



R NOUVELLE

JUIN 2019



Accueillantes
Evaluation
du projet pilote 4

Bilan pour la fonction
publique wallonne 6

Mise en place
d'un projet pilote
burn-out 14

Europe et
démocratie :
faux frères ? 20

LES SOINS DE SANTÉ EN ACTION

page 10

SOMMAIRE

EDITO 2

SECTEURS

Accueillantes à domicile 4

La CSC Services publics ... 5

Défense

Militaires ... 8

Informations pratiques aux affilié(e)s 9

Santé

Les soins de santé en action 10

Mise en place d'un projet pilote burn-out 14

Police

La politique du fait accompli 12

RÉGIONS

Brabant wallon

Bilan d'une queue de législature pour la fonction publique wallonne 6

CSC

Vis ma vie de délégué(e) 16

OPINION

Europe et démocratie : faux frères ? 20

DOSSIER

(Re)Penser le service public : la solidarité comme alternative au libéralisme (Partie 5) 22

Ont contribué : Stéphane Deldicque, Lina Cloostermans, Melisa Maggio, Marie Tillière, Pierre Debroux Marc Verhelst, Raoul Moulin, Martine Evraud, Xavier Lorent



CSC

services publics

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 175.000 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.



EDITO

Au moment de rédiger ces quelques lignes, la séquence électorale est clôturée, les urnes ont parlé, les coalitions tentent de se former et le citoyen d'attendre...

Vous aurez certainement eu le loisir de lire, çà et là, les analyses, les interprétations données aux résultats. Interpellantes pour certaines, inquiétantes pour d'autres.

Il est clair que même si au niveau des entités fédérées les coalitions semblent plus faciles à cerner, il n'en est pas de même pour le niveau Fédéral.

Les deux informateurs ont reçu la mission (impossible ironiseront certains) de trouver et de proposer au Roi une coalition durable.

Car c'est bien là un des enjeux majeurs parmi tant d'autres : s'entendre c'est bien, dans la durée, c'est mieux. Et l'Histoire politique de ces dernières décennies ne nous rassure pas, il faut bien le reconnaître.

Durable, car pour toute organisation syndicale qui se respecte, la dynamique de négociation ou de concertation réside également dans la fiabilité et la « durabilité » d'une Autorité et ceci, à tous les niveaux de pouvoir.

Souvenons-nous du changement de majorité intervenu au niveau du gouvernement wallon en 2017, et de voir certains dossiers être mis au placard au profit d'autres, voire certains dossiers être à ce point modifiés qu'il ne fût plus possible, sereinement, de conclure un accord équitable.

C'est donc avec grand intérêt, vous l'aurez compris, que la CSC Services Publics suit de près les évolutions politiques, au quotidien. Car, toute coalition, quelle qu'elle soit, déterminera, avec certitude, le degrés du rapport de force qui devra s'installer.

Nous resterons également attentifs à ce que nous puissions, rapidement, rencontrer les futures majorités en place afin de prendre le pouls et de préparer, déjà, notre plan de bataille au besoin.

Malgré l'apparente quiétude, vous comprendrez donc qu'en coulisse, les « affaires courantes » se maintiennent et que nous travaillons, sans relâche, à défendre vos intérêts.

Nous vous souhaitons d'excellentes vacances 2019 et espérons pouvoir encore compter sur vous, votre engagement, votre mobilisation, à la prochaine rentrée sociale de septembre.

STÉPHANE DELDICQUE
Vice-président

Accueillantes à domicile

Evaluation du projet pilote

A mi-parcours, les acteurs du secteur ont été invités à participer à l'évaluation du projet. Le fort taux de réponse, tant des services que des accueillantes interrogées individuellement, permet de se faire une image représentative de la situation. Les résultats sont positifs et encourageant. Plus de 91% des accueillantes se disant satisfaites de manière générale du nouveau statut mis en place.

Notons que ce nouveau statut semble séduire de nouvelles candidates puisque, en regard de l'ensemble des nouvelles accueillantes installées en 2018, le nombre de nouvelles collègues est plus important cette année. Gageons que la campagne d'information quant aux nouvelles conditions (vous trouverez les vidéos sur le site de l'ONE) permettra de mieux faire connaître le métier et incitera des vocations.

Nous restons attentifs à l'évolution du projet et continuons à insufler une volonté d'inclusion d'un maximum de travailleurs en fonction dans le nouveau statut. Nos représentants examinent régulièrement, avec les instances compétentes, les soldes budgétaires disponibles afin d'attribuer des emplois supplémentaires.

De même, la question de la valorisation de l'expérience des travailleuses ne disposant pas des titres nécessaires à l'obtention du statut est actuellement au centre des attentions.

Enfin, nos équipes locales poursuivent les négociations des règlements de travail spécifiques et des conditions pécuniaires et administratives. Nos délégués sont à votre disposition pour tout complément d'information.

Co-accueillantes

Le nouveau statut d'accueillante salariée se distingue par sa spécificité de travail à domicile. Il ne peut être appliqué qu'au travailleur prestant effectivement sur le lieu de vie privée ou dans un lieu choisi par lui et qui n'est pas un local de l'employeur.

Un inventaire exhaustif des services existant à ce jour a été réalisé. Il en ressort que plus de 50% des co-accueils se font dans des locaux mis à disposition par l'administration (dans une école, un CPAS, un bâtiment communal, ...).

Bien que revendiquant un statut complet pour les travailleuses concernées, nous ne pouvons exiger la transposition telle quelle du statut d'accueillante à domicile. L'ONE et la Ministre de l'Enfance ont bien compris l'inadéquation entre la réalité de terrain et les dispositions légales.

Toutefois, la réforme des milieux d'accueil, en cours de discussion au Gouvernement, pourrait permettre de faire évoluer les co-accueils existants. Evolution qui va de pair avec celle du statut des accueillantes.



LA CSC Services publics a obtenu une prime pour tout le personnel des services non-marchands !

Le secteur ALR CSC Services publics, en front commun, a négocié une prime de 500€ brut pour tous les travailleurs du non-marchand. Cette prime sera versée au prorata du temps de travail pour une période de référence allant du 1er octobre 2018 au 31 mars 2019 inclus, chaque mois de travail effectif ou assimilé pendant la période de référence donne droit à un sixième de la prime.

Cet accord entre les partenaires sociaux et le parlement wallon est également négocié au comité C.

En 2019, la prime sera payée en une seule fois dans le courant du second trimestre.

Qui sera concerné par cette prime, tout le personnel des services non-marchands suivants :

- des maisons de repos, maisons de repos et de soins et centres de soins de jour;
- des services d'aide aux familles et aux aînés;
- des maisons de soins psychiatriques;
- des habitations protégées pour patients psychiatriques;
- des services de rééducation fonctionnelle;
- des services de promotion de la santé;
- des services de santé mentale;
- des centres de planning et de consultation conjugale;
- des centres de coordination d'aide et de soins à domicile;
- des associations de santé intégrée;
- des maisons d'accueil et maisons de vie communautaire;
- des services d'insertion sociale;
- des service d'accueil, d'hébergement et aide en milieu de vie;
- des centre de formation professionnelle;
- des entreprises de travail adapté;
- du CISP (Centre d'insertion socioprofessionnelle);
- des services de médiation de dettes;
- des relais sociaux.

Cette prime de 500€ ne modifiera pas le montant de l'allocation de foyer et résidence, ainsi que toutes les autres primes déjà existantes qui seront également octroyées aux travailleurs.

En 2020, il sera possible soit d'avoir une prime ou soit de convertir cette prime en jours de congés, où localement les négociations se feront et où toutes les modalités seront établies au comité C, très prochainement.



Bilan d'une queue de législature pour la fonction publique wallonne



Voilà les élections derrière nous et, au moment de mettre sous presse, nous n'avons pas encore d'informations précises sur la composition du prochain Gouvernement wallon. Le moment est donc bien venu de procéder à l'exercice du bilan du gouvernement sortant, gouvernement qui était revêtu de la particularité d'une législature incomplète pour l'implémentation de ses ambitions politiques.

UN CLIMAT GLOBAL DE NÉGOCIATION DIFFICILE

S'il est bien légitime que chaque banc défend ses propres positions, le climat même des échanges et débats est souvent un bon indicateur du respect mutuel témoigné dans l'exercice de la négociation. Face à des dossiers rudes, à portée presque doctrinale, les positions s'exacerbent naturellement, et se traduisent en une négociation musclée.

Mais on est dans un tout autre registre quand l'autorité refuse d'entrer dans les débats, ou les interrompt brutalement par des arguments sans fond. Ce sont pareils arguments qui nous ont été opposés lors des dernières réunions du comité de secteur XVI : des arguments d'autorité (« le Gouvernement a décidé comme cela »). Autant dire qu'en matière de débat, cela s'est souvent réduit à la bonne vieille formule « Cause toujours, tu m'intéresses ».

Si on peut comprendre l'enjeu de dossiers en négociation qui doivent tenir compte d'un agenda très (trop ?) ambitieux de bilan politique à construire en moins de deux ans, nous ne pouvons pas cautionner que ce bilan soit construit dans un tel manque de considération des interlocuteurs syndicaux.

BILAN DES DERNIÈRES SÉANCES DE NÉGOCIATION

Soyons de bon compte : les récents dossiers ayant trouvé place à la table de la négociation ne nous déplaisent pas. Certains constituent

de vraies avancées, que nous avons donc soutenues. Mais d'autres s'attaquent à des principes fondamentaux de notre centrale des services publics. D'autres, enfin, ont subi l'effet d'une défection dans la coalition parlementaire qui soutenait le gouvernement, et ne pourront donc pas être adoptés.

LES DOSSIERS QUI PLAISENT

La **reconnaissance des certifications professionnelles** octroyées par le Forem et l'IFAPME dans les conditions d'accès à l'emploi dans la fonction publique wallonne. Une issue favorable a été obtenue pour ce dossier qui, à la fois, valorise le travail de deux institutions publiques wallonnes, et ouvre des perspectives de carrière publique aux titulaires de ces certifications.

La prise en considération de l'entièreté des anciennetés contractuelles de niveau D pour le calcul de l'ancienneté administrative des agents statutarisés dans le rang D4 a enfin été acceptée.

LES DOSSIERS QUI FÂCHENT

Augmentation de la **prime de fin d'année**. Nous avons revendiqué une augmentation égale pour tous les fonctionnaires wallons. S'agissant d'une augmentation brute, l'effet fiscal profitait aux salaires les plus bas. Le Gouvernement wallon a proposé et maintenu une augmentation de la partie proportionnelle de la prime de fin d'année.

Carrière pécuniaire complète et accession pour les contractuels. L'argument est souvent utilisé des « inégalités de traitement » entre contractuels et statutaires. C'est sous cet angle que l'autorité nous a présenté l'extension de la carrière pécuniaire des contractuels. Pour nous, c'est n'envisager qu'un des nombreux aspects qui distinguent les contractuels des statutaires (pension, indépendance, protection de l'emploi, accès à certains congés, processus de sélec-



tion, ...). La seule réponse valable réside en une extension de l'accès à l'emploi statutaire, par la priorité au recrutement et des mécanismes de statutarisation plus ambitieux. Le mécanisme d'accès, déjà difficile à organiser pour le personnel statutaire, nécessite des moyens qui deviendront beaucoup plus critiques quand le mécanisme sera étendu au personnel contractuel. Et il existe l'effet pervers de l'impossibilité (pour des questions de détention de diplôme) de statutariser sur leur poste les contractuels qui auront été lauréats de ce mécanisme. L'autorité n'a pas voulu entendre ces éléments, et a maintenu son projet.

Carrière administrative pour les contractuels. A nouveau un raisonnement mettant en avant les prétendues discriminations entre contractuels et statutaires. Il s'agissait ici d'ouvrir la possibilité de promotion, voire d'engagement (!) de contractuels sur des emplois d'encadrement. Outre les arguments développés ci-avant, nous avons relevé que ce principe mettrait à mal l'indépendance dont bénéficient les statutaires via le statut disciplinaire en les subordonnant à un supérieur hiérarchique qui resterait exposé au risque de pressions. Malgré un triple désaccord, le dossier a été envoyé par l'autorité au Conseil d'Etat pour avis.

Revalorisation du niveau B. La revalorisation conclue dans la convention sectorielle 2003-2004 s'est concrètement réduite à une revalorisation de la seule échelle de traitement B3. C'est méprisant pour les agents de niveau B ayant plus de 15 ans d'ancienneté, ne produit aucun effet sur le montant de la pension, fait concrètement disparaître l'effet de la promotion pécuniaire vers l'échelle B2... autant d'arguments que l'autorité a ignoré avant d'adopter son projet.

Le mécanisme des **missions critiques**, qui se substitue à celui des emplois de service continu, ouvre la porte à de nombreux risques : disparition progressive des emplois de faible niveau, fin de la résistance aux normes de remplacement qui dépouillent la fonction publique de ses effectifs... Projet adopté.

Transfert des **missions non régulatrices de la CWAPE** vers la DGO4 du SPW. Mettant en œuvre une exigence européenne, le Gouvernement a décidé de transférer des missions, et d'exposer au chantage au licenciement une série de travailleurs contractuels, qui ont dû choisir entre une diminution de leurs avantages et un licenciement pur et simple.

LES DOSSIERS QUI SONT TOMBÉS

La création du CeSEFF (Centre stratégique d'expertise fiscale et financière) est tombée à l'eau. Ce nouvel OIP destiné à héberger l'expertise de l'Administration wallonne en matière financière et fiscale ne sera pas créé dans l'immédiat : la défection ayant minorisé la coalition gouvernementale a rendu le décret y relatif impossible à adopter. C'est heureux de notre point de vue, s'agissant d'un OIP dans lequel les règles générales (pécuniaires, statutaires, de bonne gouvernance) étaient allègrement violées.

La **réforme APE**, telle qu'envisagée par le Ministre Jeholet, génératrice de difficulté pour le monde associatif et la fonction publique, est finalement renvoyée aux calendes grecques pour cause d'impossibilité de faire adopter le décret par un parlement dans lequel le Gouvernement n'a plus de majorité.

EN CONCLUSION...

Difficile de feindre de l'enthousiasme face à un si maigre résultat. Nous nous bornerons à rappeler l'engagement de la Ministre de la Fonction publique en début de (queue de) législature : « Je me sens tenue par les engagements pris précédemment ». Quant à cet engagement, relevons simplement que le mécanisme de statutarisation de l'**article 119 quinquies** n'est toujours pas adopté...

Militaires...

Le dimanche 26 mai dernier, le citoyen a rempli son devoir électoral. Une fois de plus nous avons donné une direction au futur gouvernement.

Sur base de la campagne, le militaire a été très attentif aux différents programmes. Nous avons donc fait un choix. La balle est maintenant retombée du côté politique.

Nous n'allons pas revenir une fois plus sur ces dernières années, avec cette période de délabrement au niveau de la défense et de son personnel.

Si durant cette période, les militaires ont fait preuve d'un énorme courage, en poursuivant leur mission de sécurité sur le territoire et à l'étranger, nous attendons maintenant le même courage de la part du monde politique.

Il est très important de rappeler que notre choix s'est fait sur des points précis. La démocratie veut que l'accord de gouvernement soit le parfait reflet des choix du citoyen.

Nous ne comprendrons pas, qu'une fois encore, un parti soit choisi, n'arrive pas à un accord, et que le deuxième ou troisième parti prenne la main.

Plus concevable non plus, qu'en cours de législature, un petit parti soit responsable d'un changement de majorité.

Nous avons bien demandé un retour en arrière sur nos conditions de départ à la pension. Nous ne voulons plus de rallongement.

Une révision à la hausse de barème est purement et simplement obligatoire, il en va de l'avenir de métier de militaire.

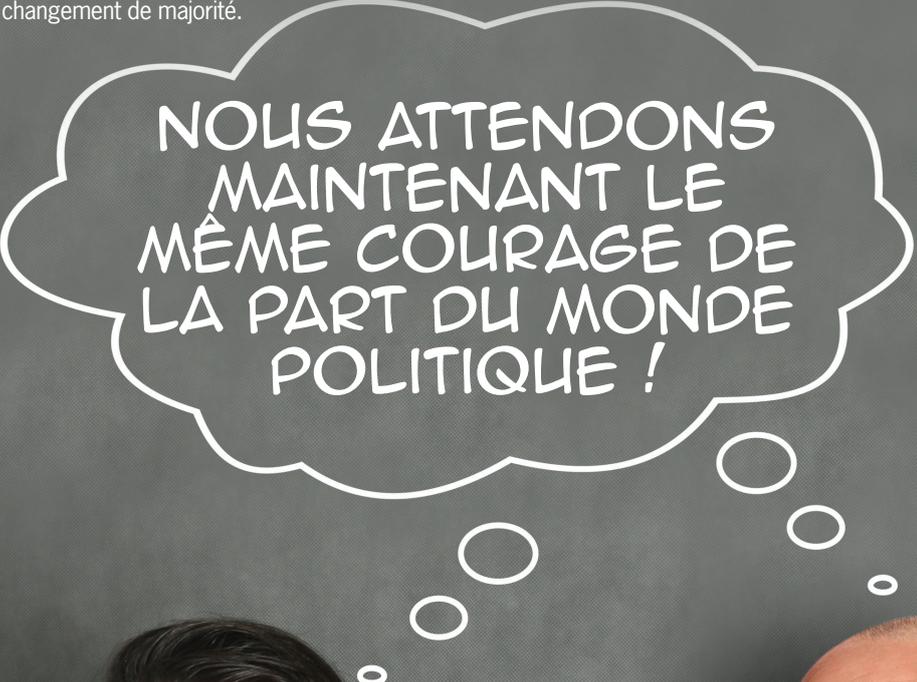
La meilleure répartition géographique de nos lieux de travail est essentielle, pour nous et la planète.

Une reconsidération de la gestion du personnel est une nécessité incontournable. Les partenaires sociaux doivent être remis au centre du dialogue avec l'autorité.

La lourdeur et le nombre d'évaluation doivent absolument être revu à la baisse. Il en va de la cohésion du personnel et du respect de l'esprit de corps.

Nous allons rappeler aux différents présidents de parti ces points prioritaires. Cette fois, nous devons agir dès le début.

Le résultat nous donnera une réelle évaluation de la démocratie qui règne aujourd'hui dans notre pays. Elle est la seule garante de notre stabilité.



NOUS ATTENDONS
MAINTENANT LE
MÊME COURAGE DE
LA PART DU MONDE
POLITIQUE !



Défense : informations pratiques aux affilié(e)s

Don de sang

La CSC Service publics - Groupe Militaires - a marqué son accord sur la « Problématique don de sang ». Aujourd'hui, vous n'êtes pas sans savoir que la possibilité de donner du sang (plaquettes et plasma) n'est plus possible au sein de l'hôpital militaire. Dorénavant, et ce pour éviter toute interprétation et autres, l'autorité a mis à l'ordre du jour des négociations une adaptation dans le règlement temps de travail (DGR-REG-TRAVARB-001) concernant le sujet.

Cette remise en question de la DS est à mettre en lien avec une recommandation du Conseil de l'Europe sur l'harmonisation des législations des Etats membres relatives aux prélèvements, greffes et transplantations de substances d'origine humaine. Le don du sang devrait être volontaire et non rémunéré.

La Belgique a donc décidé de suivre la recommandation et, depuis 2012, les fonctionnaires n'ont plus droit à la dispense de service pour don de sang. Un partenariat entre la Croix-Rouge et la Défense permet aujourd'hui aux militaires et aux civils de pouvoir faire un don sur leur lieu de travail ou dans les sites de prélèvement du Service du Sang de la Croix-Rouge. Une dispense de service sera accordée aux militaires et civils de la Défense qui feront un don (pendant ou en dehors des heures de services).

En ce qui concerne les dons se faisant ailleurs qu'à la Croix-Rouge, seul une DS limitée au don et au trajet de maximum deux heures sera accordée.

Nous vous invitons à consulter régulièrement les News HR qui mettront en ligne le règlement adapté. Pour les personnes n'y ayant pas accès, nous ferons suivre l'information sur notre site Facebook et notre site internet.

L'Indemnité bicyclette

Le projet d'Arrêté Royal relatif à l'octroi de l'indemnité bicyclette a une nouvelle fois été adapté et présenté à la négociation. L'adaptation du projet permettra d'accorder des indemnités pour les trajets entre le domicile et le lieu où s'effectue le travail satellite. Dans les textes présentés précédemment, le bureau satellite n'était pas repris dans les critères donnant droit à une indemnité.

La CSC Service publics - Groupe Militaires - a marqué son accord sur le projet.

Missions et bénéficiaires de l'OCASC

Le projet d'Arrêté Royal soumis à la négociation va permettre de donner un cadre légal conforme pour les missions actuelles de l'OCASC (Office Central d'action Sociale et Culturelle du Ministère de la Défense).

Une première adaptation concerne les bénéficiaires et leurs familles et la deuxième redéfinit la notion de « pensionné ».

- Membres du personnel de la Défense en service actif et les membres de leur famille.
- Anciens membres du personnel du Ministère de la Défense qui sont bénéficiaires de manière illimitée ou limitée dans le temps en raison des services rendus.
- Les personnes qui ont le statut de bénéficiaire temporaire et pour certains avantages seulement (Ex : membres de la réserve entraînée, autres membres des Forces Armées pour qui l'OCASC met ses centres de vacances à disposition, ...)

Le statut administratif et pécuniaire des officiers appartenant à la filière de métier « Techniques Médicales »

Nous reconnaissons que l'élaboration et la décision concernant le dossier « Corps technique médical » dure depuis de nombreuses années et que ceci a des répercussions négatives sur le recrutement et le maintien de cette catégorie de personnel. Il est très important qu'un soutien médical de qualité puisse être apporté lors d'opérations à l'étranger. Ces deux projets d'Arrêtés Royaux présentés tentent de résoudre ce problème en augmentant la disponibilité de ce personnel à la Défense et en renforçant l'attractivité de l'emploi dans la filière de métiers « techniques médicales ». Nous avons marqué notre accord moyennant quelques remarques émises lors du Comité de Négociation afin que ce dossier puisse revenir sur la table des négociations dans un avenir proche.

Effectivement, nous déplorons que l'autorité n'ait pas trouvé d'alternative au remboursement de la première prime en cas de retour à la vie civile et que ne soit pas repris quelques exemples de raisons sociales exceptionnelles.

Nous soulignons qu'il est plus qu'urgent de prendre des mesures visant à renforcer l'attractivité du métier.

Transfert interne en qualité d'agent de l'Etat de certains militaires déclarés inapte sur le plan médical

La CSC Service publics - Groupe Militaires - a marqué son accord sur le transfert interne en qualité d'agent de l'Etat de certains militaires déclarés inapte sur le plan médical.

Ce projet d'Arrêté Royal permettra, dans le futur, qu'un militaire déclaré définitivement inapte sur le plan médical, puisse obtenir la qualité d'agent de l'Etat. Aujourd'hui lorsque vous passez en CMAR et CMARA vous êtes pensionné pour inaptitude physique. Demain, si le militaire en fait la demande et si son inaptitude est liée à un accident ou une maladie contractée en service et par le fait du service, son transfert sera possible.

Attention, cela ne sera pas applicable aux militaires ayant eu un accident sur le chemin du travail.

Ce dossier doit encore passer au Conseil des ministres avant son entrée en vigueur. Nous vous tiendrons informé du suivi du dossier ainsi que des modalités pratiques sur notre site ou lors de la prochaine parution de l'Ere Nouvelle.



LES SOINS DE SANTÉ EN ACTION

Le secteur des soins de santé s'est mobilisé ces dernières semaines ! Retour sur 2 actions qui ont été un véritable succès.

LE 2 AVRIL 2019: action contre la commercialisation de la santé

La CSC Services publics a participé à l'action du réseau européen contre la commercialisation de la santé et de la protection sociale organisée par la plateforme d'action santé et Solidarité. Cette plateforme regroupe différentes organisations (syndicats, mutuelles, MOC, fédération des maisons médicales, diverses ASBL : autisme en action, famille du monde, ...).

La journée a débuté par un rassemblement d'organisations belges mais également de représentants de pays européens devant le cabinet de la ministre de la santé.

A cette occasion, une délégation belge, dont un représentant soins de santé de la CSC Services publics, a été reçue par la ministre de la Santé Maggie De Block. Nous lui avons remis une brochure « Soins de Santé: une alternative possible ! Changer la santé en moins de 100 coups », rédigée par la plateforme santé et solidarité. Cette brochure est consultable en ligne : <http://www.sante-solidarite.be/article/une-alternative-sante-est-reellement-possible>

Voici quelques extraits de ce mémorandum:

Prendre soins du personnel de la santé :

- De meilleures conditions de travail car la qualité des soins y est directement liée. Reconnaissance et respect du personnel qui ne doit pas servir de variable d'ajustement budgétaire.
- Adapter l'encadrement du personnel à la charge de travail qui a profondément changé ces dernières années.

- Accès aux formations adaptées aux nouveaux enjeux, entre autres les nouvelles technologies.
- Concilier vie professionnelle et vie privée.
- Intégration de la prévention, de l'éducation et de la promotion de la santé dans le parcours de formation des professionnels de la santé.
- Impliquer le personnel dans les décisions en matières d'organisation du travail, budget, objet social.
- Revoir le parcours de réintégration qui profite plus à l'employeur qu'au travailleur. Le rendre plus contraignant pour les employeurs, car trop souvent, ce parcours se termine par un C4 car l'employeur ne joue pas son rôle pour trouver un poste adapté à la santé de son personnel.

Une approche globale de la santé :

Celle-ci ne doit pas se résumer à l'absence de maladie ou d'infirmité. La santé est un droit fondamental de l'être humain conçu comme un état général de bien-être physique, mental et social, comme l'affirme avec force la déclaration d'Alma Ata lors de la conférence internationale sur les soins de santé primaires en 1978. Un grand nombre de facteurs socioéconomiques influent sur notre santé. La politique de santé doit être transversale et intersectorielle. Ne pas restreindre la notion de santé à la médecine.

Une protection sociale solidaire et équitable :

Stop au détricotage de la sécurité sociale, maintenir une sécurité sociale pour toutes et tous, refédéraliser tous les pans de la sécurité



sociale ou au minimum garantir que les transferts financiers résultant de la 6ème réforme de l'Etat maintiennent les fondements de solidarité.

Combattre la commercialisation du secteur

Les manifestants se sont ensuite rendus devant le parlement européen où des candidats aux élections européennes ont été invités à signer une déclaration de principe de s'engager à défendre et généraliser un système de santé et une protection sociale qui assure à l'ensemble de la population des services accessibles, fiables, de qualité et non commerciaux par un financement suffisant et solidaire, vers une Europe réellement sociale.

Au moment de rédiger cet article, nous avons reçu 43 signatures de candidats aux élections européennes et eurodéputés dont, pour la Belgique, 3 candidats du P.S, 1 écolo, 1 SPA, 2 Groen.

Après les élections, les élus seront à nouveau interpellés par la plateforme, un programme d'actions sera établi. L'aggravation de la situation ne nous autorise plus à rester les bras croisés, nous devons être les acteurs du changement de la politique sociale européenne .

L'après- midi, une large délégation - dont des délégués soins de santé de la CSC Services publics - a participé à une conférence au parlement européen.

Nous n'en resterons pas là. Après les élections, les élus seront à nouveau interpellés par la plateforme. La parole, c'est bien, l'action, c'est mieux !

LE 7 MAI 2019: deuxième action pour les soins de santé

Vos délégués étaient à nouveau dans la rue pour exiger de meilleures conditions de travail, plus de personnel, stop à la commercialisation des soins de santé, des emplois attractifs, une meilleure concertation sociale, pas d'économie dans la sécurité sociale, etc.

Le personnel du secteur a lancé un dernier S.O.S aux politiques, nous verrons après les élections s'il a été entendu. La balle est dans le camp des futurs gouvernements fédéral et régional.



EVALUATION DES ACTIONS DU GOUVERNEMENT AU SEIN DE LA POLICE INTÉGRÉE

Au courant de ces quatre dernières années, la coalition suédoise a fait de la sécurité son cheval de bataille. Au lendemain des attentats terroristes et d'autres incidents, elle n'avait pas trop le choix. Il n'empêche que certains sont parvenus à tirer leur épingle du jeu... La coalition suédoise est-elle vraiment parvenue à renforcer la sécurité au sein de notre société ? Nous nous sommes livrés à une évaluation de la situation actuelle au sein de la police intégrée.

DES PROMESSES CREUSES

Dès le début de sa législature, la sécurité figurait parmi les priorités de la coalition suédoise. Dans cette optique, la police serait revalorisée. Les militaires pourraient intervenir dans la rue, le corps de sécurité allait faire partie d'un tout nouveau service composé de pas moins de 1500 personnes et on nous a fait miroiter des recrutements à tour de bras.

Quel bilan de toutes ces promesses ?

Une kyrielle de plans irréflichs (parmi lesquels le plan Canal) budgétairement neutres, un service de sécurisation qui s'apparente toujours à une coquille vide et des chiffres qui ne mentent pas !

A la fin de 2018, les services généraux de la police fédérale enregistraient un manque d'effectifs de plus de 15% (allant jusqu'à 18% à la DGA!) ; pas moins de 439 personnes ont quitté la police fédérale et l'ensemble de la police (locale et fédérale) ne compte que 1026 inspecteurs et 104 agents de police de plus.

Malgré la vague de départs à la retraite imminents, très peu d'efforts ont été fournis en vue de créer de bonnes mesures d'aménagement de fin de carrière. Le volet relatif au travail adapté dans le cadre du dossier NAPAP n'a pas évolué, alors qu'il est nécessaire de garantir la faisabilité du travail vu le nouveau contexte des pensions.

Les partenaires privés sont mieux lotis. La loi relative à la vie privée a été élargie en faveur des acteurs privés. Reste à savoir si c'est une bonne chose pour notre sécurité.

LES SYNDICATS EN GÉNÉRAL, ET LA CSC SERVICES PUBLICS GROUPE POLICE EN PARTICULIER, DÉNONCENT LA CASSE SOCIALE !

Jamais autant de préavis de grève n'ont été déposés. Nous avons régulièrement tiré la sonnette d'alarme au sujet de dossiers épineux comme :

- Le démantèlement du statut ;
- Les jours de maladie ;
- Les pénuries de personnel;
- La charge de travail ;
- La réforme des pensions.

Nos actions syndicales ont porté leurs fruits. Ainsi, en collaboration avec nos collègues fédéraux :

- Nous sommes parvenus à maintenir notre crédit maladie.
- Nous avons également lutté avec succès pour le maintien du service médical au sein de la police fédérale.
- Nous avons réalisé nombre de mesures de transition avec nos collègues et, dans la foulée des attentats du 22 mars 2016, nous avons obtenu des éléments concrets pour le personnel de l'aéroport de Zaventem.

Nous sommes montés au créneau pour défendre la pension du personnel de police, d'autant plus que les décisions prises avaient un caractère juridiquement irrévocable, et ce en dépit d'un régime NAPAP qui convient à plusieurs personnes.

Il est indéniable que nous sommes parvenus à attirer l'attention sur la pénibilité des métiers de la police.

A la suite d'un compromis avec le gouvernement, celui-ci a promis de revenir sur certaines conditions de pension qu'il avait tenté de durcir à notre corps défendant. Mais suite à la chute du gouvernement, cette promesse n'a pas été honorée.

Celui qui s'imagine qu'on prendrait la police à nouveau au sérieux, se méprend.

En témoigne la lutte acharnée que nous avons menée contre les agressions commises à l'encontre de la police et des policiers. Malgré l'explosion des cas d'agressions dont les collègues font l'objet au quotidien, **l'ex-ministre Jambon n'a pas bougé le petit doigt !**

La CSC Police n'est pas restée les bras ballants !

En dépit d'un contexte difficile, nous sommes parvenus à conclure un accord sectoriel sous conditions. Le personnel opérationnel & calog a été en partie revalorisé. Alors même que bon nombre de primes risquaient d'être supprimées, nous avons réussi à défendre nos acquis.

Lors des différentes séances d'information, nous avons expliqué ces accords ainsi que nos conditions, dont on attend maintenant la mise en œuvre.

En voici un récapitulatif :

1. Adaptation de certaines échelles de traitement:

Le premier "cluster" comporte quatre mesures concernant l'adaptation de certaines échelles de traitement.

Cadre opérationnel :

- **1er juillet 2019** : les échelles de traitement pour les inspecteurs de police B4 et B5 seront revalorisées et développées sur 29 ans au lieu de 25 ans.

- **1er juillet 2020** : l'échelle de traitement pour les inspecteurs principaux M4.1 sera revalorisée par l'ajout de quatre échelons pour être développée sur 29 ans au lieu de 25 ans.
- **1er novembre 2022** : une nouvelle échelle de traitement M5.1 sera créée et attribuée dans le cadre de la carrière barémique.

Cadre administratif :

- **1er juillet 2020** : concerne les membres du personnel du niveau B du cadre administratif et logistique revêtus du grade de consultant. Les échelles de traitement BB1, BB2.2, BB3.2 et BB4.2 seront augmentées de manière linéaire de 3, 1%.

Cadre promotion sociale :

- **1er juillet 2019** : Les membres du personnel qui seront promus dans le cadre de la promotion sociale, bénéficieront de l'échelle de traitement liée à leur nouveau grade qui leur permet une augmentation d'au moins 1.000 € (à 100%) par rapport au traitement annuel dont ils bénéficiaient avant leur promotion.

Cette mesure s'appliquera également, sans effet rétroactif, aux membres du personnel qui ont été promus dans le cadre de la promotion sociale depuis moins de six ans.

2. Suppression de dix-huit allocations et indemnités fonctionnelles:

Suppression progressive de dix-huit allocations et indemnités fonctionnelles.

Il s'agit de : L'allocation SAT Intérieur, l'allocation SAT Justice, l'allocation motocycliste, l'allocation protection de la famille royale, l'allocation police CMR Note du 06-05-2019 (2019A03330.016) 2/8 des militaires, l'allocation police de la navigation, l'allocation police de proximité, l'allocation d'analyste criminel, l'allocation d'analyste stratégique, l'allocation pour fonction dirigeante, l'allocation de polygraphiste, l'allocation de formateur, l'allocation de sélection, l'indemnité pour frais réels d'enquête, l'indemnité SHAPE, l'allocation AIG, l'allocation Commission permanente de la police locale et l'allocation pour les conseillers en gestion au sein de la police fédérale.

Le droit à ces allocations et indemnités ne pourra plus être ouvert dans le chef des membres du personnel qui entreront en service **à partir du 1er juillet 2019**, ni pour ceux qui auront encore la qualité d'aspirant à cette date (sauf dans le cadre de la promotion sociale).

Pour les autres membres du personnel déjà en service à cette date, le droit pourra être **ouvert jusqu'au 31 octobre 2022. Si tel est le cas, il sera maintenu dans le chef du membre du personnel concerné, après le 31 octobre 2022, aussi longtemps qu'il continuera à exercer, de manière ininterrompue, une fonctionnalité qui donne droit à cette allocation ou à cette indemnité.**

3. Mise en œuvre d'un système de chèques-repas:

- 1er novembre 2022 : un système de chèques-repas octroyés à tous les membres du personnel et la suppression corrélative du système des indemnités repas, sauf si le membre du personnel opte explicitement pour son maintien !

4. La simplification du statut des membres du personnel du cadre administratif et logistique:

- **1er novembre 2022** : le système des formations certifiées et des allocations de développement des compétences sera supprimé. Seules les carrières maximales continueront à exister.

Les carrières minimales seront mises en extinction et continueront à exister uniquement pour les membres du personnel qui en bénéficieront encore le 31 octobre 2022. Ils auront toutefois la possibilité d'acquérir l'échelle de traitement du groupe d'échelles de traitement maximum en s'inscrivant, avant le 1er septembre 2021, à une formation certifiée.

Nos pressions permanentes ont :

- empêché l'adoption d'une loi disciplinaire plus stricte ;
- permis d'obtenir des normes plus strictes concernant l'utilisation de vraies munitions lors d'exercices organisés dans la foulée d'incidents de tir.

En collaboration avec nos services du chômage, nous œuvrons depuis plusieurs années en faveur d'une meilleure préparation des personnes qui optent pour un emploi au sein de la police.

En réalité, cette tâche revient aux services de recrutement.

Mais à la CSC, nous donnons l'exemple !

La CSC Police opte pour une politique différente

Il est grand temps que la police suive cet exemple, puisque le taux de nouveaux recrutements ne parvient plus à dépasser le taux de départs.

Les défis à relever en vue de se préparer à l'avenir sont énormes. Seuls des travailleurs appréciés à leur juste valeur restent fidèles à une organisation. La police doit donc urgemment prendre des mesures dans ce sens-là.

Les lignes de force la CSC Police sont claires:

- il faut investir dans le personnel en lui donnant le matériel nécessaire à l'exécution de ses tâches ;
- le valoriser grâce à une rémunération compétitive et en lui offrant un bon équilibre entre vie privée et vie professionnelle ;
- lui témoigner du respect en combattant les agressions croissantes à son encontre ;
- instaurer un véritable dialogue social.

À l'heure où nous écrivons ces lignes dans moins d'une semaine, nous nous rendrons une nouvelle fois aux urnes pour élire un nouveau gouvernement.

Espérons que ce soit un gouvernement qui mettra l'accent sur la sécurité et qui valorisera le personnel dévoué à la sécurité du citoyen au lieu de lui faire souffrir des conséquences d'une politique défailante.

Mais ça, ça sera votre choix !



**SOINS DE SANTÉ,
HÔPITAUX
ET MRPA/MRS :**

**MISE EN PLACE
D'UN PROJET PILOTE
BURN-OUT**

La ministre de la santé publique a dégagé un budget pour la mise en place d'un projet pilote Burn-out pour le personnel des secteurs bancaire, hospitalier ou hébergement médicalisé.

Fédris, l'agence fédérale des risques professionnels, a été chargée de la mise en place et du suivi de ce projet qui a débuté en février 2019 pour une durée de 3 ans. Entre 300 et 1000 personnes pourront être prises en charge.

L'objectif ? Évitez au travailleur d'aggraver son état de santé en réagissant rapidement et évitez l'absentéisme de longue durée engendrant des conséquences néfastes sur le travail et la vie privée.

Quelles sont les conditions pour pouvoir faire partie du projet ?

- Être en souffrance au travail
ou
- Multiplier de courts arrêts de travail
ou
- Être en arrêt de travail depuis moins de 2 mois

Pour obtenir l'accord de Fédris, voici la procédure :

1. Le travailleur qui pense être dans les conditions, télécharge le formulaire de demande sur le site de Fedris et s'adresse soit

- à son médecin traitant ;
- au conseiller en prévention médecin du travail ;
- au conseiller en prévention aspects psychosociaux du service externe pour la prévention et protection au travail.

Le médecin traitant ou le conseiller en prévention remplira le formulaire de demande à renvoyer à Fédris.

2. L'équipe de Fédris analyse la demande et répond dans les **30 jours calendrier**.

3. Si la réponse est positive, le travailleur prend rendez-vous (1 ou 2 séances) avec un psychologue (l'intervenant burn-out) sélectionné par Fédris afin de confirmer ou non le diagnostic de burn-out (délai de 15 jours calendrier).

4. Si le diagnostic est confirmé, l'intervenant burn-out introduit une demande de prise en charge par Fédris sur base d'un rapport circonstancié. En cas de réponse négative, le travailleur est redirigé vers une prise en charge appropriée. Le médecin traitant, le conseiller en prévention médecin du travail ainsi que le conseiller en prévention aspect psychosocial, voire le médecin conseil sont tenu informés.

5. Dès que Fedris a confirmé la prise en charge, le trajet d'accompagnement peut démarrer.

6. L'intervenant burn-out définit avec le travailleur le programme du trajet d'accompagnement, en fonction de ses besoins et de son rythme.

Le travailleur bénéficiera de 2 à 4 séances de consultation dans un centre type « clinique du stress et du travail » (liste sur le site Fédris) au cours desquelles il fera état de sa situation de travail et de ses émotions.

En parallèle, il bénéficiera également de 3 séances individuelles (starter kit) sur le bien-être santé (gestion du stress, récupération d'énergie et hygiène de vie). Il pourra aussi suivre des séances (maximum 7) d'approche psycho-corporelle et cognitivo-émotionnelle avec un psychologue ou un kinésithérapeute.

L'intervenant burn-out organise 2 séances de suivi des séances individuelles et de l'évolution de la situation de travail. A ce stade, l'employeur n'est pas tenu informé des démarches du travailleur.

L'intervenant burn-out peut, **avec l'accord du travailleur**, organiser une réunion au sein de l'institution en présence du médecin du travail, des ressources humaines, personnes de confiance, représentant syndical.

Au début du trajet, l'intervenant burn-out encourage et prépare le travailleur a rencontré le médecin du travail pour une consultation spontanée ou un examen de pré-reprise si le travailleur est en arrêt de travail.

Si la situation est telle que le travailleur ne peut envisager une reprise du travail sur son lieu de travail, il pourra bénéficier de maximum 2 séances de discussion sur une réorientation professionnelle.

L'intervenant burn-out rédigera un rapport final qui sera transmis à Fédris, au médecin traitant, au conseiller en prévention médecin du travail et aspect psychosocial ainsi qu'au médecin conseil pour les contractuels absents de plus d'un mois. Il reprendra le diagnostic précis, l'étiologie, ce qui a été suivi par le travailleur et sa situation au terme de la prise en charge

La durée maximale du trajet est de 9 mois.

Un questionnaire d'évaluation du trajet sera soumis au travailleur.

Fedris prend à sa charge le coût des séances, des réunions et des rapports décrits dans le trajet d'accompagnement, ainsi que les frais de déplacement du travailleur.

Besoin d'Informations complémentaires ? Consultez le site FEDRIS ou rendez-vous auprès de vos délégués syndicaux ou à la centrale CSC Services publics de votre fédération.



VIS MA VIE DE DÉLÉGUÉ...

Benoît Collette,

DÉLÉGUÉ CSC SERVICES PUBLICS
DANS LA RÉGION DU LUXEMBOURG

Benoît COLLETTE est fonctionnaire statutaire au SPF Finances. Il y a débuté sa carrière en 1981. Il a donc connu les évolutions attachées à la réforme Copernic entamée au début des années 2000.

« Lorsque je suis entré au Ministère des Finances en 1981, il n'y avait pas particulièrement de culture syndicale comme dans d'autres administrations publiques : SNCB, Poste... Et pour cause, on entrait à l'Etat, et sans faire de vague, on était quasi assuré d'y connaître une évolution de carrière calme et paisible, et même au bout de son jardin puisque le Ministère des Finances, hautement décentralisé à l'époque, était présent dans n'importe quelle ville moyenne de province », , explique-t-il.

Benoît Collette raconte comment il est devenu militant : *« Les choses ont évidemment bien changées : de restructurations en regroupements divers, de l'apparition du numérique et de ses conséquences sur le personnel, il était hors de question pour moi de pantoufler dans ma bulle individuelle, l'engagement collectif s'imposait. Et c'est à la CSC services publics que je l'ai tout naturellement trouvé. Au-delà des intérêts catégoriels, s'engager à la CSC c'est aussi se tourner et s'intéresser aux difficultés que rencontrent nos collègues des autres administrations fédérales mais aussi régionales et locales. »*

Il continue : *« A ce titre, les comités de secteurs et le comité régional intersectoriel dont je suis membre sont un excellent terrain de rencontres et de confrontations d'idées. De même, mon habilitation en tant que mandataire permanent me permet de concrétiser mon engagement syndical dans les pouvoirs locaux, communes et CPAS à travers les divers comités de concertation. »*

Et de conclure : *« Bref de l'échelon local jusqu'aux structures fédérales, je bénéficie d'une situation privilégiée pour appréhender les problèmes de la fonction publique dans son ensemble et de la situation vécue sur le terrain par nos affiliés. »*

Sylvain Fievez,

DÉLÉGUÉ PERMANENT VIVALIA

Sylvain FIEVEZ, bientôt 54 ans, est marié et papa d'un grand garçon de 25 ans. Gradué paramédical et diplômé « assistant laboratoire clinique » en 1986, Sylvain a commencé sa vie professionnelle, après son service militaire, à la clinique Notre Dame de Waremme au service d'imagerie médicale. Ensuite, après quelques années dans le privé, mais toujours dans le domaine de la radiologie, il est revenu à la clinique du Bois de l'Abbaye, intercommunale de soins en région liégeoise.

Il rejoint Vivalia, intercommunale de soins en province du Luxembourg, en 2012 au sein du service d'imagerie médicale sur le site de l'hôpital Sainte Thérèse à Bastogne.

« J'ai très vite été en contact avec le monde syndical. Mon papa était délégué métal en région liégeoise », explique Sylvain. Et de continuer: « Lors de mon premier emploi à Waremme, la déléguée CSC était membre du personnel du service de radiologie. Quand je suis arrivé au Bois de l'Abbaye, j'ai intégré la délégation syndicale CSC Services publics. J'ai toujours été délégué depuis ce moment-là. »

Comment êtes-vous devenu délégué permanent Vivalia ?

« Depuis le 1er mai 2019 je suis le délégué permanent Vivalia pour la CSC Services Publics. Pourquoi la CSC ? Dans un premier temps, pour être dans l'opposition. L'intercommunale de soins en région liégeoise est socialiste, le contre-pouvoir était donc le syndicat chrétien.

Puis au fur et mesure des années passées, j'ai appris à connaître la CSC, sa philosophie, ses actions avec et pour les travailleurs, sa philosophie, tenir compte de la valeur humaine du travailleur, rechercher la discussion et le compromis plutôt que l'action dure souvent stérile.

J'ai très vite pris beaucoup de plaisir dans mon rôle de délégué de terrain. Le travail syndical s'apprend en effet sur le terrain, pas à pas, et surtout en équipe. Notre rôle : Défendre nos collègues. On devient leur conseiller, leur confident... On répond à leurs questions ou on règle les conflits, un rôle gratifiant, source de grandes joies et de petites fiertés.

Par envie de m'investir encore plus, pour vivre d'autres expériences, j'ai donc postulé au poste de délégué permanent Vivalia pour la CSC Services publics. »

Quel est votre rôle en tant que délégué permanent et quel est votre travail au quotidien ?

Je travaille en étroite collaboration avec notre secrétaire régional intersectoriel de la province du Luxembourg, Dominique Wilkin, avec Christel Surinx première ligne et Meryl Morel secrétaire, ils sont indispensables, sans oublier l'ensemble des délégués « de terrain » de l'intercommunale. Cette collaboration fait la force de notre travail.

Les tâches du délégué permanent sont vastes et variées :

Au niveau de la délégation CSC Services publics de Vivalia

- On gère et on anime l'équipe des délégués de terrain (par des réunions, des contacts fréquents).
- On centralise les informations, on gère les demandes qui remontent de nos affiliés.
- On prépare les points ensemble qui seront débattus dans les différentes réunions.

Au niveau de l'intercommunale de soins

- On assiste aux épreuves écrites et orales en vue d'engagement.
- On participe aux visites des lieux de travail dans le cadre de la prévention et de la protection des travailleurs.
- On effectue des permanences sur les différents sites une fois par mois (dans le cadre de Vivalia, c'est 11 sites).
- On participe aux réunions du comité de négociation et de concertation syndicale, transversales et locales.
- On participe aux réunions du comité du bien-être au travail, transversales et locales.
- On gère au quotidien les mails des agents et des délégués et du bureau régional.
- On fait la promotion de notre syndicat .

Au niveau de la CSC Services publics

- On participe aux réunions du comité du sous-secteur soins de santé.
- On participe aux réunions du bureau régional.
- On participe aux réunions du comité régional intersectoriel.

Bref, aux différentes réunions d'instances.

Mais la tâche la plus importante est d'être au service des affiliés et des délégués, apporter une réponse à leur question le plus rapidement possible, être à leur écoute.

Une journée de travail, c'est un peu de tout ça sans oublier la gestion et surtout le classement de tous les documents, mails, rapports, demandes, ...

Savoir gérer un agenda et la disponibilité sont aussi des atouts très importants.

Que diriez-vous à un(e) affilié(e) qui souhaite être militant(e) ?

Sois la/le bienvenu(e) ! Devenir délégué syndical est à la portée de toutes celles et ceux qui ont envie de s'engager et d'apprendre.

Les délégués ont un rôle très important, ils sont nos yeux et nos oreilles, ils sont la vitrine de la CSC Services publics sur le terrain au quotidien.

Pascal Léonard,

PRÉSIDENT DE LA SECTION RÉGIONALE POLICE LUXEMBOURG

Pascal Léonard, 49 ans, est analyste criminel à la Police Judiciaire Fédérale. Il occupe une fonction d'appui spécialisé aux enquêtes judiciaires à l'antenne d'Arlon depuis 2000. En 2017, il rejoint les rangs des militants de la CSC Services publics. Depuis maintenant quelques mois, il y occupe également la fonction de Président de la section régionale Police du Luxembourg.

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

« En fonction des périodes ou de l'actualité sociale et professionnelle, le quotidien se veut parfois imprévisible. Mais pour rester synthétique, je dirais que mon quotidien surfe sur la vague d'activités de nature très diverses :

- Au niveau du groupe Police, il y a la prise de connaissance des nouvelles informations ponctuelles telles que les procès-verbaux des différents comités. Au niveau intersectoriel, je prends également connaissance de toute l'actualité provenant de mon secrétaire régional Dominique Wilkin (bureau régional, comité régional intersectoriel, actions syndicales, rapports d'activité, plans annuels, etc) ;
- Préparation et participation mensuelles à certaines des activités mentionnées ci-avant. De temps à autre aussi, je suis convié à des actions ponctuelles (grèves, piquets, sensibilisation, etc) ;
- Ce qui découle sans surprise des points précédents est que toute ces informations reçues doivent aussi circuler vers les affiliés, les militants, et les délégués (permanents ou non) et secrétaires. Mais fort heureusement, j'ai la chance d'avoir une aide de Marino Fouarge mon vice-Président qui anticipe un maximum ... et ce travail s'en trouve donc sensiblement allégé ;
- Aller au contact des affiliés et membres du personnel, visites de courtoisies, participation à la journée du personnel, etc. Ces tâches fort relationnelles ont pour moi un indéniable côté très positif et enrichissant. Lors de ces visites, j'entends parler les affiliés et collègues. Je peux répondre à leurs attentes. Que ce soit pour de l'information générale ou pour des problèmes plus pointus. Ces visites et rencontres personnelles au quotidien constituent une visibilité essentielle pour ma part. C'est souvent le point de départ d'une relation de confiance avec l'affilié ou l'entretien de celle-ci. Le collègue peut mettre un visage et un ressenti sur son représentant. Je suis persuadé que c'est un gros « plus ».
- Enfin, je pense aussi à ces innombrables prises de contacts pour aller chercher les réponses pour nos membres, pour obtenir des éclaircissements sur certains points d'actualité ou procédures. Pour cela, il y a toujours des collègues plus pointus ou spécialisés qui peuvent apporter les réponses aux questions.
- La fonction de délégué inclut aussi une formation et une autoformation permanente. Que ce soit via les formations proposées par la CSC ou par la lecture de notes, réglementations, circulaires, etc. Pour abouir autant à un développement personnel qu'à une meilleure connaissance de mon organisation. C'est vraiment fort enrichissant.

Comme vous le constatez, le panel est véritablement diversifié et conséquent et ce en partie via la fonction de présidence.

Que diriez-vous à un affilié qui souhaiterait devenir militant ?

Du tac au tac : «c'est une excellente idée, viens me voir, nous allons en parler » et «quelle est ta motivation pour devenir délégué ? »

Maintenant, plus en profondeur, je me remets dans le contexte de ce qui m'a amené à embrasser initialement la fonction de militant. Je me posais un tas de questions. Tout d'abord j'avais le choix d'intégrer les rangs de la CSC aussi bien que d'un autre syndicat. Je ne savais donc lequel j'allais choisir. Je vous explique ceci car les raisons qui ont motivé mon choix peuvent également motiver d'autres candidats militants. La CSC est un syndicat intersectoriel. C'est donc l'opportunité de rencontrer des militants et délégués d'autres milieux du service public (transport, hôpitaux, communes, CPAS, etc). Parce qu'en fait, si je suis policier, je suis également confronté à discuter en privé avec nombre d'amis non policiers de leurs préoccupations personnelles et professionnelles. Et je peux toujours les renvoyer vers les délégués des autres secteurs. Tout le monde en retire ainsi du positif. C'est un beau win-win. C'est cette motivation humaine initiale que je ne peux oublier.

Quant à mon milieu professionnel, je me posais essentiellement 2 questions, à savoir :

Comment pourrais-je répondre à des déluges de questions pour lesquelles je n'aurais pas nécessairement la réponse ? Et est-ce que la charge de travail de militant ne va pas devenir trop oppressante ?

A la première question, j'ai d'emblée reçu mes apaisements. Parce que d'une part, il n'est nullement demandé à un militant de tout savoir sur tout. Parce que c'est tout d'abord impossible et ensuite parce que la connaissance s'acquiert avec l'expérience et les formations. Ensuite, j'ai reçu la promesse que je trouverais toujours un autre militant ou délégué ou permanent pour m'aider à trouver les réponses. Ce qui se vérifie bien dans les faits.

La seconde question est saine et légitime. Et à quoi faut-il donc s'attendre en charge de travail me demandais-je ?

Et bien aujourd'hui, je réponds que mensuellement, un militant se devra très simplement de participer (sauf cas de force majeure ou pour cause opérationnelle) à la réunion mensuelle de la régionale (1 jour par mois). Et de prendre le temps d'écouter les membres affiliés de leur environnement. Nous sommes ici dans du qualitatif. Et d'apporter les réponses à leurs questions, ou de les renvoyer vers d'autres délégués ou permanents spécifiques en fonction de la nature de la question. Dans les diverses régionales francophones, il y a des militants et délégués formés dans tous les domaines (discipline, accident de travail, spécificités CALOG, etc) qui ne demandent pas mieux que d'aider et répondre à ces questions. La communication dans les deux sens reste le maître mot. Difficile donc de quantifier.

VIS MA VIE DE DÉLÉGUÉ...

Ponctuellement il pourra lui être demandé de participer au CCB de son ressort ou à une VLT ou encore à une commission de sélection. Ici on est de l'ordre de quelques jours par an.

Et enfin, uniquement l'année de son affiliation comme militant ou délégué, il lui sera demandé de suivre une formation de nouveau délégué. Il s'agit d'une formation de 4 jours.

Donc en régime, il ne faut pas craindre une augmentation incontrôlée de tâches et missions. Il n'est pas non plus nécessaire de prévoir de longues soirées à travailler « pro déo » pour le syndicat.

Et je conclus en me répétant : « Si tu veux en savoir plus, viens me voir on va en parler »

Synthèse personnelle du dernier Comité Régional Intersectoriel (CRI) élargi du 22 mars dernier, ayant trait aux rémunérations et cotisations sociales

Lors du CRI du 22 mars, Marc Laloux, inspecteur ONSS, informait les participants sur les rémunérations et les cotisations sociales. Pascal Léonard, qui était présent, nous offre sa synthèse personnelle de la journée.

Plusieurs dizaines de participants sont présents. Ils sont de diverses origines professionnelles : communes, enseignement, pompiers, hôpitaux, transport, etc. Le thème choisi du jour concernait les cotisations sociales retenues sur les rémunérations des travailleurs. Un sujet sur lequel je suis néophyte et donc toujours désireux d'apprendre. En effet, cette matière est éloignée de ma sphère professionnelle ainsi que des sujets dont nous débattons habituellement en comité syndical.

Mr Marc LALOUX, inspecteur ONSS, nous était dévoué pour cette journée d'information en la matière. Animateur brillant et incontestablement à l'aise avec son auditoire. En témoigneront les nombreuses questions et manifestations d'intérêt dont il fit l'objet en fin d'exposé.

Une fois les premières bases posées quant à ce que sont précisément les rémunérations et les cotisations sociales, nous en sommes vite venus à comprendre, par divers exemples, que peuvent être inclus dans la rémunération un tas de petites choses auxquelles on ne pense pas au premier abord ... entre autres les avantages en nature mis à disposition par l'employeur (GSM, laptops, véhicule de fonction, etc.) et des produits tels que des avantages sociaux (assurance groupe, assurance hospitalisation, etc.).

Et, ô richesse inhérente à notre orateur du jour, nous reçûmes nombre de petites astuces ou précautions qu'il est utile ou nécessaire à l'employé/employeur de connaître afin d'éviter les désagréments du retour de flamme fiscal ou salarial. Je pense tout particulièrement à cette attestation de prise de connaissance de l'avantage salarial que constitue un véhicule mis en permanence à disposition par l'employeur autant pour le privé que le professionnel. Attestation que l'employé devrait pouvoir signer en toute connaissance de cause.

S'en suivent alors diverses explications claires et encore une fois surprenantes quant à ce que sont réellement les cotisations patronales et personnelles. Il en existe un panel varié suivant la nature du contrat (A.P.E., personnel contractuel, statutaire, étudiants, etc.). Pour chaque catégorie, un taux de retenue propre est appliqué allant de 0 à 60 %. Mes conceptions quelque peu grossières de ces retenues s'en sont donc vues nettement affinées. Les avantages et inconvénients liés à chaque catégorie d'emploi furent également expliqués. Et nous eûmes droit au ballet des exceptions aux retenues (frais donc la charge incombe à l'employeur, déplacements professionnels, repas, frais de parking, etc.). Bref, une kyrielle d'exemples utiles dans le cadre des remplissages des formulaires de contributions (IPP).

Notions totalement nouvelles me concernant : la contribution de solidarité (dans le cadre des véhicules de fonction mis à disposition par l'employeur dans le cadre de la vie privée également), et l'avantage en nature (électricité et chauffage) calculé dans le cadre des logements mis à disposition.

En fin d'exposé, toujours avec une ironie et un humour non dénués de tact, le ballet des questions/réponses prit place. Que du concret et du pratique. Avec le contentement des dizaines de militants présents. Et il est toujours remarquable de pouvoir préciser que l'orateur fait l'unanimité tant sur le fond que sur la forme, surtout sur des sujets si sensibles que celui des salaires et retenues.

Dans le cadre de mon travail de policier fédéral, il est fort peu fréquent d'avoir à gérer pour un affilié un dossier relatif à un problème de retenues sociales. Par contre l'exposé me permet aujourd'hui une compréhension plus en profondeur des mécanismes de retenues et de leurs fondements.

EUROPE ET DÉMOCRATIE : FAUX FRÈRES ?

par Martine Evraud

Ce 26 mai, l'ensemble des citoyens européens votaient pour élire leurs représentants au Parlement européen.

Au moment où ce billet est écrit, les résultats ne sont pas encore sortis de l'urne mais il est à espérer qu'ils rencontreront les aspirations des Européens dans les matières sociales et fiscales, qu'ils seront porteurs de plus de solidarité et qu'ils contreront la vague identitaire qui positionne l'Europe en déficit démocratique. Si l'inverse s'est produit, les fondamentaux n'ont pas changé et il reste plus que jamais utile de les rappeler.

L'Europe, un modèle idéal, une construction imparfaite

Avec ses premières fondations en 1950, au lendemain de la seconde guerre mondiale et par la déclaration de Robert Schuman¹ qui instaurera la Communauté européenne du charbon et de l'acier, la CECA², mettant en commun les productions de charbon et d'acier pour les états membres à cette époque, les bases de l'Union européenne étaient posées.

Au lendemain du second plus grand conflit mondial, ce premier édifice voulait mettre en place une communauté économique, espace uni d'échanges qui devait assurer la paix. Un espace qui, par sa création, devait relever le niveau de vie des citoyens.

Les ingrédients pour une Europe à la fois économique et sociale semblaient être sur la table afin d'ébaucher une construction qui allierait, dans un contexte de paix, la croissance économique et le développement social.

« Cette production sera offerte à l'ensemble du monde sans distinction ni exclusion, pour contribuer au relèvement du niveau de vie et au développement des œuvres de paix. »

Extrait de la déclaration Schuman

A l'aube du 70ème anniversaire de la grande dame Europe, un goût amer nous reste. Fondée pour ne plus jamais revivre l'enfer du totalitarisme, l'Europe doit déplorer aujourd'hui un effritement de ses fondations, effritement qui se situe principalement au niveau de ses valeurs démocratiques.

L'affaiblissement des fondations européennes est évidemment en lien avec son processus de construction et son fonctionnement. Partant de volontés économiques – mise en commun de productions – et sociales – relèvement du niveau de vie – l'Europe s'est construite presque uniquement sur le versant économique, délaissant les aspects sociaux.

Dès la fin de la période des « Trente Glorieuses »³ (1946-1975) qui a relancé les économies des Etats et amélioré les conditions de vie, les premières crises économiques vont imposer l'austérité, progressivement et selon diverses formes.

Dans un mouvement que d'aucuns qualifieraient d'harmonieux, les mécanismes financiers s'ingénient délibérément à réduire l'autonomie des Etats au travers de la monnaie et de l'emprunt, et la construction européenne se poursuit sur les seules bases économiques sans prendre en compte les éléments sociaux. Destruction des services publics, ouverture des marchés, libre concurrence ... sans s'intéresser à la justice sociale et fiscale et sans l'assurer.

Depuis le krash du pétrole dans les années '70, chaque crise est, pour l'Europe, un bond en avant de la politique libérale et un saut en arrière des politiques sociales et ceci en écartant la légitimité des citoyens dans un management technocratique au détriment d'une participation démocratique. La conséquence, c'est la signature de nombreux traités contraignants dans l'ignorance effective des citoyens sinon à leur insu.

De référendums aux enjeux mal expliqués à une délégation légale du pouvoir de décision à une Commission non élue, l'Europe a fini par faire remarquer son côté autoritaire, presque dictatorial, qu'aucun citoyen n'avait envisagé comme possible.

Une Europe en déficit démocratique

Ce lent affaïssement des fondements démocratiques de l'Europe s'est accéléré ces dernières années avec la crise de 2008 qui a marqué un coup dur en matière d'autonomie financière, enfonçant les citoyens européens dans l'austérité, installant la précarité pour certains – souvenons-nous des Grecs - tout en négligeant les classes moyennes⁴.

Parallèlement à ces politiques, on constate une dérive démocratique dans plusieurs Etats membres. Belgique, France, Italie, Hongrie, Autriche ...

Partout on déplore un renforcement des logiques identitaires et une montée des extrêmes. Les motifs sont simples : quand le pauvre est exploité par le nanti, il ne grogne pas contre le nanti mais contre la cible qu'on lui désigne comme bouc émissaire : le vieux, le jeune, le drogué, le chômeur, le producteur chinois ou indien, l'étranger ... Peu importe où « ça te gratte », il y aura un responsable désigné. Mais jamais le bon.

Et le souci du moment est dicté par les médias jusqu'au moment où il ne sert plus, ayant épuisé sa capacité à diviser les gens. C'est ainsi que s'éteint la crise des marchés, la crise migratoire et toutes les autres: un jour, elles sont non pas résolues mais mises en veilleuse.

Avec L'Europe, la manipulation des masses a atteint des sommets.

«La ruse suprême, pour le diable, a toujours été de faire croire qu'il n'existe pas.»

Charles Baudelaire

Le philosophe français Patrice Maniglier⁵ a dit, en parlant de l'Europe, Le cauchemar est un rêve qui a mal tourné... Aujourd'hui nous devons constater que le beau rêve européen tourne au cauchemar ...

Réveillons l'Europe

[L'Europe n'est pas un marché, c'est la volonté de vivre ensemble – Esteban Gonzalez Pons, député européen]

Il est urgent de réveiller l'Europe, il est impératif d'inverser les dynamiques identitaires. Il faut pour cela réduire la pression austéritaire imposée par les banques et leurs agents, les agences de notation, et en repenser les mécanismes de décision où le citoyen deviendra ce qu'on ne lui a jamais permis d'être : un acteur de l'Europe et plus seulement une voix qui désigne un parlementaire qui ne siègera pas ou qui n'aura aucun autre pouvoir que celui assigné par les lobbies. Pour que le rêve continue, il s'agit de revoir tous les traités et leur donner, enfin, une légitimité citoyenne. Ce sera long ? Peut-être. Mais le Brexit montre que c'est possible, que TINA n'est qu'un épouvantail et que tout peut être négocié.

Pour ne pas abandonner l'Europe à ses démons, il faut la réveiller. Par une comptine ou par une gifle, la méthode dépendra de cette législation.

1. Déclaration du 9 mai 1950
2. CEEA dont les membres fondateurs sont la France, l'Allemagne de l'Ouest, l'Italie, les Pays-Bas, la Belgique et le Luxembourg
3. Trente Glorieuses : période de 1946 à 1975 de relance économique
4. Dans un rapport de mai 2019, l'OCDE tire la sonnette d'alarme par rapport à l'évolution des classes moyennes dont le niveau de vie a fortement baissé. L'OCDE considère les classes moyennes comme un pilier central de la démocratie.
5. Patrice Maniglier est un philosophe français, maître de conférences en philosophie et arts du spectacle à l'Université Paris Ouest-Nanterre

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

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 cinquième partie.

L'ÉVOLUTION DES MODES DE GESTION DU SERVICE PUBLIC

Vaguement évoqué dans la partie consacrée à l'évolution historique des services publics, la question du mode de gestion des services publics est désormais au cœur des attaques de ses détracteurs. Depuis le début des années 2000 et la réforme Copernic des administrations du fédéral, la question des pseudos privilèges des fonctionnaires est sur la sellette. L'idéologie néolibérale a inversé la tendance qui voulait que la gestion de l'entreprise était dangereuse pour la société et a instillé, depuis un certain temps déjà, que c'est la gestion publique qui est défailante et néfaste pour la société. Il s'agit d'un postulat ne reposant sur rien de tangible.

Du peuple assujéti au citoyen participatif

Le mode de gestion des services publics ne peut pas se concevoir sans considérer son objectif primordial qui est de satisfaire l'intérêt général, donc l'intérêt de la population. La manière dont la population est perçue n'est plus la même aujourd'hui qu'elle ne l'était au début du XIXe siècle. Son évolution est évidemment le reflet de l'évolution de nos sociétés mais elle a influé sur l'évolution des services publics tout comme leur mutation a influé celle du « peuple » dans une dialectique étroite.

Au début de la jeune Belgique, on peut parler, majoritairement, de peuple assujéti par un Etat dont l'intervention est très minime. Avec l'évolution de la société, la naissance des mouvements ouvriers ou encore la doctrine du service public, on voit cette relation s'inverser à partir du début du XXe siècle. L'Etat qui était érigé en instance supérieure va peu à peu être placé dans un statut de subordination, assujéti au droit et mis aux services des citoyens. Evidemment, il faudra attendre 1946 et la création du Conseil d'Etat pour qu'existe en Belgique une juridiction administrative qui pourra dire le droit administratif. Mais ce moment, ainsi que le Pacte social, sont évidemment le résultat des luttes passées. Désormais l'Etat a juridiquement pour mission de servir et le pouvoir s'est peu à peu mué en fonction.

Tout au long des trente glorieuses, avec l'extension des missions de service public et la participation des corps intermédiaires dans le modèle social institutionnalisé, le sens de la relation au public évolue encore. Le citoyen-usager va évoluer vers le citoyen bénéficiaire et le référent ultime de l'action de l'Etat¹. Désormais, le bénéficiaire tire profit d'une gestion qui satisfait ses besoins et lui procure certains avantages. C'est en quelque sorte l'âge d'or des services publics mais également celui où les attentes des citoyens vont commencer à prendre davantage d'importance que celles que l'Etat entend réaliser.

La représentation d'un Etat au service du public va peu à peu s'intérioriser et influencer en retour tant les pratiques de l'Etat dans son intervention publique que l'attitude des citoyens à l'égard de ce qu'ils estiment devoir recevoir comme services.

A partir de la fin des années septante et le retour de l'idéologie libérale comme pensée dominante, l'attitude de méfiance à l'égard des services publics va peu à peu prendre le dessus. Dans un contexte de crise, l'Etat et les services publics deviennent le bouc-émissaire idéal désigné comme tel par les théoriciens néolibéraux qui voient en lui l'un des symboles des Etats-Providences qu'il faut éradiquer et un obstacle à la mise en place d'une société dérégulée. Corrélé à l'individualisation croissante des citoyens dans un contexte de tentative d'éliminer les corps intermédiaires tel que théorisé par la doctrine néolibérale et reprise dans le consensus de Washington, nous allons évoluer vers la fin du XXe siècle et le début du XXIe siècle vers la figure du citoyen-acteur. Ses droits individuels priment sur ceux des autres et sur ceux de l'Etat. C'est désormais dans ce contexte que nous nous trouvons face à une impasse et un défi. Une impasse car ce citoyen-acteur est une fiction grammaticale qui s'incarne dans des réalités protéiformes. Il n'est assurément pas la moyenne de la somme des désirs individuels et il est impossible à satisfaire car la dictature de la demande est irréaliste pour le service public. Suivre cette évolution ne pourrait que nous conduire à la fin des services publics, au règne du plus fort où celui qui dispose des moyens pourrait s'offrir ce qu'il veut alors que les autres seraient moins bien traités ou laissés pour compte. Et en même temps c'est un défi car la réforme nécessaire de nos services publics dans ce contexte impliquera de contrée l'individualisation croissante de nos sociétés pour maintenir une solidarité comme fondement d'une société progressiste et émancipatrice tout en délivrant des services collectifs de qualité qui constitueront la redistribution solidaire et équitable des deniers publics sous forme de services à la société tels que la doctrine solidariste l'avait théorisé.

AU LIBÉRALISME



Pourquoi la logique marchande ne doit pas s'appliquer dans les services publics ?

Mais avant de nous questionner sur le service public de demain, il importe d'abord de décrire son mode de gestion particulier et, surtout, pourquoi les modes de gestion des entreprises privées ne sont pas compatibles avec le fonctionnement des services publics.

Il faut rappeler en premier lieu que le mode de gestion des services publics est réglementaire. Il est comme tel depuis l'évolution du droit administratif qui depuis presque deux cent ans a permis d'assurer des bases solides à nos Etats de droit et au système démocratique. C'est avant tout la préservation de l'arbitraire avec la possibilité de recourir contre tout acte administratif. Les agents des services publics sont également des administrés et, en toute logique, ce droit s'applique également à eux. Il serait inimaginable de les envisager comme des sous-citoyens qui seraient les seuls à ne pas pouvoir contester les décisions de l'administration quand elle agirait en tant qu'employeur public. Le droit administratif prévoyait d'ailleurs que les actes administratifs collectifs devaient être motivés mais, depuis 1994, la motivation des actes administratifs individuels est inscrite dans notre constitution.

Le service public est évidemment tributaire des lois du service public que nous avons abordé précédemment. Ce sont aussi de ces lois que découle le mode de gestion réglementaire car par un acte administratif l'autorité publique pourra toujours modifier le fonctionnement d'un service public pour s'adapter aux conditions changeantes de l'intérêt général. A titre d'exemple, la région bruxelloise avait sous-traité la gestion de sa station d'épuration de Bruxelles Nord à une entreprise privée. Suite à un litige, celle-ci avait déversée les eaux usées non épurées dans la Senne. Cela avait causé de graves dommages pour les citoyens de Bruxelles et de Flandre. Cette contractualisation dans un secteur comme l'eau n'avait été possible que parce que l'Union européenne avait classé ce secteur comme étant un service à finalité commerciale et industrielle. Dans un contexte de gestion publique soustraite de l'économie de marché et régulée de manière réglementaire ça ne se serait pas produit.

Mais le droit administratif a également érigé en règle de droit ce qu'on peut appeler le principe de bonne administration qui comprend le devoir de minutie, le principe d'impartialité, l'« audi alteram partem » et le principe de légitime confiance. Le devoir de minutie impose à l'administration de procéder à un examen complet et exhaustif d'un dossier avant

de rendre un avis. C'est ce qui explique parfois la lenteur de l'administration mais évite la gestion bâclée comme il y en a légion avec les entreprises privées qui gèrent uniquement pour faire du profit. L'impartialité, dans la gestion des services publics, implique notamment que celui qui prend une décision n'est pas celui qui va statuer en recours contre cette décision. L'audi alteram partem est un terme latin qui signifie « écoute l'autre partie ». Il oblige l'administration à recueillir les observations de la personne à l'encontre de qui elle envisage de prendre une décision. La légitime confiance peut se résumer à la sécurité juridique. L'administré doit pouvoir faire confiance dans ses institutions, dans les règles qu'elles prennent à son égard. Cela sous-entend qu'il ne peut pas y avoir de gestion à la tête du client, qu'on doit s'attendre à une certaine stabilité dans le temps. Avec une entreprise privée ce droit n'est pas garanti dans le sens où la logique du profit induit que celui qui peut payer plus pourra obtenir plus ou mieux.

Le service public n'a pas pour finalité de produire des biens de consommation ou encore des biens individuels. Ce n'est pas pour autant qu'ils n'apportent rien dans une société. Au contraire, ils produisent du lien social, de la cohésion sociale. Pour cette raison, les logiques d'organisation du travail du secteur privé qui ont comme finalité d'augmenter la productivité des travailleurs ne sont pas applicables pour le service public. Au contraire, la gestion des services publics doit mettre l'accent sur un mode de gestion qui contribue à accroître l'augmentation du lien social. Le service public c'est le liant indispensable d'une société. Si le fonctionnement du secteur privé était la perfection faite mode de gestion, la société idéale aurait été facilement atteinte depuis les deux cent années de fonctionnement d'un modèle libéral de société. Or, ce que l'Histoire a appelé les trente glorieuses c'est avant tout cette période où notre économie a été régulée selon le modèle keynésien.

Nous serons d'accord avec Patrick Gibert, pour dire qu'il ne faut pas assimiler le management des entreprises et gestion publique, parce que ces deux univers reposent sur des logiques différentes : « les rapports essentiels d'une entreprise privée avec son environnement se caractérisent par l'échange, le contrat, l'accord des volontés [alors que] les administrations publiques prélèvent unilatéralement des ressources, en distribuant et offrant des prestations sans contrepartie². »

1. J. Chevalier, Le service public, PUF/Que-sais-je, Paris, 2015.

2. P. Gibert, Management public, management de la puissance publique, In F. Lacasse, J.-C. Thoening (Dir.), L'action publique, L'Harmattan, Paris, 1996.



***VOUS EN AVEZ MARRE QUE
RIEN NE BOUGE DANS VOTRE
ADMINISTRATION ?***

REJOIGNEZ-NOUS !