csc services publics

Rnouvelle

LE TRIMESTRIEL DE VOS REVENDICATIONS

03/2025

PAGE 4

L'ACCORD ARIZONA EN QUESTION !

LUTTE CONTRE LA CORRUPTION ET PROMOTION DE L'INTÉGRITÉ DANS LES DOUANES : LE RÔLE INCONTOURNABLE DES SYNDICATS

PAGE 15

SOMMAIRE

CENTRALE :

L'IMPACT DE L'ARIZONA SUR LE SECTEUR PUBLIC 4

TÉMOIGNAGES : LES SUPER-HÉROÏNES DES IMP 8

FORMATION :

PROGRAMME DES PRÉPARATIONS AUX EXAMENS « TRAVAILLER POUR » 11

CORPS SPÉCIAUX :

GROUPE POMPIERS : RENOUVELLEMENT MAIS PAS SEULEMENT 12

GROUPE DÉFENSE : UNE MOBILISATION HISTORIQUE 22

FÉDÉRAL :

LE RÔLE DES SYNDICATS DANS LA LUTTE CONTRE LA CORRUPTION ET PROMOTION DE L'INTÉGRITÉ DANS LES DOUANES 15

SOINS DE SANTÉ :

UNE CAMPAGNE LOURDE DE SENS POUR LES DROITS DES FEMMES 18

PROVINCE DE LUXEMBOURG :

QUELQUES NEWS 20

E.R.: Stéphane Deldicque, Avenue de l'Héliport, 21 - 1000 Bruxelles

Ont contribué : Stéphane Deldicque, Julie Happaerts, Ludovic Luciani, Mélisa Maggio, David Morelli, Aurélie Sprio, Eric Wéry, Dominique Wilkin.

Photos de la manifestation par Live Moments

csc services publics

Avenue de l'Héliport, 21
1000 Bruxelles
Tél.: 02/208 23 48
Fax : 02/208 23 50
servicespublics@acv-csc.be
www.csc-servicespublics.be

Les services publics : une variable d'ajustement uniquement ?

Comparaison n'est pas raison me direz-vous...

Cependant, pour celles et ceux qui suivent un tant soit peu la situation aux Etats-Unis de l'Administration Trump comprendront.

Le narratif néo-libéral consistant à prétendre que les services publics gouvernementaux (étatiques) ne servent pas à grand chose, qu'ils dépensent sans compter et inutilement a été au cœur de la campagne trumpienne.

Avec, en guest-star, un non-élu richissime qui promettait de "tronçonner" (au sens propre comme au figuré) tous azimuts. Les dizaines de milliers de licenciements d'agents fédéraux n'ont pas trainé. Le plus inquiétant, au regard des résultats électoraux, est que la grosse moitié des Américains ont porté leur voix pour ce discours populiste, sans fondement.

Et chez nous ? Et bien cette petite musique est également bien entretenue.

Les services publics sont lourds, lents et inefficaces, les fonctionnaires sont paresseux et grassement payés et « l'économie » gémit sous le poids de l'Etat... Cette caricature nous est présentée quotidiennement pour justifier les coupes dans les services publics.

La réduction des dépenses publiques est un élément important de l'agenda des négociations gouvernementales actuelles.

Après déjà plusieurs années de coupes sombres dans les services publics, ceux-ci vont à nouveau être réduits de manière drastique. Mais la réduction des dépenses publiques est loin de résoudre le problème de la dette publique. Au contraire, cela ne fera qu'aggraver la situation sociale et économique de notre pays.

Un rôle économique important

Pour ceux qui, tout compte fait, se rendent compte que les services publics et le personnel de l'État sont indispensables pour assurer la prospérité et le bien-être de tous les citoyens. Au cours du siècle dernier, l'augmentation de la prospérité dans le monde entier est allée de pair avec un rôle accru du secteur public dans l'économie. Les taux de croissance les plus élevés des pays européens dans l'après-guerre ont été directement liés à une augmentation du «déficit public», largement décrié, c'est-à-dire la part des dépenses publiques dans l'économie par rapport au PIB.

Les dépenses publiques stimulent directement et indirectement la croissance économique en créant une demande dans les secteurs privés. L'offre publique d'une éducation et de soins de santé sains et accessibles démocratiquement garantit au secteur privé des travailleurs en bonne santé et bien formés. Des systèmes tels que les allocations de chômage et l'index assurent la stabilité et la continuité dans les moments de crise. Ce rôle stabilisateur du gouvernement protège le pouvoir d'achat et garantit la croissance économique. Ainsi, après la crise de Corona, la Belgique a pu atteindre une croissance économique de 1,5 % en 2023 par rapport aux pays voisins que sont l'Allemagne (0,3 %), la France (0,9 %) et les Pays-Bas (0,2 %).

Promouvoir l'égalité sociale

Et ce n'est pas tout. Parce qu'ils sont là pour tout le monde, les services publics contribuent à une plus grande égalité sociale. Ils doivent répondre à des normes plus élevées que les services privés : les hôpitaux et les écoles, par exemple, doivent être accessibles géographiquement et financièrement à tous les citoyens, et pas seulement à ceux qui ont un gros portefeuille. Le secteur public est ainsi un pilier de notre démocratie. Le ciment de notre société.

Protéger le pouvoir d'achat

Et pour ceux qui ne seraient pas encore convaincus après tout ce qui précède : les services publics jouent également un rôle indispensable dans le maintien du pouvoir d'achat. Qui aurait encore accès à l'éducation, aux soins, à la culture et aux transports à un prix abordable si ces secteurs étaient privatisés ? Voulons-nous alors vraiment évoluer vers une société de « happy few » ?

De plus, les services publics sont nécessaires pour relever des défis majeurs au niveau européen ou mondial, comme la lutte contre le changement climatique ou la cybercriminalité. Notre pays est confronté à des défis sociaux majeurs : le vieillissement de la population, l'essor de l'intelligence artificielle et de la numérisation, le nombre élevé de burn-out, l'augmentation de la pauvreté... En cela, le futur gouvernement a une responsabilité majeure. Mais grâce aux services publics, nous pouvons relever ces défis efficacement. Le gouvernement n'est donc pas un fardeau externe pour l'économie, mais plutôt un acteur crucial pour assurer la sécurité, la stabilité et la prospérité.

La Banque mondiale elle-même appelle à une révolution de la politique fiscale, soulignant la nécessité des dépenses publiques : « Les dépenses publiques les plus importantes, telles que l'investissement dans le capital humain des jeunes ou l'investissement dans les infrastructures et la recherche et le développement, peuvent, des décennies plus tard, avoir un impact bénéfique sur la croissance, les inégalités ou la pauvreté ».

Si vous payez des clopinettes...

Faire fuir les fonctionnaires compétents en augmentant la charge de travail et en détériorant les conditions de travail ne profite ni aux travailleurs eux-mêmes, ni aux usagers de ces services publics.

Et pourtant, aux yeux des politiques, le secteur public est un secteur unique sur lequel il est facile de faire des économies et des coupes supplémentaires. C'est d'ailleurs surprenant, étant donné les pénuries évidentes dans les prisons, dans les services de douane et d'inspection, dans l'enseignement, les soins de santé et les transports publics, ... Faire plus avec moins : moins de personnes, moins de ressources. Le gouvernement ne mérite pas d'emblée le titre d'employeur le plus attractif.

Chacun pour soi ?

Peut-être qu'un autre point ou une autre virgule se sera déplacé demain ou après-demain.

Mais il est clair que le cœur du problème reste intraitable.

Les fonctionnaires doivent payer et paieront encore. Il semble que le gouvernement de l'Arizona opte pour une « politique du désert », qui ne laisse manifestement aucune place à la croissance.

Les services publics ne sont et ne devraient donc jamais être une simple variable d'ajustement.

Ainsi, les négociateurs organisent à eux seuls la menace qui pèse sur une espèce unique : les personnes attachées à leurs semblables et à une société chaleureuse, accessible et équitable pour toutes et tous.

Cette dernière n'est manifestement pas souhaitée. On préfère le chacun pour soi, la stigmatisation, opposer un travailleur à un autre. En somme : diviser pour régner.

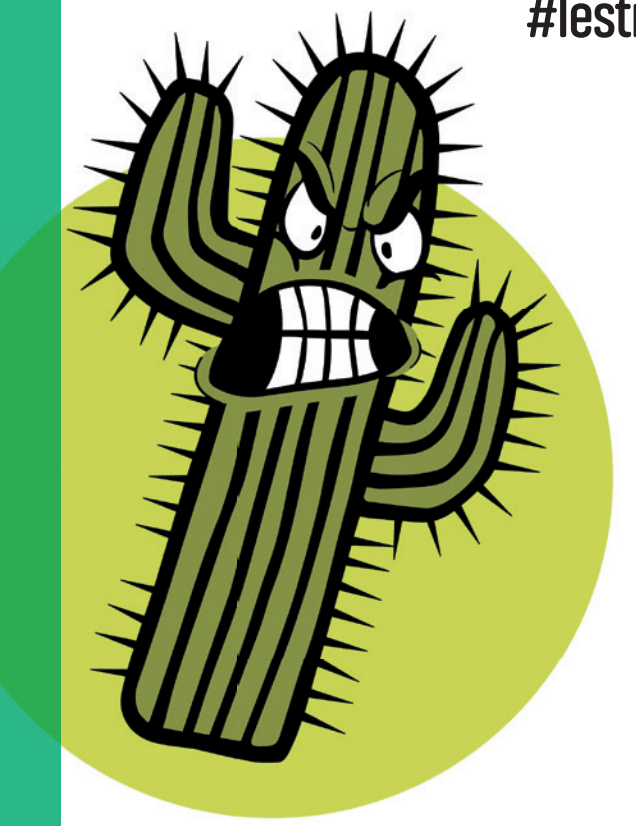
Prenons-en conscience : la solidarité doit rester de mise. Dès lors, montrons, ensemble, notre unité et notre solidarité envers celles et ceux qui en paieront les pots cassés !

Stéphane DELDICQUE

CENTRALE

L'ACCORD ARIZONA EN QUESTION !

#lestravailleursméritentlerespect



Le gouvernement de l'Arizona constitue une menace grave pour le bien-être et la prospérité de tous.

Les économies envisagées se font principalement aux dépens des travailleurs et des groupes les plus vulnérables de notre société.

Nos services publics et notre sécurité sociale risquent d'être détricotés du fait des nombreuses coupes budgétaires annoncées.

Tout ceci alors que les épaules les plus solides continuent, elles, d'être épargnées.

Mais ces plans de l'accord de gouvernement ne sont pas encore définitifs. Ils doivent encore être développés, approuvés et inscrits dans la loi. Ces plans peuvent (et doivent!) encore être ajustés! C'est pourquoi nous continuons à nous opposer.

Que signifie-t-il pour le personnel de la fonction publique et pour nos services publics ?

L'accord de gouvernement cible fortement nos services publics. Le gouvernement entend procéder à des économies sévères et directes sur les services en tant que tels et il s'attaque au statut du personnel de la fonction publique. Ces économies draconiennes mettent les services à la population en danger et ne profitent pas aux citoyens. L'impact est également lourd pour le personnel.

Quelles son les économies prévues et qu'en est-il du statut du fonctionnaire ?

Le gouvernement Arizona veut réaliser 1,7 milliard d'économies au niveau des pouvoirs publics fédéraux. Les principales mesures touchant le statut des fonctionnaires sont les suivantes:

- L'**emploi contractuel** doit devenir la norme.
- Les conditions d'emploi des contractuels et des statutaires seront harmonisées en suivant le modèle du contrat de travail du secteur privé.
- La rémunération sera davantage basée sur l'expérience et les performances.
- Une **possibilité de recours spécifique** sera introduite pour les fonctionnaires contractuels en cas d'évaluation négative ou de licenciement.
- Le nombre de fonctions d'appui du management sera réduit.
- Des dispositifs seront élaborés concernant la politique en matière d'agression, le travail hybride ou sans contrainte de lieu ni de temps, la réintégration, la mobilité, le bilinguisme fonctionnel pour les fonctions de management, ...
- Les **jours de maladie et la mise à la retraite pour inaptitude physique seront remplacés par une assurance** contre l'incapacité de travail et l'invalidité.
- Un nouvel accord social est prévu pour le 1er janvier 2026.

Le gouvernement entend par ailleurs **réaliser des économies** en prenant les mesures suivantes:

- Recourir au 'spending reviews' (ou examen des dépenses).
- Organiser une réflexion sur les missions essentielles.
- Fusionner des services publics (SPF).
- Travailler avec des contrats d'administration de 5 ans, à mettre en place 1 an après l'entrée en fonction du gouvernement.
- Supprimer autant que possible la consultance externe.
- Créer un cadre de subventions et un registre de subsides.

Quel est l'impact de la réforme des pensions des fonctionnaires ?

Si la réforme des pensions qui est annoncée comporte plusieurs mesures générales, elle vise aussi particulièrement le régime des fonctionnaires. À en juger par l'accord de gouvernement, il nous faudra travailler plus longtemps et dans bon nombre de cas, notre pension sera moins élevée.

Les pensions des fonctionnaires sont particulièrement visées. Il semblerait qu'à terme, les travailleurs occupés dans des métiers lourds devront travailler plus longtemps et que la pension des fonctionnaires pourrait être amputée d'un tiers.

>>>

L'EMPLOI STATUTAIRE : UNE VALEUR AJOUTÉE SOCIÉTALE EN PÉRIL

L'accord de gouvernement Arizona met à mal les emplois statutaires dans la fonction publique. Le statut du fonctionnaire est pourtant un pilier fondamental de la fonction publique et une valeur ajoutée pour le personnel et la société.

La création du statut de fonctionnaire est la réponse politique à la victoire électorale du parti d'extrême droite REX en 1936 qui souhaitait remplacer les fonctionnaires par des fidèles à leur parti. Pour permettre à une administration publique d'être neutre et impartiale, la loi fixe le statut des fonctionnaires : ils doivent travailler dans l'intérêt général et ne peuvent être influencés par des intérêts financiers ou des préférences politiques. Le statut assure la sécurité de l'emploi, la stabilité et une carrière harmonisée aux fonctionnaires des ministères. Après la Seconde Guerre mondiale, grâce aux efforts des syndicats, le statut est devenu la norme pour la plupart des fonctionnaires. De nombreux statuts spécifiques ont été créés pour la police, la Défense, les pompiers, la Sûreté de l'État, etc. Les réformes de l'Etat ont partiellement affaibli la centralité du statut. Aujourd'hui, le statut du fonctionnaire reste un sujet de débat que l'Arizona a remis sur la table.

Quelle est la valeur ajoutée de la statutarisation pour le personnel et la société ?

Protection contre le caractère arbitraire de la politique

Les employeurs dans le secteur public étant des élus politiques, le statut protège le personnel contre le caractère arbitraire de la politique. Il veille à ce qu'une passation de pouvoir politique n'entraîne pas de conséquences professionnelles pour les membres du personnel.

Protection contre les pressions politiques et la corruption

Les agents du secteur public servent l'intérêt général et sont les garants de la neutralité et de l'égalité de traitement des services publics. Ce qui, parfois, va à l'encontre des intérêts politiques et peut aboutir à des pressions politiques. L'emploi statutaire rend plus forte la lutte contre la corruption.

La continuité du service

Les fonctionnaires statutaires étant protégés contre les changements politiques, ils peuvent assurer une continuité du service au citoyen, peu importe la personne au pouvoir.

Préservation des connaissances institutionnelles

Les nominations statutaires encouragent la préservation de l'expertise institutionnelle en garantissant une stabilité. Les services publics doivent garder leur personnel le plus longtemps possible pour permettre le bon fonctionnement d'organisations gouvernementales complexes et la mise en œuvre efficace des politiques

Protection contre la suppression de services

Les politiques veulent avoir davantage de contrôle sur le personnel du secteur public et faciliter la réduction et la suppression des activités. Cela s'inscrit dans un programme de privatisation où l'intérêt financier des acteurs privés passe avant l'intérêt général et les conditions de travail du personnel.

David MORELLI

Que nous réserve l'accord de gouvernement ? La liste des mesures n'est pas de nature à nous réjouir:

- Affaiblissement de la base des traitements;
- Pas d'indexation au-dessus d'un certain montant;
- Suppression de la notion de métiers lourds, y compris les régimes des militaires et de la SNCB;
- Suppression de la péréquation des pensions de retraite et de survie des fonctionnaires.

Renforçons nos services publics !

Le service public constitue le ciment de notre société. Mais la qualité des services publics ne peut être garantie que si des investissements suffisants sont consentis en termes de personnel et de moyens, de conditions de travail et de pension, et aussi en termes de dialogue social et de droits syndicaux forts.

Pour un renforcement et une meilleure valorisation de nos services publics !

1. Des services publics performants, accessibles et abordables qui offrent à chaque individu les services auxquels il a droit. **Les services publics forment en effet le premier rempart du maintien de notre pouvoir d'achat.**

2. Davantage de moyens structurels et un nombre suffisant de personnel afin que les services publics puissent s'acquitter correctement de leurs tâches et **offrir aux citoyens la sécurité et l'égalité** sur lesquelles ils sont en droit de compter.

3. Respecter les accords conclus relatifs à une rémunération juste et mettre fin aux attaques portées au régime de pension du secteur public.

4. Un statut solide et de bonnes conditions de travail qui garantissent la sécurité, de façon à ce que les emplois au sein des pouvoirs publics soient à nouveau attrayants.

5. Une véritable concertation sociale qui vise à trouver des solutions réelles aux problèmes auxquels sont confrontés les services publics et leur personnel.

CENTRALE

TÉMOIGNAGES

LES SUPER HÉROÏNES DES INSTITUTS MÉDICO-PÉDAGOGIQUES

En service public, Super Maria prend aussi votre santé à cœur Et plus particulièrement, quand on tend à équilibrer la vie privée et la vie professionnelle.

À l'occasion de la Journée internationale des droits des femmes du 8 mars, nous nous sommes intéressés à une équipe de dames incroyablement combatives et touchantes par leur investissement sans limite dans leur boulot.

Vanessa, Malika, Amélie-Laetitia et Aurélie sont éducatrices dans les instituts médico-pédagogiques de la Province.

Elles accompagnent au quotidien des adultes qui présentent une déficience mentale modérée à sévère et ne peuvent s'intégrer seuls dans la vie sociale. Elles soutiennent des jeunes dans un SRJ qui accueille, accompagne et encadre des jeunes bénéficiaires dont la situation handicape leur adaptation sociale, familiale, scolaire et professionnelle. Ces jeunes sont âgés de 6 à 21 ans et connaissent des difficultés liées à une déficience mentale légère et/ou des troubles du comportement et/ou instrumentaux.

Les horaires, le nerf de la guerre

Ces services d'hébergement accueillent les résidents 365 jours/an, 24h/24. Ils proposent des activités, de jour, en soirée, le week-end et pendant les vacances. Cet encadrement nécessite 2 personnes en journée et une personne par nuit par pavillon.

Avec l'obligation, en fonction de l'institution, de prester 5 weekends sur 8.

« Plus de vie de famille, on ne sait plus quel jour on est. »

Dans ce contexte, ,il est nécessaire d'avoir le soutien d'un compagnon ou de proches pour assurer la gestion quotidienne et l'organisation de la sphère privée. C'est une chance qui n'est pas donnée à tout le monde et nous en sommes bien conscientes.

« Quand on est maman solo de 3 enfants, il n'y a pas de place pour l'imprévu dans mon horaire, nous devons être hyper organisées. »

« On doit aussi prévoir l'imprévu ».

« Quand on me demande au pied levé d'assurer un remplacement, il m'est extrêmement difficile d'accepter. Alors, on me fait remarquer que ça fait déjà plusieurs fois que je refuse … »

Pour la hiérarchie, il faut que le service tourne. Le service d'abord, les vies privées après…

Heureusement, tous les responsables ne sont pas pareils, c'est aussi du donnant-donnant.

Installations et fonctionnement

Les aménagements ne sont pas toujours bien pensés ni fonctionnels. Par exemple, les hublots ont été installés trop hauts et donc il n'y a aucune visibilité pour les personnes de moins d'1m70 ou encore les baignoires bien-être qui fuient.

Heureusement, les douches ne sont plus communes et les dortoirs ont été remplacés par des chambres de 2 ou 3 résidents. Mais il reste toujours des dysfonctionnements.

Ce que nous regrettons, c'est le manque d'écoute des personnes de terrain. Des aménagements sont certes apportés mais qui ne tiennent pas compte des remarques pourtant en adéquation avec les attentes des résidents et la facilité d'intervention du personnel encadrant.

En général, des décisions de changement de fonctionnement sont guidées par des intentions d'économie, ou pour se mettre en conformité avec de nouvelles exigences, prises par des décideurs extérieurs qui ne sont pas habitués au terrain.

« Les procédures tuent les procédures »

La part de la charge administrative a plus que doublé en quelques années. Récemment, les horaires ont été modifiés, nous avons moins de temps sans les résidents. Nous devons donc effectuer une part administrative en leur présence ce qui nous laisse moins de temps avec eux et augmente considérablement notre stress quotidien.

Santé mentale

Il n'est pas rare qu'un résident ne parvienne plus à contrôler sa colère et passe à tabac le personnel d'encadrement. Le comble : il arrive que l'autorité fasse planer les torts et responsabilités sur le membre du personnel sous prétexte d'avoir mal anticipé la crise du résident ou mal géré la situation.

Des groupes de travail pluridisciplinaires ont planché sur des procédures de crise à mettre en place lors de faits de violence. Dans la réalité, elles ne sont pas respectées. Pourtant, chaque jeune est lié à l'institution par un contrat de bonne conduite qu'il est obligé de signer et d'honorer. S'il ne le respecte pas, une sanction voire un renvoi lui pend au nez. Mais dans les faits, encore une fois, la sentence ne reste qu'une légère menace et de ce fait, le résident se considère intouchable.

Le droit à la déconnexion est également peu applicable à notre fonction vu le caractère émotionnel et impératif de la situation de nos résidents. Concrètement, il est bien difficile de juste fermer la porte de l'institution et de passer légèrement à autre chose.

Solidarité

La direction tend à considérer chaque fonction de manière distincte lorsque nous souhaitons décloisonner les métiers de façon à créer des liens humains entre les membres des équipes et ainsi, pouvoir s'entraider au quotidien. En effet, nous devons faire face à des situations parfois très compliquées, autant pouvoir compter sur nos collègues pour les affronter. Les IMP restent une grande famille, à la longue, tout le monde se connait.

Nous avons à cœur de créer des moments conviviaux entre nous pour souder les équipes, par des projets institutionnels innovants, des évènements organisés pour récolter des fonds qui nous permettent de les développer.

Quand on fait le compte de la semaine, on passe plus de temps sur notre lieu de travail qu'avec nos proches. Et quand les résidents sont des enfants, nous sommes parfois considérés comme une famille de substitution. Car on ne fait pas que travailler avec eux, on vit avec eux, on part en vacances avec eux, on mange avec eux, on partage leurs peines, leurs tragédies, leurs angoisses, leurs ressentis jours et nuits.

« Mon fils a mal vécu que j'appelle « mes gamins » les petits résidents dont j'ai la charge »

Nos vies sont malgré tout entremêlées, les petits résidents ont entendu parler de nos proches et inversement. Ils nous demandent souvent de leur expliquer notre quotidien pour comprendre ce qu'est une famille « normale » ?

Pour tenter de conserver un équilibre et protéger notre sphère privée, une attention de tous les instants est nécessaire. Plus encore pour les mamans que pour les collègues masculins qui n'ont pas forcément la même relation avec ces enfants en manque et recherche d'un contact maternant.

>>>

Un Investissement sans limite

Ce travail ne peut s'envisager que moyenant une forte motivation. Il doit être choisi par vocation, purement et simplement, car il est excessivement exigeant.

Certaines idées d'activités se transforment parfois en projet institutionnel à grande échelle. La mise en place du projet Harry Potter a demandé un travail colossal, beaucoup de créativité (à défaut de budget) et une implication de toutes et tous, de jour comme de nuit. Le résultat a finalement été très apprécié et reconnu à sa juste valeur. La presse a d'ailleurs relayé l'événement.

« On a travaillé d'arrache-pied, jusqu'à pas d'heures, pendant des mois, en dehors de nos prestations à l'IMP pour que ce projet soit mené à bien. »

Malheureusement, nous souffrons régulièrement d'un cruel manque de considération des efforts fournis quotidiennement. Les bénéficiaires, nous le rendent bien. Les voir profiter, sourire, s'ouvrir est source de motivation et de détermination.

« Que l'enfant finisse par s'en sortir dans la vie est notre plus grande réussite et une réelle reconnaissance de la qualité de notre investissement »

La Province de Hainaut détient 7 instituts médico-pédagogiques (IMP).

Ce sont des institutions spécialisées qui organisent des services et écoles adaptés aux bébés, enfants, adolescents ou adultes en situation de handicap.

Ces institutions proposent un accompagnement éducatif, pédagogique mais aussi médical ou paramédical adaptés, en fonction des besoins spécifiques de leurs usagers.

Les services sont agréés par l'AVIQ

Cela représente :

- **12 écoles d'enseignement spécialisé fondamental ou secondaire**
- **2 services d'accueil de jour spécialisé pour jeunes (SAS'J)**
- **6 services d'accueil de jour pour adultes (SAJA)**
- **3 services de logements supervisés (SLS)**
- **3 services résidentiels de nuit pour adultes (SRNA)**
- **1 service transition école – vie adulte**
- **6 services résidentiels pour adultes (SRA)**
- **6 services d'accompagnement pour Jeunes en Âge Scolaire (SAJAS – ex SAI)**
- **1 service de répit**
- **1 centre de réadaptation fonctionnelle**
- **5 services résidentiels pour jeunes (SRJ)**
- **1 service résidentiel pour jeunes spécialisé (SRJS)**
- **3 pôles territoriaux**

LA CSC SERVICES PUBLICS PEUT VOUS AIDER À VOUS PRÉPARER À CERTAINS TESTS ORGANISÉS PAR « TRAVAILLER POUR.BE »

Depuis quelques années, des délégué-e-s ont développé différents modules, afin d'aider nos affilié-e-s à se préparer à certains tests organisés par « travailler pour.be » (anciennement SELOR). Ces modules sont régulièrement adaptés, et collent au mieux au contenu des tests.

Ces préparations sont gracieusement données par nos délégué-e-s CSC Services publics chevronnés, en plus de leur travail. Elles sont basées sur les examens actuellement prévus par « travailler pour », grâce aux retours des candidats. Il est important de savoir que les institutions ne nous font part d'aucune information officielle sur d'éventuels changements. Si le contenu des examens venait à évoluer brusquement, veuillez ne pas nous en tenir rigueur.

Aussi, il nous est impossible de préparer à tous les modules. Certains sont très spécifiques.

MODULES	Niveau A	Niveau B	Niveau C	Niveau D
Aptitudes administratives		●	●	
Bac à courrier – test des dossiers – test de jugement situationnel	◆			
Bac à courrier		X	X	
Raisonnements abstrait et verbal	◆	X	X	X
Test de jugement situationnel et test des dossiers		X	X	X
Assessment	#			
Entretiens de recrutement	✓	✓	✓	✓

◆ **En ce qui concerne le niveau A, les formations sont basées sur les compétences utilisées dans les tests. Les préparations sont regroupées en 2 modules : bac à courrier, test des dossiers et test de jugement situationnel / raisonnements abstrait et verbal. De ce fait, nous limitons le nombre maximum de participant-e-s à 15 à chaque séance.**

● **Aptitudes administratives :** organisées en fonction des demandes (nous contacter par mail).

✓ **Entretiens de recrutement :** nous contacter par mail. Ces préparations sont basées sur le profil de fonction et les compétences spécifiques à chaque examen ; ce qui rend impossible de prévoir un calendrier.

\# **Formation individuelle sur mesure :** nous contacter par mail

Ces préparations se donnent en visioconférence (via Teams, de 09h00 à 12h30) et en présentiel (à la CSC Bouge et Bruxelles, de 09h00 à 12h30)

Comment s'inscrire pour ces modules ?

Pour les niveaux B & C, via le lien :
https://forms.office.com/e/7BXge340w3

ou en scannant ce QR code suivant:

Pour le niveau A, via le lien :
https://forms.office.com/e/20fxjnHjbD

Ou en scannant le QR code suivant :

Ceux-ci vous donneront accès au calendrier de ces préparations. Il vous suffira alors de vous inscrire. Vous serez ensuite contacté-e-s par notre équipe.

Il n'est pas exclu que certaines formations puissent être ajoutées, en fonction de dates d'examens.

En fonction des inscriptions, de nouvelles dates pourraient être proposées.

Il en est de même pour certains examens spécifiques annoncés sur « travailler pour ».

Ces dates seront annoncées sur le site de la CSC services publics. Consultez-le régulièrement.

Nos formations ne sont accessibles qu'à nos affilié-e-s, y compris les nouveaux.

Si vous n'êtes pas encore affilié-e, vous pouvez le faire :

- En contactant les délégué-e-s de votre administration
- Via le site : Secteur public (lacsc.be)
- En contactant : nancy.hellebuyck@acv-csc.be ou marie.tixhon@acv-csc.be

Dès réception de votre inscription, vous serez contacté-e et vous recevrez toutes les modalités concernant ces préparations.

Pour tout renseignement sur ces préparations, merci de nous contacter à l'adresse suivante : csc-sp_formation.examens@outlook.be

L'équipe de formatrices et formateurs :
Eloïse, Sylvia, Valérie, Eric, Lionel et Samuel.

GROUPE POMPIERS

RENOUVELLEMENT MAIS PAS SEULEMENT !

Pendant le mois de février, vous avez été invité-e-s à voter pour vos représentants. Ceux-ci peuvent maintenant vous représenter au sein des différentes instances de notre organisation syndicale mais aussi, et surtout, auprès de vos Autorités. Grâce au soutien continu de votre délégué permanent et de votre secrétaire permanente, nous pouvons être fiers de l'enthousiasme manifesté lors de ce renouvellement. Un véritable essor a émergé dans la région de Wallonie Picarde. Nous avons également 2 délégués en zone IILE ce qui ne s'était plus produit depuis de nombreuses années. Actuellement, nous avons au moins un représentant dans 13 des 15 zones de secours wallonnes et le service d'incendie et d'aide médicale urgente de Bruxelles. Vos équipes sont donc actuellement composées de délégués chevronnés et de nouveaux prêts à relever les défis.

Dès lors qui est qui ?

Marc Garin
Délégué permanent

Julie Happaerts
Secrétaire permanente

Pour savoir qui sont vos délégués, je vous invite à consulter notre page sur le site web lacsc.be pour plus d'informations dans l'onglet secteur pompier qui fait quoi.

LE THÈME DE CET ÈRE NOUVELLE EST PRINCIPALEMENT LE RENOUVELLEMENT DES INSTANCES. OUI, MAIS ÇA VEUT DIRE QUOI ? ET ÊTRE DÉLÉGUÉ, ÇA IMPLIQUE QUOI EXACTEMENT ?

Dans les grandes lignes, voici les différents comités dans lesquels vous pourrez être élu. Ceci est un extrait des statuts de la Centrale CSC SP et ne reprend pas la composition et les détails des groupes afin de ne pas faire trop long.

De manière générale, la Centrale est agencée en organisations professionnelles :

- **Structures intersectorielles**
  - **Comité régional intersectoriel**
- **Structures sectorielles**
- **Structures qui lient le sectoriel et l'intersectoriel**

Cela donne lieu ensuite à des secteurs :

- **Le Comité commun de secteur dont voici les missions :**

- élaborer et réaliser des programmes concernant l'ensemble des membres du secteur;
- décider de l'action à mener à ce sujet;
- coordonner et appuyer l'action des comités régionaux de secteur et des comités communs de groupe;
- élaborer le règlement du secteur et le soumettre à l'approbation du comité national;
- désigner ses mandataires au congrès, au conseil général ainsi qu'auprès des comités intersectoriels; les mandataires au conseil général doivent être membres des comités intersectoriels;
- présenter au conseil général ses candidats pour le comité national.

- **Le Comité régional de secteur dont les missions sont:**

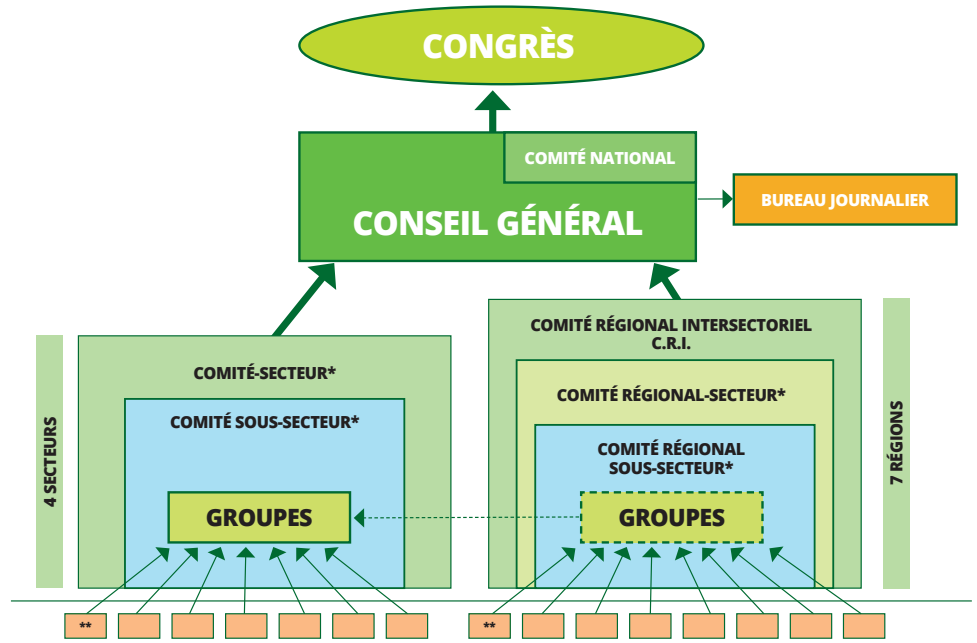
- d'étudier, de promouvoir et de défendre tous les intérêts professionnels des membres du secteur dans la région;
- d'élaborer et de réaliser les cahiers de revendications qui concernent l'ensemble des membres du secteur dans la région;
- de coordonner et d'appuyer l'action syndicale des comités régionaux de groupe et des comités de section;
- de présenter ou de désigner ses représentants selon les modalités prévues dans les présents statuts ou dans le règlement du secteur

Ensuite, viennent les groupes :

- **Le Comité commun de groupe avec pour missions :**

- élaborer et réaliser les cahiers de revendications concernant l'ensemble des membres du groupe;
- décider de l'action syndicale à mener pour l'ensemble du groupe;

LES STRUCTURES DE LA CSC SERVICES PUBLICS



* 1 PAR ENTITÉ FÉDÉRÉE (FÉDÉRAL, R. W., COMM. FR., COM. GERM., BXL-CAP., COMM. FLAMANDE ** : SECTIONS LOCALES

- coordonner et appuyer l'action syndicale des comités communs de sous-groupe et des comités régionaux de groupe;
- fixer le règlement d'ordre intérieur.

- **Le Comité régional de groupe dont les missions sont:**

- d'étudier, de promouvoir et de défendre les intérêts professionnels des membres du groupe dans la région;
- d'élaborer et de réaliser les cahiers de revendications qui concernent le groupe dans la région;
- de coordonner et d'appuyer l'action syndicale des comités régionaux de sous-groupe ou de section;
- de transmettre toutes les décisions, propositions et avis au comité commun de groupe ou au comité régional de secteur;
- de désigner son ou ses délégués au comité régional de secteur et au comité commun de groupe.

- **Le Comité Régional Intersectoriel (CRI) avec pour missions :**

- d'examiner les problèmes interprofessionnels et intersectoriels de la région sur le plan de l'action, de l'organisation, de la propagande et du recrutement et de se prononcer à ce sujet;
- d'organiser les activités syndicales des membres appartenant à plusieurs secteurs et/ou ressortissant à plusieurs pouvoirs politiques;
- de coordonner, de suivre et de soutenir l'action des comités régionaux de secteur;
- de créer des sections intersectorielles selon les nécessités;
- de désigner ses représentants : au congrès; au conseil général; dans les organes des fédérations régionales de la C.S.C.;
- de présenter, parmi ses représentants au conseil général, son délégué au comité national. Le C.R.I. de Bruxelles présente 1 délégué francophone et 1 délégué néerlandophone;
- d'élaborer le règlement de la région et de le soumettre au comité national.

Fin 2025, se tiendra le congrès, qui est l'organe suprême de la CSC Services publics.

Le congrès détermine le programme général de la CSC Services publics ainsi que les principes dirigeants de son action.

Entre 2 congrès, les compétences intersectorielles sont exercées par le Conseil général qui a pour missions :

- de préciser et de concrétiser les programmes définis par le congrès;
- de prendre position dans les problèmes interprofessionnels et intersectoriels;
- de définir l'attitude de la Centrale dans les problèmes au niveau de la CSC et des instances syndicales internationales
- de désigner, parmi ses membres et sur présentation des comités communs de secteur et des comités régionaux intersectoriels, ses représentants au comité national;
- de fixer son règlement d'ordre intérieur

Aussi, le comité national assure ces missions :

- désigne en son sein, parmi les membres non permanents, un président général et un vice-président général. Ces deux personnes doivent obligatoirement appartenir à des secteurs différents et être de rôle linguistique différent; en outre, elles ne peuvent cumuler ce mandat avec celui de président d'un conseil régional;
- établit le budget de la Centrale et en approuve les comptes, tous deux, scindés en volets, national, flamand et francophone, fixés selon les principes convenus de la répartition du budget;
- désigne deux commissaires de rôle linguistique différent chargés du contrôle annuel des comptes et des effectifs par secteur, groupe, sur la plan national, communautaire et régional, qui en font un rapport annuel;
- fixe les montants des cotisations et des avantages sociaux après avis des comités communs de secteur et des comités régionaux intersectoriels et en accord avec la C.S.C.;
- décide du refus d'affiliation d'un candidat membre, de l'exclusion d'un membre ou de la réaffiliation d'un membre exclu;
- fixe le nombre et le ressort des secteurs et des régions CSC-SERVICES PUBLICS;
- fixe le nombre et la répartition des mandats du conseil général, conformément à l'article 20, § 3. a);
- approuve les règlements des secteurs et des régions CSC-SERVICES PUBLICS, ainsi que ceux des conseils régionaux et comités intersectoriels;
- établit le règlement général et le cadre du personnel;
- détermine la compétence et approuve le règlement de la commission intersectorielle des pensionnés;
- nomme, suspend et licencie le président permanent et le vice-président permanent; le comité national peut également, à l'initiative du bureau journalier, désigner des secrétaires généraux;
- nomme et licencie les secrétaires permanents sur proposition du bureau journalier et confirme la nomination du personnel administratif après l'accomplissement de la période d'essai;
- veille à la réalisation des résolutions générales de congrès;
- examine et favorise l'organisation et le fonctionnement efficaces de la Centrale et contrôle les activités du bureau journalier;
- décide d'entamer des procédures judiciaires et/ou administratives au nom de la Centrale;
- décide de la convocation et de la composition de tous les congrès, fixe les ordres du jour de ceux-ci et les complète sur proposition d'au moins deux comités communs de secteur ou de quatre comités régionaux intersectoriels;
- approuve l'organisation de congrès régionaux;
- décide de l'affiliation de la Centrale à des organisations nationales et internationales qui ont pour tâche d'améliorer le sort des travailleurs;
- est habilité à prendre une décision dans tous les cas qui ne sont pas expressément prévus par les statuts;
- propose au congrès les modifications éventuelles aux statuts;
- décide, le cas échéant, des règles complémentaires à l'article 5 en matière d'incompatibilités;
- est habilité à créer les commissions qu'il estime utiles;
- est habilité à prendre position sur les problèmes intersectoriels et interprofessionnels dans le cadre des orientations fixées par le congrès ou le conseil général auxquels il fait régulièrement rapport;
- fixe son règlement d'ordre intérieur.
- tranche tout litige pouvant surgir entre organes statutaires de la Centrale;

Les matières suivantes relèvent de la compétence des ailes concernées :

- point 2 : les budgets et les comptes
- point 5 : le refus d'affiliation d'un candidat membre, l'exclusion d'un membre ou la réaffiliation d'un membre exclu;
- point 6 : la détermination du nombre et du ressort des régions
- point 9 : les matières spécifiques concernant le personnel, tout en respectant les conditions salariales et de travail déterminées conformément aux CCT
- point 12 : la nomination et le licenciement des secrétaires permanents et la confirmation du personnel administratif après l'accomplissement de la période d'essai
- point 17 : l'organisation des congrès régionaux

En outre, les ailes sont habilitées à créer, dans la limite de leur compétence, les commissions qu'elles estiment utiles

Pour les corps spéciaux, ce qui nous intéresse, c'est

- Comité intersectoriel
- Comité de groupe
- Comité commun de groupe
- Comité commun de secteur
- Comité national

Concernant vos délégués, on peut se demander « mais que doivent-ils faire ? »

- Ils seront présents lors des concertation/négociation auprès de votre Autorité.
- Ils défendent vos droits, préservent vos acquis et se battent pour que vous ayez de bonnes conditions de travail
- Ils sont des personnes de contact, vous renseignent, vous fournissent des informations, ...
- Ils réalisent les visites de lieux d'entreprises.

Nous organisons régulièrement des rencontres entre les délégués des différentes zones de secours, ce qui permet un échange riche en expériences et donne une vision transversale.

Être délégué n'est pas facile, c'est un engagement en plus de leur travail et nous les remercions chaleureusement d'avoir fait ce choix.

Bien que nous soyons fiers de ce nombre grandissant d'engagements, nous savons également que les craintes concernant le gouvernement est un facteur clé. Pouvoir recevoir votre réalité de terrain aidera à conscientiser les autorités lors des discussions fédérales.

Julie HAPPAERTS

LUTTE CONTRE LA CORRUPTION ET PROMOTION DE L'INTÉGRITÉ DANS LES DOUANES : LE RÔLE INCONTOURNABLE DES SYNDICATS

La 24ème session du Sous-comité sur l'éthique de l'Organisation mondiale des douanes (OMD) a réuni des Membres, des experts mondiaux et des praticiens du 3 au 4 février 2025 sur le thème de l'intégrité et de la lutte contre la corruption dans les administrations douanières.

Qu'est-ce que l'OMD ?

Créé en 1952 sous le nom de Conseil de coopération douanière (CCD), l'Organisation mondiale des douanes (OMD) est un organisme intergouvernemental indépendant, dont la mission est d'améliorer l'efficacité des administrations douanières.

L'OMD représente aujourd'hui 186 administrations des douanes qui sont disséminées sur l'ensemble du globe et traitent 98% du commerce mondial. En tant que centre mondial d'expertise douanière, l'OMD est la seule organisation qui soit compétente à l'échelon international en matière douanière et qui est le porte-parole de la communauté douanière internationale.

La mission de l'OMD est d'élaborer des normes internationales, de favoriser la coopération et de renforcer les capacités, afin de faciliter le commerce licite, d'assurer le juste recouvrement des recettes et de protéger la société, en assumant son rôle de chef de file et en fournissant des orientations et un appui aux administrations des douanes.

Thème de la table ronde

Lors de cette session, une table ronde s'est tenue sur l'engagement des syndicats du personnel avec l'objectif d'instaurer une culture de l'intégrité en douane. L'importance du partenariat entre les autorités douanières et les syndicats du personnel a été soulignée pour créer des environnements de confiance et de responsabilité au sein des administrations douanières.

En effet, dans de nombreuses administrations Membres, le personnel douanier est fortement syndicalisé.

Ludovic Luciani, Secrétaire général de la CSC Services publics a eu l'opportunité de présenter le point de vue de notre organisation **sur la question cruciale de l'implication des Syndicats du personnel douanier dans la construction d'une culture d'intégrité en douane. Il a également apporté un éclairage sur les dispositifs, mécanismes et initiatives mis en œuvre pour tendre vers ces objectifs.**

Il a ainsi pu apporter un éclairage sur 2 axes : la position du syndicat et sa contribution concrète à la lutte de la corruption et l'essor de l'intégrité.

Concernant les vues et perspectives du syndicat, 3 points ont été abordés.

1/ La corruption représente une menace pour le personnel et le service public

Le syndicat du personnel considère la corruption comme un fléau qui sape l'efficacité de l'Administration, nuit aux conditions de travail et met en péril l'éthique professionnelle des agents. Lorsqu'un environnement de travail est gangrené par des pratiques illicites, ce sont avant tout les agents intègres qui en subissent les conséquences :

- Pressions et menaces : les agents peuvent être soumis à des tentatives de coercition ou de représailles s'ils refusent de se plier à des pratiques contraires à la déontologie.
- Perte de motivation et de reconnaissance : lorsque l'intégrité n'est pas protégée et valorisée, les agents honnêtes sont démoralisés et perdent confiance dans leurs institutions.
- Inégalités et favoritisme : la corruption entraîne des passe-droits, fausse les promotions et fragilise la méritocratie, brisant l'équité entre les agents.

Or, la confiance dans l'Administration repose avant tout sur l'exemplarité des pratiques internes et sur la protection des agents qui la servent avec honnêteté.

2/ L'intégrité comme pilier d'une Administration forte et respectée

Le syndicat du personnel défend une approche proactive : la lutte contre la corruption ne doit pas seulement être répressive, mais aussi préventive. Cela passe par plusieurs axes :

- Une protection effective des lanceurs d'alerte : il est impératif de garantir un cadre juridique qui protège les agents dénonçant des pratiques frauduleuses, en assurant leur anonymat et leur sécurité.
- Une transparence accrue dans les nominations et promotions : une gestion des ressources humaines fondée sur des critères objectifs et audités limite le risque de népotisme et de favoritisme.
- Une formation continue à l'éthique et à la déontologie : intégrer une culture de l'intégrité dès la formation initiale et tout au long de la carrière renforce la vigilance des agents face aux tentations et aux dérives.
- Un dialogue social renforcé : les syndicats doivent être des partenaires incontournables dans l'élaboration des politiques d'intégrité et dans la mise en place de mécanismes de contrôle internes indépendants.

3/ L'impact sur le personnel : défendre une Administration juste et équitable

Lorsque l'intégrité est garantie, les agents bénéficient :

- D'un cadre de travail serein et sécurisé, où la probité est la norme et non l'exception.
- D'une Administration respectée par les citoyens et les partenaires internationaux, renforçant ainsi leur propre légitimité et leur fierté professionnelle.
- D'un équilibre entre obligations et droits, où les devoirs des agents sont accompagnés de protections effectives contre la corruption et les abus.

Conclusion

Nous, représentants du personnel, ne pouvons tolérer que la corruption vienne entacher la mission de service public. Il est impératif que les États et les administrations mettent en place des dispositifs solides pour prévenir ces dérives, protéger les agents intègres et instaurer une culture de transparence.

Le syndicat du personnel est prêt à jouer pleinement son rôle dans cette lutte, car défendre l'intégrité, c'est défendre la dignité et les droits des travailleurs, ainsi que l'intérêt général.

Pour répondre à la question de la contribution du syndicat à la lutte contre la corruption et la promotion de l'intégrité, l'argumentaire s'est décliné en 5 points.

La lutte contre la corruption et la promotion de l'intégrité dans les administrations douanières ne sauraient être efficaces sans l'implication des agents eux-mêmes. Ces agents, au cœur des contrôles et de la facilitation des échanges, sont les premiers garants d'un système transparent et équitable. C'est ici que le rôle du syndicat du personnel devient essentiel.

1. Protection et défense des lanceurs d'alerte

Les syndicats jouent un rôle crucial dans la protection des agents dénonçant des pratiques frauduleuses. La peur des représailles – qu'elles soient disciplinaires, professionnelles ou personnelles – constitue un frein majeur à la dénonciation des actes de corruption. Nous plaidons pour des mécanismes de signalement anonymes et sécurisés, et nous veillons à ce que les agents qui osent s'exprimer bénéficient d'une protection effective contre les pressions et les représailles.

2. Promotion d'une culture de l'éthique et de la transparence

Les syndicats participent activement à l'élaboration et à la mise en œuvre de codes de conduite clairs et précis. En sensibilisant les agents aux principes d'intégrité et aux conséquences de la corruption, nous renforçons leur engagement dans l'exercice de leurs fonctions. Nous insistons également sur l'exemplarité de la hiérarchie : les cadres dirigeants doivent incarner ces valeurs pour qu'elles irriguent toute l'organisation.

3. Lutte contre la précarité et amélioration des conditions de travail

Un agent mal rémunéré, sous pression, ou confronté à des conditions de travail dégradées devient plus vulnérable aux tentations corruptives. Le syndicat se bat pour des salaires décents, des conditions de travail dignes et un environnement exempt de pressions indues. En garantissant la reconnaissance du travail bien fait et des perspectives de carrière équitables, nous réduisons les risques de comportements déviants.

4. Participation active aux instances de gouvernance

Les syndicats ne se limitent pas à la défense individuelle des agents ; ils prennent aussi part aux discussions stratégiques sur la gouvernance des administrations douanières. En siégeant dans les comités d'éthique, les commissions de discipline et les groupes de travail sur la lutte contre la corruption, nous assurons un contrôle démocratique et un équilibre des pouvoirs.

5. Revendication de moyens pour un contrôle efficace

L'intégrité ne peut être assurée sans des moyens adéquats pour effectuer les contrôles. Nous militons pour des effectifs suffisants, une formation continue de qualité et des outils technologiques adaptés afin de minimiser les opportunités de fraude et d'accroître la transparence des procédures.

En conclusion, la lutte contre la corruption et la promotion de l'intégrité sont des combats collectifs. Le syndicat du personnel, en protégeant les agents, en promouvant une culture éthique, en améliorant les conditions de travail et en participant à la gouvernance, s'impose comme un acteur incontournable de ce combat. Nous sommes convaincus qu'une administration douanière forte et intègre est une administration qui respecte et écoute ceux qui la servent au quotidien.

TE VEEL IS TE VEEL, TROP C'EST TROP !

Les comités soins de santé du Hainaut ont marqué le coup ce 8 mars contre les mesures antisociales du gouvernement Arizona.

En ce 8 mars, journée internationale des droits des femmes, les comités soins de santé du Hainaut ont tenu à marquer le coup face aux attaques du nouveau gouvernement de droite «Arizona ».

Les militants dénoncent des réformes qui frapperont de plein fouet les plus précaires et en premier lieu, les femmes.

Des pensions amputées, une précarité accrue

Le gouvernement prévoit de diminuer la prise en compte des périodes assimilées, comme les congés de maternité et les crédits temps, ce qui impactera directement les travailleuses.

Beaucoup de femmes verront leur pension réduite à peau de chagrin et ne pourront plus bénéficier de retraite anticipée.

Pire encore, la suppression de la pension de survie forcera près de 140.000 femmes aujourd'hui dépendantes de cette allocation, à se tourner vers l'aide sociale des CPAS.

Cette mesure affectera non seulement les femmes, mais aussi les finances des communes et par conséquent, les contribuables.

Une pression accrue sur les malades de longue durée, mais pas que…

Un 8 mars sous le signe de la résistance

Face à toutes ces attaques, les comités soins de santé du Hainaut ont tenu à marquer ce 8 mars en rappelant que ces réformes précarisent les salariées et creusent encore plus les inégalités.

Alors que cette journée devrait célébrer les avancées en matière de droits des femmes, elle est devenue un moment de lutte contre un gouvernement qui menace leur avenir social et économique.

La lutte continue…

Charleroi

Mons

Maria prend notre santé à cœur : une campagne lourde de sens pour les droits des femmes à l'occasion du 8 mars !

À l'occasion de la Journée internationale des droits des femmes, la CSC Services publics au sein de Humani et des comité soins de santé du Hainaut (Mons & Charleroi) a mené une action de sensibilisation via des tracts sur le terrain et sur les réseaux sociaux. Tracts et messages engagés ont été diffusés pour défendre l'égalité et rappeler l'importance des droits de la femme et des services publics.

Dans un contexte où ces droits, ainsi que les services publics sont menacés : en témoigne la récente décision du gouvernement de l'Arizona, militants et travailleurs des services publics ont affirmé haut et fort leurs messages.

« Nos droits, notre force », pouvait-on lire sur les affiches, tandis qu'un appel clair était lancé aux membres du personnel : « Engage-toi ! ».

Fidèles à leurs convictions, les militantes et militants ont scandé des slogans porteurs d'espoir et de détermination :

- « Debout, unies et déterminées » ;
- « Nos droits ne sont ni à vendre, ni à négocier » ;
- « Arizona, honte à toi ! ».

Ce mouvement, solidaire et fier, rappelle que la lutte pour l'égalité est un combat permanent. Aujourd'hui comme demain, « les femmes et les hommes ne se tairont pas ! ».

Campagne réalisée par Mélisa MAGGIO, Permanente soins de santé & ses militants pour la CSC Services publics

QUELQUES PETITES NIOUZES DE LA PROVINCE DE LUXEMBOURG.

COMMUNE DE VIRTON

Suite aux inquiétudes qui avaient été transmises au collège communal de Virton quant au devenir du personnel, le collège a rencontré ce mercredi 29 janvier les représentants du front commun syndical CGSP/CSC Services publics. En effet, l'échevine des Finances interrogeait certains membres et responsables du personnel, de manière si précise qu'on pouvait craindre une restructuration.

D'emblée Monsieur le Bourgmestre nous a expliqué qu'ils ont été « plongés dans les affaires » dès le 3 décembre 2024 lors d'une rencontre avec le CRAC et la Tutelle.

Il nous explique avoir été choqué de découvrir la situation que le nouveau collège devait gérer avec des contraintes insupportables tant pour la population que pour le personnel.

Le collège a donc décidé de ne pas souscrire au prochain versement du CRAC car il ne comprenait pas où il allait. Il a décidé de gérer, sans souscrire au CRAC car il y a beaucoup de projets à développer.

Le collège a ainsi mandaté l'échevine des finances d'étudier la situation financière de la Ville sans chercher de coupables, uniquement pour connaître la situation.

Commencer à zéro, c'était donc interroger les services.

A titre d'exemple, dans les projets repose l'achat d'une balayeuse … il est donc nécessaire de savoir si le collège en a les moyens.

Monsieur le Bourgmestre insiste sur le fait qu'ils ne sont au pouvoir que depuis 2 mois, et qu'il est important d'avoir un dialogue direct avec les partenaires sociaux.

Nous avons bien rappelé le rôle du « politique » et le rôle de l'administration. En aucun cas, un représentant politique ne peut avoir un lien hiérarchique quelconque à l'égard du personnel.

Tout le monde s'est bien accordé à ce propos.

Nous avons insisté sur l'importance de recevoir l'organigramme en vigueur au sein de l'administration communale.

Monsieur MULLENS a donné l'exemple de son fonctionnement au niveau des départements dont il a la charge : il est contacté par les agents. Il les rencontre effectivement de manière régulière en présence des responsables des services pour leur expliquer la démarche du collège par rapport aux dossiers qu'il gère et entendre également leur réalité.

Les échevins présents expliquent fonctionner de la même manière.

En conclusion, tous les membres du collège présents à cette rencontre nous ont bien confirmé :

- Qu'aucune réforme n'est ou n'a été envisagée contrairement aux craintes qui ont pu être exprimées ;
- Qu'il n'y a aucune crainte quant au devenir de l'emploi communal et qu'aucune liste « noire » n'existe, contrairement aux rumeurs qui ont pu être exprimées ;
- Que l'intention du collège est de continuer à travailler dans le respect du fonctionnement légal et décrétal de l'Administration en étroite collaboration avec le personnel et les responsables des services ;

L'intention de Madame la Directrice générale est bien de travailler avec une administration saine, que les tâches soient effectuées par les agents, le tout dans une bonne ambiance de travail.

Un agenda de rencontres, notamment au niveau de la prévention et la protection du travail, va être fixé tous les 2 mois.

CPAS d'ARLON

La situation est compliquée au niveau du personnel de la maison de repos du CPAS d'Arlon.

En mars 2024, l'employeur soumet à la négociation syndicale l'octroi des 11 % pour prestations extraordinaires au directeur de la maison de repos et au directeur du home d'accueil du CPAS, ainsi qu'à la directrice adjointe de la MRS, aux infirmier.e.s chefs et à l'éducateur en chef du home. Nous marquons un non-accord quant à l'octroi des 11 % au directeur de la maison de repos.

En mars 2024, l'employeur octroie l'IFIC 11 aux aides-soignantes. On se rend alors compte que l'IFIC 11 ne rapporte rien aux aides-soignantes qui ont plus de 25 ans d'ancienneté. L'employeur est d'accord d'octroyer une biennale, mais cela ne concerne que 3 personnes.

En contrepartie, nous demandons l'octroi de l'échelle D3.1 pour les aides-soignantes ayant suivi la formation des actes délégués (par les infirmières) et qui pratiquent ces actes délégués.

L'employeur refuse.

Nous organisons un comité d'accueil médiatisé au conseil de l'action sociale fin mai 2024 et déposons un préavis d'action (préavis d'action qui est toujours en cours).

Le directeur général refuse toujours d'entendre notre revendication et met tout en œuvre pour augmenter les revenus des postes de direction (sur fonds propres du CPAS).

L'employeur fait même le forcing en modifiant les horaires des directeurs et chefs de service au règlement de travail pour les mettre dans les conditions de rémunération des prestations irrégulières.

Nous refusons … le CPAS d'Arlon est donc contraint de demander la conciliation avec les lois sociales.

Conciliation dont la dernière réunion a eu lieu le 30 janvier et qui n'a pas abouti. En front commun syndical, nous maintenons notre position de dénoncer cette discrimination.

Nous avons dénoncé au contrôle des lois sociales le fait que le CPAS d'Arlon est en infraction par rapport aux heures supplémentaires du personnel de la Knipchen. L'employeur n'a jamais payé le sursalaire légal de 50 % pour les heures supplémentaires prestées en semaine et de 100 % pour les heures supplémentaires prestées les dimanches et jours fériés.

Nous exigeons le recalcul des heures supplémentaires à partir du 1er janvier 2022 et le paiement des arriérés pour les agents à qui le CPAS est redevable.

Le dossier est en cours.

Nous attendons la réponse du nouveau conseil de l'action sociale d'Arlon quant à l'octroi de l'échelle D3.1 au personnel aide-soignant ayant suivi la formation des actes délégués.

Le préavis d'action déposé en 2024 court toujours.

VIVALIA

Le dialogue social est parfois compliqué avec l'intercommunale de soins de santé de la province de Luxembourg qui occupe plus de 4.000 travailleurs.

Le 30 octobre 2023, nous interrogeons le Président et le Directeur Général quant aux mesures mises en place au niveau de la prévention et la protection du travail. Nous nous référons aux articles de base du code sur le bien-être au travail.

Qu'en est-il au niveau de l'identification des dangers pour le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail ?

- quelle est l'évaluation des risques pour le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail ?
- ce qu'il en est au niveau des équipements de travail et de substances ou mélanges chimiques; quelles sont les mesures de protection contre les risques liés aux agents chimiques, biologiques et physiques ?
- quelles sont les formations, les informations et instructions données à chaque travailleur afin qu'il puisse exercer son métier ?

En clair quelles sont les fiches de postes de chaque travailleur reprenant les mesures prises par l'employeur au niveau de chaque risque ?

Depuis près d'un an et demi, nous attendons la réponse … malgré de nombreux rappels lors des comités de prévention et de protection du travail.

Au niveau de la comptabilisation du temps de travail, il nous revient que les membres du personnel de différents services sont régulièrement présents bien avant le début de leur horaire de travail.

Certains travailleurs le font de manière volontaire et ce, pour leur permettre de prendre une tasse de café, mais aussi dans certains cas pour se préparer afin de commencer la prestation à l'heure effective de son horaire, ou autre motivation personnelle.

>>>

On a beau nous dire que cela se passe souvent ainsi au niveau des soins de santé, mais malheureusement, il nous revient également que cela est « fortement recommandé » …

Dans ces cas, le personnel est donc présent pour se préparer avant l'heure de début de la prestation reprise à l'horaire. Cette pratique nous semble inacceptable en l'état. En effet, il y a ainsi une forme de pression afin que les gens soient présents en tenue de travail bien avant l'heure prévue à l'horaire.

Nous comprenons aussi difficilement que cette disposition soit acceptée par l'employeur dès lors qu'elle est illégale. En effet, l'article 38 bis de la loi du 16/03/71 sur le temps de travail dispose : ***« qu'il est interdit de faire ou de laisser travailler en dehors du temps de travail fixé dans le règlement de travail. »***

Cette contrainte est mal vécue. En effet, il est difficile d'émettre un refus auprès de son responsable. Cette exigence induit chez ceux-ci une crainte d'être ostracisé par leur(s) équipe(s) respective(s). Ils vivent la situation comme étant une forme de charge permanente. La généralisation de ce système, « conseillé » par certains chefs de service, sous-tend à une forme de discrimination.

Le travail en milieu hospitalier comporte déjà des spécificités propres. Les travailleurs, par la nature particulière de leurs missions (gestion de l'urgence, de l'humain, …), sont soumis à de gros risques psycho-sociaux.

Seuls, le respect de la législation et l'harmonisation des pratiques et systèmes, doivent permettre l'accomplissement correcte de leurs différentes missions.

De plus, la prise en compte des heures supplémentaires se fait à géométrie variable. Selon que l'on soit dans un service A, un service B ou un service C, les heures supplémentaires sont soit valorisées entièrement ou valorisées partiellement selon l'humeur du chef.

La CSC Services publics mettra tout en œuvre afin de faire valoir le droit des travailleurs de Vivalia.

Dominique WILKIN

CORPS SPÉCIAUX

CORPS SPÉCIAUX

GROUPE DÉFENSE

Accord du Gouvernement "Arizona" : Une Mobilisation Historique pour la Défense

Le 13 février dernier, plus de 4 000 militaires ont répondu à l'appel des organisations syndicales dont la CSC Défense pour manifester contre les mesures envisagées dans l'accord du gouvernement "Arizona". Cette mobilisation d'ampleur inédite témoigne du profond malaise qui traverse la profession face aux décisions prises sans réelle concertation avec les représentants du personnel.

Un Accord Qui Suscite de Vives Inquiétudes

L'accord du gouvernement "Arizona" prévoit des réformes profondes qui auront un impact direct et considérable sur les militaires, notamment en matière de retraite et de pension. Actuellement fixé à 56 ans, l'âge de départ à la retraite serait reporté à 67 ans, une augmentation drastique qui remet en question la reconnaissance de la spécificité du métier.

De plus, le mode de calcul des pensions subirait une transformation radicale : alors qu'aujourd'hui, elles sont basées sur les 10 dernières années de carrière, elles seraient désormais calculées sur l'ensemble d'une carrière de 45 ans. Cette modification entraînerait une diminution significative du montant des pensions pour de nombreux militaires.

Le tantième (1/50), qui permettait de compenser les exigences spécifiques du métier en accordant une pension proportionnelle à la durée du service, disparaîtrait purement et simplement. Par ailleurs, la suppression de la péréquation priverait les pensions d'une adaptation aux évolutions salariales des militaires en service, réduisant ainsi leur pouvoir d'achat au fil des ans.

Ces mesures suscitent une vive inquiétude, car elles reviennent à aligner le statut des militaires sur celui du reste de la fonction publique, sans tenir compte des spécificités de la profession: disponibilité permanente, risques accrus, sacrifices personnels et contraintes familiales. Elles constituent une remise en cause majeure des acquis sociaux des militaires et soulèvent de nombreuses interrogations quant à l'avenir du personnel de la Défense.

Une mobilisation historique et symbolique

Ce mouvement est d'autant plus remarquable que, contrairement à d'autres travailleurs, les militaires n'ont pas le droit de grève. Leur engagement envers la mission de défense du pays les place dans une situation où l'expression de leur mécontentement est fortement encadrée. Pourtant, face aux mesures inquiétantes contenues dans l'accord du gouvernement "Arizona", ils ont fait preuve d'une détermination sans précédent pour faire entendre leur voix.

Initialement, une dispense de service avait été octroyée par l'ancienne ministre de la Défense, Madame Ludivine Dedonder, afin de permettre aux militaires de participer à la manifestation sans impacter le fonctionnement des services, leur solde ou leurs congés. Cependant, cette décision a été annulée par le nouveau ministre Theo Francken, plaçant ainsi les travailleurs devant un dilemme : renoncer à défendre leurs droits ou sacrifier leurs propres jours de congé. Leur réponse a été sans équivoque : ils ont pris leurs responsabilités et ont massivement utilisé leurs congés pour se rendre à la manifestation.

Face à ces incertitudes, la CSC Défense ne cesse d'alerter les autorités sur la nécessité d'un dialogue social constructif. La participation massive des militaires à la manifestation du 13 février démontre un rejet clair des décisions prises unilatéralement et une volonté forte de défendre leurs droits.

Un Message Fort Envoyé au Gouvernement

Le gouvernement doit désormais prendre la mesure du mécontentement exprimé et revoir sa copie en concertation avec les organisations représentatives. La CSC Défense reste vigilante et déterminée à poursuivre son action pour obtenir des garanties claires et des engagements concrets en faveur des militaires.

Cette mobilisation historique marque une étape clé dans la défense des intérêts du personnel de la Défense. Il appartient désormais au gouvernement de répondre aux attentes légitimes des militaires et de démontrer un réel engagement envers ceux qui assurent chaque jour la sécurité du pays.

18 février : Réaction du Ministre de la Défense Théo Francken –

Premières discussions essentielles

Une semaine après sa première visite au QG État-Major le 11 février, le ministre de la Défense, Théo Francken, nous a reçus à son cabinet pour une première réunion de présentation avec les partenaires sociaux. Cette rencontre a constitué une étape clé pour établir un dialogue direct et exprimer les préoccupations croissantes des militaires face aux mesures contenues dans l'accord du gouvernement.

Lors de cet entretien, nous avons insisté sur plusieurs dossiers sensibles qui nécessitent des réponses rapides et concrètes :

- L'avenir des pensions et des conditions de fin de carrière, un sujet particulièrement inquiétant au regard des changements prévus, notamment le relèvement de l'âge de la retraite et la modification du mode de calcul des pensions.
- La vétusté des infrastructures, qui ne répondent plus aux besoins opérationnels et logistiques des unités, compromettant ainsi l'efficacité et le bien-être des militaires.
- Le respect des normes et des valeurs fondamentales de l'institution militaire, qui doivent rester au cœur des réformes et garantir un cadre de travail et d'engagement en adéquation avec la spécificité du métier.
- Le manque criant d'infrastructures de logement pour les candidats, un obstacle majeur au recrutement et à la fidélisation des effectifs, alors que la Défense peine déjà à attirer et retenir ses talents.

Ce premier échange marque le début d'une longue série que nous comptons intensifier lors des prochaines réunions avec le Chef de la Défense (CHOD) et le ministre de la Défense (MOD). Nous restons pleinement mobilisés pour défendre les intérêts des militaires, veiller au respect de leurs droits et obtenir des avancées concrètes en faveur de leur quotidien et de leur avenir.

Le dialogue se poursuivra donc avec vigilance.

Merci d'avoir exprimé votre soutien ce 31 mars

car nous ne pouvons plus tolérer **la destruction du service public.**

Notre détermination et votre solidarité sont notre force.

csc services publics

SERVICES PUBLICS INDISPENSABLES