

# TRIBUNE

Belgique-  
Belgie  
PP-PB  
B386



Membre de l'Union  
des Éditeurs de  
la Presse Périodique

**FGTB** / **cgsp** AMiO

Bureau de dépôt  
CHARLEROI X

MENSUEL - 65<sup>e</sup> ANNEE - N° 3 - 23 MARS 2009

P402047

## Le capitalisme nuit gravement à la santé

**FGTB**

**Wallonne**

**[www.contre-attaque.be](http://www.contre-attaque.be)**

lire en page 7

Page 3 :

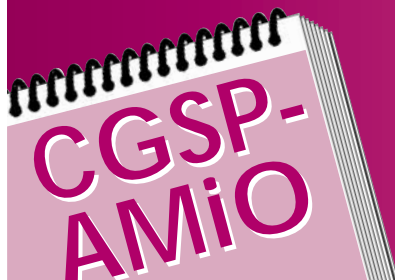
Le MR crie haro sur  
les services publics

Page 5 :

Le déconditionnement :  
une urgence !

Page 9 :

À qui la faute,  
ou comment discréditer  
les fonctionnaires ?



# ADMINISTRATIONS & MINISTÈRES

VISITEZ NOTRE SITE INTERNET

<http://www.cgsp-ministeres.be>

## À QUI LA FAUTE, OU COMMENT DISCRÉDITER LES FONCTIONNAIRES ?

**A** trois mois des échéances électorales, il est plus que jamais important que chacun sache à qui incombe certaines responsabilités.

Ainsi, plus d'un an après la mise en place du gouvernement fédéral dans des conditions, certes difficiles, nous constatons que l'accord de majorité relatif à la régularisation des sans-papiers est toujours dans les limbes. Or, il est ici question d'une simple circulaire qui devra préciser des critères clairs permettant à l'administration de procéder à la régularisation de personnes en situation « illégale ».

Mais cette circulaire n'est pas de la compétence de l'administration mais bien de la Ministre compétente. Force est de constater que malgré l'accord de gouvernement, plus d'un an après, point de circulaire et les fonctionnaires travaillant dans les centres pour illégaux (fermés ou non) sont chaque jour confrontés à des situations humaines indignes d'un pays civilisé. Ils sont souvent montrés du doigt alors qu'ils ne font qu'appliquer, souvent dans des conditions difficiles, des lois votées démocratiquement dans un état démocratique. Ne nous trompons pas de cible !

Autre décision de type politique qui fait grincer des dents et que l'on imputera erronément aux fonctionnaires, la suppression des codes pré imprimés de la déclaration à l'impôt des personnes physiques.

En effet, cette mesure vise à faire des économies en standardisant l'impression des déclarations à l'impôt. Mais nous pensons qu'il s'agit d'une nouvelle pression sur les contribuables, grandement majoritaires, qui n'ont pas recours ou ne peuvent avoir recours à « Tax on web » pour remplir leur déclaration. D'autant que le site « Tax on web » ne serait pas adapté aux personnes mal voyantes. D'autre part, ignorer la fracture numérique, est pour la CGSP inacceptable dans un

pays où les fournisseurs d'accès à internet sont parmi les plus onéreux au niveau mondial.

Si l'État veut pouvoir profiter des facilités et des économies qu'il pourrait faire grâce au recours aux services en ligne, il doit impérativement tout mettre en œuvre de manière à ce que ces outils soient accessibles à tous à moindre coût. Pour la CGSP, les autorités ont mis la charrue avant les bœufs.

Enfin, il est fait très peu de publicité quant aux possibilités offertes à chaque contribuable de se rendre auprès de son service de taxation aux fins de compléter leur déclaration à l'impôt des personnes physiques. Mais avant de faire une publicité à grande échelle à ce sujet, il serait primordial de combler les besoins en personnel des services extérieurs de l'administration des contributions directes de l'AFER, sous peine d'encore plus mécontenter les contribuables qui devront faire la file durant de longues heures.

Même si personne n'aime payer des impôts ceux-ci sont nécessaires au bon fonctionnement des institutions démocratiques et le travail des agents du fisc est donc primordial pour ce faire, ce n'est sûrement pas en prenant des mesures impopulaires que l'on incitera les contribuables à voir dans les agents du fisc des citoyens au service de la collectivité. Si vous voulez en savoir plus, nous vous invitons à lire la brochure « Pourquoi payons-nous des impôts » éditée par la FGTB et téléchargeable à l'adresse suivante :

<http://www.fgtb.be/code/fr/fram015.htm>.

Dès le début la CGSP avait attiré l'attention sur les dangers d'une modernisation de l'administration axée uniquement sur une informatisation accrue des services et du tout aux services en ligne. Une fois de plus, la CGSP a eu raison trop tôt...

R.V.S.

Ont participé à la rédaction de ce numéro :

M.BE : Michèle **BELOT** • M.B. : Michel **BEX** • P.B. : Philippe **BUCHET** • P.D. : Patrick **DESCY** • J-C.H. : Jean-Claude **HENKART** • M.J. : Michel **JACOBS** • G.R. : Guido **RASSCHAERT** • J-P.V.A. : Jean-Pierre **VAN AUTREVE** • R.V.S. : Roland **VANSAINGELE** • B.E.C.G.C.F : Bureau Exécutif Commission Générale Communauté française

## GÉNÉRAL

### PROCÉDURE CONTRE LES RÉSULTATS D'UN EXAMEN : TOUT SAUF UN AUTOMATISME POUR LA CGSP

Tout le tintouin fait autour des formations certifiées fut de temps à autre assez houleux, certains affiliés non lauréats ont estimé et estiment que leur syndicat devrait introduire une procédure à leur simple demande. La CGSP veut clarifier certaines choses.

Pour commencer, tout dépend de l'objet des requêtes introduites : l'annulation du résultat obtenu à l'examen ou l'annulation de l'examen en tant que tel.

Le choix de l'une ou de l'autre dépend également principalement de l'irrégularité invoquée comme moyen.

S'il s'agit d'une irrégularité individuelle (par exemple une mauvaise cotation), il est en effet possible de se limiter à une contestation de votre résultat à l'examen et de demander ultérieurement une nouvelle correction qui pourrait mener à votre réussite.

Lorsqu'il s'agit toutefois d'une irrégularité collective, par exemple, une atteinte à l'anonymat de l'examen, la requête en annulation de l'examen est alors la seule manière de corriger le tir, mais cela implique que tout le monde doit repasser l'examen (en respectant cette fois-ci l'anonymat).

Lorsque, dans cette dernière situation, vous souhaitez uniquement contester votre propre résultat, vous courez le risque de voir votre requête rejetée par manque d'intérêt parce qu'une annulation du résultat individuel de l'examen ne suffit pas pour procéder à un redressement en droit.

Indépendamment des considérations précitées, l'introduction d'une requête, même individuelle, peut bien évidemment réveiller l'autorité, ce qui implique que cette dernière peut procéder au retrait du résultat de l'examen dans son intégralité (mais elle doit le faire dans les 60 jours). Une autorité pourrait par conséquent également décider d'attendre le résultat des litiges auprès du Conseil d'État avant de procéder à des nominations et/ou promotions parce que celles-ci courent également le risque de se voir attaquées.

Puisqu'il faut souvent attendre de nombreuses années avant de disposer de l'arrêt définitif, ceci ne semble guère souhaitable.

Quoi qu'il en soit, il n'est guère cohérent en tant que syndicat - qui doit intervenir pour défendre les droits de tous les travailleurs - de contester d'une part la régularité d'un examen et de viser d'autre part uniquement des décisions individuelles.

En d'autres termes, si la critique de l'examen est réellement fondée, il

est alors quelque peu hypocrite de chercher à satisfaire un seul affilié.

Mais, d'un autre côté, puisque nous comptons, en tant que syndicat, tant des lauréats que des non-lauréats parmi nos affiliés, nous n'allons pas prendre le risque de faire repasser un examen offrant la possibilité à un non-lauréat de ne pas réussir une nouvelle fois alors qu'un affilié lauréat la première fois raterait, grâce à son syndicat, le repêchage. Au lieu d'obtenir satisfaction, nous aurions fait deux mécontents.

Enfin, une affiliation ne donne pas automatiquement le droit d'entamer une procédure juridique ; toute affaire fait l'objet d'un examen spécifique et le secteur décide sur base de l'avis précieux de nos services juridiques. La CGSP souhaite sur ce plan-là aussi conserver sa réputation de requérante sérieuse et crédible.

**G.R.** (avec toute notre gratitude à Frans Van Hamersveld).

## LA FONCTION PUBLIQUE FÉDÉRALE

### LE COMITÉ B

#### RÉGIONALISATION DU SERVICE DES IMPÔTS RÉGIONAUX. MODALITÉS DE TRANSFERT DU PERSONNEL : DU NEUF !

Dans notre édition de novembre 2008, nous avons sous le titre « SPF Finances - Régions » abordé les grandes lignes du transfert des impôts régionaux aux Régions.

Le 20 février 2009 le Conseil des Ministres a approuvé un projet d'arrêt royal qui organise le transfert de membres du personnel des services publics fédéraux vers les gouvernements des Communautés et des Régions et vers le Collège réuni de la Commission communautaire commune.

Ce projet décrit les modalités pratiques du transfert de ces membres du personnel.

Ce transfert de membres du personnel fait suite à la régionalisation du service de perception des impôts régionaux. Si la dotation fédérale pour le transfert a déjà été approuvée et est en passe d'être votée au Parlement, les modalités de transfert du personnel doivent encore être négociées au Comité B.

Le projet soumis à la négociation vise à modifier l'arrêt royal du 25 juillet 1989 déterminant les modalités de transfert de membres du personnel des ministères fédéraux aux gouvernements des communautés et des régions et au collège réuni de la Commission communautaire commune. Il s'inscrit dans la perspective d'une régionalisation du service de perception des impôts régionaux,

il faut donc déterminer les modalités de transfert de personnel en tenant compte de la dispersion géographique des services du SPF Finances.

**Le projet distingue deux grandes catégories d'agents :**

- ceux qui assurent effectivement le service du groupe d'impôts concerné ;
- les autres membres du personnel des services dans lesquels sont traités ces impôts.

**La priorité est donnée aux volontaires du premier groupe dans l'ordre prévu par l'arrêté royal du 25 juillet 1989 :**

- 1°) agents de l'État et stagiaires classés suivant l'ancienneté ;
- 2°) membres du personnel engagés sous contrat de travail, hors convention premier emploi ;
- 3°) convention premier emploi.

En cas d'insuffisance, les mêmes règles s'appliquent pour les agents du deuxième groupe.

En cas de désignation d'office, la distinction entre les deux groupes subsiste et le projet vise à limiter à un degré raisonnable le déplacement domicile - lieu de travail des agents transférés.

**Pour chaque catégorie, trois sous-groupes sont créés en fonction de la distance domicile - nouveau lieu d'affectation :**

- Premier sous-groupe : de 0 à 20 km.
- Deuxième sous-groupe : de 21 à 50 km.
- Troisième sous-groupe : de 51 à 80 km.

Dans chacun de ces sous-groupes, les agents sont classés selon l'ordre inverse de celui appliqué aux volontaires.

Bien entendu, indépendamment de la désignation des membres du personnel appelés à changer d'employeur, il faudra dans un second

temps s'assurer que l'intégration des membres du personnel fédéral dans les carrières des agents du Gouvernement régional se fasse dans le respect des uns et des autres.

**Cette partie devra faire l'objet de négociations au sein des organes de négociation compétents soit pour les différentes régions :**

- Le secteur XV pour la Région de Bruxelles Capitale.
- Le secteur XVI pour la Région wallonne.
- Le secteur XVII pour la Communauté flamande et la Région flamande.

La CGSP en tant qu'organisation syndicale représentative siège, en plus du Comité B, dans tous ces Comités de secteur et est ainsi à même de défendre les intérêts de toutes les catégories de personnel à tous les niveaux de pouvoir.

R.V.S.

**LE SERVICE DES PENSIONS DU SERVICE PUBLIC**

**UN EXEMPLE DE CONCERTATION RÉUSSIE !**

Les bonnes nouvelles aussi doivent être annoncées et la CGSP se réjouit du climat favorable dans lequel a eu lieu la concertation avec l'administrateur général J. Janssens et son service du personnel.

A l'unanimité des 4 syndicats représentatifs, le règlement de travail a été adopté le 12 mars dernier après plusieurs réunions fructueuses au cours desquelles la CGSP-AMiO a pu apporter des modifications grâce à l'apport de tous les affiliés qui ont été consultés pendant la concertation.

**QUELQUES POINTS INNOVATEURS DOIVENT AUSSI ÊTRE SOULIGNÉS**

- L'introduction dans l'intranet d'un projet Eurakanet qui sera un outil participatif mis à disposition du

personnel pour partager les informations et/ou connaissances. C'est un projet qu'il faudra évaluer mais dont l'objectif paraît tout à fait positif. À voir donc dans les prochains mois !

- L'introduction de l'art dans les bureaux. Sur base d'un contrat de location temporaire, plus de 140 œuvres d'art ont été disposées dans les salles de réunions et dans les bureaux et couloirs. C'est une initiative tout à fait réjouissante même si toutes les œuvres ne sont pas toujours au goût de chacun ; l'ambiance de travail en est largement améliorée, le décor plus vivant, surtout que certains couloirs ou lieux de lecture ont été colorés dans des tons vifs très dynamisants !

La CGSP espère que ce climat de confiance durera et que cet exemple sera suivi !

M.BE.

**LE MINISTÈRE DE LA DÉFENSE LES MILITAIRES**

**LA DÉFENSE EUROPÉENNE : PLUS URGENTE QUE JAMAIS ?**

La crise économique mondiale, qui n'est qu'à son début, peut-elle engendrer une troisième guerre mondiale ou une guerre d'un genre global inédit ? Cette question commence à préoccuper de façon très sérieuse les économistes, qui tentent par tous les moyens d'éviter les blocages commerciaux et financiers qui ont créé la crise des années 30.

L'épicentre du dérèglement global, qui se situe aux États-Unis, mais touche de plein fouet notre Continent, va obliger les Européens à relancer, entre autres, le débat sur la PESD (Politique européenne de Sécurité et de Défense), paralysée par les blocages dus au contenu néolibéral du Traité de Lisbonne.

Dans cette configuration de crise planétaire, il est grand temps que l'Europe se dote de moyens afin qu'elle puisse défendre la Paix. Une

Défense, qu'elle soit nationale ou européenne, a pour mission de défendre les peuples, et la protection des plus défavorisés en fait donc partie. Ce rappel n'est pas inutile, surtout depuis la mise en place de notre dernier gouvernement, avec une vision plus tournée vers l'OTAN que vers une Europe de la Défense.

Ajoutons à cela la réintégration de la France dans les structures de l'OTAN sous l'impulsion du Président Sarkozy, et nous devons nous rendre à l'évidence que tout ceci ne va pas aider l'Europe à concrétiser sa propre Défense. Plutôt que de mettre sur pied un "livre blanc" pour la Défense française, le Président Sarkozy aurait dû profiter de sa présidence à l'Europe pour lancer un "livre blanc européen". Mais il aurait fallu pour cela qu'il soit moins enclin à privilégier la pratique d'un pouvoir néolibéral.

La Défense reste un domaine privilégié de souveraineté pour tous les États. La résistance à une PESD reste donc très forte, contrairement à la rapidité avec laquelle une Europe économique a vu le jour. De plus, la suffisance de l'OTAN est bien réelle. Il suffit qu'un État accepte quelques missions opérationnelles, tout en gardant une souveraineté nationale.

Or, l'OTAN est devenue une grande entreprise assoiffée de conquêtes, de plus en plus offensive. Ceux qui pensent que l'arrivée de Barack Obama va régler les choses risquent d'être déçus. La perte de puissance économique des États-Unis va forcément devoir être compensée par une augmentation de sa suprématie militaire, non seulement en Asie centrale, mais également au Proche-Orient.

Le renforcement de la présence militaire dans le sud de l'Afghanistan, que le Président Obama veut multiplier par deux, ne doit pas manquer d'attirer l'attention sur une progression inévitable vers le Pakistan, que l'ONU et l'Europe sont bien incapables d'empêcher actuellement. Et c'est là que le risque de dérapage est grand. Un conflit dans cette région du globe risquerait fort d'entraîner une guerre bien plus étendue que

celle que l'on connaît actuellement en Irak et en Afghanistan. Pensons notamment à l'Inde. Or, la Belgique, avec l'aide de son ministre de la Défense, est de plus en plus tentée de mettre un doigt dans cet engrenage... Il est donc impératif que l'Europe se dote très rapidement d'une Stratégie de Sécurité et de Défense cohérente.

P.D.

## LE SPF FINANCES

### CARRIÈRE SPÉCIFIQUE DU COLLABORATEUR FINANCIER : ENFIN CELA BOUGE ...

Alors que les agents du niveau D porteurs de grades communs bénéficiaient depuis la publication de l'arrêté royal du 10 août 2005 de carrières basées sur des formations certifiées en lieu et place des quotas limitant l'accès à certaines échelles, les collaborateurs financiers du SPF Finances devaient encore attendre que des emplois se libèrent dans l'échelle DF2 et espérer que l'autorité daigne leur attribuer cette échelle.

Ce vendredi 13 mars 2009, le Ministre des Finances a enfin présenté à l'approbation du Conseil des Ministres le projet d'arrêté royal relatif à la carrière de collaborateur financier modifiant certaines dispositions relatives au niveau D du SPF Finances et du Service des Pensions du Secteur public.

Après approbation par le Conseil des Ministres, ce projet sera enfin soumis à la négociation au sein du Comité de secteur II Finances le 18 mars 2009.

### QU'EST-CE QUI CHANGERA POUR LES COLLABORATEURS FINANCIERS ?

L'agent rémunéré par l'échelle DF1 pourra participer à une formation certifiée, qui, en cas de réussite, percevra annuellement durant huit ans une prime de développement des compétences annuelles de 1.000 euros. Au terme de la période de 8 ans, durant lesquels il a été rémunéré par

l'échelle DF1 et la prime de développement des compétences, l'agent sera rémunéré dans l'échelle DF2.

### QU'EST-CE QUI CHANGERA POUR LES COLLABORATEURS ADMINISTRATIFS QUI DEVIENDRONT COLLABORATEURS FINANCIERS ?

- Le collaborateur administratif, rémunéré par l'échelle DA1, DA2 ou DA3, sans être lauréat d'une formation certifiée leur donnant accès à l'échelle DA4, qui est nommé dans le grade de collaborateur financier obtient l'échelle DF1 et peut s'inscrire immédiatement à la formation certifiée correspondant à ce grade.

Attention, lors de la nomination au grade de collaborateur financier, il y a perte, le cas échéant, de la prime de développement des compétences dont on bénéficiait éventuellement comme collaborateur administratif.

- Le collaborateur administratif, rémunéré par l'échelle DA2 ou DA3 qui est lauréat d'une formation certifiée donnant accès à l'échelle DA4, qui devient collaborateur financier bénéficie de l'échelle DF1 ; il conserve ou obtient le droit à la prime de développement des compétences lors de sa nomination au grade de collaborateur financier.
- Le collaborateur administratif rémunéré dans l'échelle DA4 qui est nommé collaborateur financier obtient l'échelle DF2.

### REMARQUES

- Le projet revalorisera légèrement l'échelle DF1 et de manière plus subséquente l'échelle DF2 de manière à les porter respectivement à hauteur des échelles DA3 et DA4 dont elles s'étaient dissociées depuis la publication de l'arrêté du 10 août 2005.
- Afin de permettre aux agents qui n'auraient pas choisi la carrière spécifique de collaborateur financier en 2005, l'autorité accorde une nouvelle opportunité de choisir la carrière spécifique du niveau D avec prise d'effet à la date du

1<sup>er</sup> août 2006 à condition de suivre une formation spécifique avant le 30 juin 2010.

**QUE SE PASSE-T-IL AVEC LA PRIME DE FORMATION DONT JE BÉNÉFICIE ?**

Le collaborateur technique, le collaborateur administratif ou le collaborateur financier qui peut participer à une formation certifiée en fonction de son échelle de traitement perdra le bénéfice de la prime de formation au plus tard à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2010 même s'il ne participe pas à une formation certifiée.

Toutefois, les agents du niveau D, qui réussissent ou ont réussi une formation certifiée, conservent la prime de formation jusqu'au dernier jour du mois de la publication au Moniteur belge de l'arrêté modificatif. Aucun agent ne verra sa prime de développement des compétences amputée d'une partie par récupération de la prime de formation payée.

Attention ! Ces nouveautés dans les carrières spécifiques du niveau D du Département des Finances et du SdPSP ne seront d'application qu'après publication au Moniteur Belge des deux projets d'arrêtés soumis à la négociation.

A partir de cette publication, l'échelle DF2 ne sera plus accessible uniquement à l'ancienneté, mais il faudra impérativement réussir une formation certifiée.

La CGSP veillera, dans le cadre des négociations, à ce que le maximum de garanties soit apporté à toutes et tous.

À suivre...

R.V.S.

**LE CONSEIL D'ÉTAT CONSTATE LE DÉLABREMENT DU SPF FINANCES ! POUR LA CGSP, C'EST LE RÉSULTAT DÉPLORABLE DE 8 ANS DE CONSULTANCE PRIVÉE ET ONÉREUSE !**

La CGSP a malheureusement eu à nouveau raison trop tôt ! Copernic rime bien avec Titanic et force est de

constater que l'un des plus grands départements fédéraux est au bord du naufrage sans que son ministre responsable s'en inquiète !

**QUE CONCLUT LE CONSEIL D'ÉTAT ?**

L'arrêt N° 190425 du 13 février 2009 annule l'arrêté royal du 16 juillet 2008 portant fixation de la composition du Comité de direction du Service public fédéral Finances. Les attendus de cet arrêt sont particulièrement intéressants.

Ainsi, selon le Conseil d'État, les autorités du SPF Finances reconnaissent explicitement que « *tout est présenté au public comme étant le reflet de la mise en œuvre de la réforme Coperfin, que ce soit sur le site internet du SPF Finances ou même sur les papiers à en-tête du Département, aucun acte organique ou réglementaire n'a encore créé les trois administrations générales qui devront composer le SPF Finances au terme de la cellule provisoire.* ». Donc, le Conseil d'État constate que la réforme Coperfin est toujours dans les limbes, que rien ne laisse présager qu'elle en sortira bientôt ni même qu'elle en sortira jamais et que la seule réalisation concrète a consisté à recruter des managers N-1 et N-2, sans pour autant leur attribuer de responsabilités ou de missions. D'autre part, pour le Conseil d'État, la situation est à ce point chaotique que des managers, bien que recrutés à grands frais, ne dirigent aucun service légalement créé. Par contre, Monsieur N., qui n'est pas titulaire d'une fonction de management, a lui été désigné pour assurer la direction générale de l'administration des Affaires fiscales.

Le Conseil d'État s'inquiète d'autre part du fait que le SPF Finances, sur son site internet, diffuse des informations fausses.

**En effet, un exemple en est donné à l'administration générale de la Trésorerie, dont l'organigramme détaille :**

1) les différents services qui devraient composer les entités :

- « Questions financières internationales et européennes » ;
- « Financement de l'État et Marchés financiers » ;
- « Paiements ».

- 2) les agents qui sont affectés dans ces services ;
- 3) les managers N-2 qui sont placés à la tête de ces entités.

**MAIS que seuls ces derniers seraient dépourvus de toute responsabilité.**

Il est vrai que cette réforme a déjà coûté quelques dizaines de millions d'euros, dont une bonne partie a servi à investir massivement dans la modernisation des outils informatiques, ce qui était plus que nécessaire voire indispensable pour un département de cette taille.

Néanmoins malgré ces investissements colossaux, nous devons constater que des pannes sérieuses du système informatique paralysent encore les services pendant des périodes plus ou moins longues. Lorsque les représentants des travailleurs tentent d'avoir des explications sérieuses quant à ces blocages, leurs causes et les moyens d'y remédier à l'avenir, aucune réponse sérieuse ne leur est fournie, ce qui est inquiétant pour l'avenir. Pour la CGSP, la cohabitation de personnels de différentes origines (statutaires et contractuels du SPF Finances) côtoyant du personnel mis à disposition par la SMALS ne peut être qu'une source supplémentaire de problèmes. Ceci a déjà été plusieurs fois dénoncé par la CGSP et pas uniquement au SPF Finances.

Une seule certitude cependant pour la grande majorité du personnel du SPF Finances, c'est l'incertitude quant à son avenir au sein du département à la sortie de la cellule provisoire dans laquelle chacun se retrouve maintenant depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2003.

Cette situation ne semble aucunement inquiéter le ministre des Finances, M. Reynders, qui, il est vrai, a en ce moment d'autres préoccupations...

Le recours à des managers ne devait-il pas mener à une bonne gouvernance selon les concepteurs de la modernisation de l'administration ?

Est-ce normal de payer des managers qui n'assument aucune responsabilité ?

Le gaspillage n'a que trop duré et il est temps que les autorités, tant politiques qu'administratives, marquent du respect pour leur personnel.

N'était-ce pas ce que les syndicats revendiquaient dès les prémices de la réforme Copernic ? À l'époque, certains ministres avaient traité les syndicats de « ringards », parce qu'ils s'opposaient à leur plan de modernisation de l'administration. Or, nous avions raison de dénoncer ce plan, l'exemple du SPF Finances illustre à souhait combien étaient fondées les craintes des syndicats. Va-t-on continuer à dilapider l'argent des contribuables en faisant porter la responsabilité aux lampistes que sont les agents tenus durant 8 ans dans l'ignorance la plus complète de l'issue des restructurations ?

Le management a de nouveau persisté dans l'erreur en communiquant via le site intranet du département l'ensemble de son plan de modernisation, ignorant une fois de plus de consulter son personnel et leurs représentants. Persister dans l'erreur est diabolique !

La CGSP ne s'opposera jamais à une réelle modernisation de l'administration, mais cette réforme n'aura de chance d'aboutir que si elle est acceptée par le personnel et ses représentants, après un débat ouvert.

La CGSP s'opposera toujours à une réforme qui, sous prétexte de modernisation, viserait principalement à démanteler l'outil public au profit de privatisations déguisées.

Le démantèlement des banques publiques au début de ce siècle en est un sinistre exemple.

R.V.S.

## LE SPF INTÉRIEUR

### SCREENING DES (CANDIDATS) AGENTS PAR DES SERVICES DE RENSEIGNEMENTS, DRÔLEMENT EXAGÉRÉ ESTIME LA CGSP

Des calltakers neutres sont des agents d'une agence fictive (service 112) qui prennent en charge vos appels urgents. Ils travaillent en relation avec des fonctionnaires de la police et avec des civils de la police (CALOG).

Le SPF Intérieur entend prendre un A.R. qui ne donnera plus accès à la fonction de calltaker sans un avis positif de la sûreté. De plus, le calltaker neutre devra renouveler cet avis positif de la sûreté tous les cinq ans.

Avant de recevoir un avis positif, votre passé (mais aussi celui de la famille et des amis que vous fréquentez) est passé au peigne fin pour débusquer les petits et grands faux pas. La question est évidemment de savoir ce qui est tolérable pour un calltaker.

Imaginez que vous alliez manifester le week-end avec des amis devant la base où sont stationnées des têtes nucléaires. Ou bien que vous apportiez votre aide à des militants écologistes au bois de Lappersfort. Ou encore que vous soyez un manifestant actif dans les villes où les « riches de la terre » sont en train de façonner un monde qui n'est pas le vôtre ou alors un syndicaliste très actif qui se pointe à chaque piquet. Sont-ce là des engagements qui mettent l'état en danger ?

À entendre la récente déclaration de cette jeune dame qui dénonçait l'insécurité à Doel, la CGSP émet quand même de sérieuses réserves. Tout cela ne confine-t-il pas à une sorte d'interdiction professionnelle ? Les calltakers ne font que prendre en charge vos appels urgents pour les transmettre à un dispatcher (agent de police) qui traite l'intervention. La CGSP ne perçoit pas bien pourquoi on refuserait cet emploi à certaines personnes. Selon nos sources,

le SPF a capitulé sous la pression de la police. Mais des spécialistes nous disent que cette question est disproportionnée.

Outre le refus d'emploi que va probablement induire cet avis de la sûreté, se pose également la question de l'agent qui, en cours de carrière, reçoit un avis négatif suite à certains « faits ». Dans ce cas, on essaie de nous tranquilliser en nous proposant une réaffectation à une autre fonction. Toutefois, comme des primes supplémentaires affèrent à la fonction, il y aura perte de salaire et, qui plus est, perte d'une fonction à laquelle on tient.

Absolument pas convaincue de la nécessité de passer au crible la vie privée d'un travailleur qui exerce une telle fonction, la CGSP a signé un protocole de désaccord.

Nous avons le sentiment que d'aucuns acceptent trop aisément que l'on aille fouiller dans la vie d'une personne en dehors de son siège de travail, ce qui est une évolution dommageable à laquelle on se range trop facilement. Nous sommes déjà contrôlés bien plus qu'il ne faut.

G.R.

## LE SPF JUSTICE

### LES ÉTABLISSEMENTS PÉNITENTIAIRES : RÉUNION INFORMELLE - PROPOSITION DE L'AUTORITÉ

#### LES PRESTATIONS IRRÉGULIÈRES

1) Un accord est pris pour payer, comme par le passé, les prestations lors d'une agression contre un agent.

La note de service du 3 mars 2009 envoyée dans les établissements va donc être modifiée.

2) Fraction d'heure supérieure ou égale à 30 minutes. **L'autorité propose que :**

- les prestations du samedi et du dimanche soient arrondies par vacation ;

• les prestations de nuit soient arrondies sur base mensuelle. Vu le désaccord des 3 organisations, ce point sera soumis à nouveau au Ministre.

Nous voulons que les fractions d'heure soient arrondies par prestations.

**SÉLECTION D'AGENTS PÉNITENTIAIRES**  
**L'Art. 16 de l'A.R. du 02.10.1937 sera modifié concernant le recrutement au niveau C**

Toute personne, qui remplit les conditions, pourra s'inscrire à une sélection permanente.

Il faudra être en possession d'un diplôme de l'Enseignement secondaire supérieur ou d'une carte d'accès délivrée par le Selor, prouvant que l'on a les compétences nécessaires.

À l'issue de la sélection, les candidats suivront une formation de 3 mois portant sur les compétences spécifiques nécessaires à la fonction et un stage effectif dans un établissement pénitentiaire durant 9 mois.

Le stagiaire, qui échoue à la formation de 3 mois, sera licencié pour inaptitude professionnelle avec un préavis non presté de 3 mois. Le licenciement se fera par le directeur général sans procédure de recours interne. L'autorité précise que le but, c'est de n'avoir que 2 à maximum 5 % d'échec.

**Désaccord des 3 organisations sur ce dernier point : pas de procédure de recours.**

J-C.H. et M.J.

## LE SPF SANTÉ PUBLIQUE, SÉCURITÉ, CHAÎNE ALIMENTAIRE ET ENVIRONNEMENT

### BON VENT À NOTRE CAMARADE PATRICIA GRÉTRY

Depuis début mars, notre Camarade Patricia Grétry, présidente du sous-secteur Santé publique de la CGSP-AMiO, relève un nouveau défi dans un parastatal fédéral.

Il va de soi que son départ de l'Institut Scientifique Santé publique et partant du sous-secteur laisse un vide difficile à combler. C'est Marianne Vande Rivière qui, au sein de l'Institut, a initié Patricia à la lutte syndicale. Suite au décès inopiné de Marianne, Patricia lui a succédé à la présidence de l'ASBL Service social des SPF Santé publique et Sécurité sociale.

Que ce soit au sous-secteur Sécurité sociale et Santé publique dont elle était la vice-présidente ou au sous-secteur Santé publique qu'elle présidait depuis 2008 et grâce à son travail d'animatrice, nombreux sont ceux qui ont appris à apprécier son militantisme, son engagement et sa confiance sans faille dans les valeurs de notre organisation syndicale.

Nous ne doutons pas un seul instant que notre Camarade va continuer à s'investir dans le combat syndical et dans la défense des services publics !

Au nom de la CGSP-AMiO ainsi que de tous les Camarades, nous lui disons bon vent et à bientôt.

Le sous-secteur Santé publique a désigné respectivement à la présidence et à la vice-présidence les camarades François André et Fred Storme, tous deux issus du SPF Santé Publique.

Bon vent à eux aussi.

J-P. V.A.

## L'ASBL SERVICE SOCIAL DU SPF SANTÉ PUBLIQUE ET DU SPF SÉCURITÉ SOCIALE !

### ATTAQUE EN RÈGLE CONTRE L'ASBL SERVICE SOCIAL DU SPF SANTÉ PUBLIQUE ET DU SPF SÉCURITÉ SOCIALE !

Voilà quelques semaines que l'ASBL Service social du SPF Santé publique et du SPF Sécurité sociale doit faire face à une offensive concertée des présidents de ces deux SPF et du

SPP Intégration sociale à l'encontre des bénéficiaires de ce service. De surcroît et fort étonnamment, la CSC-Services Publics brille par son absence, ce qui, dans les faits comme en droit, met en péril le fonctionnement du conseil d'administration.

**La CGSP-AMiO et tous ses représentants au sein des instances de l'ASBL entendent une fois encore mettre l'accent sur les points suivants :**

1. Les présidents des comités de direction du SPF Santé Publique, du SPF Sécurité sociale et du SPP Intégration sociale exigent une représentation paritaire au sein du CA de l'ASBL. Étant donné que l'objet de l'ASBL change, il faut dissoudre l'ASBL syndicale et créer une nouvelle structure qui soit conforme à la législation en vigueur. Dans ce type de structure, les administrateurs de la CGSP ne seraient plus, contrairement à ce qui se passe aujourd'hui, responsables des décisions prises.

2. Le transfert des tâches relatives à la distribution des repas (Eurostation, WTC II, Gand et ISP) à un service à gestion séparée (SGS) ne peut en aucun cas se faire à la légère ni de façon radicale comme le préconisent les trois présidents. Des garanties fermes en matière d'emploi ainsi que de conditions de salaire et de travail des membres du personnel qui travaillent sous les liens d'un contrat avec l'ASBL sont nécessaires. Par ailleurs, ce service, appelé FEDOREST, n'est pas opérationnel pour le moment.

3. Le fait que la CSC-Services publics joue la chaise vide au moment où l'ASBL est dans la tourmente, est à tout le moins incompréhensible pour ne pas dire totalement injustifié ! La CSC Services publics non seulement prend en otage toutes les demandes d'aide sociale du personnel des SPF et SPP concernés mais elle hypothèque, par ailleurs, gravement l'avenir professionnel du personnel de l'ASBL.

J-P.V.A.

## LE MINISTÈRE DE LA COMMUNAUTÉ FRANÇAISE

### LE SECTEUR IX LES PAPO

#### BRÈVES

#### CONCERNANT LES JOURS DE MALADIES

**Le cabinet du ministre a tranché :** les jours de maladies sont attribués de façon anticipative.

Le membre du personnel définitif, stagiaire ou temporaire, en activité de service, qui est empêché d'exercer normalement ses fonctions par suite de maladie ou d'infirmité peut obtenir, pour l'ensemble de sa carrière, des congés pour cause de maladie ou d'infirmité à concurrence de trente jours par tranche entamée de douze mois d'ancienneté de service.

Le membre du personnel qui ne compte pas trente-six mois d'ancienneté de service peut néanmoins obtenir nonante jours de congé.

#### LES COMPTABLES

Il ne nous a pas été possible de réunir comme souhaité le groupe de travail "Comptable", vu le manque d'intérêt suicidé par la proposition. De plus, le cabinet a entamé les discussions concernant cette problématique.

Ce qu'il faut retenir dans ce décret que nous avons signé après mûre réflexion et approbation du bureau, c'est que, tout agent qui est en place à l'entrée en vigueur de ce décret, garde son emploi.

Tout qui est en place à la mise en vigueur de ce décret garde son emploi. Les comptables n'entreront en fonction qu'au départ naturel des agents en place. Information complète a été donnée lors de la réunion du comité technique PAPO le 26 mars 2009.

M.B. et M.J.

### LE SECTEUR XVII

#### PLAN API : DÉRIVE « MANAGÉRIALE » À LA COMMUNAUTÉ FRANÇAISE

Le plan opérationnel du nouveau secrétaire général de la Communauté française, Frédéric Delcor, n'est sans doute pas à rejeter en bloc, puisque certains points se font l'écho de revendications syndicales, parfois déjà concrétisées dans des conventions collectives sectorielles - telle la réforme des procédures de recrutement statutaire pour faciliter l'accès à l'engagement statutaire.

Il est cependant à l'image de la sociale-démocratie actuelle : catalogue de concepts néolibéraux issus tout droit de la Solvay Business School ou d'un quelconque « think-tank » blairiste - donc saupoudrés de quelques ingrédients de gauche pour en faire passer le goût amer -, méthodes de propagande à l'américaine mettant en scène le nouveau S.G. dans le rôle d'un dompteur de dinosaures, mais sans dialogue avec le public, vision tronquée du service public considéré comme une entreprise privée orientée « client », avec une méconnaissance apparente des principes fondamentaux d'égalité, de régulation et de redistribution - qui sont le ciment du compromis social - et une absence de référence à la notion d'intérêt général ou collectif ...

Soulignons que ce plan laisse peu de place à l'initiative personnelle : tout est encadré et contrôlé.

C'est un changement de culture radical qui contamine notre ministère.

Derrière le rideau de la transversalité et de la pêche aux bonnes idées, les tâches sont de plus en plus automatisées et de moins en moins personnalisées : c'est du taylorisme moderne et il faut s'attendre à une augmentation croissante de la pression sur le personnel.

Le harcèlement comme outil de management risque de s'aggraver.

Dans sa forme actuelle, API n'est qu'une liste d'intentions qui devront être concrétisées dans des projets de réglementations soumis obligatoirement à la négociation ou à la concertation avec les organisations syndicales.

**À priori, certains points paraissent positifs :** comment ne pas saluer la volonté d'objectiver les promotions ou l'octroi de fonctions supérieures, celle d'améliorer la sécurité d'emploi des agents contractuels, celle de créer des places de crèches pour les enfants des membres du personnel, celle d'améliorer le soutien en matière de marchés publics, de personnel ou de budget ... ?

**Mais... mais déjà à ce stade, nous avons épingle bon nombre d'éléments inacceptables et de risques potentiels, ayant trait au fond et/ou à la forme du plan API :** endoctrinement, immixtion dans la sphère privée, obligation de résultat plutôt que de moyens (ce qui signifie en clair que le temps de travail pourrait ne plus être limité à un nombre contrôlé d'heures mais lié à la réalisation des objectifs fixés par l'autorité), primauté de l'individualisme sur la solidarité, vision marchande du service public, non-respect du rôle des organisations syndicales, appropriation des idées par la structure, dépersonnalisation des compétences, inégalités potentielles entre les membres du personnel selon leur site de travail, contrôle accru (la centralisation des données individuelles en matière d'évaluation rappelle les livrets d'ouvriers de sinistre mémoire) ...

**À elle seule, la question des valeurs mérite qu'on s'y arrête :** faudra-t-il désormais, pour travailler au Ministère de la Communauté française, adhérer à l'idéologie dominante, souscrire à la culture managériale importée de toutes pièces par des responsables qui n'ont aucune expérience de l'administration ? Nous ne le voulons pas.

**Le maître-mot concernant l'attitude à adopter par la CGSP est donc : prudence !**

À SUIVRE ...

B.E.C.G.C.F. et M.J.