

R

nouvelle

LE TRIMESTRIEL DE VOS REVENDICATIONS



09/2024

MR-S TOUR BY CSC

PAGE 14



CONDITIONS DE TRAVAIL DÉPLORABLES À LA VILLE ET AU CPAS DE MOLENBEEK-SAINTE-JEAN

PAGE 9



CORPS SPÉCIAUX : A QUELLE SAUCE SERONS-NOUS MANGÉS ?	4
- POLICE : AUGMENTATION DE LA DURÉE DE TRAVAIL MAXIMALE	5
- POMPIERS : NOTRE ÉQUIPE S'AGRANDIT	6
FONCTION PUBLIQUE : SUPPRESSION DU STATUT DE FONCTIONNAIRE ?	6
BRUXELLES-CAPITALE	
- LES CONDITIONS DE TRAVAIL À LA VILLE ET AU CPAS DE MOLENBEEK-SAINT-JEAN	8
- BIENVENUE À LA NOUVELLE SECRÉTAIRE RÉGIONALE	9
DOSSIER ALR :	
- DÉLÉGATION DE COMPÉTENCE EN MATIÈRE DE LICENCIEMENT	10
- STATUT GÉNÉRAL DU PERSONNEL	10
- PRÉVENTION DES TROUBLES MUSCULOSQUELETTIQUES AU TRAVAIL	11
- NOUVEAUX OUTILS DE GESTION DES RESSOURCES HUMAINES	11
- CONGÉ PARENTAL : FLEXIBILISATION DE L'INTERRUPTION COMPLÈTE	12
EUROPE : CONGRÈS FSESP À BUCAREST	12
DOSSIER SOINS DE SANTÉ :	
- MR-STOUR BY CSC	14
- VALORISATION D'ANCIENNETÉ POUR LES AIDES-SOIGNANTS	16
- IFIC : COMPARAISON DES MONTANTS DES AIDES-SOIGNANTS 11 & 11-RW	16
- SECTEUR ENFANCE : DÉCLARATION DE POLITIQUE COMMUNAUTAIRE	17
FÉDÉRATION WALLONIE-BRUXELLES MENACE SUR LA STATUTARISATION?	18
FÉDÉRAL LA DOUANE A RÉCUPÉRÉ SON HYMNE	19

Ont contribué : Pierre Boulanger, Stéphane Deldicque, Hanane El Bouzakhi, Julie Happaerts, Mélisa Maggio, Véronique Sabel, Marie Tillière, Carine Vanderhaegen, Anthony Turra, Ludovic Luciani

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

La concertation sociale au cœur des préoccupations politiques en Région Wallonne et en Fédération Wallonie Bruxelles ?

Les élections passées, les vacances à peine digérées... Où en sommes-nous en cette rentrée sociale particulièrement mouvementée (et oui déjà). Les défis qui pèsent en Wallonie et sur les francophones bruxellois sont nombreux.

Les électeurs ont donné leur préférence au MR et aux Engagés pour former une majorité claire en Wallonie. Même constat en Fédération Wallonie-Bruxelles où le MR et Engagés disposent également d'une majorité.

Notre Centrale respecte la légitimité démocratique et jouera le jeu du dialogue social de manière constructive. Cependant, au-delà des éléments de langage, y-a-t-il une réelle volonté politique de la mener à bien ?

La lecture des projets gouvernementaux nous inquiète fortement et nécessite déjà quelques mises en garde, en attendant d'éventuelles réactions plus offensives si la concertation sociale ne permettait pas de rassurer nos membres.

De surcroît, à l'aune des rencontres réalisées ces dernières semaines, un message clair nous est transmis : « nous suivrons la feuille de route ! ». Grand bien vous fasse ! Mais le dialogue social ne sera pas une variable d'ajustement accessoire, bien au contraire : Qu'on se le dise !

Le MR et les Engagés proposent un projet qui oppose des groupes de personnes, selon leurs conditions ou situations : les contractuels contre les statutaires, les travailleurs contre les chômeurs. Cette stigmatisation catégorielle, reposant sur des narratifs simples, voire populistes, semble malheureusement avoir percolé, petit à petit, au sein d'une frange nette de la population... et d'en voir la traduction dans les urnes !

La CSC Services publics prend acte du souhait de l'actuelle majorité (RW et FWB) de suivre une ligne budgétaire stricte, de « dégraisser » les dépenses publiques ! Et le premier coup de sabre est déjà tombé : supprimer pure-

ment et simplement l'échelon provincial (qui, peut-être, souffre d'un manque partiel de visibilité de ses travaux, compétences...).

Si notre Centrale a toujours été favorable aux principes de bonne gestion et gouvernance, les défis actuels imposent un usage volontariste des leviers budgétaires et fiscaux à d'autres fins, en vue de réduire les inégalités et de financer les conditions du bien-vivre. Quelques finalités : une transition juste, un emploi de qualité, des services publics et collectifs suffisants, une mobilité accessible pour tous, du logement social accessible pour tous, etc.

La DPR en prend l'exact contrepied en baissant clairement les recettes issues de la fiscalité patrimoniale (par exemple).

La majorité MR-Engagés semble s'asseoir sur les perspectives de bien-être de chacun, mais cache ses réelles intentions budgétaires à la veille des élections communales. Penser que la digitalisation, la réduction de la fonction publique et du statut des fonctionnaires permettront de résoudre l'équation budgétaire est une hérésie sans nom. Cela ne fera que semer la précarité dans un des rares endroits où elle était relativement moins présente.

La vision d'une économie portée par l'Industrie permettant de financer le service public et la solidarité est une idée contestée dans les faits. Le territoire wallon peine à se reconstruire.

Sans école ou santé publique, pas d'entreprise privée lucrative !

On sait désormais que les services publics sont générateurs de valeur pour la société et font partie intégrante de tout projet d'économie résiliente.

Pour la CSC Services publics : les services publics sont indispensables !

La violence sociale atteint son paroxysme quand on sait par ailleurs ce que portent les partis MR et Engagés actuellement dans le cadre des débats fédéraux sur le chômage dit de longue durée.

On peine à voir une réelle prise en compte de la problématique de l'emploi de mauvaise qualité, cause première des métiers sous tension (ou en pénurie), ce qui aboutit à un taux record de travailleurs et de travailleuses en incapacité de longue durée.

Sans compter sur le discours accordé au secteur privé marchand, supposé être nettement plus efficace pour intégrer les demandeurs et demandeuses d'emploi sur le marché de l'emploi.

Par corollaire, tout le secteur associatif est mis au banc des accusés comme étant inefficace : à défaut d'effectif et de moyens suffisants, la démonstration est effectivement simpliste !

Le manque de considération pour les CPAS et ses missions d'aide sociale visant à garantir la dignité humaine est extrêmement choquante : de par l'exclusion potentiellement programmée des allocataires sociaux, ce sont ces acteurs de première ligne qui, de plein fouet, seront touchés par ces mesures.

Comment pourront-ils absorber ce flux de dossiers à gérer ? Comment pourront-ils financer des moyens supplémentaires (eux, déjà exsangues ?)

Le menu servi par cette majorité se veut réformiste : réforme du Forem ; réforme de la fonction consultative (Conseil économique, social et environnemental de Wallonie) ; réforme de l'AVIQ, réforme de Wallonie-Entreprendre ; réforme de l'Office Francophone de la Formation en Alternance ; fusion ; simplification ; optimisation ; modernisation ; etc.

La concertation sociale doit rester au menu principal de cette législature, elle ne peut ni être ignorée, ni être considérée comme accessoire !

La CSC Services publics entend bien défendre l'intérêt de l'ensemble de ses membres et ce, dans la durée !

Bonne rentrée !

Stéphane DELDICQUE



A QUELLE SAUCE SERONS-NOUS MANGÉS ?

Alors que le résultat des élections est maintenant connu depuis plusieurs semaines, voire mois, nous ne disposons toujours pas d'un Gouvernement de plein exercice. Bien entendu, les discussions se poursuivent entre les différents partis ressortis vainqueurs du 09 juin.

Plusieurs sorties dans la presse nous alertent cependant sur les intentions des uns et des autres et plus particulièrement pour le secteur des Corps Spéciaux qui regroupe la Défense, la Police Intégrée et les Services Incendie. En effet, il n'aura échappé à personne que le déficit est important et qu'il faudra « trouver » de l'argent.

Bien que la Défense ait été relativement « épargnée » lors de la dernière législature, elle n'en demeure pas moins fragile et victime des mesures d'économie opérées par les précédents décideurs politiques.

Espérons qu'au vu de la situation internationale, plus aucune coupe budgétaire ne soit imposée.

Certains sembleraient également désirer la fin des régimes spéciaux dont les militaires font encore partie. Etant défavorables à cette modification, nous espérons que les « rêveurs » en resteront à l'état d'idée.

Concernant la Police Intégrée, la situation nous semble plus critique. L'état budgétaire de la Police Fédérale est désastreux. Les mesures d'économie se sont succédé et produisent encore leurs effets. De nombreuses zones de police connaissent également des difficultés financières, ce qui a un effet sur le recrutement et la qualité du service rendu aux citoyens.

Nous entendons déjà côté francophone des divergences de vues concernant le manque de personnel au sein des services de police (révision de la norme KUL vs trop de charge administrative).

Alors que les défis s'annoncent nombreux, nous craignons que de nouvelles mesures d'économie ne soient subies par les services de police.

Concernant les Services Incendie, la situation nous paraît encore plus déplorable. Il nous semble également que c'est aussi celle pour laquelle le moins d'options se présentent. Depuis quelques mois, les zones de secours subissent des changements relatifs aux pompiers volontaires et leur mode de fonctionnement. Suite à plusieurs arrêts de cours des tribunaux, il a été démontré que les conditions de travail actuelles étaient illégales. Les Autorités et les réseaux sont en discussion pour évaluer une issue légale mais actuellement, nous n'avons rien de concret.

Alors que le Fédéral n'a jamais honoré sa part d'intervention financière dans le financement des zones de secours, nous voyons mal dans quelle mesure le prochain Gouvernement y parviendra. De plus, avec les financements qui proviennent des provinces, cela engrange un déficit considérable dans leur budget. Des rumeurs circulent sur une régionalisation des services incendies ? Intox ou réalité ? Nous n'avons pas encore eu d'information officielle à ce sujet.

En conclusion, et sans vouloir nous montrer pessimistes, nous nous demandons déjà à quelle sauce nous serons mangés ?

Cependant et quoi qu'il advienne, vos représentants syndicaux poursuivront leur travail de terrain et continueront à défendre les intérêts de l'ensemble du personnel.

Anthony TURRA, Secrétaire Permanent CSC SP
Coordinateur Fr – Corps Spéciaux

AUGMENTATION DE LA DURÉE DE TRAVAIL MAXIMALE À 12 HEURES PAR PÉRIODE DE 24 HEURES

Bien que la CSC Police se soit opposée à cette proposition, la mesure concernant l'augmentation de la durée de travail maximale à 12 heures par période de 24 heures a été publiée ce 9 juillet 2024.

Les autorités de la Police Intégrée pourront dès lors passer certaines prestations de service en 12 heures. Néanmoins, la concertation reste de mise et celle-ci devra se tenir au sein des différentes unités avant tout changement unilatéral.

Dans ce dossier, la position de la CSC Police reste inchangée à ce sujet. Il ne s'agit pas d'une position de confrontation gratuite mais bien d'une réflexion se basant sur l'expérience et des constats scientifiques.

Un de ces constats trouve son origine dans ce que l'on appelle le cycle « circadien ». Ce terme désigne les processus biologiques internes qui suivent un cycle d'environ 24 heures, influençant de nombreuses fonctions corporelles, y compris le sommeil, la température corporelle, la production d'hormones, et d'autres comportements physiologiques et psychologiques.

Maintenir un cycle circadien régulier est crucial pour la santé physique et mentale. Les perturbations chroniques peuvent augmenter le risque de divers problèmes de santé, y compris les troubles du sommeil, les troubles de l'humeur, les maladies cardiovasculaires et même certaines formes de cancer.

De manière générale, il s'agit d'un élément essentiel de la régulation de fonctions corporelles, et son respect est important pour maintenir une bonne santé et un bien-être général.

Nous sommes conscients que ce type d'horaire pourrait vous permettre d'obtenir plus de jours de repos. Cependant, l'expérience dans les unités où il est appliqué montre rapidement ses limites. En effet, cela impacte :

- Les effectifs de l'entité en les augmentant artificiellement avec pour effet de diminuer les besoins en personnel de celle-ci mais en alourdissant aussi la charge de travail du personnel.

- L'organisation du travail en la rendant plus rigide et en complexifiant les changements.

- La comptabilisation et la récupération de certaines absences. Par exemple, les carences (- 12 hrs) et les ITT (forfait à 7.36 hrs) générant ainsi plus d'heures à récupérer et donc une présence moindre en repos.

- L'attention et la fatigue qui vont à l'encontre de certains constats quant à la vigilance des membres du personnel après la 7ème ou 8ème hrs. De facto, durant les 4hrs qui suivent, la concentration n'est plus à son max! Rappelons-le, nous sommes dans un métier qui peut jouer sur la vie d'autrui...

- ...

En résumé et par transparence, la CSC Police donnera un « NON » aux propositions des 12hrs. Cependant, nous prendrons toujours le temps d'analyser les propositions qui nous sont communiquées et nous solliciterons toujours en concertation syndicale une analyse qualitative (par une analyse humaine du ressenti des membres du personnel) et une analyse quantitative (l'impact sur la grille horaire).

Nous demanderons toujours que votre perception soit écoutée.

Nous demanderons toujours qu'une analyse de risques soit réalisée.

Nous demanderons toujours la position du Conseiller en Prévention - Médecin du Travail. Le débat reste donc ouvert et la défense de vos intérêts au cœur de nos préoccupations.

Anthony TURRA, Secrétaire Permanent CSC SP
Coordinateur Fr – Corps Spéciaux



Il y a du nouveau au sein du groupe CSC SP | Pompiers.

Notre équipe s'agrandit !

Nous accueillons un délégué permanent en la personne de Marc Garin pour poursuivre notre investissement syndical auprès des zones de secours en Wallonie.

Dans un premier temps, Marc s'orientera principalement sur le Hainaut, avec ses trois zones de secours "bien animées". Sa connaissance du terrain pourra apporter une expertise et un appui non négligeable.

Marc ayant été un délégué présent et investi au sein de sa section locale (ZHC), c'était donc une évidence lorsque la possibilité de devenir délégué permanent s'est présentée. Marc fait preuve d'une grande empathie, défend nos valeurs avec ferveur et une grande disponibilité.

Dorénavant, c'est l'ensemble de l'équipe qui pourra bénéficier de son appui plus que bienvenu. Nous ne doutons pas que les travailleurs des services incendie de la région pourront également en bénéficier.

Julie HAPPAERTS
Secrétaire permanente

Voici sa présentation en quelques lignes :

Depuis ce 1er septembre 2024, je suis devenu délégué permanent pour la CSC SP | Groupe Pompiers.

Après 15 années en tant que pompier professionnel au sein de la Zone Hainaut Centre dans laquelle j'ai pu évoluer de sapeur à adjudant, j'ai eu la chance de vivre une expérience enrichissante par ce beau métier et d'emmaigaser l'expérience.

J'y ai connu le passage en zone et l'évolution globale du métier ainsi que des mentalités.

Mon parcours m'a amené à devenir délégué syndical où je pouvais combiner l'opérationnalité et la connaissance de terrain pour la défense des intérêts des travailleurs des services incendie.

L'opportunité de devenir délégué permanent s'est offerte à moi et après un petit temps de réflexion, j'ai décidé de plonger à temps plein dans la défense de nos valeurs et de notre métier si particulier.

C'est un nouveau défi qui s'ouvre à moi et c'est avec une grande motivation que j'arrive dans ces nouvelles fonctions. Au plaisir de vous rencontrer sur le terrain.

Marc GARIN



FAUT-IL SUPPRIMER LE STATUT DES FONCTIONNAIRES ?

INTRODUCTION

Faut-il supprimer le statut des agents de l'État ? Allons même plus loin, faut-il supprimer l'administration et ses fonctionnaires ? Que vous soyez de droite ou de gauche, l'image du fonctionnaire tatillon et fainéant est largement véhiculée dans notre société. Les récentes élections et la montée en puissance des partis politiques de droite aux idées anti-statutaires méritent que l'on s'intéresse à la question et que l'on analyse les faits.

LES ORIGINES DU STATUT EN BELGIQUE

En 1936, dans un contexte international marqué par des idéologies anti-démocratiques, le Premier ministre Paul van Zeeland confie à Louis Camu la mission de réformer l'administration publique. Cette réforme vise à renforcer l'autorité et l'efficacité de l'État en créant un statut homogène pour les fonctionnaires, définissant leurs conditions de recrutement, leurs droits, leurs devoirs et leur protection juridique.

Ce nouveau statut s'appuie sur le principe d'égalité inscrit dans la Constitution, garantissant que l'accès à la fonction publique repose exclusivement sur le mérite des candidats. Un Secrétariat permanent au recrutement est créé pour organiser des examens et s'assurer que chaque recrutement soit exempt de toute influence partisane. Le statut de la fonction publique renforce l'administration en accroissant la compétence et le prestige de ses agents, assurant ainsi la continuité et la stabilité de l'État. Il s'agit d'un acte unilatéral conférant autorité et indépendance aux fonctionnaires.

L'ÉVOLUTION ?

Depuis, la fonction publique a connu des réformes importantes visant à professionnaliser l'administration et à améliorer l'efficacité des services publics, avec plus ou moins de réussite. En effet, le recrutement et l'avancement des fonctionnaires ont été sujets à une politisation accrue, avec des ministres exerçant une influence significative sur les nominations et promotions. L'instauration du système de mandats pour les dirigeants des administrations au détriment de

l'évolution de carrière vient une fois de plus ajouter à l'implication néfaste des politiques dans l'administration.

La création de nouvelles structures administratives et la décentralisation des pouvoirs ont été des thèmes récurrents. Des commissions techniques, souvent composées de membres issus du monde de la finance, ont été créées pour étudier et recommander des améliorations dans l'organisation des services publics, entraînant une augmentation des dépenses et peu de résultats. Une administration ne peut, ni ne doit, être dirigée comme une entreprise. Un service public doit atteindre un seul objectif : rendre le meilleur service possible avec équité et probité.

Toutefois, malgré - ou plutôt grâce à - différentes réformes, le recrutement, la promotion et l'évaluation des fonctionnaires restent des sujets sensibles, souvent entachés par des pratiques de favoritisme. Les besoins croissants en agents temporaires et la difficulté de maintenir une séparation claire entre politique et administration sont des défis constants. La nécessité de transparence et d'équité est souvent bafouée au profit d'une volonté déguisée d'efficacité.

FONCTIONNAIRES, CIBLE DES QUOLIBETS

Les fonctionnaires sont souvent la cible de quolibets et de stéréotypes négatifs, les dépeignant comme paresseux, inefficaces et profitant de privilèges injustifiés. Ces perceptions sont alimentées par des anecdotes et des clichés persistants dans l'imaginaire collectif. Par exemple, l'image du fonctionnaire assis derrière son bureau, buvant du café toute la journée et n'accomplissant que le strict minimum, est largement véhiculée dans les médias et les discours publics. Cette caricature occulte la réalité du travail de nombreux fonctionnaires qui s'engagent avec dévouement et professionnalisme au service de la collectivité. Ces critiques injustes peuvent affecter le moral des agents publics et nuire à la perception de l'administration publique dans son ensemble, rendant encore plus difficile le recrutement de talents et la mise en œuvre de réformes nécessaires.

Les effets néfastes de la contractualisation de la fonction publique

La contractualisation de la fonction publique, où les postes seraient largement occupés par des contractuels plutôt que des fonctionnaires statutaires, comporte plusieurs effets néfastes potentiels :

1. Précarité de l'emploi : Les agents contractuels n'ont pas la même sécurité d'emploi que les fonctionnaires. Cela peut mener à une précarité accrue et à un stress professionnel qui peut nuire à l'efficacité du service public.
2. Dépendance politique : Les contractuels peuvent être plus vulnérables aux pressions politiques, car leur renouvellement de contrat peut dépendre de l'alignement avec les intérêts des dirigeants politiques en place. Cela risque de compromettre l'indépendance et l'impartialité de l'administration.
3. Diminution de l'expertise et de la continuité : Les contractuels, souvent employés pour des périodes limitées, peuvent ne pas acquérir le même niveau d'expertise et de connaissance institutionnelle que les fonctionnaires de carrière. Cela peut entraîner une perte de continuité et d'efficacité dans le service public.
4. Augmentation des coûts à long terme : Contrairement à l'idée que les contractuels coûtent moins chers, le turnover élevé, les coûts de recrutement fréquents et la perte de compétences institutionnelles peuvent finalement entraîner des coûts plus élevés pour l'administration publique.

CONCLUSION

La suppression du statut des fonctionnaires et la contractualisation de la fonction publique posent des questions complexes. Si la volonté de moderniser et de rendre plus efficace l'administration publique est légitime, il est crucial de veiller à ne pas sacrifier la stabilité, l'indépendance et l'expertise des services publics. Les réformes futures devront tenir compte des défis actuels, comme l'augmentation de la complexité des missions publiques, la digitalisation et les attentes accrues en termes de transparence et de performance. La fonction publique doit continuer à évoluer, mais de manière à garantir l'équité, l'efficacité et la confiance du public.

Pierre BOULANGER



CONDITIONS DE TRAVAIL DÉPLORABLES À L'ADMINISTRATION COMMUNALE ET AU CPAS DE MOLENBEEK-SAINT-JEAN

La CSC Services publics a dénoncé des conditions de travail déplorables au CPAS et à l'Administration Communale de Molenbeek-Saint-Jean.

Les travailleurs, qui se trouvent dans une situation critique due à une **mauvaise gouvernance et à l'indifférence de l'autorité**, se sont rassemblés pour remettre une pétition signée par plus de 800 personnes au conseil communal de ce 28 août.

Le personnel a massivement appuyé la pétition dans l'espoir que l'autorité entende leur appel à l'aide et améliore leurs conditions de travail.

La CSC Services publics dénonce :

- **Le bien-être des travailleurs n'est pas la priorité de l'autorité**, dans de nombreux bâtiments, on constate un manque cruel de bureaux ergonomiques, de matériel conforme. Certains locaux présentent une qualité de l'air inadéquate.
- **Le bâtiment passif de la Démographie**, ainsi que d'autres, sont des environnements où il est difficile de travailler de manière optimale. En été, la chaleur y est pénible et en hiver, c'est le froid qui y règne.
- **Certains agents d'entretien n'ont même pas de vestiaire** pour se changer, ce qui est tout simplement inacceptable ! **Les ouvriers sont souvent contraints d'acheter eux-mêmes** leur équipement de travail. L'absence de chaussures de sécurité, d'équipements de travail, et les véhicules en réparation depuis des mois, sont autant de difficultés auxquelles doit faire face le personnel !

- **Le personnel du CPAS est confronté à une charge de travail sans cesse en augmentation**, cela devient ingérable. Le personnel fait face à la croissance de demandes sociales en lien avec la précarité et une économie compliquée. Il est impératif de revoir toute l'organisation des services sociaux et de donner les moyens au personnel afin qu'il réponde à ces demandes sans qu'il en subisse les conséquences (stress, angoisse, burnouts, agressivité...).

- **La maison de repos n'est guère mieux lotie** avec un nombre élevé d'absences dues à l'épuisement, la charge de travail, la démotivation d'un personnel qui se sent abandonné par l'autorité.

- **Un recours régulier aux intérimaires (avec un coût financier)** pour combler l'absence du personnel épuisé, un mal-être du personnel qui déteint également sur les résidents, témoins de ces conditions de travail !

- **Le refus de l'administration** d'augmenter la valeur des chèques-repas de 3 euros pour arriver à 6 euros, malgré la subvention de 3 euros proposée par la Région Bruxelloise. Ce refus est une preuve du manque de considération de l'autorité pour les difficultés financières que vivent ses travailleurs, qui pour certains n'arrivent que péniblement à subvenir aux besoins quotidiens de leurs familles.

- **Un personnel vieillissant, sans politique de fin de carrière adaptée**, un personnel fatigué, sans reconnaissance de la valeur de leur expérience.

- **Un personnel épuisé**, souvent critiqué par la même autorité, qui ne reçoit aucune des ressources nécessaires pour effectuer son travail dans **des conditions décentes**.

- **Une politique de formation quasi inexistante** pour la majorité des travailleurs de l'administration communale et du CPAS ; des formations individuelles pourtant obligatoires et prévues par la législation.

- **Nous regrettons que** l'autorité ne valorise pas les travailleurs de niveau E en permettant un passage au niveau D, sur base d'une ancienneté, niant ainsi leurs engagements, leur contribution à la qualité de vie des habitants de la commune ! **Nous demandons** le même traitement que pour les niveaux supérieurs, le même respect pour les travailleurs de niveau E, qui effectuent souvent un travail pénible.

Nous appelons l'autorité à **répondre et à réagir rapidement** aux revendications des travailleurs, des revendications justifiées et indispensables **pour un service public de qualité !**

La CSC Services publics est disponible pour un dialogue social dans l'intérêt de toutes les parties. La concertation et la négociation sont pour nous essentielles. Néanmoins, si les travailleurs ne sont pas entendus, si la pétition n'est pas prise en considération par l'autorité, nous n'excluons pas d'autres moyens pour faire entendre la souffrance et le ras-le-bol des travailleurs. **Le temps des promesses sans suite est plus que dépassé ! Nous demandons des actions et des réponses urgentes !**

Hanane EL BOUZAKHI

Nouvelle secrétaire régionale pour Bruxelles

Le bureau journalier de la CSC SP a désigné notre collègue Hanane El Bouzakhi, après la réussite des épreuves d'accèsion au poste de secrétaire régionale pour Bruxelles.

Nouvelle fonction donc mais toujours dans les mêmes bureaux puisque depuis 2021, elle était responsable, pour le secteur des soins de santé Bruxelles, elle avait la gestion des équipes syndicales et des activités dans les hôpitaux publics du réseau IRIS, ainsi que dans les Maisons de Repos et Maisons de Repos et de Soins de la Région de Bruxelles. Hanane est donc une figure bien connue de nos militant(e)s.

Avant d'arriver dans notre centrale, elle a successivement travaillé à la Croix-Rouge, à l'hôpital César De Paepe, à l'hôpital français et dans une maison médicale. Elle a ensuite travaillé 11 ans au CPAS de Woluwe-Saint-Lambert, comme administrative.

C'est dans cette institution que sa vie syndicale a réellement débuté. En 2014, Hanane a été désignée en qualité de déléguée syndicale dans cette administration. Non seulement, elle y a mené un travail acharné pour défendre les intérêts individuels de nos affiliés mais aussi les intérêts collectifs des travailleurs ; par ailleurs elle a eu à gérer aussi des négociations complexes de transfert du personnel d'une ASBL vers le CPAS. De surcroît, accompagnée d'une équipe dynamique, elle a renforcé la présence et donc la crédibilité de la CSC Services publics au sein de l'institution. Dotée d'un grand dynamisme et d'une bonne capacité d'analyse, Hanane défend les valeurs de respect, de solidarité et d'humanisme qui font partie intégrante du projet syndical de notre centrale.

Nous accueillons avec enthousiasme notre collègue Hanane dans cette nouvelle fonction et sommes convaincus qu'elle mènera avec le talent et l'énergie qui la caractérisent les nouveaux défis qui sont à relever accompagnée et soutenue par nos équipes syndicales du terrain.

RÉFORME DE LA FONCTION PUBLIQUE LOCALE DÉLÉGATION DE COMPÉTENCE EN MATIÈRE DE LICENCIEMENT

Le décret wallon du 14 mars 2024 modifiant la loi organique des CPAS du 8/7/1976 est paru au Moniteur Belge le 8 mai 2024.

Le Conseil communal et le Conseil de l'action sociale, compétents pour recruter les travailleurs contractuels, sont également les organes compétents pour les licencier. Il est toutefois admis que le Conseil puisse déléguer sa compétence au Collège Communal ou au Bureau Permanent.

Dans un arrêt du 18 janvier 2022, la Cour du travail de Mons a toutefois remis en cause la validité d'une délégation générale de compétences concernant un licenciement pour motif grave. Le Parlement wallon a donc régleménté cette délégation de compétences à toute fin d'assurer une sécurité juridique.

Le Décret confirme la compétence en matière de licenciement des organes suivants :

- Communes : Conseil Communal
- CPAS : Conseil de l'action Sociale
- Provinces : Conseil Provincial
- Intercommunales : Conseil d'administration
- Association Chapitre XII : Conseil d'administration

Délégation de compétences

Les Décrets autorisent désormais expressément ces organes de déléguer, en tout ou en partie, leur compétence en matière de licenciement des contractuels

(excepté les titulaires de fonction dirigeante locale dans une association Chapitre XII ou une intercommunale)

- **Commune** : Collège communal
- **CPAS** : BP ou Comités spéciaux
- **Province** : Collège Provincial
- **Intercommunales** : Organe délégué
- **Associations Chapitre XII** : Organe délégué

L'autorité DOIT indiquer dans l'acte de délégation le type d'acte délégué, à savoir :

1. Le licenciement moyennant préavis ;
2. Le licenciement moyennant le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis ;
3. Le licenciement pour motif grave ; et/ou
4. La rupture du contrat de travail d'un commun accord

Lorsque l'organe délégataire fait concrètement usage de la délégation, il doit en informer l'organe compétent. Cette obligation d'information n'est toutefois applicable qu'aux communes et provinces.

Cette mesure est entrée en vigueur le 1er juin 2024 pour les CPAS et les Associations chapitre XII et elle entre en vigueur au 1er juillet 2024 pour les Provinces, les communes et Intercommunales.

Sources : Le décret wallon du 14.03.2024 modifiant le Code de la démocratie locale et de la décentralisation en ce qui concerne la fonction publique locale est paru au Moniteur belge le 7 juin 2024.

STATUT GÉNÉRAL DU PERSONNEL (MISE À JOUR DU STATUT ADMINISTRATIF)

Le statut ne s'applique qu'aux agents statutaires mais dans la pratique, les autorités appliquent de nombreuses dispositions de celui-ci aux agents contractuels. C'est dans ce contexte que le législateur wallon a décidé d'instaurer un statut général du personnel, s'appliquant indistinctement aux contractuels & statutaires.

Le Conseil fixe ce statut général du personnel. Le CPAS bénéficie du même statut que celui de la commune. Le CAS peut cependant arrêter des dérogations justifiées par le caractère spécifique de certains services et/ou emplois n'existant qu'au CPAS.

L'autorité affiche, dans un lieu apparent et accessible, un avis indiquant l'endroit où le statut général du personnel est à disposition. Chaque membre du personnel peut prendre connaissance, à tout moment et sans intermédiaire, de ce statut.

Ce statut général comprend plusieurs mentions obligatoires :

- Conditions et procédure de recrutement ; droits et devoirs ; mesure d'ordre ; règles et procédure d'évaluation ; ...
- L'accès à la promotion : il est ouvert aux agents contractuels, avec une primauté aux agents statutaires. En l'absence de candidat statutaire, l'autorité peut élargir l'appel à candidatures au personnel contractuel.
- Le régime de mobilité : Les communes et CPAS du même ressort peuvent désormais intégrer dans le statut général du personnel un système de mobilité entre la commune et le CPAS.

Le décret entre en vigueur le 1er juin 2024 pour les CPAS et les Associations chapitre XII et le 1er juillet pour les communes, Provinces et intercommunales.

NOUVEAUX OUTILS DE GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

Sources : Le décret wallon du 14.03.2024 modifiant le Code de la démocratie locale et de la décentralisation en ce qui concerne la fonction publique locale est paru au Moniteur belge le 7 juin 2024.

Le décret wallon du 14 mars 2024 modifiant la loi organique des CPAS du 8/7/1976 est paru au Moniteur Belge le 8 mai 2024.

S'appliquent aux Provinces, aux communes, aux CPAS, aux associations chapitre XII et aux intercommunales

- L'usage de la description de fonction généralisée doit être formalisée par le Directeur général pour tous les métiers de l'administration
- Mise en place d'un Plan de formation annuel à toute fin de rencontrer les objectifs de formation de l'administration
- Tous les emplois nécessaires au bon fonctionnement de l'administration figurent dans le cadre du personnel, tant statutaires que contractuels (excepté les Associations chapitre XII-Intercommunales - régies communales autonomes)

Ces mesures entrent en vigueur le 1er juin 2024 pour les CPAS et les Associations chapitre XII et le 1er juillet pour les communes, Provinces et intercommunales.

Les Pouvoirs locaux doivent, en principe, adapter le statut général du personnel pour le 31 décembre 2025

Véronique SABEL
Secrétaire Nationale ALR



PRÉVENTION DES TROUBLES MUSCULOQUELETTIQUES AU TRAVAIL (TMS)

Depuis le 25 mai 2024, les employeurs sont tenus de gérer les TMS de manière préventive et multidisciplinaire. Ils doivent, d'une part, tenir compte de l'ergonomie au travail lors de la conception, de l'aménagement et de l'adaptation des postes de travail. D'autre part, ils doivent réaliser une analyse de risques des TMS au travail, en assurer le suivi régulier et prendre les mesures de prévention appropriées.

Principales nouveautés :

- L'employeur doit intégrer l'ergonomie dans la conception de l'aménagement et de l'adaptation des postes de travail ;
- Il doit procéder à une analyse des risques musculo-squelettiques au travail ; (en collaboration avec le CP du SIPP et éventuellement le CP ergonome.) La participation des représentants des travailleurs ou des travailleurs est appliquée pour l'analyse des risques ;
- Une fois l'analyse des risques effectuée, l'employeur doit prendre les mesures afin de prévenir ces TMS. La politique de prévention doit être actualisée annuellement ou en cas de changement impactant les risques MS. Les résultats de l'analyse et les mesures prises doivent être intégrées dans le plan global de prévention et le cas échéant, dans le plan annuel d'action ;
- L'employeur doit veiller à ce que les travailleurs et le CPPT reçoivent les informations nécessaires et une formation appropriée sur les risques MS au travail ;
- L'employeur doit soumettre à une surveillance appropriée de la santé les travailleurs exposés à des risques MS au travail.

Sources : AR du 19 mars 2024 modifiant le livre VIII du Code du Bien-être au travail en ce qui concerne l'ergonomie au travail et la prévention des TMS : MB : 15 mai 2024

CONGÉ PARENTAL FLEXIBILISATION DE L'INTERRUPTION COMPLÈTE

Durée Fractionnée :

- Les 4 mois d'interruption complète peuvent être fractionnés en semaines avec l'accord de l'employeur.
- Maximum possible : 16 semaines.

Calcul des Semaines :

- Une semaine = 7 jours calendriers (y compris les week-ends).

Conditions de Demande :

- Les demandes peuvent couvrir plusieurs périodes consécutives ou non d'une semaine ou plus.
- Ces périodes doivent s'étaler sur un maximum de 3 mois.

Accord de l'Employeur :

- L'accord est requis pour chaque demande d'interruption inférieure à un mois.
- Cette flexibilisation par semaine n'est pas un droit, mais une possibilité accordée par l'employeur.

Conversion en autres fractions :

Pour convertir le solde d'interruption complète en interruption à mi-temps, d'un cinquième ou d'un dixième, il faut avoir un solde d'au moins un mois (4 semaines).

Le droit au congé parental vous est accordé tant que l'enfant n'a pas atteint l'âge de 12 ans à la date de prise de cours de l'interruption demandée.

Carine VANDERHAEGEN
Secrétaire permanente soins de santé



CONGRÈS FSESP À BUCAREST

Le 11ème congrès de la Fédération syndicale européenne des services publics s'est tenu au Palais du Parlement à Bucarest, en Roumanie, du 18 au 20 juin 2024.

Ce congrès intitulé « C'est l'heure des services publics » a résumé le travail accompli au cours des cinq dernières années, les engagements et a adopté le plan d'action pour les cinq années prochaines. Plus de 500 syndicalistes ont élu une nouvelle direction, déterminant ainsi l'orientation future de l'organisation.

Des tables rondes et rapports ont été présentés sur des sujets critiques.

Assister à cet événement fait partie intégrante de notre engagement envers le mouvement syndical en EUROPE. Les thèmes abordés ont permis de réaliser des comparaisons importantes entre différents pays européens au sujet des Services Publics et les droits des travailleurs. C'était également l'occasion d'échanger les meilleures pratiques et les défis communs, en mettant l'accent **sur le renforcement** !

Un plan d'action a été débattu et adopté autour des points suivants :

- Garantir la paix, la démocratie, l'égalité, les droits et les libertés.
- Réappropriation et renforcement des services publics.
- Plaider pour une transition verte, numérique et socialement juste.
- Garantir des emplois et des services de qualité.
- Construire et renforcer les syndicats de la fonction publique.

Parmi les discussions importantes, les comparaisons entre pays ont mis en évidence les différences dans la manière dont les Services Publics sont gérés et dans les conditions de travail.

Des points d'intérêts particuliers face à la numérisation, les transitions écologiques et les politiques de santé publique ont également été soulignés.

Le congrès a pointé **l'importance de la solidarité internationale**, en particulier dans le contexte des défis critiques (UKRAINE).

Le 23 juin, nous avons célébré la journée internationale des Services Publics, en saluant les initiatives prises pour améliorer les conditions de travail et pour résister à l'austérité et à la commercialisation.

Le congrès était l'occasion de rencontrer d'autres syndicats, de partager les bonnes pratiques, de renforcer la solidarité, de défendre et de promouvoir des services publics de qualité et garantir le respect des droits des travailleurs aux quatre coins de l'Europe.

En deux mots, il s'agissait d'une riche et passionnante découverte professionnelle.

Carine VANDERHAEGEN

MR-S TOUR BY CSC



L'équipe CSC Services publics Soins de Santé a gardé l'œil OU-VERT grâce à son MRS Tour dans les maisons de repos du Hainaut

Cet été, la CSC Services publics a mis en place un projet pilote innovant pour renforcer la proximité avec les travailleurs des maisons de repos dans la région de Mons, Tournai, La Louvière & à Charleroi.

Ce projet, intitulé MRS Tour by CSC Services publics a permis à l'équipe de soins du Hainaut de parcourir les établissements de soins durant les mois de juillet et août, afin d'échanger directement avec les travailleurs et de répondre à leurs interrogations.

Un engagement fort sur le terrain

L'objectif de ce tour est clair : rester à l'écoute des travailleurs et garantir que leurs voix soient entendues. Lors de ce périple, nous avons visité plusieurs maisons de repos, notamment celles de Comines-Warneton, la Résidence « La Rose des Vents » à Saint-Ghislain, la Résidence du Bois d'Havré à Mons, le Home Guérin de Boussu, la Résidence Jeanne Mertens à Binche, René Magritte à Lessines, la Résidence Rey à Braine-le-Comte et la Résidence Heureux Séjour à Courcelles, etc.

Ces visites ont offert l'opportunité de discuter avec les équipes en place et de répondre à leurs préoccupations, en particulier concernant les conditions de travail et les futurs changements réglementaires.

Ces échanges ont été fructueux et la proximité avec les travailleurs a permis de renforcer notre action syndicale.

Un réseau de délégués « militants » mobilisés

Nous tenons à remercier chaleureusement tous les délégués qui se sont mobilisés pour faire de ce projet un véritable succès. À Comines-Warneton, Graziella et ses collègues nous ont accueillis à bras ouverts.

Le comité syndical de l'établissement s'est même renforcé avec l'arrivée de deux nouvelles déléguées, Elise et Marie-Hélène. Nous leur souhaitons la bienvenue et beaucoup de succès dans leurs nouvelles fonctions.

À Saint-Ghislain, la visite de la maison de repos « La Rose des Vents » a permis de consulter les travailleurs sur les changements à venir dans le règlement de travail. Merci à Blondine et Nathalie pour leur dévouement et leur rigueur au quotidien.

D'autres déléguées, comme Alicia de la maison de repos de Celles, Calogera de la maison de repos de Braine-le-Comte et Stéphanie de la MRS de Péruwelz, ont également apporté un soutien précieux à nos actions. Grâce à leur engagement, nous avons pu répondre efficacement aux attentes des travailleurs sur le terrain. Également un grand merci aux militantes des MRS de l'ISPPC de Charleroi...

Un projet qui ne s'arrête pas là, restez connectés, nous vous en réserverons d'autres à l'avenir !

Le MR-S Tour ne s'arrête pas avec la fin de l'été

L'équipe Soins de Santé du Hainaut, dirigée par Véronique Sabel et avec la collaboration de la Secrétaire Permanente Mélisa Maggio, continuera à défendre les droits des travailleurs et améliorer leurs conditions de travail.

Notre leitmotiv est de garder un œil OU-VERT sur les besoins et les réalités du terrain, afin de construire ensemble un avenir plus juste pour tous.

« Garder l'œil OU-VERT pour protéger vos droits ! »

Véronique SABEL et Mélisa MAGGIO



VALORISATION D'ANCIENNETÉ CONCERNANT LES AIDES-SOIGNANTS

Sur base d'une circulaire de 2001, il était déjà possible de valoriser toute l'ancienneté de services (privés et publics) d'une infirmière.

La Fédération recommande de valoriser l'expérience comme aide-soignante quand une aide-soignante devient infirmière à la suite d'une formation 600 vu :

- le lien direct entre la fonction d'aide-soignante et celle d'infirmière, une expérience en tant qu'aide-soignante est utile pour travailler comme infirmière ;
- que le protocole IFIC Partie 3 précise qu'en cas de changement de fonction au sein d'un même établissement, l'agent bénéficie immédiatement de l'ancienneté pécuniaire acquise.

Source : Circulaire du 26 avril 2024 nouvelle fonction publique locale

IFIC WALLON COMPARAISON DES MONTANTS DES AIDES-SOIGNANTS 11 & 11+RW

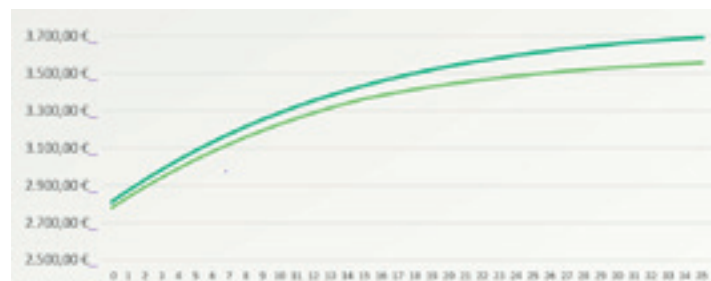
Mensuel brut indexé (01/07/2024)

	11	11+RW	Écart
0	2.779,60 €	2.811,11 €	31,51 €
5	3.040,05 €	3.088,03 €	47,98 €
10	3.230,74 €	3.291,67 €	60,93 €
15	3.366,88 €	3.437,48 €	70,60 €
20	3.444,08 €	3.540,13 €	96,05 €
25	3.497,41 €	3.611,73 €	114,32 €
30	3.534,00 €	3.661,17 €	127,17 €
35	3.559,01 €	3.695,12 €	136,11 €

L'échelle 11+ RW est plus avantageuse que l'échelle 11 avec une ancienneté élevée

Que retenir :

- Accord local requis pour la mise en œuvre !
- Évite des démarches administratives supplémentaires.
- Des modifications de principe, de statut et des avenants aux contrats de travail sont inévitables.



Carine VANDERHAEGEN
Secrétaire permanente soins de santé

SECTEUR ENFANCE DÉCLARATION DE POLITIQUE COMMUNAUTAIRE

La déclaration de politique communautaire (DPC) pour la législature 2024-2029 a été communiquée ce 11 juillet (<https://www.mr.be/wp-content/uploads/2024/07/DPC2024-2029.pdf>)

Les formateurs reviennent sur le rôle majeur joué par la Fédération Wallonie-Bruxelles pour répondre aux besoins de santé et de bien-être de la population, via notamment la promotion de la santé et la prévention. Pas de régionalisation de ces matières, donc, mais tant dans la déclaration de politique communautaire que dans la déclaration régionale, de meilleures synergies entre tous les niveaux de pouvoir, via des accords de coopération, notamment.

Des rencontres entre l'ONE et les formateurs, en amont de ces déclarations, ont eu lieu.

La CSC Services publics a d'ailleurs transmis son cahier revendicatif en la matière.

Les échanges démontrent l'intérêt pour les enjeux relatifs à l'enfance et pour le projet de nouveau schéma organisationnel de l'Office. Confirmation par la DPC qui démontre la place importante de l'institution ONE. La DPC appuie le travail de révision de la gouvernance et de l'organisation du travail de cet organisme, pour une meilleure orientation usagers. Ce faisant, elle valide le travail réalisé sur le nouveau schéma organisationnel et encourage à le poursuivre. Elle revient ensuite largement sur les missions de l'ONE.

En ce qui concerne **l'accompagnement** : « le Gouvernement soutiendra l'ONE dans ses missions en matière d'accompagnement des enfants et des (futurs) parents pour leur apporter un suivi préventif dès le début de la grossesse. Cela passera notamment par :

- le développement des consultations prénatales et de l'offre de consultation pour enfants en s'assurant d'une adéquation aux besoins des enfants et des familles et d'une couverture territoriale optimale en synergie avec les trajets de soins périnataux. Une réflexion sera menée en vue d'une meilleure articulation entre les sage-femmes et les Partenaires enfants-parents de l'ONE ;
- une attention particulière sur la santé mentale des (futurs) parents et notamment les dépressions post-partum ;

- le renforcement des services d'accompagnement des familles existants (lieux de Rencontre Enfants Parents, Espaces Parents dans la Séparation (...)) et leur augmentation, avec une attention particulière portée aux familles monoparentales et aux familles en difficulté. »

En matière **d'accueil de la petite enfance**, sont notamment prévus :

- la poursuite de la simplification des démarches d'inscription pour les parents,
- un soutien à la création de places et de structures (via la simplification et la promotion à l'accès à un subside de base, un monitoring du taux d'occupation, la finalisation de la transformation du statut des accueillantes conventionnées en accueillantes salariées...),
- une réflexion sur les mécanismes de subsidiation,
- la valorisation du personnel de la petite enfance via une harmonisation barémique des puéricultrices,
- ...

Le Gouvernement appuiera, par ailleurs, la finalisation de la réforme de l'accueil durant le temps libre, « en adéquation avec les nouveaux rythmes scolaires et la réforme du rythme journalier, pour une reconnaissance de l'accueil temps libre comme un troisième lieu de vie de l'enfant ».

Un travail en matière de **vaccination** (élargissement des dépistages et de vaccination et poursuite de la sensibilisation), de **promotion de la santé à l'école** (évaluation d'un projet de réforme CPMS et PSE) et de **soutien aux familles monoparentales** (facilitation du quotidien) est prévu.

La déclaration de politique régionale fait également mention des accords de coopération avec la région pour **la valorisation du personnel de la petite enfance**.

Le prochain contrat de gestion de l'ONE devrait donc suivre les mêmes rails, tout comme la réforme de l'organisation et la structuration du travail de l'ONE qui devraient être suivies.

Le cahier revendicatif du secteur a été transmis à la nouvelle Ministre, Madame Valérie Lescrenier (Les Engagés). Nous ne manquerons pas de vous informer de sa réaction.

Pour toute question : marie.tilliere@acv-csc.be

Marie TILLIÈRE
Secrétaire permanente soins de santé

RÉPONSE DE LA MINISTRE GALAND SUR LA STATUTARISATION EN FWB

Le 10 septembre 2024, lors de la Commission des Sports, de la Fonction publique, de la Simplification administrative, des Médias et de la tutelle sur Wallonie-Bruxelles Enseignement, Madame la Ministre Galand a répondu à une question posée par Madame la Députée Özlem Özen. Cette intervention a suscité de nombreuses réactions et interrogations parmi nos membres et les agents de la Fédération Wallonie-Bruxelles (FWB). Conscients des préoccupations soulevées, nous souhaitons apporter des réponses claires, dans la mesure de nos connaissances actuelles.

La statutarisation en FWB est-elle menacée ? Des concertations ont-elles eu lieu ?

La statutarisation, qui touche à la sécurité d'emploi et aux conditions de travail des agents du secteur public, est une question centrale. Le Gouvernement MR/Engagés, dans sa Déclaration de politique communautaire (DPC) du 11 juillet 2024, a exprimé une volonté claire de réexaminer ce processus. Cette intention, réaffirmée par Madame la Ministre lors de la commission, suscite des inquiétudes légitimes quant à l'avenir du statut des agents.

Il est important de souligner qu'à ce jour, aucune concertation formelle ni négociation n'a été engagée avec les organisations syndicales. Aucun texte législatif ou réglementaire n'a été présenté, laissant planer une incertitude sur les mesures concrètes que le gouvernement envisage de prendre. La CSC Services publics, qui avait activement participé aux discussions et approuvé la réforme du processus de nomination simplifiée sous le gouvernement précédent, reste profondément attachée au respect des accords passés.

Nous serons extrêmement vigilants quant à toute évolution dans ce domaine et continuerons à défendre fermement les droits acquis des agents.

Une période de transition est-elle prévue ?

La DPC mentionne le respect des droits acquis, un point essentiel pour garantir la sécurité des agents en poste. Toutefois, la DPC demeure vague quant aux modalités concrètes de mise en œuvre des changements envisagés. L'absence de détails spécifiques sur cette transition maintient les agents dans l'incertitude. Nous suivons attentivement l'évolution des discussions et vous tiendrons informés dès que des précisions seront disponibles. Il est primordial que toute transition soit encadrée par des mesures justes et transparentes, garantissant la continuité des droits des agents.

Qu'en est-il du second pilier de pension ?

La CSC Services publics milite depuis de nombreuses années pour la création d'un second pilier de pension, qui renforcerait la sécurité financière des contractuels retraités. Bien que le précédent gouvernement se soit engagé à mettre en place ce dispositif, aucune avancée concrète n'a été réalisée à ce jour. L'absence de texte législatif ou de mesures concrètes témoigne d'une stagnation regrettable sur ce dossier. La CSC Services publics continue de faire de cette revendication une priorité et restera vigilante quant à toute évolution législative en la matière. Nous maintiendrons une pression constante pour que ce pilier de pension voie enfin le jour, assurant ainsi une meilleure protection sociale.

Engagement et ouverture au dialogue

La CSC Services publics est, et restera, un syndicat constructif, profondément engagé dans la défense des droits des agents de la Fédération Wallonie-Bruxelles. Notre approche est guidée par la volonté de promouvoir un dialogue social ouvert et respectueux, où les préoccupations des travailleurs sont entendues et prises en compte. Nous croyons fermement que des solutions durables ne peuvent être trouvées que par le biais d'une collaboration active et d'un dialogue transparent entre les parties concernées.

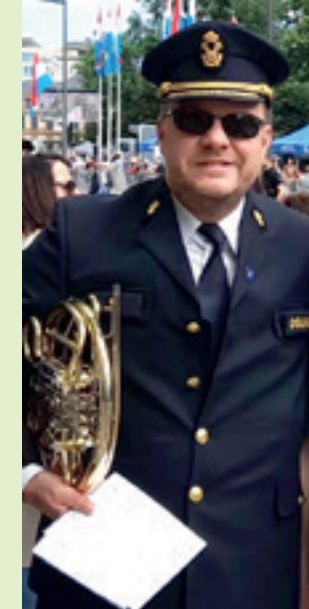
Dans ce contexte, nous sommes particulièrement attentifs aux orientations du nouveau gouvernement. Bien que nous reconnaissons les défis complexes auxquels il doit faire face, nous espérons qu'il saura se montrer à l'écoute des agents de l'administration qu'il supervise. Il est crucial que les décisions politiques prises tiennent compte des réalités de terrain et des besoins spécifiques des agents, qui assurent le bon fonctionnement des services publics.

Le respect des droits acquis, l'amélioration des conditions de travail, et la mise en place de mesures garantissant la sécurité d'emploi sont au cœur de nos préoccupations. Nous rappelons que la stabilité de l'emploi public et la reconnaissance de l'engagement des agents sont des piliers essentiels pour assurer un service public de qualité au bénéfice de tous les citoyens.

Nous espérons que ce nouveau gouvernement fera preuve de la même ouverture d'esprit et de la même volonté de dialogue que nous. Un partenariat équilibré, fondé sur la confiance mutuelle et le respect, est essentiel pour relever les défis à venir. Nous resterons vigilants et proactifs, toujours prêts à défendre les intérêts des agents et à travailler conjointement avec les autorités pour bâtir un avenir serein et prospère pour l'ensemble des travailleurs de la Fédération Wallonie-Bruxelles.

Pour la CSC Services publics,

Pierre BOULANGER
Secrétaire permanent



Alain FORGET

LA DOUANE A RÉCUPÉRÉ SON HYMNE

Grâce à l'enthousiasme de quelques douaniers passionnés par la musique et leur métier, l'hymne de la douane, « la marche de la douane », a été retrouvé. Il a d'ailleurs été rejoué cette année, pour la première fois depuis longtemps, lors de la journée internationale de la douane.

L'histoire commence avec Alain Forget, délégué CSC groupe Finances et musicien confirmé, qui s'est aperçu que les douaniers défilaient sur un air qui n'était pas celui de la douane. Il s'est alors lancé dans des recherches, dans l'espoir de retrouver une trace de cet hymne. Et c'est grâce à Lucien Haudestaine, un douanier pensionné, qu'il retrouve « la Marche de la Douane » sur un 33 tours. Ce disque avait été enregistré par la fanfare de la Douane de Mons en 1982 !

Après s'être assuré, auprès de la Sabam, de respecter la législation relative aux droits d'auteurs, il restait le plus difficile : retranscrire les partitions perdues à partir du disque. C'est au sein de l'Harmonie des Finances que Monsieur Forget a trouvé les ressources nécessaires. La partition a été retranscrite par Jean Vonck, douanier et actuel directeur de l'harmonie des Finances.

Ludovic LUCIANI
Secrétaire permanent



Nos services publics constituent l'épine dorsale de notre société.

C'est vous qui faites la différence jour après jour. Votre enthousiasme et votre détermination permettent d'offrir un service de qualité supérieure à tout le monde, même en temps difficiles, quels que soient les crises ou les défis.

Merci!