

INFORUM

Bulletin d'Information de l'Association Générale des Cadres asbl affiliée à la C.G.F.P.

Juli 2016 - N° 50



Editorial :

L'AGC en expansion !

Après avoir vainement revendiqué une formation de type bachelor pour l'accès à la « carrière du rédacteur », l'AGC a non seulement accepté la création du nouveau groupe de traitement A2, sous-groupe administratif, mais elle a en outre fait sienne la représentation des agents y classés, en l'occurrence les gestionnaires.

Lors de l'assemblée générale qui s'est tenu en mars 2016, les membres de l'AGC ont approuvé à l'unanimité les modifications statutaires leur proposées et visant entre autres une extension du cercle des membres de notre association.

Nous sommes en effet persuadés que seul une représentation commune des intérêts des deux sous-groupes administratifs A2 et B1 permettra à tous les agents concernés de se développer et d'évoluer en parallèle.

Ceci d'autant plus que pendant une période transitoire de dix ans, le recrutement des gestionnaires se fera notamment par le biais du mécanisme temporaire de changement de groupe¹, c'est-à-dire parmi les rédacteurs, soit les membres actuels de l'AGC.

C'est précisément dans cette optique qu'un groupe de travail mis en place au sein de notre comité est en train d'élaborer un mémoire reprenant les réflexions de l'AGC au sujet de la mise en œuvre dudit mécanisme temporaire de changement de groupe.

Mais à côté de son engagement visant l'intérêt général de tous ses membres, le comité de l'AGC s'est en outre déclaré

solidaire avec des associations apparentées en soutenant leurs revendications, respectivement la défense des intérêts particuliers de leurs membres respectifs.

Aussi, une délégation de notre bureau exécutif a-t-elle accompagné et soutenu les représentants de l'ACFagouv lors d'une entrevue destinée à leur assurer le soutien de la CGFP dans leurs démarches visant notamment l'élaboration d'un règlement grand-ducal fixant clairement les compétences et les attributions des ministères et des agents y affectés, ou encore l'implication de l'ACFagouv en tant que représentation du personnel lors de l'établissement des organigrammes de l'administration gouvernementale.

Le comité de l'AGC a en outre participé à la manifestation du 16 juin 2016 organisée par la CGFP afin de protester contre toute mesure d'économie visant exclusivement la Fonction publique. Ainsi, l'AGC soutient entre autres les démarches des associations concernées en vue du maintien des diverses primes spécifiques à leurs membres.

C'est dans ce même ordre d'idées que l'AGC ne saurait accepter la décision unilatérale du gouvernement de renoncer à toute adaptation de la valeur du point indiciaire pendant la législature en cours, à moins que des mesures compensatoires dignes de ce nom ne soient prises.

Thierry Ries, président

¹ procédure allégée permettant au fonctionnaire ou employé de l'Etat d'accéder à un groupe de traitement ou d'indemnité supérieur au sien prévue par l'article 54 de la loi modifiée du 25 mars 2015 fixant le régime des traitements et les conditions et modalités d'avancement des fonctionnaires de l'Etat.



Programme d'action 2016

Sur la base de la situation économique actuelle ainsi que de la modification statutaire approuvée par l'Assemblée générale en date du 24 mars 2016, le comité de l'AGC a actualisé son programme d'action en refixant ses priorités par la prise en compte des nécessités d'efficience de l'administration publique d'une part et des intérêts professionnels des membres de l'AGC d'autre part. Le nouveau programme d'action servira de guide pendant les prochaines années. Il pourra être soumis au gouvernement et aux partis politiques, chaque fois que tel sera jugé nécessaire par le comité de l'AGC.

La formation

En matière de formation, la revendication de l'AGC se concentrera sur deux piliers, à savoir :

- une formation poussée pendant le stage au sein de l'INAP et des administrations
- une formation ciblée et continue tout au long de la carrière.

Ainsi, l'AGC procèdera à une analyse détaillée du programme de la **formation générale dispensée pendant le stage** par l'INAP et ce tant quant à son contenu qu'à son organisation et son efficacité.

De même, l'AGC préconise dans le cadre de **la formation continue** l'accès au cycle de formation en management public pour tous les agents du sous-groupe administratif des groupes de traitements A2 et B1 classés au niveau supérieur.

Par ailleurs, et afin d'étayer la formation des jeunes rédacteurs, formation souvent inadéquate et inadaptée à leurs besoins réels, une collaboration étroite entre l'INAP et l'Université du Luxembourg est à mettre en place en vue d'une redéfinition de la formation dispensée à l'INAP.

Il va sans dire que l'AGC devra être impliquée non seulement dans les travaux préparatoires, mais aussi dans le suivi d'une telle collaboration.

La politique salariale

L'AGC réaffirme son profond attachement à la politique conventionnelle dans la Fonction publique.

La libre négociation des traitements des fonctionnaires dans le cadre d'un accord salarial entre le gouvernement, représentant de l'Etat-Patron, et la CGFP, le seul syndicat représentatif, ainsi que la recherche de compromis acceptables entre partenaires sérieux et responsables sont des éléments-clés de la démocratie et garants de la paix sociale.

Pour l'AGC le rétablissement intégral du mécanisme de l'indexation des traitements en fonction de l'évolution des prix constitue une priorité.

L'AGC défend par ailleurs le maintien au sein des différents sous-groupes de traitement administratifs des diverses primes qui leur sont spécifiques et s'oppose vigoureusement à toute atteinte contre les primes actuellement versées.

En outre, l'AGC revendique l'adaptation du barème fiscal à l'évolution des prix en matière d'impôt sur le revenu des personnes physiques.

L'AGC s'oppose avec véhémence contre la décision unilatérale et tout à fait inacceptable du gouvernement de renoncer à toute adaptation de la valeur du point indiciaire pendant la législature en cours, à moins que des mesures compensatoires dignes de ce nom ne soient prises.

Le statut général

L'AGC insiste sur l'importance capitale du statut général des fonctionnaires de l'Etat, son caractère unitaire et collectif et ses principes fondamentaux, garants de neutralité et d'indépendance vis-à-vis du pouvoir public et des usagers des services publics.

Dans cet ordre d'idées, l'AGC plaide en faveur de la sauvegarde du multilinguisme des agents publics et se réserve le droit de soumettre à une analyse approfondie les nouvelles dispositions en matière de recrutement.

L'AGC entend défendre le statut général contre toute atteinte générale ou partielle, en concertation avec la Confédération Générale de la Fonction Publique.

Elle met en garde contre toute atteinte de démantèlement dudit statut et s'oppose à la politisation progressive de la Fonction publique.

Les pensions

L'AGC s'oppose à toute atteinte supplémentaire au régime de pension transitoire actuellement en vigueur et condamne toute manipulation du mécanisme de l'ajustement des pensions à l'évolution des salaires.

Elle plaide en outre en faveur d'un régime de pension complémentaire (2e pilier) pour les fonctionnaires du nouveau régime, engagés après 1999. Parallèlement des mesures doivent être envisagées afin que les fonctionnaires tombant sous le régime transitoire ne subissent pas de désavantages par rapport à leurs jeunes collègues.

Le rôle de l'Etat et de l'administration publique

L'AGC souhaite que les réflexions sur le rôle de l'Etat en tant qu'administrateur de la res publica permettent de délimiter clairement le périmètre d'action de l'Etat. Il en découle nécessairement une nouvelle approche conceptuelle du rôle des administrations d'une part et des services d'autre part et de nouvelles possibilités d'organisation et de gestion des services prestés dans l'intérêt de la population.

C'est dans cet ordre d'idées que l'AGC souligne par ailleurs son opposition à une centralisation géographique et fonctionnelle des services et administrations de l'Etat. Elle plaide au contraire en faveur d'une décentralisation, mieux adaptée aux besoins du public.

La réforme administrative

L'AGC souhaite que la réforme administrative soit continuée, afin de rendre l'administration publique luxembourgeoise, l'une des plus performantes d'Europe, encore plus apte à assumer les défis actuels et futurs. Elle relève pourtant que le cadre dans lequel les agents de l'Etat évoluent laisse souvent à désirer : infrastructures immobilières vétustes, équipements en mobilier et en moyens bureautiques inadaptés, etc.

Par ailleurs, l'organisation-même du service public nécessite maints ajustements que ce soit au niveau des

effectifs en personnel, du contrôle interne, de la gestion des emplois, allant de pair avec une description détaillée des postes, des tâches et des procédures, etc.

Partant, l'AGC rappelle au gouvernement qu'il est du devoir de l'Etat en tant qu'employeur de faire respecter les règles qui garantissent la sécurité et la santé au travail ainsi que l'adaptation du lieu de travail aux normes afférentes en vigueur.

Les réformes de la Fonction publique

La mise en œuvre des réformes de la Fonction publique, terrain de prédilection de la CGFP, sera suivie de près par l'AGC. Elle recommande par ailleurs aux différentes représentations du personnel de la suivre dans cette démarche.

Dans le souci de garantir la continuité au sein des administrations et de permettre aux agents des groupes de traitement A2 et B1 de se développer et d'évoluer en parallèle, l'Association générale des cadres demande que le mécanisme temporaire de changement de groupe soit transformé en mécanisme complémentaire de changement de groupe et qu'il soit maintenu au-delà de la période transitoire de dix ans.

Il sera ainsi loisible aux administrations de pourvoir certains postes par des titulaires respectivement classés dans le groupe de traitement B1 et pouvant bénéficier par la suite du mécanisme complémentaire ou classés dès leur entrée en service dans le groupe de traitement A2.

De surcroît l'AGC revendique le rétablissement intégral et à titre définitif des possibilités d'accès des rédacteurs au sous-groupe de traitement A1, en remplacement de la disposition transitoire prévue par les réformes.

Dans le cadre de la gestion par objectifs, l'AGC met en garde contre les

conséquences néfastes que pourraient engendrer les entretiens professionnels vu le caractère subjectif inhérent à ces procédures aboutissant aux profils d'évaluation.

L'AGC craint également que la coordination et la supervision politique, financière et technique des réformes n'échappent au contrôle des initiateurs. Le coût de la modernisation a d'ores et déjà pris des proportions inquiétantes, alors qu'une partie modeste des coûts investis dans des études externes permettrait de procéder à des recrutements de spécialistes de haut niveau.

Elle critique en outre le recours systématique du gouvernement pour des affaires gouvernementales à des soi-disant « experts » faisant partie du secteur privé, pratique qui risque d'être contraire aux objectifs de l'Etat en faisant l'amalgame entre des groupes d'intérêts fondamentalement différents.

Par ailleurs, il y a lieu de veiller à ce que les nouvelles techniques et procédures n'engendrent de la bureaucratie, ce mal auquel l'administration luxembourgeoise a longtemps su échapper, et ce notamment grâce à sa proximité avec les citoyens.

L'AGC revendique une collaboration systématique entre la représentation du personnel et la direction des différentes administrations et services de l'Etat et rappelle que la pratique administrative est plutôt éloignée des dispositions de l'article 36 du statut général des fonctionnaires de l'Etat.

Les cadres-fonctionnaires

L'AGC défend les intérêts de ses membres, leurs conditions de travail, leurs acquis, leur profession, ainsi que la place et la dignité des cadres-fonctionnaires dans la hiérarchie administrative.

En effet, il est tout à fait inacceptable que le sous-groupe de traitement administratif B1 perde progressivement ses attributions et postes à responsabilité en faveur du sous-groupe de traitement A1.

L'AGC demande en outre que les agents du sous-groupe administratif des groupes de traitement A2 et B1 ainsi que les agents de l'ancienne carrière de l'informaticien diplômé classés au sous-groupe technique du groupe de traitement B1 soient à chaque fois remplacés au moment de leur

départ par un fonctionnaire de l'Etat à engager dans le même groupe de traitement afférent.

L'AGC défend sa représentativité au sein des instances telles que la CHFEP, le comité fédéral et exécutif de la CGFP et autres.

Avec l'engagement et le soutien de ses membres l'AGC continue d'aller de l'avant.

Aufruf!

Innerhalb der nächsten Monate wird der Vorstand der AGC eine Mitglieder-Rekrutierungskampagne starten.

In der heutigen, schnellen Welt mit SMS, Twitter und Facebook scheinen die Gewerkschaften in der Tat nicht mehr dieselbe Attraktivität wie vor Jahrzehnten zu haben. Gewerkschaftszeitungen waren einst die einzigen Informationsquellen über die Arbeitswelt. Zugehörigkeitsgefühle artikulierten sich am besten über die Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft. Die materiellen Rahmenbedingungen waren nicht so gut wie heute. Es musste gekämpft werden!

Praktikanten und junge Beamten kommen jetzt nicht mehr spontan zu den Gewerkschaften.

Deshalb ist Überzeugungsarbeit notwendig!

Genau das versucht der Vorstand der AGC mit seiner Rekrutierungskampagne.

Gute Überzeugungsarbeit gelingt aber am besten durch persönlichen Kontakt mit den neuen oder weniger neuen Mitarbeitern.

Die Mitglieder der AGC werden hiermit aufgerufen, die jungen Arbeitskollegen, die noch nicht Mitglied in der AGC sind, anzusprechen und zu überzeugen, dass die Mitgliedschaft in der AGC, die automatisch auch die Mitgliedschaft in der CGFP beinhaltet, notwendig ist um ihre eigenen Interessen zu verteidigen!

Brauchen wir auch in Zukunft noch starke Gewerkschaften?

Ja, wir brauchen auch in Zukunft noch starke Gewerkschaften, denn nur eine starke Berufsvertretung vermag die Interessen der einzelnen Berufsgruppen zu verteidigen.

Als Mitglied der Dachgewerkschaft CGFP ist die AGC alleinige Interessenvertreterin der Beamten der administrativen Gehaltsgruppen A2 und B1. Es gilt, vor allem den Aufgabenbereich unserer Mitglieder zu verteidigen und sogar auszubauen. Um dabei erfolgreich zu sein, müssen die Organigramme und Postenbeschreibungen sorgfältig und in Zusammenarbeit mit den Personalvertretungen ausgearbeitet werden. Des Weiteren müssen die Aufstiegsmöglichkeiten in die Lohngruppen A1 und A2 in zukunftsfähige, und nicht zeitlich begrenzte, Modelle umgewandelt werden. Auch die Ausbildung muss konsequent ausgebaut werden.

Ja, wir brauchen auch in Zukunft noch starke Gewerkschaften, denn nur eine geeinte und starke Konföderation aller Berufsverbände des öffentlichen Dienstes vermag die allgemeinen Interessen aller Staatsbediensteten wahrzunehmen und erfolgreich zu vertreten.

Die CGFP tut dies seit jeher und das mit viel Erfolg. Die luxemburgischen Staatsbediensteten sind im Vergleich zu den Nachbarländern gut bezahlt, was wiederum im Interesse des ganzen Landes ist, da der öffentliche Dienst nirgends effizienter arbeitet als in Luxemburg. Dies muss auch so bleiben!

Nur die CGFP ist stark genug die Errungenschaften zu verteidigen und gegebenenfalls auszubauen und unberechtigten Abbau zu stoppen.

Ja, wir brauchen auch in Zukunft noch starke Gewerkschaften, denn nur die Zusammenarbeit und Vernetzung aller großen Gewerkschaften auf nationalem, europäischen und sogar auf weltweitem Plan vermag in einer digitalisierten und globalisierten Welt die Interessen der Schaffenden gegen die verheerenden Auswüchse des Raubtierkapitalismus zu schützen. Wenn die Gewerkschaften und die Bevölkerungen überall genügend Druck auf die Regierungen ausüben, können diese Auswüchse gebremst werden und der Ausverkauf der demokratischen Werte und der sozialen Standards muss nicht stattfinden.



La mise en œuvre des réformes votées en mars 2015

La mise en œuvre des réformes constitue un défi pour les ministères, administrations et services. Les responsables ne montrent par ailleurs pas le même enthousiasme, d'une administration à l'autre, pour s'impliquer dans la gestion des objectifs moyennant les nouveaux instruments de gestion du personnel, à savoir l'établissement d'organigrammes - dignes de ce nom - et la description - détaillée - des postes de travail.

Dans ce contexte l'Association des Cadres Fonctionnaires de l'Administration Gouvernementale (ACFAGouv) a adressé de nombreuses lettres à son chef d'administration, en l'occurrence Monsieur le Ministre de la Fonction publique et de la Réforme administrative Dan Kersch et, face à un long silence et à des réponses non satisfaisantes, a demandé l'appui de la CGFP et de l'AGC.

Voici un condensé chronologique de ce dossier:

- La lettre du 23 janvier 2015 a pour objet de "préparer la mise en œuvre des réformes dans les départements ministériels". Dans cette lettre l'ACFAGouv met en évidence le **rôle de coordination** qui revient à Dan KERSCH malgré l'autonomie ministérielle qui semble résulter de l'article 4 de l'Arrêté royal grand-ducal modifié du 9 juillet 1857 portant organisation du Gouvernement grand-ducal et selon lequel *"chaque membre du Gouvernement a la direction d'un département ministériel"*. La coordination est notamment indispensable pour l'établissement des organigrammes, la répartition des tâches entre les différentes catégories de personnel, la détermination des postes à responsabilités particulières et leur

répartition entre les départements ministériels, l'accès au groupe de traitement A2, etc. En raison du rôle de coordination qui revient au ministre ayant l'Administration gouvernementale dans ses attributions, il s'impose par ailleurs **de préciser le rôle de coordination via un règlement grand-ducal ou un règlement du Gouvernement en Conseil.**

- Lors de l'entrevue du 22 octobre 2015 avec Monsieur le Ministre de la Fonction publique et de la Réforme administrative (après la 5e demande !) une collaboration fructueuse semble s'annoncer.

- Dans sa lettre du 21 décembre 2015 relative au maintien des perspectives d'avancement plus favorables l'ACFAGouv revendique la communication du **tableau d'avancement**, comme cela se faisait pendant des décennies, jusqu'à l'arrivée du grand juriste François Biltgen. Cette "best practice" continue, heureusement, dans les autres administrations. Sans la communication du tableau d'avancement la transparence n'est en effet plus garantie et les agents n'ont pas le moyen de contrôler si les dispositions transitoires de la loi sont respectées. Les extraits les plus importants de l'avis juridique de Maître Bauler, confirmant la position de l'association, étaient joints à la lettre. Maître Bauler affirmait notamment que ni les directives européennes ni la législation nationale relative à la protection des données personnelles ne justifiaient le refus du Ministre Biltgen.

- Lors de l'entrevue du 20 janvier 2016 entre le Ministre Kersch et la CGFP, le ministère a affirmé, semble-t-il, que l'implication de la représentation du personnel dans l'élaboration des organigrammes et la définition des postes à responsabilité ne serait **pas une**

obligation légale, mais une simple faculté !!!!!

- Dans sa lettre du 17 mars 2016 au Ministre Kersch, l'ACFAGouv revendique **dans les meilleurs délais la transmission des projets d'organigrammes**. Car d'après l'article 36 du Statut général *"La représentation du personnel a pour mission de se prononcer, dès le stade de l'élaboration, sur les modifications à apporter au régime de service de l'administration qu'elle représente ainsi qu'aux règlements relatifs à l'organisation et au fonctionnement des services"*.

- Dans sa lettre du 29 avril 2016 l'ACFAGouv demande une nouvelle fois à la CGFP d'exiger de la part du ministre de la Fonction publique et de la Réforme administrative le **respect des dispositions de l'article 36 précité**.

- Voici la réponse du 10 mai 2016 Monsieur le Ministre de la Fonction publique et de la Réforme administrative:

" (...) En premier lieu, et pour ce qui est du tableau d'avancement de l'administration gouvernementale, je tiens à préciser qu'en raison des évolutions au sein des différentes carrières, les tableaux en question varient constamment et ne sauraient donner un aperçu définitif de la situation de carrière. A cela s'ajoute que la gestion et le suivi manuel des tableaux par mes services ne permettent pas de communication permanente, et donc actualisée, de ces derniers. Une information de cette gestion, facilitant éventuellement une transmission actualisée des tableaux, n'est à ce stade pas envisagée étant donné que, conformément aux dispositions transitoires de l'article 41, paragraphe 1 de la loi modifiée du 25 mars 2015 fixant le régime des traitements et modalités

d'avancement des fonctionnaires de l'Etat, l'avancement selon les anciennes conditions, et donc le recours aux tableaux d'avancement, sera limitée à une période transitoire de cinq années.

Par conséquent, j'estime qu'une transmission générale des tableaux d'avancement n'apporte pas de plus-value ni aux agents futurs, d'autant plus qu'une telle communication me semble problématique par rapport à la loi modifiée du 2 août 2002 relative à la protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel.

Toutefois, afin de rendre la gestion des carrières au sein de l'administration gouvernementale plus transparente, chaque agent ou responsable du personnel pourra, sur demande de rendez-vous préalable auprès de mes services, consulter le tableau d'avancement par rapport à sa situation individuelle.

Par ailleurs, concernant le maintien des anciennes dénominations, je tiens à rappeler que l'article 44, paragraphe 2 de la loi précitée dispose que "les fonctionnaires titulaires d'anciennes fonctions dont la dénomination n'est pas reprise dans la présente loi peuvent conserver à titre personnel cette dénomination". Par conséquent, et pour des raisons de cohérence et d'unité, j'estime que les nouvelles dénominations de fonctions telles que reprises dans la loi du 25 mars 2015 doivent être utilisées dans toutes les situations et pour tous les documents officiels dans le cadre desquels un agent de l'Etat représente son administration vers l'extérieur, à savoir: arrêtés, organigrammes, annuaire téléphonique de l'Etat, cartes de visites professionnelles, e-mails professionnels, etc. Il s'ensuit que l'utilisation des anciennes dénominations sera limitée à un contexte et à des fins exclusivement

privés comme par exemple les données privées dans l'annuaire téléphonique, les cartes de visite privées ou encore le papier à en-tête privé.

Enfin, et pour ce qui est de votre demande de communiquer à l'ACFAG les organigrammes des départements ministériels, il m'importe de souligner que l'établissement des programmes de travail et des organigrammes au sein de chaque département, ainsi que la centralisation de ces derniers par mes services, est un exercice complexe qui nécessite un investissement en personnel et en temps conséquent. Dès lors, et en attendant que mes services disposent d'une vue d'ensemble sur les organigrammes et les postes à responsabilités particulières au sein des différents départements et qu'ils en aient pu dresser un bilan global, je propose de revenir à votre demande au mois de juillet 2016."

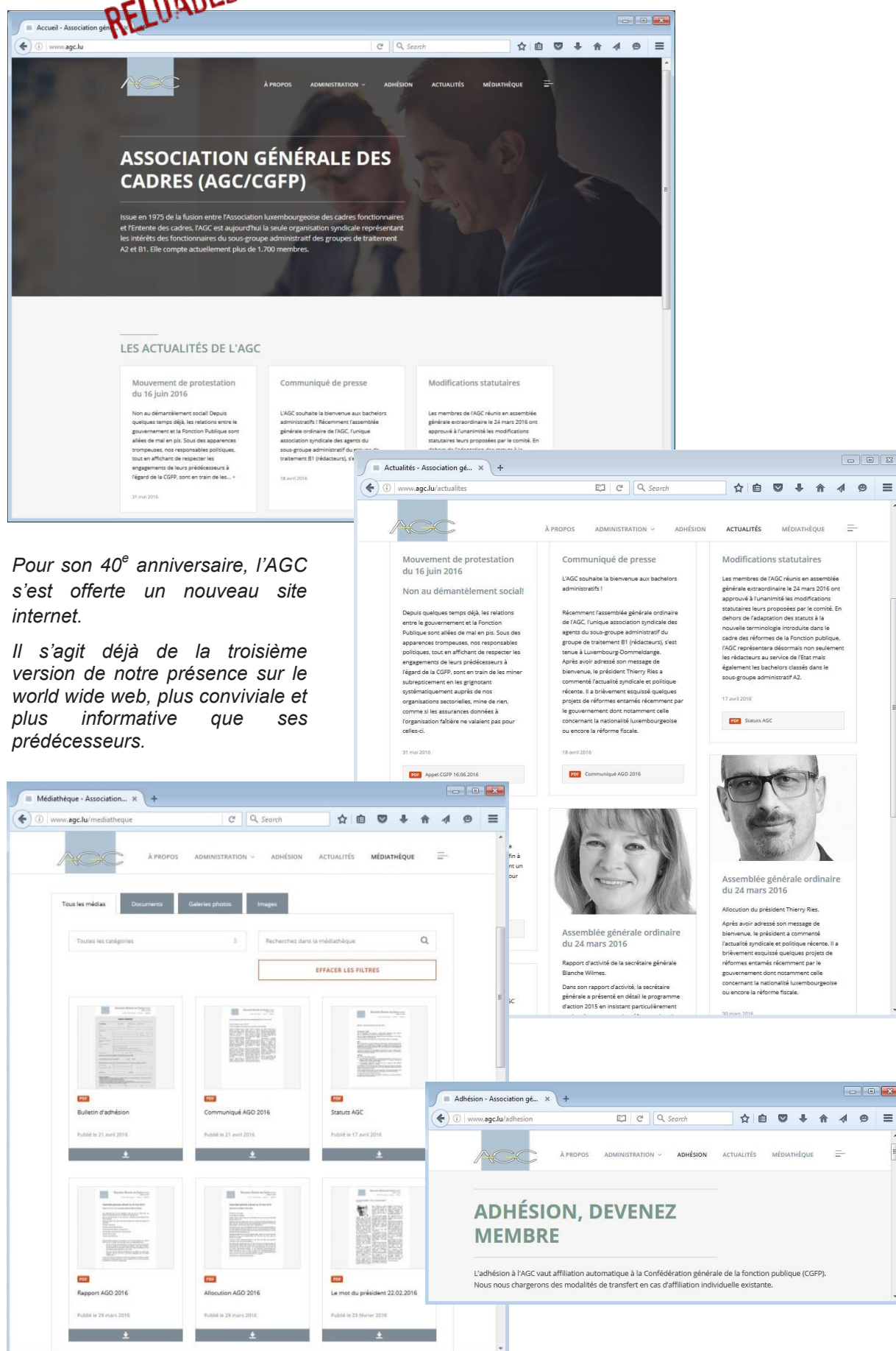
- D'après une prise de position **orale** l'ACFagouv constate avec satisfaction que le Ministre ne semble plus refuser la consultation préalable de la représentation du personnel. La consultation sur place du tableau d'avancement pourrait le cas échéant être acceptée, si toutefois ce système est accepté par les membres de l'association.

L'AGC suivra avec le plus grand intérêt l'évolution de ce dossier, qui concerne finalement tous ses membres et assure son plein appui à l'ACFagouv.

L'AGC invite ses membres à suivre de près, dans leur administration ou service, la mise en œuvre des réformes et à veiller au respect des nouvelles et anciennes dispositions législatives et notamment celles relatives à la consultation obligatoire du personnel.



www.agc.lu



Pour son 40^e anniversaire, l'AGC s'est offerte un nouveau site internet.

Il s'agit déjà de la troisième version de notre présence sur le world wide web, plus conviviale et plus informative que ses prédécesseurs.

Comité de rédaction

Tanja Ackermann
Gérard Bucari
Marc Kayl
Romain Kremer
Thierry Ries
Blanche Wilmes

Tirage 1.900 ex.

Print Service - Luxembourg / printser@pt.lu

La reproduction d'articles, même par extraits, n'est autorisée qu'en cas d'indication de la source

BP 665 L-2016 Luxembourg

LUXEMBOURG-
GARE
PORT PAYÉ
P/S 056

Après le temps des primes le temps des cerises.....

LAROUSSE MEDICAL: Les piqûres d'insectes sont souvent anodines et ne provoquent que de légères démangeaisons. Mais parfois elles ont des conséquences très graves, surtout si elles sont le vecteur d'un virus nouveau et dangereux. Dans notre monde globalisé cela arrive de plus en plus souvent.

Il faut se demander quelle mouche a bien pu piquer certains membres du Conseil d'Etat? Cette vénérable institution voulait en effet décréter que la prime d'astreinte doit être non pensionable dans le Service de renseignement, alors qu'elle est pensionable partout ailleurs et que le principe de la pensionabilité est ancré dans la loi sur les pensions de 1954! Le Conseil d'Etat voulait en outre que la prime de risque soit "limitée à la durée où le risque ou l'astreinte sont effectivement donnés", alors qu'il est évident que la prime de risque ne peut être qu'un forfait, presque symbolique, pour un élément ni prévisible, ni quantifiable de la tâche!

Aussi faut-il se demander sérieusement si une seule personne a été piquée, ou si l'insecte criminel a provoqué une épidémie parmi les membres de la Haute corporation et même au Gouvernement et à la Chambre des Députés. Ce serait d'autant plus grave que ce nouveau virus semble s'attaquer directement et sans signes précurseurs, à certaines régions bien déterminées du cerveau humain. Personne encore ne sait si les dégâts sont réversibles.

C'est une certitude par contre, qu'il n'y aura dorénavant plus aucun risque pendant le mois d'août, à part les piqûres de guêpes, bien entendu!

Le Ministre Dan Kersch, le patron et protecteur de tous les serviteurs publics, ne voulait pas attraper lui-même le virus. Voilà pourquoi il s'est voilé la face, à l'instar d'une femme musulmane qui baisse les yeux quand on la croise. De la sorte il n'a pas vu que plusieurs hooligans, perturbés par les effets néfastes de la maladie, se sont introduits clandestinement dans sa baraque pour y mettre le chaos. Peut-être qu'il devra faire appel aux services plutôt chers de la Compagnie Générale des Fabricants de Porcelaines pour réparer les pots cassés.

Espérons que la Ministre de la Santé ait entretemps alerté les différents services de son département ainsi que nos centres de recherche afin qu'un vaccin puisse être élaboré dans les meilleurs délais et que notre beau pays soit préservé d'un déclin inattendu.

Si nos vaillants chercheurs arrivaient par contre à la conclusion qu'aucun virus n'était en cause, mais que ce sont les aléas de la nature humaine qui en sont responsables, nous serions condamnés à attendre jusqu'à ce qu'un whistleblower de l'un des trois consultants favoris du Gouvernement nous dévoile les dessous de cette affaire pénible et superflue: incompétence, ignorance, arrogance, dilettentisme, méchanceté, provocation, calcul politique?

Après avoir fait ces réflexions dans mon bistrot préféré, je vidais mon verre et rentrais à la maison, sifflotant "Le temps des cerises", cette vieille chanson des combats et des amours perdus. Mais parfois j'entendais par-ci, par-là, derrière des portes et des rideaux fermés, les notes enthousiastes d'une autre chanson populaire: "Aux armes, citoyens, formez vos bataillons...."

Le persifleur