

R NOUVELLE

MARS 2018



Les pensions
du secteur public
démantelées **6**

L'Agence fédérale
de Contrôle
nucléaire **11**

Négociations
sectorielles... **17**

Un arrêt qui
fera date ! **18**



**NOTRE SANTÉ N'EST PAS A VENDRE
LES POLITIQUES DOIVENT NOUS ENTENDRE**



**OUFTI, ON NOUS SPOTCHE !
#ÇA N'VA NIN !**



La réforme des hôpitaux... le bulldozer De Block

page 14

SOMMAIRE

EDITO 3

CSC

Grève du 27 février : pourquoi la CSC n'a pas suivi le mouvement ? 4

DOSSIER

Métiers lourds :

Lettre ouverte au Premier ministre 5

Pensions

Les pensions du secteur publics démantelées 6

SECTEURS

Défense

État des lieux des dossiers en cours 10

AFCN

Un malaise croissant et un personnel qui se mobilise 11

Soins de santé

La réforme des hôpitaux... le bulldozer De Block 14

Police

Négociations sectorielles, cahier revendicatif, ... 17

Pompiers

Organisation du temps de travail et disponibilité un arrêt qui fera date 18

Équipe de rédaction : Alphonse Vanderhaeghe, Luc Hamelinck, Marie Tillière, Lina Cloostermans, Stéphane Deldicque, Marc Verhelst, Jean-Marc Delfosse



L'INDIVIDUALISME SI D'UN DÉSENGAGEMENT

En tant que syndicaliste et responsable d'une centrale syndicale, j'aurais tendance à répondre non, même s'il faut nuancer.

En effet, le nombre d'affiliés est en constante augmentation mais le nombre de militants ne suit pas nécessairement la même évolution.

L'affiliation ne serait-elle qu'une « assurance au cas où » ? Oui et non

Oui, pour certains et dans une certaine mesure seulement, car une « simple » affiliation reflète toutefois une prise de conscience de l'individu qui évolue au sein d'une collectivité. En s'affiliant, il exprime sa volonté de s'inscrire dans un courant de pensée, dans l'idée qu'il faut se battre pour des intérêts communs dans le souci du bien-être de tous.

Néanmoins, le contexte politique actuel - clairement libéral - encourage l'individualisme car il sert ses intérêts.

Le gouvernement fédéral actuel et le nouveau gouvernement régional wallon exploitent l'individualisme pour servir leur conception des intérêts socio-économiques en tablant sur le fait que l'individu serait dominé par une pulsion essentiellement égoïste et économique. Pour ce faire, ils mettent en avant le fait de travailler plus et plus longtemps pour produire plus et consommer plus.

En outre, ils opposent les travailleurs entre eux - secteur public contre secteur privé contre indépendants - leur faisant croire à tort que certains seraient privilégiés au détriment des autres.

Cette perversité de la pensée emporte l'adhésion des travailleurs à cette idée de privilèges octroyés aux uns et pas aux autres, à cette idée que certains travaillent plus et mieux que d'autres, à cette idée que certains sont des profiteurs et des fainéants alors que d'autres seraient philanthropes et courageux !

J'en veux pour preuve les réactions de non-grévistes lorsqu'une action syndicale attende, selon eux, à leur liberté. Pervertis par les discours démagogues du gouvernement, ils manifestent alors leur mécontentement à l'encontre des syndicats, illustrant par là leur non compréhension de la finalité du combat mené et de l'ampleur des enjeux.

C'est toute l'ambiguïté de l'être humain et sa complexité qui font qu'il est à la fois seul mais avec d'autres et donc animé de pulsions contraires.

S'il peut comprendre l'autre il peut aussi y être intolérant. C'est la réaction typique du « *Je les comprends mais ça m'emmerde !* ».

ITO

SERAIT-IL RESPONSABLE GEMENT COLLECTIF ?

Nos gouvernements tablent donc sur cette ambiguïté et cette complexité et pratiquent le « diviser pour mieux régner » qui demeure bien souvent, reconnaissons-le, d'une implacable efficacité.

Il est donc de notre devoir en tant que syndicalistes de recréer les liens pour évoluer vers plus de solidarité et d'égalité plutôt que vers plus d'individualisme et de recherche de son propre et unique bien-être.

Pour construire une société où chacun a sa place, tout le monde doit se mobiliser et, en tant qu'organisation syndicale, nous devons trouver les moyens de mobiliser des militants suffisamment nombreux qui recréeront des liens et entraîneront les autres dans une dynamique de groupe.

Pour mobiliser, nous devons aussi prendre en compte l'individualisme et trouver des solutions concrètes pour susciter l'envie de se mobiliser, l'adhésion à la mobilisation et y donner un sens.

C'est toute la difficulté de décider qui, quand, comment et pour quelles causes.

C'est aussi toute la difficulté et notre plus grand défi d'expliquer clairement les enjeux à l'ensemble de nos militants et affiliés.

Le dossier des pensions est évidemment LE dossier qui requiert toute notre attention et tout notre engagement.

C'est à tort que le gouvernement fédéral présente le combat syndical des services publics comme un combat « individualiste » en prétendant de manière fallacieuse que le régime des pensions du secteur public serait plus favorable qu'ailleurs.

Ce faisant, c'est lui qui individualise une problématique afin de provoquer un désengagement et de décrédibiliser le mouvement syndical.

Cependant, vos questions et vos réactions de même que vos actions ponctuelles sont la preuve de votre engagement.

Outre ses explications trompeuses, Michel 1er applique également la stratégie du pourrissement pour faire croire au désengagement et le provoquer.

En réalité, le gouvernement fédéral est empêtré dans ses propres contradictions et est incapable de prendre ses responsabilités.

En effet, en privilégiant jusqu'ici la négociation, la CSC Services publics, et plus largement la Fédération des Syndicats Chrétiens des Services Publics, a obtenu des avancées dans ce dossier, avancées qui pourraient être appliquées à l'ensemble des travailleurs et pas seulement aux travailleurs du secteur public :

« ... hélice hélas c'est là qu'est l'os » !¹

Et ça, Michel 1^{er} en est bien conscient.

C'est pourquoi, il recule devant l'obstacle.

D'un côté, certains partis au gouvernement n'adhèrent pas à cette réforme et craignent un embrasement généralisé.

D'un autre côté, Michel 1er tremble devant son tout puissant partenaire qu'est la NVA et doit faire face à l'agressif lobbying des associations patronales qui ne veulent pas que soient conclus avec le secteur public des accords qu'ils devraient appliquer dans le secteur privé.

Il s'agit donc bien d'un dossier et de négociations qui sont menées au profit de tous loin de l'individualisme auquel veut faire croire le gouvernement : l'enjeu est essentiel !

Alors oui, chacune et chacun de celles et ceux qui liront ces lignes possède un côté individualiste : chercher ce qui est bien pour soi, privilégier son propre confort, cultiver ses passions, ...

Mais chacune et chacun de celles et ceux qui liront ces lignes sait aussi que ce bien-être individuel ne peut se trouver et se goûter pleinement que dans un environnement collectif satisfaisant pour le plus grand nombre.

Gageons donc que l'individualisme ne mènera pas au désengagement collectif.

Je l'ai déjà écrit dans d'autres éditos, je reste un incorrigible optimiste et je suis persuadé que l'être humain n'est pas seulement guidé par son seul intérêt personnel mais également par ses valeurs, ses croyances, son souci de l'autre et, à cet égard, votre mobilisation et votre engagement en est une preuve réjouissante et éclatante !

Alphonse VANDERHAEGHE
Vice-président

Grève du 27 février : pourquoi la CSC Services publics n'a pas suivi le mouvement ?

Le syndicat du secteur public CGSP a annoncé une grève générale le 27 février passé pour la problématique des métiers lourds. La CSC Secteur Public a estimé que l'annonce d'une grève générale pour le secteur public est inutile et prématurée.

Le gouvernement n'a pas encore fait de propositions concrètes. En plus, il n'y a aucune précision quant à la liste des situations qui seront reconnues comme métier lourd. Aussi, nous demandons-nous qui devrait partir en grève et contre quoi?

La CSC Secteur public veut négocier une bonne solution pour les métiers lourds, une solution qui répond aux attentes des agents des services publics, des entreprises publiques et de l'enseignement.

Cette solution est absolument indispensable dès janvier 2019. En effet, elle permettra de corriger les conditions de pension plus strictes pour les membres du personnel qui exercent un métier lourd.

Nous demandons au ministre Bacquelaire d'entamer enfin la négociation. Entre-temps, nous poursuivrons notre travail d'information et de sensibilisation quant à la problématique.

En cas d'échec des négociations, des actions plus dures seront envisagées. Mais pas avant le début des négociations.

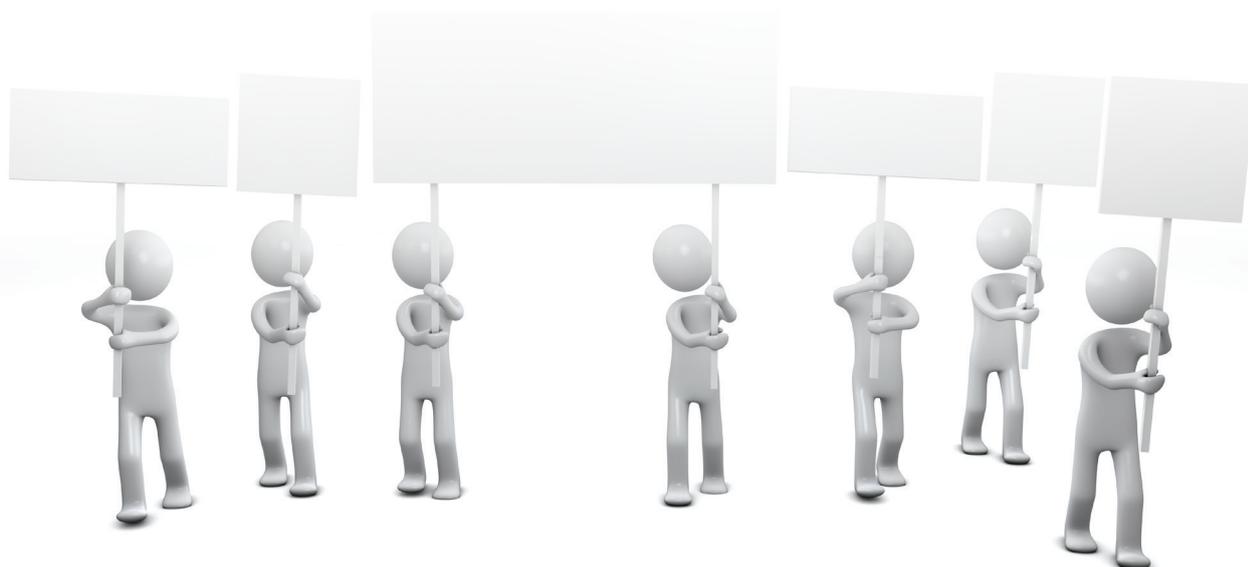
Les récentes déclarations politiques quant au soi-disant quatrième critère (charge mentale ou émotionnelle), ont provoqué une grande incertitude. C'est pourquoi la CSC Enseignement soutiendra le quatrième critère par des initiatives spécifiques.

La mise en place du principe des métiers lourds prendra bien du temps. Nos priorités sont :

1. Le respect du consensus atteint l'année passée au sein de la commission particulière pour le secteur public du comité national des pensions, qui permet aux personnes qui exercent un métier lourd sur la base de quatre critères, d'anticiper leur pension si elles le souhaitent ;
2. L'affectation totale du budget disponible sur la base du système des tantièmes, ce que le ministre avait déjà promis en avril 2016 ;
3. Des mesures transitoires convenables pour que les prestations fournies en métier lourd dans le passé par les travailleurs sans qu'ils ne bénéficient de la fraction de pension favorable, soient également prises en compte ;
4. La reconnaissance comme métier lourd doit valoir tant pour le personnel statutaire que contractuel du secteur public.

La CSC Secteur Public regroupe :

- CSC Services Publics
- CSC Transcom
- CSC Enseignement
- COC – Christelijke Onderwijscentrale
- COV – Christelijk Onderwijzersverbond



Métiers lourds: il est grand temps d'entamer les négociations!

Déjà en octobre 2017, la commission particulière pour le secteur public du Comité national des Pensions (CNP) avait obtenu un consensus sur un certain nombre d'orientations dans le dossier des métiers lourds. Après ce consensus, qui représentait une avancée certaine, le ministre des Pensions s'était attelé à la rédaction d'un projet de loi. Mais, fin décembre, celui-ci n'avait toujours pas été soumis au Conseil des Ministres. Jusqu'aujourd'hui, le dossier est resté - malgré les spéculations dans la presse qui fait abondamment état d'une "évolution imminente" - en suspens. Pourquoi?

La N-VA

Le ministre des Pensions appartient au MR. Nous ne pouvons pas imaginer qu'il n'y ait pas d'accord sur ce dossier dans la famille libérale au sein du Gouvernement, ni que le CD&V ait un quelconque intérêt à bloquer le dossier. Reste la N-VA alors ?

Déjà en octobre, les représentants de la N-VA avaient fait comprendre que, pour eux, les propositions du ministre Bacquelaine allaient trop loin, sans toutefois donner de précisions. Or, nous avons déjà constaté, à d'autres moments de la concertation sociale, que les membres des Cabinets N-VA opposent à chaque fois un "non" catégorique, sans donner d'explications ni d'arguments. Comme s'ils voulaient éviter à tout prix une discussion sur le contenu des dossiers.

Prenons l'exemple de la discussion sur le "quatrième critère" (la charge émotionnelle ou mentale représente-t-elle un critère à part entière?). Alors qu'il existe des preuves scientifiques démontrant que, dans le secteur de la santé et du bien-être et dans l'enseignement, la charge émotionnelle est proportionnellement plus lourde (respectivement de 35,4% et de 30,1% par rapport au chiffre de référence flamand de 20%), force nous est de constater que les politiciens n'hésitent pas à balayer ces preuves d'un revers de la main.

Mais ne vous méprenez pas: les joutes politiques autour du dossier des métiers lourds vont bien au-delà de cette question particulière.

Même si la N-VA persiste à s'ériger en défenderesse de notre sécurité sociale, il faut savoir qu'en ce qui concerne les thèmes sociaux, la N-VA est tout d'abord le bras politique des organisations patronales qui ne demandent pas mieux que toute évolution dans le dossier des métiers lourds en secteur public soit étouffée dans l'oeuf.

Un consensus s'impose

Le syndicat socialiste des services publics a annoncé une grève générale le 27 février à propos des métiers lourds. Pour nous, cette grève est inutile et prématurée. En effet, il n'y a encore

aucune proposition sur la table, donc qui devrait faire la grève et contre quoi? Par ailleurs, il est illusoire de penser que tous les agents des services publics pourront bénéficier de la reconnaissance de pénibilité. En tant qu'organisation syndicale, nous devons faire passer un message correct et éviter de susciter de faux espoirs.

En outre, pour résoudre la problématique des métiers lourds, un consensus s'impose. Il est nécessaire de négocier pour aboutir à une solution qui répond aux attentes légitimes des gens. En l'absence d'une base suffisante, le dossier sera de toute façon bloqué.

Le temps presse

Dans ce scénario, les agents concernés seront les premières victimes, car les conditions plus sévères régissant la pension anticipée ont déjà été transposées dans des lois et seront d'application à partir du 1er janvier 2019. Or, nous ne savons pas encore quelles corrections seront apportées en faveur des personnes travaillant dans des circonstances contraignantes. C'était pourtant une promesse faite dans l'accord gouvernemental. Le Gouvernement ferait bien de respecter cette promesse, sinon ce dossier continuera à le hanter jusqu'aux élections.

L'enveloppe budgétaire est fixée depuis longtemps. Et les organisations syndicales ont eu la garantie qu'il ne s'agit pas d'une opération d'économies. Dans ce cas, qu'attend-on pour ouvrir les négociations formelles? Car, sur le plan du contenu, plusieurs points restent à clarifier.

Aussi, nous prions-nous, Monsieur le Premier ministre, de lancer enfin les négociations syndicales sur les métiers lourds. Si le nouveau système doit entrer en vigueur le 1er janvier 2019, le délai est très court. La procédure à suivre est longue et les lois et arrêtés nécessaires doivent être publiés au Moniteur d'ici l'été. Sinon, nous vous prions d'annoncer la couleur et d'admettre que le Gouvernement ne veut - ou ne peut - pas respecter ses promesses. Les gens ont le droit de savoir où ils en sont.

Luc HAMELINCK

Luc Hamelinck est le président de la CSC Services publics et chef de la délégation dans les négociations globales pour le personnel des services publics. Il siège également au Comité national des Pensions.

Les pensions du secteur public démantelées

Les fonctionnaires nommés à titre définitif et le personnel de l'enseignement touchent une pension convenable. L'écart entre les pensions les plus élevées et les pensions les plus basses est réduit. Au lieu de prôner le régime des pensions du secteur public, ce gouvernement opte pour son démantèlement.

Le modèle

Le régime du secteur public devrait servir de modèle. Selon l'OCDE, la pension d'un fonctionnaire après une carrière complète s'élève à 75% de son traitement. La pension complète d'un travailleur du secteur privé s'élève à 48,1% du dernier traitement. En y ajoutant une pension complémentaire, ce montant s'élève à 59,9%. L'inégalité au sein du secteur public reste limitée. La moyenne des pensions des 20% de fonctionnaires qui perçoivent les pensions les plus élevées n'est que 2,2 fois supérieure à celle des 20% de fonctionnaires qui perçoivent les pensions les moins élevées. Dans le secteur privé, ce rapport s'élève à 3,5. Dans le secteur public, bon nombre de pensions sont relevées à un minimum et plafonnées à un maximum. Ainsi, les écarts se réduisent. La pension du secteur public constitue un remplacement équitable du revenu professionnel. Elle devrait servir d'exemple.

Les fonctionnaires sont touchés de plein fouet

Au lieu de s'inspirer du régime du secteur public, le gouvernement y effectue des coupes budgétaires. Les conditions de la pension anticipée ont été durcies et la bonification des diplômes a été supprimée. Il n'est pas exagéré de dire que les fonctionnaires sont frappés de plein fouet. Un tiers des hommes et plus de la moitié des femmes dans le secteur public vont devoir travailler jusqu'à l'âge légal de la pension. En 2040, les fonctionnaires vont devoir travailler en moyenne 4 ans de plus. Le secteur privé se révèle plus avantageux: 88% des hommes et 81% des femmes peuvent encore y prendre leur pension anticipée; leur carrière professionnelle sera en moyenne allongée de 2,3 ans.

Qui plus est, le montant de la pension est en baisse. A cause de la suppression du bonus pension, le montant moyen de la pension chutera de près de 5% d'ici 2020. La suppression de la bonification de diplôme et la pension mixte n'arrangent rien. Et si le gouvernement obtient gain de cause, la pension à points sera introduite pour porter le coup de grâce à la pension du secteur public.

Le démantèlement engagé

Voici une liste de mesures introduites par le gouvernement depuis 2014 visant à démanteler la pension du secteur public.

- **Travailler plus longtemps.** L'âge légal de la pension a été porté 66 ans à partir de 2025 et à 67 ans à partir de 2030. Les conditions de la pension anticipée ont également été durcies. A partir de 2019, la pension anticipée ne sera possible qu'à partir de 63 ans et après une carrière de 42 ans. Si on remplit les conditions de carrière longue ou de métiers lourds, il est possible de prendre sa pension à partir de 60 ans et 44 ans de carrière ou à partir de 61 ans et 43 ans de carrière.
- **Suppression de la bonification de diplôme.** Les années d'étude ne sont plus prises en compte pour la pension anticipée. Les personnes qui ont fait des études seront donc condamnées à travailler plus longtemps. Voici un exemple : Martine est née en 1964. Elle aura une bonification de diplôme de 5 ans et une carrière de 37 ans en 2024. Sous l'ancien système, Martine pouvait prendre sa pension à 60 ans. Maintenant, elle devra travailler jusqu'à 65 ans.

D'autres mesures prises par le gouvernement provoquent également une **baisse de la pension du secteur public**.

- Le bonus pension et la bonification de diplôme ont été supprimés. Les fonctionnaires travaillant plus longtemps ne bénéficieront plus d'un bonus. Et les années d'étude ne seront plus prises en compte pour le calcul de la pension, sauf si l'on paye de sa propre poche.
- La **pension mixte** sera bientôt introduite. Le contractuel nommé à titre définitif ultérieurement, ne recevra plus de pension du secteur public pour les années contractuelles.
- En échange, une **pension complémentaire** verra le jour pour le personnel contractuel. Enfin une avancée en matière de mesures de pension complémentaire: il s'agit d'une étape importante vers de meilleures conditions de travail pour l'ensemble du personnel contractuel. Les contractuels du fédéral bénéficient d'ores et déjà d'une pension complémentaire. Le gouvernement fédéral garantit une pension complémentaire de 3%. Pour ce faire, le gouvernement prévoit une enveloppe de 32 millions d'euros. Une nouvelle dynamique a été lancée. Il est inadmissible que le secteur public reste en deçà du minimum de 3%.

Racheter ses années d'étude?

La bonification de diplôme survivra-t-elle?

La bonification de diplôme permettait de prendre en compte pour la carrière, les périodes d'études d'enseignement supérieur requises pour une nomination. On pouvait ainsi anticiper la pension avec un montant de pension légèrement plus élevé. La bonification de diplôme a été supprimée le 1er décembre 2017. Trois situations peuvent se présenter: les agents qui ne sont pas nommés ne bénéficieront plus d'une bonification de diplôme gratuite; les agents nommés qui peuvent prendre leur retraite avant le 1er décembre 2018 bénéficieront d'une bonification complète; les agents nommés qui ne peuvent pas prendre leur retraite avant le 1er décembre 2018 bénéficieront d'une bonification gratuite partielle (rapport = carrière au 1^{er} décembre 2017 /45a).

Régularisation?

Les agents concernés ont la possibilité de payer pour les années d'études non valorisées gratuitement pour qu'elles soient prises en compte pour la pension. Tenez en tout cas compte des éléments suivants:

- Les personnes qui, jusqu'au 1er décembre 2018, ont la possibilité de prendre leur retraite conservent l'ancienne bonification de diplôme.
- Les personnes qui n'ont pas la possibilité de prendre leur retraite le 1^{er} décembre 2018, mais qui ont été nommées avant le 1er décembre 2017 conservent une bonification de diplôme partielle. Ces données sont disponibles sur mypension.be. Cette période ne doit pas être régularisée.
- Une régularisation est comptée uniquement pour les pensions qui prennent cours à partir du 1er décembre 2018.
- Les agents qui prennent leur retraite avant le 1^{er} décembre 2019 doivent veiller à la régularisation pour leur pension. Nous conseillons à ceux qui ne font pas le nécessaire à ce moment de patienter jusqu'après l'été 2019 étant donné qu'une réduction de 15% sur la cotisation de régularisation est accordée jusqu'au 1er décembre 2019, ce qui limite le montant à 1275 euros par année d'étude. Dans la majorité des cas, cette formule est la plus intéressante.
- Plus la période entre la régularisation et la pension est courte, plus la régularisation sera rentable rapidement et le risque de modifications négatives de la loi sera moins important.
- Plus le traitement est élevé, plus le rendement de la régularisation est élevé.

- Tenez compte de la pension maximum. Une pension du secteur public ne peut jamais être supérieure à 75% du traitement de référence.
- Une année de valorisation d'études procure 1/60^{ème} du traitement de référence (traitement sur lequel la pension est calculée) par an, aussi longtemps que le maximum n'est pas dépassé.
- ATTENTION: Le fait de payer pour les études ne permettra jamais de prendre la pension plus tôt!

**Pour tout complément d'information: www.mypension.be.
Ce site vous permet de voir combien d'années d'études sont gratuites et combien peuvent être valorisées.**

À l'horizon

Un nouveau régime pour les métiers lourds est en cours d'élaboration. Il est indispensable parce que nous devons tous travailler plus longtemps, ce qui n'est pas nécessairement possible dans un métier lourd. Ce régime remplace le système des fractions de pension favorables (tantièmes) et est lié à la suppression progressive des régimes préférentiels des militaires et du personnel roulant de la SNCB.

Il a été convenu au sein du comité national des pensions (CNP) que les métiers lourds seraient déterminés sur la base de quatre critères: le travail lourd physiquement, l'organisation de travail contraignante, les risques de sécurité, la charge mentale ou émotionnelle. Plus de critères s'appliqueront à un groupe professionnel, plus cela aura un impact sur le calcul des années de carrière nécessaires pour partir à la pension. Ces années auront par conséquent un 'poids' plus important ce qui permettra d'anticiper davantage la pension. La pension avant l'âge de 60 ans est supprimée.

Le ministre a toutefois semé le doute en mettant en cause l'intérêt autonome du quatrième critère (charge mentale ou émotionnelle). Ce critère est d'une importance capitale pour le personnel de l'enseignement. Un régime social pour les métiers lourds doit prévoir les garanties suivantes:

- l'affectation totale du budget des tantièmes disponible
- des mesures transitoires pour la prise en compte des prestations en métier lourd du passé, mais sans qu'un tantième particulier n'était d'application.

- la reconnaissance des métiers lourds, tant du personnel statutaire que contractuel du secteur public.

Carlo, né en 1976, 60 ans, a une carrière comme pompier de 41 années en 2036. Les anciens tantièmes permettraient à Carlo de partir à la retraite dès 60 ans. Sur la base des projets du gouvernement concernant les métiers lourds, il pourrait toujours partir à la retraite à 60 ans.

Le gouvernement souhaite également introduire la **pension à points** dans le secteur public en 2025. La pension à points n'est plus calculée sur la base du salaire de fin de carrière (traitement de référence), mais sur un salaire moyen de l'ensemble de la carrière. Ce qui bien évidemment est beaucoup moins élevé. Certains facteurs externes, comme la démographie, la situation des finances publiques, les frais de pension et l'espérance de vie, jouent également un rôle capital dans la détermination du montant de la pension. Le montant de la pension dépendra par conséquent de facteurs que l'individu ne peut pas influencer. Ils procurent automatiquement des pensions plus basses. Le montant de la pension dépend aussi d'un régime bonus-malus: les personnes qui travaillent plus longtemps obtiennent un bonus, les personnes qui s'arrêtent plus tôt obtiennent une réduction. Les plus forts sont récompensés et les plus faibles sont pénalisés. En plus, il devient impossible de se faire une idée du montant de la pension future. Le système à points ne constitue nullement une base pour une réforme des pensions.

Le gouvernement veut supprimer la **pension maladie** pour les fonctionnaires malades de longue durée. Les fonctionnaires en incapacité de travail de plus d'un an, seraient transférés vers un organisme d'assurances. Ce dernier ne paierait que 40%, 55% ou 65% d'un salaire plafonné. Ainsi, le gouvernement entend réaliser des économies sur les revenus des malades de longue durée.

Nous voulons davantage de possibilités de réintégration, mais aussi des garanties pour les personnes qui n'en peuvent vraiment plus.

Défense : l'état des lieux des dossiers en cours

**Le dossier pension est en stand-by,
le dossier d'évaluation statutaire est
toujours sur la table, la valorisation des
efforts de chaque militaire est au point
mort et notre image est des plus sombres.**

**Dans le cadre
de la présentation du
plan de personnel,
la CSC Civils-Défense
rend un avis positif.**

Cependant, nous déplorons les points suivants :

Nous constatons que les plans du personnel précédents n'ont pas été exécutés dans leur ensemble. Suite à la Vision Stratégique et la diminution du personnel, certains services risquent de se retrouver en difficultés.

Nous ne pouvons pas accepter les motifs invoqués sur « les problèmes avec le SELOR » pour justifier les manquements au niveau des recrutements.

Nous mettons en évidence l'avenir des niveaux D au sein de la défense, et demandons de leur garantir une charge de travail correcte.

Il nous semble important de sensibiliser les niveaux D et C afin d'amplifier les passages vers les niveaux supérieurs.

Nous mettons également en évidence l'avenir des agents d'ACOS-IS, suite, et nous l'espérons, à une diminution possible de la menace dans quelques années.

Nous regrettons le manque de transparence sur l'étude des besoins en personnel qui ont fondé les choix du plan 2018.

Pensions

Dans le dossier des pensions nous sommes face à la faiblesse du parti de notre 1^{er} Ministre au sein du gouvernement.

Nous avons pris position sur le texte proposé lors des rencontres au cabinet du ministre des pensions dans le cadre de la réforme. Vous devez savoir que deux partis du gouvernement (NV-A et Open VLD) rejettent le résultat des travaux de concertation.

Nous devons peut-être comprendre que ces deux partis font fi de la considération des métiers lourds et possèdent une détermination à vouloir établir le départ à la pension à 67 ans pour tous les travailleurs, sans exception.

Si cette compréhension doit se confirmer, nous pourrions définir cette attitude politique comme irresponsable et dangereuse pour l'emploi et l'économie de notre pays.

Rappelons que pour les décisions dans les différents comités (A et B) de négociations au niveau fédéral, seuls la CSC, la FGTB et le SLFP y sont présents.

Evaluation statutaire

Dans le dossier de l'évaluation statutaire, les choses sont un peu plus délicates. Nous regrettons fortement, dans un premier temps, que ce dossier soit mis sur la table des négociations aussi tardivement.

Nous avons pu présenter au cabinet de notre Ministre nos préoccupations sur le sujet. Le dossier étant en cours, nous ne pouvons pas en décrire les détails, nous sommes respectueux des relations qui nous lient à l'autorité.

Dès que nous le pourrions, nous vous fournirons les détails précis.

Manque de considération

En parallèle de ces dossiers, nous déplorons le manque de considération vis-à-vis du personnel. Nous constatons que, jours après jours, l'autorité ne nous a pas encore fait de propositions sur une valorisation de nos efforts face aux différentes économies budgétaires. Dans de telles considérations, il nous semble impossible de nous demander de rendre une image des plus positives des conditions de travail au sein de la défense.

**Nous devons avant tout sauvegarder
notre avenir professionnel, envers et
contre tous.**

L'Agence fédérale de Contrôle nucléaire : un malaise croissant et un personnel qui se mobilise

PRÉSENTATION DE L'AFCN

L'Agence fédérale de Contrôle nucléaire (AFCN) veille à la protection des travailleurs, de la population et de l'environnement contre les dangers des radiations ionisantes. Ses activités consistent notamment à autoriser l'utilisation des radiations ionisantes, à inspecter et à développer la réglementation en la matière.

Si son action concerne bien évidemment les centrales nucléaires et l'industrie, l'AFCN a aussi un rôle très important dans le domaine médical, le transport, la radioactivité naturelle, la radioprotection de l'environnement, ... et elle consacre plus de 70 % de ses activités à ces derniers !

L'AFCN est un établissement public doté de la personnalité juridique (organisme d'intérêt public de la catégorie C), sous la tutelle du Ministère de l'intérieur. L'AFCN est dirigée par un conseil d'administration. Elle est gérée au quotidien par un directeur général et quatre directeurs de département. S'il subsiste bien quelques agents statutaires, le personnel est constitué d'environ 160 agents contractuels.

Bien qu'elle ait une mission de service public, l'AFCN n'est pas financée par une dotation après redistribution des impôts payés par chaque Belge. Elle se finance par des redevances et des taxes annuelles qu'elle perçoit elle-même auprès de l'ensemble du secteur nucléaire.

Le financement de l'AFCN présente en outre la particularité suivante : 80 % de son financement provient des taxes et redevances liées aux centrales nucléaires alors que l'AFCN ne consacre à celles-ci que 30 % environ de ses activités. Ceci pose la question de la pérennité de ses activités dans le domaine médical, le transport, la radioactivité naturelle et l'environnement dans le cadre d'un programme politique de sortie du nucléaire.

En 2013, nous vous faisons déjà part d'une gestion des ressources humaines désastreuse et d'une charge psycho-sociale croissante pour le personnel.

Aujourd'hui, à la veille du départ à la retraite du directeur général, quelle est la situation ?

COMMENT L'AFCN PEUT-ELLE ASSURER SES MISSIONS DE PROTECTION, DE SÛRETÉ ET DE SÉCURITÉ ?

Le tableau n'est pas glorieux. Ainsi, le 8 décembre 2017, une action de sensibilisation du conseil d'administration de l'AFCN avait lieu. Elle a mobilisé une soixantaine d'agents et elle portait principalement sur les thèmes suivants :

- Sortie du nucléaire : y aurait-il un plan de licenciements à l'AFCN ?
- Perte de crédibilité de la direction devant le personnel et rupture de confiance
- Charge psychosociale élevée à l'AFCN

SORTIE DU NUCLÉAIRE : Y AURAIT-IL UN PLAN DE LICENCIEMENTS À L'AFCN ?

La direction semble s'inquiéter tardivement de la loi de 2003 de sortie du nucléaire en annonçant soudainement au personnel en 2017, une perte à terme de 80% des revenus. Une réduction du cadre du personnel est annoncée pour ces raisons économiques et est liée à cette évolution annoncée du financement de l'AFCN.

Par ailleurs, la presse a mentionné qu'un premier budget 2018 intégrait 8 licenciements avec un montant de 879 000€ prévu à cet effet. Ceci aurait conduit à un déficit de ... 879 000€ du budget 2018 ! Les organisations syndicales ont eu accès à ce document qui confirme bien la volonté de la direction de s'engager dans cette voie. Que peut motiver un tel montant inscrit au budget pour financer des préavis de licenciement ?

Si un second budget sans licenciement budgétisé a finalement été approuvé, certains managers font savoir en interne que les licenciements sont toujours d'actualité et qu'un budget peut toujours être trouvé. Y aurait-il alors un recours aux réserves de l'AFCN ?

Selon quels critères seront désignées les personnes à licencier, vu l'absence de système d'évaluation, vu l'absence d'une politique

RH moderne et concertée ? Deux licenciements ont eu lieu dans le même département fin 2017 et ils posent question.

Quelles sont les missions de l'AFCN à préserver lors de la réduction du cadre du personnel ? Le plan du personnel 2018 présenté au CCB était incompréhensible d'un point de vue vision et stratégie et comportait insuffisamment de données économiques.

PERTE DE CRÉDIBILITÉ DE LA DIRECTION DEVANT LE PERSONNEL ET RUPTURE DE CONFIANCE

Par nombre de ses décisions collégiales, la direction de l'AFCN a perdu sa crédibilité devant son personnel, que ce soit en constituant une liste secrète de 8 personnes à licencier en ayant recours aux réserves de l'AFCN, en écartant un conseiller en prévention malgré les injonctions des inspecteurs contrôle bien-être au travail (SPF Emploi & Travail) ou encore en ne respectant pas le « statut » en matière de recrutement ou d'affectation à de nouvelles fonctions, ceci tout en mettant en œuvre des entretiens de fonctionnement et un système d'évaluation du personnel sans aucun cadre négocié au comité de secteur V-Intérieur.

La direction s'était engagée à s'impliquer dans un nouveau système de classification et de gestion des fonctions des agents (Function Management System) : les travaux préliminaires d'établissement sur un modèle national d'un protocole de collaboration avec les organisations syndicales sont eux-mêmes à l'arrêt depuis plus de 6 mois...

Le plan opérationnel de l'AFCN ne donne pas d'indications sur les missions à maintenir, voire à renforcer, ni sur celles appelées à être réduites, en particulier suite à la fermeture des centrales nucléaires qui n'est manifestement pas anticipée.

Les audits externes et internes mentionnent systématiquement des dysfonctionnements de la direction qui ne se remet que peu en question et tend à faire porter la responsabilité plutôt sur le personnel.

La direction a largement fait la preuve soit d'une méconnaissance du mode de fonctionnement d'un OIP, soit d'une mauvaise volonté à s'y conformer (missions de services publics, transparence de l'administration, statut syndical, respect de la réglementation, identification des matières de négociation en Comité de Secteur, fonctionnement du Comité de Concertation de Base - CCB, ...).

CHARGE PSYCHOSOCIALE ELEVEE A L'AFCN

Des analyses de risques psychosociaux pour situation spécifique de travail réalisées dans quatre services ont clairement mis en évidence une charge psychosociale. Il a dû être fait appel à l'inspection sociale dans un premier temps pour qu'elles soient réalisées, et dans un second temps pour que des mesures de prévention soient envisagées. Deux analyses supplémentaires ont été demandées. Une analyse quantitative sur l'ensemble de l'organisation des risques psychosociaux a mis en évidence des problématiques importantes.

Au cours des années, le personnel a été confronté à une attitude arrogante et condescendante de la direction à son égard, se traduisant par de l'absence de consultation préalable, de la mauvaise foi, de la communication interne lénifiante, des attaques ad hominem dans les débats, des dénigrements internes de personnes, de la négligence de respecter ses propres engagements, ...

Un plan de changement, présenté comme un plan d'action contre la charge psychosociale, est finalement en cours d'élaboration tout en rencontrant des réticences des conseillers en prévention pour les aspects psychosociaux, critiques dont il est peu tenu compte jusqu'à présent

Au contraire, le service externe de prévention et de protection au travail, fournissant notamment les prestations relatives aux matières psychosociales, se voit mis en cause sur ses compétences et attitudes professionnelles par la direction de l'AFCN !

RECONSTRUIRE L'AFCN AVEC LE NOUVEAU DIRECTEUR GÉNÉRAL ?

Le 22 février 2018, la CSC Services publics et l'ensemble des organisations syndicales (CSC-ACV, CGSP-ACOD, SLFP-VSOA) ont été entendues par le conseil d'administration, celui-ci venant de licencier la directrice du département RH et Finances de l'AFCN pour "rupture de confiance" et en raison du "non-respect de règles et procédures internes à l'agence".

Cette rencontre du conseil d'administration a été positive dans la mesure où un certain dialogue s'est instauré. Le conseil d'administration a montré sa volonté de comprendre la situation et de préparer l'installation du nouveau directeur général annoncée pour mai 2018.

Dans le cadre de ces échanges, les organisations syndicales ont recommandé au conseil d'administration de :

- poursuivre ses évaluations des pratiques financières et de la gestion des ressources humaines à l'AFCN ;
- soutenir la mise en place d'un réel plan d'action psychosocial ;
- Rrelancer les travaux du groupe Function Management System (FMS) qui doit définir le classement et l'attribution des fonctions, le plan de carrière, le système d'évaluation et de progression de carrière ... ;
- mettre à jour le statut des agents de l'AFCN ainsi que le règlement de travail, et ce notamment dans le respect du statut syndical.

Les OS souhaitent un retour au bon sens et au respect mutuel à l'AFCN. Elles se tiennent à la disposition du nouveau directeur général pour reconstruire l'AFCN, afin de permettre à celle-ci de faire face aux enjeux de la prochaine décennie.

Les valves syndicales 2.0

Le statut syndical prévoit la mise à disposition sur les lieux de travail de valves syndicales afin que les délégués puissent communiquer avec les affiliés. La plupart du temps, des panneaux plus ou moins grands et sécurisés sont partagés par les organisations syndicales et accessibles à proximité des pointeuses.

A l'ère de l'informatique, sous l'impulsion de la délégation syndicale de la CSC Services publics, le Domaine de Braine-l'Alleud innove en la matière. Les valves syndicales se veulent aujourd'hui accessibles à tout moment, rapidement et interactives. L'autorité a donc mis à la disposition un espace réservé sur l'intranet de l'institution. Le fonctionnement reste conforme à la législation puisque le Directeur reçoit les informations de manière électronique et se charge de les insérer immédiatement à l'endroit voulu.

Plusieurs avantages : rapidité et facilité d'exécution, réduction du volume de papier consommé, et adieu les risques de « disparitions » des documents punaisés.



La réforme des hôpitaux le bulldozer De Block

Maggie aux commandes

Conscients des enjeux et de l'absolue nécessité de réviser nos soins de santé, nous ne sommes pas opposés à une modernisation du fonctionnement permettant des économies budgétaires passant par une meilleure utilisation de l'outil de travail. Par contre, cela ne peut se faire au détriment du personnel et sûrement pas sans avoir au préalable posé les balises nécessaires (qui ont été présentées à la ministre par les organisations syndicales il y a plus de 6 mois).

Or, il semble que la ministre De Block, poussée par le ministre flamand Jo Vanderzeun, veuille passer en force et imposer la mise en place des réseaux hospitaliers, sur l'ensemble du territoire, avant même que la concertation n'ait eu lieu sur les aspects de statut du personnel, sans tenir compte des spécificités de la Région wallonne et en by-passant les compétences des entités fédérées.

Nous avons accepté de mettre en place un groupe de travail tripartite (Cabinet de la Ministre, représentants des employeurs, représentants des travailleurs) dans le cadre des accords non marchands.... Malheureusement, rien de concret n'a encore émergé de ce groupe de travail. Au contraire, lors de la dernière réunion, le Cabinet a renvoyé la patate chaude aux Régions, et a reconnu que la Ministre n'avait aucune idée de la manière dont elle pouvait garantir le financement et le statut du personnel en cas de regroupements de services ! Notons que ce projet met en péril 5 à 10% du personnel aujourd'hui en fonction dans nos institutions de soins.

Dès lors, le lundi 26 février, le front commun syndical attendait de pied ferme les 7 ministres de la santé qui devaient plancher en conférence interministérielle sur le dossier de la réforme du paysage hospitalier. Le personnel présent sur place était déterminé à être entendu. Après 1h d'attente devant l'entrée principale, dans le froid, et sans avoir eu la chance de croiser la ministre De Block, il a envahi le hall d'entrée du SPF Santé publique. Grâce à cette opiniâtreté, une délégation a été reçue par les représentants du Cabinet De Block. Ceux-ci estiment que les organisations syndicales s'inquiètent de façon prématurée et que les questions sociales seront examinées au moment opportun, mais, Madame le Docteur, ne vaut-il pas mieux prévenir que guérir ?



ôpitaux... De Block

Les hôpitaux déjà sous pression

Nos institutions hospitalières sont déjà sous pression budgétaire. Leurs revenus principaux proviennent du BMF (Budget des Moyens Financiers) qui est une enveloppe budgétaire fermée, répartie en fonction des activités de chacun. Hélas, l'enveloppe individuelle semble d'année en année se réduire à peau de chagrin. Résultats : licenciements, coupes sombres dans les budgets, non investissement, ...

A qui le tour ?

C'est la question que le secteur des soins de santé de la CSC Services publics se pose.

Durant l'année 2017, l'ISPPC a été frappé par des mesures de restrictions budgétaires structurelles ; d'importantes réorganisations dans les services, ainsi qu'une rationalisation du personnel que nous continuons encore de dénoncer « haut et fort ».

De même, le CHR Sambre et Meuse (Namur et Auvelais) a dû digérer, en 2017, un plan de relance et de stabilisation qui s'étale sur 3 ans et qui comporte des mesures - refusées et dénoncées par la CSC Services publics - qui impacte directement le personnel et plus particulièrement les soignants. Cerise sur le gâteau, pour sa première année d'application il semble peiner à porter ses fruits.

C'est aujourd'hui au CHR de la Citadelle (Liège) de faire les frais du manque de moyens... (voir ci-dessous).

Et toujours le même discours : économies à faire sur le volet du personnel et volonté de suppression des spécificités du secteur comme par exemple l'allocation de 11%.

Le personnel des institutions de soins, déjà soumis à bien des contraintes en termes d'horaires, de prestations de week-end, de charge psychosociale et du management de la rentabilité, serait-il aujourd'hui considéré, par les gestionnaires, comme ne méritant plus sa rémunération telle que prévue par la législation et les accords antérieurs, mais par contre taillable et corvéable à merci ?

Régime strict imposé par l'hôpital de la Citadelle de Liège

La direction du CHR de la Citadelle veut faire des économies mais sa notion de l'équité est à géométrie variable. En effet, le personnel et les patients sont les grands perdants ! La gestion de cet hôpital pose question... Rétractes

Lors de l'élaboration de son budget 2018, la direction du CHR de la Citadelle a décidé de faire 12 millions d'économie - dont 5 millions toucheront directement le personnel.

Il s'agit :

- > de réduire de 1,5% la partie variable de la prime de fin d'année ;
- > de remplacer la prime forfaitaire pour prestations inconfortables versée au personnel soignant et assimilé par une prime à la prestation ;
- > de diminuer les effectifs de 35 équivalents temps plein.

Quant aux patients, ils se verront réclamer jusqu'à 250% de suppléments d'honoraires en chambre individuelle au lieu des 200% actuellement autorisés. Pourtant, dans l'accord médico-mutualiste de décembre 2017, il est recommandé aux médecins et aux hôpitaux de ne pas prendre des décisions d'augmenter ces honoraires car il devrait y avoir une concertation entre l'INAMI et différents acteurs (mutualités, médecins, hôpitaux, pouvoirs publics) sur un éventuel « gel » des suppléments d'honoraires.

Prudence... oui mais pas pour tous !

>>>



Malgré une manifestation en front commun, dans les rues de Liège, une rencontre avec le Bourgmestre de la Ville de Liège, une interpellation du Président du conseil provincial, 7 journées de grève, l'autorité campe sur ses positions : il faut faire des économies, c'est la faute à Maggie !

S'il est vrai que les restrictions budgétaires dans les soins de santé nuisent gravement à la santé des hôpitaux, l'excuse « Maggie » est un peu facile. Avant Maggie, il y avait Laurette et encore avant c'était Rudy. Cela fait donc plus de 10 ans que les directions d'hôpitaux refusent d'appliquer certaines avancées pour le personnel sous prétexte qu'il faut rester prudent, qu'il y a sous-financement.

Prudence... oui mais pas pour tous. En effet, au CHR de la Citadelle, les barèmes des directeurs sont bien au-dessus de ce qui est prévu dans le secteur, ils ont tous une voiture de société et d'autres avantages. Par contre, les aides-soignants et assistants logistiques, par exemple, ne bénéficient pas de l'évolution barémique à laquelle ils peuvent prétendre ! On est en droit de se poser certaines questions sur les priorités de cet hôpital.

Il y a aussi les normes relatives aux effectifs par service. Ces normes n'ont plus été adaptées depuis des décennies : elles sont tout à fait insuffisantes pour dispenser des soins de qualité vu l'augmentation de la charge de travail imposée au personnel. Ces normes sont donc totalement obsolètes. Par la force des choses, les hôpitaux font appel à plus d'effectifs que ce qui est prévu réglementairement et subsidié. D'où l'argument massue martelé par les directions : le personnel coûte trop cher. Mais le dépassement des normes ne dérange pas la direction générale quand il s'agit de créer un pôle de direction supplémentaire à la tête duquel on y met l'ancienne directrice du département infirmier et qu'on la remplace par un autre directeur infirmier auquel on adjoint 3 conseillers ! Et ils appellent ça de la « bonne gestion »...

Aux petits soins pour les médecins

Parlons aussi des médecins auxquels il ne faut pas trop demander sinon ils vont partir... dit la direction. Ils ont à leur disposition l'infrastructure, le matériel onéreux et le personnel mis à disposition. Certains prestent le minimum obligatoire dans l'institution et ensuite terminent leur journée dans leur cabinet privé. Cela a des répercussions sur les délais de rendez-vous toujours plus longs. En plus, cela pénalise l'institution et son équilibre financier. L'activité de l'hôpital dépend donc de l'activité médicale. Par conséquent, il serait équitable que les médecins participent réellement aux économies. Contrairement à ce que la direction essaie de nous faire avaler, leur contribution est homéopathique. Pire, ne vont-ils pas percevoir plus d'honoraires qu'en 2017 puisqu'il y a eu indexation de ceux-ci suite à l'accord médico-mutualiste. Nous avons demandé à combien cet indexation se chiffrait, nous attendons toujours la réponse.

Autre problème, le financement de l'hôpital : une erreur a été commise par le SPF Santé publique lors du calcul du budget en juillet 2017. Celle-ci a directement été corrigée dans le calcul établi et communiquée au CHR début janvier. Nous avons donc demandé si cette rectification avait un impact positif ou négatif pour l'institution. Comme pour le point précédent, aucune réponse.

La précarité des travailleurs existe aussi dans cet hôpital public liégeois qui emploie des agents en CDD à durée indéterminée. Oui, certains travailleurs sont là depuis 5, 7 voire 9 ans en CDD ! Le nombre de contrats à temps partiel est supérieur à celui à temps plein. Ça n'va nin !

Conclusion :

il est grand temps de respecter les travailleurs et de garantir à tous les citoyens une accessibilité juste, équitable aux soins de santé. Continuons notre combat !

Le but ?

Les interpeler au sujet de la réforme du paysage hospitalier. La mise en réseaux permet une nouvelle organisation à laquelle nous ne sommes pas opposés, à condition que cela ne se fasse pas au détriment du personnel.

Les représentants des organisations syndicales ont été reçus par le représentant du Cabinet De Block.

Selon, les permanentes syndicales en charge des secteurs hospitaliers,

« Nous ne sommes pas convaincus que nos inquiétudes soient entendues. Ils prétendent que nous nous inquiétons de façon prématurée. Ils nous disent que les questions sociales seront examinées au moment opportun; alors que des dispositions ont déjà été prises. Nous sommes donc plus qu'inquiets pour le futur visage hospitalier wallon. Une fois de plus le Gouvernement s'assoit sur la concertation sociale et n'entend pas les professionnels du terrain ».



Négociations sectorielles Cahier revendicatif Etat des lieux !

Les négociations sectorielles, entamées il y a quelques mois au sein du Comité de Négociation des Services de Police (CNSP), portant sur la valorisation du statut pécuniaire principalement, se poursuivent.

Un CNSP doit se tenir prochainement et nous devrions voir se dessiner un STOP ou ENCORE. Ne s'agissant que d'une négociation reposant sur les grandes lignes, l'Autorité aura à cœur de voir si nous poursuivrons la négociation au finish avec des textes (autrement dit avec des projets d'arrêtés royaux ou de lois) ou pas.

Face aux nombreuses interrogations, demandes et critiques, les représentants de l'Autorité ont décidé de suspendre les négociations, de retourner vers les ministres de tutelles, et de revenir vers nous avec le résultat de cette consultation. Il y a donc eu quelques adaptations par rapport aux propositions initiales.

Que retenir de ces adaptations ?

POUR LES COLLÈGUES CALOGS :

Suppression des allocations de compétences versées annuellement. En contrepartie, les collègues bénéficiant de la carrière dite « maximum » y seront insérés définitivement. Pour ceux qui n'en bénéficient pas, une solution transitoire devra être trouvée.

> Tous les collègues Calogs pourront, pour la durée restante de l'octroi de l'ADC, avoir la possibilité de choisir pour le maintien de celle-ci et des indemnités de repas en lieu et place des chèques repas.

POUR LES COLLÈGUES DU CADRE OPÉRATIONNEL :

L'Autorité envisage, en combinaison avec l'octroi des chèques repas, de supprimer l'allocation dite de proximité aux ayant droits.

De surcroît, cette même allocation pourrait être retirée du montant des allocations de fonctions/des frais réels d'enquête « par solidarité ».

> L'Autorité a bien précisé qu'aussi longtemps qu'un membre du personnel occupe une fonction, à laquelle est relayée une allocation de fonction (liste limitative) / frais réel d'enquête, ce MP conserve à 100 % ces montants (donc pas de retrait du montant de l'allocation de proximité).

Enfin, une allocation DSU et DAFA serait maintenue.

Au stade actuel primaire, la CSC Services publics estime que les propositions sur la table restent insuffisantes (Quid Calog niveau B) ou inacceptables (abrogation de l'allocation de Proximité), et qu'aucune catégorie ne peut être « oubliée ».

Nous estimons qu'il y a encore une marge de manœuvre et que des efforts, même progressifs, doivent voir le jour.

La CSC Services publics continuera donc à vous informer dans le cadre de ce dossier important.

Organisation du temps de travail et disponibilité: un arrêt qui fera date!

En 2009, un groupe de sapeurs-pompiers volontaires avait intenté une action en justice contre la commune de Nivelles concernant leur statut de pompiers volontaires. La commune de Nivelles n'avait pas gagné l'affaire devant le tribunal du travail et avait fait appel de cette décision devant la Cour du travail de Bruxelles.

La Cour du travail a demandé à la Cour européenne une interprétation de la directive relative au temps de travail invoquée par ce groupe de sapeurs-pompiers.

La réponse de la Cour européenne à cette question préjudicielle, publiée le 21 février 2018 sous la forme d'un arrêt, est la suivante : dans le cas de ces sapeurs-pompiers volontaires nivellois, leur temps de garde à domicile équivalait à un temps de travail. Dans le "système Nivelles", les personnes n'avaient aucune liberté de mouvement et devaient être dans la caserne dans un délai très court et strict si elles étaient appelées lorsqu'elles étaient de garde. Une sanction était prévue s'ils n'étaient pas dans la caserne dans les 8 minutes.

Réforme des services d'incendie

Le Service public fédéral Intérieur avait déjà anticipé cette situation en 2014, dans le cadre de la réforme des services d'incendie. Le statut des pompiers volontaires, qui a été uniformisé depuis 2014 pour l'ensemble de la Belgique, prévoit une flexibilité et une liberté accrues pour le volontaire. L'arrêté royal du 19 avril 2014 - relatif au statut administratif du personnel opérationnel des zones de secours - et la circulaire du 22 avril 2014 - relative à l'organisation de la disponibilité des volontaires des services publics d'incendie - prévoient que l'horaire du volontaire doit être établi en concertation avec la zone.

En d'autres termes :

- La zone peut demander à ses volontaires d'être disponibles pendant un temps minimum pour être appelés.
- Le sapeur-pompier volontaire peut se mettre en disponibilité pour être appelé à sa meilleure convenance.

Les pompiers volontaires peuvent ainsi organiser de manière plus flexible leurs disponibilités et leur temps libre, tout en permettant à la zone d'encore organiser son service. Evidemment, ce système ne prévoit pas que le volontaire doive rester à son domicile lorsqu'il est de garde.

En ce qui concerne "l'affaire Matzak", la Cour du travail de Bruxelles doit encore se prononcer maintenant qu'elle a reçu la réponse de la Cour européenne. Si ce prononcé n'est pas favorable à la commune de Nivelles, celle-ci peut encore introduire un recours auprès de la Cour de Cassation.

Une rencontre avec le cabinet du Ministre de l'Intérieur est prévue dans le courant du mois de mars et nous ne manquerons pas de les interpellier sur ce sujet.

La CSC Services Publics vous tiendra au courant.



NOS REVENDICATIONS

- Le contrat à durée indéterminée doit rester la norme et le/la jeune travailleur-euse doit bénéficier d'un revenu au moins égal au revenu minimum garanti.
- Pour le droit à un contrat de travail dans les six mois de la sortie des études.
- Pour une allocation d'insertion inconditionnelle pour chaque jeune dès la sortie des études.
- Les aides à l'emploi doivent être conditionnées à une insertion durable du/de la demandeur-euse d'emploi dans l'entreprise.
- Le salaire des jeunes apprenti-e-s doit être revalorisé.
- Une réduction collective du temps de travail avec embauche compensatoire, sans perte de revenu et sans préjudice pour la sécurité sociale doit permettre de créer des emplois, y compris chez les jeunes.
- Les emplois de proximité doivent être valorisés. Ceux-ci doivent permettre l'inclusion sociale des jeunes « éloigné-e-s de l'emploi » et oublié-e-s des politiques publiques.
- Non au contrat à temps partiel contraint. Le travail à temps plein doit rester la norme.
- Des mesures concrètes doivent être prises par les pouvoirs publics pour lutter contre la précarité grandissante des étudiants qui se traduit par une explosion du nombre de jobistes et une augmentation du nombre de demandes aux CPAS.

1 JEUNE SUR 4 EST AU CHÔMAGE EN WALLONIE



Ensemble pour une Wallonie ambitieuse et solidaire



www.lacsc.be

**1 JEUNE SUR 4
EST AU CHÔMAGE
EN WALLONIE**

#ÇA N'VA NIN!



**MONSIEUR LE MINISTRE, LES JEUNES NE SONT
NI DES RENTIERS NI DES FAINÉANTS**

Ensemble pour une Wallonie ambitieuse et solidaire



www.lacsc.be