

TABLE DES MATIERES

I. LES CONSTATS

1. Introduction : les notions d'intérêts communal et provincial.....	2
2. Le personnel des administrations locales et régionales.....	6
3. Intégration des CPAS dans les communes	13
4. Les établissements de santé.....	17
5. Le débat des missions de la police	19
6. Le dossier des services d'incendie.....	21

II. PROPOSITIONS DE RÉOLUTIONS

1. Emploi.....	23
2. Pensions.....	25
3. Santé.....	28
4. Statut	32
5. Services publics.....	34
6. Motion.....	35

I. Les Constats

1. Introduction : les notions d'intérêts communal et provincial

La Constitution de 1831 stipule que les conseils communaux règlent tout ce qui est d'intérêt communal. Le traité établissant une constitution pour l'Europe énonce que tout citoyen a le droit de participer à la vie démocratique de l'Union. Les décisions sont prises aussi ouvertement et aussi près que possible des citoyens.

Des termes historiques si ce n'est que ces 20 dernières années, la notion d'intérêt communal a revêtu une connotation négative.

Avant de poursuivre sur l'évolution de la notion d'intérêt communal, il est important de se demander ce que l'on entend par « intérêt communal » ?

Les compétences communales sont en effet très larges et reprennent tout ce qui a trait à « l'intérêt communal », en d'autres termes, aux besoins collectifs des habitants. En théorie, une commune peut donc faire tout ce qui ne lui est pas interdit, de la construction d'un hall des sports à celle de routes.

Les communes sont chargées des travaux publics, de l'aide sociale, du maintien de l'ordre, du logement, de l'enseignement, ... Elles sont évidemment soumises au contrôle des instances de tutelle, c'est-à-dire l'État fédéral, les communautés, les régions et les provinces.

Les communes doivent aussi exécuter les missions qui leur sont imposées par les instances supérieures. Elles sont plus particulièrement chargées des forces de police, de la gestion de l'État civil et de la tenue des registres de la population.

C'est également au niveau de la commune que le Centre public d'aide sociale, l'organe qui gère l'aide sociale, a été créé.

Année après année, nous constatons néanmoins que des glissements s'opèrent au niveau de la notion d'intérêt communal en tant que service à la population.

Les années 1980 se sont caractérisées par un renvoi de certaines compétences du niveau local tant vers le niveau fédéral que le niveau régional. Ces dix dernières années, nous avons constaté qu'une part importante du service à la population s'est faite au travers de nouvelles constructions, que ce soit des accords de coopération entre les communes et les CPAS, de la privatisation de certains services ou encore de constructions de partenariats public-privé (PPP).

Force est de constater que, ces dernières années, le Pacte de stabilité européen, dans lequel la Belgique s'est engagée à assainir ses finances publiques, a forcé tant le gouvernement fédéral que les gouvernements des entités fédérées à se consacrer, en permanence, à l'assainissement des finances publiques. Les budgets du secteur public sont constamment amputés.

Le gouvernement de droite actuel, fortement influencé par la N-VA au fédéral mais aussi au niveau régional, en Flandre, se fait un point d'honneur, durant cette législature, à réaliser des économies dans le secteur public en se servant de la morosité économique comme prétexte.

En énonçant l'adage "Wat we zelf doen, doen we beter" ("ce que nous faisons nous-mêmes, nous le faisons mieux"), l'ancien président du premier exécutif flamand autonome, Gaston Geens, lançait un nouveau débat dans les années 1980. Depuis lors, des Régions et Communautés autonomes ont été mises sur pied et nous comprenons bien ce que d'aucuns entendaient jadis par ce slogan.

Si l'option de l'austérité est moins affichée en Wallonie et à Bruxelles, ce n'en est pas moins aussi une réalité.

Cette fièvre austéritaire n'est dès lors pas passée inaperçue dans les administrations locales. De nombreuses réformes avaient été effectuées, le renforcement de l'efficacité devenant un véritable credo. À cet égard, les autorités locales sont incitées à fusionner des services, à en responsabiliser d'autres, etc.

Cette « responsabilisation » des autorités locales se traduit principalement par la externalisation voire privatisation du service existant, que ce soit dans de nouvelles structures ou non, avec ou sans capitaux privés.

La Constitution belge prévoit également que les provinces soient au nombre de dix depuis la quatrième réforme de l'État.

En effet, cette réforme avait supprimé la province du Brabant et l'avait remplacée par deux nouvelles provinces : le Brabant flamand et le Brabant wallon.

Le territoire de la Région de Bruxelles-Capitale échappe donc à la répartition en provinces, mais compte bien un gouverneur. Les compétences qui appartenaient dans cette région au Conseil provincial et à la Députation permanente de l'ancienne province de Brabant et qui touchaient aux matières communautaires, sont désormais exercées par la Commission communautaire française, la Commission communautaire flamande et la Commission communautaire commune.

La Région de Bruxelles-Capitale exerce les compétences qui, dans cette région, relevaient du Conseil provincial et de la Députation permanente de l'ancienne province de Brabant.

Cette scission est effective depuis le 1er janvier 1995. Depuis cette date, la Région de Bruxelles-Capitale est soustraite à la division du territoire en provinces.

La cinquième réforme de l'État (encore appelée accord de Lambert) a transféré un nombre considérable de compétences aux régions. Celles-ci sont maintenant immédiatement compétentes pour les mesures d'exécution mais la législation fédérale continue à exister tant que les régions n'adoptent pas de décrets propres en la matière.

Pour la Région flamande, c'est à présent le décret provincial du 9 décembre 2005 qui est en vigueur, tandis que la Région wallonne a réglé les compétences, structures et missions des provinces par le décret du 12 février 2004.

Les administrations provinciales servent de niveau intermédiaire et se chargent aussi bien des matières territoriales que personnalisables. Elles assistent ainsi, par leurs activités, les administrations locales.

Les provinces sont compétentes dans de nombreux domaines. Elles ont développé des initiatives en matière d'enseignement, d'infrastructures sociales et culturelles, de médecine préventive et de politique sociale. Elles s'occupent également d'environnement, ou encore de routes et de cours d'eau, d'économie, de transport, de travaux publics, de logement, d'emploi des langues,...

Depuis la répartition de la Belgique en Régions et Communautés, le rôle des administrations provinciales a été mis sous pression. Une première étape du détricotage des missions provinciales avait été franchie lors de la législature précédente. Une modification du Décret provincial avait alors déjà soustrait une série de compétences personnalisables aux provinces.

Si la Région wallonne s'est limité à cette première phase de changements, par contre l'accord de gouvernement flamand 2014-2019 tente d'empêcher que les provinces exercent désormais des compétences personnalisables ou culturelles. Les provinces ne peuvent plus exécuter de missions supralocales et ne peuvent plus prendre d'initiatives territoriales dans les villes comptant plus de 200 000 habitants.

Les administrations provinciales doivent transférer leurs activités personnalisables d'ici la fin de la législature, que ce soit aux communes ou à la Communauté flamande.

D'ici les prochaines élections du Conseil provincial, la députation permanente doit être réduite de moitié, le Fonds des provinces doit être supprimé et les Administrations provinciales ne pourront plus prélever de centimes additionnels sur le précompte immobilier.

Prendre cette décision, sous la pression de la N-VA, c'est encore faire un pas vers la suppression de ce niveau intermédiaire. Son objectif est de réduire le rôle de l'administration provinciale à une fonction de contrôle des Gouverneurs.

D'aucuns évoquent principalement le principe de subsidiarité pour justifier ce démantèlement des administrations provinciales. Toute action doit être réalisée le plus près possible de la population.

Cependant, la réalité est tout autre. Entre-temps, nous constatons que de nombreuses activités personnalisables ne sont pas acceptées par les Communes et sont, par conséquent, transférées aux autorités flamandes.

A nouveau, une réalité à vitesse différente dans les 3 régions du pays.

2. Le personnel des administrations locales et régionales

Le personnel des administrations locales peut, *grosso modo*, être classé en deux catégories : d'une part, le personnel statutaire et d'autre part le personnel contractuel.

Néanmoins, il est important de savoir que le statut du personnel dans le secteur public est en principe de nature réglementaire, c'est-à-dire que les droits et les obligations du fonctionnaire sont fixés unilatéralement par l'autorité publique (le primat de la statutarisation).

Le Conseil communal est responsable du personnel communal, pour les CPAS, il s'agit du Conseil de l'action sociale et, pour le personnel provincial, du Conseil provincial.

Il est néanmoins possible de s'écarter de cette règle générale s'il s'agit d'un remplacement de statutaires ou, le cas échéant, si la réglementation fixée par décret prévoit des emplois contractuels. Dans ce cas, il s'agit de membres du personnel spécifiquement employés par les CPAS.

Néanmoins, l'emploi statutaire reste la règle et l'emploi contractuel fait office d'exception, cela demeure fondamental.

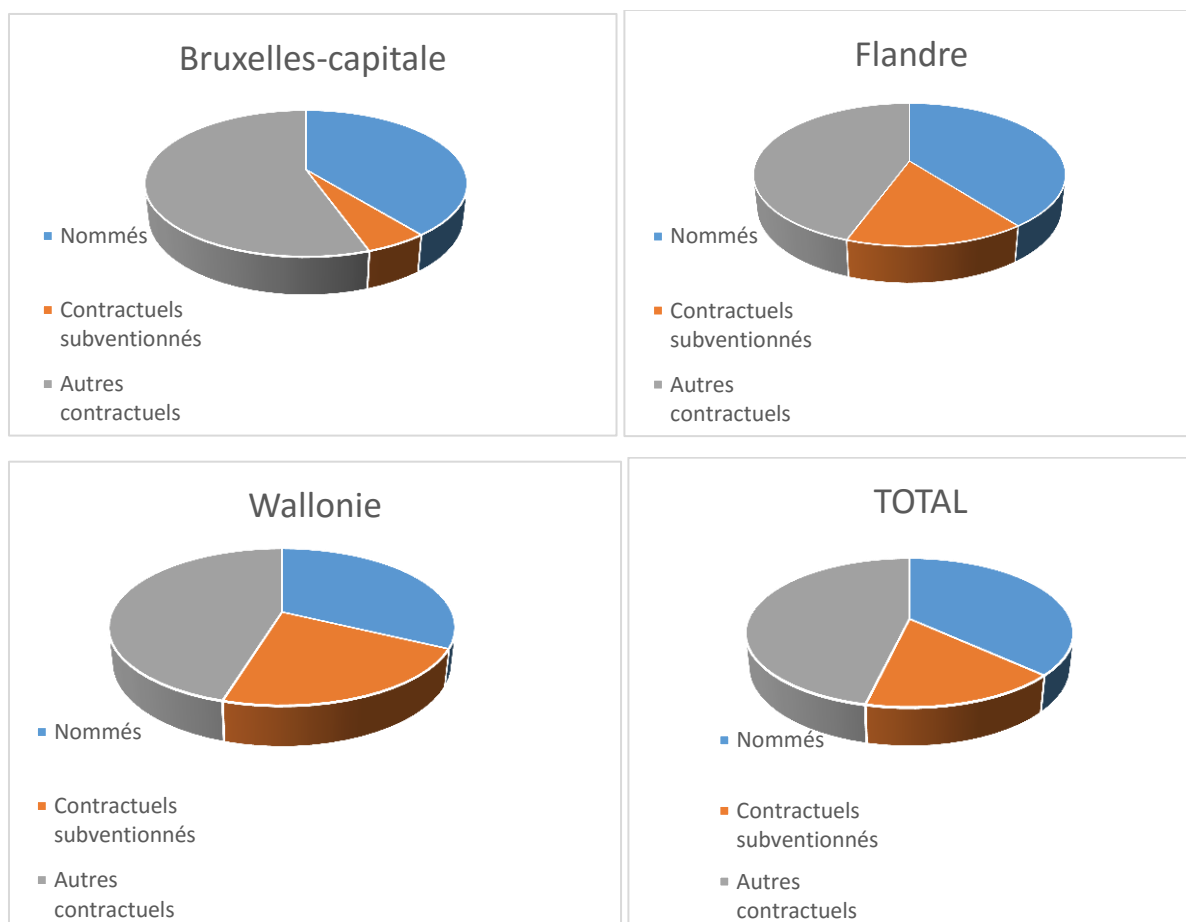
Pourtant, la réalité est tout autre. En effet, **la grande majorité des travailleurs est contractuelle** (subventionné ou non)¹ :

D'après les derniers chiffres publiés par l'ORPSS (4 trim.14), **le taux d'emploi statutaire s'élève à 37% du personnel au niveau belge, tandis que l'emploi contractuel se situe à 63%.**

¹ Données fournies par l'ORPSS APL

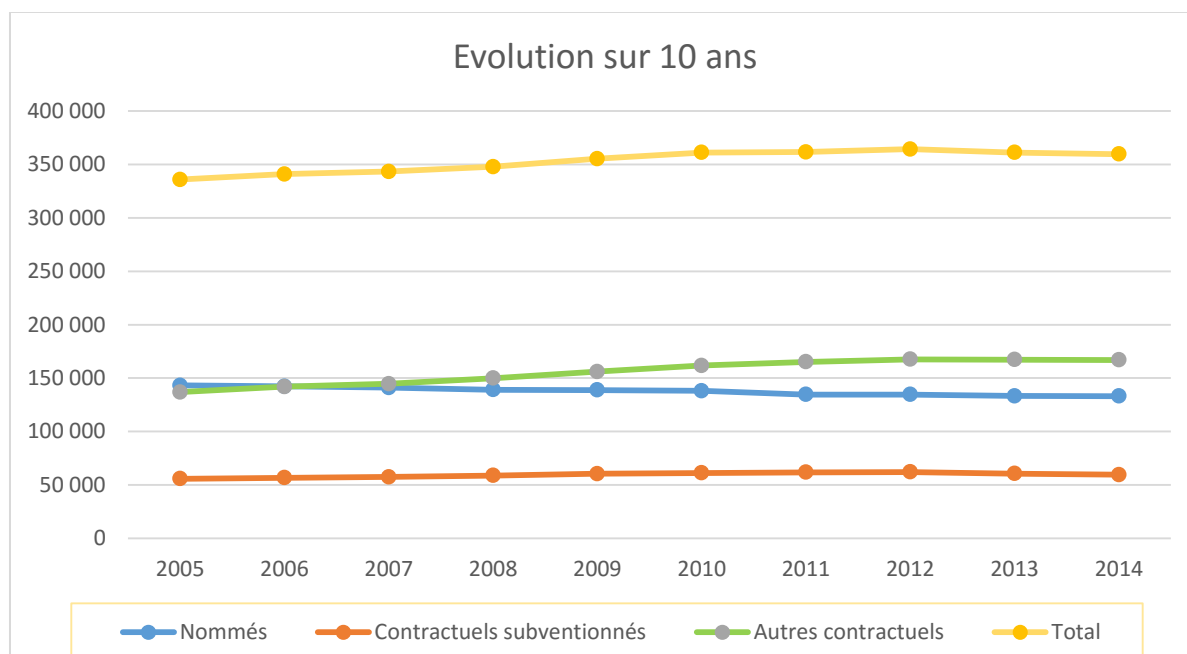
Nombre de travailleurs par région et par statut (fin 2014)				
Régions	Bruxelles-capitale	Flandre	Wallonie	TOTAL
Nommés	20.429	70.483	42.265	133.177
Contractuels subventionnés	2.741	27.779	29.050	59.570
Autres contractuels	28.669	78.962	59.297	166.928
Total	51.839	177.224	130.612	359.675

Nombre de travailleurs par région et par statut en % (fin 2014)				
Régions	Bruxelles-capitale	Flandre	Wallonie	TOTAL
Nommés	39,41	39,77	32,36	37,03
Contractuels subventionnés	5,29	15,67	22,24	16,56
Autres contractuels	55,30	44,55	45,40	46,41
Total	100	100	100	100



Notons également que, si nous comparons l'évolution du personnel de ces dix dernières années, nous constatons que cette tendance à la baisse de l'emploi statutaire ne fait que s'accroître.

Année	Nommés	Contractuels subventionnés	Autres contractuels	Total
2005	143.188	55.734	136.844	335.766
2006	142.181	56.768	141.942	340.891
2007	141.099	57.521	144.674	343.294
2008	139.097	58.822	149.957	347.876
2009	138.854	60.470	155.976	355.300
2010	138.047	61.268	161.800	361.115
2011	134.633	61.784	165.171	361.588
2012	134.641	62.088	167.532	364.261
2013	133.292	60.550	167.325	361.167
2014	133.177	59.570	166.928	359.675
Moyenne	137.821	59.458	155.815	353.093



Cette tendance à la contractualisation à l'excès de la fonction publique a pour conséquence une difficulté croissante de financement des pensions publiques, puisque les agents statutaires disposent de leur propre fonds de pension (ORPSS, Ethias...) et qu'ils sont les seuls à y cotiser, les contractuels cotisants, eux, dans un autre régime (ONSS).

Moins de cotisants pour financer les pensions des statutaires, ces dernières deviennent *de facto* impayables. A nos yeux, il convient dès lors d'inverser rapidement cette tendance et de statutariser à nouveau le personnel.

De plus, après l'entrée en fonction du gouvernement flamand, plusieurs modifications fondamentales ont été apportées au Décret communal. Ces modifications s'inscrivent dans la même logique : on donne plus d'autonomie aux autorités locales pour leur organisation interne.

L'administration locale a désormais le choix : elle peut recruter son personnel à titre statutaire ou contractuel. Cette décision met un terme au primat de l'emploi statutaire où l'emploi contractuel faisait alors exception.

Par ailleurs, le gouvernement flamand a décidé d'étendre le champ d'application de la mise à disposition du personnel statutaire, qui existait auparavant pour les agences ou associations autonomisées externes, à d'autres autorités et associations sans but lucratif.

En Flandre, nous constatons qu'aussi bien l'autorité politique que les employeurs, soutenus par certains représentants du monde académique, aspirent à un statut juridique unique pour le personnel.

Leur point de départ est de privilégier l'emploi contractuel et de le compléter par :

- De meilleurs droits à la pension, à savoir une pension équivalente à celle d'un travailleur statutaire via le développement du 2ème pilier ;
- Outre l'indemnité de l'INAMI, la création d'un système de compensation du salaire en cas de maladie.

Le deuxième pilier pour les contractuels est devenu réalité

Depuis l'accord sectoriel de 2007, même si le secteur avait conclu un protocole de désaccord, il existe un deuxième pilier de pension pour le personnel contractuel. Ce sont surtout les employeurs flamands et la CSC qui en étaient demandeurs.

Conformément à l'accord sectoriel en question, toutes les autorités locales peuvent souscrire une assurance de groupe (deuxième pilier) pour le personnel contractuel, développée par la VVSG et les organisations représentatives des travailleurs, avec le soutien de l'ORPSS (ONSSAPL). L'UVCW a, quant à elle, suivi de façon plus frêle le mouvement.

Le système de deuxième pilier de pension, envisagé par Michel Daerden, permettant aux employeurs publics des APL d'éviter les pénalisations pour la non nomination des contractuels par l'implémentation d'un deuxième pilier aurait dû suppléer au différentiel de pension entre les contractuels et les statutaires.

Ce système permet de créer une pension complémentaire pour le personnel contractuel. L'objectif est de compléter la pension légale. Ce système compte désormais environ 90 000 contractants, répartis au sein de 602 autorités locales (villes, communes, CPAS, régions communales autonomes et intercommunales, zones d'incendies,...)

L'assurance de groupe est gérée par un conglomérat composé des assureurs Belfius et Ethias, avec prélèvement des primes et compilation des données par l'ORPSS. Les placements sont gérés dans deux fonds distincts, un auprès d'Ethias et un autre auprès de Belfius Assurances. Chaque trimestre, le Comité de surveillance de l'assurance de groupe rédige un rapport sur les deux fonds. Cette assurance branche 21 offre, outre une garantie de capital, un taux d'intérêt garanti capitalisé chaque année. Malgré les taux d'intérêt faibles, voire très faibles, sur les marchés financiers, le taux annuel garanti restait fixé à 3,35% par les deux assureurs. À la fin 2013, ces fonds comptaient environ 70 millions d'euros de réserves de pension. Fin 2014, ces valeurs étaient estimées à presque 120 millions d'euros.

Toutefois, la garantie de rendement prévue par la loi relative aux pensions complémentaires avait été modifiée récemment. Le nouvel accord prévoit d'abandonner les rendements fixes de 3,75 et 3,25% des pensions complémentaires. Ce système était devenu intenable au vu des taux bas actuels. Il a été remplacé par un rendement variable oscillant entre 1,75 et 3,75%. Celui-ci se basera sur les taux belges à long terme. Ils sont si faibles actuellement que

le rendement minimum actuel s'élèverait aujourd'hui à 1,75%. La nouvelle réglementation vaut uniquement pour les versements effectués à partir du 1er janvier 2016.

Attention toutefois que dans ce genre de contrat, le prestataire de service est la Compagnie d'assurances et le preneur de contrat, l'employeur public, et donc ce sont les deniers publics qui sont mobilisés. Le bénéficiaire n'intervient pas, mais annuellement il reçoit une attestation prouvant que le preneur règle les primes.

Malheureusement, ce « montage » a permis aux deux compagnies d'assurance de vendre des contrats défavorables aux bénéficiaires, c'est-à-dire nos contractuels.

Si actuellement une grande majorité des agents contractuels de la région flamande sont bénéficiaires d'un deuxième pilier, par contre il n'en va pas de même en Wallonie et à Bruxelles où seulement quelques APL ont contracté de telles polices.

Les chiffres ci-dessous reprennent par région le nombre d'employeurs ayant un second pilier ainsi que le taux auquel ils cotisent. (Chiffres ORPSS 4^e trim.2014)

Situation au 18/02/2015			
REGION	INSTITUTION	POURCENTAGE du SALAIRE	NOMBRE D'EMPLOYEURS
Bruxelles	Ethias - BI	1%	2
Total Rég. Brux.			2
Flandre	Ethias - BI	1%	316
		1,5%	9
		2%	139
		2,5%	21
		3%	43
		4%	14
		5%	7
		6%	2
	Ethias - BI (Antwerpen)	0%	5
	Ethias - BI (Brugge)	0%	9
Total Rég. Flamande			565
Wallonie	Ethias - BI	1%	13
		2%	3
		3%	7
		4%	1
Total Région Wallonne			24
Total Royaume			591

Ces chiffres démontrent que le second pilier ne permet absolument pas, pour les contractuels, d'obtenir une pension équivalente à celle des statutaires. Comme l'indique le tableau ci-dessus, la majorité des contractuels bénéficiaires d'un second pilier « touchent » 1% de complément pension, ce qui, pour un traitement mensuel net de 1.400 € correspond à 14 € par mois de complément pension... Une bien maigre compensation !

En conclusion, ces solutions « miracles » ne sont en fait que des alternatives politiques boiteuses au véritable problème qu'est le financement de la statutarisation du personnel !

Notre secteur doit surveiller ce système de près et nous attendons de voir ce que nous réserve l'avenir étant donné que l'emploi statutaire semble devenir de moins en moins courant.

Régime de maladie

L'arrêté du gouvernement flamand du 7 décembre 2007 fixant le statut du personnel communal et provincial ne prévoit presque rien au niveau des garanties salariales en cas de maladie pour le personnel contractuel. L'exposé des motifs de cet arrêt stipule que le régime du privé est d'application pour le personnel contractuel.

Concrètement, cela implique que les règles générales du droit du travail sont d'application pour chaque nouvelle maladie. Cela s'exprime par l'application d'un droit à une rémunération garantie pour une période limitée, et ce à charge de l'employeur, ainsi que par une allocation à charge de l'assurance maladie-invalidité.

Aucune disposition n'empêche les autorités de développer par elles-mêmes, au niveau local, un régime plus intéressant que la simple indemnité de l'INAMI à laquelle les contractuels peuvent prétendre conformément au droit du travail.

L'université d'Anvers réalise actuellement une étude en matière de régime de maladie auprès des autorités locales, en Flandre. Elle se penche sur la création d'un statut unique

pour tous les fonctionnaires locaux, en d'autres termes, une réglementation *sui generis* pour les contractuels.

CONCLUSION : on voit à nouveau apparaître une gestion des ressources humaines à deux vitesses pour les membres du personnel APL au nord et au sud du pays.

PROBLÉMATIQUE : au vu de l'évolution du statut, la question est de savoir dans quelle mesure nous sommes prêts à réfléchir à la mise en place d'un statut unique pour l'ensemble du personnel ?

3. Intégration des CPAS dans les communes

Les accords de gouvernement conclus après les dernières élections parlementaires laissent entendre, chacun à leur manière, qu'ils jugent opportun de mettre fin à une riche histoire de 222 ans (Bureaux de bienfaisance) d'aide sociale. Ils se rejoignent à plusieurs niveaux et prétextent un gain d'efficacité, la suppression d'un « modèle bipolaire » et une politique sociale plus fortement intégrée au niveau local. C'est une vision hyper-libérale de la société.

Ainsi, l'accord de gouvernement flamand prévoit l'intégration complète des CPAS dans les administrations communales au cours de la législature 2014-2019, et ce avant la fin de celle-ci.

L'accord de gouvernement wallon 2014-2019 prévoit une collaboration facultative entre les communes et les CPAS. Cependant, après une sortie fracassante dans la presse francophone de certains présidents de CPAS et de la section CPAS de l'UVCW, le gouvernement wallon a dû faire marche arrière et en la personne du ministre des pouvoirs locaux Paul Furlan a annoncé que ce dossier n'était plus à l'ordre du jour du gouvernement wallon.

En revanche, l'accord bruxellois ne prévoit rien en matière d'intégration ou de collaboration.

L'accord de gouvernement fédéral d'octobre 2014 mentionne également que le gouvernement de droite modifiera le cadre légal de sorte à permettre une intégration organique des administrations communales et des CPAS.

Le point de départ de cette prétendue intégration est la création d'une politique sociale étant la plus intégrée possible. Selon les gouvernements de droite actuels, la politique sociale locale dépasse la simple assistance aux personnes en difficulté, elle fait partie d'un ensemble plus important comprenant aussi le logement, l'emploi, la culture, etc.

D'aucuns partent aussi du principe que le conseil communal directement élu doit entièrement porter la responsabilité finale de la politique sociale au niveau local, ce qui met fin au « déficit démocratique » de la politique des CPAS.

Bien entendu, la vision politique actuelle repose uniquement sur des considérations managériales et non sur un souci d'efficacité pour le bien-être social. En fusionnant les services de support des communes et les CPAS, comme par exemple le personnel et les finances, d'aucuns espèrent renforcer leur efficacité et améliorer leur gestion.

Le troisième principe de la proposition d'intégration comprend la création d'un guichet central qui serait en charge de tous les services sociaux. Si le fait de franchir le seuil d'un CPAS peut être stigmatisant pour certains, ce ne serait plus le cas si le citoyen se rendait auprès d'un guichet unique, et distinct des autres services locaux, pour les services sociaux.

Tout cela semble bien beau au premier abord, une belle prouesse d'efficacité, si ce n'est qu'il y a anguille sous roche. Certains oublient que la loi organique des Centres publics d'aide sociale comprend une série d'articles fondamentaux assez restrictifs.

En outre, on occulte le fait que ladite "loi de Pacification communautaire" de 1988 prévoyait plusieurs spécificités, comme le fait que les membres du conseil du CPAS des communes à facilités doivent être élus directement.

Si d'aucuns affirment qu'une bonne politique sociale moderne, forte et efficace, au profit des habitants de la commune est intégrée dans l'ensemble de la politique communale et gérée par une seule et même autorité locale, leur thèse n'est pas du tout convaincante.

S'il est véritablement question d'améliorer l'aide sociale et de l'englober dans une seule structure politique, il faut alors tenir compte de tous les centres de soins (privé/public), des CAW (Centra voor Algemeen Welzijnswerk), des services de soins à domicile, des mutuelles et des centres de service locaux.

Nous doutons que cela soit vraiment le but recherché.

Les CPAS sont aujourd'hui la pièce maîtresse de notre sécurité sociale. En 2015, les CPAS représentent bien plus qu'un simple service social pour la plupart des personnes ayant besoin d'aide, pour les plus pauvres.

Malgré les attaques constantes provenant d'initiatives privées, les CPAS comblent les lacunes du paysage des soins de santé. Les CPAS ont fortement évolué depuis la publication de la loi organique de 1976 créant les Centres publics d'aide sociale.

Le bien-être social, dans son acception la plus large, est l'activité centrale des CPAS. Ces derniers ne sont-ils donc pas ceux qui ont le plus d'expertise en la matière ?

En supprimant ce modèle dit « bipolaire » qui autorise deux administrations sur un même territoire, le bien-être social est essentiellement du ressort des communes. Serait-ce une façon de reléguer sciemment le bien-être social au second plan, alors qu'il avait jusqu'à présent une identité propre ?

Ce glissement ne réduit-il pas le bien-être social à une des nombreuses missions d'une commune ? Ne risque-t-il pas d'être noyé au milieu des toutes les activités communales par rapport aux « activités facultatives et non politiques » ?

4. Les établissements de santé

La réalité divergente entre les 3 Régions du pays se fait également ressentir dans ce dossier. Si en Wallonie et à Bruxelles beaucoup d'établissements de soins existent encore sous la personnalité juridique publique (intercommunales, associations chapitre XII, CPAS, ...); ce n'est malheureusement pas le cas des établissements de santé flamands où la privatisation atteint aujourd'hui un niveau sans précédent. Seuls cinq hôpitaux s'apparentent encore à un établissement public, mais notons que leur structure a été fortement responsabilisée. Une telle situation se présente maintenant dans le secteur des soins et du logement.

Les employeurs, en tant qu'organisation, ne se sont pas croisés les bras. Un accord avait été conclu entre la première organisation regroupant les hôpitaux publics (Icuro) et l'organisation faîtière des institutions privées (Zorgnet Vlaanderen) afin d'entretenir une collaboration très poussée et d'arriver, à court terme, à une seule organisation faîtière pour les établissements de soins.

Une fusion de ces deux organisations coupoles, Zorgnet Vlaanderen étant l'organisation dominante, mettrait définitivement fin au caractère public de la majeure partie des hôpitaux publics en Flandre. Les hôpitaux Icuro, qui sont encore publics à l'heure actuelle, risquent d'être transformés en une nouvelle structure, une ASBL à caractère privé, avec la philosophie y afférente. De cette façon, toute initiative publique serait réduite à néant dans le secteur hospitalier flamand. La fusion juridique entre Icuro et Zorgnet Vlaanderen sera achevée pour le 31 décembre 2017, au plus tard.

Les conséquences ne se feront pas non plus attendre pour le personnel si rien ne change au niveau de la gestion. Les hôpitaux publics emploient toujours du personnel statutaire (bien qu'il soit bien moins présent qu'autrefois). Le statut risque d'être entièrement noyé par l'emploi contractuel dans une structure privée.

En Wallonie, la sixième réforme de l'état a eu pour conséquence la création d'un nouvel organisme d'intérêt public amené à gérer les matières transférées les domaines de la santé au sens large. L'Agence wallonne de la santé, de la protection sociale, du handicap et des familles (AViQ) se structure d'un conseil faîtier nommé « *Conseil général* » et de trois Branches - une branche « *Bien-être et Santé* », une branche « *Handicap* » et une branche « *Famille* », chacune gérée par un Comité. Cette structure est complétée par un dispositif d'audit interne, un « *Conseil de monitoring financier et budgétaire* » et un « *Conseil de stratégie et de prospective* ».

Le choix politique de regrouper l'ensemble des compétences au sein d'un même organisme est conforme à la Déclaration de Politique Régionale et aux accords de la sainte Emilie. Il n'en demeure pas moins que ce regroupement pose la question du modèle de l'Agence et de sa structure. En effet, les compétences regroupées relèvent tant de la gestion paritaire que de l'autorité hiérarchique du ministre compétent. Cette particularité confère un caractère hybride à l'Agence dans la mesure où, selon les matières concernées, l'Agence pourrait être assimilée à une classification de type A, de type B ou à une institution publique de sécurité sociale². Cela pose la question du personnel de l'Agence dont le statut pourrait éventuellement différer selon le type d'Organisme d'Intérêt Public (OIP) mis en place.

La volonté du Ministre de créer un OIP avec un statut hybride où la place des organisations syndicales est minorisée démontre à souhait sa volonté de démanteler le modèle de concertation sociale « à la belge » et une vision politique qui réduit au strict minimum la place des syndicats.

En Région Bruxelloise, un protocole relatif au projet d'ordonnance portant organisation et fonctionnement de l'office bicommunautaire de la santé et de l'aide aux personnes « *Iriscare* » a été signé pour accord par les organisations syndicales. Selon le projet présenté, cet

² Les organismes de type A sont soumis au contrôle hiérarchique du ministre compétent (ex. : AFSCA). Les organismes de type B possèdent une autonomie nettement plus importante, aussi bien au point de vue administratif et financier qu'au point de vue de leur capacité de décision et de gestion (ex. : le Forem). Enfin, l'institution publique de sécurité sociale, dont il n'existe pas encore d'exemple en Région wallonne, possède également une autonomie plus importante (ex. : l'ONSS).

office se structurera en un Comité général de gestion des Soins de Santé et du Social, de Commissions d'avis (« Prise en charge des dépendances », « Hôpitaux », « Mobilité fonctionnelle et revalidation », « Santé mentale », « Prévention et première ligne de soins », « Personnes handicapées »), de la Commission « Contrôle budgétaire » et du Comité de gestion des allocations familiales (2019). A ce jour, Iriscare est toujours un projet. Toutefois, une dizaine de personnes ont déjà été détachées du Fédéral vers la Cocom (Commission Communautaire Commune). En 2019, date du transfert des Allocations familiales vers la COCOM, 150 personnes viendront grossir les rangs.

La CGSP persiste à défendre un secteur public des soins de santé fort, composé d'hôpitaux et de maisons de repos publics, qui offre des soins de qualité, accessibles à tous.

Les employeurs arguent toujours que la charge des pensions des statutaires est relativement lourde, ce qui nuit à la position concurrentielle du public par rapport au privé.

5. Le débat des missions de la police

En exécution de l'accord de gouvernement, le ministre de la Sécurité et de l'Intérieur avait mis sur pied un groupe de travail afin de préparer rapidement le débat sur les missions-clés de la police. Entre-temps, ce groupe avait formulé plusieurs propositions concrètes qui avaient été transcrites en un plan de missions.

À court terme, nous serons indubitablement confrontés à toute une série de changements au niveau des missions sécuritaires effectuées ou non par la police.

La vision politique actuelle s'appuie ici, encore une fois, sur des motifs de bonne gestion et surtout d'efficacité.

Ce qui est alarmant, c'est que le politique a envisagé à voix haute de privatiser certaines missions de police (outsourcing). La loi du 13 janvier 2014 modifiant la loi du 10 avril 1990

réglementant la sécurité privée et particulière était un premier pas dans cette direction. Cette loi confère davantage de compétences au secteur du gardiennage privé. Il va de soi que le secteur privé ne demande qu'à assumer plus de missions. Selon eux, le modèle utilisé au Royaume-Uni est un exemple que nous devrions suivre. Des commissariats y sont déjà complètement occupés par des agents du secteur du gardiennage.

En région Bruxelloise, l'intention est de créer un office d'intérêt public (OIP) qui aura la gestion des matières policières, à l'image des capitales européennes de pays avoisinants (Paris, Londres,...)

Une des missions principales de « l'État » est d'assurer la sécurité de ses citoyens. La police joue ici un rôle important. Le dévouement des travailleurs (de la police) et les moyens disponibles revêtent une importance cruciale pour atteindre les objectifs sécuritaires. Nous devons donc nous opposer, par tous les moyens, au démantèlement des services publics – dont fait partie la police.

La sixième réforme de l'État est à la base du transfert d'une série de compétences policières vers les régions. Le gouvernement fédéral n'est plus le seul responsable de la police. Dans la note Octopus de 2008, le gouvernement flamand (CD&V, sp.a et N-VA) indiquait que les régions devaient être impliquées dans l'organisation de la police.

En conclusion de son congrès, la N-VA affirmait que la Flandre, la Wallonie et la Région de Bruxelles-Capitale devaient être compétentes pour l'organisation, le fonctionnement et la gestion des services de police sur leur territoire. Il est clair qu'une tendance se dessine dans notre société : celle de ne plus faire de la police une compétence fédérale.

Par ailleurs, le Ministre de l'intérieur a annoncé la volonté du Gouvernement fédéral de créer un nouveau corps de sécurité au sein de la police en transférant du personnel de la défense et de la justice.

En tant qu'organisation syndicale, le secteur sera donc tôt ou tard confronté à cette problématique. Il est dès lors opportun de prendre d'ores et déjà attitude dans ces dossiers.

6. Le dossier des services d'incendie

La loi du 19 avril 2014 fixant certains aspects de l'aménagement du temps de travail des membres du Service d'incendie stipule qu'en principe, le temps de travail dans les zones de secours s'élève à 38 heures par semaine, et ce sur une période de référence de quatre mois.

Il peut seulement être dérogé à ce principe dans les zones de secours si, au moment de l'entrée en vigueur de cette loi, plus de la moitié des membres professionnels prestait plus de 38 heures.

Cela signifiait en l'espèce qu'en tenant compte de cette exception, certains corps de sapeurs-pompiers où, au moment de l'entrée en vigueur de cette loi, plus de la moitié du personnel de la zone de secours pour les services incendie et l'aide médicale urgente travaillait plus de 38 heures, on applique un plafond de 48 heures par semaine en moyenne.

Ce système est une mesure transitoire qui court jusqu'au 1er janvier 2025, mais qui peut être prolongée pour 10 ans tout au plus par un arrêté après concertation au Conseil des ministres.

En tant que secteur, nous avons signé un protocole de désaccord, car les volontaires ne relevaient ni de la loi du 14/12/2000, ni de la loi spécifique au temps de travail pour les sapeurs-pompiers du 19 avril 2014.

En tant que secteur, nous ne pouvons accepter que le temps de travail de l'ensemble du personnel des services d'incendie ne soit pas de 38 heures pour tout un chacun.

Entre-temps, nous constatons que le système d'opt-out européen, qui prévoit la possibilité de dépasser ce plafond lié au temps de travail, et ce d'un maximum de 10 heures, est rarement respecté.

Le statut administratif du personnel des services d'incendie prévoit un système de professionnalisation, aussi bien au sein de la zone en elle-même qu'en dehors de celle-ci. Ce système permet aux volontaires d'accéder au cadre professionnel, que ce soit par une promotion ou un recrutement. Afin d'éviter que des volontaires « doublent » le personnel professionnel dans les promotions, la notion suivante avait été prévue : « la professionnalisation peut uniquement être effectuée à défaut de candidats parmi le personnel professionnel ».

II. Propositions de résolutions

1. Emploi

La Sixième réforme de l'Etat implique un transfert conséquent vers les entités fédérées de compétences supplémentaires. Mais cette nouvelle réforme de l'Etat implique également un démantèlement de l'Etat fédéral et de la sécurité sociale. Ce démantèlement se traduit concrètement par des réformes institutionnelles, mais aussi – surtout ? – par des réformes socio-économiques. Ces dernières ont pour corollaire une réduction des budgets des matières transférées et la privatisation de certaines missions (police, soins de santé...).

En matière d'emploi, les compétences transférées sont nombreuses :

- contrôle de la disponibilité des chômeurs,
- politiques en matière de groupes cibles : réductions « travailleurs âgés », réductions « jeunes travailleurs », ACTIVA, PTP, SINE, réductions pour les agents contractuels subventionnés comme les ACS ou les APE...
- services de proximité : titres-services, Agences locales pour l'Emploi
- formation : congé éducation payé, contrat d'apprentissage industriel, articles 60 et 61...

Le souci principal est que le transfert des matières n'est pas accompagné de l'intégralité des moyens humains et surtout budgétaires. Dans le meilleur des cas, seuls 90 % des budgets sont transférés dans les entités fédérées.

En Région wallonne, la « politique » suivie est celle d'un transfert pur et simple des matières et ce, sans aucune réflexion sur la politique de l'emploi à mener dans les prochaines années. Un transfert à l'identique avec moins de budget, la sortie de route s'annonce au premier tournant !

Pire, la Région flamande a décidé de transféré le système sur base d'une enveloppe globale mais elle prélève d'office, pour son propre budget, 10 % des moyens alloués. Une sorte de « droit de cuissage » du Gouvernement flamand !

En Région Bruxelloise, une politique volontariste de statutarisation est menée par le Gouvernement. Force est de constater la particularité bruxelloise, qui compte sur 28% de jeunes chômeurs et 70% de non qualifiés. Afin de pallier à cette situation désastreuse, le Ministre de l'emploi, Didier GOSUIN, avance plusieurs pistes (la semaine des 30h, création d'un contrat ACS pour les moins de 30 ans d'une durée d'un an,..). En matière d'emplois non-qualifiés, les services de nettoyage sont une vraie source de de solutions à la création d'emplois. La suppression de l'externalisation de ces services, permettra au secteur public bruxellois non-marchand de mettre à l'emploi des jeunes infra-qualifiés et de leur donner une formation utile et constructive pour leur avenir.

Dans le domaine des APE et des ACS, notre secteur plaide pour le transfert d'une enveloppe globale plutôt que du maintien du système actuel d'affectation des subsides par points. Mais notre démarche impliquait également une évaluation des systèmes actuels et surtout une réflexion pour l'avenir...

Le secteur ADMI-ALR-LRB exige une politique de l'emploi qui tienne compte de la diversité des emplois dans les pouvoirs locaux. Nous exigeons que les politiques d'aides à l'emploi soient destinées à permettre le maintien de celui-ci et la nomination de tous les travailleurs. Les moyens publics ne doivent pas servir à développer de nouvelles formules d'emplois précaires. C'est pourquoi, dans le cadre du transfert des nouvelles compétences, nous invitons les entités fédérées à réfléchir à de véritables politiques publiques d'emploi.

Le secteur exige également :

- Une réduction du temps de travail sans perte salariale et avec embauche compensatoire, ce qui permettra de réduire le taux de chômage ;
- Des emplois de qualité répondant aux exigences de la législation sur le bien-être au travail et le respect du travail soutenable. Ceci implique un réel investissement dans ces politiques ainsi que dans le contrôle de celles-ci.

2. Pensions

La Sixième réforme de l'Etat laisse un goût particulièrement amer, car elle implique également la mise en œuvre d'une vaste réforme de notre système de pensions. La boîte de Pandore avait été ouverte par le Gouvernement Di Rupo (l'homme dont le cœur saigne aujourd'hui...) et se déclinait comme suit pour les pensions publiques :

- Une première mesure visait à relever **l'âge minimal et la durée minimale de carrière** afin de pouvoir bénéficier de la pension anticipée ;
- Une deuxième mesure (entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2012) déterminait que plus aucun **tantième** plus favorable que le tantième 1/48 ne pourra être accordé dans le calcul de la pension ;
- Une troisième mesure redéfinissait les règles d'assimilation des **interruptions de carrière, de la semaine des 4 jours et du travail à mi-temps** pour les périodes prises à partir du 1^{er} janvier 2012 ;
- Et enfin, une quatrième mesure remplaçait, dans le calcul de la pension publique, le **traitement de référence** des 5 dernières années de service par le traitement moyen des 10 dernières années de service.

Le nouveau Ministre des Pensions, le liégeois Daniel Bacquelaine, a enfoncé encore plus le clou et attaque aujourd'hui de front tout le système des pensions, et en particulier le système des pensions publiques. Nous sommes désormais confrontés à des termes aussi grossiers que pension à points, pension partielle, ou suppression de la bonification pour diplôme...

Voici un petit tour d'horizon du catalogue des horreurs :

- Pension calculée sur la moyenne de toute la carrière ;
- La pension pour inaptitude physique remplacée par une indemnité d'incapacité de travail proche de celle de l'INAMI (régime mutuelle) ;

- Harmonisation des régimes de périodes assimilées au travail avec une pondération en fonction du caractère volontaire et de la plus-value sociale ;
- Suppression des bonifications pour diplôme : via un *phasing* de 6 mois par année civile à partir de 2015. Régularisation des périodes d'étude par une cotisation personnelle ;
- Les Crédits temps et interruptions de carrière pour raison non motivée ne seront plus assimilés à une période de travail ;

Cette première lame de fond sera sans doute suivie d'un tsunami :

- Volonté d'aligner les pensions publiques au niveau des pensions du privé ;
- Instauration d'une pension mixte « public/privé » : la pension publique ne serait plus calculée qu'à partir de la date de nomination ; les années contractuelles antérieures ne seront plus valorisées dans la pension publique, mais dans une pension du privé avec (ou pas) un second pilier ;
- Tantièmes généralisés en 60èmes pour tous sauf les **métiers lourds**. Mais qui pourra se targuer de bénéficier d'une reconnaissance de son métier comme pénible ? ;
- Assimilation maximum de 12 mois pour les crédits temps et interruptions de carrière pour raison motivée ;
- Instauration de pensions à temps partiel ;
- Renforcement des 2^e et 3^e piliers de pension.

Ces réformes déjà imbuables se doublent par ailleurs d'un souci de financement. En effet, le tax-shift tant vanté par le gouvernement fédéral ne comporte aucune nouvelle source de financement des politiques publiques ; il ne constitue rien d'autre qu'un nouveau cadeau aux entreprises privées, sans aucune obligation en matière d'emploi.

Et qui va payer une partie de ce cadeau ? Le personnel des pouvoirs publics puisque 25% du financement du tax-shift proviennent d'économies sur les pensions publiques ! Ces économies se feront-elles plus précisément sur le dos du fédéral et/ou également des

entités fédérées et des pouvoirs locaux ? Rien n'est clair à ce stade puisque seul l'ONSS a été consulté par le gouvernement fédéral sur ce point et sur les impacts d'une telle mesure. Il a par contre laissé l'ORPSS (ONSSAPL) de côté, se privant ainsi des données indispensables pour chiffrer l'impact de cette politique pour les pouvoirs locaux « et provinciaux » ...

La même logique est de mise en ce qui concerne la réduction des cotisations dans le cadre du Maribel fiscal, puisqu'en effet, certains organismes locaux pourraient bénéficier des réductions de cotisation prévues. Mais ; car il y a un « mais » ; les enveloppes ont été calculées sans tenir compte de cette opportunité. Oubli coupable ou stratégie volontaire ? A ce stade, le financement est une équation à plusieurs inconnues. Avec tellement d'inconnues que non seulement la Cour des Comptes, mais aussi la nouvelle Ministre MR du budget, elle-même, a des doutes sur le financement du *tax-shift* dans les prochaines années...

Le secteur ADMI-ALR-LRB revendique le maintien du régime de pensions publiques par répartition. Pour que le système soit viable, il est impératif de statuer sur tous les agents. Par ailleurs, notre secteur exige que l'âge légal de la pension soit fixée à 60 ans, que les années de diplôme nécessaires à l'accès à certains emplois publics soient valorisées et que des tantièmes préférentiels soient maintenus. Nous exigeons en outre une véritable politique d'aménagement de fin de carrière pour tous. Nous voulons la possibilité d'un départ anticipé pour tout le monde et un aménagement du temps de travail en fonction de la situation personnelle ou familiale de chacun et ce, dès l'âge de 55 ans sans impact financier sur la pension.

Le secteur Admi-ALR-LRB refuse d'instaurer le remplacement de la pension pour incapacité physique par une indemnité pour incapacité de travail ainsi que les modèles de pension à points et pension mixte et exige la prise en compte des pénibilités rencontrées dans certains métiers.

En corollaire, le secteur ADMI-ALR-LRB revendique, non pas des « mesurées » fiscales, mais une politique fiscale plus équitable. Nous revendiquons une taxation plus importante sur les capitaux et grandes fortunes afin de permettre de financer tant les services publics que la sécurité sociale par le biais des soins de santé, des pensions et de l'aide aux personnes, en particulier les plus faibles.

3. Santé

La Sixième réforme de l'Etat comporte aussi le transfert de matières dans le domaine des soins de santé et de l'aide aux personnes.

Si un pan important de cette politique est transféré aux entités fédérées, une partie de la matière reste au Fédéral. Les discussions sur l'accord social sectoriel « soins de santé » ont démarré sous de bien mauvais auspices, puisque seul le secteur privé bénéficiait de budgets complémentaires afin d'implémenter l'IFIC³ dans leurs hôpitaux. A nouveau, la même stratégie est mise en œuvre par le gouvernement fédéral : un fil conducteur – un « fil bleu » - favorable au secteur privé au détriment des institutions publiques ! Sur ce point, la cohérence du gouvernement ne se dément pas...

En Région wallonne, l'optique est sensiblement la même. En juin 2015 en effet, le Ministre Prévot en charge de la santé, proposait de relever les limites d'accès à des lits « privés » commerciaux dans les maisons de repos et de soins.

Par ailleurs, en juillet 2015 (et à grand coup de pub), le même Ministre Prévot a présenté son projet de création d'un organisme d'intérêt public (OIP) amené à gérer les matières transférées dans le cadre de la Sixième réforme de l'Etat dans les domaines de la santé au sens large. L'AViQ, agence wallonne de la santé, de la protection sociale, du handicap et des familles (ouf !) est ainsi née. Cependant, avec un statut hybride où la place des organisations syndicales est minorisée démontre une volonté de démanteler le modèle de concertation sociale « à la belge » et une vision politique qui réduit au strict minimum la place des syndicats.

Le ministre flamand du Bien-Être avait mis sur pied une task force dans le cadre de l'attribution de compétences supplémentaires relatives à la politique des aînés et celles relatives aux hôpitaux généraux. Différents acteurs de terrain (employeurs, travailleurs,

³ IFIC : Institut de classification de fonctions. Institut mis en place dans le cadre de la CP330 (hôpitaux privés).

organisations de défense des consommateurs) travaillaient au sein de cette task force qui a pour but d'établir une note de politique ayant trait à la future politique des aînés.

L'objectif est de lancer une nouvelle politique des aînés dès le 1er janvier 2018.

Étonnamment, les syndicats ne disposaient que d'un seul mandat qui avait été donné au Setca dans le cadre des compétences de cette task force, ce qui limitait fortement notre contribution au nom du Secteur public.

L'individu qui dispose d'un budget personnel qui peut être engagé aussi bien pour des soins intra-muros qu'extra muros sera pris comme point de départ de cette réforme.

Ce concept de financement s'inscrira dans le cadre de la Protection sociale flamande déjà existante, que l'on souhaite encore élargir par le biais de contributions personnelles non liées aux revenus.

Il est très clair que le gouvernement flamand actuel, un gouvernement de droite, veut nuire au secteur public au profit de toute initiative privée, qu'elle soit commerciale ou non.

La poursuite du démantèlement de la Sécurité sociale flamande est une attaque de plus envers notre système de sécurité sociale actuel.

En région Bruxelloise, la position s'inscrit également dans la politique dictée par la Ministre de la santé.

Création d'un OIP santé sous le nom d'IRISCARE qui sera 100 % publique.

Regroupement des hôpitaux publics en réseau de soins, mutualisation des services supports et ré-organisation des spécialités au sein des différentes structures.

La politique hospitalière actuelle rencontre nos demandes, elle privilégie l'emploi public au détriment de l'emploi privé (exemple : arrêt du contrat avec les firmes de nettoyage). Nous absorbons actuellement le laboratoire d'Erasmus dans notre structure publique LHUB/ULB (Labo Hospitalier Universitaire Bruxellois/Universitair Labo Brussel) et l'intégralité du

personnel du centre des tumeurs deviendra chapitre XII dans un délai très proche. On a déjà pu négocier le passage d'un certain nombre d'agents du centre des tumeurs vers le chapitre XII dans le cadre de leur nomination, puisqu'ils étaient dans les conditions.

Réalisation de profils de fonction adaptés à nos hôpitaux publics avec l'IFIC dans le but de pouvoir demander le financement lié à cette classification et surtout pouvoir bénéficier de l'impact que celui-ci aura sur les échelles barémiques . Il est pour nous inacceptable qu'à fonctions égales le salaire des travailleurs du privé augmente et pas celui des travailleurs du public. A nous de contraindre le gouvernement à nous octroyer ce même financement. A ce stade du travail nous ne savons pas encore si nous allons choisir cet outil de travail (IFIC).

Conscients des enjeux importants liés à la création d'emplois dans le domaine de la santé et des soins aux personnes dans les années à venir, il est capital pour nous que l'emploi public soit prioritaire afin de garantir à tous des soins et ou une prise en charge de qualité. Nous savons que l'emploi sera boosté par le financement au travers de contrats ACS.

Nous avons enclenché un mécanisme de nomination et nous constatons que tous nos hôpitaux publics y ont adhéré massivement, même ceux qui ne sont pas concernés par les astreintes. On constate donc que le nombre de personnel statutaire augmente de manière significative.

En conclusion, à Bruxelles, nous négocions encore des avancées pour le personnel et l'emploi public.

D'ailleurs, parallèlement à ce dossier, nous avons mis en évidence la problématique de « l'écartement » des femmes enceintes statutaires qui restent à charge de l'employeur. La Ministre De Block se positionne clairement en faveur de notre demande pour qu'elles ne le soient plus. Cette décision sera évidemment favorable à toutes les régions du pays.

Les soins de santé sont un droit et non un privilège. En conséquence, nous nous opposons à toute privatisation et marchandisation de ceux-ci. Nous exigeons donc un meilleur financement des institutions publiques de soins.

Le secteur ADMI-ALR-LRB affirme que la santé n'est pas une valeur marchande et doit être reconnue comme d'intérêt public. Les politiques de santé, tant fédérales que fédérées, doivent faciliter l'accès aux soins pour l'ensemble de la population sans exception. Les institutions publiques de soins doivent bénéficier d'un financement adapté à l'évolution des besoins. Il en va de même pour les politiques d'accueil de la petite enfance qui reste la base même de l'égalité entre hommes et femmes dans l'accès au travail.

En ce qui concerne la politique des aînés, nous exigeons des normes d'encadrement plus élevées dans les maisons de repos (MR) et les maisons de repos et de soins (MRS). Il ne s'agit pas seulement d'une politique d'emploi, mais avant tout d'un service aux résidents à visage humain.

En matière d'intégration des personnes en situation de handicap et/ou de dépendance, nous exigeons la mise en place de politiques de service public qui permettent un accompagnement de celles-ci tout au long de leur vie afin de leur faire bénéficier de moyens adaptés à leur intégration et maintien au travail.

Le secteur ADMI-ALR-LRB refuse et condamne le retrait de la politique d'aide aux familles de la sécurité sociale et l'individualisation des allocations familiales. Ces dernières constituent un soutien important aux familles et un frein à la pauvreté dont les enfants sont les premières victimes. Nous revendiquons dès lors un système d'allocations forfaitaires avec des suppléments liés à la situation de l'enfant (situation familiale, handicap, maladie, contexte socio-économique...).

Nous confirmons que seuls les services publics sont les garants de soins de santé, d'accueil de la petite enfance, d'aide aux personnes en situation de handicap et d'encadrement des personnes âgées accessibles à tous et de qualité.

Le secteur réaffirme son attachement à notre système de sécurité sociale fédéral et rejette les systèmes qui ébranlent la solidarité entre les travailleurs.

4. Statut

La Sixième réforme de l'Etat permet enfin au gouvernement actuel de s'attaquer également au régime public de maladie, afin de faire basculer les fonctionnaires dans le même système que les contractuels, via les mutuelles. Cette dernière attaque, liée à celles sur les pensions n'a *in fine* d'autre objectif que de s'attaquer au statut même des fonctionnaires.

L'idée sous-jacente est, à n'en pas douter, la suppression pure et simple du statut de la fonction publique et la généralisation de l'emploi contractuel, plus « souple » aux yeux du politique.

Ainsi donc, la boucle serait bouclée : la droite qui avait instauré le statut Camus en 1937 est prête à le dissoudre aujourd'hui.

Pour rappel, les objectifs de la création de ce statut étaient :

- de garantir l'**indépendance** de l'administration et des fonctionnaires face aux élus politiques afin de permettre la **continuité des services publics** : éviter les licenciements arbitraires à chaque changement de majorité en place (ce que l'on appelle le « *Fait du prince* »).
- de garantir à chaque citoyen des services de qualité sans **aucune discrimination** : condition sociale, opinion politique, philosophique, religieuse ou orientation sexuelle,
...

Pour arriver à ces objectifs il fallait donc garantir la stabilité des emplois publics.

Il est étonnant de constater que dans son discours d'aujourd'hui, la droite utilise les mêmes arguments pour arriver à la conclusion inverse !!! Son positionnement n'est donc dicté par rien d'autre que ses intérêts du moment.

Pour le secteur Admi-ALR-LRB, l'indépendance de l'administration et des agents de service public vis-à-vis des élus politiques doit être garantie afin d'assurer la continuité des services publics et d'éviter tout licenciement arbitraire lors des changements de majorité.

En 1937, le statut Camus avait été créé afin de garantir à chaque citoyen des services de qualité et d'éviter toute discrimination (de nature socio-économique, philosophique, religieuse, genrée...).

Face à la politisation croissante et la mise en place de management privé et la privatisation de certaines de nos missions, le statut demeure notre revendication par excellence pour tout le personnel de notre secteur.

Le secteur rejette tous les régimes de travail dépassant une durée hebdomadaire de 38 heures. Nous réaffirmons notre revendication de diminuer le temps de travail tout en conservant tous les droits des travailleurs.

5. Services publics

La Sixième Réforme de l'Etat a aussi des conséquences indirectes sur la « chose » publique, en particulier un impact sur les budgets qui poussent nos dirigeants, à tous les niveaux de pouvoir, à trouver de « mauvaises bonnes idées » en matière de gestion des administrations et de refonte de celles-ci.

C'est ainsi que, tant en Flandre, à Bruxelles et en Wallonie, il a été annoncé une volonté de fusionner communes et CPAS. Si en Région wallonne, le gouvernement a rapidement fait marche arrière, tel n'est pas le cas dans le nord du pays et nous émettons de fortes craintes pour les travailleurs des CPAS.

Il en va de même pour les provinces dont certains verraient d'un bon œil la disparition pure et simple sans se préoccuper des politiques qu'elles gèrent (culture, enseignement, logement...). Les provinces restent une institution intermédiaire essentielle qui prend en charge les politiques dont les autres niveaux de pouvoir ne peuvent se charger.

Dans la même logique, on trouve également la volonté du gouvernement fédéral de privatiser bon nombre de missions de police ou de soumettre les intercommunales à l'impôt sur les sociétés afin d'affaiblir leurs positions face au secteur privé sous le prétexte fallacieux de concurrence déloyale. Alors que leurs objectifs et leurs missions sont de services publics et non la recherche de rentrées financières lucratives.

Le secteur ADMI-ALR-LRB refuse fermement à l'intégration complète des CPAS dans les Communes et revendique des marges financières, tant au niveau fédéral que régional, afin de permettre aux administrations locales, provinciales, mais aussi aux services de police, aux zones de secours et aux intercommunales, d'exercer des missions publiques de qualité dans l'intérêt de tous les citoyens.

Le secteur ADMI-ALR-LRB continue à s'opposer à la poursuite du dégraissage des administrations provinciales. Ce niveau intermédiaire est absolument nécessaire au sein de notre régime fédéral pour soutenir les administrations locales et le bon fonctionnement des régions.

Nous dénonçons les effets pervers de la directive européenne "normes SEC" qui fragilise les budgets de nos institutions dans le cadre de financements de nouveaux investissements publics.

Motion

Action syndicale et défense du délégué

Le Congrès fédéral CGSP Admi-ALR-LRB s'est réuni les 2 et 3 juin 2016 à Blankenberge.

Nous nous engageons à lutter pour empêcher et faire abroger les lois de régression sociale qui portent atteinte aux droits des travailleurs.

Force est de constater que depuis plusieurs mois, le gouvernement et les médias attaquent de plein fouet le statut syndical, les délégués, les grévistes et les travailleurs.

Malgré ces attaques, nos délégués s'investissent au quotidien pour informer, sensibiliser et défendre les travailleurs contre les mesures antisociales de ce gouvernement.

Dans ce contexte, le rôle du délégué se révèle de plus en plus difficile et les pressions de plus en plus fortes.

Par cette motion de Congrès, nous appelons à la solidarité totale entre Camarades venant de secteurs, centrales, régionales et régions différentes.

Notre message est clair: s'attaquer à l'un d'entre nous, c'est s'attaquer à nous tous.