



nouvelle

03/2021

LE TRIMESTRIEL DE VOS REVENDICATIONS



ACCORD SOCIAL AU CHR SAMBRE ET MEUSE

PAGE 4

CRF : L'ATOUT FORMATION DES AGENTS DES POUVOIRS LOCAUX

PAGE 14



SOMMAIRE

SECTEURS

SOINS DE SANTÉ

Accord social au CHR Sambre & Meuse 4

NON-MARCHAND

IFIC public, STOP ou ENCORE ? 6

DÉFENSE

Quoi de neuf ? 8

RÉGION WALLONNE

En marge de la crise sanitaire, d'autres dossiers restent à négocier 10

POLICE

Comment j'ai vécu la période Covid-19 en tant que délégué 12

CRF

l'atout formation des agents des pouvoirs locaux 14

POLICE

Reprise des négociations en vue d'une augmentation salariale 16

VIVALIA

6 % d'augmentation pour les salaires les plus bas 18

PROVINCE DU LUXEMBOURG

le personnel se pose des questions quant à son devenir 19

SERVICE AUX AFFILIÉS

préparation à certains examens SELOR 20

CENTRALE

Un nouveau secrétaire permanent
pour la Région Bruxelles-Capitale 22

Les corps spéciaux ont une nouvelle secrétaire
permanente pour le groupe Pompiers 23

Ont contribué : Stéphane Deldicque, Marie Tillière, Dominique Wilkin, Julie Happaerts,
Marc Verhelst, Raoul Moulin, Eric Wéry, Pierre Debroux, Véronique Sabel, Stéphane
Vercauteren

ÉDITO

Chères amies,
Chers amis,

Renouvellement des Instances.... Yes We can !

Comme évoqué dans nos précédents numéros, le renouvellement de nos instances syndicales de Centrale a (enfin) trouvé son épilogue.

Notre Conseil Général sera installé le 25 mars, notre Comité National le sera le 22 avril prochain. La boucle sera donc bouclée.

Pour rappel, un processus entamé en 2019 et qui devait se clôturer en mai 2020 a connu, comme beaucoup d'autres, un retard considérable dû à la crise sanitaire sans précédent.

Une année donc de retard.

Non seulement les délais ont été revus à diverses reprises, mais également, les processus internes classiques (telles que les réunions en présentiel) ; celles-ci ont été lourdement impactées.

Nous avons dû aussi implémenter certains outils (les applications « Teams » ou « Zoom », le vote électronique, etc...) au grand dam, souvent, de nos militants et de nos équipes d'encadrement : leur flexibilité et leur patience ont été mis à rudes épreuves.

Sans les précieux engagement et volonté qui caractérisent nos équipes syndicales, l'exercice n'aurait pu se réaliser et trouver sa conclusion.

Par ce présent édito, je tiens donc à nouveau à souligner le travail de toutes et de tous et à vous en remercier.

Grâce à ce travail, le chemin est donc tout tracé pour la tenue de notre Congrès National de Centrale qui se tiendra les 27 et 28 mai prochain ayant comme sujet principal la digitalisation dans les services publics.

Ce Congrès, 100 % virtuel COVID oblige, reviendra sur les enjeux et les défis qui seront les nôtres dans les prochaines années.

Il définira également les grandes lignes de notre action syndicale afin de réaliser, pour la fin de l'année, un plan de travail concret.

Accord InterProfessionnel (A.I.P.) : même combat ?

Au moment de rédiger ces quelques lignes, la bataille sur le dossier de l'AIP fait rage sur le banc syndical : les actions et slogans s'affûtent, le 29 mars est une journée qui devra marquer les esprits (politique) sur les revendications des travailleurs du secteur privé : Oui à une revalorisation salariale décente, Non au 0,4 % !

Mais cet accord ne porte que sur l'aspect salarial : l'aspect Bien-être en fait également partie.

Pour notre Centrale, bon nombre de groupes de travailleuses/eurs sont également impactés directement.

A titre principal (liste non-exhaustive) nous retiendrons le Secteur du Transport (T.E.C. – De Lijn – S.T.I.B.

– transport privé en car) mais également le secteur du logement social.

Il est donc important que notre Centrale apporte son soutien à la journée du 29 mars et ce, in fine, pour diverses raisons :

- exprimer notre solidarité avec les secteurs concernés en interne ;

- exprimer notre solidarité avec les secteurs concernés en externe ;

- rappeler que les travailleuses/eurs de la fonction publique, qu'une demande de revalorisation salariale (notamment) dans certains secteurs est toujours d'actualité (voire en jachère pour certains depuis des décennies) ;

Il n'y a donc aucune revendication commune qui se télescope : les demandes sont légitimes, attendues, communes.

La convergence des luttes, voyant se réunir les secteurs (privés/publics) dans une lutte commune, pour un bien commun doit être considérée comme une force syndicale vive incontournable !

Elle doit peser sur les décisions à venir et faire passer un message clair aux employeurs (privés/publics) : nous n'acceptons plus la division que vous voulez maintenir, division dont vous tirez (encore parfois) partie !

Cette solidarité sera donc clairement exprimée au travers d'une communication.

Nous garderons donc un œil plus que bienveillant sur le résultat des négociations dans ce cadre en espérant qu'une revalorisation décente et digne soit trouvée.

En effet, n'oublions pas qu'au sein du Comité A (organe de négociation pour l'ensemble de la fonction publique), les négociations vont prochainement démarrer également et qu'un lien évident doit être mis en avant !

Stéphane DELDICQUE
Vice-Président
CSC Services Publics





ACCORD SOCIAL AU CHR SAMBRE ET MEUSE

Yes ! Une bonne nouvelle ! Après 3 ans sous plan de relance et une année Covid, les délégations syndicales et l'Autorité de l'institution ont signé ce 2 mars un accord social local.

En septembre 2019, la CSC Services publics a déposé, sur base de la consultation du personnel, un cahier revendicatif pour la mandature. Y figurait, entre autres, le **statut d'employé pour l'ensemble du personnel** et la **restitution des jours de congés** abrogés dans le cadre du plan de relance. Eléments négociés en octobre 2019.

On y trouvait également :

- Au volet emploi :

- Au niveau du recrutement : la mise en place de procédures concertées de recrutement conformes à la circulaire du 2 avril 2009 et gestion planifiée des ressources humaines afin d'assurer le service aux patients.
- Au niveau de la formation : s'assurer que chaque agent puisse bénéficier des formations continuées de manière régulière et alternée.
- Au niveau des normes de personnel : la définition des besoins par service.

- Au volet pouvoir d'achat :

> Au niveau des barèmes :

- Attribution de l'échelle barémique D3.1. en évolution de carrière aux aides-soignants ayant réussi la formation permettant la délégation d'actes supplémentaires;
- Revalorisation salariale via la suppression des petites échelles (E1 et D1) et l'attribution de 1% d'augmentation salariale (circulaire de 2004).

> Au niveau des primes et sursalaires :

- Octroi des sursalaires prévus dans la législation relative au temps de travail du 16 mars 1971 en cas de modification de l'horaire définitif ;
- Réhabilitation de la prime de 11% au personnel réalisant des prestations inconfortables dès le terme du plan de relance ou à défaut augmentation des sursalaires pour ces prestations.

- Au volet de l'attractivité :

soutenir les responsables de services/d'unités par la légitimation de leur accès à la fonction via le respect systématique des procédures de recrutement, d'engagement et via l'accès aux formations de management public.

- Au volet du bien-être au travail :

la répartition équitable de la charge de travail entre les membres d'un même service.

- Au volet du dialogue social :

- Amélioration de celui-ci, entre autres, par la possibilité de mettre sur pied des permanences syndicales et signature d'une convention de fonctionnement ;
- Création d'un organigramme complet et augmentation du cadre.

Certaines revendications font écho aux négociations en cours dans d'autres instances comme le Fonds des Blouses Blanches pour l'augmentation du personnel ou le Fonds Maribel pour la formation des aides-soignants.

Dans cet accord

- **L'implémentation du nouvel organigramme** : dans un premier temps, les fonctions managériales sont révisées et des recrutements seront effectués, de manière prioritaire en interne. Dans un second temps, cela permettra à chaque responsable d'évaluer le fonctionnement, d'éventuellement l'améliorer et de finaliser l'organigramme général niveau par niveau.

- **La réforme du service interne de gardiennage** : la situation transitoire sera évaluée à court terme (notamment via les résultats de l'analyse de la charge psychosociale). Ce qui permettra de répondre aux adaptations nécessaires. La fonction de dirigeant sera pourvue via un examen de recrutement. A moyen terme, via le plan de formation, un projet de formation certificative à la fonction de dirigeant stratégique sera mis sur pied afin de pouvoir en interne assurer le turn-over de personnel à cette fonction.

- **La systématisation de la procédure de recrutement transparente et équitable** interne/externe afin de pourvoir, dans le respect des dispositions du secteur public, aux postes vacants en évitant, dans la mesure de possible, de recourir à des faisant fonction et en légitimant les personnes désignées dans leur fonction.

- **Une convention relative à l'activité syndicale** : dans un souci d'amélioration du dialogue social, un local sera prochainement mis à disposition afin que les organisations syndicales puissent y tenir des permanences et qu'un délégué principal puisse y recevoir les affiliés en toute discrétion.

- **Une revalorisation salariale** : un groupe de travail va rapidement se réunir afin de dégager le scénario le plus adapté (en termes de timing et de budgets disponibles) permettant la revalorisation salariale du personnel selon un phasage à définir en concertation en donnant priorité aux bas salaires. L'Autorité s'engage à aboutir sur ces discussions pour permettre une application au plus tôt en septembre et au plus tard en décembre.

- **Une réflexion complémentaire** sera menée quant à la possibilité de **revalorisation des prestations inconfortables (heures de nuit, des jours fériés et de week-ends)**.



L'IFIC PUBLIC, STOP ou ENCORE ?

L'IFIC est une ASBL fondée en 2002 dont l'objectif est d'élaboration de classifications de fonctions modernes en tendant vers une harmonisation progressive des salaires entre la fonction publique et le secteur privé.



Ces fonctions sont liées à un système de rémunération qui n'est pas basé sur le diplôme mais sur le contenu et le poids de la fonction. Le Gouvernement précédent a validé l'harmonisation de ce système dans le non marchand privé et public et a dégagé des budgets pour y parvenir.

500 millions d'euros doivent être consacrés à une revalorisation du secteur non marchand.

Alors que le secteur privé, régit par des conventions collectives de travail, y travaille depuis 2002, il faudrait que la fonction publique fédérale et locale y parvienne en 4 ans, puisque issu de l'accord social fédéral 2017.

Fin 2018, une étude comparative a été lancée dans 14 hôpitaux publics volontaires. Une analyse comparative des barèmes étant nécessaire puisque les barèmes qui régissent la Wallonie, la Flandre et Bruxelles sont différents. (la RGB , la grille Kelchtermans et la charte Bruxelloise).

Le Conseil Fédéral des établissements hospitaliers, interrogé en mai 2019 par la Ministre Maggy De Block, a rendu un avis éclairé sur l'implémentation du modèle IFIC dans la fonction publique.

« La structure salariale du service public est fondamentalement différente de celle du secteur privé. Elle n'est pas régie par des conventions collectives de travail, dispose de statut du personnel divers et varié... La réalité des institutions publiques rend cette mise en œuvre encore plus compliquée que celle du secteur privé ».

POURQUOI ?

- L'accord social fédéral annonçait un financement à 100% de l'IFIC. L'arrêté de financement parle de «forfait». Nous n'avons donc aucune garantie que ce modèle sera financé à 100% ! De plus, et suite à une réunion au Cabinet du Ministre ce 2 mars, il nous a été affirmé que l'implémentation de l'IFIC n'était pas une revalorisation salariale mais une harmonisation des fonctions... On peut s'interroger dès lors quant aux annonces du Cabinet depuis le 12 novembre 2020.. « Un accord historique pour revaloriser les soins de santé ».

- Au moment de la signature de l'accord, les comparaisons salariales IFIC/RGB/Kelchtermans/ Charte Bruxelloise n'étaient pas connues par les catégories (professions). De plus, la signature d'un accord n'empêche pas de tenter de négocier plus.

- L'échantillon des 14 hôpitaux publics (Néerlandophone/ Francophone et Bruxellois) pris en compte en 2018 pour réaliser l'analyse comparative des barèmes sur un total d'équivalent temps plein de 46.688,92 ne représente que 27 % des travailleurs du secteur.

- Le modèle est fondé sur les tâches d'une fonction donnée et plus sur les diplômes, des titres et qualifications requises. Ce qui va à l'encontre des principes généraux de la Fonction publique.

- Plus aucun lien avec nos fondamentaux en terme de recrutement, d'évaluation, d'évolution, de promotion et de formation.

- Actuellement dans la fonction publique, le calcul d'échelle de carrière se fait sur 25 ans maximum, avec l'IFIC cela passera à 45 ans (à budget égal) ! D'où évolution plus lente voire nulle !

- La non prise en compte des pensions publiques dans la comparaison salariale.

- Les nouveaux engagés seraient d'office en IFIC et les transferts de service durant toute une carrière pourraient engendrer des pertes de salaire avec le système IFIC contrairement au système salarial actuel !

- Des pertes annoncées pour certaines catégories de travailleurs sur l'ensemble de la carrière et l'exclusion de d'autres catégories de travailleurs (administratifs, médico-technique, aide-soignant en fin de carrière, les infirmiers repris en catégorie 14, les aides-logisticiens. En l'occurrence, les plus impactés sont les plus petits barèmes.

En conclusion, la CSC Services publics refuse l'implémentation de l' IFIC et réclame la revalorisation du secteur au travers de la réactualisation de la RGB et de la charte Bruxelloise.

La CSC Services publics restera extrêmement vigilante sur l'implémentation annoncée de l'IFIC et réclamera la revalorisation du secteur idéalement au travers de la réactualisation réaliste de la RGB et de la charte Bruxelloise.

Quoi de neuf à la Défense ? Résiliation d'engagement, soyez prudents !

Quels sont les dangers d'une démission ? Vous êtes militaire du cadre auxiliaire ou militaire BDL ? Comment devez-vous vous y prendre ? De quelles règles devez-vous tenir compte ? Et pouvez-vous encore revenir ?

Quels sont les dangers d'une démission ? Vous êtes militaire du cadre auxiliaire ou militaire BDL ? Comment devez-vous vous y prendre ? De quelles règles devez-vous tenir compte ? Et pouvez-vous encore revenir ?

Tout militaire peut, à tout moment, demander à quitter la Défense. Ce départ est toutefois souvent assorti d'une série de conditions ou de conséquences dont il vaut mieux être informé.

Supposons que vous vouliez quand même quitter la Défense après quelques années, voire quelques mois. Vous ne le ferez pas à l'aide d'une démission à la demande, mais vous devrez demander une résiliation d'engagement. Vous pourrez de nouveau postuler après 12 mois si vous répondez encore aux conditions (en matière d'âge, d'aptitude physique et médicale, ...).

Si vous ne quittez pas votre emploi pour un autre et que vous demandez des allocations de chômage, l'ONEM pourra vous sanctionner.

En effet, la démission prouve que vous n'êtes pas « involontairement privé d'emploi ». Dans le cas d'abandon d'emploi, vous pouvez faire l'objet d'un avertissement ou être exclu du droit aux allocations pendant 4 semaines au moins et 52 semaines au plus.

Vous pouvez même être exclu du bénéfice des allocations pour une durée indéterminée si l'abandon d'emploi a eu lieu dans l'intention délibérée de demander des allocations et de rester chômeur (dans ce cas, vous devrez prouver à nouveau des journées de travail salarié pour être réadmis au chômage).

Nous vous conseillons donc de ne démissionner que si vous avez trouvé un autre emploi et, si possible, de notifier votre démission lorsque vous avez un accord écrit de la part du nouvel employeur.

N'oublions pas la période de rendement ! Que dois-je savoir ? En quoi consiste la période de rendement ? Est-elle applicable pour moi ? Si vous vous posez ces questions : lisez la suite.

Cette période de rendement s'applique principalement aux officiers recrutés par le biais de l'ERM et aux officiers du cadre auxiliaire. Elle s'applique toutefois aussi à tout militaire qui a suivi une ou plusieurs for-

mations dans une période de 2 ans et aux frais de la Défense pour un montant de 5 000€ au moins ou une ou plusieurs formations sanctionnées par un diplôme ou un certificat de l'enseignement supérieur ou équivalent.

La période de rendement est la période que vous devez au minimum prêter à la Défense après une formation. Si vous quittez la Défense avant la fin de la période de rendement, vous pouvez être tenu de rembourser une partie des traitements perçus et des frais de formation. La période de rendement est généralement égale à une fois et demie la durée de la formation suivie par le militaire aux frais de la Défense.

Si vous introduisez une démission à la demande pendant la période de rendement de la formation, vous pouvez être tenu de rembourser une partie des traitements perçus et des frais de formation. Une simulation des sommes à rembourser peut être obtenue par courriel : DGHR-HRB-Car@mil.be. Une demande à être exonéré de tout ou partie du remboursement pour des raisons sociales exceptionnelles.

Un exemple pour mieux comprendre:

Un officier a étudié pendant 4 ans à l'ERM et a ensuite servi pendant 2 ans dans une unité. Il suit ensuite un an de formation aux frais de la Défense et, consécutivement, sert de nouveau 2 ans dans une unité. Il prend ensuite 1 an de RTECP (retrait temporaire d'emploi pour convenances personnelles) et, après son retour, sert de nouveau 2 ans en unité. L'officier introduit ensuite une démission à la demande. L'intéressé doit au total prêter 8 ans de rendement, mais il n'a presté que 6 ans. La démission sera accordée étant donné qu'il est satisfait à la condition des trois ans de service actif à l'issue de la formation de base. L'intéressé doit toutefois rembourser une partie des traitements perçus et des frais de formation étant donné qu'il n'a pas accompli l'intégralité de la période de rendement de la formation requise.

N'hésitez pas à nous contacter avant de prendre votre décision !

APPEL POUR DE NOUVEAUX REPRÉSENTANTS LOCAUX

Cet appel s'adresse avant tout à vous qui êtes affiliés à notre organisation.

Vous avez suivi l'actualité sur l'évolution de la défense ? Vous connaissez les rouages de notre milieu professionnel ? Vous avez développé des contacts dans de nombreux domaines ? Vous avez dernièrement décidé de devenir un acteur pour l'amélioration des conditions de travail dans lequel tous les militaires évoluent ?

Alors cet appel est pour vous !

Si vous ne vous sentez pas encore prêts à franchir le pas, mais que dans votre entourage, il vous est permis de connaître un ou des collègues qui pourraient répondre à notre appel, alors n'hésitez pas, dites-lui de prendre contact avec nous : un seul numéro le 0497 79 17 28.

En ce qui nous concerne, nous pouvons vous garantir un certain crédit dans vos futures interventions. Nous sommes avant tout un syndicat responsable, nous travaillons constamment à faire la vraie différence avec les autres syndicats.

N'attendez plus et venez nous rejoindre pour découvrir notre équipe dynamique et sérieuse.

La défense recrute en force

Malgré toutes les difficultés que nous avons pu rencontrer lors de cette année 2020, la défense à continuer d'engager de nombreux candidats, que ce soit des volontaires, sous-officiers et officiers.

Lors de chaque formation, un volet syndical est prévu. Un instructeur explique ainsi en quelques mots le rôle et la place qu'ont les partenaires sociaux au sein de la défense.

A cette occasion la CSC Services publics - Groupe militaire - et les autres syndicats représentatifs sont invités à venir présenter leur organisation à ces jeunes recrues.

Cette année 2020, nous avons pu nous rendre dans des centres formations telle qu'Arlon, Marche des Dames, Marche en Famenne, Spa, Amay, Heverlee, Saffrenberg, l'école royale militaire et même la base aérienne de Florennes qui a eu l'occasion d'accueillir pour la première fois dans ses murs une formation de volontaire.

En s'engageant à la défense, ces jeunes recrues n'ont pas choisi le métier le plus facile, bien au contraire. Il est celui des contraintes et des difficultés mais il est aussi, et surtout, le métier offrant le plus de diversités et de possibilités d'épanouissement.

Par sa présence et sa prise de parole lors de ces rencontres, le groupe militaire de la CSC veut sensibiliser ces jeunes militaires sur l'importance d'être syndiqué.

Lors de leur formation, ils rencontreront peut-être certaines difficultés que ce soit au niveau professionnel et/ou médical.

Peut-être se rendront-ils compte après quelques jours, quelques semaines, que le monde militaire n'est pas fait pour eux... ou simplement que la fonction dans laquelle ils se sont engagés ne correspond pas à leurs attentes. Lors de ces moments de doutes ou de difficultés, l'importance d'être syndiqué prendra tout son sens.

Mais faut-il prendre le risque d'attendre de rencontrer ces difficultés pour se syndiquer ?

L'année 2021 a à peine commencé que déjà, des nouvelles formations militaires sont annoncées : des nouvelles recrues sont attendues dans le courant du mois de mars de cette année, aux 4 bataillons du Génie d'Amay, au CIBE d'Arlon, à l'école des sous-officiers de Saffrenberg, au 2 Wing Tac de Florennes et à l'école royale militaire de Bruxelles.

La groupe militaire se réjouit déjà de partir à la rencontre de ces jeunes militaires et leur souhaite bonne chance dans leur nouveau choix professionnel.

LE CENTRE DES GRANDS BRÛLÉS DE NOH ET LE COVID 19

Il nous semble opportun de mettre à l'honneur, car nous en entendons peu parler, tout le personnel militaire et civil, soignant ou pas, qui travaille à l'hôpital militaire.

Pour ceux qui l'ignorent, l'hôpital militaire apporte son aide pour faire face à la pandémie que nous connaissons, en prenant en charge les patients brûlés de Belgique. Une aide latérale qui permet aux autres hôpitaux de se concentrer en priorité sur les hospitalisations de cas Covid.

L'expertise de l'hôpital militaire concernant les grands brûlés n'est plus à démontrer. Qu'importe le job, leur équipe toujours disponible, prête à aider est bien là pour compléter la chaîne permettant de donner à chacun les soins dont il a besoin et d'aider à faire face à cette pandémie sans relâche. A toutes ces personnes qu'on n'entend jamais mais qui sont toujours présentes aux côtés de la population : MERCI !

LES BRÈVES

Dispenses de service 2021 (Communication intranet du 16-02-2021)

Le 14 Mai 2021 étant déjà un jour de congé de compensation pour le personnel militaire (Ref 2, Partie II, Chapitre 2, Par 202.b.(2)), la MOD a décidé d'octroyer au personnel militaire une dispense de service pour le 12 Novembre 2021.

Attention, Il n'y a pas de dispense de service compensatoire le 12 novembre 2021 pour les situations reprises dans la Ref 2, Partie III, Chapitre 1, Par 102.e.(voir notre site internet CSC-Groupe Défense).

Assurance hospitalisation

Le 16 février 2021, une note est parue concernant "L'Assurance Hospitalisation"(DKV).

Cela reprend dans les grandes lignes : Prime retenue au plus tôt le 21 septembre 2021. L'excédent de prime payé pour les membres de la famille sera déduit de la prime 2021. Vous et votre famille serez quand même couverts conformément aux conditions générales.

N'oubliez pas de prévenir endéans les trois mois tous changements

Le 1er juillet 2021 est une date importante pour le personnel travaillant pour la Défense

Dans le flash Défense N°21 du 15 décembre 2020, vous avez pu lire qu'une convention avait été signée avec ASSURALIA (Union professionnelle des entreprises d'assurances). Cette convention permettra de ne plus avoir des primes plus élevées ou autres inconvénients inhérents à la profession de militaire. Cet accord, le personnel militaires et candidats militaire du cadre actif et de réserve et le personnel civil pourront en bénéficier.

A la date du 1er juillet de cette année, tout sera donc simplifié. Plus besoin de prévenir l'assurance des départs en opérations, entraînements et exercices, donc plus de primes supplémentaires. En cas de décès en service, la Défense paiera le solde restant dû. Les contrats d'assurances déjà contractés pourront être repris dans ce nouvel accord.

Vous constaterez qu'aujourd'hui, cet accord nous retire une grosse épine du pied. Maintenant, c'est à vous de jouer. Prochainement, un document sera mis à votre disposition afin de pouvoir bénéficier du nouveau système. Vous trouverez sur notre site intranet plus de détails sur le sujet.

Région wallonne :

En marge de la crise sanitaire, d'autres dossiers restent à négocier

En Région wallonne, la crise sanitaire a mobilisé l'essentiel de l'attention dans le dialogue social. La crise s'éternisant, d'autres dossiers que ceux strictement consacrés à la gestion des effets de l'épidémie de Covid-19 commencent à revenir sur la table de la négociation.

Projet de modification du cadre du SPW

Comme annoncé dans la DPR (déclaration de politique régionale du Gouvernement wallon), le Gouvernement entend mettre en œuvre une logique de centralisation et de mutualisation des ressources « support » au sein de la fonction publique wallonne. Comme expliqué dans notre revue R Nouvelle, on peut en même temps saluer une logique organisationnelle qui vise à plus d'efficacité, mais on doit aussi anticiper les difficultés et les défis qu'elle apporte. Nous avons pointé, de ce point de vue, l'absolue nécessité de garantir que ces ressources centralisées seront à tout moment disponibles pour toutes les institutions qui les solliciteront, en quantité, qualité et délais.

Cette logique de mutualisation des ressources vise les compétences RH, mobilière, immobilière et informatique. Avec l'ambition d'être étendue, comme exposé dans la DPR, vers les OIP. A ce stade des groupes de travail qui sont consacrés à la question, la réorganisation du SPW ne porterait que ... pour le SPW lui-même.

Nous nous interrogeons donc sur deux aspects.

- D'abord, cette réorganisation - qui est essentiellement une révision du périmètre de certaines directions - est-elle nécessaire si elle ne porte d'effet que pour le SPW, en d'autres termes, quelle en est la plus-value ?
- Ensuite, que penser de la DPR si ses ambitions annoncées sont modulées au gré de l'interlocuteur de négociation ?

Ce dossier n'est certainement pas clôturé, et nos équipes syndicales restent attentives aux orientations prises ou à prendre.

Congé parental à 1/10ème

Depuis plus d'un an, la CSC Services publics revendique l'intégration de ce type de congé dans le statut des fonctionnaires wallons. Le Gouvernement se retranchait derrière le risque de devoir assumer lui-même les allocations liées à ce type de congé. Soutenus par la ténacité de nos délégués, nous avons maintenu notre demande, qui vient enfin de trouver satisfaction, en particulier suite à une réponse du Fédéral au Gouvernement wallon.

Dès lors, nous avons appelé à une négociation rapide de l'introduction de ce congé dans le Code de la Fonction publique. Dès la clôture de cette future négociation, ce congé deviendra donc accessible aux fonctionnaires wallons.

Convention sectorielle, où en est-on ?

Les cahiers revendicatifs ont été remis à la Ministre de la Fonction publique rapidement après son entrée en fonction. Depuis ce moment, une seule réunion, informelle, s'est tenue, pour nous annoncer l'intention de ne consacrer aucun budget à la convention sectorielle.

Nous attendons un calendrier de négociation, notamment parce que peuvent exister des interdépendances entre le contenu de la convention sectorielle et d'autres dossiers en cours, et parce que d'autres dossiers (la réforme du certificat de management public notamment) consomment ou consommeront un budget qui aurait pu être réparti entre tous les travailleurs de la fonction publique wallonne via une convention sectorielle.

Réduction du temps de travail

Suite à un arrêt du Conseil d'Etat, la date-charnière pour l'adoption d'un ROI (au sens de l'AGW du 14 juin 2001 sur les prestations irrégulières) a été cassée.

L'effet le plus concret est que tout agent de niveau C ou D, qui bénéficie d'une prime pour travaux lourds et dangereux selon son ROI, quelle que soit sa date d'adoption, est (sous certaines conditions) bénéficiaire de la RTT, et donc amené à ne plus prestre que 4 journées de travail par semaine pour un salaire plein. Nos délégués pourront répondre à vos questions sur le sujet.

119 quater

Suite à une prise de position du DG d'un organisme, des vellétés se sont fait jour de limiter l'application de ce mécanisme de statutarisation en regard de la source de financement de l'emploi concerné.

Il est évident que nous ne pouvons accepter que des dispositions du Code puissent voir leurs effets limités par une simple prise de position d'un fonctionnaire, fût-il d'un grade élevé.

Nous avons en première réaction demandé que nous soient communiqués l'ensemble des documents probants qui permettent, dans toutes les administrations wallonnes, de distinguer indiscutablement les emplois et les sources de financement qui y sont liées. Réponse de l'autorité : elle

va réfléchir et ne donne pas de réponse tout de suite à nos demandes.

C'est évidemment un dossier que nous suivrons avec beaucoup d'attention. On parle en effet d'un mécanisme qui donne accès à l'emploi statutaire, et nous nous efforcerons d'en empêcher des limitations.

Prise en charge des frais liés au télétravail

Relayant la demande de nombreux affiliés, nous avons posé la question d'une éventuelle intervention de l'employeur dans les frais à supporter par les membres du personnel qui sont amenés à télétravailler de façon importante. A ce stade, nous n'avons pas encore reçu de réponse de l'autorité, ni positive, ni négative.

Revalorisation du niveau B

Plus de quinze ans après la conclusion d'une convention sectorielle qui prévoyait une revalorisation du niveau B, on ne bénéficie toujours que d'une partie de celle-ci. Nous avons demandé un calendrier précis pour la poursuite vers les autres échelles. L'autorité doit retourner vers le Gouvernement avant de nous répondre.

Vaccination

La question de la priorité du personnel de la Fonction publique a été posée. Le Gouvernement est actuellement dans la réflexion pour identifier les catégories de personnel qui devraient être vaccinées en priorité. Outre les travailleurs à risque, nous faisons en sorte que celle-ci soit proposée prioritairement au personnel dont la nature de la fonction ne permet pas le télétravail ainsi qu'aux agents qui ont des contacts avec le public. Nous insistons également pour que la vaccination ne soit en aucun cas une contrainte préalable à l'exercice du travail. L'autorité a pu nous rassurer sur cette question : on restera dans le principe de la vaccination sur base volontaire.

Concertation des aménagements ayant un impact sur le bien-être du personnel

Des plus en plus régulièrement, les autorités contournent leur obligation légale de concerter avec les organisations syndicales les aménagements susceptibles d'avoir un impact sur le bien-être au travail. L'autorité partage notre vision selon laquelle cette concertation est effectivement obligatoire, notamment en ce qui concerne l'aménagement des lieux de travail.

C'est évidemment un sujet à enjeu particulièrement important : la sortie de crise sanitaire amènera avec elle des réflexions de fond sur les modes d'organisation du travail, et il s'agit dès à présent de ne pas se laisser enfermer dans des carcans de concertation qui soient déjà bridés par des choix organisationnels ou immobiliers auxquels nous n'aurions pas été associés.

Petit à petit, la concertation sociale revient à la normale en Région wallonne. Espérons que c'est annonciateur d'une fin de crise sanitaire à laquelle tout le monde aspire.

R



COMMENT J'AI VÉCU LA PÉRIODE COVID 19 EN TANT QUE DÉLEGUÉ À LA POLICE

« Pour commencer, quelle est ma situation par rapport à la maladie en général ?

Après 28 ans de sv, je n'ai jamais été malade. Mon pot de maladie est complet. Je ne suis donc pas une personne qui s'inquiète à la base et je ne me sens pas vulnérable (mais c'est sans doute un tort ...).

Dès l'apparition des premières informations sur le virus, celles-ci ont été comparées au virus de la grippe, avec des conséquences similaires. Il ne s'agit pas du premier virus qui apparaît, sans compter ce que l'on ne sait pas.

La première personne que j'ai vu réagir par rapport à cette épidémie est mon Chef de Corps. En effet, lors du CCB qui s'est déroulé en date du 10/03/20, le Chef de Corps a souhaité dire « bonjour » de loin, sans serrer les mains. Un collègue qui était présent avait également souhaité la même chose, au vu de son inquiétude par rapport à son état de santé personnel.

Lors de ce CCB, le conseiller en prévention au sein de la médecine du travail COHEZIO nous a donné quelques explications sur ce virus et a officiellement demandé à ce que l'on ne se serre plus la main, pareil pour la bise.

En tant que délégué, commence pour moi une longue période de réflexion à propos de ce virus, des mesures qui doivent être prises et de mon rôle dans tout cela. Je dois admettre qu'au départ, je n'y croyais pas trop à ce virus et encore moins à sa dangerosité.

Néanmoins, j'ai pu rapidement constater que les mêmes mesures allaient être prises dans les autres unités, notamment au sein de l'académie de police de Namur où je suis chargé de cours.

Cette fois, c'est parti, on va vers une autre vie et d'autres habitudes.

Un léger stress s'installe ensuite quant à la pénurie de masques et de gel hydro alcoolique.

En tant que délégué, je me suis senti impuissant car la volonté de ma zone était de prendre les mesures qui s'imposaient sans attendre. Il était donc inutile pour moi de vouloir intervenir puisque je n'avais pas de solutions.

On ne peut que souligner l'efficacité de notre conseiller en prévention qui est parvenu, je ne sais trop comment, à se fournir très rapidement en matériel nécessaire.

Mon rôle de délégué s'est avéré très confortable puisque la zone de police mettait en places toutes les mesures de manière très rapides.

Mon rôle a donc été d'appuyer la communication vers les collaborateurs en expliquant le pourquoi des mesures prises et en vérifiant que celles-ci étaient bien respectées par l'ensemble du personnel.

D'une manière générale, le personnel n'a pas cédé à la panique concernant ce virus. Les plus anciens, plus fébriles à la problématique, montraient l'exemple en respectant les consignes. Les plus jeunes, moins conscients du problème, optaient naturellement pour le respect des consignes, plus par respect de leurs collègues plus âgés qu'autre chose.

Nous avons eu quelques cas de contamination, sans plus.

Dans cette situation, en tant que délégué, je me suis senti à l'aise mais ceci n'est dû que par le professionnalisme de notre Chef de Corps et de notre conseiller en prévention. Une priorité a été mise sur la protection du personnel et les mesures prises ont été cohérentes, donc acceptables pour tous et pour nous, délégués.

Aussi, le fait que le Chef de Corps montre l'exemple et soit très stricte par rapport à sa propre personne a été un plus dans la mise en place des mesures et le suivi qui y a été apporté.

Mon rôle s'est essentiellement limité à :

- Respecter les règles et en faire un exemple ;
- Expliquer les choses aux collaborateurs ;
- Calmer les rares excitations ;
- Appuyer le chef de corps dans ses décisions ;
- Rendre compte à mon permanent.

A l'heure de ce jour, nous pouvons déplorer l'attitude de notre gouvernement pour ne pas nous avoir aidé dans cette problématique. En effet, les arrêtés ministériels ne nous ont pas permis d'apporter des explications cohérentes à la population vis-à-vis des mesures à respecter. Nous avons d'ailleurs dû batailler ferme avec certaines personnes qui, elles, avaient analysé les textes et savaient que certaines restrictions ne pouvaient être verbalisées.

Aussi, les médias ont été les seuls éléments de repaire de la population qui n'a toujours pas de réponses à ses questions.

La principale difficulté du délégué est de faire en sorte que le job de policier puisse continuer à avoir un sens pour ses affiliés. Nous sommes là peut-être en manque de méthodes de management qui permettraient de maintenir une motivation suffisante chez le collaborateur. »

Pascal DARDENNE
1er INPP
Chef poste de Gedinne
ZP 5310 Houille-Semois

Le **CRF**
à vos cotés
pour une **RH**
en toute
sérénité!



CRF : l'atout formation des agents des pouvoirs locaux

Le CRF (Conseil régional de la Formation) est un atout majeur pour les travailleurs des pouvoirs locaux.



Pierre Petit

Il a pour mission de rendre des avis et de formuler, à son initiative, des recommandations concernant :

- l'harmonisation et l'actualisation des formations existantes ;
- l'organisation de formations nouvelles susceptibles de rencontrer les besoins des administrations concernées ;
- l'agrément des formations, la certification des formateurs et l'évaluation des formations conditionnant les évolutions barémiques du personnel ;
- toute disposition relative à la formation.

Le CRF est saisi de la demande d'avis par le Gouvernement wallon ou le comité des services publics locaux et provinciaux.

En pratique, le CRF :

- anime des commissions thématiques ;
- **émet des avis débouchant sur des circulaires**, notamment concernant :
 - les conditions d'évolution de carrière ou de promotion du personnel ;
 - le contenu de périodes de formation ou d'outils de sensibilisation ;
 - l'assimilation de certains diplômes.
- intervient dans la **détermination de conditions d'agrément** des organismes de formation dans le cadre de l'application des principes généraux de la fonction publique locale ainsi que dans l'étude des demandes d'agrément,
- publie un **catalogue de formations agréées**. (<http://crf.wallonie.be/>)

Il est également un véritable carrefour entre le monde de l'enseignement et de la formation, d'une part, et les pouvoirs locaux, d'autre part. A ce titre, il veille à une bonne articulation entre l'offre et la demande mais aussi à l'adéquation de la formation aux réalités des métiers exercés dans la fonction publique locale. Il a comme préoccupation majeure d'éviter que, dans les évolutions à venir, la transition digitale ne laisse sur le côté les travailleurs moins qualifiés.

Spécifiquement pour les agents des pouvoirs locaux, différents outils sont mis à disposition :

- **Focus carrière** qui est un outil pour comprendre et maîtriser sa carrière. Un outil facile et intuitif pour tout connaître sur le recrutement, les évolutions et les promotions au sein du service public local et provincial par le biais de schémas interactifs ! À travers Focus Carrière, le Conseil régional de la Formation fournit, à toute personne intéressée, des informations précises sur les possibilités de recrutement, de promotion et d'évolution de carrière existants au sein du service public local et provincial, accessibles en fonction du type ou du niveau de personnel auquel vous appartenez.

- **Focus formation** qui reprend différents programmes de formation dispensés par les opérateurs agréés et destinés aux agents des administrations locales. Il est possible en fonction de son type de personnel et de l'évolution de carrière possible d'identifier facilement les formations qui sont disponibles et accessibles

Par ailleurs, il existe un magazine disponible en ligne qui a pour objectif de vulgariser les théories RH, de management pour accompagner les personnes qui ont une fonction de management dans la fonction publique locale ; il y a également des données et des analyses concernant les pouvoirs locaux, donnant une vision des réalités de terrain et des tendances marquantes dans le secteur. Tous les magazines sont disponibles gratuitement sur le site du CRF.

Outre le fait d'être une ressource proche, dynamique et gratuite pour la bonne gestion des Ressources Humaines, le CRF permet donc, aux travailleurs de nos pouvoirs locaux, à travers sa vision générale et via ses recommandations en termes de formation continuée et de valorisation des compétences, d'obtenir leurs évolutions de carrière en reconnaissant du développement de leurs compétences.

La valorisation au sein des Pouvoirs locaux et provinciaux de Wallonie

Depuis plus de 10 ans, le CRF collabore avec le Consortium de validation des compétences afin de répondre aux besoins de son secteur des Pouvoirs locaux et provinciaux en termes de métiers et de titres de compétence.

Au jour d'aujourd'hui plus de 60 métiers sont offerts aux agents afin d'aller passer des épreuves de validation de compétences et de valoriser ces titres au sein de notre secteur.

Comment ? Conformément à la circulaire du 25 janvier 2011 et pour les entités qui ont intégré cette circulaire au sein de leurs statuts, il est possible de valoriser les titres de compétence délivrés par le Consortium de validation des compétences soit lors du recrutement en D1/D2 ou D4 soit lors de l'évolution de carrière (passage D1 vers D2, D2 vers D3 et D3 vers D4).

Ces dernières années, le CRF a œuvré afin de porter des nouveaux métiers répondant aux besoins de son secteur comme le fossoyeur, le fontainier, l'aide-cuisinier en collectivité, le référent/encadrant et l'accueillante d'enfant. L'agent de propreté et l'ouvrier polyvalent sont en cours de réalisation.

Pour plus de renseignements sur les épreuves de validation des compétence (métiers, titres, inscriptions, lieux, etc.), vous pouvez consulter le site www.cvdc.be

Pour plus de renseignements sur la valorisation (circulaire du 25 janvier 2011 sur la valorisation des compétences et la recommandation n°21 reprenant les niveaux des titres de compétence pour le recrutement), vous pouvez contacter Stéphanie Bouveroux (CRF) par mail stephanie.bouveroux@crf.wallonie.be ou par téléphone au 081/ 327109.



SECTEUR POLICE

Reprise de négociations en vue d'une augmentation salariale

pour tous les cadres de la police intégrée (opérationnel & administratif)

Le 12 février dernier se tenait un comité de négociation afin de déterminer les contours de la prochaine négociation sur les cahiers de revendications. Les points de vue de l'autorité et des organisations syndicales doivent se retrouver à un moment donné afin de commencer les négociations.

Pour rappel, la ministre de l'Intérieur, madame Annelies Verlinden, avait refusé le chèque de 300 euros - une prime pour la police intégrée suite au COVID 19.

Celle-ci nous avait déclaré à l'époque que les services de police méritaient mieux !

Et pour cause, depuis le début de la pandémie, la police intégrée a payé un lourd tribut consolidé de mars à décembre 2020 à savoir :

- 14.736 absences de collaborateurs (sur un peu plus de 52.000) ;
- Plus de 11.000 policiers en quarantaine (avec ou sans symptômes) ;
- 3.473 collaborateurs testés positifs au coronavirus ;
- 7 décès malheureusement à déplorer.

Ces chiffres ont été communiqués lors de la commission spéciale Covid 19 à la Chambre en janvier 2021, par la taskforce en charge du coronavirus au sein de la Police. Celle-ci est présidée par le commissaire général Marc De Mesmaeker.

Nous étions donc en attente (voire même impatient) de la proposition de la ministre sur la revalorisation des salaires de l'ensemble des collègues de la police intégrée.

Notre cahier revendicatif 2019-2020 avait été transmis au représentant du Ministre à l'époque et « mis de côté » dans l'attente d'un nouveau gouvernement et d'un(e) nouveau(elle) ministre de l'intérieur.

Cela fut donc chose faite en date du 1er octobre 2020. Plusieurs réunions informelles ont eu lieu avec celle-ci afin de cerner les différentes problématiques qui nous occupaient.

Malgré ces différentes réunions, à plusieurs reprises, nous avons dû interrompre les Comités Supérieurs de Concertations.

Raison pour laquelle, ce 20 janvier 2021, nous avons rencontré le Président du comité de négociations ainsi que le chef de cabinet de madame le ministre de l'intérieur.

Le Président a cerné en début de réunion le but de la réunion informelle à savoir débloquer la situation actuelle et ce, afin de pouvoir reprendre les discussions dans un cadre constructif.

En l'absence de la Ministre, son chef de cabinet a participé à la réunion.

Pour rappel : En date du 12.01.21, il a été décidé en **front commun** (CSC-SLFP-SNPS) de ne plus participer aux différents Comités Supérieurs de Concertation jusqu'à nouvel ordre.

La CGSP a décidé quant à elle de poursuivre les discussions.

Nos motifs étaient les suivants :

- Télétravail, aucune suite à notre demande ;
- Vaccination, lenteur de décision ;
- Chèques repas, voir accord sectoriel 2017-2018.
A ce jour aucune initiative n'a été prise par l'autorité ;
- Maladies professionnelles dans le cadre Covid19.
En attente d'une réponse concrète ;
- Nouveau cahier sectoriel 2021-22.
A cette date, aucune info de la part de l'autorité.

Les Organisations Syndicales signalaient que le problème se posait à un double niveau :

D'une part, la position de l'autorité dans le cadre des négociations de l'accord sectoriel et la manière de fonctionnement et d'autre part l'organisation du Comité Supérieur de Concertation. Nous constatons que la majorité des points du Comité Supérieur de Concertation étaient ceux de l'autorité au détriment des points des Organisations syndicales. Il est apparu une différence réelle de fonctionnement entre le Comité Supérieur de Concertation et le Comité de négociation. Nous avons donc exigé une ligne de temps et une enveloppe budgétaire pour les négociations du prochain accord sectoriel.

Nous avons insisté sur l'attractivité de la fonction de policier par rapport aux autres secteurs.

Suite à l'accord sectoriel 2017-18 concernant l'obtention des chèques repas, et n'ayant à ce jour reçu aucune information pratique, que cela soit tant au lancement de la procédure du marché public, que du prestataire.

Le Chef de cabinet s'est engagé à voir comment il serait possible d'améliorer le fonctionnement du Comité Supérieur de Concertation. Celui-ci a pris acte des revendications et s'est engagé à établir un planning d'exécution.

Concernant le cadre des maladies professionnelles en dehors des courriers qui nous ont été transmis, d'autres initiatives ont été prises.

Tel que cette réunion du 19 janvier 2021 avec le chef de cabinet du Ministre de la Santé qui avait promis une réponse pour le vendredi 22.01.21. A ce jour, nous n'avons toujours rien reçu.

Suite à cette réunion, le choix du 12 février a été pris pour cette première réunion. Voici ce dont il a été question :

Il s'agissait d'une première réunion formelle que je qualifierais de technique quant à la fixation de l'agenda, les fréquences des réunions (tous les 15 jours) et une première évaluation dans un délai de 6 mois.

Ce vendredi 26 février 2021 se tenait une deuxième réunion au ton très différent de la première. En effet, dès le début de la réunion nous avons une communication du cabinet de la ministre, le message de la Ministre est clair à savoir :

Elle a également des attentes :

- Au niveau attractivité : rendre le statut plus opérationnel afin de permettre une plus grande flexibilité ;
- En l'absence du président : mener les débats temporairement. La réunion prévue tous les 15 jours sera remplacée par des réunions mensuelles.
- Une analyse des budgets devra être analysé préalablement par le niveau fédéral et l'U.V.C.

Quant à nous, nous avons dû constater que le président faisant fonction n'avait pas réellement de mandat clair. Nous n'avons reçu aucune proposition de l'autorité alors que les organisations syndicales ont toutes remis leur cahier revendicatif.

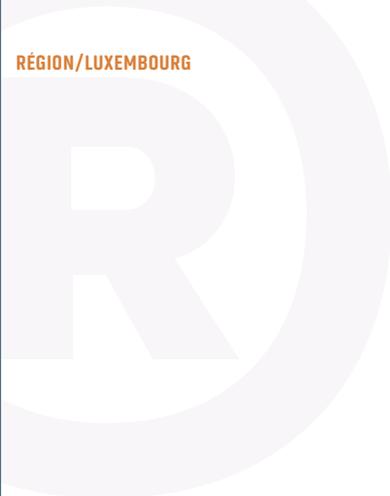
Remise en cause du timing, de l'agenda a une réunion par mois si nécessaire..., soit un report de l'évaluation à la fin 2021 voire plus.

Cela n'était pas concevable, après 4 heures de débat houleux, on a obtenu le maintien pour les deux prochains mois des réunions à quinzaine.

Voilà qui nous laisse dubitatif quant aux affirmations que les policiers méritent mieux !

Nous vous tiendrons régulièrement informés des progrès ou non du futur accord sectoriel.

Nous sommes avec vous, soyez avec nous.



VIVALIA :

6 % d'augmentation pour les salaires les plus bas

Le jeudi 11 février 2021, Vivalia avait convoqué un Conseil d'Administration pour valider certaines décisions importantes à leurs yeux :

- La modification de l'organigramme des organes de décision.
- La création d'une nouvelle fonction de conseiller stratégique avec une nouvelle échelle d'un montant de 180.000 € (soit une augmentation mensuelle de 4.000€ par rapport à l'échelle actuelle du D.G.).
- La création d'une nouvelle échelle pour le Directeur Général d'un montant de 194.000 € au lieu de 132.886€ actuellement (soit une augmentation mensuelle de 5.000 € par rapport à l'échelle actuelle du D.G.).

Afin de pouvoir valider ces décisions, les organisations syndicales avaient été conviées à un comité de négociation la veille, à savoir le mercredi 10 février. Nous avons bien reçu la convocation dans les deux semaines qui précédaient.

L'ordre du jour comportait 3 points :

- Revalorisation des bas salaires pour un montant de 650 € annuels en chèques repas pour les échelles de E2 à D3.1 – personnel ouvrier, technique, logistique, aide-soignant, administratif (à savoir 54 € mensuels pour autant que la personne travaille à temps plein, sans prendre de congé, sans être malade, sans travailler à temps partiel, ...).
- L'intégration de la prime de transversalité dans les échelles barémiques pour les fonctions dirigeantes (pour certains directeurs généraux adjoints : passage de l'échelle A6 à l'échelle A7, ou de A7 => A8).
- La création de deux nouvelles échelles :
 - pour le directeur général (194.000 €) (hors pécule de vacances, hors prime de fin d'année, hors prime de garde mensuelle de 1.600 €, hors voiture de fonction, ...)
 - pour le conseiller stratégique (180.000 €) (hors pécule de vacances, hors prime de fin d'année, hors prime de garde mensuelle de 1.600 EUR, hors voiture de fonction, ...)

Province de Luxembourg : le personnel se pose des questions quant à son devenir

La délégation syndicale Vivalia avait clairement rejeté ces modifications de statut barémique non respectueuses des règles RGB (voir communiqué de presse que nous avons rédigé pour marquer notre désapprobation).

Le lundi 08 février, le bureau fédéral du MOC avait aussi décidé de rédiger un communiqué de presse pour dénoncer ces injustices à l'égard du personnel.

La réunion du mercredi 10 février a été menée en front commun syndical.

De concert nous avons rejeté les propositions de l'employeur et exigé une augmentation des salaires de 6 % pour le personnel des échelles E2 à D3.1 (au lieu des 650€ annuels en chèques-repas).

Le front commun syndical a également refusé de signer le protocole en exigeant qu'il nous soit transmis dans le respect des dispositions légales, ce qui reportait les décisions à plus d'un mois et demi.

Cela changeait totalement l'échéancier fixé par l'employeur (qui souhaitait mettre en œuvre son nouvel organigramme ainsi que les nouvelles échelles barémiques pour le mois de juin).

Le même soir, Vivalia nous proposait de revenir à la table des négociations sur base de nos propositions à savoir les 6 % pour les échelles de E2 à D3.1 : ce qui concerne 1.000 travailleurs.

Le lendemain, juste avant le Conseil d'Administration nous signions le protocole d'accord avec :

- Octroi de 3 % au 1er janvier 2021 et 3 % supplémentaires avant le 31 décembre 2021 pour les échelles reprises supra.
- Un non accord en ce qui concerne l'intégration des primes de transversalité dans les échelles de traitement et la création des deux nouvelles échelles.

Si cette décision d'augmentation de 6 % est validée par les autorités de tutelle, il s'agira d'une belle avancée sociale pour le personnel qui perçoit les échelles les plus basses chez Vivalia !

Comme déjà annoncé, les provinces vont devoir supporter en 2024, 60 % de la part nette des communes au niveau du financement des zones de secours. La Députation Provinciale nous a déjà tenu informés lors de la précédente réunion de négociation des différentes mesures qui seront mises en œuvre afin d'éviter des pertes d'emploi :

- Fermeture et/ou réaménagement de certains services via des mobilités en interne
- Réorganisation complète des services ouvriers via la création d'un pôle ouvrier commun sur 3 sites de la province : Sud ; Centre ; Nord.
- Adaptation du statut pécuniaire en supprimant certaines indemnités que percevait le personnel : notamment les allocations pour frais de séjour.
- Application stricte du règlement maladie : la CSC Services publics refuse différentes mesures strictes qui s'ingèrent dans le dossier médical des agents, ou qui poussent le personnel vers la sortie.

On est bien au fait que toute augmentation des dépenses au niveau de la zone de secours aura un effet « vase communicant » vers le budget de la Province.

Lors de sa dernière déclaration de politique régionale, le gouvernement wallon n'a plus décidé de supprimer les provinces ... il les rend exsangues !

Nous attendons un soutien tant du Fédéral que de la Région wallonne pour continuer à maintenir les missions de proximité et combien essentielles qui sont actuellement dévolues à nos provinces (culture, santé, ...).

Nous dénoncerons toute décision prise qui priverait les provinces des rentrées nécessaires à leur fonctionnement.



UN SERVICE AUX AFFILIES : PREPARATION À CERTAINS EXAMENS SELOR

Il y a déjà plusieurs années, Selor a modifié le contenu de ses examens. Nous avons vu apparaître le bac à courrier, le raisonnement abstrait et le jugement situationnel. Deux délégués de l'ONEM (Alida Sabbe et Eric Wéry) ont alors proposé à leurs collègues affiliés de les aider à appréhender ce nouveau type d'exams. Avec un certain résultat.

De fil en aiguille, ces préparations aux examens ont pris de l'ampleur. Des délégués motivés ont alors créé une équipe de formateurs, sous la houlette de Luc Vincent (responsable pour la formation des délégués francophones).

Plusieurs séances ont ainsi pu être organisées, afin d'aider nos affiliés à bien se préparer à ces examens. Elles ont très vite connu du succès. Et nos formations se sont en permanence améliorées. Il s'agit bien ici d'une préparation, et non d'une formation. Le but est en effet de permettre aux participants d'avoir un bon aperçu de ce que Selor attend d'eux lors de ces examens, de les démystifier et de leur donner des outils qu'ils pourront alors utiliser.

Avec le blocage des recrutements, le nombre d'examens a fortement diminué. Nous avons alors entrepris de mettre sur pied une nouvelle équipe de formateurs. Et la Covid-19 a malheureusement contrarié ce projet qui est actuellement suspendu.

Récemment, Selor a programmé, avec une certaine urgence, une série d'examens pour les niveaux A, B et C. Vu l'importance de ces examens, tant pour les agents du Fédéral que pour ceux de la Région wallonne, les demandes ont afflué.

Impossible pour nous de prévoir des formations résidentielles, vu la situation sanitaire. Eric Wéry, rescapé de l'ancienne équipe, a alors décidé de prévoir des formations adaptées en visioconférence. Les syllabus et Power Point utilisés auparavant ont été retravaillés en peu de temps, afin de pouvoir être utilisés via ce nouveau mode de fonctionnement.

Il a été fortement aidé dans cette tâche par Valérie Scaillet (déléguée à l'ONEM) et Aurian Bourguignon (délégué au SPF Sécurité sociale).

Tâche rendue plus ardue du fait que Selor a quelque peu modifié le contenu de certains examens :

- Niveau C, le raisonnement abstrait disparaît au profit d'un test sur les aptitudes administratives ;
- Niveaux A et B : il a été remplacé, sans aucune information préalable, par un test de logique dont aucune démo n'était disponible sur le site (merci à Valérie pour ses recherches et sa persévérance) ;
- Niveau A : il a fallu créer de toutes pièces une formation sur une mise en situation (merci à Auria, qui a maîtrisé son sujet).

Ce qui a quelque peu compliqué la tâche de notre trio. Mais le défi a été relevé : en peu de temps, plusieurs séances ont alors pu être programmées afin de répondre aux nombreuses demandes. Pas moins de 150 affiliés ont ainsi pu y participer.

Nous attendons maintenant de voir ce que Selor va décider dans le futur :

- Continuer le même type d'examens ;
- Revenir à ce qui se faisait avant ;
- En "inventer" de nouveaux.

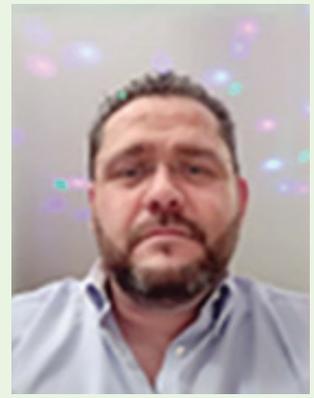
Ce qui nous permettra alors de voir ce que nous pourrons continuer à proposer. En espérant aussi que la situation sanitaire revienne à la normale.

Je pense que ce service aux affiliés est important. Il peut permettre d'accéder à la Fonction publique, de devenir statutaire, et éventuellement de changer de niveau. Dès que les circonstances le permettront, la nouvelle équipe de formateurs verra le jour.

Je profite de l'occasion pour remercier les nombreux délégués (Abdel, Angélique, Bernard, Véronique, ...) qui ont informé leurs affiliés, se sont occupés de leurs inscriptions et du suivi de celles-ci. C'est là un travail de terrain réellement important.

Mais surtout, un tout grand merci à Valérie et Aurian sans qui ces formations se seraient révélées impossibles à organiser. Pas moins de 12 séances ont pu être données en 2 mois, tout en continuant à assurer leurs tâches dans leur organisme... Chapeau bas !

Eric WÉRY



Un nouveau secrétaire permanent à la Région Bruxelles-Capitale !

Depuis le 1er août 2020, la CSC Services publics a recruté un deuxième secrétaire permanent pour épauler Patrice De Brandt. Il s'agit de Stéphane Vercauteren. Présentation du nouveau venu.

« Mon parcours professionnel a commencé en 1998. Finissant mes études d'éducateur, je me suis très vite mis à la recherche d'un emploi. J'ai débuté dans la grande distribution, où j'ai rapidement senti mon côté social et syndical. Au vu des incohérences et du traitement du personnel, je me suis directement renseigné sur le travail d'une organisation syndicale. Je ne dois pas vous dire si mon CDD a été transformé en CDI...

Je suis passé par plusieurs entreprises privées où, malheureusement, je ne me sentais pas bien. Difficile donc de continuer à travailler dans ces conditions. En 2011, je me suis à la recherche d'un job dans le secteur public. J'ai trouvé un travail de "Formateur technique à l'Agence Bruxelles Propreté".

J'y ai débuté comme simple collaborateur, faisant mon petit bonhomme de chemin. Quelles surprises de voir qu'il n'y a pas que dans le privé que l'on rencontre des problèmes... Dans le public, c'est différent, mais les incohérences de traitement du personnel, les conflits, la gestion du personnel, les accidents du travail,... sont à la puissance 10!

Etant militant actif et affilié chez les verts, c'est en 2013 qu'un délégué syndical de la CSC Services publics est venu à ma rencontre et m'a demandé si je voulais rejoindre l'équipe. Quelle chance pour moi de pouvoir rejoindre cette grande famille qu'est la CSC !

C'est ainsi qu'a commencé mon aventure syndicale.

Je suis resté délégué pendant quatre ans. Ensuite, un poste de délégué permanent s'ouvrait et j'ai donc posé ma candidature. Me voilà promu comme délégué permanent au sein de la Région de Bruxelles-Capitale.

Que de travail, des réunions à ne plus finir, différents secteurs à gérer, des coups de téléphone de 05h00 du matin jusqu'à parfois 23h00. Mais cela me passionne, enrichit mes connaissances et surtout je travaille avec une équipe du tonnerre. Rapidement, nous explosons le nombre d'affilié(e)s de 400%.

La Région de Bruxelles-Capitale est grande et possède +/- 30 organismes d'intérêt publique. La commission communautaire commune et la commission communautaire française ainsi que leurs OIP font partie de la gestion de la CSC Services publics. Toute cette région était gérée par un seul secrétaire permanent. C'est en 2020 que la CSC Services publics décide de mettre en place un deuxième secrétaire permanent pour être encore plus efficace et performant sur cette Région à part entière. Passant l'examen avec brio, me voilà au côté de mon collègue Patrice De Brandt pour superviser et gérer les équipes syndicales de la Région de Bruxelles-Capitale.

Merci à la CSC SP pour sa confiance. Qui sait, à votre tour ? »

Une nouvelle secrétaire permanente pour le groupe Pompiers



En mars 2021 l'équipe des corps spéciaux (Police – Défense – Pompier) s'agrandit, avec l'arrivée de Julie Happaerts comme Secrétaire permanente pompiers. Julie n'est pas nouvelle à la Centrale. Elle a travaillé au sein du Secrétariat régional de Bruxelles en tant que première ligne. Elle y gérait les dossiers individuels. C'est sous l'aile de Benoît Lambotte, Secrétaire régional de Bruxelles qu'elle a pu découvrir le combat syndical auprès des administrations locales. Cette expérience lui a permis d'avoir les bases pour être candidate à ce poste.

Suite à la réforme des zones de secours et les complexités liées à celle-ci, la CSC a décidé de l'engager pour venir en soutien aux différents secrétaires régionaux et secrétaires permanents déjà en charge des pompiers. Son rôle principal est le dynamisme syndical en passant par l'animation des groupes de délégués, le recrutement et la sensibilisation au sein des zones. C'est donc en collaboration avec les secrétaires, les délégués et les militants que Julie exercera sa tâche.

Elle prendra la température au sein des différentes zones et tentera de défendre au mieux les intérêts du personnel tant opérationnel qu'administratif. C'est un défi de grande envergure, nous en sommes conscient et nous verrons le fruit de son investissement au sein des différentes zones sur le long terme. Julie sera également chargée de communiquer et de prendre un rôle de relais entre les militants, les délégués, l'Autorité mais également les différentes instances liées aux zones. Son bureau sera à la Centrale de la CSC Services publics à Bruxelles mais elle sera constamment amenée à découvrir du pays en allant régulièrement dans les différents postes de secours tant wallons que bruxellois.

Julie en quelques mots :

« Lorsque le poste de Secrétaire permanent pompiers s'est présenté, je me suis reconnue dans les différentes missions syndicales à réaliser. En préparant l'examen, j'ai rencontré un délégué afin de comprendre « le monde des pompiers ». J'ai également pris contact avec des personnes qui s'occupent de près ou de loin des pompiers. Bien que le défi soit grand, je me sens capable d'entrer dans ce milieu très particulier. J'ai conscience que ce monde spécifique n'est pas simple mais je suis persuadée qu'ensemble, on réalisera de grandes choses. J'ai toujours eu un grand respect pour le corps des pompiers. Ces hommes du feu qui prennent des risques au péril de leur vie pour sauver la vie des autres. Il me paraît donc plus que normal de m'investir totalement dans cette nouvelle fonction. C'est un métier honorable et je tenterai au mieux parmi mes différentes missions de leur rendre cet honneur. Je m'attèlerai sans relâche à gagner la confiance du personnel des zones. Je souhaite vraiment enfiler leur costume et entrer dans leur monde afin de les défendre au mieux et selon leurs besoins. Ce travail sera fait en collaboration avec les équipes déjà en place depuis de nombreuses années. J'ai 28 ans, deux années de travail syndical derrière moi et une motivation de feu pour entreprendre ce défi. La crise sanitaire à laquelle nous faisons face depuis un an ne facilitera pas mes premiers pas auprès du personnel et j'en suis consciente mais cela ne freinera pas mon engagement auprès de nos membres. Je suis assistante sociale de formation et donc aider les autres est une vocation pour moi. Pour me connaître un peu plus et de manière ludique je vous invite sur la page Facebook « csc pompiers » afin de découvrir une petite vidéo de présentation. Je remercie mes collègues et la CSC Services publics pour leur confiance, nos collaborations passées et à venir. Enfin, je ne suis pas encore une experte du monde des pompiers, j'en ai eu un aperçu mais en travaillant chaque jour à votre service, en me formant régulièrement je ferai tout mon possible pour gagner votre respect et ma place dans ce monde. Pour terminer, j'ajouterais simplement que ce sont ma personnalité, mon caractère, mon dynamisme et mon professionnalisme et le soutien de diverses personnes qui m'ont portée pour devenir secrétaire permanente des pompiers. »



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

REJOIGNEZ-NOUS !