

**Le dossier démontre l'acharnement de la Direction à attaquer une organisation syndicale** au travers de ce délégué. Le licenciement de ce dernier n'a en effet été demandé **qu'après son élection comme délégué, jamais auparavant**. Dans un PV de réunion des responsables de direction de l'ISSeP, on peut d'ailleurs lire : « *D'autre part, et même si cela n'a rien à voir avec le problème de fiabilité de l'agent dans son travail, il est fait remarquer que M. xxx est délégué syndical, protégé par le statut* ». Nous voilà bien au cœur du problème : notre délégué a déjà eu des soucis par le passé, mais le licenciement n'avait jamais été évoqué. **Les responsables explicitent clairement ici que c'est le statut de délégué syndical qui les pousse à ne plus rien envisager d'autre que son licenciement !**

À l'heure où nous écrivons ces lignes, le sort de notre délégué n'est toujours pas fixé. Mais la CGSP – par la voix de son Président – a averti le Gouvernement wallon que ce licenciement constitue une attaque frontale du statut syndical. Les préavis d'action ont été envoyés ; les actions seront à la hauteur de l'agression subie !

### Une DG qui ignore la concertation sociale !

Au-delà de ce cas emblématique, c'est l'ensemble des relations sociales qui sont mises à mal au sein de l'ISSeP. Entre les beaux discours de Bénédicte Heindrichs sous la bannière du parti Ecolo à la ville de Liège et son comportement en tant que directrice générale de l'ISSeP, il y a un fossé qui engloutit la concertation sociale ! Tour d'horizon :

#### 1. Problème de dialogue social

Ce point constitue un des éléments essentiels de la lettre de mission de tout mandataire wallon. Dans un courrier de février dernier, la CSC-SP et la CGSP Admi avaient déjà attiré l'attention du Ministre fonctionnel sur « *les difficultés de concerter au sein de l'ISSeP* ». À ce jour, la situation ne s'est guère améliorée. Elle s'est même fortement dégradée !

La DG a une fâcheuse tendance à attaquer les représentants syndicaux, et en particulier ceux de la CGSP Admi. Ces attaques ciblent tant les délégués de terrain que les permanents régionaux, voire même le Secrétaire général de notre secteur. Ces attaques se caractérisent par l'absence de réponse à des courriers syndicaux ou aux questions syndi-

cales ; des accusations mensongères ; du mépris ; des pressions et, *in fine*, une procédure de licenciement contre un délégué syndical contractuel protégé.

Elle fait preuve d'une totale méconnaissance du statut syndical et des règles de la fonction publique : si dans les premiers mois, une méconnaissance était compréhensible, après 2 ans, ce n'est plus tolérable ! La rédaction de PV des réunions de concertation édulcorés (en particulier les interventions de la DG...), voire erronés : souvent, les organisations syndicales doivent se battre pour obtenir les corrections à ces documents.

Les organisations syndicales ne sont pas traitées sur un pied d'égalité. L'avis de la CGSP Admi est souvent balayé d'un revers de la main.

Enfin, la direction a fait le choix de fêter les 25 ans de l'ISSeP un jour de grève nationale connu depuis des mois et donc, en l'absence des délégués syndicaux. Pendant que certains défendent les droits des travailleurs, d'autres dansent sur les tables...

## 2. Problème de management

Outre son taux d'absentéisme (sûrement trop occupée à assurer ses divers mandats), le choix des priorités de la DG laisse rêveur : communication personnelle, mise en place de cours de yoga, aménagement des abords afin de favoriser le bien-être des insectes, mobilisation de l'ensemble du personnel pour trouver un nom au portail informatique interne de l'Institut... Ces projets sont certes intéressants, mais n'y a-t-il pas d'autres priorités ? Pour rappel, les bâtiments de l'ISSeP datent des années 60 et ne sont plus aux normes, notamment toute l'installation électrique. L'ISSeP a encore tout récemment dû faire face à des soucis d'amiante. Le bien-être des travailleurs ne doit-il pas passer avant tout ? Il semble bien que non au vu des licenciements intervenus fin 2015 et des burn-out qui se multiplient...

Nous constatons aussi des lacunes en matière de gestion des ressources humaines, particulièrement sur le choix des dossiers traités et ceux laissés en rade. Force est de constater qu'on privilégie des solutions pour les emplois de direction au détriment de dossiers plus importants tels que l'élaboration d'un règlement de travail (en souffrance depuis 3 ans), d'un nouveau cadre et d'un plan de personnel. Alors que l'on constate que certains services fonctionnels sont en manque de personnel.

## 3. Problèmes de communication

Depuis son arrivée, la DG a toujours prétendu mettre la communication et la transparence à l'honneur. En matière de communication, elle a surtout développé sa communication personnelle, sa pub. Pour le reste, la CGSP Admi reste largement sur sa faim.

### Conclusions

Le rapport d'audit de l'ISSeP de mars 2014 pointait du doigt divers problèmes au sein de l'Institut et proposait des pistes de solutions.

À ce jour, la CGSP Admi déplore que ce rapport ne soit que partiellement suivi. L'Autorité en retire ce qu'elle veut bien en retirer. Elle choisit certaines mesures qu'elle exploite, au détriment d'autres points tout aussi essentiels au bon fonctionnement de l'Institut qu'elle laisse volontairement de côté.

De ce rapport COMASE, le Ministre Ecolo Henry lui-même préconisait : « Associer au maximum les représentants syndicaux à la réflexion afin d'assurer une dynamique positive, notamment dans les principaux chantiers à venir... ». Aujourd'hui, nous sommes très loin du compte.

Alors que l'ISSeP est confronté depuis quelques années à de gros problèmes (surtout budgétaires, de management et de sécurité des bâtiments), le personnel est en droit d'avoir à la tête de l'Institut un mandataire à temps plein qui soit apte à faire face aux nombreuses difficultés.

La mandataire actuelle ne semble pas à la hauteur de ces enjeux.

*André Gilles*  
Secrétaire général CGSP Admi

## Le Centre régional de soins psychiatriques (CRP) « Les Marronniers »

*Important OIP faisant partie du secteur Admi, cet hôpital psychiatrique situé à Tournai, relevant de la Région wallonne depuis 1996, est spécialisé dans la prise en charge et le traitement de maladies et troubles mentaux divers.*

### Les Marronniers en chiffres (2015)

Plus de 1 000 personnes employées sur un site de plus de 34 hectares.

Une capacité d'accueil de 754 places :

- 264 lits hospitaliers,
- 70 internés en Hôpital psychiatrique Sécurisé,
- 120 résidents en Maison de soins Psychiatriques,
- une vingtaine de dispositifs extrahospitaliers, (équipes mobiles pour enfants et adolescents, adultes et internés, centres d'activités, etc.)

1 483 admissions.

1 121 patients suivis par les équipes mobiles.

2 750 usagers ambulants ayant participé à diverses activités.

8 562 actes médico-techniques et consultations somatiques spécialisées.

Connaître tous les organismes faisant partie de notre secteur, c'est bien. **Mais d'abord connaître la délégation, ses objectifs, ses combats et surtout les personnes qui les portent, c'est mieux encore.**

En avril dernier, la délégation CGSP Admi s'est renouvelée, renforcée, et dans la continuité des combats menés par les « anciens », est plus que jamais prête à l'action.

En effet, suite à des départs et autres désistements, la délégation s'était réduite presque de moitié, ce qui limitait ses possibilités de défense de l'intérêt général. Aussi, des nouvelles élections ont été organisées pour amener du sang neuf et des propositions innovantes...

Après un appel aux candidats et des élections, tous les mandats dont dispose la CGSP Admi sont pourvus. Le nombre et la valeur des nouveaux délégués confirment la pertinence des actions de la délégation depuis toujours, la crédibilité des combats menés et des résultats obtenus.

### Pour continuer à aller de l'avant

#### Le Bureau nouvellement constitué

**Alain De Kyndt**, Président depuis 5 ans et éducateur en Défense sociale.

**Yves Mathieu**, délégué en charge du CPPT, Président du sous-secteur OIP de la Régionale et interface avec les autres sous-secteurs. Éducateur CHS.

**François Nisolle**, délégué en charge du CCB et éducateur CHS.

**Colette Delcourte**, déléguée et responsable Économat.

**Frédéric Bacart**, délégué et infirmier chef.

Et les nouveaux délégués : **Sandrine Decroix**, infirmière MSP ; **Anthony De Ryck**, agent des services techniques ; **Sébastien Dubie**, infirmier Défense sociale ; **Frédéric Duez**, agent de sécurité ; **Louis Leclercq**, infirmier Défense sociale ; **Ludovic Lucas**, infirmier Défense sociale ; **Marjorie Midavaine**, infirmière Défense sociale ; **Michael Voiturier**, infirmier Défense sociale.



L'équipe a opté pour une **réorganisation** fonctionnelle, partant du constat que le travail de délégué devenait de plus en plus spécialisé. Donc pour davantage d'efficacité,

les champs d'action privilégiés de chacun ont été répartis selon les centres d'intérêts et envies des uns et des autres, avec deux orientations primordiales : Sécurité/Bien-être ou Organisation du travail. Les nouveaux délégués seront parrainés sous forme de **compagnonnage** par les membres du Bureau plus expérimentés. Un gros enjeu sera aussi leur formation : en plus de la formation sectorielle, il faudra en interne mettre l'accent sur les spécificités des Marronniers.

La **maitrise de la communication** apparaît aussi comme essentielle : entre délégués pour avancer d'un front uni et assurer la cohérence des discours de chacun vis-à-vis des affiliés, de la hiérarchie, des collègues en général. Mettre au courant les nouveaux délégués par rapport à la politique interne à l'OIP, aux grandes orientations du combat syndical (propre à la CGSP et au front commun), et plus généralement, aux positions du secteur Admi. Ce qui permettra d'être univoque dans toute communication et action dans les organes de concertation, les groupes de travail...

### ***Nous n'avons rien à vendre et rien à recevoir***

#### **Les combats**

Le problème de la **statutarisation** traîne depuis de nombreuses années. En 2012 déjà, c'était un enjeu des revendications. **Le Gouvernement wallon a débloqué un budget dédié à l'organisation d'examens.** À ce moment-là, l'objectif des 30 % de statutaires dans chaque catégorie professionnelle semblait réalisable.

Mais... selon la Direction, cela représenterait trop de travail, il n'y aurait pas de professionnels du recrutement aux RH... Les quelques membres du personnel certifiés SELOR sont surchargés... Une timide tentative - tester avec des catégories peu représentatives en nombre - les ergothérapeutes, les techniciens de surface... **Mais après 4 ans, aucune avancée réelle.** Pour la délégation *« la Direction joue la montre, et profite pour engager des contractuels à tour de bras. Ces blocages, ces lenteurs n'ont au fond qu'une signification : le refus de statutariser »*. La CGSP n'est pas dupe de cette mascarade *« la direction attend le 119 quater nouveau, à ce moment-là tout contractuel lauréat d'une épreuve screening SELOR\* pourra être statutarisé sur son emploi. Cet avantage conquis par les négociateurs de la convention sectorielle est magnifique, sauf que pour les profils hospitaliers qui sont majoritaires chez nous, ces examens sont rares et donc nos contractuels pourraient encore attendre longtemps ! »*

\*Pour plus de précisions voir *Tribune* n° 10 de novembre 2016.

L'hôpital grandit, le personnel augmente et le budget diminue ; ainsi même plus de CDI pour les infirmiers par

exemple, uniquement des contrats de remplacement. Comment se construire une vie sur des bases aussi friables ? Maintenant *« et grâce à nos efforts de communication et de pédagogie, le personnel se rend compte des avantages que représente un vrai statut, notamment par rapport à la stabilité de l'emploi, mais aussi pour l'obtention d'une pension correcte. Nous avons répété et répété encore que seul le statut permet de marquer son indépendance par rapport à l'autorité politique, évite par conséquent tout népotisme dans les engagements, et assure une protection dans le cadre des procédures disciplinaires. »*

*« Nous nous sommes battus 10 ans pour avoir un statut. Nous l'avons. Nous avons les mains libres et un budget. Que demander de plus ? Que la Direction fasse réellement les efforts nécessaires ! À ce stade de mauvaise volonté, la grande question était : comment faire appliquer le code de la fonction publique wallonne ? Bien sûr, nous, les délégués, novices et profanes, étions assez démunis par rapport aux principes du droit administratif. Heureusement, nous avons pu compter sur l'appui de notre secrétaire régional, Pascal Douliez, et celui de Laurent De Cooman, permanent du secteur Admi. Leur soutien, leurs explications et leur légitimité syndicale incontestable ont permis d'augmenter notre niveau de compétence. Aujourd'hui, grâce à cet écolage pointu, nous ne nous sommes pas laissé enfermer dans les discours lénifiants de l'autorité, nous percevons les enjeux et savons jusqu'où aller dans nos exigences. »*

### ***Les difficultés sont notre force***

De façon générale, **la concertation sociale** dans l'OIP a été désastreuse sous des dehors apaisés. Les réunions ne sont précédées d'aucune documentation, les questions restent sans réponse... La délégation est frustrée car, en apparence, il n'y a pas de freins évidents et donc tout devrait rouler... et pourtant rien n'avance.

Face à ces blocages insidieux, et partant du constat que le Conseil d'administration entérinait sans questionner les choix de la Direction, le Front commun opte pour une **démarche originale et courageuse**. Se servir du CA, qui est un reflet du politique. Donc actionner les leviers politiques. Informer la presse. *« Le Front commun a été reçu au cabinet Prévot. Nous avons organisé des réunions trimestrielles avec le Bureau du CA pour faire passer nos messages que la direction exécutive négligeait depuis 2 ans. La présence d'André Gilles, Secrétaire général du secteur, et de Laurent De Cooman a renforcé nos positions. Les membres du CA ont dès lors compris que la vérité du terrain était différente de ce que l'on leur faisait croire... Et ont admis que des réformes sur le plan du management s'imposaient. Nous défendons la cohésion et pas la coercition, le management participatif et non vertical, la synergie de tous les acteurs de l'hôpital »*.

La délégation CGSP se réjouit « *d'être soutenue par tout le secrétariat wallon du secteur. Au Comité de Secteur XVI, les Marronniers existent, font entendre leur voix. Nous pensons désormais bénéficier d'un soutien et d'une considération à la hauteur de notre engagement de la part des instances, et c'est un fameux moteur dans notre vie syndicale* ».

La délégation considère avoir une **obligation de moyens**, mais pas de résultats, vis-à-vis de ses affiliés. Par conséquent, elle fait preuve d'un **jusqu'au-boutisme** rare ! Par exemple, quand un problème ne peut être réglé en interne, la délégation interpelle l'Inspection du travail, l'AVIQ, la Ligue des Droits de l'Homme... Car elle refuse et refusera toujours de baisser les bras. « *Nous rendons toujours compte des moyens mis en action. Nous expliquons aussi qu'un syndicat ne sait pas gagner tous les combats.* »

*Nous ne sommes pas là pour brasser de l'air*

### L'OIP Les Marronniers

Il est composé de

- **La Clinique des Fougères**, hôpital psychiatrique typique, composée de 13 unités de soins.
- **L'Hôpital Psychiatrique Sécurisé**, 350 patients majeurs ayant commis un délit et jugés irresponsables de leurs actes.
- **La Maison de soins psychiatriques « La Traversée »**, accueille des patients présentant un trouble psychique chronique stabilisé ou handicapés mentaux.

Il participe également à la gestion d'habitations protégées (HP), situées hors sites hospitaliers et hébergeant des patients en voie de resocialisation.

Il est administré par un Conseil d'administration composé de dix membres (7 membres désignés en raison de leur compétence en matière de santé mentale et de gestion hospitalière et 3 membres représentant le Gouvernement wallon).

### Le personnel

Les départements de soins (infirmier, paramédical, pharmacie et MSP) comprennent 37 fonctions qui sont occupées par plus de 800 agents, infirmiers, éducateurs, aides-soignants, psychologues, assistants sociaux, etc.

Les autres fonctions sont occupées par environ 200 agents : assistant logistique, assistant pharmacie, orthopédaque, coordinateur MSP, infirmier chef de service, criminologue, ergothérapeute, kinésithérapeute, etc.

Les départements support (direction générale, financier, RH, logistique, technique) comprennent 45 fonctions occupées par plus de 290 agents : techniciens de surface, personnel de cuisine, agents de gardiennage et agents des services techniques.

Les fonctions administratives, diverses et réparties dans différentes directions, occupent quant à elles près d'une centaine d'agents.

Parmi ces personnes **seules 6 % sont statutaires !** 83 % sont en CDI, 6 % en CDD, les autres en contrat de remplacement ou contrat étudiant.

Tous les chiffres sont de 2015.



**30% de réduction**  
pour les affiliés CGSP  
sur la nuitée sur base du prix affiché



Rue de Pont-à-Lesse à 5500 **Dinant** - [reservation@casteldepontalesse.be](mailto:reservation@casteldepontalesse.be) - 082 22 28 44 - [www.casteldepontalesse.be](http://www.casteldepontalesse.be)

## Police : travaux de la Commission armement

### Bilan de l'année 2016

*Loin des missions à grande visibilité, nos délégués permanents police participent activement à des commissions de travail au sein des services de police intégrée. C'est le camarade Patrick François qui a pour mission de participer aux débats de la Commission « armement ».*

Cette commission rend des avis nécessaires préalables aux changements des normes ou aux achats d'armes ou de munitions.

Depuis un an, la commission s'est vue chargée de deux dossiers importants : l'armement collectif et les « Taser ».

Parlons d'abord du remplacement de l'armement collectif (c'est-à-dire pistolets et fusils mitrailleurs) par une arme étant à la fois puissante et adaptée au travail de police. Ce qui est interpellant dans ce dossier ce n'est pas le choix d'une munition ou d'une autre, mais le choix politique délibéré du Ministre de l'Intérieur d'externaliser la procédure accessible à toute la police intégrée. En effet la police fédérale a pour mission depuis sa création de venir en aide aux zones de police et notamment dans les marchés publics d'armement. Or sous prétexte

d'urgence, le Ministre a décidé que la police fédérale ne lancerait pas ce marché, ce sera la ZP Westkust qui en aura la charge.

C'est donc maintenant au local de venir en aide au fédéral. On veut donc inverser les rôles !

Le second dossier et non des moindres, c'est le pistolet à impulsion électrique, dossier éminemment politique. Le plus connu est commercialisé sous la marque TASER.

Nous connaissons tous l'image que ce type d'arme véhicule, du nombre de plainte qu'Amnesty International a déjà déposé à son sujet. La volonté de la commission n'est pas de donner un « Taser » à tous, mais tout d'abord d'analyser le type de mission où cet armement particulier pourrait être utilisé. Et ensuite de proposer un cadre. Il sera mis en test tout d'abord à Liège et Anvers. Dans la foulée 9 zones de police du Pays vont également participer au test.

Les missions retenues sont principalement des missions d'appui spécialisé et certaines missions de police secours. Bien sûr, une formation doit être donnée et un suivi mensuel sera effectué.

Cette arme, à létalité réduite, a une

image assez particulière pour ne pas dire négative.

L'usage, comme toutes les armes, ne peut se faire que dans les principes de la légitime défense et de l'usage d'arme conformément à la loi sur la fonction de Police.

Cependant, le risque d'utiliser ce genre d'armement, c'est qu'on peut vite basculer dans le traitement inhumain de son utilisation.

La position de la CGSP Admi n'est pas encore arrêtée à ce sujet, pour l'instant nous n'avons aucun à priori.

Cet armement a fait de grand progrès en termes de sécurité, une caméra filme, un dépôt de confetti marque le sol et il n'est plus possible d'envoyer de nombreuses décharges aux suspects en cas d'usage.

Il pourrait compléter l'armement conventionnel et réduire le nombre de blessé et de rébellion.

**Mais** le port de cette arme **doit être** accompagné d'une formation continue et de qualité, ce qui permettra peut-être de la « dédramatiser »

## RÉGIONALE

### Bruxelles – PARA BRU

#### Appel aux candidatures

#### Vérificateur aux comptes CGSP PARA-BRU

Notre camarade Éric De Lange ayant décidé de profiter d'une pension bien méritée après avoir apporté son excellent soutien au secteur CGSP-PARA-BRU depuis plusieurs années, le secteur lance un appel aux candidatures.

La candidature doit être introduite au plus tard pour le 29 septembre 2017 par lettre adressée à :

CGSP PARA-BRU

Att. Luc Masure, Président

Rue du Congrès 17-19 - 1000 Bruxelles.



### 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(euses) 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 €.

## TRIBUNE

## SOMMAIRE

### 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 Admi

- 9 / Édito • Mais qu'est-ce que les services publics ont fait pour mériter autant d'acharnement ?

### Région wallonne

- 10 / ISSeP : le dangereux précédent
- 12 / Le Centre régional de soins psychiatriques (CRP) « Les Marronniers »

### Fédéral

- 15 / Police : travaux de la Commission armement – Bilan de l'année 2016

### Régionale

- 15 / Bruxelles PARA BRU – Appel aux candidatures
- 16 / 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 Fontaines, 9/11 - 1000 Bruxelles - tél. 02 508 58 11