



nouvelle

03/2020

LE TRIMESTRIEL DE VOS REVENDICATIONS



La parole des dominants

EN 1949, AU LENDEMAIN DE LA SECONDE GUERRE MONDIALE, SORT LE ROMAN DE GEORGE ORWELL, AU TITRE ÉTONNANT : « 1984 ». PAGE 20

POLICE: LE CAHIER DE REVENDICATIONS 2019/2020
PAGE 14



SOMMAIRE

EDITO 2

SECTEURS DÉFENSE

Quoi de neuf? 4

Rejoignez-nous comme militant(e)! 6

Externalisation et réforme du régime des pensions 8

SOINS DE SANTÉ

La lutte pour la santé en Europe 10

JURISPRUDENCE

Réseaux sociaux et audition préalable au licenciement 12

POLICE

Découvrez le cahier de revendications 2019 - 2020 14

RÉGION WALLONNE

Télétravail - nouvelles dispositions 18

OPINION

La parole des dominants 20

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



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

COVID-19:

A l'heure de rédiger cet édito, je suis chez moi, en télétravail, comme des milliers d'autres personnes.

Nous pourrions penser que cette situation est agréable, entouré des siens.

Mais, un sentiment particulier m'entoure, quelque chose n'est pas normal, un nouveau principe vient frapper de plein fouet notre mode de vie : la distanciation sociale.

L'application correcte de ce principe est une question de survie, tout court. Non seulement pour soi-même, mais pour l'ensemble de notre société. Il n'est pas facile, pas évident, parfois cruel envers nos proches, mais fondamental et indispensable, voire vital.

Depuis le 12 mars au soir, notre centrale se trouve confrontée à bon nombre de défis à relever. Tout d'abord en interne, où notre mode de fonctionnement a, lui aussi, dû être adapté. Le travail de nos équipes syndicales est fortement impacté, la concertation sociale prend d'autres formes (vidéoconférence), les contacts et échanges directs (si importants) sont évités. Personne ne le souhaite, personne ne le veut et pourtant : nous DEVONS le faire.



LE TEST ULTIME



Ensuite, sur le plan syndical pur, les administrations de tout niveau tentent de se mettre au diapason des législations sur le Bien-Etre et des mesures préconisées par le gouvernement fédéral (évolutives rapidement de surcroit).

Chacune et chacun tente, tant que faire se peut, de trouver la recette miracle qui permettra d'un côté d'y répondre, de l'autre d'assurer la continuité de l'offre de service au public.

Nous relevons, fort heureusement, beaucoup de gestes de solidarité parmi les travailleurs, d'engagement, de dévouement.

Notre constat est le suivant : même si globalement, les mesures en matière de Bien-Être semblent être correctement appliquées, certains départements souffrent cruellement des conséquences d'un désinvestissement structurel.

Impact: en ces moments particuliers, uniques, l'on peut dès lors mesurer leurs capacités (ou non) à répondre aux attentes légitimes du citoyen. C'est donc à l'aune de cette crise sanitaire globale majeure (exceptionnelle), que le citoyen peut mesurer la nécessité ABSOLUE de voir des services publics suffisamment financés.

Il s'agit bien plus qu'un défi à relever, mais d'un test ultime à rencontrer.

Enfin, et principalement, en ces périodes de tumulte, voir des femmes et des hommes rester sur le pont afin de garantir le service à la population, ne fait que rappeler la nécessité VITALE de services publics et collectifs forts, véritables liant de notre société.

A vous, chers membres du personnel hospitalier, ambulanciers, infirmiers, dans les maisons de repos, les transports en commun, militaires, policiers, pompiers, en administrations locales, provinciales, régionales, fédérales, l'ONEm, la SWDE, le FOREM, les services communaux, régionaux (etc...):

MERCI pour votre dévouement!

STÉPHANE DELDICQUE

R NOUVELLE MARS 2020 /3



Le but de cette réunion était d'établir, ou du moins relancer, une tentative de concertation sociale.

D'où l'importance de pouvoir apporter nos considérations sur les inputs reçus dans le cadre des « Douze travaux de HR » présentés par le Général Hennes, et de nous permettre un échange de point de vue sur la dynamique présentée concernant le volet du «personnel». L'attractivité du métier de militaire est au centre de cette préoccupation essentielle. Sans personnel, plus de Défense!

Vous n'êtes pas sans savoir que la Défense se trouve aujourd'hui face à d'énormes défis pour le remplacement du personnel partant à la pension, mais également de garantir nos engagements pour une paix durable.

Les mesures proposées au départ sont louables, car la démarche est difficile au vu de la complexité de notre travail, et ce en dépit du fait que le monde politique ne veut pas reconnaître la spécificité de notre métier. Un militaire ne sera jamais un fonctionnaire comme les autres car il est le seul à s'engager au péril de sa vie.

Les mesures proposées par l'autorité HR visent tant la révision du système de recrutement que la formation en passant par la révision de l'avancement, la réserve, le pécuniaire,...

Toutes les mesures qui nous ont été proposées doivent, selon nous, obligatoirement faire l'objet d'une réflexion sur le long terme, pour garantir une équité entre le personnel et ainsi enfin garantir de la stabilité dans le statut du militaire.

Nous avons pu également donner quelques inputs en séance qui ont été complétés par un document remis lors de cette rencontre, permettant de donner notre vision syndicale sur le sujet.

Des points abordés, nous en retiendrons quatre principalement:

- La stabilité du statut
- L'équité dans les mesures prises
- Révision des barèmes
- Pension à 56 ans

Nous sommes convaincus que si nous rentrons dans une réelle concertation sociale avec les différents acteurs de dossiers respectifs, et que ceux-ci soient en capacité d'accepter les points qui émergent des partenaires sociaux, nous pourrons alors envisager un avenir commun et certain.

JOBDAYS

Après les Jobdays, la défense tente une approche différente afin de mieux se faire connaitre auprès des plus jeunes. Dans le courant du mois de février et mars, vous avez peut être vu des stands et du personnel de la défense dans une galerie commerçante bien connue en Wallonie : la Médiacité à Liège.

Pendant le congé de carnaval, du 24 au 29 février, la défense a pu également mettre en avant les postes vacants par des démonstrations.

Dans le courant de l'année 2020, 220 places d'officiers, 600 de sous-officiers et 1215 pour les soldats et matelots seront ouvertes au sein de la défense sans oublier 420 postes de réservistes.

Cette nouvelle approche permettra-t-elle de susciter de nouvelles vocations, de recruter efficacement afin de pallier au manque de personnel, de voir un rajeunissement du personnel militaire?

01/04/2020 - 2 Bataillon de Commandos

Venez découvrir l'environnement de travail, les équipements et les infrastructures des Commandos.

Faites connaissance et discutez avec vos futurs collègues. Nos soldats partageront avec vous leur expérience professionnelle, tant au pays qu'à l'étranger.

01/04/2020 Florennes

Intéressé(e) par une formation de technicien militaire (formation rémunérée et dont la réussite assure un emploi aux nombreux avantages) ? Envie d'en savoir plus sur ce que font les techniciens militaires des Composantes Terre, Air, Marine et Médicale ? Envie de savoir de quelles sortes de techniciens nos véhicules, navires, avions et autres systèmes d'armes ont besoin ? Quelles formations suivent-ils ? ... Ce 1^{er} avril, en collaboration avec le Forem et Actiris, la Défense vous accueillera sur la Base aérienne de Florennes dans le cadre du Jobday Défense et Technique.

04/04/2020 Neder-over-Heembeek

Intéressé par une carrière de médecin et dentiste militaire? Envie de savoir ce qu'implique la fonction, où vous travaillerez et si vous participerez à des missions à l'étranger? Vous voulez en savoir plus sur la formation, le statut et d'autres aspect pratiques? Rendez-vous le 04 Avril à l'Hôpital Militaire de Neder-over-Heembeek, vous aurez des réponses à toutes vos questions.

Participation de notre Groupe Militaire à la MESA

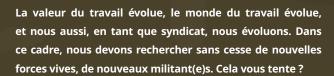
Lors de notre dernière réunion mensuelle, quatre de nos collègues ont travaillé sur le thème de la « visibilité » en proposant de participer à la MESA. Nos militants, Becquet Eddy, Camu Olivier, David Thierry et Derwa Laurent ont donc pris en main l'encadrement de notre stand durant les quatre jours. L'idée globale étant de nous rendre plus visible aux yeux des militaires et de la population. Nos collègues travaillent actuellement sur les différentes possibilités pour garantir cet objectif.

Nous vous tiendrons informés de l'évolution de cette initiative.





POURQUOI NE PAS NOUS REJOINDRE COMME MILITANT(E)?



Votre connaissance du terrain et votre engagement seront des atouts précieux pour nous aider, dans notre mission de partenaire social, à défendre les droits des travailleurs de la Défense. En contrepartie, notre équipe de permanents s'engage à développer des compétences et une compréhension des enjeux du pouvoir qui nous entoure.

Nous rejoindre, c'est surtout la volonté de vouloir agir et de faire comprendre à d'autres qu'il existe une possibilité de défendre nos intérêts, envers et contre tous. Certains militaires ont franchi le pas. Voici leur témoignage:



Eddy Bequet

« Voici une brève présentation de ma carrière au sein de la défense ainsi que mes motivations à devenir militant à la CSC groupe militaire.

En 1987 , je suis appelé sous les armes pour effectuer le service militaire. Je m'engage ensuite en 1988 comme volontaire de carrière au 29BnLog / 230CieMat Propsteierwald (RFA) comme Mécanicien Véhicules à roues.

Je fais mon retour en Belgique suite à REFORBEL 95 à L'ELog Mat au B3 comme mécanicien véhicules à roues dans le courant de l'année 1995.

Apres la Restructuration service (dissolution B3), j'effectue un passage au Magasin central comme Magasinier Supply en 2003.

En 2004, je passe à la 1 Cie Instruction (ELog) comme employé Coordination planning cours Approvisionnement toutes classes et Tpt et en 2008 au magasin technique générale et Armement du CC Sp Dept Log.

Depuis 2011, je travaille au Det Appui du CC Sp à la garde professionnelle.

J'ai postulé pour devenir représentant syndical à la Défense en 2013. Pourquoi ? J'avais la volonté d'aider les personnes ne connaissant pas les finesses des règlements militaires, suite aux expériences vécues et aux injustices rencontrées tout au long de ma carrière.

Je suis quelqu'un de proactif et je mets mon énergie à la recherche de la meilleure solution pour trouver « LE » consensus qui débloquera le problème.

Je suis quelqu'un qui aime le contact avec toutes les personnes que je rencontre et mes centres d'intérêts sont très diversifiés.

Les changements et le vieillissement du personnel de la Défense et les nouvelles approches politiques vis-à-vis du Personnel militaire ne font que me conforter dans mon idée que le combat syndical est et restera primordial pour assurer une bonne communication vers mes affiliés.





services publics

Céline Hourdain

Céline a 38 ans et se décrit comme quelqu'un qui est beaucoup à l'écoute des autres, rendant service, correcte, réfléchie et disponible.

« Le 05 mai 2003, je suis rentrée à l'instruction à Arlon comme volontaire brancardier-chauffeur pour enfin rejoindre l'hôpital militaire.

Lors de mon arrivée à l'hôpital, j'ai d'abord commencé par un petit passage de quelques semaines sur l'unité de soins chirurgie-orthopédie pour enfin rejoindre le service qui était prévu pour moi, c'est-à-dire le Centre des grands brûlés. Un service très intéressant où j'ai appris énormément de choses et rencontré bien du monde.

En 2011, j'ai suivi une formation d'ambulancière à ma demande. Je souhaitais encore apprendre et évoluer.

Après cette formation, je suis revenue au Centre des grands brûlés et aujourd'hui j'y suis toujours.

Depuis quelques années, je fais partie des équipes plan catastrophe de l'hôpital. J'aime beaucoup aider, me rendre utile. C'est très important pour moi d'être impliquée un maximum dans ce que je fais.

Je pars toujours du principe qu'un jour, moi aussi je pourrais avoir besoin d'aide.

L'envie de rejoindre le mouvement syndical m'est venu suite à bien des constatations et discussions.

Il faut savoir que beaucoup de collègues venaient vers moi pour me confier leurs problèmes, les injustices qu'ils rencontraient au travail mais aussi dans le privé. Par la même occasion, ils me demandaient un avis.

CSC

Depuis que je suis devenue déléguée, de plus en plus de personnes viennent me demander des informations. J'ai vraiment vu un accroissement. La demande d'aide est bel et bien présente.

Je discutais aussi beaucoup avec un collègue syndicaliste CSC, il me parlait de son expérience, des règlements et des problèmes. Je me suis vraiment rendue compte que ce domaine m'intéressait et me correspondait.

Je souhaite apporter mon aide, soutenir mes collègues lorsqu'ils font face aux situations compliquées. Les accompagner dans leurs démarches, leur fournir les informations nécessaires.

N'oublions pas que lorsque quelqu'un rencontre des problèmes, des injustices, il lui est difficile d'être objectif, de faire des recherches ou de savoir comment réagir vu que ça le touche directement. Il est donc primordial d'oser demander de l'aide, d'être bien entouré et bien encadré pour mieux réagir.

Ce nouveau challenge m'apporte de la satisfaction en aidant les autres, j'apprends chaque jour un peu plus, je me sens utile même si je suis consciente que ce ne sera pas toujours évident ni facile. »



La relation entre la Défense et le marché de l'emploi a beaucoup évolué ces dernières années. Plusieurs activités et compétences, qui étaient autrefois réputées comme relevant exclusivement de la sphère publique, sont aujourd'hui prises en charge par des sociétés privées.

La direction de la Défense tente d'expliquer la tendance à l'externalisation (« outsourcing » en anglais) de certains services auprès de sous-traitants par les contraintes budgétaires imposées par le Gouvernement.

La Défense explique que la sous-traitance permet de pallier au manque croissant de personnel lié aux départs à la pension de militaires de carrières, militaires qui ne sont remplacés que partiellement par de nouvelles recrues. La vision stratégique 2030 de la Défense prévoit en effet de passer d'une armée actuellement composée de 30.000 personnes à 25.000 personnes, soit 5.000 emplois en moins.

L'objectif de cette stratégie serait de permettre aux militaires restant de se focaliser essentiellement sur les fonctions opérationnelles purement militaires et de recourir à des prestataires de services et fournisseurs externes pour assurer des tâches auxiliaires (fonction dite militaire non spécifique). Au sein de la Défense, les secteurs touchés par cette mesure sont surtout l'hôtellerie, la sécurisation de sites et le service postal militaire.

Dans le même temps, le Gouvernement fédéral belge planche sur une grande réforme des pensions depuis plusieurs années. Il s'est accordé sur certaines orientations en octobre 2016 parmi lesquelles le fait de modifier le régime dont bénéficie le personnel de la Défense. Le Ministre fédéral des pensions émettait à l'époque le souhait d'intégrer les militaires dans le socle commun de la pension à l'horizon 2030 ce qui aurait pour effet de rallonger la carrière des soldats.

Afin de s'assurer que le personnel vieillissant soit toujours « fit », des tests sportifs seraient organisés à l'adresse des militaires statutaires et ce jusqu'à cinq ans avant l'âge de la pension. Selon ce scénario, si un militaire ne satisfait plus aux exigences liées à ses fonctions, que ce soit sur le plan sportif, professionnel ou médical, il perdra son statut. Les fins de carrières dans la Défense vont donc fortement évoluer. Même si les tests visent à garantir de bonnes performances de notre armée tout en retardant le départ à la pension, cette réforme risque de réduire les possibilités d'une carrière longue à la Défense pour de nombreuses personnes.

Entretemps, notamment en raison du départ de la N-VA du Gouvernement Michel, en décembre 2018, la réforme ne sera pas entérinée sous cette législature. Toutefois, elle risque de se retrouver à nouveau à l'agenda du prochain exécutif.

Or, la plupart des militaires se sont enrôlés dans les forces armées par engagement pour le Royaume. Ils disposent d'une certaine vision de la société et de l'Etat et se considèrent d'abord au service de la Défense et du pays, parfois au péril de sa vie.

En raison de l'instabilité dans certains pays étrangers mais aussi de la menace terroriste aujourd'hui omniprésente dans le monde, les militaires sont de plus en plus sollicités pour intervenir dans des opérations internationales ou en Belgique. Ces opérations ont un caractère relativement dangereux et requièrent un dévouement entier des soldats. Il n'est pas exclu que la remise en question de leur statut et de leurs avantages affecte cet engagement.

De plus, un militaire en fin de carrière a en principe accumulé des activités et missions pénibles ou risquées. Avec l'âge, il est plus souvent confronté à des problèmes physiques ou de santé.

Autrefois, certains militaires vieillissants et incapables d'assurer à 100% le métier de soldat, se voyaient confier des missions auxiliaires, en attendant une mise à la pension relativement précoce. Mais ces missions se retrouvent aujourd'hui externalisées, la pension pourrait être retardée et de nouvelles normes d'évaluations sont d'application, dans tout cela dans un contexte de réorganisation des activités de la Défense.

Eu égard à tous ces éléments, et bien que le militaire évolue dans un système hiérarchique comprenant un dispositif de valorisation (décoration, médaille...), nous pensons que le sentiment d'insécurité, la fatigue et le manque de reconnaissance et de perspectives de fin de carrière pourraient amener un nombre significatif de militaires à se désengager de l'armée.

> Par Moustapha NASSIRI Président CSC SP Groupe militaire



Le mardi 2 avril 2019, lors de la journée d'action européenne « Our health is not for sale » organisée à Bruxelles, des centaines de citoyens européens ont participé, à une manifestation suivie d'une conférence au sein du parlement Européen. Le point fort de la journée a été la séance de signatures d'une déclaration de principe par des eurodéputé.e.s et/ou candidat.e.s aux élections européennes par laquelle ils se sont engagés à s'opposer au démantèlement des systèmes de santé et de protection sociale universels en défendant un système de santé et une protection sociale qui assurent 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.

Voici les 6 axes d'action qui figurent sur la déclaration de principe:

- Pour notre santé: assurer un financement suffisant pour les services de santé publics et non marchands des États membres, garantissant un système de protection sociale solidaire, public et universel offrant des services accessibles, de qualité;
- Pour notre santé: protéger la population contre les dérives commerciales, car la santé et la protection sociale sont des biens communs et ne sont pas à vendre;
- Pour notre santé: garantir une accessibilité financière, géographique, temporelle, culturelle à la santé pour toutes les populations, sans restriction d'aucune sorte, en tenant compte des réalités locales;
- Pour notre santé : stimuler la démocratie sanitaire en impliquant la société civile, les travailleurs.euses et les bénéficiaires, dans la définition des objectifs et moyens des politiques de santé ;
- Pour notre santé: améliorer la santé en attaquant les causes profondes telles que les déterminants sociaux, environnementaux, écologiques et du genre de santé, par l'existence d'un socle de droits réels à toute la population;
- Pour notre santé : orienter une politique des médicaments au service de la population et non des multinationales pharmaceutiques.

En novembre 2019, des militants du People's Health Movement (PHM) en Europe et du Réseau européen contre la commercialisation et la privatisation de la santé et de la protection sociale, se sont réunis à Zagreb pour renouveler leur engagement dans la lutte pour protéger la santé comme un droit humain fondamental.

Des représentants de Royaume-Uni, Croatie, Grèce, Pays-Bas, Macédoine du Nord, Roumanie, Slovaquie ont partagé ce qu'ils vivent dans leurs pays lorsque la santé est traitée comme une marchandise, plutôt que garantie par des systèmes de financement public et basés sur la solidarité. Ils ont également parlé de la façon dont la détérioration des conditions sociales et environnementales dans lesquelles ils vivent affecte leur santé et leur bien-être.

Il est de plus en plus difficile pour la population de recevoir les soins dont elle a besoin quand elle en a besoin. Et quand les assurances maladie privées interviennent, la situation s'aggrave inévitablement. Les patient.e.s n'ont pas les moyens de payer les frais et les parts personnelles qui ne cessent d'augmenter. Au fur et à mesure que les systèmes de santé publique sont démantelés, les gens y ont de moins en moins accès : les services locaux ferment, le personnel de santé qui prend sa retraite n'est pas remplacé, les listes d'attente sont de plus en plus longues.

En outre, des personnes comme les migrant.e.s et les réfugié.e.s sont exclue.e.s en raison de leur statut juridique. Même lorsqu'ils et elles ont officiellement accès aux soins de santé, les migrant.e.s et les réfugié.e.s se heurtent à des obstacles bureaucratiques et financiers pour exercer leur droit à la santé.

Ils ont réaffirmé leur engagement en faveur de la santé pour tou.te.s et identifiés six axes de lutte :

- un financement adéquat des services de santé publics et non marchands ;
- la protection contre la marchandisation et les abus commerciaux ;
- · l'accès universel aux soins de santé;
- la participation citoyenne et la démocratie sanitaire;
- les déterminants sociaux de la santé;
- une politique des médicaments au service des populations.

Ils ont décidé de renforcer leur travail commun et de construire la mobilisation autour de la journée du 7 avril 2020 – Journée de la santé des peuples et Journée d'action contre la commercialisation de la santé, avec tou.te.s ceux et celles qui luttent pour un monde meilleur, plus juste et solidaire.

>>



SECTEUR/SANTÉ

Depuis, différentes organisations qui font partie de la plateforme d'action santé et solidarité (mutuelles, syndicats, ASBL...) se sont réunies et proposent d'organiser ensemble une manifestation statique le vendredi 3 avril de 10h30 à 13h devant le Parlement européen, Place du Luxembourg, à Bruxelles. Le mot d'ordre : combattre la commercialisation, pour garantir l'accessibilité à la santé et à la protection sociale pour tou.te.s!

6 checkpoints (stands, tentes...) seront répartis tout autour de la Place du Luxembourg. Chaque checkpoint visualisera un des différents aspects de la commercialisation et les conséquences sur l'accessibilité à la santé et le bien-être.

Les revendications qui seront illustrées sont celles qui ont fait l'objet de la « déclaration de principe » proposée à signature aux parlementaires européens avant les élections européennes de 2019.

Trouvez plus d'info sur le site http://europe-healthnetwork.net/

Au niveau des autres pays européens, la mobilisation autour du 7 avril est aussi organisée :

- Pays-Bas: 30/03 conférence sur les luttes dans les soins de santé en Europe.
- Italie: 04/04 Conférence nationale à Milan sur le financement de la santé et son accessibilité.
- Espagne: 07/04 manifestations dans les différentes régions.
- Macédoine du Nord: 07/04 Conférence de presse devant le Ministère de la Santé.
- Croatie: 4 évènements à Zagreb sur les déterminants environnementaux, écologiques et du genre avec des groupes cibles (enfants, migrants, personnes âgées).
- La France, l'UK, la Grèce, la Roumanie, la Bulgarie: devraient aussi organiser une action mais elle n'est pas connue au moment de rédiger cet article.

Ces actions seront suivies d'une conférence au parlement européen à Bruxelles le 23 avril après midi. Les modalités suivront.

RÉSEAUX SOCIAUX ET AUDITION

Un récent jugement du tribunal du Travail de Namur a jeté un pavé dans la mare. Un travailleur occupé sous contrat à durée indéterminée à temps plein depuis presque 10 ans auprès d'un employeur public a été licencié.

Les dernières années, différents entretiens avec la ligne hiérarchique avaient été réalisés ainsi que des évaluations. Celles-ci, positives, n'avaient pas débouché sur un plan d'action spécifique en vue d'améliorer les compétences du travailleur. Par contre, un changement de service (et donc d'horaire, passage d'un service de nuit à un service de jour) a été programmé. Le travailleur en interruption de travail temporaire publie alors sur un réseau social des photos de lui assistant à des festivités. Celles-ci sont bien sûr vues par les collègues qui en avertissent la ligne hiérarchique.

Les supérieurs contactent le travailleur par téléphone et le convoquent oralement à rencontrer la direction du département, à sa reprise du travail. De toute bonne foi, le travailleur se rend à l'entretien bien qu'il ne soit pas convoqué par écrit. N'étant pas informé de l'objet du rendez-vous, il ne fait pas appel à son délégué syndical. Un PV de l'audition est dressé par la ligne hiérarchique dans lequel de nombreux reproches lui sont adressés concernant sa « manière de servir » (absences pour maladie, non prise en compte des remarques faites lors des évaluations, comportement). Le comité de gestion décide, sur base de ce rapport, de mettre fin au contrat de travail moyennant le paiement de l'indemnité compensatoire.

Le service juridique de Namur, se basant sur le principe d'audition préalable des agents contractuels engagés par une autorité publique, a déposé le dossier en justice.

Le Tribunal a jugé la demande recevable mais non fondée. Selon lui, le droit à la défense du travailleur a été respecté.







PRÉALABLE AU LICENCIEMENT

Pour prendre cette décision, il se base sur différents jugements rendus par différentes juridictions. Certaines en faveur de l'audition préalable des contractuels, d'autres non.

La Cour Constitutionnelle avait pourtant conclu en juillet 2017 et février 2018, que la loi du 3 juillet 1978 interprétée comme autorisant une autorité publique à licencier un travailleur avec lequel elle a conclu un contrat de travail pour des motifs liés à sa personne ou à son comportement, sans être tenue d'entendre préalablement ce travailleur, n'est pas compatible avec les articles 10 et 11 de la Constitution.

Dans cette affaire, le Tribunal a considéré qu'une convocation à un rendez-vous avec les supérieurs hiérarchiques, sans courrier officiel précisant le motif de l'entretien, la sanction éventuelle et sans spécifier au travailleur qu'il peut se faire accompagner du défenseur de son choix, vaut comme audition préalable puisque le travailleur devait être conscient des risques sur le maintien de son emploi vu les reproches précédemment émis et que, même si faute il y avait du chef de l'employeur, le paiement de l'indemnité de licenciement suffisait à couvrir le dommage subi.

Notre questionnement syndical

Le statut est la règle dans les pouvoirs locaux. Toutefois, les autorités locales font de plus en plus appel à des contractuels. Ceux-ci deviennent la norme.

Les statutaires bénéficient de règles juridiques spécifiques qui régissent la relation de travail. Elles présentent des avantages (plus grande stabilité de l'emploi, régime de pension plus avantageux) et des désavantages (loi du changement, devoir de discrétion et neutralité, régime en matière de cumul ou d'incompatibilités). Or, les désavantages du statut sont bien souvent imposés aux travailleurs contractuels via le règlement de travail. Et en matière de fin de relation de travail, le travailleur, qu'il soit contractuel ou statutaire, n'est pas dans une situation différente quant à l'application des principes d'audition préalable et de droit à la défense. Le choix des autorités locales de ne plus procéder à des nominations nous semble donc discriminatoire pour les agents contractuels tant sur le plan des avantages liés au statut, que sur le plan du respect des procédures en cas de fin de relation de travail.

Que faire au niveau de la délégation locale?

Le Code de la démocratie locale prévoit, pour les agents statutaires des pouvoirs locaux, une procédure précise en matière de régime disciplinaire (L1215), pouvant déboucher sur une révocation ou une démission d'office.

Afin de clarifier la situation des agents contractuels et obliger l'autorité à les traiter de manière équitable, le statut peut prévoir de s'appliquer aux contractuels ou une procédure copiée de celle applicable aux statutaires peut être incluse aux dispositions administratives des agents contractuels. La délégation peut donc inscrire le point à l'ordre du jour d'un comité de négociation syndicale et proposer la modification des textes.

Que faire si je suis dans le situation?

- 1) Être prudent sur les réseaux sociaux.
- 2) Ne pas hésiter à demander la présence de son délégué syndical. Être accompagné lors de toute audition face à l'autorité est l'un de vos droits, ne vous en privez pas.
- 3) Si un rapport d'audition est dressé au terme d'un entretien et qu'on vous invite à le signer, prenez le temps de relire le document. Vous pouvez même demander à emporter une copie afin de le relire au calme. Ne signez jamais de suite. Prenez le temps d'être certain que vos déclarations sont correctement relayées et complètes. Au besoin, n'hésitez pas à joindre une annexe, que vous datez et signez, expliquant, détaillant ou modifiant le texte rédigé.
- 4) Vos délégués sont là pour vous conseiller et vous épauler. Au moindre doute, contactez-les. Il est plus simple de prévenir que de guérir.







Les éléments de l'accord sectoriel précédent qui n'ont pas été mis en œuvre devront faire partie du nouvel accord sectoriel.

2. Les aspects pécuniaires

- a) Le statut ne prévoit pas la valorisation des collègues qui travaillent depuis de nombreuses années. C'est pourquoi la CSC Services publics demande que soit mise en place une possibilité de récompenser ces fidèles serviteurs.
- b) Après un blocage de plus de 17 ans, une augmentation salariale est nécessaire pour préserver le niveau de vie et le pouvoir d'achat de nos collègues. La CSC Police demande la création d'une nouvelle échelle de traitement supplémentaire pour TOUTES les catégories de personnel et ce, en tenant compte de l'allongement de la carrière. De plus, la CSC Police sollicite également une augmentation salariale de 7% pour TOUT le personnel de la Police Intégrée.
- c) La CSC Police préconise la limitation des heures supplémentaire. Vu le manque d'effectifs et en dépit des efforts déployés dans ce domaine, les prestations irrégulières sont devenues la règle et non l'exception. Pour cette raison, la CSC Services publics exige que l'indemnité pécuniaire pour ces prestations soit revue à la hausse. Dans ce contexte, il conviendra de porter le paiement des heures supplémentaires à 125% pour les deux premières heures et à 150% (en analogie avec le secteur privé) pour les heures suivante.

Autre possibilité : permettre au membre du personnel de récupérer les heures prestées selon le même coefficient.

Le calcul devra se faire sur base de 1540 heures annuelles prestées et non sur 1850 heures.

- d) L'allocation pour le personnel contactable et rappelable devra également être adaptée. Cette mesure constituera un facteur de motivation pour combler les cadres comme prévu.
- e) Cette revendication nous permet de démontrer à l'autorité que les cadres doivent être remplis mais également de décourager les mauvais employeurs. En effet, nous constatons qu'en certains endroits, l'autorité s'est permis de diminuer le TO prévu.
- f) Obtention d'écochèques.

NOUVELLE MARS 2020 /15

3. Le statut

 a) La possibilité de mobilité a été prévue au sein du statut. Cette mesure permet au personnel d'opérer des choix en fonction des opportunités sociales et professionnelles. Par conséquent, la mobilité constitue un enrichissement du statut, à la seule condition de respecter les indispensables transparence et objectivité du recrutement.

La pratique nous apprend que cela n'est pas nécessairement le cas. D'autres effets négatifs sont négligés : incertitude, stress, désillusion et démotivation.

Nous proposons, pour l'ensemble de la Police Intégrée, que les mobilités pour les fonctions de base s'opèrent sur le critère de l'ancienneté. Cette proposition ne concerne que les emplois hors brevet.

b) La police intégrée a non seulement évolué vers une structure plus cohérente, mais elle attend également plus de professionnalisme de la part du personnel. Il s'agit d'une attente légitime, dans la mesure où elle contribuera à une sécurité accrue des personnes, des collègues et des citoyens. Si l'on souhaite que le personnel s'inscrive dans cette évolution, il conviendra de fournir suffisamment d'opportunités de formation. En outre, ces programmes devront avoir une valeur ajoutée dans le domaine du développement professionnel et les évolutions du paysage éducatif devront être prises en compte.

Pour ces raisons, la CSC Services publics demande l'évaluation des formations fonctionnelles existantes.

La CSC Services publics demande également que le débat sur les programmes soit lancé et, d'autre part, une uniformisation des formations dans le cadre de l'application de l'accord de Bologne. Dès lors, il devra être rendu possible d'obtenir un diplôme d'équivalence sur la base des certificats existants via SELOR (examen).

La CSC Services publics veut que l'autorité s'engage pour ces revendications.

- c) La CSC Police demande la statutarisation de tous les contractuels.
- d) La CSC Police revendique une amélioration des conditions de travail ainsi qu'une amélioration des accords de collaboration internationale (zones frontalières).
- e) La CSC Police souhaite que l'organisation syndicale fasse partie de la commission de pondération. Elle exige que l'avis de cet organisme devienne contraignant.

19/03/20 12:48



- f) Uniformisation des programmes des écoles de police. Attention équivalence des diplômes = matière régionalisée.
- g) Uniformisation et mise à jour du matériel de sécurité police.
- h) Les distinctions honorifiques. Rattraper le retard.
- i) NAPAP. La prolongation du système existant.
- j) La CSC Police demande l'octroi de jours de congé supplémentaires à partir de l'âge de 56 ans pour toutes les catégories de personnel et ce, pour une fin de carrière plus soutenable.
- k) La CSC Police demande un assouplissement des conditions de recrutement du personnel Calog en permettant de disposer du diplôme requis au plus tard lors de l'engagement.
- I) La CSC Police demande une réduction du temps de travail avec maintien de tous les droits statutaires.
- m) La CSC Police demande une réévaluation qualitative des formations suivies pour toutes les catégories de personnel.
- n) La CSC Police demande d'effacer les anomalies avec effet rétroactif dans le cadre de la valorisation des années précédentes pour l'octroi de l'ancienneté pécuniaire en exigeant la transparence totale.
- o) La CSC Police demande la prévision de quotas minimums pour la promotion sociale.
- p) La CSC Police demande un développement performant du SSGPI par le recrutement en nombre suffisant de personnel bien formé.
- q) La CSC police plaide pour la suppression du recrutement direct et des sélections au sein des zones de police et pour le maintien des normes de qualités existantes lors de la procédure de sélection.

4. Les dispositions sociales

a) La CSC Police demande la gratuité des frais médicaux pour le personnel Calog et une assurance hospitalisation gratuite pour toutes les catégories du personnel.

Les pensionnés doivent pouvoir prolonger et bénéficier des mêmes conditions.

- b) La gratuité des soins de santé au-delà de l'âge de la pension pour toute maladie contractée durant la carrière active (voir diabète, etc).
- c) La CSC Police demande l'attribution du droit à la dispense des nuits sur base volontaire à partir de l'âge de 50 ans.
- d) La CSC Police demande que l'autorité tienne d'avantage compte des aspects organisationnels (bilan privé-travail) et des aspects pécuniaires (pas de perte d'inconvénients) dans le cadre de la promotion sociale. L'autorité doit également tenir compte des compétences acquises antérieurement, sous forme de dispenses.
- e) La CSC Police demande aux autorités, dans le cadre de la mobilité, de prévoir un nombre suffisant de places de stationnement gratuites à proximité immédiate du lieu de travail, le remboursement des frais de stationnement ou l'octroi d'un abonnement gratuit.

Nous demandons que l'autorité prévoie le paiement de l'indemnité kilométrique pour les speedpedelecs.

- La CSC Police demande aussi que les autorités fassent le nécessaire pour le chargement gratuit des véhicules électriques légers dans le cadre des déplacements domicile lieu de travail.
- f) La CSC Police demande la préservation d'un service social digne de ce nom (SSD).







5. Le bien-être

a) Il est préférable d'éviter les accidents de travail, mais il est évident que les risques sont réels. Pour faire face à cette situation, une réglementation spécifique existe.

Souvent, force est de constater qu'aucun réseau d'accueil de qualité n'est prévu pour les victimes d'un accident de travail. Pour cette raison, la CSC Services publics demande une meilleure assistance et un meilleur suivi des victimes en cas d'accident de travail.

La CSC Police demande que les autorités soient obligées de mieux informer les membres du personnel des moyens existants et de les appliquer.

- b) Dans le prolongement du point 5a, l'absence d'un réseau d'accueil de qualité pour les membres du personnel est pointée comme un véritable problème. Même si le prolongement de la carrière professionnelle – voulu par le monde politique - nous semble être une épée de Damoclès au-dessus de nos têtes, un réseau d'accueil, socialement acceptable et à visage humain est une nécessité absolue pour la CSC.
- c) Les facteurs à l'origine de la norme KUL ont évolué depuis la réforme du paysage policier. La CSC Police exige une adaptation de cette norme d'encadrement en tenant compte de la charge du travail, de l'évolution du personnel, de l'augmentation de la criminalité, etc.
- d) Le respect du statut, plus particulièrement en matière de dérogations sur les normes de week-end, nuits et heures supplémentaires.
- e) Le remplacement obligatoire de la nominette par le n° de matricule.
- f) La CSC Police demande à l'autorité de garantir l'uniformité et une livraison continue (plus de rupture de stock), aussi bien pour l'équipement de base que pour l'équipement fonctionnel (adaptation AR 14/07/2006).
- g) L'employeur doit prendre les initiatives nécessaires pour promouvoir "un esprit sain dans un corps sain". La CSC Police demande l'obtention de chèques sportifs pour toutes les catégories de personnel.
- h) La CSC Police œuvre pour le maintien de la médecine curative dans les centres provinciaux.
- i) Plus de nouvelles suppressions dans la liste des médicaments gratuits (liste Z) et une révision (= complément) de la liste en fonction des besoins médicaux actuels.

6. Le statut syndical

- a) La CSC Police demande une revalorisation du statut syndical.
- b) Alignement du statut syndical sur celui de la fonction publique. La police est le seul secteur où des quotas sont imposés. La CSC Police demande de mettre fin à cette discrimination.
- c) La simplification de la procédure de dépôt de préavis de grève.
- d) L'avis émis par un CCB pour un déplacement du personnel doit être rendu « contraignant ».
- e) Trop souvent, on invoque des raisons organisationnelles pour effectuer des déplacements de personnel sans concertation préalable. Cette façon d'agir ne tient aucunement compte des aspects humains et chambarde fondamentalement la vie sociale des personnes touchées par une telle mesure. Ces procédés démontrent une gestion RH déficiente. Afin d'éviter que l'on ait recours trop facilement à de telles méthodes, la CSC Services publics exige qu'un avis contraignant du CCB compétent soit rendu pour ce type de mesures.











Au Moniteur belge du 20 décembre 2019 est publié l'Arrêté du Gouvernement wallon du 05 décembre 2019 relatif au télétravail. Celuici concrétise une réforme des pratiques en matière de télétravail, notamment initiée à la demande des organisations syndicales pour répondre à des difficultés découlant de sa version antérieure.

Points essentiels du nouveau dispositif

La demande de télétravail

Précédemment possible en une seule période réduite en début d'année, la demande de télétravail est désormais possible à tout moment de l'année (sauf cas particuliers : changement de poste, ...).

La demande est à adresser selon des modalités à fixer par le secrétaire général ou le fonctionnaire général compétent en matière de personnel (à ce jour, ces modalités ne sont pas encore adoptées).



L'autorisation de télétravail

Elle est octroyée par le secrétaire général ou le fonctionnaire général compétent en matière de personnel sur base de la proposition du Comité de Direction.

Le télétravail est octroyé pour autant que :

- Le télétravail est compatible avec la fonction;
- Le télétravail est compatible avec l'intérêt du service;
- Le membre du personnel effectue des prestations dans le service au sein duquel il est affecté depuis six mois au moins au moment du dépôt de sa candidature;
- Le membre du personnel est apte à :
- a. s'organiser pour effectuer de façon autonome ses tâches dans les délais requis;
- b. interagir à distance avec ses collègues et ses supérieurs hiérarchiques.

L'autorisation de télétravail mentionne une liste de précisions et de conditions :

- Le lieu où s'exerce le télétravail (pour le personnel contractuel, à concrétiser au travers d'un avenant au contrat de travail).
- Le ou les jours de télétravail arrêtés de commun accord entre le supérieur hiérarchique du rang A4 au moins et le télétravailleur.
- Les périodes (dont les plages fixes obligatoires) pendant lesquelles le télétravailleur doit être joignable.



- **(**
- L'accord du télétravailleur quant à l'accès à son domicile ou au lieu où s'exerce le télétravail, du service interne de prévention.
- L'engagement du télétravailleur à respecter les règles de sécurité informatique.
- L'engagement du télétravailleur à suivre les formations au télétravail.

A la demande du travailleur, et moyennant accord de son supérieur, un déplacement des jours est possible au sein de la même semaine, ainsi qu'un aménagement des horaires.

A hauteur de quatre fois par an au maximum, ces aménagements peuvent être imposés par le responsable hiérarchique pour l'intérêt du service.

Des aménagements sont envisageables pour les familles monoparentales.

Le télétravail est en principe limité à deux jours par semaine. En cas de temps partiel, la limite est d'un jour par semaine. Dans l'hypothèse d'une recommandation d'un conseiller en prévention-médecin du travail, ou d'un retour au travail après une maladie grave et de longue durée, ces limites pourraient être dépassées.

La fin du régime de télétravail peut être demandée par l'agent (effet immédiat) ou le comité de Direction (délai de 30 jours, possibilité de contester).

Le télétravail occasionnel

Nouveauté dans cet AGW, la possibilité est offerte aux agents, moyennant accord de leur hiérarchie, d'effectuer du télétravail occasionnel, à hauteur de dix jours par an au maximum.

Droits et obligations

Les grands principes prévus précédemment restent globalement d'application, avec quelques modifications :

- Les plages pendant lesquelles l'agent doit être joignable comprennent au moins les plages fixes de l'horaire variable : de 9h30 à 12h00 et de 14h00 à 16h00. Elles peuvent être élargies.
- Une indemnité mensuelle de 20€ est prévue pour couvrir les frais de connexion.
- Une visite du service interne de prévention et de protection du travail est explicitement rendue possible.



En résumé, quelques avancées :

Les demandes ne sont plus limitées à une période très courte une fois par année, ce qui est de nature à rendre l'accès au télétravail beaucoup plus flexible.

Des aménagements sont possibles, en concertation avec son supérieur hiérarchique, ce qui conduit le télétravail à être beaucoup plus compatible avec les contraintes de la vie de tous les jours.

Une nouveauté est introduite relative au télétravail occasionnel, qui permet globalement la facilité du télétravail sans être bénéficiaire de cette organisation du travail.

... et quelques limites :

Une grande marge de manœuvre est laissée aux fonctionnaires généraux des différentes administrations, ce qui pourrait conduire à une application fort variable de ce type d'organisation du travail d'une institution à l'autre.

Alors que le sujet a été abordé pendant la phase de négociation, aucune disposition n'est finalement retenue dans le texte définitif relative à la question du droit à la déconnexion. Il reste encore beaucoup d'inconnues sur l'impact que le télétravail peut avoir sur l'escalade de la charge de travail. Et l'usage des outils de communication peut aller en ce sens.

En guise de conclusion :

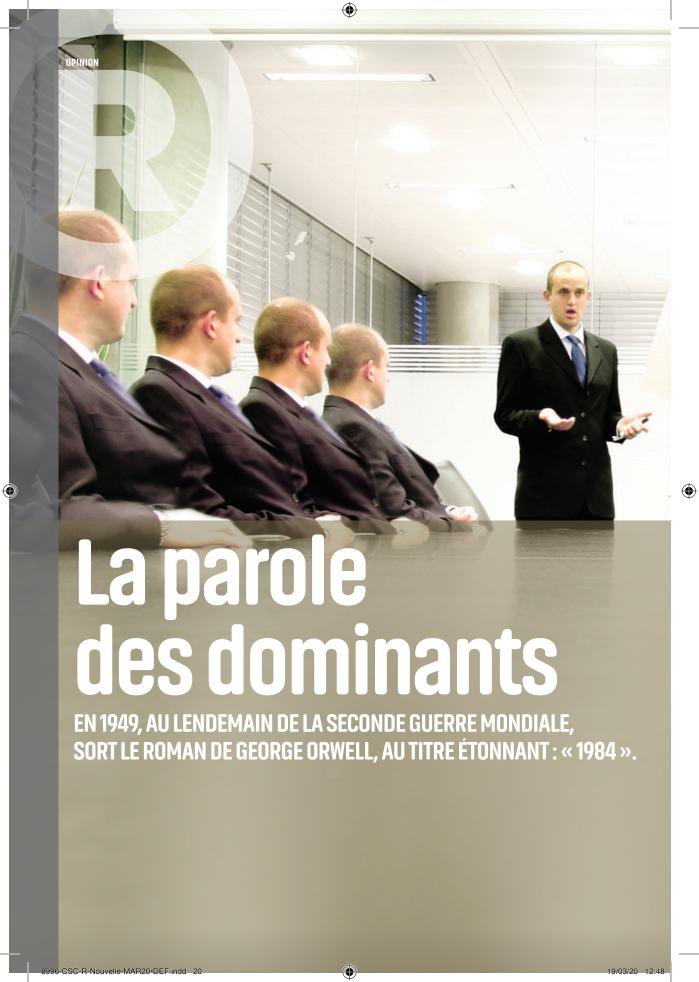
Le télétravail répond à une attente de certaines catégories de travailleurs, et le nouvel arrêté lève certaines limitations qui existaient jusqu'ici.

Il reste pourtant du travail à faire pour améliorer encore le dispositif. Nous resterons attentifs à ce que les marges de manœuvre laissées aux responsables des diverses administrations ne conduisent pas à une mise en application très variée d'un endroit à l'autre, et nous reviendrons sur le sujet central du droit à la déconnexion.











Cette dystopie dépeint un nouveau monde, post-apocalytique, où un régime totalitaire, né d'une union imaginaire entre le nazisme et le stalinisme bannit la liberté d'expression et où chaque individu est strictement surveillé dans ses actes et dans ses paroles.

Big Brother is watching you!

Une nouvelle langue officielle est imposée, la Novlangue, qui remplace la Oldspeak (la vieille façon de parler) et renforce l'idéologie en place en limitant le nombre de mots du vocabulaire (Vocabulaire A), en inventant les néologismes de forme² et de sens³ destinés au domaine politique (Vocabulaire B) et en inondant de termes scientifiques et techniques (Vocabulaire C).

Par le langage, le nouvel état veut étouffer toute possibilité et volonté de réflexion, d'analyse, de débat et donc toute possibilité et volonté de critique. La Police de la Pensée traque les irrespectueux. Grâce à des télécrans, réseau d'écrans qui veillent en permanence sur tous les citoyens, elle élimine les déviants criminels.

Le Miniver, Ministère de la Vérité, organe de propagande et de mensonge, modifie, écrit et réécrit l'histoire, étouffant dans l'œuf tout analyse critique des événements passés.

Le Miniplein, Ministère de l'abondance, planifie et organise les famines.

Le Minipax, Ministère de la Paix s'occupe de fomenter les guerres.

Dans «1984», vous recevez l'injonction paradoxale d'avoir en toute circonstance une pensée positive. Le Miniamour, Ministère de l'Amour, organe de torture, veillera au bonheur de tous en infligeant les souffrances et les humiliations seules capables d'imposer l'obéissance.

Dans « 1984 », les mots sont leurs contraires et la logique est chamboulée. La paix c'est la guerre, la vérité c'est le mensonge, la liberté c'est l'esclavage.

«1984» dessine un monde manichéen et dichotomique où toute pensée non organisée par le Pouvoir est sévèrement traitée.

Roman de science-fiction ou roman d'anticipation, «1984» a rejoint aujourd'hui notre quotidien.

Ce qui est dépeint dans cette fiction est devenu notre réalité.

Dans le discours politique relayé par la presse, dans le discours managérial imposé au travail, dans l'enseignement ou à l'hôpital, la Novlangue imaginée par Orwell a envahi nos pensées, étouffe nos critiques et stérilise notre imaginaire.

Comme Orwell l'avait imaginé, la nouvelle langue «remplace le sens par le signal, la pensée par l'affect » et fabrique le consentement.

La langue du pouvoir

Réformes essentielles, faire de la pédagogie, logiciel de pensée...

Le pouvoir utilise, use et abuse aujourd'hui de nouveaux mots qui affirment et imposent des actes ainsi légitimés. Le langage utilisé cache autant de décisions, de choix, de projets... qui ont été pensés par on ne sait trop qui selon une idéologie qui n'a rien d'humaniste et qui trouve son efficacité via des bureaux de consultance qui ont pignon sur rue.

Quand les gouvernants se retrouvent confrontés à une contestation face à des « réformes nécessaires » pour lesquelles il « n'y a pas d'alternative» (TINA), ils s'excusent de n'avoir pas « fait assez de pédagogie». La Vérité qu'ils détiennent et qui ne saurait être discutée, nous la refusons parce que nous ne la comprenons pas, et les gouvernants admettent un seul tort, un seul : ils nous ont mal expliqué, ils ont mal communiqué. Pour réparer leur tort, ils promettent de faire « un effort de pédagogie», c'est la formule consacrée dans la novlangue.

Comme dans «1984», les gouvernants, au pouvoir, sont ceux qui maîtrisent les matières, techniques et scientifiques, qui régissent l'organisation du monde dans lequel vit un peuple analphabète en ces matières. Seuls les gouvernants peuvent saisir toute la nécessité des réformes et doivent faire oeuvre de pédagogie pour les faire accepter par un peuple récalcitrant car ignorant.

Ce discours, nous l'avons entendu lors des dommages causés aux pensions présentés comme une réforme. Une réforme présentée comme « nécessaire et qui met en péril les générations futures si la population ne l'accepte pas. »

>>>





On n'est plus convoqué chez la patron mais invité à une entrevue avec l'autorité.

Nous l'entendons dans la destruction des soins de santé présentée comme un aménagement, aménagement obligatoire si nous souhaitons que ceux-ci se maintiennent à l'avenir.

Bien entendu, ni les gouvernants ni leurs consultants ne connaissent l'avenir : leur action est destinée à nous obliger à valider (par le vote) l'organisation du monde qu'ils ont rêvé. Un peuple stupide et soumis, des dominants tout aussi stupides mais qui dominent et qui jouissent sans partage des fruits du labeur de tous. Avec la « crétinisation des élites », le projet est en train de se réaliser et ce n'est pas celui dont rêvaient les gouvernants. Leur système a échoué et il risque de les engloutir avec le reste de l'humanité. Mais leur conviction est tellement forte d'avoir raison qu'ils en viennent aux violences et au déni de démocratie : frapper physiquement et imposer par décrets.

Nous y sommes confrontés quand, comme en France, l'état brutalise, mutile et insécurise ... au nom de la sécurité! La sécurité de la population mise à mal par le bras armé des gouvernants qui se disent les garants de la sécurité (antonymie).

Quand le discours officiel vous dit qu'il ne saurait y avoir de « violence policière » dans un Etat de droit dont la violence policière est exclue mais que dans le même temps vous constatez cette violence par tous les médias, alors vous comprenez comment fonctionnent les gouvernants. Ils nient l'évidence et disent ce qu'ils veulent que vous croyiez : « Il n'y a pas de violence policière ».

La novlangue use et abuse de sophismes mais aussi d'euphémismes qui édulcorent la brutalité. Quand des terres agricoles ou forestières sont bétonnées, tarmaquées et stérilisées, on parlera de « reconvertion des terres agricoles ». On ne détruit plus la biodiversité, on crée des éco-quartiers.

Il faut po-si-ti-ver. Le handicapé est devenu un moinsvalide, le plan de licenciement est devenu un « projet de consolidation de l'emploi » et tout à l'avenant dans un seul but : empêcher l'opposition ... puisque tout est devenu positif. La novlangue du pouvoir veut le consentement de la population : un esclave fiable est celui qui réclame l'esclavage, qui supplie pour être soumis. C'est la suite logique du marketing qui, en cinquante ans, a transformé les individus en consommateurs.

Selon Edward Bernays⁴, pape de la propagande et du consumérisme, il ne faut pas supplier les gens d'acheter vos produits mais il faut les convaincre de vous supplier que vous acceptiez de leur vendre.

La novlangue du management

Au bureau, à l'usine, à l'école comme à l'hôpital, un nouveau langage s'est arrimé à la gestion des structures et des personnes.

Un constat sémantique, nous sommes passés de la gestion et de l'administration au management.

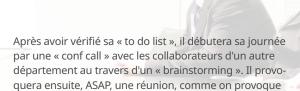
Autrefois le personnel était géré, du latin gerare qui signifie « conduire, porter » et administré du latin administrare qui signifie « aider, diriger, servir ».

La gestion et l'administration des structures étaient des pratiques différenciées.

Aujourd'hui, le personnel et les structures sont « managés » par des managers. Manager vient de l'italien maneggiare qui signifie « contrôler, manier, avoir la main sur », terme utilisé en équitation quand on parle de « tenir en main un cheval »...

On observe donc, à partir des étymologies, le glissement sémantique quant à la gestion du personnel et des structures.

Aujourd'hui, le travailleur est devenu un collaborateur, autonome, agile et heureux au travail, dans une entreprise ou une institution régie par des tableurs sous forme de bilans financiers ou d'évaluation.



Le vocabulaire du management exploite différentes origines lexicales, comme celles des finances, de la guerre ou du sport.

A l'hôpital, entité aujourd'hui managée comme une entreprise à profit, le langage managérial a pris place aux dépens de l'humanité et de la bienveillance. Dans son ouvrage *L'hôpital, une nouvelle industrie – Le langage comme symptôme*⁵, le Professeur Stéphane Vélut relate l'étouffement de l'hôpital par le nouveau langage du management et ses injonctions paradoxales. Comme dans l'enseignement supérieur, l'hôpital est contraint à une « démarche d'excellence », un concept intangible et souvent inexpliqué mais présenté comme sacré.

Le « nouvel hôpital » doit « passer d'un hôpital de stock à un hôpital de flux », doit « penser son redimensionnement capacitaire », doit « optimiser ses pratiques », doit « définir les leviers d'animation de ses équipes »...

L'hôpital se retrouve, au travers des mots, déconnecté de son fondement naturel, la vie, le praticien devenant un technicien dans une « chaîne de soins ».

Au travail, l'individu, isolé, se retrouve étranglé par des injonctions paradoxales, celles d'être un collaborateur autonome contraint à des objectifs qu'il doit atteindre

mais dont il ne connaît pas le sens, celles d'être un travailleur agile enfermé dans une chaîne de procédure, celles d'être enjoint au bonheur dans un environnement qui génère le mal-être.

Casser la langue de bois

Dans la politique comme au travail, il faut casser le langage aseptisé et anxiogène de la novlangue en rétablissant un langage authentique qui permet l'expression de subjectivités comme le doute, les interrogations ou les incompréhensions.

Dans la politique comme au travail, il faut avoir accès aux données et aux outils d'analyse afin d'appréhender les réalités et de les comprendre.

La novlangue stérilise la pensée au profit de l'affect et de l'émotion et abolit le sens. Avec la novlangue, plus besoin de repères moraux ou autres, plus besoin de principes, plus besoin d'esprit critique, et comme « toutes les opinions se valent » (ce qui est inculqué comme la Sagesse même), n'importe quelle opinion peut dominer le monde ... et c'est bien ce qui se passera si nous oublions notre devoir d'humains civilisés face à un système qui a fanatisé ses tenants dans une fièvre d'argent et de pouvoir.

Martine Evraud

On n'est plus licencié mais on reçoit l'opportunité d'enrichir son expérience professionnelle en changeant de travail.

Le Grand Frère vous surveille!
 Néologisme de forme: nouveau mot
 Néologisme de sens: nouveau sesn à un mot existant
 Edward L. Bernays (1891-1995) L'inventeur du marketing, Mona Chollet, Le Monde diplomatique, 2007
 L'Hôpital, une nouvelle industrie. Le langage comme symptôme, Stéphane Velut, Gallimard, 2020





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

REJOIGNEZ-NOUS!

