

# TRIBUNE



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

SEPTEMBRE  
2017

Admi ALR - PARA - BRU

CGSP

FGTB Services Publics

73<sup>e</sup> année - n°8 - septembre 2017 (mensuel) dépôt CHARLEROI - X | P402047 | retour : CGSP place Fontainas, 9/11 1000 Bruxelles



**ENSEIGNEMENT  
OFFICIEL**

**L'ENSEIGNEMENT OFFICIEL  
DES VALEURS SÛRES !**



**ÉDITO**  
Ce n'est pas  
la girouette  
qui tourne...  
P. 3



**DOSSIER**  
La digitalisation des  
services publics  
Quelles réponses à  
l'ubérisation ?  
P. 4



**Admi**  
Au chant du coq ...  
wallon ...  
tu m'auras renié !  
P. 9

## 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 devrez 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.

## La FGTB salue le départ de **Marc GOBLET** et élit **Robert VERTENUEIL** Secrétaire général

*Ce 9 juin, un Congrès extraordinaire de la FGTB a acté le départ à la pension anticipée de Marc Goblet et a élu Robert Vertenuel Secrétaire général.*

**Marc Goblet** quitte la FGTB après 35 années de syndicalisme. Nous saluons le camarade qui a défendu tout au long de sa carrière une FGTB interprofessionnelle unie et ce afin de proposer des alternatives crédibles aux politiques d'austérité.



**Robert Vertenuel**, diplômé de l'Institut provincial d'enseignement technique scientifique industriel (Travaux publics et Construction), entame sa carrière en 1987 comme permanent à la Mutualité socialiste du Brabant wallon. Entre 1990 et 1992, il est élu Secrétaire général de la Confédération des jeunes socialistes. À partir de 1992, il rejoint à nouveau la Mutualité socialiste du Brabant wallon où il sera successivement Responsable des services extérieurs et attaché de direction. Entre 2002 et 2008, Robert Vertenuel intègre le mouvement syndical au sein de la Centrale générale

FGTB du Brabant wallon où il est élu Secrétaire adjoint puis Secrétaire régional. En 2008, il est élu Secrétaire fédéral de la Centrale générale FGTB en charge des secteurs de la Construction, des Fabriques de ciment et des Logements sociaux. Une centrale dont il prendra la tête en 2015 en tant que secrétaire général.

Nous lui souhaitons la bienvenue et nous savons qu'il aura à cœur de défendre notre modèle social basé sur des services publics proches des citoyens.

## DANS NOS RÉGIONALES

### Charleroi (Pensionnés Cheminots)

#### Dîner musical

Le Comité des Pensionnés Cheminots organise un dîner musical le **14 novembre à 12h**, rue de Montigny, 42 – Salle 1.

Menu : Apéritif, Porchetta, dessert, café et boissons comprises.

PAF : 5 €/personne pour les Cheminots et leur accompagnant(e), 15 €/sympathisants s'il reste des places vacantes.

À payer lors de l'inscription sur le compte bancaire : BE92 0682 1784 2223 – CGSP Cheminots (paiement et inscription à confirmer auprès de Jessica – Tel. : 071/797 111).

**Attention !** Date limite des inscriptions : le **31 octobre**.

Inscriptions limitées à 90 personnes.

### Participez à l'enquête CES sur la digitalisation du travail

La Confédération européenne des syndicats (CES) a lancé une enquête afin de sonder les voix des travailleurs et des syndicats sur la numérisation. Ce sondage en ligne s'adresse aux organisations syndicales, aux délégués dans les organes (DS, CPPT, CE et services publics) et aux travailleurs des plateformes en ligne.

L'objectif est de collecter par ce sondage un maximum d'informations concernant les principaux défis socio-économiques liés au travail numérisé et aux nouvelles technologies. Bref, de faire remonter les avis et l'expérience que ces acteurs ont sur le terrain.

Les réponses feront l'objet d'une publication et d'une journée d'étude de la CES.

L'enquête est disponible sur : <http://survey.fairdigi.eu/index.php/137518/lang/fr> ou à partir de la page de la FGTB [www.fgtb.be](http://www.fgtb.be)



## Ce n'est pas la girouette qui tourne... c'est le vent qui change

Nous avons tous assisté au lamentable spectacle donné par le cdH et consorts à la Région wallonne et dans les autres entités fédérées. Il convient cependant de dépasser le dégoût de cette politique de bas étages et, en prenant une hauteur qui semble avoir fait défaut à plus d'un responsable politique, tirer quelques enseignements de cette situation.

Premièrement et afin de faire taire certaines mauvaises langues, notre colère ne résulte pas de voir le PS relégué dans l'opposition. Si ce retour avait été causé par une défaite électorale, il n'y aurait rien eu à dire et, à maints égards, il aurait été compréhensible.

Mais, dans le cas présent, nous sommes loin du compte.

Car il ne faut pas être dupe, ce n'est pas la « bonne gouvernance » qui est à l'origine de cette mutinerie, tout au plus n'est-elle qu'un prétexte. Non, les raisons sont plus prosaïques, plus terre à terre. En effet, les derniers sondages créditaient le cdH d'à peine plus de 8 % des intentions de vote. Cette chute libre ne devait pas être du goût de nombreux ténors de l'ex-PSC, parti qui, des décennies durant, a été le moteur de la politique belge. Il fallait donc, coûte que coûte, replacer ce parti sur l'échiquier politique. C'est chose faite avec cette alliance avec le MR. Vu sous cet angle, le chevalier blanc est bien terne.

Mais cette nouvelle « majorité » est bien fragile, elle devra, bien souvent, compter sur l'absence des membres de l'opposition et, pire encore, sur l'appoint de l'extrême-droite. Il est vrai que sur ce dernier point, le cdH pourra allègrement profiter de l'expérience fédérale du MR.

Car ce qu'il faut garder à l'esprit c'est que cette crise politique s'inscrit dans un cadre plus large et ce remaniement aura des conséquences importantes sur le niveau fédéral.

En effet, les entités fédérées frappées par la crise politique pouvaient être (étaient) un contre-pouvoir par rapport à ce gouvernement de droite extrême. Les exemples de la Région wallonne s'opposant au CETA ou, plus récemment la sonnette d'alarme tirée par la Région de Bruxelles-Capitale contre les réformes des pensions du ministre Bacquelaine en sont les exemples. On voit, de suite, l'intérêt du MR à « entrer » dans des majorités au niveau des entités fédérées.

À plus long terme, par son comportement, le cdH entend rompre avec son étiquette de « partenaire à vie PS » qui lui colle au dos et qui est souvent agitée par le président de la N-VA. Le cdH s'offre ainsi une option pour pouvoir collaborer avec les nationalistes flamands au sein d'une future majorité fédérale. Si tel devait être le cas, le « H » de cdH deviendrait bien lourd à justifier et franchement déplacé.

Bref, ce qui s'est passé en Wallonie n'est pas anodin, ce n'est pas une farce. Nous avons été les témoins d'un comportement politique méprisable et médiocre. Une instrumentalisation de la démocratie (par ceux-là même qui s'en réclament) pour de basses raisons à mille lieues de l'intérêt collectif et des besoins des citoyens.

Mais, malgré le dégoût qu'inspirent de telles pratiques, nous allons éviter de sombrer dans les travers que nous contestons chez d'autres.

La Démocratie n'est pas un jeu, elle suppose une grandeur de caractère que nous nous efforçons de cultiver. Loin de sombrer dans le fatalisme et la médiocrité, nous allons, dès à présent, rappeler que les organisations syndicales indépendantes sont des acteurs indispensables de la Démocratie et, à ce titre, nous serons, face à ce Gouvernement comme face à tous les autres, un contre-pouvoir réel et intransigeant. Nous serons attentifs et ne laisserons rien passer !

Laurent Pirnay  
Secrétaire général adjoint de l'IRW-CGSP

Patrick Lebrun  
Secrétaire général de l'IRW-CGSP

# La digitalisation des services publics

## Quelles réponses à l'ubérisation ?

*Digitalisation. « Ubérisation », économie dite collaborative ou de plateforme. Tous ces termes définissent avec plus ou moins de justesse cette économie « de personne à personne », où client et prestataire sont mis en relation via une application ou un site Internet. L'économie de plateforme est en passe de modifier en profondeur le monde du travail, y compris dans les services publics. Mais la médaille a son revers !*

La numérisation est « la transformation économique et sociale engendrée par l'adoption massive de technologies numériques en vue de générer, traiter et échanger des informations<sup>1</sup> ». Ce processus de transformation a commencé à affecter les services publics. Les processus numériques sont de plus en plus intégrés dans les services publics en Europe.

Les nouvelles technologies, si elles sont mises en œuvre dans le but de fournir des services publics pour le bien commun, peuvent permettre de promouvoir davantage la participation des citoyens et des travailleurs dans la conception et la prestation des services publics. La numérisation des services publics pourrait améliorer la santé et la sécurité en réduisant la difficulté et la répétitivité du travail et renforcer la responsabilité démocratique et la qualité des services publics. Nous en voyons tous les jours des exemples mais en mesure-t-on toujours bien les conséquences ? Si certaines applications facilitent grandement l'accès aux services publics, d'autres par contre tendent à les réduire à la portion congrue. Ainsi, par exemple, la plateforme Réseau Santé Wallon permet un échange de documents de santé informatisés (résultats d'exams, rapports médicaux, courriers, etc.) entre les prestataires de soins intervenant pour un même patient et représente une réelle amélioration tant pour les patients que pour les acteurs de la santé. Par contre, la mise en place de services comme Tax-on-web par le SPF Finances ou de plateformes comme bringr par bpost apporte-t-elle d'authentiques plus-values ? Il y a lieu d'analyser en profondeur ces changements

### Une nouvelle révolution industrielle

La révolution numérique est une nouvelle révolution industrielle<sup>2</sup>. Le développement actuel du numérique, soumis aux logiques financières, mène à un éclatement des structures

de travail. Il conduit à l'apparition d'un modèle organisé autour de plateformes digitales dans un nombre toujours croissant de domaines économiques et de services : transports, logistique, commerce, hôtellerie, éducation, etc.

La plateforme Uber est devenue le symbole du désordre social généré par la dérégulation de l'économie en ayant recours aux outils informatiques. L'ubérisation de l'économie se caractérise par une déréglementation sauvage et une mise en concurrence radicale des professions et des secteurs ainsi que par un contournement frauduleux et généralisé des règles fiscales et sociales. Elle provoque une disparition rapide des droits des travailleurs par le recours massif à « l'auto-entreprenariat ». L'ubérisation pousse toujours plus loin la logique du capitalisme d'accumulation des profits dans les mêmes mains et de compression des salaires et des droits sociaux.

### Aux mains du pire libéralisme

Uber recourt partout dans le monde à des particuliers qui ne paient pas de cotisations de sécurité sociale. C'est pour la même raison que l'entreprise fait appel à de faux indépendants. Elle met sur pied des montages dans des paradis fiscaux pour éviter ainsi de devoir contribuer au financement des équipements collectifs.

Au Royaume-Uni, le service de taxi américain Uber n'a payé que 455 euros d'impôts, alors que l'entreprise est largement bénéficiaire. Et grâce à un régime fiscal favorable aux Pays-Bas où est établi le siège européen de la société, Uber élude le fisc dans le pays où la firme est établie.

De plus, les bas prix pratiqués par Uber ne sont qu'une façade. En effet, Uber pratique des prix variables. Résultat des courses : on paie plus en cas de demande élevée et d'offre réduite. Ce système s'appelle le « Surge pricing ». Lors de

la dernière attaque terroriste à Londres, Uber a d'ailleurs essuyé de sévères critiques pour avoir soudainement augmenté ses prix<sup>3</sup> !

Sans parler de tous les cas malheureux où nombre de travailleurs se sont retrouvés exploités à merci et dénués de tous droits<sup>4</sup>.

### L'austérité s'oppose à l'efficacité

La numérisation des services semble d'ailleurs être une aubaine pour les gouvernements soumis aux contraintes de l'austérité imposée par les règles européennes. L'accent est alors mis sur la rationalisation, le gain de productivité, l'efficacité et les économies. Dans le cadre de la gouvernance économique européenne, les pays de l'UE sont affectés par cette recherche d'efficacité à travers l'introduction du numérique dans l'administration, les achats, la santé, l'énergie et les transports<sup>5</sup>.

Toutefois, le processus de numérisation est souvent utilisé comme prétexte pour saper les principes des services publics et réorienter le secteur public vers un modèle de prestation de services qui s'apparente davantage à celui du secteur privé. Cette transformation peut mener à une marchandisation plus marquée des services publics. Par exemple, les propositions de la Commission d'« ouvrir » les données détenues par les administrations publiques soulèvent la question de la mise à disposition de ressources publiques sensibles auprès du secteur privé qui peut ainsi se positionner sur la prestation de services rentables.

Lorsque de nouvelles technologies ou de nouveaux services numériques sont mis en œuvre sans financement ou personnel adapté, on obtient non seulement une dégradation des services, mais également une augmentation des coûts à long terme, car des dépenses supplémentaires sont nécessaires pour résoudre les nouveaux problèmes.

La réduction du personnel conjuguée à une dépendance excessive envers les systèmes numériques peut empêcher les services publics de réagir efficacement en cas d'urgence ou de continuer de fonctionner en cas de problème technique. L'expansion des services publics numériques ne doit pas impliquer la suppression des systèmes de secours ni la réduction des effectifs qui garantissent un fonctionnement des services en toutes circonstances.

### Le fisc danois : exemple concret de l'échec du tout au numérique

Un exemple concret d'échec du « tout-au-numérique » est la numérisation totale de l'administration fiscale au Danemark. Le gouvernement danois a mis en place depuis une dizaine d'années une structure unique, hautement numérisée, pour la collecte d'impôts et le recouvrement de dettes dans le pays. Une seule autorité devenait l'unique référente tant pour l'IPP que pour l'ISOC ainsi que tous types de taxes additionnelles et il n'existe plus qu'un seul centre de paiement



pour l'entièreté du pays. Les bureaux de contact sont passés d'environ 300 à 30 et une ligne téléphonique unique a été installée, remplaçant tout contact humain.

L'objectif premier de ce remaniement était de réaliser de larges économies d'échelle via la centralisation et la modernisation des systèmes de gestion numériques.

Cela a eu quelques effets positifs comme une plus grande facilité pour les citoyens de remplir leur déclaration fiscale et pour les travailleurs, formés à ces technologies, une plus grande rapidité de traitement.

Cependant, les effets pervers se sont révélés désastreux. Citons notamment :

- la réduction massive de l'emploi dans l'administration fiscale (qui ne cesse de s'aggraver) : de 12 000 employés en 2002, ils sont à présent moins de 6 000 ! Des milliers de licenciements ont eu lieu dans l'administration ces dix dernières années : les économies via la centralisation et sur le dos des travailleurs ont totalement remplacé les investissements nécessaires au bon fonctionnement du système,
- la diminution drastique des lieux de contact (divisés par 10),
- de lourdes failles dans le système de suivi des recettes fiscales des entreprises et dans la poursuite des fraudes mènent à une perte annuelle pour l'État de 30 à 40 milliards de couronnes (4,5 à 5 milliards d'euros),
- de fréquentes restructurations et relocalisations des bureaux,
- un niveau de stress catastrophique parmi les employés et un bien-être au travail à son plus bas niveau, etc.

1. FSESP, *Des services publics intelligents à l'ère du numérique*, Déclaration de principe du 19 avril 2016, [www.epsu.org](http://www.epsu.org).
2. Alternatives à l'ubérisation, Livret thématique du programme *L'avenir en commun*, Jean-Luc Mélenchon, mars 2017.
3. Frank Moreels, président de la centrale UBT-FGTB, *Uber, Ryanair et consorts : quel est le problème ?* Mis en ligne le 16 juin 2017 sur [www.btb-abvv.be/fr/](http://www.btb-abvv.be/fr/).
4. UBT-FGTB, *La vérité sur Uber*, septembre 2015, <https://www.btb-abvv.be>.
5. IWEPS, *La digitalisation de l'économie wallonne : une lecture prospective et stratégique*, mars 2017, [www.iweps.be](http://www.iweps.be).

### La Belgique suit cette mauvaise voie

C'est exactement ce que dénoncent nos Camarades du secteur AMiO<sup>6</sup> qui évoquent le cas du SPF Finances où l'on a testé la digitalisation de tous les services et où la satisfaction n'est pas au rendez-vous et c'est peu dire. « Tax-on-web, les douanes et accises, le commerce international, les plans cadastraux, la succession... tout se fait en ligne. Le service à la population disparaît complètement. Des bureaux de proximité ont été supprimés, certaines régions n'ont plus de bureaux locaux pour les questions fiscales. Entre 2003 et 2016, 10 000 emplois ont été perdus au niveau du SPF Finances. »

Non-remplacement des travailleurs, perte du savoir-faire, augmentation de la charge de travail, l'informatique à outrance est devenue un outil de contrôle plus qu'une aide au travail.

*« La polyvalence augmente tandis que les effectifs diminuent, la charge de travail et le stress augmentent, les distances entre le domicile et le lieu de travail également. Le contact se perd, l'expertise également... »*

Tout cela a un impact indéniable sur la qualité du service aux usagers qui perdent en conseil et en proximité. Sans parler de la fracture numérique car rappelons que 13 % des Belges n'ont toujours pas accès à Internet et que cela se marque non seulement en fonction de l'âge, des compétences et des conditions socioéconomiques, mais également en termes d'égalité entre hommes et femmes.

L'on constate ici un exemple typique des biais que peut comporter une confiance trop élevée dans le « tout-a-numérique » sans avoir pris en compte les différents aspects nécessaires à une transition au numérique qui soit efficace tout en répondant aux principes fondamentaux des services publics, le tout dans le respect et l'intérêt des travailleurs et des usagers.

### Se réappropriier le numérique

La régression sociale que comporte la révolution numérique peut être évitée !

Oui, la révolution numérique peut être une opportunité pour revitaliser certains services et donner plus de liberté et de dignité dans l'exécution des tâches professionnelles. Il est donc urgent de réguler l'activité des plateformes de type Uber et de construire un cadre protecteur du travail de toutes et tous.

Pour que la numérisation puisse améliorer les services, il est nécessaire d'accroître l'investissement et non de réduire les ressources. L'efficacité du personnel et l'adéquation des infrastructures informatiques sont essentielles pour évaluer de façon indépendante la qualité des services publics numériques et garantir que la numérisation améliore la qualité plutôt qu'elle ne la dégrade.



Les institutions publiques doivent se doter de plateformes numériques d'intérêt général. L'organisation d'un service public par le biais d'une plateforme numérique permet de fluidifier et de simplifier la mise en relation entre le producteur et l'utilisateur. Ces plateformes peuvent aussi bien concerner des services matériels (transports collectifs, réseaux de distribution de produits locaux, etc.) qu'immatériels (accès au droit, transparence des données, etc.).

Construire des plateformes publiques, c'est garantir que la valeur créée par les travailleurs d'un système est reversée à la société et non pas capturée sous forme financière. Pour cela, ces plateformes nécessitent du personnel formé, des accès aisés à l'Internet haut débit pour tous, l'utilisation de logiciels libres et bien sûr assurer la protection des données et de la vie privée. Elles devront garantir l'égalité d'accès et de traitement et permettre une concertation et une évaluation permanentes avec leurs usagers.

La transformation numérique des services publics aura sur tous les secteurs des répercussions profondes, quoique différentes. Actuellement, on connaît mal l'impact de la numérisation sur le secteur public en termes de conditions de travail et de prestations de service. C'est un défi important qui requiert une réponse syndicale locale, nationale et européenne afin de protéger et d'améliorer la qualité des services publics et de l'emploi.

6. Voir Syndicats FGTVB n°12 du 30 juin 2017.

## Et la culture *Camarade* ?

**V**oici plus de quarante ans, la FGTB confiait la coordination des actions sur le terrain culturel à la centrale responsable des services publics, la CGSP. C'était aussi le choix des artistes de l'époque. En effet, les pouvoirs publics sont souvent les pouvoirs organisateurs des grandes institutions culturelles (RTBF, Théâtre royal de la Monnaie, Bozar, Opéra royal de Wallonie, Théâtre de Liège...) et de nombreuses productions culturelles sont subsidiées par les pouvoirs publics.

Le secteur Culture couvre ainsi un champ de réalités contractuelles très vaste : du violoniste statutaire de l'Orchestre philharmonique royal de Liège au contrebassiste engagé au cachet dans le domaine des musiques actuelles, en passant par la comédienne qui aligne les CDD successifs !

En 2016, face aux nouveaux défis auxquels était confronté le secteur culturel (le nouveau décret des arts de la scène et la modification du statut de l'artiste notamment) - l'IRW de la CGSP décidait d'organiser et de structurer le secteur au niveau régional. Et il faut souligner que la CGSP Culture s'occupe de l'ensemble des travailleurs du secteur culturel : **créateurs, techniciens, administratifs**. En effet, la CGSP ne fait aucune distinction entre ouvriers, employés et cadres : tous ces travailleurs méritent la même attention.

Sur le banc patronal, les interlocuteurs politiques de la CGSP Culture, en plus des directions d'institutions culturelles ou d'associations, occupent tous les niveaux de pouvoir. En effet, les questions liées au « statut » de l'artiste relèvent bien toujours du Fédéral, alors que les autres matières se répartissent

entre le Communautaire, le Régional, mais aussi les Provinces et les Communes (centres culturels, etc.).

Aujourd'hui, l'extension du « tax shelter » aux arts de la scène, les techniques de financement alternatif comme le « crowdfunding », ou encore les formes de dérégulation du marché du travail introduites par SMART, fragilisent notre conception du bien commun, de la juste répartition des richesses et du principe de subsidiarité. Il est donc urgent d'intensifier notre action sur le terrain, le plus souvent possible en concertation avec d'autres secteurs, comme celui de l'enseignement.

Depuis le 1<sup>er</sup> septembre 2016, le secteur Culture de l'IRW de la CGSP a ainsi œuvré pour renouer le dialogue entre les camarades flamands, bruxellois et wallons. Par ailleurs, de nouveaux outils de communication ont été mis en place, notamment au travers d'une présence active sur les réseaux sociaux (blog, twitter, Facebook, etc.).

Dès la rentrée, le secteur Culture de l'IRW sera à nouveau représenté au sein des Commissions paritaires 304 (arts de la scène) et 329 (socioculturel), tandis que notre engagement lors de divers colloques et tables rondes a conduit à l'activation du Fonds de sécurité et d'existence lié à la CP 304. Ceci devra permettre la création de programmes de transitions professionnelles pour les travailleurs les plus faibles du secteur des arts de la scène.

Enfin, sollicité par la Fédération internationale des Acteurs, le secteur Culture de la CGSP participe aux travaux du comité de pilotage du programme européen « Creative Skills Europe » qui analyse les « tendances et besoins en compétences dans les secteurs de l'audiovisuel et du spectacle vivant en Europe ».

Le chemin à parcourir est encore long et ceci n'est qu'un début. Les agressions contre les demandeurs d'emploi touchent de façon particulière les travailleurs du secteur Culturel, notamment par le biais d'une interprétation aléatoire de la notion d'« emploi convenable », confirmant ainsi toute la fragilité du concept de « statue de l'artiste » selon l'expression d'Alexandre Von Sivers !

Au moment où la Wallonie rejoint la ligne éditoriale du Fédéral, la culture constitue plus que jamais un outil non pas de résistance mais de reconquête. Si la gauche est en perte de vitesse dans toute l'Europe, c'est sans doute après avoir perdu la guerre culturelle. Il est grand temps, *Camarade*, pour que l'hégémonie culturelle change de camp !

Philippe SCHOONBROOD  
Place Saint-Paul 09-11, 4000 Liège  
Téléphone 04/221 95 34  
GSM 0475/31 61 53  
[philippe.schoonbrood@cgspacod.be](mailto:philippe.schoonbrood@cgspacod.be)  
[www.cgspculture.be/](http://www.cgspculture.be/)  
<https://www.facebook.com/www.cgspculture.be/>



## Allocations familiales à Bruxelles : un enjeu de justice sociale

Dans le contexte du transfert de compétences vers les entités fédérées, le choix d'un système d'allocations familiales est l'occasion de repenser le concept en l'adaptant aux réalités socioéconomiques bruxelloises, mais surtout en lui donnant une dimension politique sociale.

Avec la 6<sup>e</sup> réforme de l'État, les allocations familiales passeront du niveau fédéral aux communautés et régions le 31 décembre 2019 au plus tard. D'un système unique qui relevait de la Sécurité sociale, les allocations familiales deviennent une matière personnalisable des entités fédérées qui leur permettra de développer une politique familiale adaptée à leurs besoins spécifiques. Dans ce domaine, comme dans d'autres, les choix ne sont pas neutres et traduisent une orientation idéologique politique selon la place qu'elle accorde à la dimension solidaire et à la redistribution.

### Construire un système adapté aux enjeux

Or, ce transfert de compétences est l'occasion de donner de nouvelles orientations politiques. Le système actuel, géré par l'Agence fédérale pour les allocations familiales (Famifed), prévoit un montant de base qui augmente avec le nombre d'enfants, en fonction des tranches d'âge de ceux-ci et de divers rattrapages (parents à faibles revenus, handicapés, orphelins, situation familiale).

Les statistiques révèlent par ailleurs que la répartition des allocations dans le système actuel connaît des variations sensibles entre la Communauté flamande, la Région wallonne, la Communauté germanophone et la Région de Bruxelles-Capitale (voir graphique). À Bruxelles, les écarts sont particulièrement marqués, reflète de la réalité socioéconomique de la Région qui, bien qu'étant la plus grande productrice de richesses par habitants du pays, compte une forte proportion de personnes jeunes et précarisées dans sa population. Quatre enfants bruxellois sur dix vivent en situation de pauvreté. Les enjeux de correction ne sont donc pas les mêmes que dans les autres entités et il serait pertinent de faire des allocations familiales un outil de justice sociale.

Les projections établies sur base des modèles pressentis dans les autres entités fédérées mettent en évidence l'impact des orientations prises sur les différentes catégories de population en termes de redistribution.

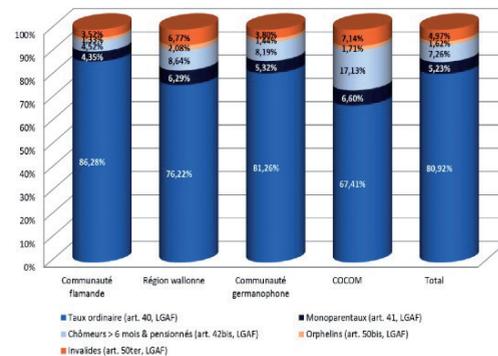
### Un transfert complexe

À Bruxelles, c'est la Commission communautaire commune (Cocom) qui hérite de cette compétence et d'un milliard d'euros de dotation, ce qui implique un redéploiement considérable, ainsi qu'un transfert massif de fonctionnaires.

À Bruxelles, l'accord de gouvernement comportait plusieurs points de principe :

- un « standstill », pour faire en sorte que les familles actuelles ne perdent rien ;

- la continuité des paiements au moment de la transition entre Famifed et le nouvel OIP bruxellois dépendant de la Cocom chargé du paiement des allocations ;
- la consécration des allocations comme droit de l'enfant et non plus liées au statut légal de l'un de ses parents ;
- un montant identique pour chaque nouveau-né ;
- l'instauration de corrections sociales ;
- la rationalisation du nombre d'opérateurs, c'est-à-dire la limitation du nombre de caisses de paiement ;
- la consultation des autres entités fédérées afin d'harmoniser le passage aux nouveaux régimes.



Des rapports de recherches livrés par l'ULB-VUB et par l'Université d'Anvers ont apporté les éléments d'analyse nécessaires à l'élaboration d'un système cohérent pour la Région bruxelloise. À moins d'un an et demi de l'échéance du 1<sup>er</sup> janvier 2019, qui reste l'objectif pour le basculement, il est urgent pour Bruxelles de décider de la formule à mettre en œuvre car il reste un travail considérable à accomplir pour être opérationnel. Il faut que cela se déroule dans des conditions correctes tant pour le personnel de l'IOP Iriscare que pour les bénéficiaires des allocations !

La regrettable évolution du climat politique de ces deux derniers mois, avec notamment les manœuvres politiciennes du cdH, n'est pas favorable au choix progressiste que la CGSP-Bruxelles privilégie et défendra : celui d'allocations familiales à forte connotation solidaire, c'est-à-dire conçues comme un outil de redistribution destiné à réduire les inégalités au sein de la population bruxelloise et dont le financement sera garanti sur le long terme.

*Rudy Janssens*  
Secrétaire général de la CGSP-Bruxelles

## Au chant du coq ... wallon ... tu m'auras renié !

Il n'est guère dans nos habitudes d'utiliser des métaphores catholiques, mais la situation politique wallonne actuelle mérite des exceptions.

Et donc, tel l'apôtre Pierre dans la parabole biblique, Benoît Lutgen aura renié son allié socialiste de tout temps, tant celui-ci devenait dangereux à ses yeux pour la survie du cdH.

Ce coup de poker (ou plutôt de roulette russe) met en péril tout le travail engrangé par le Gouvernement wallon depuis deux ans. Car en s'associant avec le MR c'est l'ensemble des politiques wallonnes qui sont remises en cause.

Pour on ne sait quel motif autre que la survie de son parti, et surfant également sur la vague « macroniste » française, le président Lutgen aura aussi remis l'histoire romaine au goût du jour et, tel Brutus, aura poignardé César Magnette dans le dos, voulant donner un coup fatal au Parti socialiste.

Certes, « les affaires » ont montré que plusieurs mandataires socialistes ont eu des comportements inadmissibles. Cela fait plusieurs années que la CGSP les a dénoncés d'ailleurs ! Mais de ce qu'il ressort des commissions d'enquête, tous les partis ont « trempé » dans celles-ci. La plus scandaleuse, restant l'utilisation de l'appareil législatif belge pour donner un petit coup de pouce fiscal à des mafieux kazakhs. Et pourtant, on n'en parle déjà plus.

Par ailleurs, en détrônant le PS en Région wallonne, Benoît Lutgen aura surtout poussé au pouvoir un nouveau César, Willy Borsus, empereur de la démagogie et de l'immobilisme. Pour rappel, en tant que Ministre fédéral des classes moyennes, des PME, des indépendants, de l'agriculture et de l'intégration sociale il n'a travaillé qu'à la solde des PME et des indépendants. En matière d'intégration sociale, le seul projet de loi qu'il a déposé n'est rien d'autre que l'obligation pour les travailleurs sociaux de dénoncer toute pratique qu'ils considéreraient comme « louche » et pouvant mener à suspecter des actes terroristes. Retour aux heures sombres du fascisme où la dénonciation était de rigueur en Belgique.

La Wallonie va donc maintenant être dirigée par des traîtres cdH et des félons MR (qui, faut-il le rappeler, avaient juré mordicus ne jamais aller au pouvoir avec la N-VA).

Au menu de ce gouvernement : la suppression des Provinces, la réduction du nombre d'administrations et d'institutions wallonnes et donc de fonctionnaires wallons.

Tel qu'au fédéral, il ne va pas faire bon vivre en Wallonie pour les agents de la fonction publique.

Nous rappelons à nos chers (payés) nouveaux ministres que l'administration, quelque forme qu'elle prenne, est le garant de la neutralité envers les citoyens, de la continuité du service rendu à ces derniers (quels que soient les troubles politiques existants) et surtout de la répartition équitable des moyens communs, car les services publics sont le patrimoine de ceux qui n'en ont pas.

Alors, Monsieur Lutgen, lorsque vous vous exprimez dans les médias, même si vous souffrez de fièvre caniculaire estivale, évitez de parler de système « d'assistanat » en parlant de politiques wallonnes. Car d'abord il s'agit de termes horribles pour parler de l'aide aux plus démunis d'entre nous, terme d'autant plus abject lorsqu'il sort de la bouche d'un fervent chrétien, dont l'institution cléricale a usé tant et plus de cette pratique en Belgique afin de garder la mainmise sur les travailleurs tentant de survivre dans la médiocrité, plutôt que d'aider ces derniers à s'émanciper.

Enfin, je lance un appel à tous les agents de la fonction publique de Wallonie. Je leur dis que le temps est venu pour nous de résister à ces politiques de droite car il en va de la survie de nos institutions, de nos emplois et de nos statuts. Pour reprendre un thème qui m'est cher, et eu égard à l'actualité, je citerai (en la modifiant quelque peu) la devise de la maison Stark dans la série télévisée le trône de fer : « *L'hiver est arrivé en Wallonie* ».

Alors « aux armes » Camarades, la rentrée va être riche en conflits et combats.

Olivier Nyssen  
Secrétaire général



Ne pas jeter sur la voie public  
Editeur responsable: Olivier Nyssen, place Fontainas, 9-11, 1000 Bruxelles

**Dans son grand jeu de hasard, le Ministre Bacquelaine redistribue les cartes comme suit. Hasard ?**

**Les grands perdants sont...**

1. Ville de Liège : 1.300.371 €
2. CPAS de Bruxelles : 899.911 €
3. Ville de Charleroi : 766.229 €
4. Province de Liège : 727.016 €
5. Ville de Bruxelles : 658.116 €

**Les grands gagnants sont...**

1. Ville d'Anvers : 3.626.764€
2. Port Autonome d'Anvers : 1.409.423€
3. Ville de Gand : 818.835€
4. Maisons de repos du CPAS d'Anvers : 798.953€
5. Hôpital universitaire St-Pierre de Bruxelles : 632.444€

**En conclusion :**

La Région flamande va gagner 7.949.616 € aux dépens de la Wallonie qui perd 6.145.627 € et Bruxelles qui perd 1.803.989 €.

C'est surtout Anvers (Commune, Port autonome, Régies, hôpitaux et CPAS) qui gagne à elle seule un jackpot de 7.025.742 € !!!

**Ces chiffres sont criants : le vrai premier Ministre, Bart De Wever, a obtenu ce qu'il voulait et le MR a vendu les Francophones à la NVA !**





**Voici 13 bonnes raisons pour avoir dit non  
- contrairement à la CSC et au SLFP -  
au projet de pension mixte du Ministre Bacquelaîne :**

1. Le projet entraîne une diminution de la pension légale (1er pilier).
2. Le financement pour mettre les contractuels sur le même pied d'égalité que les statutaires en matière de pension est insuffisant pour les agents fédéraux et inexistant pour les autres fonctionnaires.
3. Les années prestées en tant que contractuel ne seront plus assimilées pour le calcul des tantièmes préférentiels.
4. Le texte de loi prend en compte la nomination à titre définitif à la date du 1er décembre 2017. Les stagiaires non encore nommés à cette date sont donc exclus.
5. La mesure va créer une inégalité de traitements entre travailleurs des services publics (contractuels vs statutaires). La CGSP revendique l'égalité de traitement entre les membres du personnel, y compris pour leur pension.
6. Selon le niveau de pouvoir auquel le membre du personnel est rattaché, il bénéficiera ou non d'un second pilier.
7. La mise en place d'un 2nd pilier, c'est mettre de l'argent public dans des multinationales privées à risque (cf. crise de 2008).
8. Les OIP ne bénéficient d'aucun incitant financier pour la mise en place d'un 2nd pilier.
9. En ce qui concerne les administrations locales, le mécanisme crée une discrimination entre employeurs (responsabilisé ou non avec 2nd pilier ou non).
10. Le projet présenté va mettre à mal la trésorerie du fonds de pension des pouvoirs locaux.
11. Le projet proposé met à mal la viabilité du fonds de pension solidarisé des pouvoirs locaux et donc le système complet de pensions publiques, y compris le 1er pilier !
12. Le projet proposé consiste à « redistribuer les cartes » entre pouvoirs locaux pour financer celui-ci.
13. **La CGSP préconise le renforcement de la pension du 1er pilier par une hausse des revenus équivalente aux 2% proposés pour la pension complémentaire.**

## PARA BRU



## PARA BRU

**Cahier revendicatif**

*En vue de la conclusion d'une Convention sectorielle 2018-2019. Le cahier revendicatif a été déposé à la réunion de Comité de secteur XVII du 14 juillet 2017. Une première réunion aura lieu en septembre pour en débattre.*

- A. Champ d'application : la convention 2018-2019 s'appliquera intégralement à l'ensemble du ministère et des OIP relevant du Comité de secteur XVII.
- B. Un dialogue social de qualité : la qualité des relations entre les autorités et les organisations syndicales est la meilleure garantie de prévention des conflits sociaux. La convention sera contraignante pour en assurer l'application avant la fin de la période concernée. Le statut syndical est de stricte application.
- C. En tant que service public, la Communauté française doit jouer en son sein un rôle de régulateur du marché de l'emploi.

**Préambule**

- Exécution des conventions sectorielles et engagements précédents et respect du statut syndical : voir annexe I.

**Volet quantitatif**

- Introduction des augmentations intercalaires dès la 1<sup>re</sup> année pour l'échelle 300/1 après alignement du

barème de base sur le salaire minimum garanti.

- Révision générale des barèmes : augmentation forfaitaire de 250 euros mensuels bruts indexés sur toutes les échelles.
- Alignement sur la réglementation applicable à la RW pour les prestations irrégulières.
- Pécule de vacances porté à 100 % du salaire mensuel brut indexé et sans retenue.
- Augmentation du nombre de bienales pour que celles-ci couvrent l'ensemble de la carrière.
- Remboursement des frais de parking pour les membres du personnel qui ont un abonnement aux transports en commun et qui doivent laisser leur voiture à la gare ou à proximité d'un arrêt.

**Volet qualitatif**

- Carrière : mise en place d'un système de filières de métiers et de procédures de recrutement objectives et rationnelles (voir note déposée en CSXVII le 2/04/2014 et jointe au PV – doc N-14-04-02avril2014.pdf + note déposée en GT carrière, jointe en annexe 2 – Organisation biennale des concours de recrutement pour tous les emplois dont les réserves de recrutement sont épuisées, inexistantes ou inopérantes – Organisation de concours de recrutement généralistes pour les administratifs et spécifiques pour les non généralistes – Respect de la périodicité réglementaire pour les

examens d'accession – Suppression des entretiens complémentaires – Respect du statut syndical pour les engagements contractuels – Révision des groupes de qualification – Retour au critère principal de l'ancienneté pour l'octroi des promotions par avancement de grade.

- Cessation de toute forme de privatisation des services publics et affectation des moyens budgétaires y consacrés à du personnel interne ; cela concerne notamment :
  - les tâches logistiques (cafétérias, montage des stands, réalisation de brochures et affiches...)
  - les services de gardiennage et de nettoyage ;
  - les missions du SEPPT (à intégrer au SIPPT) ;
  - le service du contrôle des absences pour maladie.
- Révision urgente des cadres du personnel notamment eu égard aux engagements antérieurs non respectés.
- Réduction généralisée du temps de travail avec embauche compensatoire et sans perte de salaire.
- Possibilité de départ anticipé 5 ans avant l'âge légal de la retraite.
- Suppression du système des mandats.
- Respect global de la norme d'un remplacement pour un départ + adaptation des effectifs aux besoins réels en tenant compte des droits des agents en matière de congés et absences diverses (maladies, absence syndicale, prestations incomplètes...).

- Augmentation du nombre de jours de congé, en particulier en fin de carrière pour compenser l'allongement des carrières.
- Prise en charge des frais de déplacement depuis et jusqu'au domicile
- pour les travailleurs étant amenés à utiliser leur véhicule personnel de façon régulière dans le cadre de leurs fonctions.
- Chambres de recours des agents des services du Gouvernement :
- compétence en matière de licenciement de contractuels ;
- compétence décisionnelle plutôt que d'avis.

## Annexe 1

### Exécution des conventions sectorielles et engagements précédents et respect du statut syndical

#### Déclaration de principe en préambule de la convention sectorielle 2018-2019

« La qualité des relations entre les autorités et les organisations syndicales est la meilleure garantie de prévention des conflits sociaux. À ce titre, l'autorité sera particulièrement attentive au respect, notamment par les mandataires, des obligations en matière de concertation sociale qui découlent du statut syndical. Ces obligations seront rappelées dans les lettres de mission des mandataires et il sera tenu compte de leur application lors des évaluations ».

Nous demandons que le respect de cet engagement en 2018 et 2019 soit évalué sans délai en Comité de Secteur XVII, et que le gouvernement veille à ce qu'il soit appliqué concrètement à l'avenir.

| Dispositions a (finir de mettre en œuvre)  | Origine   | Précisions  |
|--|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Correction des anomalies statutaires : le niveau 2+ étant devenu statutairement supérieur au niveau 2 (cf. évaluation), son échelle barémique doit être supérieure dans toute la carrière à celle du niveau 2.</li> <li>➤ Mise en place d'un GT chargé de mener une réflexion sur la carrière pécuniaire du niveau 2+, en lien avec la question de la tension salariale avec le niveau 2 et le niveau 1. Première réunion en septembre 2013.</li> </ul> | <p>Cf. années 1996 et suivantes</p> <p>Convention sectorielle 2013-2014</p>   | Non fait.   |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Organisation régulière, aux échéances convenues, de concours de recrutement et d'accèsion pour tous les niveaux.</li> </ul>   | <p>Protocole n° 200 du 22/03/1999</p> <p>Conventions sectorielles :<br/>2007-2008<br/>2009-2010<br/>2011-2012<br/>2013-2014</p> | <p>Organisation des concours de recrutement pour les fonctions d'adjoints techniques non encore pourvues et pour toutes les fonctions dont les réserves sont inexistantes, épuisées ou insuffisantes.</p> <p>Organisation de chaque épreuve d'accèsion tous les deux ans (disposition réglementaire).</p> |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Révision du cadre organique, « simplifié pour correspondre aux besoins réels des services et qui devient un véritable outil de recrutement et de promotion » + « organigramme précis » + « cadastre des missions » + « norme de programmation quasi identique par niveau de la hiérarchie ».</li> </ul>   | <p>Conventions sectorielles :<br/>2007-2008<br/>2009-2010<br/>2011-2012<br/>2015-2016-2017</p>                                  | On attend donc un vrai cadre et non une enveloppe.  |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Finalisation du dossier des fonctions contraignantes (notamment calcul de la pension).</li> </ul>   | <p>Accord intersectoriel 2001-2002</p>  |   |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Transformation des CDD en CDI.</li> </ul>   | <p>Convention sectorielle 2009-2010</p>   |   |

|   |   |   |
|---|---|---|
| ➤ Création d'une commission de reclassement pour les membres du personnel qui ne peuvent plus exercer leur fonction.  | Convention sectorielle<br>2013-2014   | On attend toujours les propositions et le règlement de procédure.   |
| ➤ Évaluation du système des titres repas.   |   | Prévu dès la mise en place du système.  |
| ➤ Prise en charge au 1/01/2009 par l'autorité du coût total de la prime de base de l'assurance hospitalisation pour tous les membres du personnel en activité ou pensionnés.  | Convention sectorielle<br>2009-2010   | Pas de préfinancement ni de complément par le service social et paiement direct de la facture par l'autorité. |
| ➤ Alignement sur la RW dès le 1/01/2009 de l'intervention de l'autorité dans les frais liés à l'utilisation d'un véhicule personnel pour des raisons de service.  | Convention sectorielle<br>2009-2010   | Le montant de base de l'indemnité est supérieur à la RW.  |
| ➤ Amélioration du remboursement des frais de parcours pour mission de service.  | Conventions sectorielles<br>2013-2014<br>2015-2016-2017   | Quid suivi du protocole 439 du 2/04/2014 ?  |
| ➤ Installation d'un véritable régime de mobilité au sein du ministère.<br>➤ Information adéquate et efficiente des membres du personnel sur l'ensemble des postes ouverts.<br>➤ Art 69 § 1 <sup>er</sup> du statut.                           | Conventions sectorielles :<br><br>2007-2008<br>2011-2012  | Voir fiche technique (annexe 2)<br>Mise en place d'un groupe de travail.                                      |
| ➤ Analyse de l'AGCF établissant la liste des tâches auxiliaires et spécifiques afin d'identifier celles qui pourraient faire l'objet de recrutements statutaires (qui feront l'objet d'un concours et d'un plan de recrutement particuliers). | Convention sectorielle<br>2013-2014   |   |
| ➤ Concertation des plans de recrutement dans les CoCo-Ba et au CIC (plan global).   | Convention sectorielle<br>2013-2014<br>Statut syndical<br>CSXVII 14/05 et<br>18/06/2014<br>Convention sectorielle<br>2015-2016-2017 | F. Delcor refuse de concerter le plan de personnel  |
| ➤ Programmes des concours et conditions d'accès aux emplois.  | Statut syndical<br>Convention sectorielle<br>2015-2016-2017   | Discussion au groupe de travail Emploi et négociation en Secteur XVII.  |
| ➤ Analyse de la possibilité d'organiser une publicité adéquate des résultats des concours de recrutement et examens.  | Convention sectorielle<br>2011-2012   |   |
| ➤ Examen de la possibilité d'organiser un système de validation des compétences acquises par l'expérience professionnelle dans le cadre du système de promotion.  | Convention sectorielle<br>2011-2012   |   |
| ➤ Réflexion sur la mise à disposition, dans un esprit de promotion sociale, d'une offre de formation permanente   | Convention sectorielle<br>2011-2012   |   |
| ➤ Coordination des primes dans un nombre restreint d'arrêtés.<br>➤ Proposition d'harmonisation et d'optimalisation.   | Conventions sectorielles<br>2011-2012<br>2015-2016-2017   |   |

|   |  |   |
|---|--|---|
| ➤ Pécule de vacances porté à 92 % du salaire mensuel brut.  | Accord intersectoriel<br>+<br>Convention sectorielle<br>2009-2010                        | La retenue budgétaire de 13,07 % effectuée par le Gouvernement précédent a eu pour effet de ramener le pécule de vacances sous la barre des 80 %. Dès lors qu'il s'agit d'une partie de la rémunération, nous demandons l'affectation de cette retenue à une caisse publique de solidarité pour les pensions du personnel de la CF ; et donc la création de cette caisse. |
| ➤ Poursuite du GT Service social.   | Secteur XVII du 2/4/2014<br>(non acté au PV)<br>Convention sectorielle<br>2015-2016-2017 |   |
| ➤ IPPJ et centres fédéraux : normes d'encadrement revues à la hausse.   | Poursuite du groupe de travail   |   |
| ➤ Réalisation de tout le protocole d'accord concernant le passage des Maisons de Justice vers la CF.  | Protocole 438 du<br>2/4/2014   |   |
| ➤ Harmonisation du statut administratif du personnel scientifique pour l'ensemble du personnel de la Communauté française.                    | Convention sectorielle<br>2015-2016-2017   |   |
| ➤ Neutralisation des jours de maladie en cas de harcèlement reconnu.  | Convention sectorielle<br>2015-2016-2017   |   |
| ➤ Recrutement et inclusion des personnes en situation de handicap.  | Convention sectorielle<br>2015-2016-2017   |   |
| ➤ Réévaluation du recours à Selor pour le recrutement et internalisation des concours d'accession (synergies avec d'autres entités fédérées). | Convention sectorielle<br>2015-2016-2017   |   |
| ➤ Évaluation de la valeur ajoutée du système des mandats.   | Convention sectorielle<br>2015-2016-2017   |   |

## ANNEXE 2 : note déposée au groupe de travail carrières

### Fiche technique

#### Systeme cohérent de carrières par filières de métiers

Dans le cadre de la réflexion sur les carrières des agents de la CF, la CGSP propose d'utiliser les atouts du statut administratif et pécuniaire existant pour mettre en place un système cohérent de carrière axé sur des filières de métiers, permettant des évolutions sur le plan vertical et horizontal et favorisant la mobilité interne à l'intérieur desdites filières.

Cette note a pour objet de préserver et de garantir les droits minimums du personnel en matière de clarté et d'objectivité de leur situation professionnelle, selon les principes qui ont présidé à l'élaboration d'un statut pour les fonctionnaires et notamment, la prédominance de l'intérêt général sur les intérêts particuliers dont découle leur indépendance à l'égard des pouvoirs et influences pour garantir leur impartialité.

#### Statutaires et contractuels

Conformément à ses engagements répétés, l'autorité veillera à ce que les emplois permanents soient pourvus par du personnel statutaire. Les contractuels n'ont, en principe, pas vocation à faire carrière (système d'emploi versus système de carrière), mais s'ils restent suffisamment longtemps en poste, ils peuvent bénéficier des avantages du système proposé pour autant qu'ils ne soient pas mis en concurrence avec les statutaires.

Le concours de recrutement doit rester la base de toute statutarisation.

## Les filières

Pour commencer, il convient de créer les filières en se référant aux concours déjà organisés par la DGFPRH ou aux filières déjà existantes dans d'autres entités institutionnelles comparables (ex. Code de la Fonction publique wallonne), sans tomber dans les excès qui ont précédé le statut de 1996 – soit une limitation raisonnable du nombre de filières. À chaque filière sont attachés une catégorie (statut administratif) et un groupe de qualification (statut pécuniaire) qui se correspondent :

- Catégorie 1 = GQ1 = administratif et généraliste ;
- Catégorie 2 = GQ2 = technique ;
- Catégorie 3 = GQ3 = spécialisé ;
- Catégorie 4 = GQ4 = expert.

Il faudrait envisager la création d'une catégorie supplémentaire pour les informaticiens de l'ETNIC dont le barème est supérieur au GQ4 (ainsi que pour d'autres fonctions qui seraient dans la même situation).

Les barèmes sont attachés aux groupes de qualification (ils sont identiques pour chaque groupe de qualification ; conformément au système actuel, un montant forfaitaire peut être ajouté au barème du groupe 1 pour les groupes 2, 3 et 4).

## TRIBUNE

## SOMMAIRE

### Infos GÉNÉRALES

- 2 /** Actualités – Dans nos régionales
- 3 /** Édito • Ce n'est pas la girouette qui tourne... c'est le vent qui change
- 4 /** Dossier • La digitalisation des services publics – Quelles réponses à l'ubérisation ?
- 7 /** Secteur Culture • Et la culture Camarades ?
- 8 /** IRB • Allocations familiales à Bruxelles : un enjeu de justice sociale

### Infos Admi

- 9 /** Édito • Au chant du coq ... wallon ... tu m'auras renié !
- Fédéral**
- 10 /** Pensions dans les Pouvoirs locaux
- Communauté française**
- 12 /** Cahier revendicatif

[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