



# RELAIS

Le journal de la section CGSP du CPAS de Liège

**Voici, avec un peu de retard, le n°2 de Relais, le journal de votre section CGSP au CPAS de Liège. Nous aborderons dans ce numéro les changements survenus dans la composition du bureau syndical depuis le 8 mai 2007, différents sujets d'actualité au sein du CPAS de Liège et nous vous présenterons également notre dossier au sujet de la charge psychosociale au travail, un sujet bien d'actualité !**

## Le mot du président

Moins d'un an de fonctionnement et tout doucement, votre nouvelle délégation met en place sa propre politique. D'importantes revendications ne dépendent pas de la décision de nos patrons mais bel et bien de la Ville de Liège. Afin de nous faire entendre, **nous avons besoin de votre soutien.** Nous avons donc multiplié les démarches en vue de permettre à cette délégation de quitter son relatif isolement. Petit à petit, nous reprenons contact avec différents partenaires. Ainsi, le secrétaire régional CGSP, Mr Gilbert Lieben et les membres de l'exécutif du secteur admi Liège (« bureau politique » de notre secteur) nous ont invités à assister à des réunions régulières. Nous n'y bénéficions d'aucun droit de vote mais nous avons la possibilité de nous faire entendre. De même, nous assistons aux réunions de l'exécutif de la délégation de la Ville de Liège avec laquelle il est primordial d'entretenir un climat solidaire. Nous avons également rencontré à leur demande (ils auraient mérité un « top ») des conseillers communaux et des conseillers CPAS d'ECOLO qui nous ont permis un échange de points de vue et d'avis très enrichissant. A notre demande cette fois, nous avons également entrepris la même démarche avec les conseillers PS du CPAS.

Enfin, une rencontre conviviale réunira les trois présidents des délégations syndicales du CPAS, le Président du CPAS ainsi que le Secrétaire Général tous les trois mois.

Lors de la dernière assemblée générale, la demande d'une meilleure communication de notre part était quasiment unanime. **Le site Internet de la délégation** est enfin disponible à l'adresse <http://www.cgspcpasliege.be> et sera bientôt muni d'un forum de discussion qui vous permettra de vous exprimer dans le respect des idées de chacun.

Ce site et **ce journal syndical** vous montreront que nous avons bien compris le message, bien qu'il reste évidemment des points à améliorer. Au quotidien, nous maintenons la pression au **CPPT**, nous assurons des **permanences hebdomadaires** (jeudi matin au local syndical) et nous sommes également présents à vos côtés et à votre demande pour **vous soutenir ou vous défendre** en cas de problèmes liés à votre travail. Vous constaterez que nous ne ménageons pas notre peine, tout bénévole que nous soyons et que **nous nous préparons aux actions syndicales** qui ne manqueront pas d'éclater si la situation des travailleurs de cette administration ne venait pas à s'améliorer. Camarades, je vous salue.

A. MOREL

### Le TOP

Le meilleur de ces derniers mois reste sans conteste la mise en place du **nouveau rapport social** des assistants sociaux d'antenne, nouvelle mouture, respectant les recommandations de la délégation syndicale.

On peut apprécier ou non le résultat mais la méthodologie choisie est un petit rayon de soleil dans la grisaille quotidienne.

Nous remercions donc les assistants sociaux qui ont représenté leurs collègues et Madame la Directrice de l'Aide Sociale qui a permis la réalisation de ce travail !

### Le FLOP

Sans aucune hésitation, le flop est octroyé à Monsieur **Willy Demeyer**, Bourgmestre de notre bonne vieille Cité Ardente et aux Echevins : Arrêt des nominations, précarisation des contrats, salaires se situant sous les barèmes, remboursement des frais de déplacement inchangé depuis près de quinze ans, locaux vieillissant énormément, budget de formation insuffisant, etc. Et au sommet de tout : pas la moindre concertation avec les délégations syndicales en quatorze mois puisque la dernière a eu lieu très récemment, le 28/03/08 et la précédente en janvier 2007 ! Nous ne voyons décidément pas comment les libéraux pourraient faire pire !

### Quelques changements...

La délégation a malheureusement perdu trois de ses membres ces derniers mois : Frédéric Huygen (Relais Social), Olivier Rossias (Relais Social) et Jeannine Geenens (Aide familiale).

Un nouveau membre a été coopté mais deux places restent à pourvoir. N'hésitez donc pas à poser votre candidature auprès d'A.MOREL si faire partie de notre bureau vous intéresse.

Voici maintenant la présentation de notre nouveau membre. Souhaitons-lui la bienvenue.

#### **Larbi FIRKATOUNE**

0486/12.21.69

Je travaille au service Elis depuis plus ou moins dix ans. Je suis chef d'équipe et technicien.

### Un vrai service social du personnel... et pourquoi pas plus ?

#### **Pourquoi notre administration ne met-elle pas en place un vrai service social pour son personnel ?**

Je parle d'un service s'élargissant à d'autres matières que l'octroi de primes remboursables. Merci à nos anciennes assistantes sociales et à Mme Baron qui ont assumé cette tâche.

Le personnel aurait-il moins besoin de conseils, d'**aide**, d'**écoute** que nos usagers ?

Certains travailleurs ne gagnent pas plus en travaillant que s'ils étaient au chômage !

Une écoute attentive pour le personnel en difficulté tant au point de vue privé que du travail n'est-elle pas possible ? Le travailleur n'a-t-il pas le droit de trouver une **porte « ouverte »** ?

Le personnel qui se trouve dans l'obligation de se rendre régulièrement à l'hôpital pour des soins ou un suivi (qui ne peuvent être donnés en dehors des heures de travail), ne pourraient-elles pas être **dispensées des heures à récupérer** par exemple ?

Le stress au travail existe. A qui peut-on en parler ? Pourquoi pas à un(e) **psychologue** ? Il en existe au sein du CPAS. Pourrait-on en détacher un(e) pour le personnel ?

Et pourquoi ne pas permettre la mise en place de solutions alternatives comme le chi-kong, le taichi (**gestion du stress**) ? Nous avons au CPAS un expert en la matière.

Pourquoi ne pas aménager les postes de travail avec des **écrans plats** qui, selon le médecin du SPMT, sont moins nocifs que les anciens écrans ? Ils seraient bien utiles au personnel qui encode des données toute la journée... Et si l'achat pose problème, il est possible de réfléchir à une meilleure réparation du matériel...

Et sachant que le CPAS ne dispose pas d'emplacement pour un **mess**, pourquoi ne s'arrange-t-il pas avec les différents services de la Ville, de la Province, de la Région ou de l'Etat afin que tout le personnel puisse trouver un endroit satisfaisant où prendre ses repas ?

**Toutes ces mises en place aideraient le personnel à assumer dans de meilleures conditions son travail et éviteraient ainsi un absentéisme récurrent chez certains travailleurs.**

Pouvons-nous aussi retrouver une **administration « humaine »** qui, à une certaine époque, offrait

un cadeau de Saint-Nicolas aux enfants du personnel ?

Si ce n'est que peu de « choses » pour vous, **une telle prise en considération du personnel combattrait la sinistrose du fonctionnaire.**

Qu'en pensez-vous ? Moi, j'y crois.

### Un complément intéressant ...

Pour compléter l'article ci-dessus, nous vous invitons à lire l'article « **Une nouvelle déontologie (VI)** » au sujet des droits et obligations du travail dans les administrations sur lequel nous reviendrons dans le prochain numéro de RELAIS. Il est disponible au local syndical sur demande lors des permanences syndicales ou à **cette adresse :**  
<http://www.cgspcpasliege.be/unenouvelledontologie.htm>

**Source :** GERFA asbl, « Diagnostic », mensuel n°255, février 2008.

### Lettre ouverte au Receveur du CPAS de Liège..

Le 4 mars dernier, le Président de notre délégation, A.MOREL, prenait sa plume pour écrire un mot à **Monsieur le Receveur du CPAS de Liège, Jean-François Huart.**

Si vous n'avez pas encore eu la possibilité de lire ce document, vous le trouverez ci-annexé page 8.

Jusqu'à présent, nous avons reçu de nombreuses critiques positives au sujet de notre démarche.

**Malheureusement, notre courrier est jusqu'ici resté sans réponse.** Gageons qu'elle nous parviendra avant la date buttoir du 1<sup>er</sup> mai !

A bientôt, Madame Shaeck !

Certains se sentiront soulagés et d'autres ressentiront comme un vide, mais une chose est sûre, la délégation ne t'oublie pas et te souhaite une bonne et heureuse pension ! Il y a encore dans notre équipe au moins une personne qui parle, les yeux brillants, des luttes que tu as menées pour les travailleurs du CPAS. Nous te devons tous beaucoup et nous t'en remercions. Tu as en tout cas carte blanche pour tout écrit que tu aimerais apporter à notre journal.  
**Bernadette**, à tchao bon dimanche !

### Le 2 Mai, férié ou pas ?!

Les nouvelles se suivent et se contredisent. Alors, au final, le 2 Mai sera-t-il, comme annoncé précédemment, considéré comme un jour férié pour « remplacer » le jour férié perdu du 1<sup>er</sup> mai 2008 (qui cumule non seulement la Fête du Travail et l'Ascension) ?

Aux dernières nouvelles émanant d'une concertation avec les syndicats à la Ville de Liège, fin mars, il semblerait qu'il ait été convenu que le jour férié manqué du **1<sup>er</sup> mai soit reporté comme jour de congé compensatoire** venant s'ajouter aux autres congés compensatoires et aux jours de vacances annuelles.

Chacun pourra donc choisir s'il désire ou non faire le « pont » du 2 mai en fonction de ses projets ou de le garder pour plus tard...

Une note de service à ce sujet devrait circuler d'ici peu (elle ne circule en tout cas pas encore au moment où j'écris ces lignes) à ce sujet !

## Invitations

Trois évènements auront lieu d'ici peu.

Tout d'abord, vous aurez sûrement déjà reçu l'affiche d'invitation à l'**Assemblée Générale du personnel de la Ville et du CPAS de Liège** la matinée jeudi 10 avril 2008 à 9h00 à la FGTB, place St Paul.

Nous comptons sur votre présence et vous rappelons que personne ne peut vous empêcher d'y assister et que le temps passé à l'Assemblée est compris dans vos heures de travail, sauf si vous n'êtes pas affilié à un syndicat participant. La délégation et les affiliés de la CSC sont conviés à participer à l'assemblée ainsi que toute personne non syndiquée. L'absence de cette dernière ne sera évidemment pas couverte par le syndicat (pourquoi dès lors ne pas prendre récup' ou congé ?).

Par ailleurs, nous vous rappelons qu'une partie de la délégation sera présente à la Place Saint-Paul le **1<sup>er</sup> mai** pour les **festivités annuelles** ! Nous vous y attendons nombreux et serons ravis de prendre un verre et de discuter avec vous !

Moins gai cette fois, nous vous invitons à la **manifestation** du 19 avril 2008 qui débutera à 14h00 Place St-Lambert à Liège, pour militer **pour la suppression des centres fermés pour étrangers et l'arrêt des expulsions**.

Pour plus d'informations, contactez le 04/232.01.04 ou visitez <http://www.cracpe.tk> ...

## Dossier rouge :

### La charge psychosociale au travail

Selon des études européennes récentes, **un travailleur sur dix** a subi dans le cadre du travail des actes d'intimidation ou des brimades<sup>1</sup>. En Belgique, une personne sur vingt est victime annuellement de **harcèlement moral**.<sup>2</sup>

Mais comment reconnaître une situation de harcèlement et quels sont les moyens mis en œuvre pour prévenir et mettre fin à cette situation ? Nous tenterons d'apporter des éclaircissements à ce sujet mais également concernant un concept plus global et récent qu'est la **charge psychosociale** au travail.

### Définitions

La charge psychosociale trouve son origine (ou survient) lors de l'exécution du travail et a des conséquences dommageables sur la santé mentale et/ou physique du sujet. **Cette notion regroupe le harcèlement moral, sexuel, la violence et le stress au travail**.<sup>3</sup>

#### **1. Le harcèlement moral au travail**

Il s'agit de plusieurs **conduites abusives** externes ou internes à l'entreprise qui se produisent **pendant une certaine durée** et qui ont pour objet et effet de **porter atteinte à la personnalité, à la dignité et l'intégrité physique ou psychique** d'un travailleur.<sup>4</sup>

En pratique, il s'agit donc de situations où le travailleur est la victime d'un **collègue**, d'un **supérieur hiérarchique**, d'un **subordonné** ou de **toute personne fréquentant** de près ou de loin **le service** (sous-traitant, client, stagiaire, bénéficiaire, ...) et qui se livre de manière répétée ou durable à différents comportements (gestes, écrits, paroles, actes, ...) dégradants, humiliants, méprisants, insultants, discriminatoires, dévalorisants ou de violence physique pour la personne visée et qui a pour effet de lui nuire dans l'exécution de son travail, de mettre en péril son emploi ou de créer un environnement

<sup>1</sup> European Foundation for the improvement of working and living conditions, 1996, échantillon de 15.800 personnes.

<sup>2</sup> France, 2008, le Nouvel Observateur.

<sup>3</sup> [www.emploi.Belgique.be](http://www.emploi.Belgique.be)

<sup>4</sup> Loi du 10 janvier 2007 modifiant plusieurs dispositions relatives au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail dont celles relatives à la protection contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail.

hostile, dégradant.

Les **conséquences** de ce harcèlement sont très souvent très graves pour la personne harcelée : **isolement, dépréciation** de son travail auprès des employeurs ou des collègues par le « harceleur » allant parfois jusqu'à pousser la personne à la **dépression**, à la **démission** ou à la **mise en péril de son emploi** et même dans certains cas extrêmes, au suicide.

Reste à savoir comment identifier cette forme de harcèlement. Le service public fédéral emploi, travail et concertation sociale<sup>5</sup> édite une brochure : « Clés pour la prévention de la charge psychosociale au travail : stress, violences, harcèlement moral et sexuel » et nous donne **quelques exemples ...**

Isoler la personne en l'ignorant, empêcher la personne de s'exprimer, discréditer la personne en ne lui confiant aucune tâche ou en lui fournissant des consignes de travail contradictoires ou floues, porter atteinte à la personne en tant qu'individu en la dénigrant, ridiculisant, compromettre sa santé en l'obligeant à effectuer des travaux dangereux, surveiller les faits et gestes de la personne, contrôler ses communications téléphoniques, vérifier ses tiroirs, ...

## 2. Harcèlement sexuel au travail

Il s'agit ici de tout comportement non désiré, verbal, non verbal ou corporel **à connotation sexuelle**, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité de la personne ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant<sup>6</sup>.

La personne harcelée et le « harceleur » répondent aux mêmes critères que ceux précités dans le cadre du harcèlement moral.

Les conséquences peuvent être tout aussi graves et avoir des répercussions psychologiques ou physiques importantes.

## 3. Le stress au travail

Le stress à l'origine d'une charge psychosociale peut se définir comme un état perçu comme négatif pour un travailleur ou un groupe de travailleurs qui s'accompagne

de **plaintes ou de dysfonctionnements** au niveau physique, psychique et/ou social et qui est la conséquence du fait que **le ou les travailleurs ne sont pas en mesure de répondre aux exigences et attentes qui leur sont posées par leur situation de travail.**<sup>7</sup>

Le stress concerne les travailleurs mais également, comme pour les différents types de harcèlement, les employeurs et collaborateurs qui peuvent également en être porteurs.

Le stress est souvent accompagné de conséquences physiques ou psychiques comme l'hypertension, certains troubles cardiaques, la démotivation, la fatigue excessive, la dépression, ... Ces conséquences peuvent être **vecteurs de sous-productivité, de surcharge de travail**, de retards divers qui **vont à l'encontre de l'intérêt de l'employeur**. Ce dernier pourrait avoir tendance à considérer le travailleur démotivé comme principal responsable de la situation de sous-productivité par exemple plutôt que de **réfléchir à de simples méthodes** qui permettraient à chacun de **vivre mieux son travail** sans cette énorme charge qu'est le stress.

Souvent mentionné, utilisé et banalisé par les médias (publicité, journaux télévisés, ...), le stress est **omniprésent dans la vie actuelle de bien des citoyens** aussi bien au niveau familial que sur leur lieu de travail.

Devons-nous toutefois le considérer comme une fatalité, un passage obligé dans notre société individualiste ?

Nous ne le pensons pas et estimons que même si des solutions individuelles peuvent exister (sports, aromathérapie, luminothérapie, ...), ces solutions ne renvoient l'individu qu'à lui-même alors qu'il devient évident vu le nombre de personnes en souffrance, que **le stress tient davantage du problème de société que du trouble individuel**. Des **solutions collectives** pourraient dès lors être mises en place pour l'éviter et permettre à chaque personne concernée de **travailler dans la sérénité**, ce qui serait bien plus productif. Voir à ce sujet les propositions dénombrées dans l'article « Un service social du personnel (...) » ci-avant.

## 4. La violence au travail

<sup>5</sup> [www.emploi.Belgique.be](http://www.emploi.Belgique.be)

<sup>6</sup> Cf. note n°3

<sup>7</sup> [www.emploi.Belgique.be](http://www.emploi.Belgique.be)

Elle se définit comme toute situation de fait où **une personne est menacée ou agressée** psychiquement ou physiquement sur le lieu de travail. Cette violence se traduit principalement par des comportements instantanés de menaces, d'agressions physiques (coups directs mais aussi menaces par exemple lors d'une attaque à main armée), insultes, injures et brimades, ... Ces comportements peuvent avoir pour cause un critère de discrimination tel que la religion, les convictions, le handicap, l'âge, le sexe, la race, l'orientation sexuelle, l'origine ethnique, ...<sup>8</sup>

### Prévention

L'arrêté royal du 27 mai 2007 relatif à la prévention de la charge psychosociale au travail est applicable tant au secteur public qu'au secteur privé.

**Le principal acteur de prévention de la charge psychosociale au travail est l'employeur qui, s'il permet en connaissance de cause ou par laxisme, que soit présente la charge psychosociale occasionnée par le travail dans son entreprise sans prendre de mesure, manque à ses obligations de protection du bien-être et pourra être poursuivi en justice. <sup>9</sup>**

Parmi ces obligations légales, la mise en place d'un organe paritaire composé de représentants des employeurs et des travailleurs, le **C.P.P.T.**, comité de protection et de prévention des travailleurs. Au CPAS de Liège, le comité est organisé le premier mercredi de chaque mois.

L'employeur se doit également d'identifier les situations qui peuvent engendrer une charge psychosociale et il détermine et évalue les risques. Lors de l'exécution de cette analyse des risques, l'employeur tient compte notamment des situations où sont présents du stress, des conflits, de la violence ou du harcèlement moral ou sexuel au travail. Cette **analyse des risques** est réalisée avec la collaboration du **conseiller en prévention** compétent et tient compte du contenu du travail, des conditions de travail, des conditions de vie au travail et des relations de travail et permet à l'employeur de prendre les

mesures de prévention appropriées afin de prévenir la charge psychosociale. <sup>10</sup>

Par ailleurs, il existe **un devoir d'information** des travailleurs par l'employeur concernant les mesures de prévention prises dans l'entreprise.<sup>11</sup> Entre autres, concernant le harcèlement et la violence, le travailleur doit être informé de la possibilité d'acter une déclaration dans le registre des faits de tiers et de l'obligation de s'abstenir de violence ou de harcèlement. Les coordonnées du conseiller en prévention psychosocial et des **personnes de confiance** ainsi que les modalités de la procédure interne doivent également se trouver dans un **règlement du travail** devant être **clairement accessible** à chaque travailleur dès l'engagement (ce qui n'est pas le cas à l'heure actuelle au CPAS de Liège. Nous avons dès lors attiré l'attention de nos responsables à ce sujet !).

Un conseiller en prévention psychosocial **tenu au secret professionnel** doit être désigné au sein de l'entreprise/institution afin de participer à l'analyse des risques, à la prise de mesures de prévention, à l'exécution de visites sur les lieux de travail, l'examen de postes de travail, des incidents et entre autres d'être à la disposition des personnes de l'entreprise pour toute question relative à l'application de la législation. Il peut également recevoir les plaintes, les témoignages et saisir le contrôle du bien être au travail avec l'accord du travailleur si les faits persistent après son intervention.

Le conseiller en prévention psychosocial qui s'occupe de la violence et du harcèlement ne peut pas exercer simultanément la fonction de conseiller en prévention compétent pour la médecine du travail pour des raisons déontologiques.

### Procédures pénales : Introduction de la plainte en interne et suites

Lorsqu'un travailleur estime être l'objet de violence ou de harcèlement, une **procédure interne** s'offre à lui selon les modalités suivantes : soit il **peut s'adresser à la personne de confiance désignée soit au conseiller en prévention** compétent. Cette personne entend le travailleur qui s'adresse à elle dans un délai de 8 jours calendrier après l'avoir averti du problème. Elle l'informe sur la possibilité de rechercher une

<sup>8</sup> Directive 2000/78/CE du 27/11/2000 portant sur la création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail.

<sup>9</sup> [www.emploi.Belgique.be](http://www.emploi.Belgique.be)

Editeur responsable : A.MOREL - CGSP-Liège : 7a Place St Paul 4000 Liège - NE PAS JETER SUR LA VOIE PUBLIQUE 6

<sup>10</sup> Arrêté Royal du 17 mai 2007 relatif à la prévention de la charge psychosociale occasionnée par le travail dont la violence, le harcèlement moral et sexuel au travail.

<sup>11</sup> [www.emploi.Belgique.be](http://www.emploi.Belgique.be)

solution par le biais d'une intervention auprès d'un membre de la hiérarchie ou par le biais d'une conciliation avec la personne en cause et ce avec l'accord du travailleur. Si le travailleur ne désire pas qu'une **solution informelle** soit prise avec la hiérarchie ou que cette « solution » n'a pas mené à une amélioration de la situation, il peut déposer une **plainte motivée** auprès de la personne de confiance ou au conseiller de prévention. La plainte ne peut être valable que si un entretien préalable a eu lieu.

Une copie de la plainte signée par cette personne de confiance ou par le conseiller fait office d'accusé de réception. La plainte doit comprendre la description précise des faits. Cette description est parfois très difficile à exprimer étant donné l'impact psychologique ressenti par la personne victime et il serait dès lors idéal que le conseiller en prévention ou la personne de confiance soit choisie en fonction de ses capacités relationnelles et d'empathie.

Le conseiller en prévention va donc communiquer à la personne mise en cause les faits lui étant reprochés, entendre les témoins utiles et **examinera la situation de manière impartiale**. Une copie des déclarations sera donnée aux témoins.

A partir du moment où la plainte est déposée, le travailleur se déclarant victime et les témoins sont d'office protégés par la loi.

Le conseiller remettra alors un avis écrit à l'employeur dans un délai de trois mois maximum à partir de la date de dépôt de la plainte.

Si malgré toutes ces démarches les actes de violence, de harcèlement subsistent, le conseiller pourra faire appel au **Contrôle du bien-être au travail** avec l'accord du travailleur. Ce service aura pour mission de tenter que la situation se régularise mais aura en plus du conseiller en prévention la possibilité de faire valoir son pouvoir d'injonction vis à vis de l'employeur. Il pourra donc imposer la prise de mesures qu'il déterminera endéans un délai fixé par lui.

En cas d'échec, les services du Contrôle du bien-être feront appel à l'Auditorat du travail dont l'intervention pourra mener à une sanction correctionnelle.

### Procédure de requête au tribunal du travail

Tout travailleur envisageant l'introduction d'une action en justice doit détenir une copie de l'avis du conseiller en prévention.

Le travailleur mais également diverses organisations ont la possibilité d'engager une procédure judiciaire (syndicats, centre pour l'égalité des chances, ...).

Le travailleur introduisant une action en **justice ne devra pas prouver le harcèlement ou la violence**

mais devra établir les faits devant le juge qui en déduira si existence de violence ou harcèlement il y a. Les faits devront être précisés en temps et en lieux et en identifiant précisément les protagonistes, les circonstances exactes du harcèlement ou de la violence.

Le juge est en droit de refuser l'audition de témoins s'il considère que le fait n'est pas assez précis.

C'est au défendeur (la personne soupçonnée de harcèlement) qu'incombera la charge de la preuve qu'il n'existe pas de violence ou de harcèlement au travail.

Le **tribunal du travail** (procédure **civile**) se positionnera en donnant ou non une injonction à l'auteur, injonction qui, si elle n'est pas respectée pourra faire l'objet d'une nouvelle action judiciaire de la part de la victime et ce auprès du **tribunal correctionnel** (procédure **pénale**).

La procédure pénale se déroulera en effet devant le tribunal correctionnel et aura pour but de voir infliger des sanctions pénales à l'auteur.

La procédure a bien entendu un prix et ce sera au plaignant de déposer la somme présumée nécessaire pour les frais de procédure. Dans le cas d'une collaboration avec le syndicat, les frais pourront être pris en charge par le syndicat. En cas de condamnation, les sommes consignées seront remboursées au travailleur ou au syndicat. Si le prévenu est acquitté, le plaignant se verra obligé de payer tous les frais.

### Au CPAS de Liège, en pratique...

Au CPAS de Liège, le **conseiller en prévention** compétent est Monsieur **André LEMAIRE** (Travaux/CPPT/Sécurité).

Les **personnes de confiance** quant à elles sont :

- Monsieur **Thierry DEBROUX** (Abri de nuit asbl),
- Madame **Catherine THEWISSEN** (Elis),
- Madame **Julie CROONEN** (Ferme de la vache).

### RELAIS n°3

En conclusion de ce numéro 2 de RELAIS, nous aimerions vous inviter à nous **envoyer vos articles** car ce journal n'existera pas sans votre aide. N'hésitez pas à **nous poser des questions**, à nous écrire concernant une thématique particulière. Nous pourrions ainsi vous répondre dans le prochain numéro !

Toute **remarque constructive** est également la bienvenue !

A bientôt !

La délégation

ANNEXE à l'article page 3, colonne de droite

**CGSP-ADMI – Section CPAS de Liège**  
BUREAU SYNDICAL

Liège, le 04 mars 2008.

Lettre ouverte à  
Monsieur Jean-François Huart  
Receveur du CPAS de Liège.

Monsieur le Receveur,

**Concerne** : le paiement des salaires.

Nous nous permettons d'attirer votre attention sur la date de réception du salaire du personnel, surtout lorsque les 1<sup>ers</sup> et 2<sup>ème</sup> jours du mois se trouvent être un samedi et dimanche ou encore un ou des jours fériés légaux tombant en fin de semaine..

Le plus grand nombre des travailleurs perçoivent un petit salaire qui ne leur permet pas de subvenir à leurs besoins au-delà de la fin du mois.

Vous serait-il possible de prévoir un paiement anticipé surtout pour le mois d'avril afin que les agents soient crédités le 30 (au lieu du 5 mai). Nous tenons à rappeler que les agents de notre administration comme ceux de la ville de Liège, statutaires ou non, ont toujours le droit de se faire verser sur un compte de leur choix et donc pas obligatoirement Dexia. Que les agents payés à terme échu doivent être payés au plus tard en fin de chaque mois presté et que les statutaires doivent l'être au 1<sup>er</sup> du mois courant, en l'absence de règlement de travail modifiant ces dispositions légales nous vous demandons que les salaires des agents soient liquidés le dernier jour ouvrable du mois en cours pour les temporaires et pour ce qui est du salaire anticipatif des agents nommés, qui ne représentent même plus un quart des agents de notre administration.

D'avance nous vous remercions, au nom des travailleurs, de bien vouloir prendre en considération notre demande.

Veillez agréer, Monsieur le Receveur, nos salutations les plus respectueuses.

Pour le Bureau de la CGSP du CPAS de Liège,

**Alain MOREL,**  
Président de la Section.