

R NOUVELLE

SEPTEMBRE 2018



Nous voulons des services publics de qualité **8**

OTW : il reste encore beaucoup à faire ! **10**

Table ronde politique à Arlon **14**

(Re)Penser le service public PARTIE 2 **15**



**LA FORMATION :
UN COSTUME TROP PETIT**
page 4

SOMMAIRE

EDITO 3

FORMATION

La formation, un costume trop petit 4

SECTEURS

Police

État des lieux des comités de négociations pour les services de police 7

Fédéral

Nous voulons des services publics de qualité, correctement financés et accessibles à toutes et tous 8

Transport:

OTW, il reste encore beaucoup à faire ! 10

Défense

Ce 14 octobre 2018, un vote, une évaluation 10

Région Wallonne

Quel bilan pour la fonction publique wallonne ? 12

RÉGIONS

Arlon

Table ronde politique 14

DOSSIER

(Re)Penser le service public

la solidarité comme alternative au libéralisme (Partie 2) 15

Ont contribué : Stéphane Deldicque, Xavier Lorent, Bruno Belluz, Dominique Wilkin, Pierre Debroux, Luc Vincent, Raoul Moulin, Silvana Bossio, Marc Verhelst



UNE RENTRÉE SC QUI S'ANNON

S'il y a au moins une chose sur laquelle tout le monde semble être d'accord, c'est que la rentrée sociale sera chargée et difficile.

Depuis quelques mois, tant au niveau Fédéral que Régional, les responsables politiques semblent s'être admirablement bien accordés pour faire passer toute une série de réformes, tout aussi catastrophiques les unes que les autres, mettant à mal différents aspects de notre fonctionnement sociétal et social, ainsi que nos Services Publics.

Au niveau Fédéral tout d'abord, nous nous souviendrons du dossier « Pénibilité » pour les Services Publics qui a agité la toile et les médias peu avant les grandes vacances. Un accord a été dégagé afin de préserver ce qui pouvait l'être face au rouleau compresseur néo-libéral... mais... le dossier n'a plus avancé d'un pouce depuis lors, le secteur Privé ne trouvant pas de consensus.

Dans la même séquence, nous nous rappellerons également de la réforme du statut des fonctionnaires (*le célèbre CODEX*) qui a mobilisé nos troupes avec, comme résultat, la poursuite des négociations.

Non sans difficulté et dans la douleur, face à une autorité dédaignante et fermée à toute forme de dialogue, d'échanges constructifs, voire de concertation sociale.

Estimant très certainement devoir enfoncer encore le clou plus profondément, voilà que pendant la période des vacances, le spectre de la réforme sur le crédit maladie et la procédure de mise à la pension pour inaptitude physique réapparaît.

Un spectre, de surcroît, porté par un des poids lourds du gouvernement en la personne d'un vice-premier (M.Jambon) ce qui, politiquement, remet sur le devant de la scène un certain parti (*extrémiste*) de droite flamand dans ses attributions gouvernementales. La séquence pourrait paraître anodine, mais, comment expliquer autrement que ce ne soit pas le Ministre de tutelle, soit M.Vandeput, qui vient défendre ses propres projets...

DILTO

SOCIALE

ONCE CHARGÉE ET DIFFICILE!

En région Wallonne, la dynamique de droite s'est également bien installée. Nous nous souviendrons du projet de réforme du système dit des « A.P.E. » pour lequel nous avons mobilisé quelques 10.000 personnes dans le centre de Namur en Juin. Résultat : cette réforme semble pour le moment être postposée.

La toile de fond électorale n'est bien évidemment pas étrangère à ces exercices de musculations politiques et la couleur est dès lors annoncée.

Enfin, la notification budgétaire 2019-2021 consécutive au conclave vient confirmer le pire, en traduisant dans des mesures et calculs budgétaires, les conséquences de ces réformes qui toucheront immanquablement l'ensemble des agents statutaires de la fonction publique (*qu'elle soit Fédérale, Régionale ou Locale*).

Le plus troublant (ou pas au final) c'est qu'à la lecture de certaines mesures envisagées, vastes voire imprécises, l'on se demande si ce gouvernement a la réelle volonté de mener des réformes justes, équitables, cohérentes... Non, bien évidemment (*afin d'enlever tout suspens ou ambiguïté chers lectrices/lecteurs*).

Et maintenant ?

Comme toute séquence de musculation politique amenant son lot d'annonces, les organisations syndicales en général, et la CSC Services publics en particulier, s'attèlent dans un premier temps à informer, à expliquer, sous toutes les formes possibles actuelles, les réels enjeux et dangers qui se précisent et qui se cachent dans le discours gouvernemental.

Ces hommes et ses femmes, militant(e)s dans l'âme, travaillent également sans relâche à rencontrer, à confronter avec leurs idées, les responsables politiques de tout niveau, afin de faire bouger les lignes, tant que faire se peut.

Toutes nos équipes sont sur le pont. Même dans ce contexte extrêmement difficile, ou la militance est mise à rude épreuve au quotidien par le narratif néo-libérale très puissant (*narratif polarisant, stigmatisant, individualisant, dédaignant aussi à l'égard des syndicats*), nos représentants, vos représentants, se mobilisent sans relâche.

Et ce travail mérite notre respect, nos remerciements et notre admiration à toutes et tous.

Dès lors, nous vous demandons, à toutes et tous, chers affiliés, voire citoyen, de répondre également **PRESENT** lors des prochaines actions dans les semaines et mois à venir.

Prenez conscience que la réussite d'une mobilisation en cas de rassemblement et/ou de manifestation ne repose **PAS UNIQUEMENT** sur les épaules de vos représentants : **la réelle force syndicale est entre vos mains.**

Nous ne doutons pas que face aux nombreux enjeux qui se profileront dans les mois à venir (période électorale 2018-2019 importante), **VOUS** apporterez votre soutien à nos équipes et que vous viendrez nous rejoindre afin de porter haut votre voix.

La solidarité et le nombre sauront faire changer les choses. Nous devons y arriver tous ensemble !

Alors rejoignez-nous et soyez l'acteur de cette dynamique !

STÉPHANE DELDICQUE
Vice-président

La formation c'est, sur une année, un total de 110 journées qui s'adressent à plus de 500 délégués.

LA FORMATION : UN COSTUME TROP PETIT

Après cette chaude période estivale, il est peut-être intéressant de regarder dans le rétroviseur et de porter un regard critique sur la formation, son organisation et ses buts. Il est sans doute étonnant, à mi-parcours, de déjà penser à réaliser un bilan de l'année sociale en cours mais l'été invite à l'analyse.

Les délégués syndicaux et les militants doivent intervenir efficacement dans l'organisation d'actions collectives. Ils doivent être capables de révéler des injustices, de proposer une définition de l'intérêt collectif, de confronter l'employeur à ses responsabilités, de légitimer et d'organiser des mobilisations et de réagir à la contre-mobilisation du management. Les délégués ont besoin de formations pour acquérir les compétences nécessaires à ces démarches. Les formations traditionnelles telles que pensions, bien-être, droit administratif et droit social, ... offrent des références législatives importantes dans ce cadre.

A côté de ces formations, nous offrons aussi depuis quelques années des connaissances qui s'inscrivent plus dans le cadre du développement personnel, bien sûr toujours en lien avec l'action syndicale. Les nouvelles formations sur l'écoute active, l'affirmation adéquate dans le conflit, la communication, l'animation de réunions, ... permettent aux délégués d'acquérir une meilleure connaissance de leurs réactions et une plus grande confiance en leurs moyens.

Concernant l'offre, la fréquentation et la satisfaction, à la différence de la pelouse, tout est vert. Tous les voyants sont au vert : la formation s'est adressée en 2017 à près de 500 délégués qui ont suivi 110 journées sur l'année. Et 2018 sera du même ordre. Au cours du 1er semestre 2018, 220 délégués ont suivi les formations organisées. Quelque 300 délégués seront invités pour les 15 modules de formations encore à organiser entre septembre et décembre.

La satisfaction des participants est très souvent rencontrée à l'issue des journées. Dans une excellente ambiance, les délégués trouvent souvent des réponses à leurs questions et repartent avec des outils utiles pour un meilleur exercice de leur mandat.



L'été invite à l'autosatisfaction.

L'évaluation des réactions, du degré de satisfaction vis à vis du programme de formation, la perception de l'utilité des outils fournis sont les évaluations les plus courantes car les plus faciles à mettre en pratique. Toutefois, une évaluation positive ne préfigure pas un apprentissage réussi. Mais que devrait donc apprendre un délégué pour fonctionner encore mieux ? Quelles sont les compétences et les aptitudes attendues pour un délégué ?

L'été invite à la lecture.

Le Gouvernement flamand a, par son Arrêté du 26 janvier dernier, reconnu la qualification professionnelle d'expert syndical. Un syndicaliste pourrait, par exemple, faire valoir ses compétences syndicales comme valorisation des acquis de l'expérience pour postuler dans l'enseignement. Ce qui est particulièrement éclairant, dans l'optique de la formation, c'est l'énumération des compétences qui sont reconnues par une autorité. Cette énumération remplirait à elle seule cette édition de l'R Nouvelle (elle fait 10 pages du Moniteur belge). Si vous souhaitez parcourir la liste complète je vous invite à jeter un œil sur le site du Moniteur belge (publication du 01/06/2018 - Numac : 2018031049).

Pour ma part je n'en citerai ici que quelques-unes :

- Dans les activités de base :

- Travaille de manière orientée vers le groupe-cible, vers le changement, vers les solutions.
- Communique de façon persuasive mais tient compte du fait que son avis personnel peut être différent de celui des autres.
- Développe en permanence ses propres compétences et, notamment, entame une réflexion sur ses propres actes en fonction de l'optimisation de son propre savoir-faire.

- Dans les activités spécifiques :

- Fournit des services syndicaux individuels et/ou collectifs, notamment accueille les membres et analyse la situation et utilise des mécanismes d'adaptation dans le cadre de l'autogestion.
- Sensibilise, mobilise et soutient, coache dans une optique émancipatrice plus large.
- Consulte des sources d'information (manuels, banques de données, ...)

Chacun de ces points vaut à lui seul une formation. Nous pourrions sur base de cette liste augmenter encore notre offre de formations. Nous multiplierions les journées et les inscriptions. Nous toucherions sans doute encore plus de délégués et à coup sûr nous rencontrerions une fois encore la satisfaction d'un large public. Mais le travail serait colossal pour un seul homme. L'été invite à la paresse (ou au réalisme). Mais surtout nous resterions dans un même mode de fonctionnement.

Avant d'aller plus loin dans une réflexion sur la formation et son rôle dans les objectifs et la vision syndicale de la Centrale, il convient de regarder d'un peu plus près le service formation lui-même.

Hiérarchiquement le service formation dépend directement du vice-président. Il est dans l'organigramme repris dans les services généraux qui sont le bras exécutif de la vice-présidence. On retrouve également dans les services généraux le secrétariat, le département juridique, le département informatique, le département communication et le département des primes syndicales et la gestion des membres. La formation dispose d'une réelle autonomie de fonctionnement mais celle-ci relève aussi de la démocratie syndicale. Les formations proposées et les orientations ne sont pas le choix ni la volonté d'une personne seule mais émanent de la décision de délégués qui participent en régions aux CRI (comités régionaux intersectoriels) et à la commission interrégionale de formation.

Force est néanmoins de constater que les réflexions sur la formation sont tellement spécifiques, inhabituelles même pour des délégués et en marge par rapport à toutes les autres activités syndicales qu'elles ne figurent pas souvent à l'ordre du jour des réunions des instances. Les discussions relatives aux formations, à ce que devrait être une véritable formation avec évaluation des acquis et pas une simple information ou sensibilisation n'occupent pas une grande importance dans les débats syndicaux. >>>

L'été invite à l'audace.

Pourquoi ne pas se servir de cette publication pour ouvrir plus largement un débat sur la formation ?

Collègues, délégués ou militants pourraient trouver là l'opportunité d'apporter, de manière constructive et bienveillante, une nouvelle pièce à ce costume peut-être un peu trop étriqué qu'est la formation dans son fonctionnement actuel.

Pour vous aider je vous offre 7 pistes de réflexion mais la liste n'est pas exhaustive :

- 1) Comment vérifier la qualité d'une formation ? Comment vérifier qu'elle exerce une influence réelle sur les compétences, la confiance et l'activité militante ? Qu'est ce qui importe le plus dans la formation syndicale ?
- 2) Quel est le rôle de la formation dans la démocratie syndicale ? Comment récupérer les acquis de formation pour faire vivre la démocratie dans le syndicat lui-même ? La formation aide surtout les délégués à exercer une meilleure influence dans leurs lieux de travail mais pas au sein de la CSC Services publics.
- 3) Comment intégrer le rôle de la formation dans le contexte des débats sur le renouveau du syndicalisme (actions, mobilisations, propagande, contre-culture, ...) et dans un contexte de services publics eux aussi remis en question ? La formation est par nature intersectorielle mais presque jamais interprofessionnelle et jamais internationale.
- 4) Comment obtenir un meilleur équilibre entre formation formelle et informelle (celle donnée en réunion par ex.) ? Cela soulève l'importance des permanents dans la formation des délégués et, en retour, la question de la formation des permanents eux-mêmes. La formation syndicale dépasse de loin les événements qui se déroulent dans une salle de classe. Le cours proprement dit a certes son importance, mais ce qui se passe à l'extérieur, entre le syndicat et le délégué est au moins tout aussi important. Une formation en salle de classe sans application pratique sur le lieu de travail dans le cadre d'un suivi assuré (le plus souvent) par le permanent perdra largement de son effet. En termes plus généraux, le rôle de tuteur qu'exerce le perma-

nent auprès du délégué pourrait être au cœur du développement de la confiance et des compétences militantes des délégués et devrait être au cœur des objectifs de la formation.

- 5) La formation doit-elle seulement être acquisition de compétences ou doit-elle éduquer, chercher à influencer la façon de penser (développer une pensée critique, l'analyse critique sur les enjeux, accepter la partie « propagande » de l'action, ...) ? La formation doit-elle viser à l'expertise des délégués ou à leur émancipation ?
- 6) La formation se fait toujours dans des locaux de l'organisation syndicale. Comment, sur un lieu de travail, impliquer suffisamment de délégués ou de militants (tous avec des profils et des aptitudes différents) pour améliorer le travail d'équipe et permettre le cas échéant la spécialisation de certains dans certaines tâches comme le recrutement de nouveaux membres.
- 7) Comment assurer le véritable suivi d'une formation ? Sans suivi, la formation formelle des délégués est d'une utilité limitée. Comment veiller à maintenir des contacts avec les autres délégués, avec les formateurs (qui ont mission de formation et pas de coaching), avec les permanents et avec le service Formation. La mise en place de la formation est fortement corrélé avec l'engagement et, partant, le militantisme.

Il n'est pas absurde de penser que les formations d'aujourd'hui font les revendications de demain et les conditions de travail d'après-demain¹. Une réponse exhaustive à toutes ces questions dépasse l'ambition de cet article mais nous pouvons nous intéresser à la question de savoir comment la formation peut être améliorée, comment elle peut mieux encore s'inscrire dans la vie syndicale et nourrir son renouvellement. Ce débat n'aura de limite que notre volonté de faire évoluer les choses. Je ne manquerai pas de revenir dans les prochaines éditions de l'RN Nouvelle sur vos réactions que j'espère nombreuses, constructives et bienveillantes. Je suis déjà impatient de les lire.

LUC VINCENT
luc.vincent@acv-csc.be

1. A la manière d'un slogan politique, devenu théorème, énoncé en 1974 par le chancelier ouest-allemand Helmut Schmidt : « Les profits d'aujourd'hui sont les investissements de demain et les emplois d'après-demain »



ÉTAT DES LIEUX DES COMITÉS DE NÉGOCIATIONS POUR LES SERVICES DE POLICE

Après plus de 18 mois de négociations, un accord a pu être trouvé. Suite au comité commun de groupe du 25 juin 2018, la CSC Services publics, Groupe Police, a marqué son accord sous conditions sur les propositions négociées lors des différents comités de négociations des services de police.

Cet accord n'est pas parfait. En effet, il a fallu revoir une partie du statut pécuniaire au niveau de certaines allocations et indemnités, mais c'est la première fois en plus de 17 ans qu'une partie du personnel va se voir bénéficier d'une rectification salariale en sus.

De plus, cette correction salariale a été calculée sur la comparaison des niveaux au sein de la Fonction Publique et ce sur toute la durée de la carrière. Le cadre de base (inspecteur) est notamment le plus impacté par cette correction salariale. L'ensemble du personnel bénéficiera de chèques repas.

Il va de soi que le monitoring proposé au regard de la fonction publique ne pourrait avoir d'effet négatif sur notre propre statut. Augmentation : oui, diminution : non !

Cependant, cet accord conditionné n'est pas lié à une paix social. Même s'il faut reconnaître l'initiative prise par le Ministre (dynamique des négociations) et les efforts consentis (aucun autre gouvernement ne l'ayant fait à ce jour), nous devons tenir compte du fait que les propositions actuelles sont loin d'être suffisantes.

Dès lors, la CSC Services publics a indiqué clairement que cet accord n'est ni un chèque en blanc (des négociations techniques devront encore être menées en accord avec les propositions sur la table), ni le garant d'une paix sociale jusqu'en 2022.

C'est pourquoi nous avons indiqué que nous introduirions un nouveau cahier revendicatif pour 2019 - 2020 conformément à la dynamique installée, voire souhaitée par le Ministre.

De plus il faut également savoir que si l'accord est conditionné, il l'est également par l'autorité qui doit obtenir au préalable l'aval du gouvernement ainsi que celui d'autres partenaires tel que l'union des villes et communes.

Au moment d'écrire ces lignes, un accord définitif n'est pas encore de mise. Nous ne manquerons pas de vous tenir au courant du suivi de cet important dossier.

L'été a été chaud à plus d'un titre !

Depuis plusieurs mois, la problématique du « pot de maladie » est récurrente pour les services fédéraux.

Au mois de juin, le secteur police avait manifesté avec le secteur fédéral... Prémonitoire sans doute pour notre secteur !

Ce 1er août se tenait un comité de négociation des services de police sur une problématique de préavis de grève dans une zone de police néerlandophone.

Comme les ministres Jambon et Vandepuut ne se positionnaient pas, la question a été posée au représentant du Ministre Jambon.

Le représentant en question, nous a confirmé officiellement que ce nouveau « règlement » serait d'application pour les corps spéciaux en général et à la police en particulier.

Il s'agit donc clairement d'une réduction drastique du pot de maladie.

De quelle manière? Sous quelle forme? Curieusement, aucune réponse ne nous a été donnée, ni du Ministre, ni de son représentant.

Décision déjà prise par nos dirigeants, espérant faire des économies une fois de plus sur le dos du personnel.

Certes, à ce jour, aucun texte ne nous a été présenté. Cependant, cela a pour conséquence les plus folles rumeurs. Les textes devraient nous être présentés en automne... « WAIT AND SEE » !

Seconde surprise du Ministre, la révision du statut disciplinaire. En effet, la volonté de punir le membre du personnel est bien présente dans les textes qui seront négociés fin septembre.

Nous vous tiendrons au courant de l'évolution de ce dossier.

Décidément la rentrée sociale sera chaude également pour le secteur police!

NOUS VOULONS DES SERVICES PUBLICS DE QUALITÉ, CORRECTEMENT FINANCÉS ET ACCESSIBLES À TOUTES ET TOUS



Les différents gouvernements, sous l'impulsion du MR et de la NV-A, n'ont que les mots « rationalisation » et « privatisation » à la bouche. Les administrations sont sous-financées et le statut du personnel est détricoté.

La « rentabilité » est devenue une justification principale des politiques libérales qui vont jusqu'à retirer du secteur public certaines missions pour les confier au privé. Peu de services échappent à une rationalisation aveugle, ou encore à une externalisation. Alors que la qualité du service rendu aux citoyens n'est jamais une donnée prise en considération, l'opinion publique se rallie à ces décisions connotées de « bonne gestion ».

Pourtant, c'est l'ensemble de la population qui s'en trouve pénalisé. Car, rappelons-le, la finalité des services publics est de garantir à l'ensemble des citoyens d'exercer effectivement leurs droits fondamentaux en matière de protection sociale, santé, enseignement et formation, logement, mobilité, énergie...

Une autre finalité est aussi de favoriser une société plus égalitaire, d'assurer une cohésion sociale et de lutter contre la pauvreté.

La CSC souhaite que les services publics soient de véritables acteurs économiques, et pas uniquement des fournisseurs de services. Et pour y arriver, il faut réguler certains secteurs économiques et éviter le recours au secteur privé quand les missions à réaliser relèvent clairement du secteur public.

Le rôle des services publics est donc essentiel. Ils constituent des leviers indispensables pour une société plus juste, plus égalitaire et plus démocratique.

Dès lors, il incombe aux pouvoirs publics d'assurer leur bon fonctionnement et, pour cela, de les financer correctement et d'assurer à son personnel des conditions de travail et des pensions dignes.

C'est pourquoi nous attendons des responsables politiques de :

- cesser de considérer les services publics comme un coût, mais de les considérer comme un investissement de la société dans des domaines vitaux qui méritent d'être protégés;
- refuser le service minimum et mettre en place des conditions de travail qui permettent d'assurer un service maximum;
- conserver un statut fort pour le personnel des services publics qui garantira un service au citoyen objectif, neutre et équitable;
- maintenir les droits acquis dans les pensions du secteur public.

ADMINISTRATION FÉDÉRALE

La coupe est pleine pour les fonctionnaires fédéraux. Depuis le début du gouvernement MR-NVA, le ministre Vandeput multiplie les attaques contre la fonction publique fédérale: il démantèle la nomination statutaire, il rogne sur les congés, il autorise le travail intérimaire et il supprime le crédit maladie.

Quel avenir réserve-t-il à la fonction publique fédérale? Le ministre ne semble pas avoir la moindre vision dans ce domaine. Elaguer, couper, taillader, sabrer, confisquer, interdire, supprimer, voilà les maîtres mots de la politique de ce ministre N-VA.

1. La fin de la nomination statutaire = Une décision inadmissible

Le gouvernement MR-NVA a décidé de limiter la nomination statutaire aux seules fonctions dites « régaliennes ». Quelles seront-elles? Malgré nos demandes répétées depuis près d'un an, les syndicats ne sont pas associés à la réflexion.

La mesure constitue une menace pour l'indépendance de la fonction et la neutralité du fonctionnaire. Sans le filet de sécurité à l'emploi que lui octroie sa nomination à titre définitif, le fonctionnaire sera à la merci de l'autorité politique. Osera-t-il encore agir à l'encontre de la volonté politique s'il risque ainsi de perdre son emploi? C'est la porte ouverte à l'arbitraire et au clientélisme.

Voici trois exemples non fictifs:

- L'égalité d'accès à la fonction publique est compromise. Le nouveau bureau de sélection osera-t-il ne pas donner suite à la requête d'un ministre de favoriser l'embauche de personnes originaires de son fief électoral?
- Quel sort sera réservé à un fonctionnaire contractuel qui refusera de suivre la demande d'un ministre d'être bienveillant dans un dossier déterminé?
- A l'Office des Etrangers, le fonctionnaire contractuel pourra-t-il encore traiter les dossiers de façon objective?

2. Une carrière pécuniaire complète pour les contractuels = miroir aux alouettes

Sous prétexte de gommer les inégalités de traitement entre les contractuels et les statutaires, le ministre Vandeput a décidé d'octroyer aux contractuels la même progression pécuniaire que celle réservée aux statutaires.

Mais quelles sont les garanties d'appliquer ce beau geste? Aujourd'hui, trois échelles de traitement sont déjà accessibles aux contractuels. Bien que louable électoralement parlant, l'effet de la mesure ne sera

visible qu'à partir de 2029. Comment sera-t-elle financée ? Le fonctionnaire contractuel conservera-t-il son emploi au moment où il devra être rémunéré dans la quatrième échelle de traitement ? Ce sont deux questions essentielles auxquelles le ministre ne répond pas.

3. Le travail intérimaire = une fausse bonne idée, une décision irresponsable

Le travail intérimaire, c'est l'introduction d'un nouveau sous-statut pour les fonctionnaires : pas de sécurité d'emploi, pas de garantie de revenus stables et une protection sociale précaire.

Dans la fonction publique fédérale, la plupart des emplois sont tellement complexes et spécialisés qu'ils nécessitent des connaissances, expériences et compétences qui ne s'acquièrent que dans l'administration. Ils ne répondent pas à un cahier des charges que l'intérim peut remplir. Pour faire face à une courte absence d'un membre du personnel ou à une augmentation soudaine du volume de travail, l'administration peut déjà, aujourd'hui, faire appel à des contractuels avec un contrat temporaire.

A qui profitera donc cette décision ? Le ministre Vandepuut semble simplement vouloir faire un cadeau au secteur de l'intérim. Et c'est un dossier symbolique de plus pour la N-VA qui veut poursuivre l'assimilation des secteurs publics et privés, que ce soit utile ou non pour les citoyens.

De plus, en période de disette budgétaire, avec un gouvernement qui a réduit à l'extrême les frais de personnel et de fonctionnement des services publics fédéraux, l'introduction du travail intérimaire relève d'une décision irresponsable. Un travailleur intérimaire coûte environ le double d'un fonctionnaire ordinaire.

4. Supprimer le crédit-maladie = faire des économies sur le dos des malades

En décidant de supprimer le régime de crédit maladie des statutaires, le ministre Vandepuut prouve une fois de plus qu'il est impitoyable, excessif et peu fiable.

Impitoyable car il veut réaliser des économies au détriment de fonctionnaires souffrant d'une maladie grave. En plus de se battre contre leur maladie, les agents souffrant d'un cancer, d'une maladie cardiaque, d'un burn-out, etc... devront se battre contre des fins de mois difficiles.

Excessif car en supprimant un tel régime, il impose aux fonctionnaires des conditions de rémunération moins attractives que dans le secteur privé. En effet, de nombreux employeurs du privé adoptent des mesures sociales permettant de compenser la perte salariale en cas de maladie de longue durée.

De plus, les dernières statistiques sur l'absentéisme publiées par Medex nous prouvent qu'il n'y a pas d'abus en la matière et que les statutaires ne sont pas plus souvent malades que le personnel contractuel. (En 2016, taux d'absentéisme des statutaires = 6%, contre 6,9% pour les contractuels).

Et malgré ses déclarations remontant à plus d'un an, le ministre Vandepuut n'a encore adopté aucune mesure permettant d'améliorer le bien-être des fonctionnaires.

Peu fiable car au travers des négociations actuellement en cours sur le « Codex » (nouveau statut pour les fonctionnaires fédéraux), les syndicats avaient reçu la garantie que le régime maladie actuel resterait inchangé.

ADMINISTRATION WALLONNE

Le gouvernement wallon MR-DCH affiche une tendance similaire à celle du gouvernement fédéral. Alors qu'il jouit d'une grande autonomie dans la gestion de ses administrations, les décisions qu'il prend s'alignent sur celles du fédéral. Il est vrai, avec quelques mois de retard et donc de répit pour les fonctionnaires wallons.

Les décisions qui se succèdent sont alarmantes. Et l'immobilisme du gouvernement à entériner ses intentions le sont davantage. Les syndicats attendent toujours la publication des arrêtés permettant d'appliquer les accords intervenus. Notamment celui sur l'aménagement de fin de carrière pour les niveaux C et D occupés dans des métiers reconus pénibles. Et celui concernant l'élargissement de l'accès pour les contractuels à une fonction statutaire.

1. Carrière complète pour les contractuels

Le gouvernement wallon veut octroyer une carrière complète pour les contractuels via l'accession à un niveau supérieur. Aujourd'hui, l'administration peine à organiser les sélections pour le personnel statutaire. Quelle garantie aura le personnel contractuel que l'intention louable du gouvernement sera appliquée ? Et par le biais de quel financement ?

2. Suppression du crédit maladie

Le gouvernement wallon pense être obligé de suivre la décision du gouvernement fédéral. C'est faux !

Mais en juillet, il a malgré tout adopté le principe de la suppression du capital maladie des fonctionnaires wallons. Le gouvernement MR-CDH a-t-il pour son administration sa propre vision ? Ou consiste-t-elle en un simple copier-coller des décisions prises au niveau fédéral ?

Retrouvez plus d'informations sur la Région wallonne dans l'article « Un an de Gouvernement wallon MR-CdH. Quel bilan pour la fonction publique wallonne ? » dans ces pages.

ADMINISTRATIONS DE LA RÉGION BRUXELLES-CAPITALE, DE LA FÉDÉRATION WALLONIE-BRUXELLES ET DE LA COMMUNAUTÉ GERMANOPHONE

A l'heure de boucler cette édition, il semblerait qu'en Belgique, certains gouvernements ont compris qu'ils peuvent s'écarter de la politique menée par la N-VA. Les administrations des gouvernements Bruxellois, Germanophone et de la FWB n'affichent pas l'intention de supprimer le statut et le régime de crédit-maladie des fonctionnaires.

La CSC Services publics reste toutefois attentive à ce que la vague libérale ne vienne les éblouir.



CE 14 OCTOBRE 2018, UN VOTE, UNE ÉVALUATION

Les élections communales d'octobre prochain vont nous donner une vraie possibilité d'évaluer les mesures prises par le gouvernement.

Il est plus que temps d'appuyer là où ça fait mal.

Nous allons pouvoir enfin donner un signal fort, avant les élections fédérales de 2019.

Faut-il rappeler que le gouvernement actuel du 1er ministre Charles Michel, a repris et avancé dans notre dossier pension, sur base des mesures initiées sous le gouvernement précédent du 1er ministre Elio Di Rupo.

Vous l'avez compris, accepter que ces deux partis puissent garder un maximum de majorité au sein des communes wallonnes, c'est être d'accord avec les mesures prises.

Mais plus grave encore, c'est prendre le risque d'être obligé de faire avec les prochaines mesures inacceptables qu'ils sont capables de mettre en œuvre avant 2019.

Il est important de faire comprendre au monde politique que nous voulons rester maîtres de nos vies et garder des conditions de travail acceptables.

Notre force, si chaque famille de militaire décide d'agir, c'est de pouvoir compter sur plus ou moins 300 000 voix.

Il faut donc faire le choix pour des futurs élus qui ne feront pas de leur mandat une profession à long terme.

Il est important que nos élus travaillent, soit dans le privé ou le public, et sache ce que cela veut dire.

Nous en avons assez de la manière de faire, il faut que cela change à notre avantage.

OTW. IL RESTE EN C

En 2015, le gouvernement wallon avait chargé le ministre de la mobilité d'évaluer la structure du groupe SRWT-TEC de manière à pouvoir présenter, à terme, une meilleure offre de transport et ainsi augmenter le nombre d'utilisateurs.

Dans ce cadre, une étude a été demandée à un consultant externe qui devait proposer des pistes en vue de simplifier l'organisation et d'améliorer l'efficacité du groupe en recherchant une réduction du coût de structure. C'est à ce moment qu'a été envisagée l'hypothèse d'une fusion juridique, financière et opérationnelle des six sociétés constituant le groupe.

Fin 2017, le ministre DI ANTONIO décidait, après avoir reçu les recommandations du consultant, d'aller au-delà de celles-ci en préconisant la fusion pure et simple des six sociétés en une seule entité baptisée OTW (Opérateur de Transport de Wallonie). C'est en mars de cette année que le gouvernement régional a donné son feu vert au projet de décret sur la réforme des TEC.

Cela annonçait la fin du groupe tel que nous le connaissons encore aujourd'hui avec sa société faitière (SRWT) et ses cinq sociétés régionales, mais surtout la fin de ses conseils d'administration pléthoriques. Pour rappel, les six conseils d'administration comptaient au total 85 mandataires à majorité PS. Nous avons vite senti que la volonté politique était aussi de modifier cette situation. En effet, l'idée étant de réduire le nombre de mandataires à 15 administrateurs avec une majorité MR-CDH.

Pour la CSC Services publics, la fusion en soi nous satisfait. En fait, nous étions même demandeurs et ce depuis plusieurs années car nous sentions bien, au vu des plans d'économie qui étaient mis en place régulièrement depuis quelques années, que le transport public ne pouvait plus vivre dans sa conception actuelle. Il fallait à tout prix trouver des solutions afin de réduire les coûts d'exploitation puisque le financement n'était plus assuré comme il le devait. Rappelons que sur les années 2015-2017, le budget a été rabaissé de 10% et que nous avons déjà connu des coupes budgétaires à plusieurs reprises déjà quelques années auparavant.

Toutefois, si la réduction du nombre d'administrateurs est un premier pas, il n'est pas le plus important. Cette décision n'est pas la plus judicieuse, car selon nous, les CA n'étaient pas le problème principal du coût de fonctionnement. Que du contraire ! En fait, les CA étaient les premiers garants du transport public, puisque constitués de mandataires locaux qui appuyaient les demandes d'offres dans les communes. Il va falloir, lors de sa mise en route, que la nouvelle organisation du transport public wallon imaginée par le ministre DI ANTONIO fasse très vite ses preuves. De notre côté, nous émettons quelques doutes, surtout en ce qui concerne le CA unique avec ses 15 administrateurs et cinq bassins de mobilité (un par région) qui ne se réunira que deux fois par an et à titre gratuit pour établir les besoins en matière de transport au niveau local.

ENCORE BEAUCOUP À FAIRE !

Quoiqu'il en soit, nous jugerons le moment venu car la nouvelle structure sera normalement mise en place dès janvier 2019 avec la promesse du gouvernement actuel de garantir que toute évolution de la structure du groupe se fera à volume d'emploi constant. Sans toutefois préciser de quelle manière seront répartis les postes de travail entre chauffeurs, ouvriers services techniques et employés. Or, pour ces derniers, le regroupement de certains services pourrait avoir des impacts négatifs au vu des projets encore sur la table et en phase de mise en application.

En fait, toujours dans le cadre de l'étude remise par le consultant externe, celle-ci préconise la création de centres de services partagés. Il s'agit dans ce cas de regrouper des services afin d'optimiser la performance, d'améliorer la qualité des prestations et maîtriser les coûts. Enfin avons-nous envie de dire ! Néanmoins, il va nous falloir être très vigilants sur la manière dont cela va se mettre en place car il ne faudrait pas qu'une fois de plus, les travailleurs ne soient les dindons de la farce par une délocalisation des postes de travail ou autres contraintes portant atteinte au bien-être au travail. Sur ce point également, nous sommes en attente de précisions sur l'état d'avancement du projet.

Un autre point très sensible sur lequel nous allons devoir porter notre plus grande attention est le service minimum qui fait fantasmer de plus en plus nos dirigeants politiques actuels.

Nous avons, il y a quelques mois, refusé de souscrire à un accord lié à la participation aux manifestations interprofessionnelles. La volonté du ministre de tutelle était que des services de transport puissent être assurés malgré les appels à la mobilisation lancés par les organisations

syndicales. Pour cela, il demandait un accord signé entre les partenaires sociaux allant dans ce sens. Pour nous, il n'était pas nécessaire de signer un accord sur ce point car, comme cela s'est produit à de nombreuses reprises lors de manifestations, si nombre de travailleurs se déclaraient en grève pour y participer, d'autres se présentaient au travail et prestaient leur service. Le problème du manque total de transport survient uniquement lorsque nous sommes confrontés à des piquets de blocage dans les dépôts.

Sur ce point, nous avons demandés des garanties de la direction générale qui n'a pas souhaité prendre ses responsabilités. Il n'était donc pas possible pour nous de nous engager dans un accord qui voulait limiter le droit de grève en règle générale mais qui laissait main libre à certains pour continuer à ternir l'image du transport public. Pour nous, ce n'est pas les actions interprofessionnelles le problème mais bien les grèves inconsidérées, menées bien souvent par une organisation syndicale qui veut à tout prix faire payer la note du geste posé par le CDH en 2017 au gouvernement wallon et au transport public en particulier.

Il y a également à venir le contrat de service public qui, s'il intègre le décret sur le service minimum, n'arrive pas à définir la trajectoire budgétaire pour les cinq années à venir. Comme quoi les priorités politiques poussent à la réflexion... De fait, nous l'attendons toujours et il n'est pas sûr qu'il soit bouclé cette année encore. Mais nous avons l'habitude.

Un dernier sujet sur la table aussi est l'attribution du marché aux sociétés privées sous-traitantes appelées à assurer les services que la régie ne peut effectuer.



UN AN DE GOUVERNEMENT WA QUEL BILAN POUR LA FONCTION

Le 19 juin 2017, un Gouvernement en exercice se déchire, et une crise politique commence, qui durera jusqu'au 25 juillet 2017, se concluant par une déclaration de politique régionale pour une queue de législature. Un nouveau gouvernement wallon était constitué sur la plus courte majorité parlementaire. Pour la CSC Services publics, il ne s'agissait pas pour autant de repartir d'une page blanche : des négociations conclues avec l'équipe gouvernementale précédente n'étaient pas forcément toutes concrétisées par des actes réglementaires publiés.

L'ÉTAT DE LA WALLONIE, MAI 2018

Au mois de mai, le Ministre-Président du Gouvernement wallon s'est prêté à l'exercice de la présentation de l'état de la Wallonie, un exercice qui a pris des airs de bilan du renouveau politique qu'annonçait la déclaration de politique régionale.

Sans réelle surprise, les chiffres sont présentés de façon positive et démesurément enthousiaste, et les indicateurs moins favorables ont systématiquement une explication à chercher dans un contexte global ou un héritage du passé. Un bilan global objectivement en demi-teinte, dont la CSC wallonne concluait : « Discours sur l'état de la Wallonie. A qui profite la reprise économique ? », dans un constat implicite que ce n'est pas forcément la collectivité.

QUELLES PERSPECTIVES POUR LE PERSONNEL DE LA FONCTION PUBLIQUE WALLONNE ?

Construite sur des slogans accrocheurs, les ambitions du Gouvernement wallon en matière d'administrations, tant dans sa déclaration de politique régionale que dans l'état de la Wallonie, sont réduites à un terme : la rationalisation.

Une note consacrée à la fonction publique, en décembre 2017, traduit ces ambitions en une série d'objectifs plus concrets. En vrac :

- une réforme du cadre visant à une réduction concrète du nombre d'emplois d'encadrement ;
- une révision des conditions d'accès aux emplois de mandataires ;
- une simplification des procédures de licenciement ou de sanction disciplinaire ;
- une réorientation de l'évaluation des mandataires vers leurs missions de gestion ;
- une optimisation de la gestion des effectifs ;
- un épanouissement et un développement professionnels ;
- un aménagement du contenu et du temps de travail en fin de carrière ;
- des perspectives de carrière pour le personnel contractuel ;
- un développement de carrière par formation des niveaux A et B ;
- la poursuite des efforts de recrutement et la mise en œuvre de procédures accélérées d'engagement contractuel ;
- un renforcement de la communication en matière de gestion des ressources humaines ;
- un renforcement des responsabilités fonctionnelles des Ministres sur leurs administrations.

Une lecture rapide de cette table des matières pourrait inspirer un sentiment de modernité. Une réponse au cliché si tenace d'une administration poussiéreuse, coûteuse et inefficace ? Un examen plus attentif révèle des éléments qui ne peuvent qu'occasionner de sérieuses pré-occupations :

- La réduction du cadre visant à la réduction du nombre d'emplois d'encadrement se fait sans aucune considération quant à l'impact sur la charge de travail ou le bien-être des agents. Quelle plus-value peuvent en attendre les agents ? Et les citoyens bénéficiaires des services ?
- La révision des conditions d'accès aux mandats permettrait de devenir mandataire sans avoir réussi la formation requise. La CSC Services publics, qui a toujours marqué son opposition au régime des mandats, a tout lieu de s'inquiéter de ce qui s'apparente à une diminution des exigences pour l'accès à ces emplois stratégiques pour le devenir du service public.

WALLON MR-CDH. FONCTION PUBLIQUE WALLONNE ?

- La simplification des processus de licenciement ou de sanction disciplinaire peut très vite devenir un mécanisme arbitraire de dégraissage pur et simple des services publics.
- La réorientation de l'évaluation des mandataires sur leurs missions de gestion pourrait se faire au détriment de la qualité du service rendu aux citoyens .
- Derrière l'optimisation de la gestion des effectifs se retrouve le risque d'une flexibilité imposée aux travailleurs et la réapparition du mécanisme des missions critiques (dont nous avons dénoncé qu'il rend structurelle la réduction du volume de personnel et qu'il installe la disparition des emplois dans les niveaux les plus bas).
- L'épanouissement et le développement professionnels s'appuient en réalité sur le respect d'obligations réglementaires découlant du code du bien-être, dont on est en droit de s'inquiéter qu'elles soient encore en souffrance.
- Les perspectives de carrière annoncées pour les membres du personnel contractuel ignorent délibérément que la première perspective qu'un employeur public doit donner à ses travailleurs est celle d'un emploi statutaire. Une fonction publique statutaire reste le meilleur garant d'une nécessaire indépendance de l'administration.
- Le développement des carrières de niveau A et B est une annonce qui ne cherche qu'à répondre aux critiques de la mise en œuvre des grades qualifiés dans ces deux niveaux (que nous avons dénoncée dès sa négociation). Et pourquoi en exclure a priori les niveaux les plus bas ?
- Les procédures accélérées d'engagement contractuel traduisent une incapacité à anticiper les besoins en personnel et ouvrent explicitement la porte à l'emploi intérimaire.

QUELLES AVANCÉES SUR DES ACCORDS ANTÉRIEURS ?

Rares sont les éléments qui peuvent nous apaiser. Parmi ceux-ci, seules la réduction du temps de travail pour les agents âgés des niveaux C et D dans des tâches lourdes (RTT) et la concrétisation d'un mécanisme de statutarisation (119 quater) apportent une réponse à nos demandes. Et encore... plus d'un an après la conclusion officielle de la négociation de ces deux dossiers, non seulement leur concrétisation n'est pas encore acquise, mais en outre leur évolution dans les coulisses tend à les dénaturer substantiellement.

R NOUVELLE SEPTEMBRE 2018 /13

A ces éléments strictement liés à la fonction publique, d'autres réalisations du Gouvernement wallon causent des impacts pour la fonction publique. On parlera plus particulièrement de la réforme des mécanismes d'aide à l'emploi (APE), dont les conséquences directes pour l'administration sont la mise en péril de plusieurs centaines d'emplois, dans les services qui gèrent la matière (Forem et DGO6 du SPW) mais aussi par le fait que pareils emplois subventionnés existent aujourd'hui dans les administrations wallonnes. Rajoutons-y les déclarations d'un Ministre de l'Emploi qui se fait fort de réduire le Forem de deux tiers de son personnel, et le tableau sera complet.

En ce qui concerne l'accueil des compétences transférées, le constat n'est guère différent. Nous sont présentés des dossiers incomplets, mal conçus, sans convaincante motivation, sans plus-value, sans vision. Le démontrer ne sert à rien : l'autorité en prend acte dans le meilleur des cas, mais n'en tient pas compte, aveuglée par une seule obsession : la fonction publique est une variable d'ajustement budgétaire.

DIALOGUE SOCIAL

Nous avons, dès la première rencontre officielle, annoncé toute l'importance que nous accordons à la qualité du dialogue social. En tant que force de proposition, nous avons plaidé tout le bénéfice que peut retirer une autorité politique du maintien d'un dialogue social de qualité. Rassurés par les réponses, nous sommes exaspérés par les faits. Le dialogue social, s'il existe encore à la Région wallonne, ne se tient plus dans les instances réglementaires de négociation et de concertation. Les décisions prises par ce Gouvernement, souvent purement doctrinales, sont étalées dans les médias avant même d'être inscrites à l'ordre du jour de nos réunions. Nous sommes alors devant le fait accompli, ne permettant aucune marge de manœuvre, même quand des irrégularités sont exposées.

CONCLUSION

Après une année aux commandes de la Wallonie, il n'y a pas d'élément qui permette de croire que le Gouvernement wallon perçoit la fonction publique comme un instrument qui contribue au mieux-être d'une région souffrant encore d'un handicap économique.

Les actes parlent d'eux-mêmes : la fonction publique wallonne est la cible d'une approche libérale, qui ne la considère que comme une dépense à réduire aveuglément. Nous ne pouvons pas laisser faire, et la rentrée sera sans doute chaude.

TABLE RONDE POLITIQUE À ARLON



Le vendredi 22 juin, la CSC Services publics organisait une table ronde politique à Arlon, où étaient conviés les Présidents luxembourgeois des 5 partis démocratiques représentés dans la province.

Étaient présents :

- Pour le PS, Monsieur Philippe COURARD
- Pour le CDH, Monsieur René COLLIN
- Pour le MR, Monsieur Simon DEFAT en remplacement de Monsieur Benoît PIEDBOEUF
- Pour Ecolo, Romain GAUDRON en remplacement de Madame Cécile THIBAUT
- Pour DEFI, Monsieur Daniel SCHUTZ, en remplacement de Monsieur Jonathan MARTIN

Plus de 100 délégués et militants de la CSC Services publics étaient présents.

Parmi les différents sujets qui ont été abordés, on a pu entendre chaque parti rappeler sa vision par rapport à l'avenir des provinces, à Vivalia 2025, à la problématique des A.P.E, à la délocalisation des services des SPF fédéraux, à l'inquiétude quant au devenir de la cité administrative de l'Etat à Arlon (dont le contrat de location vient à échéance au 31/12/2021), la nomination du personnel, l'octroi d'une assurance groupe complémentaire à la pension légale, ...

Différents permanents tant de la CSC que de la CSC Services publics étaient également présents.

Les conclusions de la matinée furent tirées par Monsieur Stéphane DELDICQUE, Vice-Président de la CSC Services publics depuis le 1^{er} mai 2018.



QUI SOMMES-NOUS ?

Au sein de la CSC, la CSC Services publics est la centrale qui assure la défense des intérêts des travailleurs du secteur public.

QUE FAISONS-NOUS ?

Un problème concernant vos conditions de travail et de salaire ? Besoin d'une défense individuelle ? La CSC Services publics fait le nécessaire.

Notre souci majeur est l'amélioration des conditions de travail de tous les membres du personnel du secteur public. Nous comptons plus de 150.000 affiliés. Comme nous sommes une organisation syndicale représentative dans tous les services publics, l'employeur doit nous considérer comme un interlocuteur à part entière pour toutes les catégories du personnel.

POURQUOI LE FAISONS-NOUS ?

Les services publics constituent selon nous un maillon essentiel au sein de notre société. Le rôle du service public mérite des défenseurs de qualité. Nous plaçons aussi pour un fonctionnement efficace des services publics. C'est pour cette raison que la CSC Services publics veut entreprendre, de façon judicieuse, le changement du secteur public.

REJOIGNEZ-NOUS !

Si ces lignes vous parlent, alors affiliiez-vous ! Et si vous êtes déjà affilié chez nous, parlez-en autour de vous. Plus nous serons nombreux, plus grand sera notre poids auprès de l'Autorité !

Et si l'avenir de la fonction publique et de ses travailleurs est une cause qui vous tient à cœur, n'hésitez plus et engagez-vous en tant que militant !

Visitez notre site www.csc-servicespublics.be afin de retrouver toutes les coordonnées de nos différents permanents.

(RE)PENSER LE SERVICE PUBLIC: LA SOLIDARITÉ COMME ALTERNATIVE AU LIBÉRALISME

Cet écrit a été réalisé par Xavier Lorent, permanent CSC Services publics pour la Communauté française. Il est diffusé en plusieurs parties dans différents numéros de l'R Nouvelle. Voici la deuxième partie.

L'ÉVOLUTION DES SERVICES PUBLICS DANS L'HISTOIRE

Il est important de souligner ici que l'historique que nous tentons de dresser n'est pas celui des services publics au sens où il peut s'entendre actuellement. Tomber dans ce piège serait verser dans de l'anachronisme et serait à l'opposé de la démarche de contextualisation historique que nous visons ici.

Cependant, parler de l'évolution des services publics au travers de l'Histoire de nos sociétés occidentales et tenter de l'appréhender brièvement permet de démontrer, on l'a vu précédemment avec les notions de citoyenneté, démocratie et Etat, que le service public n'est pas une génération spontanée, une incongruité de l'Histoire qui serait venue bousculer l'ordre « naturel » de la société capitaliste. Au contraire, le chemin qui nous conduit de l'organisation sociétale de la civilisation grecque vers nos Etats modernes avec leurs administrations publiques est jalonné rapports de force, de luttes, de bataille philosophiques, politiques, idéologique pour déterminer non seulement de quelle manière idéale, idéalisée, une communauté, une société doit s'organiser pour fonctionner mais également de déterminer quelles factions domineront cette société et écriront sa vérité.

Dans cette optique, nous avons déjà souligné la volonté de démarrer dans l'Antiquité gréco-romaine car il s'agit là du berceau du monde occidental, même si la civilisation grecque est le résultat de ce qui l'a précédé, des civilisations qui lui étaient contemporaines et du contexte dans lequel elle s'est développée.

1 J. Nagels, *Eléments d'économie politique : critique de la pensée unique*, Editions de l'Université de Bruxelles, Bruxelles, 2000.

1. L'ANTIQUITÉ GRÉCO-ROMAINE ET LES SERVICES AUX CITOYENS

Les premières civilisations établies en Grèce peuvent se situer entre 2000 et 1450 avant J.-C. Ce sont de sociétés très centralisées, organisées autour d'un palais qui centralise le pouvoir administratif, politique et religieux. Entre 1200 et 800 avant J.-C. c'est une période obscure, floue avec peu de sources historiques. Il y a probablement eu une chute démographique, des guerres, la perte de l'écriture. C'est une période de grands changements. Vers 800 avant J.-C. c'est notamment la période estimée de l'Illiade et l'Odyssée mais également les balbutiements de la démocratie grecque et la naissance des Cités-Etats.

Indépendante et délimitée par un territoire, ces cités se rapprochent de notre notion d'Etat – comme on l'a vu précédemment – car chacune dispose d'une Constitution, d'institutions, d'une citoyenneté et d'une monnaie.

Les premiers services collectifs – nous les appellerons ainsi à défaut de service public car ils s'imposent à la collectivité – sont les prémices des services régaliens. Il s'agit en premier lieu de la monnaie. Chaque Cité-Etat dispose de sa monnaie. Il ne s'agit pas d'un privilège de type privé mais bien d'un service collectif qui va permettre le développement des échanges et du commerce en les régulant. Il s'agit d'une forme de régulation car il s'agit de déterminer la manière dont se fait l'échange et il s'agit d'un pouvoir de la Cité qui est de battre monnaie. « La monnaie est en étroite relation avec la puissance publique : c'est le produit d'une société donnée dans un espace donné.¹ »

La monnaie c'est la possibilité de fixer un seul étalon permettant de mesurer les biens. C'est également essentiel pour bien mettre en œuvre un autre service collectif : le prélèvement de l'impôt...

Un autre service collectif d'importance est le service militaire. L'obligation pour tous de donner un peu de son temps, de sa vie, dans l'intérêt de la Cité. Il est d'abord défensif. Une communauté c'est l'idée qu'on sera plus fort ensemble que seul et c'est ce qui nous caractérise au plus profond de nous en tant qu'animal et en tant qu'être humain. Nous sommes des animaux sociaux et notre histoire c'est avant tout l'histoire

d'un groupe, l'histoire d'un collectif. Il ne faut pas le perdre de vue. Mais ce service est également offensif lorsque la Cité va déclarer la guerre à l'ennemi extérieur, au « barbare ».

L'autre service collectif qui découle de la centralisation des premiers royaumes grecs est la justice. Un des premiers législateurs de ce qu'on pourrait appeler un code pénal est Dracon qui écrira à Athènes les premières lois criminelles vers 621 avant J.-C. Comme on l'a vu, la démocratie naît à Athènes pendant son âge d'or au Ve siècle avant J.-C.

Les premiers jeux olympiques voient le jour à cette période également. Ils ne sont pas un service collectif à proprement parler mais ils sont ouverts à tous citoyens pour autant qu'ils puissent payer leur voyage, leur équipement. Dans de rares cas, la Cité paie l'athlète qui, en cas de victoire, percevra une rente et un statut à vie. Dans le cas de la défaite, c'est la chute et souvent l'exil.

Les temples sont également un service et un devoir collectif. Dans cette période où il n'y a pas de distinction entre pouvoir et religion, la construction des temples et les prêtres sont un instrument du pouvoir et sont financés par la Cité. A titre d'exemple, aujourd'hui encore, en Belgique, les cultes reconnus sont financés par l'Etat.

Cette période dite classique, entre le Ve et le IVe siècle avant J.-C., est dit âge d'or car à ce moment il y a plus de cent cités dans le monde grec et c'est l'apogée notamment de Sparte et Athènes. Si toutes les cités n'ont pas opté pour le régime démocratique, à Athènes, les réformes de Clisthène, vers 508 avant J.-C., réorganisent l'espace civique et instaure la démocratie. Comme on l'a vu, les athéniens se méfiaient fortement des tyrans et ils ont préféré donner les clefs des pouvoirs législatif, exécutif et judiciaire dans les mains du peuple.

C'est à cette époque, sous Périclès, que les citoyens se verront verser une indemnité pour leur participation dans les institutions publiques. La naissance du jeton de présence ?

Périclès instaurera également la publicité des actes de la Cité. Cette mesure préfigure la publicité des actes administratifs qui prévaut aujourd'hui.

C'est également, si pas le début, du moins la gestion dans un régime démocratique des institutions de travaux publics. Périclès, encore lui, obtiendra du peuple le droit de construction sur l'Acropole du Parthénon et le traçage des routes à l'intérieur d'Athènes.

Dans un contexte d'échanges et de voyages entre les différentes Cités grecques mais également avec les autres civilisations (commerce, colonisation, voyage des historiens, philosophes, etc.), le droit d'Hospitalité, l'accueil réservé à un étranger, évolue d'un type privé au moment de l'époque archaïque vers une institutionnalisation à partir de l'époque classique. Athènes, mais également les autres Cités, nomment un ou plusieurs proxènes. Le proxène est un Citoyen qui doit s'occuper des intérêts des étrangers résidant dans la Cité et organiser l'Hospitalité qui va leur être offerte. C'est l'un des premiers services collectifs qui n'est pas exclusivement réservé aux citoyens. Au départ, il n'existe que pour les grecs étrangers à la cité lors de leur voyage. Au fil du temps et avec l'extension de l'hellénisation, il sera petit à petit étendu aux hommes libres non grecs. Il y aura même, avant la conquête de la Grèce par Rome et après le multiculturalisme introduit par l'empire d'Alexandre, des étrangers nommés proxènes. C'est l'évolution d'un service collectif qui nous permet d'observer le passage de la citoyenneté exclusive grecque vers une citoyenneté plus ouverte. C'est également une forme ancestrale de l'accueil aux migrants.

On ne peut pas pour autant parler de service public au sens où nous l'entendons. L'intérêt général n'est pas ici celui qui va émerger avec la doctrine juridique au XIXe et XXe siècle. Mais, les fonctions régaliennes d'un Etat étant les dernières qu'une vision libérale de la société voudrait voir disparaître, c'est en Grèce, plus précisément au Ve siècle avant J.-C., qu'une entité souveraine avec un territoire géographique, un pouvoir centralisé gouverné selon des bases démocratiques, qu'elles voient le jour.

Avec Rome, on rentre dans un tout autre domaine étatique. Si Platon vantait la petite taille des Cités-Etat grecques comme l'idéal d'une communauté démocratique, Rome va devenir le centre d'un empire multiethnique, multiculturel et à l'étendue impressionnante. Si le mythe de Rome pose sa création en 753 avant J.-C., la république ne sera instaurée qu'en 509 avant J.-C. et il faudra attendre Constantin en 306 de notre ère pour qu'elle évolue vers une forme monarchique. Entre ces deux moments, Rome se souciera avant tout d'une forme de paix sociale. En effet, l'aristocratie romaine veillera à contenter dans une certaine mesure la Plèbe afin d'éviter les révoltes dangereuses à l'équilibre de la République. D'où la fameuse expression Panem et Circem : du pain et des jeux.



Evidemment, au début, nous voyons des luttes constantes entre la Plèbe et le Patriciat, l'aristocratie qui dirige réellement Rome. Chaque année les citoyens libres élisent deux Consuls qui dirigent la république et tous les magistrats sont également élus. Mais ce sont les sénateurs qui peuvent accéder à ses fonctions et qui élisent les candidats. Une forme de cooptation. A partir de 150 avant J.-C., sur fond de lutte sociale, le patriciat sera élargi ce qui permettra à une minuscule couche moyenne d'y accéder. Principalement des petits commerçants. L'apogée de ce système aura lieu en 212 avec l'édit de Caracalla qui élargira le statut de citoyen à tout homme libre de l'empire et permettra de voir émerger à des fonctions dirigeantes des « non romains ».

Rome, pour acheter sa paix sociale, a très vite « inventé » le clientélisme. Après l'avènement des empereurs, les jeux du cirque seront plus fréquents et on distribuera des céréales pour les citoyens. Cela ne sera possible qu'au prix d'une expansion continue. Paradoxalement, certains auteurs, comme Virgile, verront dans cette expansion le déclin de Rome. En effet, Virgile pensait que l'enrichissement devait être limité pour éviter la corruption.

Les subsides publics, principalement aux paysans, seront en quelques sortes les premières redistributions de l'impôt non pas sous forme de services collectifs, ici, mais bien d'aides publics. L'objectif est évidemment que la production agricole serve à tous.

Ne sombrons pas non plus dans l'angélisme. La défense des plus faibles ne coule pas de sources et est l'objet de luttes permanentes. Il suffit de voir le sort des frères Gracques, tribuns, qui ont voulu promulguer des lois en faveur de la plèbe. Ils finirent assassinés.

Rome ne fait pas exception à Athènes en termes de services régaliens. La monnaie, les temples et l'hospitalité sont organisés par l'Etat. Comme nous sommes dans un empire en expansion continue, le service militaire y est évidemment plus présent. On peut servir jusqu'à 20 années dans la légion.

De plus, la civilisation romaine a poussé le juridisme très loin pour aboutir à une forme assez développée d'Etat de droit. Nous avons une justice, plus favorable aux puissants certes, à laquelle tous sont soumis. Mais l'assistance en justice existe pour les citoyens qui ne peuvent s'offrir un défenseur. Ce sont les débuts de l'assistance en justice et elle est à charge de l'Etat !

Les travaux publics sont bien plus poussés à Rome qu'ailleurs dans l'Antiquité. L'Etat romain construit des routes pavées partout où il apporte sa civilisation, les aqueducs transportent l'eau

dans chaque ville romaine, favorisant l'urbanisation. En outre, même si il y a des bains dans la plupart des villas romaines, chaque ville de taille importante dispose de ses thermes publics. Rome a littéralement inventé le loisir comme service collectif.

Nous sommes évidemment encore bien loin de nos services publics modernes et de leur étendue mais on perçoit déjà les bases inspiratrices de nos modèles.

2. LE MOYEN-AGE ET L'ÉMERGENCE DES SERVICES COLLECTIFS COMMUNAUX

Avec la chute de l'empire romain et des bouleversements qui s'en suivent, nos sociétés européennes se sont reconstruites évidemment avec l'Eglise en pilier stabilisateur mais sur un nouveau système politique qui voit le jour : la féodalité.

Entre la chute officielle de l'empire en 476 et l'apogée médiévale au XIIe siècle, il s'écoule évidemment un certain temps où la reconstruction étatique européenne doit faire face aux grandes invasions ou « grandes migrations » comme l'appelle les allemands mais également aux luttes de pouvoir interne. Il y aura bien évidemment la parenthèse Charlemagne mais il guerroya durant presque tout son règne et cette stabilité ne dura que le temps de son règne. C'est dans ce contexte justement que les villes médiévales vont émerger et saisir là l'opportunité de s'affranchir, au moins partiellement, de la tutelle seigneuriale.

La centralisation du pouvoir telle que Charlemagne l'avait mise en place commence à se déliter dès la fin de son règne et, petit à petit, vers la fin du IXe siècle cette autorité publique, issue du monde gréco-romain et remise au goût du jour par l'empereur, va progressivement céder sa place au système féodal. Ce sont justement les anciens « haut commis de l'Etat » carolingien qui s'approprient les pouvoirs qui leurs étaient délégués notamment en ce qui concerne les prérogatives régaliennes pour affirmer leur autonomie.

Dans ce contexte se met en place un système complexe de droits et obligations entre vassaux et suzerains. Dans les villes, on voit apparaître, entre le XIe et le XIIe siècle, la mairie. Cette institution symbolise la relative autonomie des citadins, les hommes libres de la ville, et est un lieu de rassemblement important.

On peut vraiment dire que ce moment va marquer la naissance des services publics locaux. Les villes vont se doter d'institutions reconnues par l'autorité royale ou seigneuriale et qui permettent d'exercer, par délégation, les fonctions régaliennes. Mais ce n'est pas tout. Un ensemble de services et d'organisations de la collectivité va se mettre en place. Cette autonomie communale va si bien s'ancrer dans nos sociétés qu'elle sera reprise dans le code napoléonien puis dans notre Constitution.

Comme service collectif, l'autorité de la Cité offre la protection soit par le recrutement d'une armée qui finira par devenir permanente avant d'être intégrée dans les armées nationales à la suite de l'avènement des monarchies absolues mais surtout par la construction d'ouvrage de défense comme une citadelle ou encore des murailles. Les communes perçoivent certes l'impôt au nom du roi mais elles mettent également en place la taxe communale pour financer leur organisation.

Mais ne nous y trompons pas. Il ne s'agit pas d'une évolution linéaire qu'une lecture de l'Histoire a posteriori pourrait laisser penser. L'obtention des chartes, franchises et privilèges par les villes est la traduction de rapports de force qui opposent bien souvent la classe des bourgeois à l'aristocratie. Elles seront d'autant plus faciles à obtenir que les intérêts de ces deux classes seront convergents.

C'est également dans ce contexte féodal que les ancêtres des arrondissements judiciaires voient le jour avec l'octroi pour certaines villes de rendre la justice grâce à un tribunal d'échevins par exemple. En France, Le Mans sera la première ville du royaume à bénéficier d'institutions communales. Par effet de contagion, les seigneurs finiront par octroyer des privilèges similaires aux villes voisines. A Liège, la Paix de Fexhe introduira, en 1316, une forme démocratique dans l'administration de la Principauté de Liège.

Paradoxalement, l'émancipation des communes préfigurera les monarchies absolues. Lorsque le roi finit par reconnaître les chartes des villes ou forcera la main de ses vassaux pour octroyer ces privilèges, il affaiblit surtout le pouvoir de ces derniers ou encore de l'Eglise qui contestaient parfois un pouvoir royal trop faible.

On voit apparaître dans les plus grandes villes les premiers hôpitaux, les halles de commerce, les ponts et chaussées qui sont des services que la localité estimera d'intérêt général et profitable à tous les citadins. Les premiers hôpitaux sont les ancêtres de nos soins de santé publics. Ils sont à l'origine créés par l'Eglise au sein des villes : ce sont les « Maisons-Dieu ». Dans un environnement où c'est l'Eglise qui dicte sa vérité sur toutes les sphères de la vie, il est plus que normal, à cette époque, que la prise en charge des malades se fasse en premier lieu par le biais de ses institutions. Il y a en plus un enjeu de pouvoir : il s'agit de stopper le recours aux mages, rebouteux, guérisseurs de tous genres qui ne sont pas en conformité avec les doctrines de l'Eglise. Ces « Maisons-Dieu » sont davantage des asiles où on se contente de nourrir les malades, de prier et de les tenir à l'écart des biens portants. Les médecins sont quasi absents de ces lieux et ce même si avec l'émergence des universités, le titre de médecin sera créé par Roger II de Sicile en 1140. Le médecin est absent des villages, vient après le prêtre et ne peut pas toucher le corps. Il se contente bien souvent d'annoncer le trépas. Les opérations sur le corps sont encore réservées aux barbiers et chirurgiens. Il faudra attendre le retour au centralisme étatique pour que le pouvoir royal s'inquiète du sort des plus pauvres et crée les hôpitaux publics. L'Hôpital de Paris sera créé en 1656 et sera une administration qui regroupera sous sa coupe tout ce qui a trait aux pauvres, aux infirmes, aux malades et aux vieillards.

Avec les guildes et corporations, les caisses de solidarité commencent également à se créer pour mutualiser les risques et assister leurs membres dans le besoin. C'est l'émergence des corps intermédiaires qui ne seront remis en cause que par la révolution française et la loi Le Chapelier de 1791.

La constitution des archives de la ville constitue également un instrument de politique publique qui permettra de garder la trace de toutes les décisions judiciaires et administratives. Dans les villes du nord, c'est également la construction de beffrois – comme à Charleroi, Tournai ou encore Mons – qui sont à la fois clocher, tour de guet ou encore prison dans leur sous-sol. Le système pénitentiaire est à la fois lié au pouvoir central et désormais au pouvoir communal.

Les chartes des villes vont permettre de créer les fonctions scabinales et par là recréer les administrations qui seront plus tard recentralisées : finance, défense, police de l'économie, ...

Les premières universités, qui ont joué un rôle dans l'élitisation et la professionnalisation de l'art de soigner, sont encore réservées à la noblesse. Elles vont très vite s'ouvrir aux riches marchands par la création du statut juridique de bourgeois. Ce statut qui désigne d'abord les habitants des bourgs puis ceux qui participent aux institutions communales exclut les paysans, serfs et même les clercs. Il permet notamment à cette catégorie d'être jugée par ses pairs et pas par le seigneur et maître. Même si un représentant du seigneur fait souvent office de maire ou de baillis de la ville pour représenter les intérêts seigneuriaux dans la gestion de la commune. C'est un premier pas vers une forme d'indépendance de la justice mais encore exclusive puisque tous n'y ont pas droit.

3. L'ANCIEN RÉGIME ET LES SERVICES RÉGALIENS

Nous avons vu que la création des Etats-généraux par Philippe le Bel au XIVe siècle est un des premiers jalons de la centralisation étatique qui préfigure les monarchies absolues qui vont advenir en France, à peu près à la suite de la guerre de cent ans, également en Angleterre mais aussi, notamment, en Espagne après la Reconquista qui a permis de reprendre la péninsule ibérique aux Maures musulmans et qui s'achève en 1492 avec la prise de Grenade.

La centralisation de pouvoir qui s'opère à cette époque s'accompagne évidemment de la mise en œuvre d'un pouvoir administratif central qui va s'occuper en premier lieu des fonctions régaliennes (finance, économie, défense, police, etc.). Les armées se professionnalisent davantage et sont royales. Les gens d'armes se multiplient et il ne s'agit plus simplement d'assurer sécurité et police dans la ville mais également sur les chemins. L'autorité royale doit montrer sa suprématie en offrant la sécurité à l'intérieur du territoire.

Nous avons vu précédemment que les instruments de politiques publiques comme la statistique se développent et que les hôpitaux publics se créent. Cette centralisation ne s'opère pas au détriment de l'autonomie communale mais en parallèle tout en veillant à bien la contrôler. Désormais, ce sont les représentants du pouvoir central qui remplaceront ceux des seigneurs dans les institutions communales. Les bases de notre Etat moderne sont jetées et les chartes et privilèges des villes bien intégrés depuis plusieurs siècles que pour être balayés d'un revers de la main. Cela aurait certainement mis à mal la stabilité du pouvoir royal.

La France et son centralisme étatique constitue évidemment une des influences majeures de la futur Belgique ne fut-ce que par la proximité géographique mais également par les siècles de domination. Notre particularité vient également de l'influence qu'ont jouée sur notre territoire et sa population les autres nations européennes. Sous l'empire de Charles-Quint, les Etats bourguignons bénéficient d'une relative autonomie et sont constitués comme un véritable Etat à l'intérieur de l'Etat. Il faut dire qu'à ce moment il se dit que Charles règne sur un territoire où le soleil ne se couche jamais. L'Espagne dispose des colonies du nouveau monde mais également des Pays-Bas d'alors qui comprennent une partie de la Belgique. La délégation de pouvoir et l'autonomie est nécessaire pour administrer cet empire. Cela aura évidemment un impact sur la manière dont notre pays évoluera au cours de sa « modernité ». Ajoutons à cela que la Principauté de Liège fait partie quant à elle du Saint-empire germanique où le titre d'empereur est électif et donc les « régions » ont un rôle majeur dans sa désignation.

4. NAPOLÉON ET LE CODE CIVIL

Le siècle des lumières va voir émerger un renouveau intellectuel qui va marquer profondément notre pensée moderne et insuffler ces idées à travers le monde. S'il serait extrêmement réducteur de voir dans les philosophes des lumières les responsables de la chute de l'Ancien régime, ils en sont une des variables.

A cette époque, dans le domaine de l'économie, une école française se développe : les physiocrates. Ils veulent voir reconnaître par l'Etat le droit de propriété comme étant un droit de l'Homme devant être défendu par l'Etat car relevant de l'intérêt général. Adam Smith fréquentera un temps les physiocrates et ils auront une influence non négligeable sur son développement de la philosophie libérale. C'est le début d'une critique progressive de l'Etat et de ses interventions qui nuirait à la libre entreprise. Il faut souligner que la Révolution française, qui sera un des moments clés de notre histoire moderne, n'est pas la victoire d'un « prétendu peuple » sur ses dirigeants. C'est la victoire de la bourgeoisie sur l'aristocratie. Les lois révolutionnaires qui ont un impact sur l'économie et le commerce vont installer progressivement le libéralisme jusqu'au point d'orgue que constituera le code Napoléon en 1804.

Il semble important de préciser qu'aborder le libéralisme dans un ouvrage sur les services publics n'a rien d'anodin. Les différentes philosophies politiques qui vont influencer l'espace public moderne se posi-

tionnent toutes par rapport à l'Etat, son rôle ou encore son absence. Si le libéralisme prône un minimum d'Etat sauf pour corriger des dysfonctionnements mineurs du marché, il existe très peu de libéraux extrémistes pour revendiquer la suppression des Etats. Pour cela, il faudra attendre Marx qui voyait l'Etat comme la police du marché.

Le code Napoléon est révolutionnaire non pas parce qu'il aurait créé de toutes pièces, sui generis, de nouvelles lois mais bien parce qu'il va les concentrer dans un seul texte applicables à tous. Il jette également les bases de la constitution du futur droit administratif qui va régir les relations entre l'Etat, l'administration et les administrés. L'une des premières phrases de ce texte est d'ailleurs : « la loi ne dispose que pour l'avenir ; elle n'a point d'effet rétroactif. » Ce principe évoluera légèrement avec le temps mais reste l'un des fondements du droit administratif.

Avec ce code, c'est la distinction entre ce qui relève du privé et ce qui relève du public qui est faite. Même s'il appartient au juge de régler les litiges c'est le début de la non-ingérence de l'Etat dans les affaires privées. Evidemment, l'évolution du contentieux juridique au cours des siècles suivants viendra contrebalancer cette vision et conduira notamment à la création du droit administratif. Mais c'est également la codification du droit public et le maintien de la supériorité du public sur le privé, de l'intérêt général sur l'intérêt individuel.

C'est également le début d'une conception inclusive et à visée universelle du service public. Les services aux citoyens sont réservés aux français mais la nationalité peut être acquise pour tout étrangers nés en France et désireux d'y vivre de façon permanente.

Le code civil va s'attacher à définir, le plus précisément possible, tous ce qui relève ou est susceptible de relever du domaine public et donc devoir être géré par celui-ci. L'autonomie communale ne sera pas oubliée. La commune sera compétente pour tout ce qu'elle estime relever de l'intérêt général sur sa commune et qui n'aura pas été défini comme appartenant à l'Etat ou à un propriétaire privé de par le code civil lui-même. Un tel code nécessite un corps d'administration important pour pouvoir s'assurer du respect de la loi. Les règles et pratiques mises en œuvre par l'administration napoléonienne vont être en vigueur dans tous les territoires de l'empire et, après la défaite, elles perdureront et suivront leur propre évolution.

Le code civil et ses influences se retrouveront dans la loi fondamentale de 1815 qui le roi Guillaume des Pays-Bas imposera, y compris aux provinces belges. Elle jette les bases du bicaméralisme de notre futur Etat en créant les deux chambres des Etats-généraux.



**LES IMPÔTS SONT
INJUSTES ET INÉQUITABLES**

#ÇA N'VA NIN !



**LES ÉPAULES LES PLUS LARGES
DOIVENT CONTRIBUER DAVANTAGE**

Ensemble pour une Wallonie ambitieuse et solidaire



www.lacsc.be