

CAHIER REVENDICATIF RÉGIONAL INTERSECTORIEL



TABLE DES MATIERES

I. PREAMBULE	5
II. LE STATUT DU PERSONNEL	6
A. LA NOMINATION DOIT ÊTRE LA NORME	6
B. MAINTENIR LES AVANTAGES DU STATUT	7
III. PAS MOINS DE POUVOIRS PUBLICS, MAIS DES POUVOIRS PUBLICS DE MEILLEURE QUALITE	8
A. NON À LA PRIVATISATION ET/OU À L'EXTERNALISATION	8
B. UNE FONCTION PUBLIQUE FORTE - UN INVESTISSEMENT COLLECTIF PLUTÔT QU'UNE CHARGE ÉCONOMIQUE	8
C. DES FONCTIONNAIRES RECONNUS ET VALORISÉS	10
D. DES STRUCTURES PLUS SIMPLES ET UNE ORGANISATION PLUS COHÉRENTE	10
IV. PROFILER LES POUVOIRS PUBLICS EN EMPLOYEUR ATTRACTIF !	12
A. LE RÉGIME DES PENSIONS PUBLIQUES EST LE SEUL RÉGIME LÉGAL DIGNE DE CE NOM	12
B. ET LA FIN DE CARRIÈRE	12
C. LA FORMATION	13
D. ACCESSIBILITÉ DES LIEUX DE TRAVAIL	15
E. DES PERSPECTIVES D'ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE	15
F. UNE VRAIE REVALORISATION SALARIALE	16
V. LE BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL	18
A. UNE VRAIE POLITIQUE DE BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL	18
B. DES CONDITIONS DE TRAVAIL DIGNES	18
C. PLUS D'INDÉPENDANCE	18
D. TRAJET DE RÉINTÉGRATION	19
VI. VERS PLUS DE TRANSITION JUSTE	20
A. LA MOBILITÉ COMME ENJEU CENTRAL	20
B. ALIMENTATION DURABLE	21
VII. POUR UNE MEILLEURE CONCERTATION SOCIALE DANS LE SECTEUR PUBLIC	22
A. DES DISCUSSIONS CONCRÈTES, PAS DE DIKTATS POLITIQUES	22
B. LA TRANSPARENCE DU FONCTIONNEMENT	23
C. DES DÉLÉGUÉ(E)S PROTÉGÉ(E)S	24
D. RENFORCEMENT DU DIALOGUE SOCIAL AU BÉNÉFICE DE L'EMPLOI	24
VIII. DES REVENDICATIONS EN LIEN AVEC LES BESOINS DES CITOYENS	25
A. L'ACCUEIL ET LA PETITE ENFANCE, UNE BONNE CONCILIATION VIE PRIVÉE-VIE PROFESSIONNELLE	25
B. LES AINÉS, LES MAISONS DE REPOS (MR) ET LES MAISONS DE REPOS ET DE SOINS (MRS)	25
C. LES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP, LA VIE AU TRAVAIL	25

I. PREAMBULE

La CSC est la première organisation syndicale du pays et le poids de notre Régionale, la CSC Services Publics de Charleroi Sambre et Meuse, s'inscrit dans la même mouvance.

Grâce à un engagement et un travail quotidien de nos délégué(e)s, de nos collaborateur(rice)s et de nos permanent(e)s, notre évolution sur le territoire est plus que positivement significative tant en termes de membres qu'en termes de militants.

Ces résultats ne sont pas le fruit du hasard mais bien d'un travail et d'une ligne syndicale intersectorielle constructive et dynamique.

En qualité de syndicat qui compte, nous tenons, par conséquent, à affirmer clairement nos positions et revendications.

Le présent cahier revendicatif régional intersectoriel ¹est le reflet d'un long travail de consultation de notre base, véritable émanation de leurs préoccupations prioritaires.

Sa diffusion est impérative afin que le monde politique et nos autorités compétentes soient au fait et à l'écoute des demandes des travailleuses et travailleurs des Services Publics.

Notre Régionale restera vigilante et engagée à construire une Fonction Publique dans laquelle chaque travailleur(se) sera respecté et valorisé.

¹ Cahier revendicatif approuvé au CRI du 13 mai 2024

II. LE STATUT DU PERSONNEL

a. La nomination doit être la norme

Nous réaffirmons la nécessité de relancer et de pérenniser le principe et le processus de statutarisation dans l'ensemble de la fonction publique.

Une norme minimale de 80 % de statutaires doit être inscrite dans chaque statut, quel que soit le niveau de pouvoir concerné.

A cette fin, il conviendra de dégager les financements nécessaires.

La procédure de nomination doit être accessible à tous les niveaux de pouvoirs (dans les administrations fédérales, régionales, communautaires, provinciales et communales) et à tous les niveaux de grades.

Pour ce faire, des épreuves adaptées à toutes les fonctions à statutariser devront être organisées, tant pour les fonctions administratives que celles de terrain.

De plus, les nominations devront se faire en veillant à respecter l'ordre de réussite.

La nomination est une réelle garantie de neutralité et d'impartialité au sein de l'ensemble de la fonction publique.

Un statut du personnel fort est le meilleur moyen de répondre à ces exigences et ces principes généraux.

Les fonctionnaires doivent être protégés par leur statut contre les ingérences politiques.

Afin d'éviter toute partialité politique, le statut permet aux agents d'exécuter leur travail dans le cadre de l'intérêt général, de manière objective et de garantir une certaine égalité de traitement, loin des considérations et préférences politiques.

La suppression du statut du personnel de l'Etat conduirait à certains travers dangereux et laisserait libres les autorités publiques d'agir de façon arbitraire et partisane. Il ne serait pas bon que la politique mise en œuvre par les pouvoirs publics en matière de personnel soit fondée uniquement sur des décisions individuelles.

La problématique des fonctions très spécifiques se multiplie dans la fonction publique (notamment : informaticiens, médecins, conseillers en prévention, etc.) et cela doit être pris en considération. Comme les autres fonctions, elles doivent être suffisamment attractives et doivent pouvoir accéder à la nomination.

b. Maintenir les avantages du statut

Force est de constater que les différents statuts ont subi de nombreuses modifications restrictives et réformes ces dernières années, diminuant ainsi progressivement l'éventail des avantages et des sécurités qu'ils proposaient.

Il faut donc veiller à maintenir les dernières particularités favorables aux agents.

Un statut doit offrir une protection juridique, des perspectives à long terme et la garantie d'une pension digne.

DANS LES SECTEURS...

ALR - Nous revendiquons l'adoption d'un statut unique (véritable tronc commun) pour l'ensemble des communes et CPAS respectant les droits minimaux des agents.

Ce statut doit comprendre une norme de 80 % de statutaires à atteindre. Actuellement nous déplorons le fait qu'à peine 28% des agents soient statutaires et même à peine 16% pour les communes et les CPAS.

Les communes doivent mettre en place des recrutements via des examens-concours objectifs et rapides adaptés à la fonction et proposer aux contractuels en place des mécanismes transparents de statutarisation sur base volontaire.

Afin d'alléger les procédures, l'organisation d'examens à l'échelle de plusieurs communes peut être envisagée ainsi que la valorisation des réussites d'examens dans d'autres niveaux de pouvoir dans la fonction publique fédérale et régionale.

CORPS SPECIAUX -

POLICE : Nous revendiquons la mise en place de mécanismes de statutarisation pour le personnel CALOG.

FED-COM-REG -

SWDE - Il est essentiel de remettre en place de manière effective des mécanismes de statutarisation.

III. PAS MOINS DE POUVOIRS PUBLICS, MAIS DES POUVOIRS PUBLICS DE MEILLEURE QUALITE

a. Non à la privatisation et/ou à l'externalisation

En privatisant et en externalisant certains secteurs d'activités, les administrations s'éloignent du citoyen, du service à la population et des valeurs défendues par le service public, à savoir l'universalité², la solidarité, la neutralité³, l'équité⁴ de traitement et l'accessibilité.

Il faut donc revenir à la véritable notion d'intérêt général du service public, un service gratuit pour la population, un véritable service non pas basé sur le profit et la rentabilité mais sur le bien-être de tous les citoyens, notamment les plus fragilisés.

Ajoutons que les recours irréfléchis à la privatisation et/ou à l'externalisation engendrent des surcoûts et sont rarement un gage de bonne gouvernance et d'économie. Ils sont souvent le résultat de désinvestissement et de manque de moyens des services ciblés.

Ils entraînent la suppression de postes de travail et vident petit à petit les services publics de leur substance.

De plus, nous exigeons la limitation au recours à la sous-traitance et nous refusons les recours aux consultances. Ces derniers sont d'ailleurs souvent de faux-indépendants.

DANS LES SECTEURS...

TRANSPORT – Le TEC doit rester dans le giron public et nous refusons farouchement la privatisation des transports en commun wallons.

b. Une Fonction publique forte - Un investissement collectif plutôt qu'une charge économique

Par le désinvestissement, les pouvoirs publics peuvent être amenés à manquer à leurs obligations.

Malgré ce constat, le politique continue de s'engager sur cette voie !

Les pouvoirs publics doivent pouvoir disposer de suffisamment de ressources financières pour assurer leurs missions à l'égard de tous, et ce compris les plus vulnérables.

Les services publics de manière générale sont des instruments essentiels pour atteindre les objectifs que se fixe la société.

² Caractère de ce qui concerne, implique tous les hommes, Définition LAROUSSE.

³ Absence d'instruction religieuse officielle et de propagande politique, Définition LAROUSSE.

⁴ Caractère de ce qui est fait avec justice et impartialité, Définition LAROUSSE.

Qu'il s'agisse des transports en commun, des équipements d'utilité, des soins de santé, des équipements sociaux, de la sécurité, de la culture, des médias, etc., les pouvoirs publics visent à offrir à la population des services modernes et de qualité.

Arrêtons par conséquent, de couper dans les effectifs et les budgets du secteur public.

Les effectifs ne peuvent plus dépendre de décisions politiques arbitraires qui viseraient uniquement des diminutions de personnel ou un gonflement absurde des postes de direction. Ils doivent être en relation avec les besoins des usagers, de manière à leur offrir des services de qualité.

Les moyens budgétaires doivent être justement répartis au regard des transferts de compétences entre les différents niveaux de pouvoir, en veillant à limiter les impacts qu'ils engendreraient sur le personnel et leurs déplacements.

En revanche, s'il s'agit de tenter de lui donner une forme qui corresponde davantage aux attentes d'aujourd'hui, des moyens financiers doivent également être libérés afin de relever les défis de réformes digitales, écologiques et de transition juste, d'aujourd'hui et de demain.

DANS LES SECTEURS...

FED COM REG -

Cté FR – Analyser la charge de travail en vue d'une répartition équitable et transparente entre les travailleurs d'une même fonction, et déterminer et engager le nombre de personnes nécessaires pour assurer la charge de travail.

Permettre le « tuilage » lors d'un départ et prévoir le budget nécessaire.

CORPS SPECIAUX –

POLICE – La CSC Services publics exige que les tableaux organiques soient remplis à 100%.

TRANSPORT – Il est important que le TEC Charleroi réinvestisse dans la sécurisation des infrastructures, des sites et des voyageurs.

Il faut absolument investir dans du matériel de qualité et non choisir les outils de travail en fonction des prix peu chers.

Nous souhaitons que les budgets attribués cessent de se réduire et qu'ils soient attribués conformément aux exigences des services et aux projets de desservir l'ensemble du territoire de manière efficace et uniforme.

ALR - Une solution doit être trouvée afin de pérenniser le financement des pensions des agents statutaires de la Fonction Publique locale.

Mettre en œuvre une vraie politique de proximité entre les citoyens et les services publics via les autorités communales.

c. Des fonctionnaires reconnus et valorisés

Il est impératif de valoriser le travail rendu par les agents des services publics en coupant la tête aux idées reçues dévalorisantes et stigmatisantes diffusées au sein de la population par le monde politique et par les médias.

Les politiques ont tendance à attirer sur eux l'attention en s'appropriant le travail réalisé par les travailleurs qui souvent manquent de moyens. Le travail accompli sur le terrain par les agents chaque jour est de qualité et doit être mis en avant, non pas à des fins électoralistes de récupérations politiques mais bien de manière à mettre en lumière leur travail.

Il est important que les citoyens soient sensibilisés à l'absolue nécessité de services publics forts et de ses missions.

Son rôle de garant du maintien de l'unité de notre pays doit pouvoir être rappelé et réaffirmé.

Redorer l'image des services publics ne pourra se faire que par plus de visibilité du travail réalisé.

d. Des structures plus simples et une organisation plus cohérente

Le citoyen ne devrait pas à avoir à se débattre dans les dédales des institutions et des services publics. Il devrait pouvoir compter sur des services de proximité « en face à face », qui permettent un contact et des conseils mieux personnalisés.

Il faut arrêter de morceler et de cloisonner jusqu'à l'absurde les services afin d'améliorer leur communication, la fluidité et leur collaboration. Des structures plus simples passent par l'élaboration et l'implémentation d'organigrammes cohérents et fonctionnels et ; un juste équilibre entre centralisation et décentralisation en fonction des besoins réels.

La digitalisation ne doit pas conduire à la perte d'emploi ou à la déshumanisation du service rendu aux citoyens.

Nous plaillons pour de vraies réformes qui prennent en compte les réalités et les impératifs de terrain et qui sortent des choix d'opportunités politiques et partisans.

Nous devons lutter contre les disparités de fonctionnement. Elles entraînent de l'incompréhension auprès des citoyens et des travailleurs. Elle conduit également, souvent, à de la mauvaise gestion et de la non-efficience.

Il est important que l'attribution des compétences soit bien réfléchi en visant avant tout les besoins de la population.

Les cadres doivent être bien définis et cela, en fonction de la spécificité des missions et des implantations des services et administrations.

Les autorités doivent s'engager fermement à les remplir et les respecter tels qu'ils sont prévus et concertés.

Les fonctions et les engagements doivent bien plus correspondre aux profils demandés et nécessaires.

Une réelle transparence doit s'exercer quant aux types de contrats et aux subventions ou clauses liées.

DANS LES SECTEURS...

ALR – Nous demandons un statut de base régional (administratif et pécuniaire) pour tout le personnel des pouvoirs locaux (norme minimale régionale).

Nous estimons que l'ensemble du personnel doit dépendre de ce statut (suppression de la notion de contractuel) et permettre ainsi une mobilité des agents.

Les accords-cadres et les circulaires négociés avec l'autorité régionale représentée par son Ministre doivent être transposés localement de manière automatique en Décret.

Travailler pour les pouvoirs locaux c'est avoir droit à une pension publique. La pérennisation des pensions publiques doit être une priorité.

IV. PROFILER LES POUVOIRS PUBLICS EN EMPLOYEUR ATTRACTIF !

a. Le régime des pensions publiques est le seul régime légal digne de ce nom

Nous demandons qu'un lien soit fait entre le montant de la pension et le coût de la vie. Les travailleurs doivent bénéficier d'une pension raisonnable qui leur garantisse un ratio de remplacement suffisant. Les pensions doivent être en liaison directe au bien-être.

Dans le même ordre d'idées, nous revendiquons également l'individualisation des droits. En effet, nous ne sommes pas encore tous égaux en droits sociaux et il est important que les cohabitants et colocataires puissent bénéficier pleinement d'allocations leur permettant de vivre dignement et décemment.

DANS LES SECTEURS...

ALR - Les pouvoirs locaux et provinciaux sont self supporting du coût des pensions des statutaires. La cotisation de responsabilisation s'accroît fortement chaque année. Une aide adéquate doit permettre la statutarisation des agents pour éviter que la charge des pensions ne s'accroisse dangereusement par rapport à la masse salariale sur laquelle sont prélevées les cotisations pensions.

FED COM REG -

REG. W. - Il est essentiel de préserver le niveau de pension des statutaires.

b. Et la fin de carrière

La CSC Services Publics s'oppose à l'allongement des carrières, d'autant qu'aucun dispositif physique ou mental généralisé n'est prévu pour permettre de travailler plus longtemps.

En effet, les agents sont censés travailler de plus en plus vieux mais les pouvoirs publics, en tant qu'employeur, n'arrivent pas à élaborer à tous les niveaux, des plans d'action concertés relatifs à une politique du personnel tenant compte de cet allongement de la carrière.

Nous demandons d'une part, un meilleur accompagnement de la fin de carrière tenant compte de la pénibilité du travail.

D'autre part, la fin de carrière doit être envisagée au bénéfice des jeunes travailleurs. La transmission de l'expérience acquise doit devenir une référence dans tous les services des pouvoirs publics.

Le parrainage accompagné de la possibilité d'aménager la fin de sa carrière accentuera l'efficacité au sein même des administrations et donnera la possibilité aux plus jeunes d'accéder à l'emploi public dans de bonnes conditions

DANS LES SECTEURS...

FED COM REG -

REG. W. – Assouplissement des mesures de réduction de temps de travail pour tous les + de 60 ans ou d'interruption de carrière (maintien des conditions actuelles).

Ajout de congés liés à l'âge (suite au relèvement de l'âge de la pension).

Hausse du quota de jours de maladie en fonction du relèvement de l'âge de la pension.

Cté FR – Aménagement de la fin de carrière par libération d'heures consacrées à la formation des nouveaux arrivants.

CORPS SPECIAUX -

POLICE – La non-activité préalable à la pension est prévue jusqu'au 31/12/2019, l'allongement de la carrière nécessite l'intégration de la N.A.P.A.P. dans le statut de la police intégrée.

DANS LES SECTEURS...

POLICE – La CSC Police plaide pour une limitation minimum pour ce qui est des heures supplémentaires et exige que les indemnités pécuniaires pour ces prestations soient revues à la hausse. Il conviendrait de porter les heures supplémentaires à 125% pour les 2 premières heures et à 150% pour les suivantes ou de permettre au membre du personnel de récupérer les heures prestées selon le même coefficient.

Le personnel CALOG qui effectue des tâches similaires à celles effectuées par le personnel opérationnel doit se voir rétribuer de manière équivalente.

Nous exigeons le strict respect des normes des prestations de service de nuit et de week-end.

Nous demandons une meilleure assistance et un meilleur suivi des victimes en cas d'accident de travail, ainsi qu'une information obligatoire et l'application uniformisée des outils existants, envers les membres du personnel.

Il faut encourager la mise en place de mesures sociales structurelles pour les membres du personnel ayant des enfants en bas-âges (accueil, crèches, etc.), d'ateliers de repassage et d'une planification systématique et cohérente.

TRANSPORT – Nous souhaitons une direction plus ouverte et plus reconnaissante à l'égard des travailleurs.

Veillez à ce que les CCT respectent le principe de « à travail égal, salaire égal ».

c. La formation

La formation est un des pilliers essentiels, tant pour l'évolution de carrière et la promotion des agents que pour leur formation continuée.

Nous demandons la mise en place d'une vraie politique de formation et d'encadrement des agents.

Ces formations ont un impact non négligeable sur le service rendu au citoyen. Être bien formé, c'est la garantie de la qualité du travail et du service fourni.

Les métiers évoluent, il faut donc plus de formations de qualité bien ciblées, certifiées et valorisées.

Nous souhaitons permettre aux travailleurs de se former continuellement pour éviter l'obsolescence, préservant ainsi l'emploi dans une transition juste avec la collaboration des services publics de formation.

Favoriser l'adaptation aux innovations et pratiques émergentes, avec un soutien spécifique pour les non-diplômés, incluant des formations, et des remédiations appropriées et la validation des compétences. Outil d'intégration, de réforme et d'amélioration, la formation doit viser aussi l'intégration des travailleurs peu qualifiés ou peu formés ou en situation précaire.

Il est nécessaire que des mesures soient prises pour exiger de vrais plans de formation et permettre une meilleure accessibilité à ces dernières, sans que celles-ci ne soient à la charge des agents.

Les autorités doivent également reconnaître le temps de trajet comme temps de travail, rémunéré en salaire, primes, écochèques, ou en temps de repos compensatoire.

DANS LES SECTEURS...

ALR - *Un fonds de formation géré avec les partenaires sociaux devrait être créé.*

Le CRF doit être l'axe central de la formation des agents des pouvoirs locaux et provinciaux et le travail entrepris ces dernières années doit être soutenu par le gouvernement.

La nécessité d'harmonisation des politiques en la matière se fait vivement ressentir car il existe trop de disparité entre les différentes administrations

CORPS SPECIAUX –

POLICE – *Si l'on souhaite que le personnel s'inscrive dans une évolution vers plus de professionnalisme, il conviendra de prévoir des possibilités de formations suffisantes. Il est demandé une évaluation de la formation fonctionnelle. Il faut tendre vers une uniformisation de la formation et appliquer les accords de Bologne.*

Uniformisation des programmes des écoles de police.

FED COM REG -

Cté FR – *Prise en compte et comptabilisation des temps de déplacement lors des formations éloignées demandées par l'employeur.*

FEDERAL – *Nous plaignons pour que la formation, le training et l'apprentissage puissent être possible au sein de chaque organisation, aussi bien sur le lieu de travail. Cela permettrait à chaque membre du personnel de faire, dans le courant de sa carrière, un autre choix d'étude (complémentaire) et de métier et de planifier sa carrière.*

TRANSPORT– *Il faut prendre le temps de former le personnel par auto-école. Accélérer ce type de formation et mettre sur le réseau des chauffeurs peu expérimentés conduit à multiplier les accidents. Ce n'est pas acceptable en matière de sécurité pour le citoyen et pour l'agent lui-même.*

d. Accessibilité des lieux de travail

La mobilité est aujourd'hui un enjeu incontournable et essentiel en lien direct avec les problématiques environnementales, économiques et sociales.

Nous souhaitons encourager l'amélioration de l'accessibilité des lieux de travail.

Une vraie réflexion doit être engagée au sein des administrations afin de disposer d'implantations proches des transports en commun mais offrant également des alternatives aux parkings payants.

Par conséquent, nous demandons la création de plus de parkings de dissuasion. Ces derniers doivent être implantés dans des lieux suffisamment sécurisés et cela, quelle que soit l'heure. Ils doivent également être suffisamment desservis.

Il faut, de plus, absolument augmenter l'offre des transports en commun sur l'ensemble du territoire de la Régionale.

DANS LES SECTEURS...

TRANSPORT – *Il faut accorder plus de fluidité aux bus TEC, en ville ou en entrée de ville, avec des bandes bus comme on le retrouve déjà à certains endroits. Il faut prêter une attention aux marquages au sol, lignes blanches aux feux, aux carrefours, etc.*

e. Des perspectives d'évolution professionnelle

En qualité d'employeur attractif, les administrations publiques doivent pouvoir offrir à ses travailleurs des perspectives d'évolution de carrière (et d'évolution pécuniaire) en son sein. Encourager le développement professionnel de ses agents permet à la fonction publique de maintenir le niveau de motivation et d'engagement de son personnel. Cela a également pour conséquence de la réaffirmer en qualité d'employeur d'avenir.

L'allongement de l'âge de la pension doit également amener à allonger, par l'ajout de biennales notamment, la durée des carrières pécuniaires des agents.

Afin d'intégrer le relèvement de l'âge légal de la pension, il est indispensable de prolonger les augmentations pécuniaires périodiques des échelles barémiques.

Les travailleurs doivent pouvoir accéder facilement et de manière volontaire à la mobilité au sein de leur administration. Une réflexion doit également être engagée sur l'opportunité de développer des processus de mobilité entre administrations ou entre entités différentes.

DANS LES SECTEURS...

FED COM REG -

REG. W. - Amélioration des conditions de mobilité interne et externe à la demande des travailleurs des OIP.

Mise en œuvre de la validation des acquis de l'expérience (Annexe III du Code FPW).

Accélération de la carrière plane automatique en transposant les délais applicables au niveau D dans les autres niveaux (10-10).

Cté FR – Information systématique des postes vacants à l'ensemble des agents concernés.

Revoir l'arrêté « contractuels » pour supprimer les mots « en ordre utile » pour nommer un lauréat sur son poste.

Organiser un concours de recrutement pour chaque niveau (article 16 de l'AGCF du 4 mars 2010) tous les deux ans afin de pouvoir y faire appel pour le recrutement de fonctions spécifiques (Art.19§2 de l'AGCF du 4 mars 2010).

CORPS SPECIAUX –

POLICE – Il est proposé de permettre la mobilité, pour les fonctions de base, sur base de l'ancienneté au sein de la police locale et pour la police fédérale pour les fonctions hors brevet.

TRANSPORT – Nous souhaitons la réouverture des débats relatifs aux évolutions de carrière et notamment en matière pécuniaire.

f. Une vraie revalorisation salariale

Nous demandons une augmentation en pourcentage précis des salaires de base et cela, en lien direct avec le coût de la vie. Il faudrait pouvoir se référer à la courbe des salaires sur les 20 dernières années.

Nous revendiquons l'octroi d'avantages supplémentaires, tels que véhicule de société, prime de fin d'année à hauteur d'un vrai 13^{ème} mois, frais de déplacement, vrai pécule de vacances, assurance hospitalisation, chèques-repas, écochèques, etc.

DANS LES SECTEURS...

ALR - Depuis 1994, date de la dernière révision des barèmes, ils n'ont augmenté que d'1 % pour une minorité de travailleurs. Nous souhaitons que les dispositions relatives au pouvoir d'achat soient légiférées en Décrets et non plus en Circulaires. Un lien avec l'AIP doit également être fait.

CORPS SPECIAUX –

POLICE – Une augmentation salariale s'impose afin de préserver la conformité et garantir la liaison au bien-être après un blocage salarial de plus de 16 ans. Tenir compte des plus bas salaires.

Nous demandons que la gratuité des soins médicaux soit appliquée à l'ensemble du personnel.

La gratuité des soins de santé au-delà de l'âge de la pension.

FED COM REG -

Cté FR – Pour la mise en œuvre de la nouvelle carrière, les échelles barémiques doivent être revalorisées à hauteur de 10% en commençant d'abord par les niveaux les plus bas.

FEDERAL – Nous demandons que l'intervention dans l'assurance hospitalisation soit portée à 100% pour tous les fonctionnaires et les membres de leur famille, quelle que soit la société d'assurance. Nous demandons également une intervention pour les fonctionnaires pensionnés.

Des avantages sont accordés au personnel qui ne peut, de par sa fonction, avoir accès au télétravail (jour de congé supplémentaires etc.).

REG.W. – Nous demandons la revalorisation des échelles barémiques du niveau B.

V. LE BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL

a. Une vraie politique de bien-être au travail

Nous exigeons un strict respect des obligations et prescrits légaux en matière de prévention et de protection au travail.

Une vraie politique de bien-être doit être mise en œuvre pour les travailleurs de la fonction publique et cela en étroite concertation avec les COCOBA liés à la prévention et à la protection au travail.

Ces politiques doivent s'accompagner d'une réelle considération due aux agents et d'une mise en valeur du travail effectué.

b. Des conditions de travail dignes

Nous revendiquons une amélioration générale des conditions de travail au sein de la fonction publique.

Les horaires de travail doivent être corrects et compatibles avec une vie privée épanouie.

Chaque travailleur a également le droit à la déconnexion.

Nous plaignons pour une généralisation de la technique des mesures de la charge de travail, afin d'objectiver les besoins en effectifs et les lier au bien-être des travailleurs.

c. Plus d'indépendance

Nous nous opposons aux pressions politiques qui sont trop souvent opérées sur les travailleurs.

Les conseillers en prévention des services internes de prévention et de protection au travail doivent pouvoir exercer leur mission en toute autonomie et indépendance. Pour ce faire, ils doivent être renforcés dans leur mission en étant dans des contrats non précaires (au moins CDI) voire statutarisés.

d. Trajet de réintégration

Il est nécessaire d'implémenter une vraie politique de réinsertion des travailleurs en cas de maladie.

Le trajet de réintégration doit pouvoir être utilisé comme un outil positif de réintégration des travailleurs ayant dû faire face à un accident de la vie ou de travail.

Nous exigeons par conséquent l'obligation pour l'employeur de retrouver une affectation à ces agents et cela, conformément à leur restrictions/recommandations médicales.

DANS LES SECTEURS...

ALR -

SOINS DE SANTE – Nous demandons que soit maintenu une qualité de travail pour le personnel travaillant dans les MR/MRS en leur garantissant notamment un juste équilibre vie privé – vie professionnelle (maintenir les 11h entre 2 prestations, maintenir la transmission des horaires à l'avance (2 mois prévisionnel et 1 mois définitif), demander une garantie du volume de l'emploi suite aux réformes, demander l'augmentation des normes par rapport aux lourdes pathologies, etc.).

ALR- Nous demandons que les accueillantes temps libre puissent enfin bénéficier de contrat à durée indéterminée.

VI. VERS PLUS DE TRANSITION JUSTE

a. La mobilité comme enjeu central

Les défis en matière de mobilité sont multiples et au cœur de la réflexion sur la transition juste et sociale, tant pour les citoyens que pour les fonctionnaires, également acteurs et utilisateurs des transports publics.

L'augmentation significative de l'offre et de la qualité de tous les transports en commun publics est une priorité.

C'est pourquoi, l'offre de transport en commun sur le territoire de Charleroi Métropole doit être déployée tant au niveau des fréquences que des lieux de desserte, des plages horaires et cela, y compris le week-end.

La qualité de ces services doit également être augmentée et passe par une optimisation de son accessibilité à toutes et tous (jeunes/étudiants, personnes âgées, personnes à mobilité réduite, travailleurs, agents de la fonction publique, etc.) mais passe également par la sécurisation des arrêts, stations et gares.

Les politiques doivent assumer ces objectifs et tendre vers la création de nouvelles lignes à moins de 10 min à pied de chaque citoyen de la régionale.

Pour encourager l'utilisation des transports publics, il est également important de mettre en place des mesures facilitant la transition entre la voiture et le transport en commun. Pour cela, il est nécessaire de créer des parkings de délestage stratégiquement situés visant à promouvoir l'utilisation du transport public. Ces parkings seront gratuits pour les détenteurs d'un titre de transport en commun et judicieusement implantés à proximité des principaux nœuds autoroutiers, des lignes de bus et de métro, ainsi que des zones commerciales et des crèches.

Nous exigeons un engagement ferme des autorités de maintenir le TEC en entreprise publique, excluant toute forme de privatisation, préservant ainsi sa qualité et son accessibilité pour tous les citoyens.

Les expériences de privatisation dans le secteur ont conduit à une dégradation de l'offre, caractérisée par une diminution des fréquences de passage, la suppression de nombreuses lignes, une baisse de la fréquentation, ainsi qu'une hausse des tarifs.

b. Alimentation durable

Le projet de création d'une grande cantine chargée de fournir et de livrer des repas durables dans les divers secteurs de la régionale, tels que les établissements scolaires, les administrations, les CPAS, les intercommunales mais également les entreprises privées doivent absolument rester dans le giron public.

Il doit être clairement présenté aux organisations syndicales lors de comités de négociation et de concertation des administrations impactées et faire l'objet d'une profonde réflexion sur les effets directs et indirects sur l'emploi en service public.

Nous avons de nombreuses inquiétudes quant à la maîtrise des conditions de travail, des statuts et des transferts de travailleurs. Les agents des actuelles cuisines locales dépendant des administrations publiques risquent d'être transférés, déplacés et centralisés.

Cette structure publique doit absolument privilégier l'achat local pour ses approvisionnements afin d'assurer des repas de qualité, de réduire l'empreinte carbone et de renforcer l'autonomie alimentaire régionale.

VII. POUR UNE MEILLEURE CONCERTATION SOCIALE DANS LE SECTEUR PUBLIC

a. Des discussions concrètes, pas de diktats politiques

Il est impératif que la Loi du 19 décembre 1974 qui organise les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités et ses Arrêtés Royaux soient strictement appliqués en vue de renforcer la concertation sociale.

Très souvent, nous sommes confrontés à divers problèmes :

- Débats guère productifs ;
- Peu d'écoute lorsque nous soulevons des problèmes liés au personnel ;
- Difficultés d'aboutir à des solutions concrètes sur la politique à suivre ;
- Manque de transparence et ;
- De nombreuses complications dans l'exécution des accords et protocoles.

Il est impératif que les pouvoirs publics comprennent que la concertation doit être dirigée de manière proactive, équitable envers tous les syndicats représentatifs.

Pour cela les syndicats doivent être suffisamment impliqués par l'autorité dans la préparation de la politique à suivre.

La concertation sociale ne peut être fictive, se résumant à la communication des mesures que les autorités envisagent de prendre unilatéralement ; il doit s'agir d'un processus durant lequel chacun prend les positions de l'autre au sérieux, et où l'on aboutit à un échange constructif afin d'améliorer la politique du personnel.

On peut cependant souligner que dans certains secteurs (et notamment le Fed-Com-Reg), l'organisation de la concertation sociale est plutôt respectée. Mais il est plus que jamais primordial de donner un caractère contraignant aux protocoles d'accord conclus avec l'autorité. Cela sera la garantie d'une bonne collaboration dans un souci de respect mutuel de tous les partenaires.

DANS LES SECTEURS...

ALR – Le recours à la tutelle est souvent la seule possibilité, en dehors des recours au Conseil d'Etat ou devant les tribunaux, pour faire respecter la législation en matière de personnel, de statut syndical et pour éviter l'arbitraire de certaines décisions locales ou provinciales. Nous sommes confrontés à des incohérences dans les décisions, des dépassements de délai, des pressions politiques ou des manques d'impartialité.

Nous attendons de ce Gouvernement qu'il mette en place des mécanismes de contrôle des décisions de tutelle et qu'il renforce le cadre du personnel afin que le service puisse remplir les diverses fonctions qui lui sont confiées pour une tutelle juste, impartiale et efficace. Nous demandons également que quand le dossier arrive chez le Ministre, aucun membre de son cabinet ne puisse être juge et partie dans celui-ci.

La création d'un recours supplémentaire de type « contrôle supérieur de la tutelle » permettrait de lever le doute s'il y a un doute d'impartialité.

TRANSPORT – *Refus d'un service minimum au sein des TEC.*

CORPS SPECIAUX – *Trop souvent, on invoque des raisons organisationnelles pour effectuer des déplacements de personnel sans concertation préalable. Nous exigeons par conséquent un avis contraignant du CCB concerné en la matière.*

b. La transparence du fonctionnement

Certaines structures de concertation ne fonctionnent pas correctement, tout simplement parce que les pouvoirs publics refusent de prendre les dispositions nécessaires. Il nous paraît indispensable de pouvoir obtenir des données claires quant aux plans de personnel et des informations qualitativement pertinentes. Il est tout aussi important de travailler avec une approche transparente quant à l'utilisation des frais de fonctionnement des institutions publiques.

Nous souhaitons, notamment, une amélioration de la transparence du fonctionnement des réunions liées à la concertation et à la négociation (Par exemple : réunions des groupes de travail, les marchés publics etc.)

DANS LES SECTEURS...

CORPS SPECIAUX –

POLICE – *Nous souhaitons la mise en place d'une commission d'appel qui pourra traiter, en interne, tout recours administratif en la matière.*

FED COM REG -

REG. W. – *Création d'une commission de recours pour les membres du personnel contractuel avec pouvoir décisionnel.*

Donner à la chambre de recours son caractère décisionnel.

Cté FR – *Compétence décisionnelle et contraignante des chambres et commissions de recours. Caractère contraignant des délais en matière de procédure disciplinaire – évaluation et stages.*

FEDERAL – *Il nous paraît indispensable de pouvoir obtenir des données claires quant aux plans du personnel et des informations qualitativement pertinentes.*

Il est tout aussi important de travailler avec une approche transparente quant à l'utilisation des frais de fonctionnement des institutions fédérales.

c. Des délégué(e)s protégé(e)s

La protection des délégué(e)s syndicaux travaillant dans les services publics doit être renforcée. Cette dernière doit être similaire à la protection des délégués en secteur privé. Vu l'importante contractualisation des services publics, beaucoup trop de délégués voient leurs contrats menacés par leur autorité.

d. Renforcement du dialogue social au bénéfice de l'emploi

Le secteur public est en permanence confronté à des restructurations et à des discussions concernant des économies à réaliser. Ces problèmes ne peuvent être traités que si on dispose des informations financières et de la transparence nécessaires. En conséquence, nous demandons la mise en œuvre généralisée du bilan social et des systèmes d'informations sociales et économiques.

DANS LES SECTEURS...

ALR – Nous demandons le renforcement du cadre légal des dispositions applicables aux administrations locales, régionales et provinciales et l'affirmation de son aspect coercitif en matière de dialogue social dans les pouvoirs locaux. Nous estimons que le dialogue social doit être renforcé par une présentation obligatoire et commentée des comptes et budgets au sein d'un comité de concertation syndicale et au moins 2x/an et ce, de manière automatique. A défaut, une sanction doit être déterminée afin d'obliger les administrations à respecter ces obligations.

Nous demandons que la Circulaire du 26 janvier 2017 reprenant les recommandations faites par le ministre des Pouvoirs Locaux dans le cadre de la gestion des ressources humaines lors de l'adoption de mesures impactant le personnel et motivées par des raisons économiques ait force de loi et soit transposée en Décret.

Par conséquent, nous demandons qu'une procédure claire et obligatoire soit établie dans le cadre d'un dialogue social structuré et agrémenté de sanctions en cas de non-respect de cette dernière.

Il en va de même pour le comité C qui doit être le lieu central des négociations pour toutes les matières qui touchent de près ou de loin le personnel.

Nous demandons en outre que les syndicats du secteur public puissent, dans un organe spécifique, participer aux décisions de l'AVIQ en ce qui concerne les institutions publiques. Le gouvernement s'était d'ailleurs engagé dans un accord précédent à renforcer la présence des syndicats du secteur public dans les organes d'avis.

VIII. DES REVENDICATIONS EN LIEN AVEC LES BESOINS DES CITOYENS

a. L'accueil et la petite enfance, une bonne conciliation vie privée-vie professionnelle

Nous demandons l'augmentation de la capacité d'accueil. La création de crèches supplémentaires est incontournable.

Le coût de ces milieux d'accueil doit rester raisonnable afin qu'ils puissent être accessibles à un grand nombre de famille.

Ils doivent également être développés à proximité des lieux de travail et parfois même, être organisés au sein même des administrations.

b. Les Aînés, les Maisons de Repos (MR) et les Maisons de Repos et de Soins (MRS)

Nous souhaitons que soit augmenté le nombre de places en MR et MRS et cela, à un coût raisonnable.

Cela doit passer par un refinancement général du secteur.

Nous défendons ardemment que les MR/MRS restent dans le giron public.

Pour les aides à domicile, nous plaidons pour des mesures budgétaires visant à la pérennisation et le développement des services permettant de maintenir à domicile les aînés en perte d'autonomie (aides-soignantes, infirmières, aides familiales, repas à domicile, etc.)

c. Les personnes en situation de handicap, la vie au travail

Il est nécessaire de rendre obligatoire les quotas liés à l'engagement de personnes en situation de handicap (au sens large) au sein de toutes les administrations.

Il faut également mettre les moyens nécessaires afin de contrôler l'application de cette mesure et le cas échéant, sanctionner les administrations qui ne la respecteraient pas.

La formation des agents et les citoyens à l'accueil des personnes en situation de handicap doit être une priorité.

Il est important de prévoir des infrastructures publiques adaptées aux personnes à mobilité réduites.

Notre boulot, défendre le vôtre

CSC Services publics - régionale de Charleroi

Rue Prunieu 5 - 6000 Charleroi

Secrétaire régionale:

➔ Mounia Benslama - 0479/75 86 48

Traitement des plaintes:

➔ Annie Rucquoy - 071/23 08 39

Secrétariat régional:

➔ 071/23 08 41 - 071/23 08 45



Services.PublicsCharleroi@acv-csc.be



E.R.: Mounia Benslama - CSC Services publics - rue Prunieu 5 - 6000 Charleroi