

# L'ADON

CGSLB

Janvier -  
Février 2025

#12

L'info bimestrielle de la CGSLB



**PAGE 2 :** « ARPS », ÇA VEUT DIRE QUOI EN FAIT ?

**PAGE 3 :** HEURES DE RELANCE + JOURNÉE MONDIALE

**PAGE 4 :** NOS MANDATAIRES

VOTRE LIBERTÉ - VOTRE VOIX !

# C'EST QUOI UNE « ARPS » ?

ARPS est le sigle de : Analyse de Risque Psycho Sociaux  
Nous aborderons un sujet d'une importance cruciale dans le monde du travail contemporain : l'analyse des risques psychosociaux. Ce terme, bien que technique, recouvre des enjeux fondamentaux pour la santé et le bien-être des travailleurs, ainsi que pour la performance des organisations.

Les risques psychosociaux, souvent désignés par l'acronyme ARPS, englobent un ensemble de facteurs liés à l'organisation du travail, aux relations interpersonnelles et aux conditions de travail qui peuvent engendrer des effets néfastes sur la santé mentale et physique des employés. Il est essentiel de comprendre que ces risques ne sont pas à prendre à la légère, car ils peuvent mener à des conséquences graves, tant pour les individus que pour les entreprises.

## I. Définition et identification des risques psychosociaux

L'analyse des risques psychosociaux commence par une définition claire de ce que sont ces risques. Ils peuvent inclure :

**Le stress au travail :** Un niveau de pression excessive qui peut affecter la santé mentale.

**Le harcèlement moral ou sexuel :** Des comportements inappropriés qui créent un environnement de travail hostile.

**L'isolement social :** Un manque de soutien et d'interaction avec les collègues.

**La charge de travail excessive :** Des attentes irréalistes qui peuvent mener à l'épuisement professionnel.

Pour identifier ces risques, il est impératif de mettre en place des outils d'évaluation, tels que des questionnaires et des entretiens, qui permettent de recueillir les perceptions des employés sur leur environnement de travail.

## II. Méthodologie de l'analyse

L'analyse des risques psychosociaux doit être réalisée de manière systématique et participative. Voici les étapes clés de cette méthodologie :

**Collecte de données :** Utilisation de questionnaires pour évaluer le climat de travail et les niveaux de stress.

**Analyse des résultats :** Identification des facteurs de risque et des points de tension au sein de l'organisation.

**Consultation des employés :** Impliquer les travailleurs dans le processus d'analyse pour garantir que leurs voix soient entendues.

**Élaboration d'un plan d'action :** Proposer des mesures préventives et correctives pour atténuer les risques identifiés.



## III. Importance de l'analyse des risques psychosociaux

L'importance de cette analyse ne peut être sous-estimée. En effet, une gestion proactive des risques psychosociaux peut :

**Améliorer la santé et le bien-être des employés :** En réduisant le stress et en favorisant un environnement de travail sain.

**Augmenter la productivité :** Des employés en bonne santé sont plus engagés et performants.

**Réduire l'absentéisme :** En prévenant les problèmes de santé liés au stress et à l'épuisement professionnel.

**Renforcer la culture d'entreprise :** En montrant que l'organisation se soucie du bien-être de ses employés.

## IV. Conclusion

En conclusion, l'analyse des risques psychosociaux est un enjeu majeur qui nécessite l'attention de tous les acteurs de l'entreprise. Il est de notre responsabilité collective de créer un environnement de travail où chacun se sent respecté, soutenu et en sécurité. En agissant de manière proactive, nous pouvons non seulement protéger la santé de nos employés, mais également favoriser une culture d'excellence au sein de nos organisations.

# HEURES DE RELANCE

## QUE SONT LES « HEURES DE RELANCE » ?

Ce sont des heures supplémentaires prestées sur base volontaire, à la demande de l'employeur.

## POUR QUI ?

Pour tous les travailleurs à temps partiel ou à temps plein ayant déjà 15,2 au +/- contrat, à la fin du trimestre.

## CELA CONSISTE EN QUOI ?

Vu la pénurie d'infirmier(e)s et les difficultés à trouver du personnel, il est possible pour celles et ceux qui le souhaitent, de prester un maximum de 120hrs par an dans leur service **OU** dans un autre, suivant les besoins.

## L'AVANTAGE ?

Aucune cotisation sociale n'est due sur ces heures et elles ne sont pas soumises au précompte professionnel, ni à l'ONSS

Donc : le **brut = le net**

## INTÉRESSÉ(E) ?

Contactez le service des ressources humaines via leur adresse [rh.admin@chc.be](mailto:rh.admin@chc.be) afin de recevoir le formulaire pour vous inscrire. Complétez et signez ce document afin de pouvoir en bénéficier.

Des réactions nombreuses se font entendre et la CSI (Confédération Syndicale Internationale) a lancé une grande campagne afin de défendre ce droit des salariés. Le droit de grève doit être un fondement solide et essentiel de la démocratie et de la justice économique, un rempart contre l'injustice et contre l'exploitation.

## CONVENTION 87

Le risque de déséquilibre du rapport de force sur le lieu de travail, c'est ce que dénonce la CSI en précisant que le droit de grève est à ce jour inscrit dans la constitution de nombreux pays.

La convention 87, celle-là même par laquelle le droit de grève est contesté, fait partie des huit conventions fondamentales qui ne nécessitent pas de ratification des Etats membres de l'OIT pour être appliquées. Les conventions ont valeur de traités internationaux et engagent les états à mettre leur législation en conformité avec le droit international.

La CSI a donc décidé d'informer et de faire pression sur les gouvernements afin qu'un recours soit déposé devant la Cour de Justice Internationale sur la question du droit de grève dans le cadre de la convention 87.

Remettre en cause le droit de grève, c'est remettre en cause la possibilité des salariés d'inverser le rapport de force avec l'employeur et les priver de la possibilité de faire valoir leurs droits.

Source : <https://www.journee-mondiale.com>

# DROIT DE GRÈVE !

**Journée mondiale d'action en faveur du droit de grève.**

Consacrer une journée mondiale au droit de grève ?

Ne serait-il pas reconnu partout et "inscrit dans le marbre" ? Apparemment ce n'est pas le cas partout et au risque d'enfoncer des portes ouvertes, on a toujours intérêt à se mobiliser pour sauvegarder ses droits fondamentaux.

Une remise en question du droit de grève semble en effet défendue par certains acteurs siégeant à l'OIT, l'organisation Internationale du Travail (dépendant de l'ONU).



Notre Cher et « hypothétique » gouvernement s'active afin de minimiser, voir supprimer le contre-pouvoir que représentent les syndicats ainsi que les mutuelles. Cet espoir n'est pas neuf, puisque Georges Louis Bouchez l'affiche sur le site du MR et ce depuis 2022 !

*« Je suis un grand défenseur de la liberté d'association. Le rôle des syndicats est essentiel dans la défense des droits des travailleurs. »*

Ben voyons, **t'es biesse ti sûr ?** Comme dirait Mario

# NOS MANDATAIRES



## MARYLENE DEMOULIN ALIAS « LYNETTE »

Lynette fait partie de l'équipe **CGSLB du Montlégia**. Elle occupe un poste de mandataire effective au CPPT et en DS.

Si un jour il te manque des bras pour ton jardin, refaire ta maison, préparer un voyage sur la Lune, pense à elle, elle sera toujours de la partie ! Maman de grands enfants, (dont la dernière fait partie de l'équipe aussi), c'est aussi une « Mamy gâteaux », la main sur le cœur.

Elle travaille au bloc opératoire du Montlégia, et si malgré tout elle sort la tête hors de sa salle, tu peux lui transmettre tes questions ou les difficultés que tu pourrais éprouver. N'hésite pas à lui poser tes éventuelles questions !



SCAN ME !

WWW.CGSLB-CHC.BE



04/355 65 47



cgsלב.chc@gmail.com



CGSLB CHC



Communication  
CGSLB

### CGSLB - LIÈGE

Boulevard Piercot 11, 4000 Liège

### CGSLB - VERVIERS

Rue de Bruxelles 35b, 4800 Verviers

### CGSLB - WAREMME

Place Ernest Rongvaux 1a, 4300 Waremmе

### CGSLB - HUY

Avenue Charles et Louis Godin 5, 4500 Huy

**N° UNIQUE : 04 / 290 35 00**

### CGSLB - TONGRES

Eeuwfeestwal 24, 3700 Tongeren

089/399370

SCANNE-MOI POUR ME TÉLÉCHARGER



Complétez le bulletin ci-dessus et glissez ce document dans la boîte aux lettres située à la porte de la Route 312 ou dans le local courrier, situé à côté des bureaux des admissions. Vous n'êtes pas sur Montlégia ? **Pas de soucis**, utilisez le mail, une photo c'est bon aussi ! **Nous vous recontacterons rapidement**

Nom	Prénom		
Rue	n°	bte	
Code postal	Commune		
Site + service			
N° registre national	Sexe		<input type="radio"/> Femme <input type="radio"/> Homme <input type="radio"/> Non précisé
Date de naissance			
Téléphone	GSM		
E-mail professionnel	E-mail privé		

**CGSLB - LE SYNDICAT POSITIF !**