



Résolutions

Congrès wallon du secteur Admi

Préambule

Tous les 4 ans, en période de congrès, l'occasion nous est donnée de nous poser et de mener une réflexion de fond. Aujourd'hui, nous nous trouvons à une époque charnière.

Ce congrès nous permettra d'aborder plusieurs thèmes idéologiques mais également d'actualité. La Sixième réforme de l'Etat implique un transfert conséquent vers les entités fédérées de compétences supplémentaires. Mais cette nouvelle réforme de l'Etat a pour conséquence le 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 fédérales qui impactent directement tant les budgets publics (avec la privatisation de certaines missions), les pensions que l'action syndicale.

Par ailleurs, cette réforme de l'Etat a pour corollaire l'apparition de nouvelles politiques wallonnes dans les matières qui touchent, directement ou indirectement, notre secteur. C'est pourquoi il est important de nous positionner sur des points cruciaux afin d'initier les politiques syndicales de nos instances pour, au moins, les 4 prochaines années.

Nous aborderons dès lors les thématiques suivantes : les politiques de l'emploi et leurs conséquences en matière de fonction publique, les politiques de la santé et la place de l'action syndicale dans notre société hyper-numérisée.



I. *Les politiques de l'emploi*

En matière d'emploi, les compétences transférées à la Région wallonne sont nombreuses :

- contrôle de la disponibilité des chômeurs ;
- politiques en matière de groupes cibles : réductions « travailleurs âgés » et « jeunes travailleurs », ACTIVA, PTP, SINE, réductions pour les agents contractuels subventionnés 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, 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. Avec le transfert à l'identique avec moins de moyens financiers, la sortie de route s'annonce au premier tournant !

Notre secteur exige que le transfert du montant dédié aux APE publics soit transféré sous forme d'une enveloppe globale plutôt que le système actuel d'affectation par points. Le contrôle de cette enveloppe doit s'inspirer des procédures qui existent en matière de Maribel social.

Le secteur ADMI revendique une politique de l'emploi qui tienne compte de la diversité des emplois dans les pouvoirs locaux et les organismes d'intérêt public (OIP).



Les moyens publics ne doivent pas servir à développer des emplois précaires. C'est pourquoi, dans le cadre du transfert des nouvelles compétences, nous exigeons que la Région wallonne développe de véritables politiques d'aide à l'emploi public afin d'inciter les pouvoirs locaux et les OIP à mettre celles-ci en œuvre.

Pour ce faire, nous exigeons que les politiques d'aides à l'emploi soient destinées à permettre le maintien de celui-ci, l'amélioration de la situation des agents contractuels et la nomination de tous les travailleurs.

Le statut de la fonction publique

Force est de constater que les derniers gouvernements fédéraux se sont attelés à démanteler les services publics et à agresser leurs travailleurs. Outre les économies budgétaires, leur cible principale fut notre régime de pension. Citons ainsi :

- Départ à la retraite postposé à 67 ans,
- 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 : suppression 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, faisant des femmes les premières victimes ;
- La suppression du quota des jours de congé pour raisons médicales.

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

- Pension calculée sur la moyenne de toute la carrière ;



- Volonté de remplacer la pension pour inaptitude physique par une indemnité d'incapacité de travail proche de celle de l'INAMI (régime mutuelle) ;
- 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 rehaussée d'un second pilier ;
- Tantièmes généralisés en 60èmes pour tous sauf les **métiers lourds** ;
- 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.

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.

Pour rappel la création du statut Camus en 1937 avait pour objectifs :

- 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.

Ainsi donc, la boucle serait bouclée : la droite qui avait instauré le statut Camus en 1937 est prête à le dissoudre aujourd'hui. Il est étonnant de constater que dans leur discours, ils utilisent aujourd'hui les mêmes arguments pour arriver à la conclusion inverse !!!

Le positionnement du MR n'est donc dicté par rien d'autre que ses intérêts du moment.



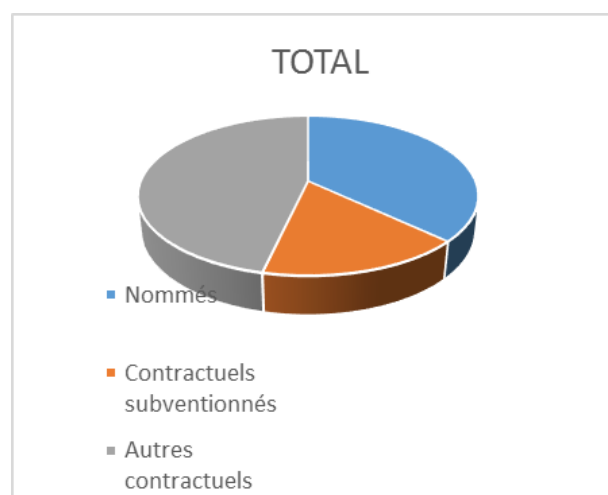
De notre point de vue, les arguments de 1937 demeurent plus que jamais d'actualité.

Le statut reste le dernier rempart face à la politisation croissante de nos dirigeants.

Mais force est cependant de constater que la réalité est tout autre.

En effet, **la grande majorité des travailleurs**, tant dans l'administration publique locale (APL) que dans les organismes d'intérêt public (OIP) **est contractuelle** (subventionné ou non)¹ :

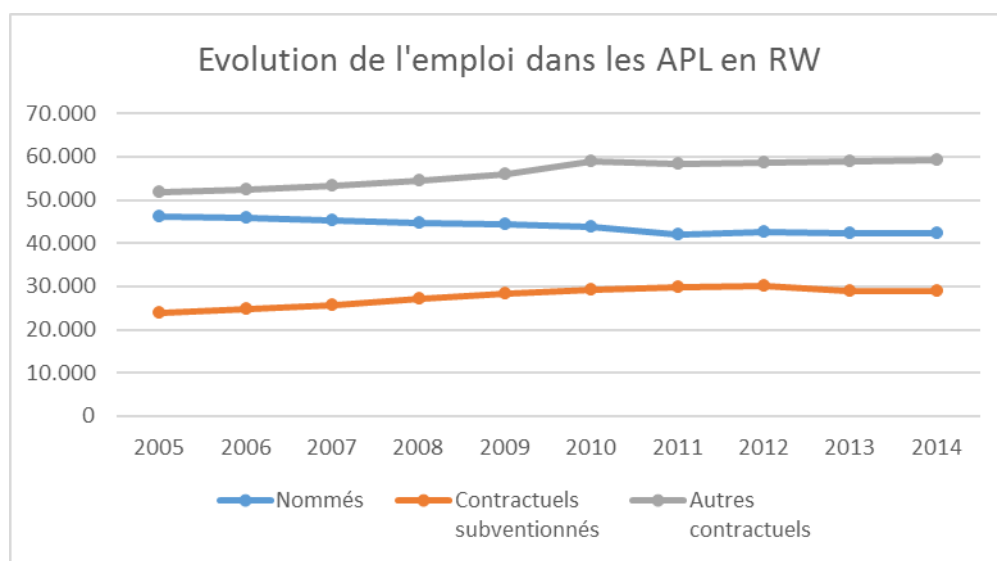
Nombre de travailleurs par statut dans les pouvoirs locaux wallons (fin 2014)		
	Chiffres bruts	%
Nommés	42.265	32,36
Contractuels subventionnés	29.050	22,24
Autres contractuels	59.297	45,40
Total	130.612	100



¹ Données fournies par l'ORPSS



Evolution de l'emploi sur 10 ans dans les APL en Wallonie				
Année	Nommés	Contractuels subventionnés	Autres contractuels	Total
2005	46.189	23.871	51.784	121.844
2006	45.750	24.766	52.496	123.012
2007	45.223	25.678	53.233	124.134
2008	44.628	27.044	54.373	126.045
2009	44.276	28.430	55.872	128.578
2010	43.666	29.205	59.017	131.888
2011	42.102	29.803	58.254	130.159
2012	42.695	30.001	58.780	131.476
2013	42.157	28.872	59.077	130.106
2014	42.265	29.050	59.297	130.612
Moyenne	43.895	27.672	56.218	127.785





Dans les OIP wallons, la situation est plus catastrophique encore ²:

	2009	2010	2011	2012
Nombre d'effectifs	6770	6803	7302	7446
Proportion de contractuels (en %)	82,4	83,3	82,8	82,9

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

S'il y a 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.

Responsabilisation

En plus de la problématique de la diminution du rapport cotisants/percepteurs s'ajoute le phénomène de la cotisation de responsabilisation pour les employeurs qui n'arrivent pas à rééquilibrer ce rapport.

L'employeur public wallon est donc doublement responsable puisque :

1° il ne nomme pas et,

2° comme il ne nomme pas, il devient incapable de payer la pension de ses statutaires et doit en plus payer une cotisation supplémentaire afin de permettre à l'ORPSS de financer les pensions publiques.

² Les Thématiques de l'IWEPS, *L'emploi public en Wallonie et en Fédération Wallonie-Bruxelles*, mars 2015.



En Région wallonne, **l'ensemble des cotisations de responsabilisation se monte à 68.683.870 euros en 2013** (26.525.062 € pour la Région de Bruxelles-Capitale ; 83.854.885 € en Région flamande ; 179.263.617 € pour l'ensemble du pays) !

Vous trouverez le détail des cotisations de responsabilisations par pouvoir local en annexe 1.

Deuxième pilier

Le système de deuxième pilier de pension, mis en place par Michel Daerden (PS), permet aux employeurs publics des APL d'éviter les pénalisations pour la non-nomination des agents contractuels en leur constituant un deuxième pilier de pension par l'intermédiaire de l'association momentanée entre un banquier et une société d'assurance à savoir Ethias et Dexia, sous le couvert de l'ORPSS.

Il faut toutefois remarquer 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 d'assurance verse les primes.

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

Si, en région flamande, une grande majorité des agents contractuels sont bénéficiaires d'un deuxième pilier, en Wallonie, par contre, seules quelques employeurs (24) ont contracté de telles polices d'assurance (voir tableau ci-dessous).

Situation en Région wallonne au 18/02/2015 (selon l'ORPSS)		
INSTITUTION	POURCENTAGE du SALAIRE	NOMBRE D'EMPLOYEURS
Ethias - Belfius	1%	13
	2%	3
	3%	7
	4%	1
Total		24



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 une pension de 1.200 € net correspond à 12 € par mois... 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 !

Le choix du maintien d'un système de répartition ainsi que son financement est clairement politique. C'est le choix de la solidarité plutôt que de l'individualisation.

Le statut est et restera le principe fondamental de la fonction publique.

Le secteur ADMI revendique le maintien du régime de pensions publiques par répartition. Pour que le système soit viable, il est impératif de statutariser l'ensemble des agents. Par ailleurs, notre secteur exige :

- Le retour de l'âge légal de la pension à maximum 65 ans ;
- La valorisation des années de diplôme nécessaires à l'accès à certains emplois publics ;
- Le maintien des tantièmes préférentiels ;
- L'assimilation des prestations contractuelles dans le cadre de la nomination et de la pension.

Nous exigeons, en outre, une véritable politique collective d'aménagement de fin de carrière afin de permettre à tout un chacun d'aménager son temps de travail et ce, dès l'âge de 55 ans, sans perte de salaire et avec embauche compensatoire.

En corollaire, le secteur ADMI revendique, non pas des « mesurettes » fiscales, mais une politique fiscale plus équitable, ce qui implique :

- Une véritable imposition des capitaux mobiliers et immobiliers,
- Le rétablissement de la progressivité de l'imposition des personnes physiques,
- Une véritable politique de lutte contre l'évasion fiscale.



II. Les politiques de 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 à la Région wallonne, une partie de la matière reste cependant au Fédéral. Les discussions sur l'accord social sectoriel « soins de santé » ont démarré sous de biens mauvais auspices, puisque seul le secteur privé bénéficiait de budgets complémentaires afin d'implémenter dans leurs hôpitaux un éventail de fonctions et les barèmes y afférents développés par l'IFIC³. 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 publicité), le même Ministre Prévot a présenté son projet de création d'un organisme d'intérêt public 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 est ainsi née. Cependant, avec un statut hybride (mi OIP de type A, mi OIP de type B) où la place des organisations syndicales est minorisée. Ceci démontre la volonté du ministre de démanteler le modèle de concertation sociale « à la belge » avec une vision politique qui réduit au strict minimum la place des syndicats.

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



Le secteur ADMI réaffirme avec force que la santé n'est pas une valeur marchande, elle est d'intérêt public. Il ne peut s'agir d'un service privé financé par le public. Les politiques de santé, tant fédérales que fédérées, doivent donner l'accès aux soins pour l'ensemble de la population. Les institutions publiques de soins doivent bénéficier d'un financement plus large et de politiques fiscales plus favorables. Il en va de même pour les politiques d'accueil de la petite enfance qui restent le socle même de l'égalité entre hommes et femmes devant 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 l'amélioration du bien-être des patients.

En matière d'intégration des personnes en situation de handicap, nous exigeons la mise en place de politiques de service public qui permettent un accompagnement de la personne tout au long de sa vie afin qu'elle bénéficie de moyens adaptés à l'accès ou au maintien au travail.

Le secteur ADMI condamne le retrait de la politique d'aide aux familles de la sécurité sociale par l'individualisation des allocations familiales. Cette dernière constitue un soutien important aux familles et est 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 réaffirmons que seuls les services publics sont les garants d'un service de qualité et accessible à tous en matière de soins de santé, d'accueil de la petite enfance, d'aide aux personnes en situation de handicap et d'encadrement des personnes âgées et/ou fragilisées.

Nous exigeons donc un meilleur financement des institutions publiques de soins.

Enfin, le secteur réaffirme son attachement à notre système fédéral de sécurité sociale et rejette les mesures qui ébranlent la solidarité entre les travailleurs.

En conclusion, nous nous opposons à toute tentative de privatisation du secteur de la santé



III. L'action syndicale

Premièrement, il nous faut constater que, depuis un certain temps, les relations entre les syndicats et le monde politique se sont dégradées. Le rôle des interlocuteurs sociaux est en effet réduit à sa plus simple expression : on se trouve plus dans la consultation ou l'information que dans la réelle négociation.

Par ailleurs, les « politiques » dénigrent à ce point les syndicats et leurs actions qu'une partie croissante des citoyens remet en cause la légitimité de nos actions. L'agressivité générale du discours est telle que même certains de nos affiliés ne se reconnaissent plus dans les stratégies adoptées.

Il est donc essentiel de remettre en avant la place primordiale de nos actions : discuter si on peut, agir si on doit. Et la discussion n'étant plus de mise depuis des mois, nous nous devons de passer à l'action !

Deuxièmement, le choix de nos actions reste-t-il pertinent ?

La manifestation dans la rue est-elle encore un bon choix ? Rassembler plus de 100.000 personnes dans les rues de la capitale est certes un succès en soi et un signal fort – les manifestations du 6 novembre 2014 et 7 octobre 2015 sont deux des plus grandes manifestations de l'après-guerre... Mais le gouvernement fédéral y est cependant resté sourd. Et il n'est pire sourd que celui qui ne veut pas entendre...

Devant ce « *mur du son* », nous n'avons d'autre choix que de durcir le ton par des actions de grève et de blocage.

Ces actions de grève ont été mal perçues par une partie de l'opinion publique. Conséquence : aux yeux de ces citoyens, la forme de l'action prend le pas sur le fond des revendications. Il est donc primordial de mettre en avant les raisons et les causes qui sont à l'origine de nos actions et pas l'action elle-même. Concrètement, il convient d'insister encore plus sur les raisons de notre colère et de la grève et pas sur l'action de grève elle-même.



Conscient de la surdité des gouvernements face à ce mode opératoire, notre secteur a opté pour d'autres initiatives plus médiatiques telles que la rage-parade, le rage-trekking, le seau d'index, la réouverture fictive du centre Fédasil de Virton...

Force est de constater que le gouvernement est non seulement sourd, mais aussi aveugle !

A ce stade, il convient de se positionner sur le type d'actions que nous voulons mener à l'avenir.

Le secteur Admi maintient et revendique tout type d'action afin de porter haut et fort nos revendications : réalisation et distribution de tracts et supports d'information et de propagande, manifestations, actions plus symboliques et ludiques, opérations ciblées de type « guérilla », grève (au finish)... et plaide également pour une cohésion et une coordination intersectorielle et interprofessionnelle optimales.

La communication au cœur de nos actions

Par ailleurs, dans un monde hyper-numérisé où règne l'immédiat, l'info en direct, le selfie pendant l'événement et le commentaire on-line sur ce que l'on vient de lire, voir, entendre ou vivre, quelle est encore la place de la réflexion ? Pire, cette réflexion a-t-elle encore lieu d'être ?

Notre organisation syndicale a été la cible de ces commentaires, de cette immédiateté, en particulier à la suite de la manifestation nationale le 6 novembre 2014 ou de la grève du 19 octobre 2015 à Liège. En quelques heures sur les réseaux sociaux, et dans la presse, nous sommes passés du statut de preneur d'otage – notre lot quotidien les jours de grève – à celui d'assassins ; d'encagoulés coupeurs de tête, à celui de tontons flingueurs...



Quelques exemples :

- Le Ministre régional Maxime Prévot (CDH) qui dépose plainte pour dégradation de bien public contre les grévistes le jour même de la grève de Liège ;
- La coalition MR/NVA qui dépose dès le lendemain de la grève à Liège un projet de loi visant à imposer le statut juridique aux syndicats ;
- La sortie du ministre fédéral de l'emploi Kris Peeters (CD&V) – et ancien représentant du patronat flamand - visant à « *moderniser le droit de grève* » ;
- Intervention de la Ministre Milquet (CDH) dans les jours qui suivent la grève du 19 octobre 2015 sur les ondes de La Première pour limiter l'impact des actions de grève ;
- Dépôt de plainte du Centre Hospitalier Chrétien de Liège suite au décès d'une patiente, pourtant survenu au sein même de leur institution pendant la grève ;
- Motion de l'Union des villes et des communes wallonnes qui demande, dans le cadre de l'AR « réparation » du statut du personnel des zones de secours l'interdiction d'utiliser les véhicules lors de manifestations et l'instauration d'un service minimum chez les pompiers.

Et, de façon plus générale, le traitement de l'information par la presse, tant dans ses éditions numériques que dans ses éditions papier avec une vision anti-syndicale.

Se pose donc pour nous la question fondamentale de la communication face aux attaques dont nous faisons l'objet.

Quelle communication voulons-nous pour demain ? Doit-on répondre du tac au tac ? Du tweet au tweet, du post au post ?

Ou devons-nous plutôt laisser passer l'ouragan et prendre le temps d'une réponse posée et réfléchie ?

Concrètement, quelle(s) forme(s) de communication voulons-nous pour demain ?



Aujourd'hui, le site Internet est une réalité et reste le garant d'une information sectorielle fiable. Individuellement, bon nombre de nos délégués et affiliés participent activement aux débats sur les réseaux sociaux.

Notre secteur doit y être présent en tant que tel.

Il convient, par ailleurs, de revenir aux fondamentaux de l'action syndicale et de poursuivre le travail de contact direct avec nos affiliés et nos délégués !

Auparavant, ces contacts étaient facilités par la perception des cotisations.

Aujourd'hui, nous souhaitons accentuer ce contact par la distribution d'une brochure de présentation de notre secteur et des services que les délégués peuvent rendre à leurs affiliés.

Ce contact doit rester un moment privilégié entre délégués et affiliés, ce **lien humain** est le moteur d'une organisation comme la nôtre.

Nous continuerons les travaux entamés lors de la précédente période statutaire en matière de communication et de formation des délégués.

A l'heure du tweet, reprenons la parole ; **faisons (ré)entendre notre voix !**

Le congrès donne mandat aux représentants du secteur de rédiger une motion à présenter aux congrès intersectoriels de la Centrale plaidant pour une cohésion et une coordination intersectorielle et interprofessionnelle optimales afin de renforcer le lien entre les délégués de terrain et les instances syndicales.



IV. Motion d'actualité : la problématique de l'accueil des migrants

2015 a été marquée par l'arrivée massive de migrants venant principalement de Syrie.

Cette dramatique actualité a été très mal gérée par le Gouvernement fédéral, qui l'a savamment mise en exergue afin que l'information soit relayée par la majorité des médias belges et étrangers.

La façon dont l'information a été traitée et a été perçue par la population nous rappelle des heures sombres.

Que dire du badge que le Ministre Jambon impose aux candidats réfugiés et du numérotage sur le bras au marqueur indélébile ?

Que dire des réactions hystériques des habitants de Walcourt et des Bourgmestres et Echevins des communes de la Côte belge ?

Pour rappel, en droit international, la Convention de Genève assure une protection aux candidats réfugiés.

Lorsqu'ils arrivent sur notre territoire, les demandeurs d'asile doivent se voir attribuer une place dans une structure collective d'hébergement et d'accueil et ce, pendant le temps de l'examen de la procédure d'asile.

En Belgique, ces centres d'accueil sont gérés tantôt par Fedasil, l'agence fédérale pour l'accueil des demandeurs d'asile, tantôt par des partenaires privés (Croix-rouge, Samu social...).

Suite aux politiques conduites par Maggie De Block (Open VLD) et Theo Francken (NVA), la capacité d'accueil du réseau belge est passée de 24.000 à 16.000 places en 3 ans.

Les 2000 « places tampons » prévues pour faire face à une crise d'accueil n'ont pas suffi et le secrétaire d'Etat Francken a dû ouvrir des casernes désaffectées (ou en passe de le devenir) par son collègue de la NVA Philippe Vandepuut, ministre de la Défense.



Comment ne pas s'étonner de ce manque d'anticipation des cabinets des deux secrétaires d'Etat et du gestionnaire du réseau d'accueil qui n'ont rien vu venir...

Les conflits armés en Syrie, Irak, Somalie ou Afghanistan ne datent pas d'hier, la chute de Khadafi non plus d'ailleurs.

Lors de la fermeture du centre de Stoumont (en 2013, sous De Block), et de Virton décidée brutalement par le conseil des ministres à la veille de Noël 2014 avec 40 licenciements immédiats à la clef (des travailleurs ayant parfois plus de vingt ans d'expertise dans l'accueil...) ou lors de la fermeture du centre de Woluwé-Saint-Pierre décidée en juin 2015 et réalisée dans les semaines qui ont suivi, seuls les impératifs budgétaires ont été mis en avant. En novembre 2015, soit quelques semaines à peine après la fermeture du centre fédéral de Woluwé, le Gouvernement, pris de court, a dû le rouvrir en urgence et ce, avec du nouveau personnel ! Il envisage, en outre, d'ouvrir toujours en urgence des centres d'accueil dans des casernes. Pire, le secrétaire d'Etat a maintenant lancé des marchés publics pour ouvrir des centres gérés par le secteur privé commercial !

Où trouver une cohérence dans cette gestion si ce n'est dans la volonté de détruire les structures existantes et finalement de privatiser le secteur de l'accueil ?

Un comité d'« anticipation » (sic) a été mis en place pendant l'été 2015. De l'avis de tous les acteurs du secteur, ce comité est arrivé alors que la crise est déjà là depuis un bon moment : le réseau était saturé et la plupart des centres affichaient déjà complets.

Espérons que ce comité d'« anticipation » n'oublie pas le paramètre « personnel » dans ses conclusions, car pour les travailleurs de Fédasil la charge de travail et la charge psychosociale augmentent avec la crise.

Avec l'augmentation et la diversification du réseau d'accueil opérées dans l'improvisation totale sans que des moyens budgétaires suffisants ne semblent être dégagés, on constate un nivellement par le bas des conditions de travail des membres du personnel dans l'ensemble du secteur et particulièrement au sein des structures propres à Fédasil.



Enfin, comment ne pas déplorer le manque d'ambition de la politique européenne pour l'accueil des réfugiés qui n'a d'égal que le manque de vision stratégique des responsables de l'accueil au niveau belge.

Ce dossier de l'accueil des migrants, comme tant d'autres, montre à l'envi la volonté du Gouvernement Michel-De Wever de diviser la population en catégories qu'il oppose les unes aux autres : migrants vs autochtones, Flamands vs Wallons, riches vs pauvres, patrons vs travailleurs, salariés vs indépendants, actifs vs inactifs (chômeurs, malades, pensionnés), syndicalistes et grévistes vs travailleurs salariés et indépendants,...

Tout ceci menant inéluctablement vers un repli identitaire. Repli souhaité par ce gouvernement ?

Notre secteur revendique depuis toujours des solutions structurelles pour les organismes publics qui s'occupent de l'accueil des migrants.

Ces solutions passent notamment par un budget et un cadre du personnel corrects, des conditions de travail décentes pour le personnel et une intégration de Fedasil dans la fonction publique administrative avec du personnel statutaire, seul garant d'un accueil de qualité pour les demandeurs d'asile.

Enfin, nous réitérons nos valeurs de base qui sont la solidarité, l'égalité, la fraternité, la neutralité.

Ces valeurs des services publics et de la CGSP doivent constituer le fil rouge de la société que nous souhaitons ardemment pour demain.