

# R NOUVELLE

DÉCEMBRE 2018



Lois Peeters : encore plus de flexibilisation	5	Secteur police : La politique du fait accompli !	10	Les aînés gardent des cartes à jouer !	14	(Re)Penser le service public: 3 <sup>ème</sup> partie	15
---	---	--	----	---	----	---	----



## BRUXELLES : LA MARCHÉ SYNDICALE

page 12

# SOMMAIRE

## EDITO

## CENTRALE

### Conseil général

interview d'une militante

4

## SECTEURS

### Soins de santé

encore plus de flexibilisation

5

### Défense

Rejoignez-nous comme militant(e) !

6

## ALR

L'Institut Royal des Elites du Travail honore les travailleurs et dirigeants du monde du travail

8

## Police

La politique du fait accompli

10

## RÉGIONS

### Bruxelles

la marche syndicale

12

### Brabant wallon

Quand deux Directeurs généraux s'opposent...

9

### Luxembourg

L'institution provinciale remplit un rôle indispensable !

14

## Campagne

Les aînés gardent des cartes à jouer

15

## Dossier

(Re)Penser le service public : la solidarité comme alternative au libéralisme (Partie 3)

16

Ont contribué : Stéphane Deldicque, Dominique Wilkin, Raoul Moulin, Marc Verhelst, Xavier Lorent, Véronique Sabel, Benoît Lambotte, Guy Crijns, Marie Tillière, Martine Piegeolet.



# CRISE GOUVERNEMENTALE CHRONIQUE

Je laisserai le soin aux spécialistes d'analyser en profondeur la séquence politique qui se joue devant nos yeux depuis quelques jours.

Cependant, il me paraît évident qu'à force de chasser le naturel, il revient au galop à l'approche d'échéance électorale importante. L'animal politique est ainsi fait.

Mais, grâce à quelques éléments de langage bien placés, on nous expliquera, sans nul doute, qu'il n'en est rien et que seul le manque de loyauté et de respect envers un partenaire de coalition a contraint ce dernier à quitter la danse... Fermer le banc.

Sur le plan syndical, nous ne pouvons, que dire, nous ne devons pas oublier les 4 années écoulées, dans le cadre de dossiers catastrophiques portés par l'ensemble de cette majorité, dont sont issus les partis encore en place. Remaniement ou pas.

« Il est clair que la fin de la législature sera compliquée sur le plan politique, mais également, sur le plan du travail parlementaire » me direz-vous.

A cela, je tiens à répondre tout aussi clairement : les forces politiques sont toujours présentes au parlement, restent inchangées et elles comptent bien le faire savoir !

Dès lors, toujours ce même prisme, il n'y a pas de victoire à célébrer.

Peut-on espérer une approche différente dans certains dossiers ? Un changement de cap ?

Poser la question, c'est déjà y répondre je le crains.

Cette coalition orange-bleue, par l'intermédiaire de son chef de file (comprenez le Premier Ministre) aura à coeur de mener à bien, bon gré mal gré, les dossiers collectifs qui s'inscrivent dans le cadre de leur propre déclaration gouvernementale.

Encore une fois : seuls quelques plombs de ce gouvernement ont sauté, mais le courant néo-libéral est toujours présent.

# ALTO

## JVERNEMENTALE: QUE D'UNE CRISE PRÉVISIBLE

Et maintenant ?

Nous devons garder la tête froide, rester lucides

Quelle sera l'attitude des futurs ministres de la Fonction Publique, de la Défense, de l'Intérieur, des Soins de santé pour ne citer qu'eux. Les jours à venir seront déterminants avec la mise en place des nouvelles équipes.

Il nous reviendra de prendre rapidement la température auprès des nouveaux cabinets ministériels et de convaincre, à nouveau et sans relâche.

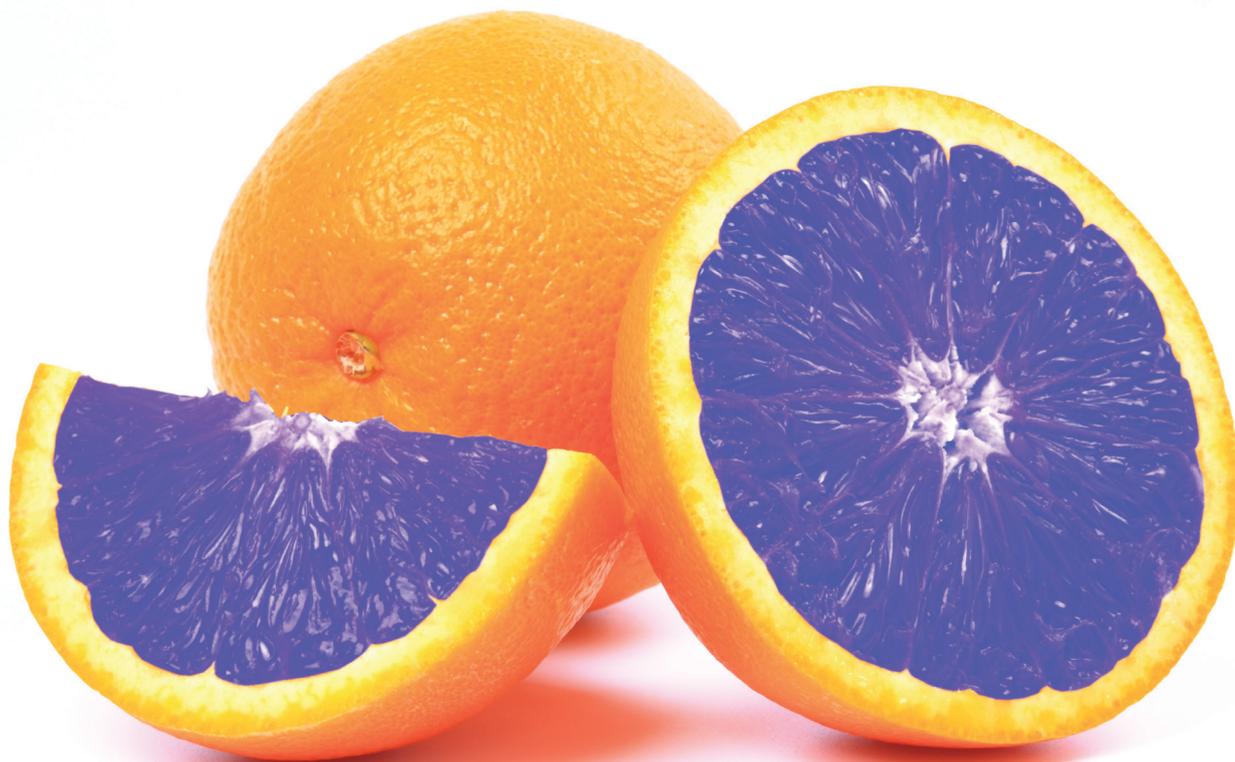
Pour nous, dans l'immédiat, les guerres de tranchée que nous menons au quotidien sur le plan syndical continueront sur les différentes plateformes de négociation (maintenues).

Rien ne change et nous ne pouvons pas baisser la garde.

L'espoir est toujours permis dans ces moments particuliers. C'est aussi cela qui nous guide et qui nous permet de tenir dans la durée, de mener nos combats, par conviction et idéalisme !

Nous ne lâcherons rien ! A bon entendeur...

STÉPHANE DELDICQUE  
*Vice-président*



## « Je me suis investie dans le mouvement syndical afin de pouvoir aider mes collègues »

A l'occasion du Conseil général qui s'est tenu fin du mois de novembre, nous avons pu interviewé Martine Piegeolet, une militante active au sein de notre centrale, afin de vous offrir, à vous lecteurs, un aperçu du rôle de militant à la CSC Services publics.

Martine Piegeolet est assistante administrative à l'Administration centrale de l'Onem depuis 1982 et actuellement affectée à la cellule Eco de la Direction Travaux et matériel. De par son statut de militante, Martine a plusieurs mandats : Vice-Présidente Onem AC/BC Bruxelles, comité de groupe Onem, sous-secteur fédéral de Bruxelles, Secteur XX, vice-Présidente du sous-secteur fédéral, comité de secteur Fédéral - Communautés et Régions, Conseil général, Comité national, Commission interrégionale de formation. Membre effectif du CIC de l'Onem, membre effectif du CCB de l'AC de l'Onem ainsi que membre du comité du service social de l'Onem.

### Comment êtes-vous devenue déléguée et pourquoi ?

Je suis devenue militante dans le comité de l'Onem en 1989. Lors du renouvellement des instances en 1995, j'ai décroché mon premier mandat au Conseil général et au comité national.

Ayant toujours apprécié le contact social, je me suis investie dans le mouvement syndical afin de pouvoir aider mes collègues :

- En diffusant une information correcte
- En pratiquant l'écoute active
- En les accompagnant
- En les dirigeant vers les personnes compétentes à même de résoudre leurs problèmes et, à tout le moins, de répondre correctement à leurs questions.

### Quel est le rôle du conseil général ? En quoi est-ce important d'avoir cela dans un syndicat ?

Le Conseil général est constitué d'un panel de délégués issus des 4 secteurs (Fédéral, Communautés et Régions – Corps spéciaux - Transport et ALR) et est donc compétent, entre autres, pour toutes les matières intersectorielles à savoir toutes les matières qui relèvent de la compétence du Comité A.

Ce Conseil général trouve naturellement sa place dans une organisation démocratique telle que la nôtre. Les dossiers et les décisions liées qui sont prises concernent l'ensemble des fonctionnaires belges : aussi bien la Vlaamse gemeenschap, que la région wallonne, la région de Bruxelles Capitale, la communauté Wallonie Bruxelles sans oublier la Communauté germanophone.

### Pouvez-vous expliquer, pour nos affilié(e)s, votre travail quotidien en tant que déléguée ?

Indépendamment des réunions liées à mes différents mandats, je travaille toujours pour l'Onem et suis donc régulièrement en contact avec mes affiliés ce qui me permet d'être rapidement disponible auprès d'eux pour écouter leurs interrogations et leur problèmes. Nous réfléchissons alors ensemble afin de trouver des réponses et des solutions qui rencontrent leurs souhaits. Ceci me permet également de pouvoir leur transmettre, sans attendre, des informations correctes.



# Lois Peeters : encore plus de flexibilisation

**Dans le secteur des soins de santé, beaucoup d'entre nous presentent à temps partiel. Prendre soin des autres, ça ne s'arrête pas à 17h. Il nous arrive donc de travailler la nuit, les week-ends, ... Chaque mois, notre horaire change. Cela a un impact important, tant sur notre condition physique que sur notre organisation familiale et professionnelle. Champions de la flexibilité, nous nous y plions et jonglons quelques fois avec deux emplois dans des institutions différentes.**

Toutefois, depuis la parution de la Loi du 5 mars 2017 sur le travail faisable et maniable, communément appelée Loi Peeters, nos employeurs imaginent pouvoir encore plus nous « flexibiliser ». Jusqu'ici, l'employeur avait l'obligation de renseigner au règlement de travail tous les horaires de travail à temps partiels qui pouvaient être appliqués dans le cadre des horaires variables. Cette obligation est aujourd'hui remplacée par celle de :

- Prévoir un cadre général qui fixe les limites de la variabilité :
  - l'heure de début de la journée de travail au plus tôt ;
  - l'heure de fin de la journée de travail au plus tard ;
  - les jours de la semaine habituellement travaillés ;
  - la durée de travail hebdomadaire minimale et maximale ;
  - la façon dont le travailleur est informé de son horaire.
- Mentionner, dans chaque contrat de travail, le régime de travail à temps partiel et l'horaire convenu de manière individuelle.

L'objectif de la législation est de permettre au travailleur, au travers du cadre général et de son contrat, de connaître les jours et les heures pendant lesquels son employeur pourrait lui demander d'effectuer des prestations, afin de lui permettre de savoir à quoi il s'engage lorsqu'il signe son contrat de travail et de disposer d'une image claire de ses horaires. Objectif louable puisqu'il permettrait à chacun de s'organiser, voire de postuler pour un autre emploi à temps partiel.

Malheureusement, bon nombre d'employeurs utilisent cette nouvelle disposition pour s'assurer une disponibilité H24 et 7jours/7 de leurs travailleurs. Nous constatons qu'en pratique, sous couvert de l'obligation de la continuité des soins, ils précisent les éléments suivants :

- jours de la semaine pendant lesquels des prestations de travail peuvent être fixées : lundi, mardi, mercredi, jeudi, vendredi, samedi, dimanche ;
- période journalière durant laquelle des prestations de travail peuvent être fixées : de 0h à 24h ;
- durée de travail journalière minimale : 3h/jour ;
- durée de travail journalière maximale : 11h/jour (sauf urgences et soins intensifs 12h) ;
- durée de travail hebdomadaire minimale : 0h ;
- durée de travail hebdomadaire maximale : 50h ;
- manière et délai suivant lesquels les travailleurs sont informés de leur horaire de travail : les horaires définitifs sont communiqués via un logiciel auquel les travailleurs ont accès ou par affichage papier 5 jours avant les prestations.

**Comment, dans ces conditions, pourrions-nous savoir à quoi nous nous engageons en signant un contrat de travail à temps partiel?**

**Comment pouvons-nous avoir une image claire de nos futurs horaires de travail ?**

**Comment pouvons-nous nous engager auprès d'un autre employeur et lui communiquer nos disponibilités ?**

**Comment dès lors pouvons-nous concilier notre vie privée et professionnelle ?**

Face à ces interrogations, nous avons contacté le SPF Emploi et Travail. Il nous a confirmé que les mentions énumérées ci-dessus ne remplissent pas l'objectif de la législation. Elles déterminent en effet l'amplitude de travail au sein de l'institution mais ne permettent pas au travailleur à temps partiel de se faire une idée précise du type d'horaire régulier et effectif qui pourra lui être demandé.

Parce qu'un travailleur ayant choisi de prester à temps partiel n'est pas un bouche-trou que l'on peut sortir du placard au besoin, le secteur Soins de Santé de la CSC Services publics sera intransigeant à l'égard des employeurs qui détourneraient la législation afin de faciliter leur organisation interne et ne respecteraient pas le droit à la conciliation vie privée-vie professionnelle des agents.

**N'hésitez pas à contacter nos équipes.**

# POURQUOI NE P NOUS REJOINDRE C

**La valeur du travail évolue, le monde du travail évolue, et  
Dans ce cadre, nous devons rechercher sans cesse de n**

Votre connaissance du terrain et votre engagement seront des atouts précieux pour nous aider, dans notre mission de partenaire social, à défendre les droits des travailleurs de la Défense.

En contrepartie, notre équipe de permanents s'engage à développer des compétences et une compréhension des enjeux du pouvoir qui nous entoure.

Nous rejoindre, c'est surtout la volonté de vouloir agir et de faire comprendre à d'autres qu'il existe une possibilité de défendre nos intérêts, envers et contre tous.

Dernièrement, certains militaires ont franchis le pas et sont aujourd'hui dans une phase d'accueil et de formation. Voici leur témoignage :

## OLIVIER CAMUS

« Ma carrière à la défense débute assez tard. Après plusieurs petits emplois dans le civil, je me décide à passer les tests. D'abord assistant technicien sur avion de transport à Melsbroek comme soldat, je passe très vite du côté des Sous-officiers de carrière en cassant mon contrat.

En 2012, je débarque à Beauvechain et je commence à travailler au sein de la section Radio Ground qui gère, en plus des systèmes radio Air-Sol et Sol-Sol, le light & Sound du 1er Wing.

Cette fonction « light & Sound » me permet de rencontrer rapidement beaucoup de monde sur la base. Cela me permet de me rendre compte que, dans beaucoup de service, tout ne tourne pas toujours rond. Mais l'armée belge est ainsi faite, ce sont des hommes et des femmes qui se dépensent tous les jours pour que le système fonctionne malgré un manque de matériel et de budget.

Ce 1er constat me fait comprendre le malaise et l'inévitable manque de personnel qui touche la défense et qui s'aggrave de jours en jours. Je sens alors une vocation syndicale naître en moi.

Après plusieurs entretiens avec l'équipe des permanents à Bruxelles, je deviens militant pour la CSC Services publics.

Les réunions mensuelles entre militants sont instructives. On discute de nos soucis journaliers, chacun a sa petite astuce pour désamorcer une situation difficile. C'est un réel échange et nous formons une équipe avec un but commun: aider nos affiliés, être là pour eux.



# PAS COMME MILITANT(E) ?

**ue, et nous aussi, en tant que syndicat, nous évoluons.  
de nouvelles forces vives, de nouveaux militant(e)s. Cela vous tente ?**

Aujourd'hui, je suis un sous-officier comblé. J'aime mon métier, j'aime mon équipe, nous formons une équipe soudée qui relève les nombreux défis que les nouveaux systèmes nous apportent tous les jours.

Grace à cet engagement comme militant, j'apprends maintenant en parallèle à comprendre et interagir avec une hiérarchie qui a les mains liées. Elle ne fait pas ce qu'elle veut, il y a des intérêts supérieurs que je ne comprenais pas, je ne cherchais pas non plus à les comprendre, eux aussi doivent rendre des comptes, eux aussi, sont des hommes et des femmes qui se battent tous les jours pour que le système fonctionne au mieux.

Cet engagement, c'est un bonheur ! Ce sont des rencontres humaines intenses en émotion, c'est aussi apprendre à jouer un rôle de démineur. La communication est essentielle et j'aime communiquer. J'ai appris à gérer au mieux mes rapports avec la hiérarchie et tout cela peut facilement se transposer dans la vie familiale.

Devenir un militant CSC est une décision lourde de responsabilité morale, mais qui vous le rends au centuple si vous savez ouvrir votre cœur ! »

## GEOFFREY DE GEYTER

« Je suis diplômé de l'école hôtelière. J'ai travaillé quatre ans dans le civil avant de rentrer au CIBE Sud d'Arlon en 2003.

Ça a été pour moi un grand changement : passer de la tenue de serveur à la tenue de combat ! Malgré la température assez froide d'Arlon, j'y ai passé des moments inoubliables.

J'ai suivi une formation à l'école de Peutie en mars 2003. Là aussi, il m'a été très compliqué d'apprendre la cuisine militaire et d'oublier mes bases du civil. Mais une fois de plus, je me suis acclimaté.

J'ai travaillé comme cuisinier au Mess Quartier pour ensuite occuper la fonction de magasinier Horeca. Il m'a également été confié la tâche de gestion du patrimoine ainsi que le stock Ilias du Mess Quartier de la Base de Beauvechain.

Entretemps, j'ai fait la connaissance d'un délégué local. Nous avons beaucoup discuté des problèmes que rencontrait le personnel de la Défense. Il a tout de suite remarqué que j'y portais un grand intérêt et m'a proposé de m'affilier dans un premier temps. Ensuite, j'ai rapidement eu l'envie de devenir militant au sein de la CSC Services publics.

Ma rencontre avec l'équipe des permanents du groupe militaires et civils m'a donné encore plus l'envie de m'investir. Je suis bien conscient que nous ne referons pas le monde mais si nous pouvions déjà l'améliorer, ce serait un pas en avant. Avançons ensemble !

En tant que nouveau militant, je pense que mon principal atout est ma très grande motivation et mon envie d'aider les autres dans leur quotidien professionnel. »

**Si, comme Olivier et Geoffrey, vous souhaitez vous impliquer au sein de notre syndicat, nous vous invitons à vous faire connaître par l'envoi d'un mail à l'adresse suivante, avec un maximum de renseignements sur votre situation : [marc.verhelst@acv-csc.be](mailto:marc.verhelst@acv-csc.be)**

**Nous nous ferons un plaisir de prendre contact avec vous dans les plus brefs délais.**



# L'INSTITUT ROYAL DES ELITES DU TRAVAIL HONORE LES TRAVAILLEURS ET DIRIGEANTS DU MONDE DU TRAVAIL

Chaque secteur se voit mis à l'honneur environ tous les 5 ans. Cette année, ce sont les CPAS (janvier 2018) et les communes, intercommunales et provinces (décembre 2018) qui sont concernés.

La CSC Services publics est heureuse que certains de ses militants aient été décorés et que le Roi leur ait décerné le titre de Lauréat du travail.

Le Président, Monsieur Pirson, aura ces mots dans son introduction :

« Nous voulons récompenser les personnes pour leur engagement à faire de leur travail quelque chose de beau au service des gens. Les insignes veulent valoriser les collaborateurs motivés, attachés à leur emploi et faisant preuve d'un engagement indéfectible. C'est le point central de toute politique RH moderne. En ces temps difficiles, où le climat social se durcit en permanence, cette approche n'est pas seulement d'actualité, mais de plus en plus nécessaire. »

C'est pourquoi :

- Patrick Vanhamel, de la Commune de Amay, reçoit la médaille de bronze.
- Olivia Gabriel, notre présidente du comité francophone ALR t et déléguée à l'intercommunale Publifin, reçoit la médaille d'argent.
- Pierre Manset, délégué au CPAS de Verviers, a reçu l'insigne d'or.
- Bernadette Poliart, déléguée à l'hôpital de Soignies, a également reçu l'insigne d'or.
- Patricia Hoebeke, déléguée au CPAS de Charleroi est décorée d'argent.
- Notre Collège Guy Crijns, secrétaire national du secteur ALR et soins de santé, a été élevé à la dignité de doyen d'honneur du travail. C'est tout le secteur qui est honoré par ce titre.



Bernadette Poliart



Guy Crijns



Lors de la cérémonie pour les CPAS, nous retrouvons, sur la photo, notre doyen, notre ancien vice-Président Alphonse Vanderhaeghe ainsi que notre présidente honoraire Léa Vanchoenwinkel décorée d'or en présence des membres de la table d'honneur.

## QUAND L'IECBW ET L'IBW CRÉENT L'INBW OU QUAND DEUX DIRECTEURS GÉNÉRAUX S'OPPOSENT...

MR contre MR... Presque une version politicienne de Kramer contre Kramer.

Un an et demi déjà que les pourparlers relatifs à la fusion de deux intercommunales ont commencé. D'un côté, l'IECBW, l'intercommunale des eaux – avec un régime de travail de 38h - et son directeur général : Alain GILLIS (MR). De l'autre, l'IBW, l'intercommunale Brabant – avec un régime de travail de 36h30 – et son directeur général : Baudoin de Hardy de Beaulieu (MR).

La CSC Services publics tente de participer au mieux à l'élaboration du règlement de travail, des statuts administratifs et péculiaires de la nouvelle structure INBW, née de la fusion des deux précédentes au 01/01/2018.

Au-delà du dialogue social, nous sommes confrontés à un contexte particulièrement difficile. Les deux directeurs généraux, bien qu'issus du même parti politique, s'opposent absolument sur toutes les matières. L'un veut définir un cadre de fonctionnement le plus proche possible du service public tandis que l'autre souhaite rester le maître de séant...

Plus de 400 travailleurs sont pris en otage dans cette décision politique de fusion. Des travailleurs auxquels l'employeur a promis le maintien des acquis.

Le statut péculiaire propose un cadre privé issu d'une entreprise privée qui élabore des stratégies et des grilles salariales très particulières. Son nom : Berenschot. Le processus est plus qu'opaque. Le personnel est désarçonné mais déterminé.

La CSC Services publics participe donc depuis l'année dernière à des groupes de travail afin d'aboutir à un règlement de travail et des statuts. Le cahier revendicatif de la CSC Services publics a été déposé lors d'un comité de concertation syndicale. Nous vous tiendrons informé de l'avancée du dossier.

Bref : « Pourquoi faire simple quand on peut faire compliqué ! »

# SECTEUR POLICE : LA POLITIQUE DU FAIT ACCOMPLI !

A l'aube des vacances, nous nous doutions que la reprise sociale serait chaude et pour le secteur police en particulier.

Depuis lors, plusieurs participations et actions ont eu lieu dans notre secteur.

La première action fut la participation à la manifestation du 28 septembre en front commun (CSC, CGSP, SLFP) concernant la fin du cumul des jours de maladie. Nous avons été reçus à l'époque par les représentants du ministre de l'Intérieur qui nous assuraient qu'une rencontre avec le ministre serait fixée dans les prochains jours.

Au moment où nous écrivons ces lignes, cette rencontre avec le ministre n'a toujours pas eu lieu...

Suite au mécontentement général sur la problématique du crédit maladie, celui-ci n'allait que croître au fil des semaines.

En effet sur quelques semaines plusieurs préavis de grève allaient être déposés et activés.

Le 3 octobre avait lieu un comité de négociation concernant les préavis de grève du front commun CSC, SNPS, SLFP ainsi que celui de la CGSP concernant le centre fermé 127 bis.

Nous dénoncions l'ouverture et l'occupation du centre par nos collègues alors que les conditions les plus élémentaires de bien-être et de sécurité du personnel n'étaient pas présentes. Notre revendication principale était donc la fermeture du centre 127 bis le temps que des aménagements puissent être opérés et des procédures définies.

Nous nous sommes heurtés à un refus catégorique de l'autorité malgré l'illégalité de fait de cette situation en rapport avec la législation sur le bien-être, les conditions de travail de nos collègues et les nombreuses autres problématiques relevées.

Le représentant du ministre de l'intérieur est resté sourd !

Celui-ci nous a déclaré : « cette décision vient des autorités politiques et elle sera appliquée coûte que coûte. » Il s'agissait d'une nouvelle gifle infligée au personnel qui, résigné par tant d'indifférence, appliquera une nouvelle fois les décisions d'un gouvernement qui n'a que faire de lui.

C'est la raison pour laquelle la CSC Services publics, en front commun, a activé le préavis de grève.

Le 10 octobre se tenait à Bruxelles un Comité de négociation dans le cadre du préavis de grève en front commun (CSC, CGSP, SNPS) pour l'EUROTOP et l'Asem qui se tenaient entre le 17 et 19 octobre. Ces événements revêtaient une importance particulière pour nos politiques.

Suite au sommet de l'Otan (été 2018) et aux diverses problématiques rencontrées, dénoncées, l'autorité se devait d'assurer ses obligations en terme de bien-être à l'égard de son personnel.

Après plusieurs rencontres, force a été de constater que nos de-

mandes en matière de législation sur le bien-être du personnel, d'analyses de risques et de préparations sont restées vaines.

Alors que notre statut police ne cesse d'être attaqué depuis des mois, que le personnel de police assure ses missions au quotidien dans des conditions toujours plus difficiles, toujours plus dangereuses, l'attitude de nos autorités responsables est inacceptable. Nous dénonçons les méthodes de travail archaïques, le manque d'investissement dans une politique de bien-être du personnel. Nous ne pouvons plus cautionner le principe du fait accompli qui est appliqué par nos autorités.

Nous demandions un changement rapide de mentalité dans les négociations, la prise en considération de nos revendications pour l'ensemble de nos collègues. Au vu de l'immobilisme de l'autorité, il ne nous restait plus que la grève et donc la perturbation de ces événements pour être entendu...et vu. Notre préavis fut donc activé pour l'ensemble du personnel (Police locale & fédérale) dans le cadre de ces événements.

Au vu de ce qui précède, la CSC Services publics a dénoncé les conditions de travail de l'ensemble des membres du personnel de la Police intégrée. Sur chaque plateforme de réunions, concertations et négociations, nous avons relayé le mal-être et la détresse de nos collègues sur le terrain.

Récemment des dossiers tel que la fin du cumul des jours de maladie, un nouveau statut disciplinaire sont venus s'ajouter à nos frustrations quotidiennes et à l'incertitude qui planent sur notre statut police. Plusieurs dossiers portés par ce gouvernement (sommet Otan, 127 bis, DAB) ont démontré le manque de considération du monde politique à l'égard des efforts fournis inlassablement par les serveurs de l'état que sont les policiers. C'est une chose d'apporter un soutien de façade lors d'événements tragiques mais c'est autre chose d'associer le geste à la parole. Suite à l'activation de nos différents préavis de grève, notre autorité a une nouvelle fois porté à notre connaissance tout le dédain qu'elle a pour nous, ses serveurs de l'état. Elle a réquisitionné de manière disproportionnée et irraisonnée les policiers tant au fédéral qu'au local. L'objectif était simple, casser purement et simplement la grève ! Nos collègues sont tombés malades non pas suite à un rhume, grippe ou encore d'une indigestion mais bien d'une maladie insidieuse qui leur a été inoculée par les différents responsables qui ne veulent pas tenir compte de la spécificité de notre profession et qui ne nous offrent plus aucun espoir. Bien entendu, nous ne pourrions jamais encourager nos collègues à prendre des certificats de complaisance mais bien à se faire soigner, s'ils l'estiment nécessaire. L'avis médical restant souverain. Comme nous l'annoncions lors de notre manifestation du 28 septembre, la maladie n'est pas un choix.

Le 17 octobre, un comité supérieur de concertation se tenait à Bruxelles, suivi d'un comité de négociation. Un agenda était prévu et des points devaient être débattus. Ayant entendu les messages qui nous ont été relayés par différents canaux et en qualité de représentant du personnel, nous avons modifié l'ordre du jour initialement prévu. Le front commun composé de la CSC, CGSP et SNPS a refusé toute concertation prévue ce jour-là tant que la problématique des réquisitions abusives ne serait pas solutionnée. Notre demande était claire: le respect de la parole donnée lors de la réunion du 10 octobre 2018, à savoir le retrait immédiat des réquisitions pour le préavis concernant

le centre 127bis, le respect de la GPI80 (planning spécifique et réquisitions aux niveaux des unités impactées par le préavis de grève).

Devant l'attitude de l'autorité se refusant à tout commentaire, le front commun a demandé à rencontrer « sine die » le ministre de l'intérieur dans ce dossier. Après plusieurs heures d'attente, nous avons eu enfin une réponse : « le ministre de l'intérieur ne se déplacerait pas et donc ne nous rencontrerait pas. »

Cependant, notre revendication concernant les réquisitions seraient rencontrées. Pensant que la situation pourrait se débloquer, nous espérions pouvoir reprendre le dialogue. Chaque représentant du front commun a eu l'opportunité une nouvelle fois de communiquer l'ensemble des revendications du personnel (révision du statut, cumul des jours de maladie, statut disciplinaire). C'est avec étonnement que nous avons entendu de la part du représentant du ministre de l'intérieur qu'il était en possession des textes concernant le crédit maladie pour les services publics et que ceux-ci étaient en cours d'adaptation pour les services de police. Il nous a été communiqué que les textes seraient présentés en négociations au plus tard début novembre 2018.

Suite à ces déclarations, le front commun a annoncé mettre fin à l'ensemble des discussions en cours sur les différentes plateformes de concertations et négociations. Cette situation de blocage est de l'unique responsabilité du ministre de l'intérieur ! Celui-ci reste sourd à nos demandes et aveugle au signal donné par les policiers !

**Depuis le 17 octobre**, toutes les concertations et négociations ont été interrompues. La CSC Services publics, en front commun avec la CGSP et le SNPS, ne souhaitaient plus poursuivre les discussions sur les différents dossiers tant qu'une rencontre avec le ministre de l'intérieur ne soit planifiée.

Le SLFP Police avait également quitté la table. Qu'en est-il depuis cette date ? Rien. Aucune invitation du ministre, aucun contact. C'est également avec étonnement qu'à la lecture d'un communiqué de l'un de nos partenaires, le SLFP Police, nous apprenions son intention de retourner concerner et négocier au motif de prendre ses responsabilités. La CSC Services publics regrette ce geste et constate une nouvelle fois avec un certain agacement qu'aucun front commun syndical ne semble exister alors qu'il s'agit d'une demande du personnel que nous représentons. L'autorité appréciera probablement cette division, qu'encore une fois, nous regrettons sincèrement.

### **Mais pourquoi retourner négocier, quelle est l'urgence ?**

L'ensemble des dossiers proposés à la négociation et à la concertation sont connus depuis longtemps. Les organisations syndicales sont totalement étrangères aux longs délais empêchant leur aboutissement.

Une nouvelle fois, l'autorité tente de nous faire avancer au pas de charge dans des dossiers sur lesquels elle a pris du retard. Nous ne pouvons, voulons plus fonctionner de la sorte. Nous n'accepterons plus des discussions de façade sans réelle marge de manœuvre.

Nos collègues affiliés ou non méritent que les différentes discussions qui les concernent soient menées sereinement et dans l'intérêt de tous !

# BRUXELLES : LA MARCHÉ SYNDICALE

**Le Front commun Syndical CSC SP – CGSP – SLFP ( ALR-BXL) a établi un vaste cahier de revendications au début de l'été 2018. Au-delà d'importantes négociations qui ont déjà débuté avec la sphère politique, ce sont de nombreuses actions portées par le personnel et nos militants qui ont été menées depuis le mois de juillet et qui se poursuivent encore cet automne...et probablement cet hiver !**

Le secteur ALR de Bruxelles couvre les 19 Communes, les 19 CPAS, les 5 hôpitaux publics du réseau IRIS et quelques associations chapitre XII de la Région de Bruxelles-Capitale. Ces institutions publiques comptent plus de 45.000 membres du personnel dans des fonctions nombreuses et diversifiées.

Avec un dénominateur commun : une charge de travail de plus en plus lourde tant les services à rendre au public (souvent fragilisé) sont nombreux pour des salaires qui n'ont plus augmenté depuis des lustres ! Nos calculs actuels nous montrent que les barèmes des pouvoirs locaux bruxellois sont en moyenne de 10% à 15% moins élevés que dans les pouvoirs locaux wallons et flamands. Outre la charge psychosociale, outre les barèmes bas, c'est aussi le statut des travailleurs qui est inquiétant puisque le contrat de travail est devenu la règle au détriment du statut de fonctionnaire, sans compter la kyrielle de contrats précaires souvent liés à des subventions ou le recours un peu trop systématique aux contrats art 60.

Le cahier de revendications, très ambitieux, se décline selon les points suivants :

- Une augmentation de 10 % de tous les barèmes. En Région de Bruxelles-Capitale, de trop nombreux travailleurs n'arrivent plus à joindre les deux bouts au vu de l'augmentation constante du coût de la vie, des loyers, ...
- Le passage du niveau E en niveau D car aujourd'hui, ces travailleurs de niveau E vivent avec des salaires qui sont en-dessous des montants de référence, en deçà desquels il n'est pas possible de mener une existence conforme à la dignité humaine.
- Une politique de statutarisation massive pour préserver nos services publics et protéger les travailleurs de licenciements aléatoires.
- La réduction collective du temps de travail avec maintien du salaire et embauche compensatoire pour créer de nouveaux emplois.



- L'allongement barémique des carrières puisqu'il est aujourd'hui demandé aux travailleurs de poursuivre leur travail jusqu'à 67 ans.
- La réintroduction de la programmation sociale dans les administrations où elle a été retirée.
- Pour les contractuels travaillant dans la fonction publique, un second pilier de pension d'au moins 6 % de la masse salariale.
- L'amélioration générale des conditions de travail via l'engagement de personnel en suffisance et une véritable politique de bien-être.

La campagne d'actions syndicales pour porter le cahier de revendications a débuté durant l'été 2018. Nous avons profité de cette période un peu plus calme pour récolter des signatures auprès des membres du personnel ; ces signatures visent à soutenir les revendications. Nous en avons récolté un peu plus de 10000.

Au mois de septembre, accompagnés de nos militant(e)s, nous sommes allés déposer nos revendications et nos signatures chez le Ministre-Président de la Région de Bruxelles-Capitale, Rudi Vervoort. C'est notamment lui qui préside le Comité C bruxellois des pouvoirs locaux où les négociations ont déjà débuté et qui a la compétence de tutelle sur lesdits pouvoirs.

Toujours en septembre, nous avons mené une action-éclair à la Conférence des Bourgmestres de la Région de Bruxelles-Capitale, à l'Hôtel de Ville de Bruxelles. Reçus quelques minutes, nous avons eu l'opportunité de présenter aussi notre cahier.

Autre action en octobre (peu avant les élections communales) puisque nous avons décrété un arrêt de travail de deux heures dans toutes les administrations locales et dans les hôpitaux IRIS. Très bien suivi de manière générale, cet arrêt de travail avait pour objectif aussi de concentrer le personnel devant les portes principales des administrations pour

manifestar leur volonté de voir aboutir nos revendications légitimes.

Nouvelle action en novembre ! Nous avons déposé un préavis d'une journée de grève dans toutes ces administrations et tous ces hôpitaux. De surcroît, nous avons organisé une manifestation qui s'est déroulée dans les rues de Bruxelles et qui nous a permis à nouveau de rencontrer divers représentants politiques, sur le chemin de la manifestation, pour faire valoir nos demandes.

Globalement, on peut estimer que nous avons pu mobiliser fortement le personnel autour de nos revendications et de nos actions, de même que nous sentons clairement que les lignes sont en train de bouger au niveau politique.

Et demain ? Le train syndical ne va pas s'arrêter puisque nous établissons un plan de visite des Conseils Communaux nouvellement installés au début du mois de décembre. En effet, la Région à elle toute seule ne pourra pas être la vache à lait des pouvoirs locaux et financer l'entièreté des mesures qui seront prises au terme des négociations au Comité C. Les Communes et le réseau hospitalier IRIS devront aussi participer à l'effort financier pour rencontrer nos objectifs syndicaux.

D'où la nécessité d'aller interpellier les responsables locaux sur leurs terres.

Ambition, motivation et détermination sont les éléments qui animent notre travail syndical ! C'est une longue marche qui demande du souffle et une volonté de fer. Nous sommes prêts à la poursuivre jusqu'à son terme.



# L'INSTITUTION PROVINCIALE REMPLIT UN RÔLE INDISPENSABLE !

**Le 1er septembre 2019, nous avons accueilli Isabelle ANSIAUX, en tant que déléguée permanente de l'Administration provinciale. Isabelle était occupée à l'IMP de Ethe.**

Son rôle est de gérer, de concert avec le secrétaire régional, toute l'animation syndicale au sein de l'administration provinciale (permanences CSC Services publics dans les différentes implantations, participation aux comités de concertation et de négociation syndicale, participation au CPPT, visites des lieux de travail avec le SIPP et le SEPP, défenses des affiliés, ...) N'hésitez pas à la contacter au 063 24 20 50 ou par mail [isabelle.ansiaux@acv-csc.be](mailto:isabelle.ansiaux@acv-csc.be).

Son arrivée nous permet de rappeler toute l'importance de l'institution provinciale sur le territoire de la province de Luxembourg. La province remplit un rôle indispensable en tant qu'ensemblier dans toute une série de matière.

## SANTÉ

La province possède 53% des parts de Vivalia. Il est donc important de rappeler son rôle au sein de l'intercommunale hospitalière.

## CULTURE

La province gère la bibliothèque provinciale ainsi que le bibliobus qui avait été « abandonné » par la communauté française. Il a été repris avec le personnel.

La politique de la province de Luxembourg est basée sur trois axes prioritaires :

- 1) Des subventions et une politique de partenariat pour soutenir les mouvements et associations œuvrant sur le terrain culturel ;
- 2) mener des initiatives propres dans les domaines non couverts par ailleurs ;
- 3) veiller à la conservation du patrimoine (particulièrement écrit et architectural).

## IMP

Outre les 5 institutions existantes, la province a repris un IMP en difficulté et son personnel qui était géré par le secteur privé. L'accompagnement de la personne handicapée doit rester une priorité gérée par la province.

## AIDE AUX COMMUNES

- Mise à disposition des données récoltées dans les médias communaux (sites web, applications citoyennes sur smartphone, smart cities et smart villages, ...).
- Mise à la disposition (avec accompagnement) des communes et de leurs structures para-communales (Office du tourisme, Agence de développement local, Centre culturel,...), trans-communales (Maison du tourisme, Parc naturel, GAL, projets transfrontaliers, ...) d'un réseau humain d'encodeurs et d'un outil de gestion de bases de données touristiques, économiques, culturelles et sportives. L'outil intègre aussi des communes namuroises et liégeoises.

- Assemblage des données (offres) touristiques communales (hôtels, restaurants, musées, attractions, ...) par thématique ou par territoire et valorisation de celles-ci dans des brochures, des sites web et des réseaux sociaux.

## SERVICE TECHNIQUE PROVINCIAL

Il intervient avec son expertise pour les communes de la province.

## SERVICE INTERNE DE PRÉVENTION ET DE PROTECTION DU TRAVAIL.

Il intervient en tant qu'expert pour les communes de la province.

## AIDES ET SUBVENTIONS

La province de Luxembourg propose à ses citoyens, sous certaines conditions, plusieurs primes, aides et subventions dans des domaines aussi variés que le sport, l'économie, le social, l'environnement ou l'agriculture.

## DÉFIS DU DÉVELOPPEMENT DURABLE

Le développement durable répond aux besoins des générations actuelles sans compromettre la capacité des générations futures à répondre aux leurs.

En 2008, le Conseil provincial mandate la Cellule développement durable pour mener des projets fédérateurs en matière de développement durable et répondre aux défis propres à notre province : préservation du cadre de vie, valorisation des productions locales, utilisation rationnelle des ressources naturelles et mobilisation de l'ensemble des acteurs du territoire.

Aujourd'hui, la cellule développement durable dispose d'une équipe pluridisciplinaire pour engager l'administration provinciale dans des projets exemplaires. Elle met également son expérience au service des entreprises, des associations, des pouvoirs locaux et de la population pour leur permettre d'initier, à leur tour, des projets ambitieux au potentiel local et durable.

L'administration provinciale, c'est 800 emplois répartis sur le territoire de la Province. Notre province, rappelons-le, couvre 1/7ème du territoire de la Belgique, pour plus de 280.000 habitants, soit environ 1/40ème de la population belge.

Toutes les missions qui lui sont actuellement confiées doivent le rester ! Il est inconcevable d'imaginer que ces matières soient gérées « extra muros » !

**La CSC Services publics rappelle son opposition au démantèlement des Provinces.**

# LES AÎNÉS GARDENT DES CARTES À JOUER !

Cet article est paru initialement le 23 novembre 2018 dans le numéro 21 du journal L'Info.

**Au moment de la retraite, chacun, chacune peut consacrer un peu du temps libéré à construire une société meilleure, plus juste, plus égalitaire. C'est l'objectif de la CSC-Seniors. Alors, (futurs) pensionnés et pensionnées, pourquoi ne pas rejoindre le mouvement?**

À tout âge, on peut être acteur, actrice de changement. Le désir et la volonté de construire une société plus juste et plus égalitaire ne s'arrêtent pas brusquement quand on prend sa retraite. Au contraire, chacun, chacune peut consacrer un peu du temps libéré à œuvrer, avec d'autres, à un monde meilleur. C'est ce que font les très actifs seniors de la CSC. Tous et toutes militent activement, les uns depuis de nombreuses années, les autres depuis qu'ils sont à la retraite.

## Des cartes à jouer

Certaines personnes aspirent à la retraite, d'autres la redoutent et d'autres encore éprouvent des sentiments mitigés. Tous et toutes doivent organiser cette nouvelle phase de la vie. Au moment du traditionnel «pot de départ», les collègues tiennent souvent à offrir un petit cadeau à celui ou celle qui part à la pension. La CSC a décidé d'offrir un jeu de cartes pour rappeler aux aînés et aux aînées qu'ils ont encore des cartes à jouer!

Un petit clin d'œil qu'accompagnera un bulletin d'affiliation à la CSC-Seniors pour rappeler que, même quand on ne travaille plus, s'affilier ou rester affilié a un sens et constitue un «plus». En effet, c'est pouvoir agir, faire groupe et, avec des milliers d'autres affiliées et affiliés, continuer à défendre des valeurs de progrès, de solidarité et de justice sociale. C'est faire entendre sa voix, promouvoir la solidarité entre générations, garantir un avenir digne aux générations futures.

Ensemble, on est plus fort: la CSC-Seniors défend les positions de la CSC dans les fédérations, à la confédération mais aussi au niveau européen via la Fédération européenne des retraités et personnes âgées (Ferpa) de la Confédération européenne des

syndicats. Militier à la CSC-Seniors, c'est ainsi donner du sens au temps libéré, partager l'expérience acquise, continuer à prendre en considération l'ensemble des questions liées au monde du travail.

## Avantages et services

Comme toute affiliation à la CSC, l'affiliation à la CSC-Seniors ouvre le droit à une série d'avantages et de services. Les aînés en ordre de cotisation peuvent bénéficier d'une information ciblée et de qualité (sur la législation, ses droits, etc.) disponible en ligne et dans les centres de services, de formations et de séances d'information sur des sujets d'actualité, d'aide, de conseils et de services en ligne, d'une défense individuelle juridique gratuite, ou encore, à certaines conditions, d'une prime syndicale, de réductions dans les centres de vacances de la CSC...

Les aînés de la CSC revendiquent une pension digne et décente pour tous et toutes, l'accès à un revenu décent pour toutes les personnes âgées. Ils veulent préserver une sécurité sociale forte. Ils veulent des soins de qualité pour tous et toutes. Ils encouragent le maintien des personnes âgées à domicile grâce au développement de services d'aide aux personnes, de l'aménagement de l'habitat et à la prestation de services de qualité. Mais ils s'intéressent aussi à l'avenir et à l'emploi des jeunes, à la lutte contre la pauvreté, ... Militier à la CSC-Seniors, c'est donc vivre ouvert sur le monde d'aujourd'hui, et garder le contact. Car, si l'on travaille aux réunions des comités de la CSC-Seniors, si l'on s'informe, si l'on manifeste, on noue aussi des liens, on construit des relations et... on rit beaucoup!

Les militantes et militants de la CSC-Seniors font partie des 10 millions d'adhérents de la Fédération européenne des retraités et personnes âgées (Ferpa) de la Confédération européenne des syndicats, qui porte leurs revendications en Europe.

# (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 troisième partie.

## LE DÉVELOPPEMENT DES SERVICES PUBLICS DANS LES SOCIÉTÉS INDUSTRIELLES ET POST-MODERNES

Avec la chute de Napoléon et de l'empire française, les cartes sont redistribuées au niveau européen. Les provinces belges sont incorporées au royaume des Pays-Bas. Par la loi fondamentale du 24 août 1815, le Roi Guillaume entend jeter les bases du système politique hollandais. Lors du vote la loi fut rejetée, principalement par les provinces belges à cause de la question religieuse qui instituait la liberté des cultes. Or, les provinces belges étaient majoritairement catholiques et l'Eglise y avait une influence non négligeable. Le roi considéra alors que les absentions étaient des votes positifs et les avis négatifs comportant une motivation d'ordre religieux furent frappés de nullité. Le roi par cette « entourloupe » obtint sa majorité et la loi fut promulguée. Cette loi et la manière dont elle fut votée sont à la base d'un mécontentement qui grandira pour aboutir à la création de la Belgique.

Néanmoins, le roi apporta à la Belgique un certain nombre de progrès sociaux, dont notamment en matière d'enseignement. Le roi estimait en effet que seul l'Etat devait s'occuper de l'éducation afin de diriger et surveiller l'instruction de la population. L'enseignement primaire devint neutre, gratuit et obligatoire. Les athénées furent créés pour organiser l'enseignement moyen officiel. Les trois universités d'Etat furent fondées en 1816 : Louvain, Liège et Gand. L'université d'Etat de Louvain sera supprimée en 1835. L'Académie des sciences de Bruxelles, supprimée par les français, fut rétablie.

Sans s'appesantir sur la création de la Belgique, l'influence hollandaise influença la future Belgique, surtout dans le domaine des services publics et la Constitution belge emprunta largement à cette fameuse loi fondamentale.

## LA DOCTRINE DU SERVICE PUBLIC ET LE DROIT ADMINISTRATIF

Avant d'entamer l'évolution des services publics au cours de l'époque moderne, nous allons aborder la question de la doctrine du service public qui se constituera à partir du milieu du XIXe siècle et qui continue encore d'évoluer au gré de la jurisprudence. Nous allons ainsi voir comment se définit le service public au regard du droit administratif qui régit les relations entre l'Etat et tous ses administrés.

Nous avons vu que la notion de service public prend sa source juridique dans la Révolution française dans le sens où elle proclame le principe d'égalité, ce qui va nécessiter de disposer d'institutions neutres garantissant ce principe à tous. Mais elle inaugure également la prééminence de la loi sur tous.

Si la doctrine des services publics va se définir vers le début du XXe siècle, principalement en France et en Allemagne, la seconde moitié du XIXe siècle va voir l'émergence de tentatives pour définir juridiquement l'intervention publique dans un contexte où l'évolution de notre société dans un contexte de révolution industrielle et l'évolution du contentieux juridique vont nécessiter l'extension progressive de l'intervention étatique dans des domaines où elle était peu ou pas présente et a contrario d'une philosophie politique libérale triomphante depuis la Révolution française.

Dans cette optique, le service public va se définir comme « les diverses branches de l'administration des affaires de l'Etat<sup>1</sup> » et comme « ensemble des administrations d'un pays<sup>2</sup> ».

D'un point de vue juridique, toujours, le service public doit concrétiser les missions de l'Etat et donc de ce qui relève de l'intérêt général qui « entraîne des règles de droit spécifiques et dérogoires au droit commun<sup>3</sup> ».

En Belgique, comme dans la plupart des autres Etats-nations du XIXe siècle, le contentieux juridique croissant va déboucher sur la création d'un droit administratif qui, à terme, va régir toutes les relations entre



l'autorité publique et ses administrés. Le point de départ formel pourrait se situer en France, en 1872, lorsque l'indépendance du Conseil d'Etat vis-à-vis de l'administration et du chef de l'exécutif sera consacrée par une réforme importante<sup>4</sup>. A titre d'exemple, il a fallu attendre 1946 en Belgique avec la création du Conseil d'Etat pour que le droit administratif se développe réellement en s'inspirant très largement de la France.

Il n'est donc dès lors pas étonnant que le droit administratif soit essentiellement un droit non écrit qui a tissé ses principes généraux au fil des arrêts du juge.

Au sens du droit administratif, le service public peut être défini « au sens fonctionnel [comme] toute tâche qui vise à satisfaire un besoin d'intérêt général et dont l'accomplissement régulier apparaît nécessaire aux yeux du législateur<sup>5</sup> ». On retrouve donc la question de l'intérêt général et, surtout, la décision politique qui renvoie forcément à une décision sociétale résultant d'un débat public sur ce qui rentre dans le périmètre des actions de l'Etat ou non.

Dès lors, la relation entre le service public et ses usagers sera en principe d'ordre réglementaire parce que ce type de relation est mieux adapté à l'application des lois du service public.

Le régime de service public qui va s'imposer par la construction du droit administratif, tout au long de la fin du XIX<sup>e</sup> siècle jusqu'à aujourd'hui, sera cristallisé autour de trois grands principes qui vont se regrouper sous le vocable des lois du service publics. Il s'agit du principe de continuité, du principe d'égalité et du principe de mutabilité. Après la réforme de la Constitution belge en 1993, le principe de neutralité viendra compléter les trois autres. Il faudra voir comment l'évolution de la jurisprudence confirmera ou pas cette tendance dans le futur. Le régime de service public est conçu comme le moyen d'imposer à l'administration certaines normes, certaines disciplines de fonctionnement, pour le profit collectif des usagers.

Derrière le service public se profile ainsi toute une conception des rapports de l'Etat et du droit, une conception de la société organisée de manière solidaire et dans l'intérêt général sur laquelle nous reviendrons ultérieurement.

## 1. LA LOI DE CONTINUITÉ DU SERVICE PUBLIC

Nous avons vu qu'un Etat est permanent. Une autorité s'impose toujours à une communauté afin de représenter les intérêts collectifs de l'ensemble de la communauté. De l'Antiquité jusqu'à nos jours, la notion d'Etat a évolué pour voir inscrite dans notre Constitution certains principes de son fonctionnement. Le principe de continuité du service public découle directement de l'évolution de la notion d'Etat, notamment l'article 130 de la Constitution qui consacre la permanence de l'Etat en interdisant la suspension de la norme juridique la plus élevée du pays. A tout moment, nous sommes donc soumis à des normes réglementaires. Ce principe est donc un principe général de droit forgé par l'évolution du contentieux et qui a acquis une valeur législative. Découlant de cela, ce principe suppose que l'autorité publique a le droit et le devoir d'assurer le fonctionnement d'un service, de manière régulière et continue, lorsqu'il est considéré comme nécessaire à la satisfaction d'un besoin collectif, dans le respect des normes qui le régissent et selon sa nature juridique.

Ce principe fondamental est à la base de nombreuses règles de droit qui expliquent le fonctionnement des services publics comme notamment le pouvoir de coercition ou encore l'impossibilité pour une personne morale de droit public d'être déclarée en faillite.

## 2. LA LOI DE MUTABILITÉ DU SERVICE PUBLIC

La nécessité de devoir toujours servir au mieux l'intérêt général est compliquée à mettre en œuvre. Une société est changeante de par nature. Les hommes passent, les sociétés aussi mais pas dans le même laps de temps. L'évolution de la société belge depuis l'indépendance a été considérable. Ce qui relève à nos yeux de l'intérêt général a également évolué en fonction notamment des rapports de force. C'est pour faire face à cet impératif que, du contentieux juridique, la loi du changement autorise « les gouvernants à adapter le service public aux exigences fluctuantes de l'intérêt général<sup>6</sup>. »

Cette loi, non écrite, permet à l'autorité publique d'adapter ses règlements, le fonctionnement d'un service public ou encore les contrats qui la lie à des personnes privées, de manière unilatérale. Cela découle de la mission constitutionnelle de l'autorité publique de servir l'intérêt de la nation, l'intérêt général de celle-ci.

## 3. LA LOI D'ÉGALITÉ DES USAGERS DU SERVICE PUBLIC

L'article 6 de la Constitution de 1831 – devenu article 10 après la renumérotation de 1994 – stipule que tous les belges sont égaux devant la loi. De cet article découle la loi d'égalité des usagers du service public qui fonde le principe de droit administratif d'égalité et de non-discrimination. Selon la Cour d'Arbitrage, devenue Cour Constitutionnelle, « le principe d'égalité et de non-discrimination implique tout d'abord que tous ceux qui se trouvent dans la même situation soient traités de la même manière<sup>7</sup>. »

Dans le domaine des services publics, c'est ce qui motive notamment que les recrutements doivent être publics, accessibles à tous, dans des conditions objectives. Il y a évidemment des exceptions à cela fondées notamment sur le principe de mutabilité évoqué ci-dessus. Il s'agit par exemple des agents engagés pour des besoins exceptionnels et temporaires. Pour un usager, il doit bénéficier du même service qu'un autre usager se trouvant dans les mêmes conditions fixées par un règlement de manière impersonnelle et générale.

## 4. LA LOI DE TRANSPARENCE ADMINISTRATIVE

Au moment de la révision de la Constitution dans les années nonante, le nouvel article 32 a prévu que les actes administratifs peuvent être consultés par tous. Cela consacre la publicité des actes de l'administration. En 1991, une loi a généralisée l'obligation de motiver tous les actes administratifs à portée individuelle.

La loi de transparence administrative qui est en train de s'ériger en loi du service public découle en grande partie de ces nouvelles règles. L'objectif est d'améliorer la compréhension des décisions publiques et leur accessibilité. Peut-être que les récentes affaires Publifin, Publi-part et autres déboucheront sur un renforcement de ce principe...

## 5. LA DOCTRINE DU SERVICE PUBLIC

L'évolution de la société au XIX<sup>e</sup> siècle va faire évoluer considérablement le service public. Nous aborderons cela dans le chapitre suivant. Le service public tel que nous le connaissons a dû s'imposer dans un contexte de société libérale triomphante où les agissements de l'Etat devaient être réduits à sa portion la plus congrue.

La doctrine du service public qui commence à voir le jour au début du XX<sup>e</sup> siècle entend donner un cadre réglementaire, juridique, aux interventions de l'Etat. Ce sont d'abord les juristes qui vont s'attacher à cette tâche car le service public est un élément qui peut justifier la fondation du droit administratif. L'évolution du droit administratif au regard du contentieux juridique et des règles qui en seront tirées va contribuer à modifier la figure même de l'Etat faire de son outil principal une des poutres maîtresses de l'architecture de nos sociétés.

En France, plusieurs juristes, dont Léon Duguit est sans doute la figure la plus marquante, veulent refonder l'action de l'Etat qui s'est fortement détériorée sous les coups de boutoirs de la philosophie libérale. Avec la doctrine du service public qu'ils construisent l'objectif est de mettre en place une théorie de l'Etat, une philosophie politique qui permette de répondre aux inconvénients d'une société capitaliste industrielle non régulée. C'est en quelque sorte revenir à la présence de l'Etat central de l'Ancien régime dans un contexte de société démocratique fondée sur une économie de marché. Notre droit administratif sera directement inspiré du droit français et reste un instrument majeur d'un modèle de société solidaire. La doctrine du service public va faire du juge administratif le seul apte à interpréter le droit administratif et arbitrer les litiges avec l'administration dans le cadre des actes qu'elle produit. Il retire de facto les services publics de la sphère privée et de l'économie de marché.

La sociologie naissante vient se greffer à cela. Sciences humaine du XIX<sup>e</sup> siècle, la sociologie est conceptualisée par ses pères fondateurs comme un instrument devant permettre une gestion plus rationnelle de l'Etat par une meilleure compréhension des mécanismes sociétaux. En France, Emile Durkheim s'appuie sur la doctrine solidariste, systématisée par Léon Bourgeois en 1898<sup>8</sup>, pour élaborer sa théorie sur les faits sociaux et également sur les formes de solidarités. Le solidarisme entend répondre à la question des inégalités sociales alors que l'égalité politique est un droit constitutionnel. Au travers de Durkheim et d'autres sociologues français, la solidarité va devenir le cœur d'une conception de la société où chacun doit pouvoir avoir une place, un rôle. C'est par la solidarité que les inégalités sociales pourront être résolues par un système qui permettra de redistribuer aux victimes collatérales d'une économie capitaliste le profit que d'autres auront réalisés. Le service public est l'instrument de cette société solidaire et cela justifie l'interventionnisme de l'Etat pour mettre cela en œuvre au travers d'une régulation de l'économie ou la production de services à la collectivité qui vont s'élargir bien au-delà des fonctions régaliennes.

C'est en s'appuyant sur le droit administratif que la doctrine de service public définira les grands principes du service public que sont la continuité, l'égalité et la mutabilité abordé précédemment. La notion de service public qui découle de la doctrine pousse la logique d'Etat de droit jusqu'à son paroxysme en préservant le citoyen de l'arbitraire dans toutes les activités de l'Etat et suppose de protéger les agents du service public de toutes formes de pressions dans l'exercice de leur fonction. C'est un des fondements de la création d'un statut qui consacre cela. En Belgique, ce sera le cas en 1937 avec le statut dit Camu. Le statut est aussi privilégié à la relation contractuelle au motif que la relation qui doit lier un fonctionnaire à son autorité doit être de nature réglementaire et, au regard du droit administratif, par le biais d'actes administratifs.

La doctrine française du service public va changer la relation à l'Etat. Désormais, l'autorité publique va avoir pour mission de servir et l'administré devient un bénéficiaire qui reçoit la redistribution solidaire de l'investissement public sous forme de services. L'administration doit donc être efficace, formée et ne pas rechercher le profit personnel mais la satisfaction neutre de l'intérêt général. C'est une des motivations qui justifiera les salaires moins élevés que dans le secteur privé et qui sera compensé par une pension plus intéressante, censée attaché le fonctionnaire à l'Etat.



Parallèlement à ce qui se passe en France, un courant similaire voit le jour en Allemagne, au XIX<sup>e</sup> siècle. Bismarck entend fonder l'administration allemande sur un modèle qui ne soit pas libérale mais pas non plus selon un modèle marxiste. Adolph Wagner, économiste allemand du XIX<sup>e</sup> siècle, va être chargé vers 1870 de proposer des réformes sociales pour l'empire allemand. A l'image de l'école du service public français, il va opter pour une troisième voie entre le libéralisme et le socialisme qui voyaient tous deux l'Etat comme un obstacle pour des raisons différentes. Les libéraux car il est un frein au bon fonctionnement du marché et à l'enrichissement personnel, le socialisme marxiste parce qu'il perçoit l'Etat comme le larbin des puissants. Le socialisme d'Etat voulu par Wagner s'inspire du « libéralisme de Manchester »<sup>9</sup> qui réfute la thèse libérale du marché comme ordre naturel qui s'autorégule. L'Etat doit donc compenser les défaillances du marché, le réguler et organiser son fonctionnement dans l'intérêt de la collectivité. Au nom de cela, l'action de l'Etat doit s'étendre partout où l'intérêt général l'exige. Il faut donc une administration suffisamment forte pour gérer cela.

Au détracteur libéraux de sa vision de la société qui rejette l'idée d'un service public s'immisçant dans le marché avec comme argument que l'administration ne produit rien et donc coûte inutilement à la société, Wagner répond en substance que l'objet du service public n'est pas de produire des biens de consommation mais bien de produire du lien

social. Non seulement la logique de production des besoins collectifs ne correspond pas à la logique du secteur privé dont la finalité est de faire du profit. C'est pour cette raison que tout ce qui a trait à l'intérêt général doit être géré en dehors de toute logique de rentabilité. Mais en plus, la distribution des services collectifs ne pourrait pas être assurée de manière égalitaire dans une logique marchande. En effet, pourrait-on imaginer qu'un bien d'intérêt général puisse être soustrait à un citoyen pour le seul motif que ses conditions de vie ne lui permettraient pas de le payer ?

La notion de service public en Allemagne puisera largement dans la pensée du sociologue Max Weber et sa théorie de la bureaucratie. Weber, à la suite de Hegel, voyait la bureaucratie comme l'aboutissement de la raison dans l'Histoire. Marx critiquera la pensée de Hegel en se demandant notamment s'il est possible de se passer de l'Etat et de son appareil pour laisser le marché gérer nos vies de la naissance à la mort. Marx y répondra notamment par sa prise de vue politique avec son manifeste du parti communiste.

On peut aisément répondre par la négative à cette question. Non pas de manière objective mais de manière engagée comme intellectuel, comme acteur social qui lutte inlassablement pour faire aboutir un projet solidaire et progressiste de société. Mais, en s'appuyant sur Weber pour qui l'administration sera plus efficace lorsqu'elle sera devenue une bureaucratie. Ses décisions pourront s'appliquer de manière neutre et sans aucune pression ou corruption de toutes parts. Cela supposait également l'indépendance du fonctionnaire qui doit appliquer la réglementation mais pas l'interpréter et dans l'intérêt général.

La doctrine française du solidarisme républicain et la vision allemande du socialisme d'Etat ont eu une influence considérable sur nos services publics en Belgique et sur la manière dont notre société évoluera dans l'entre-deux guerres pour aboutir au modèle économique et social de l'après deuxième guerre mondiale. Ce modèle influencera également la tradition du catholicisme social qui est à la base du syndicalisme chrétien et de notre valeur centrale de solidarité. En effet, l'Eglise, en pleine réévangélisation au XIX<sup>e</sup> siècle, découvre la question sociale et cherche à y répondre tout en combattant les idées socialistes. L'encyclique *Rerum Novarum* du pape Léon XIII, en 1891, encourage les associations ouvrières chrétiennes, dénonce la « misère imméritée » et préconise les réformes sociales. La suite appartient à notre histoire sociale.

1. Le Littré, 1863-1869, in Bernd Zielinsky, *Penser le service public : histoire et perspective en France, en Allemagne et en Russie*, PUL, Laval, 2010.
2. Larousse, 1866-1877, in Idem.
3. J. Chevallier, *Le service public*, PUF/Que sais-je, Paris, 2015.
4. P. Goffaux, *Dictionnaire élémentaire de droit administratif*, Bruylant, Bruxelles, 2006.
5. Idem.
6. P. Goffaux, *Dictionnaire élémentaire de droit administratif*, Bruylant, Bruxelles, 2006.
7. Idem.
8. J. Chevallier, *Le service public*, PUF/Que-sais-je, Paris, 2015.
9. B. Zielinski sous la direction de, *Penser le service public : histoire et perspective en France, en Allemagne et en Russie*, PUL, Laval, 2010

**Vous contribuez, à votre façon,  
à une société meilleure!**



À vous qui, chaque jour, vous engagez pour  
un monde plus juste, durable et respectueux,

**merci et bonne année 2019!**

