

R

nouvelle



06/2021

LE TRIMESTRIEL DE VOS REVENDICATIONS

Un congrès
100% digital,
100% inédit!

PAGE 7



D'UNE RÉFLEXION SUR UNE
STRATÉGIE IMMOBILIÈRE POUR
LES ADMINISTRATIONS PUBLIQUES...

PAGE 14

R

SOMMAIRE

CONGRÈS

Sur la voie digitale	4
Un congrès 100% digital, 100% inédit !	7
Un regard neuf sur le congrès	12

SECTEURS

SOINS

260 millions d'euro pour le secteur social et santé	13
---	----

RÉGION WALLONNE

Réflexion sur une stratégie immobilière	14
---	----

POLICE

Négociations sectorielles difficiles	16
--------------------------------------	----

ENFANCE

Tous les dossiers en cours	20
----------------------------	----

POMPIER

Le groupe pompiers en ordre de marche	23
---------------------------------------	----

CENTRALE

Présentation du nouveau secrétaire permanent Police	19
---	----

Ont contribué : Stéphane Deldicque, Marie Tillière, Julie Happaerts, Marc Verhelst, Raoul Moulin, Pierre Debroux, Benoît Lambotte, Anthony Turra

500 FOIS MERCI !

ÉDITO

Oui, un tout grand merci à toutes et tous qui, pendant deux journées (27 et 28 mai dernier), se sont connectés à notre Congrès virtuel, consacrant la fin de presque deux années de renouvellement interne et de travail acharné (pandémie oblige).

Ce congrès, entièrement virtuel pour les participants, était une première dans l'Histoire de la CSC et nous ne pouvons que nous montrer entièrement satisfait de son déroulement si particulier.

Les chiffres de participation sont tout bonnement incroyables. Avec une moyenne journalière de plus de 350 connections durables sur 500 inscrits (câd réparties sur l'ensemble des ateliers virtuels proposés sur les 2 journées), vous avez démontré l'intérêt majeur que vous portiez à la thématique de la Digitalisation et de ses impacts (potentiels) sur notre modèle de fonctionnement au sein des Services Publics.

Il est clair, pour ne rien vous cacher, que nous étions très inquiets face à ces mois de confinement et de télétravail contraignant pour la plupart d'entre vous, de voir une motivation touchée, altérée.

Mais il n'en fût rien et le succès fût donc au rendez-vous !

Et l'histoire ne s'arrête pas là bien évidemment !

Comme annoncé et présenté, un plan de travail pluriannuel (jusqu'en 2025) sera débattu au sein de nos instances afin de donner à nos militants/délégués les outils didactiques nécessaires pour leur engagement syndical au quotidien !

Le feu vert, concluant la réalisation de ce plan, sera donné en fin d'année 2021 par notre Comité National.

Des objectifs majeurs, basés sur les indicateurs présentés lors du Congrès, seront dégagés et il nous appartiendra, ensemble, de les forger, comme nous l'entendons.

A ce titre, l'ensemble de la documentation, des vidéos, récoltées à l'aune de ce Congrès sera mis à votre entière disposition : ce matériel est conséquent et nul doute que vous saurez en faire bon usage !

Vous trouverez d'ailleurs dans ce numéro, un bel aperçu des activités et quelques témoignages !

Sur le plan syndical, nos négociateurs au Comité A et au Comité B travaillent actuellement d'arrache-pied dans des négociations relatives aux cahiers revendicatifs respectivement déposés : nous espérons pouvoir en communiquer les fruits dans les prochaines semaines, gardez bien l'œil ouvert !

Toujours dans l'actualité syndicale, l'implémentation du nouveau système de barème salarial, l'IFIC, au sein du Secteur des soins de santé, sera également sur la table du Comité A. J'entends dans ce dossier, à quelques endroits, des voix critiques s'élever à notre rencontre, dénonçant je cite « une politique de la chaise vide et de la désinformation ! ».

Je rappellerais aimablement et syndicalement à nos détracteurs que si adopter une posture critique et constructive sur des projets de texte aux conséquences potentielles non négligeables, tant sur la carrière que sur les aspects pécuniaires, pour le personnel (dont le tribu lors de la pandémie a été très lourd), est devenue inacceptable et incompréhensible, je vous répondrais ceci : changez de métier !

Notre Centrale défendra toujours les intérêts de travailleuses et travailleurs, dans le respect de la concertation syndicale, et ce jusqu'au bout !

Nous avons une obligation de moyens, et non de résultats, envers nos affilié.e.s : À vaincre sans péril, on triomphe sans gloire !

Je vous souhaite d'ores et déjà une bonne lecture et surtout des vacances bien reposantes entourées de vos proches et amis !

Rendez-vous en septembre !

Stéphane DELDICQUE
Vice-Président
CSC Services Publics



CONGRÈS



DIGITAL EXPERIENCE EVENT EMPOWERING PUBLIC WORKERS

Sur la voie digitale

UNE FONCTION PUBLIQUE D'AVENIR FORTE

La crise sanitaire met à mal nos habitudes, renvoyant sans cesse aux calendes grecques nos retrouvailles avec les militants. Mais la CSC Services publics, bien décidée à garder le contact avec sa base, a décidé de maintenir son congrès quinquennal. La grande nouveauté ? Il se déroulait sur deux jours, de manière 100% digitale ! Fascinant, mais de circonstance, étant donné que nous nous sommes plongés dans le thème de la digitalisation et de l'innovation dans les services publics.

Au printemps 2020, alors que les préparatifs de notre congrès quinquennal battent leur plein, la crise du corona frappe de plein fouet.

Personne ne savait ce qui pouvait ou allait se passer dans les mois suivants mais il est rapidement devenu évident que notre congrès ne pourrait avoir lieu en novembre 2020.

Une nouvelle date – mai 2021 – a été avancée. Mais à l'approche de notre congrès, les réunions et les activités prévues, tout a dû être organisé différemment. De manière digitale, une introduction parfait à un congrès sur la digitalisation !

Qu'en est-il au juste de la digitalisation des services publics? La crise du corona a accéléré le besoin de digitalisation, y compris dans le secteur public. Mais ce n'est pas une tendance nouvelle. L'actuel accord gouvernemental 2020-2024 met déjà fortement l'accent sur l'administration en ligne.

Ce dernier élément a son importance car la digitalisation ne peut être un objectif en soi. Elle doit conduire à de meilleures expériences où les besoins des utilisateurs et l'intérêt du citoyen se trouvent au centre des préoccupations.

Qu'en est-il des travailleurs du secteur public ? Quel est l'impact des processus de digitalisation sur leurs emplois et leurs tâches ? Comment vivent-ils cette digitalisation accrue ? Et comment devons-nous traiter cette question en tant que syndicat ?

Nous avons essayé de répondre à ces questions avant et pendant le congrès. En amont, nous avons organisé plusieurs groupes focus pour nos délégués et nous avons lancé une vaste enquête en ligne. Toutes ces contributions ont été utilisées pour tirer onze priorités ou points d'attention clairs sur lesquels nous voulons nous concentrer. Ces « indicateurs » seront les résolutions de la CSC Services publics pour les cinq prochaines années.

■ INDICATEUR 1

La CSC Services publics veut être associée dès le début à la conception des projets de digitalisation dans le secteur public. Nous assurons aussi un suivi systématique. Nous voulons voir la vérification des objectifs de développement durable dans chaque projet.

■ INDICATEUR 2

La CSC Services publics s'engage à contribuer dans les années à venir au renforcement de l'alphabétisation numérique/compétence numérique de tous.

■ INDICATEUR 3

La CSC Services publics œuvre pour/exige un service sur mesure, avec toujours la possibilité d'un rendez-vous personnel, afin qu'une approche individuelle reste possible et que le caractère unique du service public soit préservé.

■ INDICATEUR 4

La CSC Services publics insistera lors des concertations et des négociations avec les différentes autorités, sur leurs responsabilités digitales et leur leadership dans la transition (digitale), tant envers leurs collaborateurs qu'envers les citoyens.

■ INDICATEUR 5

La CSC Services publics veut sensibiliser ses militants et ses affiliés aux questions éthique et aux questions liées à la vie privée dans un monde digitalisé et veut les armer pour qu'ils puissent les gérer dans leurs activités quotidiennes, tant professionnelles que privées. Nous nous focalisons sur des campagnes et une sensibilisation, y compris dans les domaines de la cybersécurité et des questions éthiques. >>>





■ INDICATEUR 6

La CSC Services publics estime que l'apprentissage tout au long de la vie et les efforts intensifs de formation des employeurs et des travailleurs du secteur public doivent être encouragés en permanence. Nous abordons systématiquement cette question lors des concertations et nous collaborons avec les instances qui s'engagent sur cette voie. Nous accordons une attention particulière à:

- un équilibre entre le droit à la formation et l'obligation de formation, le droit à la formation visant entre autres à offrir des perspectives d'avenir au travailleur
- des opportunités équitables pour tous les niveaux
- un rythme d'apprentissage individuel des travailleurs

■ INDICATEUR 7

La CSC Services publics considère le travail virtuel comme une opportunité, mais plus de responsabilités et d'autodiscipline ne sont pas nécessairement accueillies favorablement par tous les collaborateurs. Il est dès lors préférable que les nouvelles formes d'organisation du travail soient introduites avec l'encadrement nécessaire. Les principes importants à cet égard sont:

- équilibre vie professionnelle – vie privée
- des outils et un coaching suffisants
- les droits (dont la déconnexion, pauses,..) et les devoirs (disponibilité et accessibilité) sont clairs
- l'équilibre avec les travailleurs sans possibilité de travail virtuel

En tant que syndicat, nous voulons apporter à nos militants un soutien supplémentaire dans le processus de concertation et nous élaborons des conseils pratiques sur la mise en œuvre du travail virtuel dans une organisation.

■ INDICATEUR 8

La CSC Services publics veut œuvrer pour du travail faisable en mettant l'accent sur le renforcement des connaissances des délégués et des affiliés quant aux pièges digitaux en prévoyant des outils et des formations:

- gestion des changements rapides sur le lieu de travail
- éviter le stress digital
- gestion éthique de la cybersécurité
- connaissance des éventuels problèmes physiques lors de l'utilisation de nouvelles technologies

■ INDICATEUR 9

Avec un statut fort comme point de départ, la CSC Services publics défend, quelle que soit la nature de l'emploi, l'égalité des droits et des certitudes, la sauvegarde de l'indépendance et l'offre de possibilités de formation et de carrière suffisantes à l'ensemble du personnel.

■ INDICATEUR 10

La CSC Services publics s'engage à élaborer un propre plan de travail en réponse à la transition digitale auprès de l'autorité. La CSC Services publics devra adopter une attitude proactive en anticipant, en concertant, en négociant et en assurant le suivi. Nous sommes ouverts à de nouvelles formes de dialogue si elles peuvent renforcer la concertation syndicale.

■ INDICATEUR 11

Nous aussi, nous adoptons la digitalisation, avec un meilleur service et un meilleur fonctionnement syndical comme objectifs. La règle que nous suivons: à fond pour le digital mais le contact personnel reste fondamental. Pour y parvenir, nous continuons à privilégier le contact personnel, les assemblées et réunions physiques. Dans le même temps, nous continuerons à fournir le soutien et la formation nécessaires à la culture digitale et à l'utilisation des outils digitaux nécessaires.



Un congrès 100% digital, 100% inédit !

Une fois inscrits, les participants au congrès pouvaient se connecter à la plateforme du congrès en ligne. C'est sur ce « HUB » que tout allait se passer. Les participants pouvaient ainsi choisir de suivre en live les discussions et keynote de la scène principale, de participer à des ateliers interactifs et inspirants ou de découvrir ce que différents services publics mettent déjà en pratique en matière de digitalisation. Les jeunes CSC avaient également un espace dans lequel ils ont accueilli des experts pour donner une image plus précise de l'impact des applications digitales sur l'emploi dans le secteur public.

**A congrès inédit, organisation unique !
Pour réussir à proposer un congrès de qualité,
même en formule digitale, tout a été pensé
pour offrir une expérience numérique à la
hauteur des attentes.**

Le congrès a été l'occasion d'accueillir différentes personnalités : Marie-Hélène Ska (Secrétaire générale de la CSC), Saskia Van Uffelen (Digital Champion pour la Belgique), Bruno Lefèbvre (Bourgmestre d'Ath) ou encore Barbara Van Den Haute (Administratrice générale de Digitaal Vlaanderen).





Valérie Russo

Déléguée TEC depuis 9 ans

De mon point de vue, un congrès en présentiel est beaucoup plus épanouissant grâce au contact humain. Malgré tout, c'était une grande première et les petits soucis de connexion n'ont en rien réduit l'intérêt ni la teneur des échanges. En effet, le thème choisi sur la digitalisation était des plus intéressants et nous a permis de constater que nous sommes en fait chaque jour confrontés à la digitalisation, et ce, pas uniquement au niveau du travail mais bien de la vie quotidienne.

Qu'en ont les pa

Jean-Marc Valverde Y Garcia

Délégué agent de gardiennage depuis 12 ans

L'expérience était surprenante pour ma part malgré quelques problèmes au niveau de la connexion. Le défi est énorme face à la digitalisation. Il faut pouvoir apporter un service humain aux problématiques individuelles. En cas d'intervention, l'affilié doit se sentir soutenu en présentiel.



Véronique Dellisse

Détachée CSC Services publics depuis 7 ans

Ce congrès 100% digital fût surprenant par ses possibilités d'interactions, sa diversité de sujets ainsi que la qualité des intervenants. Le sujet de la digitalisation était une idée très riche, d'autant plus en cette période. Voir ce qui se fait chez les autres, les possibilités qui sont ou qui seront à notre disposition... mais aussi les débats et brainstorming qui rassemblaient les idées de chacun sur l'avenir via cette digitalisation, les aléas vécus par nos délégués, se demander comment attirer les jeunes via ce moyen... Tout cela était d'un intérêt plus que d'actualité et vraiment très intéressant.

pensé participants ?



Luc Vincent

*Secrétaire permanent responsable
de la formation depuis 10 ans*

Le congrès est un espace de rencontres et de convivialité qui n'a pu être recréé en digital. Toutefois l'expérience digitale m'a intéressé. Il y avait beaucoup d'informations, beaucoup d'intervenants de qualité mais il n'était pas toujours évident de s'y retrouver dans l'ensemble des possibilités offertes. En outre, suivre des conférences sur pc est plus vite lassant qu'en présentiel. La digitalisation va changer à la fois le travail de nos affiliés mais qui aura aussi un impact sur l'organisation même de notre travail syndical. La promesse faite de revenir régulièrement devant les instances avec ce sujet est également une excellente chose pour continuer à faire vivre ce congrès pour les prochaines années. En termes de formation, c'est aussi une nouvelle donnée qu'il faudra intégrer : à la fois l'utilisation des nouveaux moyens digitaux et la réflexion sur l'utilisation de ces moyens.

Nordinne Laghouaji

Délégué Police depuis 7 ans

Le congrès en mode digital était facile d'accès. La plateforme était ludique et intuitive au niveau des interactions. Après les deux jours, la première chose que je retiens c'est DIGITALISATION, NUMÉRISATION qui sont devenus des mots indissociables dans notre société et surtout dans le monde du travail. Il faut absolument en tenir compte à bien des niveaux sociaux afin d'évoluer dans notre manière de fonctionner et ce dans bien des secteurs.





Anthony Turra

Secrétaire permanent police depuis 3 mois (délégué depuis 8 ans)

Il s'agit d'une agréable surprise. Les sujets étaient variés et intéressants. J'ai d'ailleurs eu l'occasion de participer en tant que modérateur lors d'un débat. C'était une expérience nouvelle, un peu stressante mais très enrichissante. La digitalisation avance et progresse chaque jour un peu plus dans le monde du travail. Elle n'est cependant pas appliquée de la même manière dans les différents secteurs et ils existent également une large palette d'outils en développement qui devront encore être maîtrisés. Pour beaucoup, le facteur humain reste très important. La digitalisation doit donc être un outil qui facilite le travail mais qui ne remplacera pas le contact et les relations humaines. Rien ne remplacera jamais le contact humain mais cet événement aura démontré qu'il était possible d'aller de l'avant et de trouver des solutions.



Leslie Audoor

Déléguée Zone de secours depuis 5 ans

Ce congrès était très impressionnant. Je m'attendais à un congrès 100 % CSC, mais c'était plus large que cela. Mieux que ce que à quoi je m'attendais : les divers intervenants et certains ateliers étaient plus qu'intéressants et constructifs. Parler de sujets d'actualité permet de capter l'attention de plus de gens. Tel est le cas de la digitalisation et notamment du télétravail imposé dans le cadre du Covid. Petit bémol : Vu qu'il s'agissait du 1er congrès 100% digital, je pense qu'une petite vidéo Youtube aurait pu être communiquée aux délégués afin de leur expliquer comment passer d'un atelier à l'autre rapidement (sans se tromper d'atelier en fonction des inscriptions préalables).



Christophe Grommerch

Délégué à la commune de Gouvy depuis 4 ans

J'étais septique avant le congrès, vu la mauvaise expérience que représente pour moi les réunions via teams et zoom. Pourtant, j'ai trouvé le congrès très bien. Le fait de pouvoir intervenir et poser des questions via le chat était vraiment une bonne chose ainsi que l'espace "loby" entre les séances. Je retiens que la transition numérique est déjà bien entamée, mais que c'est une évolution du numérique qui va suivre, avec son lot de bonnes choses et de moins bonnes. La CSC se doit d'être vigilante quant à l'impact de ces évolutions au niveau des travailleurs. Je retiens également qu'il faudra veiller autant que faire se peut à minimiser les effets de la fracture numérique.



Olivier Vandeput

Délégué Police

La démarche d'organiser un congrès 100% digital était nécessaire mais cela reste frustrant. Néanmoins, les débats étaient intéressants et les organisateurs ont réussi à animer deux bonnes journées. Je retiendrais la nécessité de trouver un juste équilibre en cette matière, en n'oubliant pas l'humain et le contact sur le terrain.

Sylvie Turlutte

*Coordinatrice informatique à la CSC
Services publics depuis 20 ans*

Pour moi qui aime les évolutions techniques, j'ai apprécié la nouveauté d'un congrès digital qui a permis à tout un chacun de voyager vers les thèmes qui l'intéressaient. Par rapport aux autres congrès, malgré les chats bien actifs, cela manquait de présence physique. J'ai appris que les évolutions techniques étaient en marche et que tout le monde devrait y passer. Je ne me rendais peut-être pas compte de l'ampleur de la fracture digitale que cela pouvait engendrer ayant moi-même une facilité de compréhension de toutes ces nouvelles technologies. Les sujets que j'ai choisis étaient intéressants mais il manquait peut-être un petit sujet sur la digitalisation pour les affiliés et les travailleurs faibles (ex malvoyants).





UN REGARD TOUT NEUF SUR LE CONGRÈS DE LA CENTRALE

Notre collègue Soukaïna est arrivée au secrétariat régional de Bruxelles de notre Centrale le 02 mai 2021. Elle est désormais une nouvelle collègue de la CSC Services publics. Militante au CPAS d'Evere mais aussi agent d'accueil dans cette administration durant plusieurs années, elle exerce aujourd'hui la fonction de collaboratrice de 1ère ligne en charge de la gestion des dossiers individuels de nos affilié(e)s. Dotée d'une grande motivation, d'un sens aigu de l'organisation et d'une sérieuse sensibilité syndicale, elle s'investit dans son travail avec un professionnalisme admirable.

Il était assez évident pour nous que l'inviter à participer au Congrès de la Centrale était un incontournable. Y a-t-il moyen plus puissant qu'un tel évènement pour une immersion complète dans notre vie syndicale et dans les arcanes de notre Centrale ? Soukaïna a d'emblée accepté l'invitation et s'est plongée dans cette aventure de deux jours, à la découverte d'un Congrès et de la digitalisation dans les services publics. Certes, un « vrai » Congrès, où les réelles rencontres auraient été riches et nombreuses, eut été une plus belle découverte encore. Le covid est passé par là...et nous en connaissons les tristes conséquences ! Néanmoins, Soukaïna aura pu découvrir de nombreuses facettes de notre travail ainsi que nos questionnements, et nous n'avons pas manqué de lui demander de nous donner ses impressions.

QUELLES SONT TES IMPRESSIONS APRÈS AVOIR PARTICIPÉ À CE CONGRÈS 100 % DIGITAL ?

Nous vivons dans une ère nouvelle et la digitalisation fait partie de ce nouveau monde. Nous sommes connectés en permanence, que ce soit au niveau professionnel ou dans notre vie privée. Cette digitalisation prend une ampleur importante dans nos vies et la pandémie Covid n'a fait que d'accélérer ce processus d'installation dans une nouvelle époque. La preuve : ce congrès démontre que la digitalisation peut rassembler plusieurs centaines de personnes à distance et que chacun a pu malgré tout exprimer son vécu et son ressenti sans même avoir à prendre la parole. Singulièrement grâce au chat ! Il est à noter que la plateforme était très facile d'utilisation et compréhensible pour chacun(e) des congressistes.

QUE RETIENS-TU DE CES 2 JOURS ?

Je retiens essentiellement que nous avons encore énormément de choses à apprendre et à mieux maîtriser dans le domaine de la digitalisation. En ce sens, il m'apparaît que nous avons grandement besoin de formation pour pouvoir utiliser tous les outils digitaux qui sont mis à notre disposition. Il me semble évident aussi que notre système de pensées et d'éducation doit évoluer dans le sens d'une plus grande adaptation à de nouveaux métiers encore peu connus aujourd'hui mais qui seront les professions de demain. A cet égard, nous devons être aussi

attentifs aux conditions de travail du futur et être proactifs en cette matière sur le plan syndical.

LE SUJET DE LA DIGITALISATION DANS LE SECTEUR PUBLIC T'ÉTAIT-IL FAMILIER AVANT LE CONGRÈS ?

Ayant 27 ans, je n'ai pas encore une expérience professionnelle très étendue puisque je travaille depuis 6 ans. Dans le domaine digital, j'observe que la pandémie Covid a bousculé beaucoup d'habitudes professionnelles car de nombreuses tâches actuelles sont réalisées à distance avec l'outil informatique via le télétravail. Dans mon travail d'agent d'accueil au CPAS d'Evere, j'ai pu constater que la gestion des dossiers des usagers du CPAS a été quelque peu modifiée dans le sens où avant le Covid les usagers se présentaient en permanence, alors qu'aujourd'hui beaucoup de tâches sont réalisées de façon digitale sauf si l'utilisateur demande explicitement un rendez-vous. Il s'agit là d'un point d'attention important car pour les citoyens fragilisés, le contact social reste fondamental.

CE CONGRÈS T'A-T-IL INTÉRESSÉ ?

Oui...bien évidemment ! C'est un sujet extrêmement important qui nous pousse réellement à la réflexion. Le Congrès nous a proposé un large éventail de présentations, d'avis et de réflexions dans ce domaine. Ce qui nous a permis d'élargir le champ de nos connaissances. Nous avons eu même le privilège d'avoir des présentations de gadgets hi-tech tels que le robot, le drone et le casque virtuel. Ce qui nous plonge dans le monde passionnant de demain.

UNE DERNIÈRE CHOSE À AJOUTER ?

Je m'inscris pleinement dans ce monde de demain mais je reste convaincue que rien ne peut remplacer les contacts sociaux et que ceux-ci sont fondamentaux pour notre équilibre de vie.

Propos recueillis par Benoît Lambotte

260 MILLIONS D'EUROS POUR LE SECTEUR « SOCIAL ET SANTÉ »

En juillet dernier, le Gouvernement Wallon dégageait 260 millions d'euros de manière structurelle pour la période 2021-2024 afin de revaloriser les travailleurs du secteur non-marchand et améliorer leurs conditions de travail.

L'enveloppe était historique, l'accord l'est tout autant. Après plusieurs mois de travail et de négociations en pleine seconde vague de la crise sanitaire et de la campagne de vaccination, l'accord cadre tripartite intersectoriel du secteur non-marchand wallon 2021-2024 est désormais bouclé. Le Gouvernement Wallon, les administrations concernées et les partenaires sociaux se sont en effet accordés sur la répartition de l'enveloppe de 260 millions pour soutenir financièrement et durablement ces secteurs qui aident et soignent les autres.

Ce budget ambitieux doit répondre aux besoins du personnel de terrain. Il était nécessaire de transformer, de manière innovante vu le contexte, les applaudissements en actions qui permettent de réduire les difficultés mises en lumière par la crise sanitaire.

La signature de ce cadre n'est qu'un début. D'autres étapes attendent les partenaires dans le cadre de la négociation des textes permettant de le traduire en mesures concrètes sur le terrain. Celles-ci déploieront leurs effets de manière graduelle dans le temps pour une pleine visibilité de leurs résultats en 2024. Ces mesures, visant à améliorer l'attractivité du secteur, s'attèleront à :

- Revaloriser les barèmes du personnel des secteurs transférés par le 6ème réforme de l'état (MR-MRS-MSP) afin que, à qualification et fonction identiques, ceux-ci soient similaires avec ceux des collègues du secteur fédéral (hôpital) ;
- Améliorer les conditions de travail via des engagements supplémentaires et la mise en place, dès cet été, de renforts permettant aux travailleurs de profiter de leurs congés et de prendre du repos après la période Covid, notamment par le recrutement d'étudiants qui sont les futurs collègues du secteur et l'augmentation du temps de travail des travailleurs à temps partiels qui le désirent ;
- Renforcer l'encadrement par rapport aux bénéficiaires ;
- Mettre en place ou renforcer les dispositifs d'aménagements de fin de carrière.

Enfin, un cadastre de l'emploi dynamique permettra, au Comité d'accompagnement, de mesurer l'impact des mesures pour les travailleurs et la population.





D'UNE RÉFLEXION SUR UNE STRATÉGIE IMMOBILIÈRE POUR LES ADMINISTRATIONS PUBLIQUES...

Dans les compétences et à l'initiative du Ministre du Budget, concrétisée dans une note puis une décision du Gouvernement wallon, la Région wallonne a construit sa stratégie immobilière.

Celle-ci se décline en une vision d'avenir visant à « une gestion coordonnée des parcs immobiliers publics ».

L'objectif d'un parc immobilier plus dense, mieux situé et plus durable, et le projet d'espaces de travail valorisant le bien-être des travailleurs dans un contexte de travail en évolution constante.

La vision stratégique de la gestion immobilière est structurée autour de 5 axes et 10 priorités pour la durée de la législature.

Ces cinq axes sont :

1. La finalisation par le département de la Gestion immobilière d'outils de gestion immobilière au service de tous les acteurs publics wallons ;
2. La rationalisation du parc immobilier administratif ;
3. L'amélioration de l'adéquation du parc immobilier administratif aux enjeux futurs : performance énergétique, gestion prévisionnelle de la maintenance, modularité des espaces ;
4. L'intégration du département de la Gestion immobilière au sein d'une nouvelle DG support ;
5. La réalisation d'opérations emblématiques sur le plan immobilier.

L'ambition paraît tout à fait défendable, cohérente et structurée. La liste de 10 priorités, elles-mêmes détaillées en ambitions à court, moyen et long terme, complète la réflexion en balises plus opérationnelles.

... à des impacts indirects mais conséquents sur le bien-être au travail

Attardons-nous sur la « Rationalisation du parc immobilier administratif du SPW »...

Dans le texte plus complet sur la stratégie immobilière, on peut en effet y lire à ce sujet, parmi d'autres actions : « Réduire la vacance des surfaces de bureaux administratifs ».

C'est à ce sujet que la digitalisation s'invite dans le contexte. Un travail dont la digitalisation est fort avancée ne nécessite plus autant la présence du personnel dans les locaux de son employeur. Il en va de même pour les employeurs que sont les services publics.

La tentation peut alors être grande de dissuader la présence au bureau pour de simples ambitions de réduire la surface nécessaire, économies locatives ou de maintenance à la clef.

Ce n'est malheureusement pas une vue de l'esprit. Nous commençons concrètement à être confrontés à des projets de nouveaux bâtiments pour lesquels les besoins en surface sont exprimés comme ceux correspondant à une fraction seulement du volume de personnel global qui est concerné par l'emménagement dans ce bâtiment.

La question qui suit est alors celle du moyen par lequel on peut artificiellement réduire le volume de personnel occupant effectivement l'espace.

Dans les dossiers mentionnés ci-avant, le moyen est... la fraction moyenne du temps de travail presté en télétravail.

Pour illustrer concrètement le phénomène, prenons l'exemple de ce nouveau bâtiment situé dans une grande ville du Hainaut et destiné à héberger deux services publics wallons. La surface nécessaire a été évaluée en définissant la zone de travail par agent (une douzaine de mètres carrés), multipliée par le nombre d'agents, puis réduite de 40%... au motif que, en moyenne, chaque agent est en télétravail deux jours par semaine.

Certaines tâches resteront non télétravaillables (personnel d'entretien, chauffeurs, huissiers, ...). Certains jours, pour certains travailleurs, se prêtent mieux, ou moins bien, au télétravail. Certains travailleurs ne peuvent s'accommoder de ce type d'organisation du travail, et d'autres au contraire voudraient pouvoir aller plus loin encore.

Et tabler sur un taux d'occupation des bâtiments de 60% revient très concrètement à adopter l'hypothèse selon laquelle, à aucun moment, plus de trois travailleurs sur cinq ne seront présents simultanément sur le lieu de travail.

On ne peut raisonnablement imaginer que, spontanément, les travailleurs vont se répartir les jours de télétravail de façon parfaitement répartie sur l'entièreté des journées de la semaine. Sans doute les lundi, mercredi et vendredi auront-ils plus de candidats au télétravail que les mardi et jeudi.

Un mot d'ordre : rester vigilant

Le lien entre stratégie immobilière et risque d'obligation à télétravailler n'est pas intuitif. Il faut aller chercher des éléments de réflexion périphériques, investiguer et construire des liens là où ils n'étaient pas explicitement établis.

La digitalisation reste globalement un progrès qui apportera sans doute de nombreux bénéfices pour les travailleurs. Il ne faut pas pour autant en déduire que seuls des bénéfices seront amenés.

Nous devons rester attentifs, dans cette démarche d'intégration des nouvelles technologies dans nos environnements de travail, à bien nous interroger sur les différentes conséquences, en particulier dans les diverses composantes du bien-être au travail que prévoit la réglementation.

En conclusion, nous sommes aujourd'hui à nouveau dans un grand mouvement de réorganisation des espaces de travail, qui touche à l'identité professionnelle, au rapport au métier. Plus qu'un simple déménagement d'un point A à un point B, il s'agit d'un nouveau phénomène induit par le télétravail.

Les retours d'expérience de nos affilié(e)s dans la fonction publique wallonne révèlent la nécessité de bien connaître les besoins de nos agents et privilégier la concertation avec les organisations syndicales avant de réorganiser. Rappelons-nous qu'on a parfois tendance à reproduire des modèles qui ont une ambition universaliste et des présupposés qui ne se révèlent pas toujours justes. Donc, un sage appel à la prudence.



NÉGOCIATIONS SECTORIELLES À LA POLICE, LES PROMESSES N'ENGAGENT QUE CEUX QUI Y CROIENT !

Le 2/04/2021 avait lieu la quatrième réunion des négociations sectorielles. Après que l'autorité eut déposé une proposition initiale inacceptable lors de la réunion 3, et qui fut considérée comme telle par le Front commun, des rencontres bilatérales ont eu lieu avec le Cabinet et ses experts.

Si les quatre syndicats ont été très clairs lors de ces réunions bilatérales à propos de vos attentes et les promesses à tenir, l'autorité a mis deux propositions sur la table, certes, mais qui sont très loin des promesses faites.

Les propositions suivantes ont été soumises :

- 1. Une majoration forfaitaire pour le premier barème (HAU1) de 700 euros/an** (brut non indexé).
- 2. Une majoration forfaitaire pour le premier barème (HAU1) de 500 euros/an** (brut non indexé), **et une échelle barémique supplémentaire** (HAU4, étant HAU3 majorée de 500 euros/an).

Nous avons clairement indiqué à l'autorité que la proposition était ridicule tant en termes de groupe cible que de montant puisque cela n'aurait qu'un léger effet correctif les six premières années dans les grades d'agent et de BAGP, et pour les plus anciens de ces grades, les collègues entre les deux âges restants « sur le banc ».

Il est inacceptable qu'au sein d'une même catégorie de personnel, seule la 1^{ère} échelle (et dans la deuxième proposition également la dernière échelle supplémentaire) reçoive une correction barémique.

Cela nous laisse dubitatif quant aux discussions encore à venir à propos des autres cadres et grades.

Le montant est également insatisfaisant.

Tenter de contenter cette catégorie du personnel très limitée avec un montant compris entre 30 et un petit (!) 50 euros nets est carrément ridicule, presque insultant.

C'est loin des promesses faites par le ministre. Nous les listons à nouveau :

- Augmenter l'attractivité du métier de policier ;
- Corriger le « stand still » long de 20 ans en termes d'échelles barémiques ;
- Mettre en place de mesures structurelles.

En fin de compte, cette réunion de trois heures s'est à nouveau terminée dans le chaos, après de longues discussions sur l'ordre du jour et la méthode à suivre (contrairement aux deux précédentes réunions qui avaient pourtant abouti à déterminer ces deux points).

L'autorité n'a pas manqué d'essayer (en pure perte) de désintégrer le Front commun, par une tactique malhonnête visant à « diviser pour régner ».

Cerise sur le gâteau, il s'est avéré que les négociateurs du gouvernement n'avaient pas le mandat pour entendre notre proposition commune pour ce cadre et ses deux grades, ou pour s'écarter des « propositions » de l'autorité.

Nous ne pouvons nous défaire de cette impression soit d'amateurisme ; soit d'une stratégie délibérée pour gagner le plus de temps possible.

Au vu de cette manière de négocier, il devient difficile voire impossible de négocier les mesures dites qualitatives !

En conclusion de cette négociation, c'est que nous sommes encore loin d'un éventuel accord intermédiaire sur les échelles de ce premier cadre.

La nouvelle proposition de la ministre est encore loin de ses promesses !

Ce 23/04/21 a donc été notre cinquième réunion dans le cadre des négociations sectorielles

Nous avons reçu une nouvelle proposition de l'autorité la veille soit le 22/04/2021 en soirée...Chacun appréciera. La première réaction du front commun syndical peut être résumée comme suit :

- Un calcul rapide démontre que l'augmentation nette s'élève à environ 35 à 40 euros par mois pour la plupart des collaborateurs concernés ;
- Les montants actuellement sur la table ne correspondent pas du tout à ce qui a été exprimé par la ministre comme objectif : **rendre le métier de policier à nouveau attractif**, et faire une proposition qui offre une solution aux 20 ans de « still stand » financier ;
- Un certain nombre de catégories (à la fois Ops et CaLog) sont complètement exclues à tort ;
- On est encore loin de la correction des échelles en regard d'autres échelles spécialisées, avec l'exemple de l'échelle d'entrée de cadre HAU 1.

Il s'est avéré très vite que le représentant de la ministre n'avait pas de mandat pour négocier davantage. Ce qui nous a été présenté sur la table était plus qu'insuffisant pour le front commun

Après une pause, l'expert de l'autorité a tenté de nous faire croire que le statu quo des 20 dernières années devait être mis en perspective et ce en se référant à l'accord sectoriel précédent.

Ce discours était honteux.

Tenir de tel propos de la part d'un membre de la délégation de l'autorité était dénué de sens et intellectuellement totalement injuste car la délégation de l'autorité sait très bien l'historique du précédent accord sectoriel.

Cette attitude irrespectueuse a fait que les esprits se sont fortement échauffés. Cerise sur le gâteau, l'autorité a même tenté de faire passer les 20 ans de statu quo comme une responsabilité partagée avec ... les syndicats.

Bien sûr, c'était oublier les nombreuses promesses creuses et les accords signés du gouvernement, qui n'ont pourtant pas été mis en œuvre. Les syndicats ont été accusés de ne pas prendre en compte la réalité budgétaire. Il a été une fois de plus rappelé à l'autorité que les négociations en cours sont le résultat de 20 ans de statu quo. Si le gouvernement n'avait pas épargné 20 ans sur la police intégrée et laissé évoluer les échelles barémiques, ce débat actuel n'aurait pas lieu maintenant.

De plus, il est piquant de noter que pour d'autres statuts, il n'y a apparemment pas de réalité budgétaire (sans parler des parlementaires).

Les représentants de l'autorité n'étant jamais à court d'arguments, ceux-ci ont levé un bout du voile sur les exigences « qualitatives », les liant soudainement aux négociations « quantitatives ».

Quasiment aucun détail n'a été donné sur ces sujets au prétexte que la discussion interviendrait plus tard. Ce n'est que sur l'insistance du front commun que quelques thèmes ont été livrés, permettant de constater que ces propositions ne venaient en fait pas de la ministre, mais plutôt des autorités policières (locales et fédérales).

Après une seconde pause, il a été convenu ce qui suit :

- La semaine suivante, l'autorité soumettra une nouvelle proposition quantitative (barémique) ;
- Les négociations sur les exigences qualitatives de l'autorité commenceront dès le 5 mai (cela nous tient à cœur !) ;
- Des réunions informelles et bilatérales seront organisées dans les semaines à venir ;
- Les syndicats vont pouvoir également ajouter leurs points qualitatifs à l'agenda des négociations sectorielles.

>>>>

Nous sommes conscients qu'une négociation sectorielle est un long processus avec des hauts et des bas. Ce qui ne signifie pas nécessairement que les ponts sont rompus. Cependant, nous devons mettre en œuvre une stratégie adéquate. Raison pour laquelle, nous avons attendu la nouvelle proposition tout en réfléchissant à la mise en place d'actions si cela devait devenir nécessaires.

Nous avons dû constater que, l'état d'esprit du représentant de la ministre est pour le moment dans le 'marchandage' et non dans la négociation. Cela doit changer !

L'autorité met une fois de plus des cacahuètes sur la table et n'écoute pas le point de vue syndical

Nouvelle réunion de négociation ce 07/05/2021 au cours de laquelle l'autorité a présenté sa nouvelle proposition.

En Front commun, nous avons exprimé ce qui suit :

- Que nous emportions la proposition avec nous, que nous l'analyserions plus avant et en profondeur, et que nous soumettrions notre réponse écrite à l'autorité le mardi 11/05/2021 ;
- Que nous regrettons que, encore une fois, la proposition ait été envoyée la veille de cette réunion. Il semble être devenu cyclique de la part de l'autorité de ne pas tenir ses promesses et/ou de transmettre la proposition in extremis à chaque fois ;
- Que le fait que nous ne soumettrions pas notre réponse écrite avant mardi ne signifiait pas pour autant qu'elle et son contenu étaient bien accueillis ;
- Qu'en outre, nous notions que l'autorité n'avait pas écouté attentivement les syndicats la dernière fois. Pour exemple, nous ne voyons vraiment rien dans la nouvelle proposition des commentaires formulés par les syndicats la dernière fois. Dur de comprendre, vraiment !
- Qu'hormis les corrections ponctuelles pour certains grades, nous ne pouvions pas accepter, après 20 ans de statu quo, une correction salariale d'environ 35 à 40 euros nets par mois ;

- Qu'enfin, sur la base des projets dans le pipeline (et par exemple, la révision de la méthodologie de la pondération des niveaux A), nous avons de nouveau demandé de mettre carte sur table et de négocier les matières qui ont une influence pécuniaire.

Apparemment, l'autorité n'a pas encore compris notre message, et a même essayé de monter les organisations syndicales les unes contre les autres et ce de manière très maladroite. En affirmant par exemple, qu'il y avait des organisations syndicales qui avaient participé aux négociations dans d'autres secteurs (y compris le secteur de la santé), et que celles-ci se contentaient de moins.

Après avoir souligné, d'une part que nous négocions au sein du Comité de Négociation des Services de Police et que d'une part, toute comparaison est inappropriée ; d'autre part les autres secteurs n'étaient pas confrontés à un statu quo de 20 ans !

Cette autorité nous a déclaré également qu'il n'y avait jamais eu de still stand durant 20 ans ... car nous avons régulièrement obtenu une augmentation par l'index ... comme si nous devions être satisfaits et reconnaissants que le personnel de la police, comme le reste de la population, en bénéficie.

Le représentant de l'autorité n'a pas répondu à la question de savoir si c'est la position officielle de la ministre, ou si cet « argument » sera couvert politiquement.

À la suite de cela, nous avons laissé le choix à l'autorité :

- Soit de faire une pause pour ensuite revenir sérieusement à la table ;
- Soit de clore la réunion.

Le représentant de l'autorité a choisi de clore la réunion, mais d'une manière vraiment inédite, que personne autour de la table – même pas ses experts – n'a comprise.

Dans l'intervalle, le Front commun a adressé deux lettres au ministre de l'Intérieur avec ce qui suit :

1. La demande a été faite à la ministre de composer sa délégation avec de vrais négociateurs qui représentent effectivement l'autorité policière, à savoir : le commissaire général et le président de la commission permanente de la police locale ;
2. Qu'une relation plus directe entre la ministre et les syndicats soit mise en place, ce qui était une bonne pratique suivie par ses prédécesseurs ;
3. Le fait que nous ne participerons pas à des réunions bilatérales par organisation, mais que nous y participerons ensemble, vu les expériences des dernières semaines.

A suivre ...

Proposition de la négociation du 7/05/2021 CNSP-515

Cadre opérationnel

- Une augmentation de € 1000,00 (NB : tous les montants mentionnés sont à 100%, sur base annuelle) des échelles de traitement de base HAU1, B1, M1.1, M1.2 et O2 ;
- Une augmentation de € 500,00 pour toutes les autres échelles de traitement, sauf pour les échelles de traitement transitoires (y compris les BASP), l'échelle de traitement de formation O1, les échelles de traitement O7 et O8 et l'échelle de traitement M5.1 qui doit encore entrer en vigueur ; celles-ci ne seront pas augmentées ;
- La création d'une nouvelle échelle de traitement HAU4, avec un montant de € 500,00 supplémentaires par rapport à l'échelle de traitement HAU3 déjà augmentée ;
- La création d'une nouvelle échelle de traitement M5.2, avec un montant de € 500,00 supplémentaires par rapport à l'échelle de traitement M4.2 déjà augmentée ;

CALOG

- Une augmentation de € 500,00 pour toutes les échelles de traitement de base des grades commun et spéciaux CALOG B (BB1 à B1D) et toutes les échelles de traitement suivantes des groupes d'échelles de traitement maximum (toutes avec suffixe .2).

Chèques-repas

- Avancer l'entrée en vigueur de 6 mois, au 01-05-2022.



Entretien avec le second secrétaire permanent Groupe Police

Anthony, présentes toi en quelques mots ?

Je m'appelle Anthony, je suis marié et j'ai deux enfants, un garçon (9 ans) et une fille (6 ans). Je suis instituteur de formation et je suis entré à la police en 2007, juste après mes études. J'ai effectué toute ma carrière d'inspecteur au sein de la zone de police de Mons-Quévy où j'ai travaillé dans plusieurs services (intervention, proximité et apostilles).

Peux-tu nous expliquer ton parcours syndical ?

Depuis mon adolescence, j'ai toujours combattu les injustices. En 2013, un peu par hasard, je devenais délégué au sein la CSC Services publics. Très vite, j'ai compris que mon engagement serait total.

D'abord en charge de la section locale de Mons puis élu comme Président de la Régionale de Mons-Tournai et Président du Comité Commun de Secteur, j'ai ensuite été nommé mandataire permanent auprès de notre organisation syndicale afin d'assurer la gestion de la Province du Hainaut.

Début 2020, je postulais et j'étais repris en qualité de délégué permanent CSC SP Groupe Police pour la gestion de la Région Bruxelles Capitale.

En mars 2021, à la suite de l'ouverture de la place de secrétaire permanent au sein du Groupe Police, j'ai tenté ma chance et j'ai obtenu l'emploi.

Comment envisages-tu ton action en tant que secrétaire permanent ?

Dès le début, je me suis impliqué dans le dynamisme syndical que je m'efforce à encourager. Participations aux plateformes de concertation, informations des affiliés, mise en place d'actions, créations de tracts et de contenus, c'est à chaque fois avec le soutien de mes pairs que le groupe Police poursuit sa progression.

>>>

Durant ces derniers mois, j'ai pris conscience que nos délégués sont en demande d'accompagnement, de suivi et d'informations. Je m'efforce de maintenir un lien, d'être disponible et de communiquer régulièrement et largement afin de répondre à leurs attentes. Régulièrement, je tente de me renouveler et de simplifier le travail des équipes syndicales en utilisant les nouveaux outils à notre disposition (teams, Forms.).

Il s'agit d'un travail d'équipe dans lequel chacun a un rôle à jouer. De nombreux défis restent à relever au sein du groupe Police. Mes objectifs seront de créer un lien de confiance entre nos délégués et moi, les accompagner dans leur cheminement, les encourager à progresser et à s'investir davantage pour le groupe.

La tâche à accomplir nécessitera du temps et de la patience mais je suis convaincu qu'ensemble nous pourrions y arriver.

Comment as-tu vécu la crise sanitaire ?

Par rapport à mes collègues qui ont dû poursuivre leur travail dans des conditions difficiles et ce malgré une situation inédite, je n'ai pas à me plaindre. En revanche, je dois dire qu'il s'agissait d'une période très intense. Les négociations et les concertations s'enchaînaient à un rythme fou.

Nous avons très rapidement basculé vers des outils de communication de type Teams afin de maintenir un contact avec nos délégués. Il s'agissait d'une solution temporaire et qui nous a permis de poursuivre nos réunions.

Quoiqu'il en soit, j'aspire à ce que cette période soit derrière nous et que l'on puisse enfin reprendre les réunions en présentiel.

Durant cette période, nos délégués ont fait un travail de «fou», ils n'ont pas arrêté et ils ont continué à défendre les intérêts du personnel.

Que penses-tu des négociations en cours sur le nouvel accord sectoriel ?

Il s'agit de discussions en cours et particulièrement difficiles. D'un côté on semble dire que le personnel mérite une reconnaissance après 20 années de statut quo et de l'autre, on se refuse de proposer une augmentation attrayante.

Pour le moment, nous avons suspendu notre participation aux différentes plateformes de Concertation Supérieure, de Négociations ainsi que des groupes de travail qui en dépendent. Nous espérons que l'autorité fournira enfin une proposition décente pour l'ensemble du personnel.

Avant de se quitter, quelques questions rapides :

Ton hobby ? la photographie

Ton plat préféré ? la pizza quatre fromages

Ton style de musique ? le métal

Ta couleur préférée ? le vert

Secteur de l'Enfance Tour des dossiers en cours

Mobilisations

Accueillir un enfant ne s'improvise pas. Cela nécessite du personnel en suffisance, dans des conditions de travail décentes, des formations de qualité, des compétences professionnelles exigeantes et demande des moyens financiers conséquents pour le fonctionnement des milieux d'accueil. Ceux-ci sont des espaces éducatifs indispensables pour les enfants. Les effets bénéfiques de la fréquentation d'un milieu d'accueil de qualité en termes de lutte contre la pauvreté et de respect des droits de l'enfant ne sont plus à démontrer. Les accueils extrascolaires, s'ils n'existaient pas, mettraient en difficulté plus de la moitié des familles d'enfants en âge scolaire !

Les réformes des milieux d'accueil et du contrat de gestion de l'ONE sont annoncées et attendues depuis de nombreux mois. Ces projets ambitieux ne peuvent se concrétiser sans la volonté politique et l'appui du Gouvernement.

Vu le budget alloué pour ces profondes modifications par le Gouvernement de la Fédération Wallonie-Bruxelles, les moyens déga-



gés restent insuffisants. Or, face aux enjeux pour l'enfant, il est nécessaire de poser les balises visant à améliorer la qualité de l'accueil pour tous. De profondes modifications nécessitent un investissement important. De plus, le sentiment de manque de reconnaissance du personnel de l'accueil des enfants rappelle que le secteur est resté en activité, à l'instar des services de soins, durant toute la crise sanitaire, sans être prioritaire pour la vaccination – a été ressenti. Le personnel s'est donc mobilisé ces 1 avril et 5 mai.

Suite à ces actions, le Cabinet de la Ministre Linard a annoncé :

- **L'octroi de 250€ par équivalent temps plein en éco-chèques** au personnel des milieux d'accueil de la petite enfance afin de reconnaître le travail accompli durant la crise sanitaire. La CSC Services publics a souligné le sentiment d'iniquité de traitement pour une partie du personnel, pourtant acteur majeur de la crise sanitaire (ATL, PSE), qui s'en verra exclu ;
- La confirmation de l'engagement du Gouvernement de faire passer l'ensemble des **accueillantes conventionnées au statut salarié d'ici 2025** ;
- Une enveloppe budgétaire consacrée pour l'accord non-marchand qui sera concerté dans les prochaines semaines ;

- Une enveloppe structurelle supplémentaire pour permettre la mise en œuvre de politiques nouvelles dans le cadre de la révision du contrat de gestion de l'ONE, soit une **augmentation de 13%** par rapport au budget initial.

La CSC Services publics reste toutefois vigilante à ce que l'enveloppe budgétaire dégagée puisse s'élargir dans l'avenir. En effet, elle reste insuffisante pour mener à bien la réforme des milieux d'accueil (y compris de l'ATL) dans son ensemble et le timing prévu. Des priorités devront être fixées au regard des objectifs du Gouvernement et des besoins du terrain.

La CSC Services publics reste inquiète quant

- aux propositions pour la réforme de l'accueil temps libre qui sont totalement insuffisantes ;
- à l'absence d'augmentation du taux d'encadrement (via la création d'emplois en puériculture) en milieu d'accueil petite enfance ;
- au financement par saupoudrage en lieu et place d'un financement structurel prévu initialement pour la réforme des milieux d'accueil. Ce qui entrainera une lourdeur administrative, indécente face à la surcharge de travail à laquelle sont déjà confrontées aujourd'hui les directions et les équipes ;
- au manque d'ambition et de perspectives à long terme.

Cela risque de mettre à mal tout le secteur et d'aboutir à une diminution conséquente du nombre de places, ce qui, à l'heure de la relance économique, impactera l'accès aux milieux d'accueil, en particulier pour les personnes déjà les plus en difficulté ;

- au prochain Accord social Non Marchand qui doit être plus ambitieux afin de répondre non seulement à un objectif d'harmonisation externe, mais également à l'amélioration des conditions de travail. Cet accord se doit d'être réalisé dans un esprit de concertation et de co-construction avec l'ensemble des acteurs du terrain dont les organisations syndicales du secteur public.

Réforme de l'accueil des enfants durant leur temps libre

La réforme du secteur est enclenchée. Elle se fixe quatre objectifs opérationnels centrés sur l'ATL :

- Engager la réforme de l'accueil temps libre dans une optique d'amélioration de l'accessibilité et de la qualité ;
- Améliorer les conditions d'emploi dans le secteur de l'accueil temps libre ;
- Favoriser une culture de la concertation et de la participation au sein de l'accueil temps libre via la mise en place d'une commission transversale ;
- Renforcer les synergies et le décloisonnement de l'accueil temps libre avec le monde scolaire.

Afin de porter le travail de la réforme de l'ATL avec une approche transversale (écoles de devoirs, centres de vacances, accueil extrascolaire), et en considérant l'accessibilité aux activités du secteur comme un droit de l'enfant dont l'accès doit être assuré de manière égalitaire à tous, une commission transversale ATL a été installée ce 28 mai.

Cette commission, dans laquelle la CSC Services publics siège a pour objectifs généraux de

- travailler sur une vision globale de l'accueil temps libre qui fait de l'intérêt supérieur de l'enfant, du respect de ses droits, de ses besoins et de ses rythmes le fil rouge de la réforme ATL;
- Mettre en œuvre une nouvelle organisation du secteur en participant à l'élaboration d'un décret commun et transversal au secteur de l'Accueil temps libre;

- Identifier et prioriser des pistes d'actions favorisant le décloisonnement entre l'éducation formelle, informelle et non formelle en vue de garantir un continuum pédagogique et une alliance éducative au service du bien-être et de l'épanouissement de tous les enfants ;

- Alimenter les réflexions du Gouvernement autour de la définition et de la valorisation des rôles de l'ensemble des acteurs de l'ATL visant à renforcer le soutien et l'accompagnement des professionnels et des volontaires (rôles des coordinations ATL, des Commissions communales de l'ATL, des opérateurs de formation, etc.) ;

- Améliorer les conditions de travail des professionnels et pérenniser l'emploi, permettant de stabiliser l'offre de service.

Et pour objectifs spécifiques (non exhaustifs):

- Identifier les leviers d'actions permettant d'améliorer l'accessibilité et la qualité de l'accueil temps libre ;

- Identifier des stratégies de mutualisation des savoirs, des espaces et des moyens entre le milieu scolaire et l'accueil temps libre ;

- Participer aux réflexions autour des stratégies de communication et de sensibilisation aux fins de valoriser le secteur ATL et l'ensemble des acteurs qui le composent ;

- Travailler sur un référentiel commun via la construction d'un parcours de formation commun à l'ensemble des animateurs de l'ATL menant à un brevet unique avec options de spécialisation ;

- Nourrir une réflexion approfondie sur l'offre de formation continue ;

- Nourrir une réflexion approfondie autour de l'inclusion des enfants à besoins spécifiques ;

- Travailler sur des pistes opérationnelles garantissant un accueil accessible et de qualité adapté aux plus petits (3-6 ans) ;

- Réfléchir à une simplification administrative visant l'allègement de la charge administrative quotidienne pour les opérateurs ;



LA CSC GROUPE POMPIERS EN ORDRE DE MARCHÉ

**De mars 2021 à
aujourd'hui, voyage
au sein des zones de
secours...**

Cet article brasse, de manière très générale, ce que j'ai pu découvrir depuis mars 2021. Dans les prochains articles nous parcourons plus précisément les combats propres à chaque Zone et les avancées syndicales de chacune.

Depuis mon entrée en fonction, j'ai pu découvrir certaines des 14 zones de secours wallonnes et le SIAMU.

Le Covid a eu pour conséquence que la plupart des rencontres avec les Autorités et les équipes syndicales se sont réalisées en visioconférence. C'est donc de cette façon que j'ai commencé à parcourir vos Zones de secours.

Les thèmes principaux liés à la pandémie sont communs à toutes les zones, la vaccination a été le sujet brûlant pendant plusieurs mois. Chaque Zone a géré ça à sa manière, certaines ont anticipé, elles ont pris contact pour obtenir les surplus des maisons de repos par exemple, d'autres ont estimé que cela relevait du privé et n'ont rien organisé.

En collaboration avec la Secrétaire nationale des Corps Spéciaux, Ilse HEYLEN, nous avons envoyé un e-mail type à nos militants. Cette démarche vous a invité à écrire à la Ministre pour expliquer en quoi vous êtes essentiel et en première ligne.

Autre sujet et pas des moindres qui nous préoccupe : le télétravail. Nous constatons que certaines zones éprouvent des réticences à inclure le télétravail de façon occasionnelle et/ou structurel dans leur règlement de travail.

Le télétravail a été largement débattu lors de notre Congrès CSC-SP sur le thème de la digitalisation et j'en profite pour vous remercier chaleureusement pour votre participation.

Cela m'amène également à indiquer que pour certaines zones il n'y pas encore de règlement de travail, que les règlements d'ordre intérieur des comités ne sont pas partout réalisés ou en cours de réalisation...

Force est de constater qu'il n'y pas de règlement unique voir commun pour ces différentes zones...

Mon travail initial est donc de cerner les spécificités de ces dernières. Pour ce faire, une collaboration étroite avec les Secrétaires régionaux m'est nécessaire. Mais pas seulement, même s'il m'est plus facile, de travailler dans les Zones où la CSC SP est représentée je lance un appel pour trouver de nouveaux délégués pour renforcer les équipes existantes ou pour créer de nouvelles équipes.

Je suis convaincue que des avancées sérieuses pour l'ensemble du personnel des zones peuvent être atteintes via un travail d'équipe et la preuve en est, des équipes déjà en place et de leurs résultats ! Un de mes objectif est de dynamiser les sections syndicales des zones de secours. En me faisant connaître mais en essayant également de vous connaître au mieux, et par la même essayer d'identifier vos besoins ainsi que vos conditions de travail. Vous effectuez un travail difficile, voire parfois dangereux, et même si les responsables politiques vous reconnaissent certaines qualités, les moyens qu'ils mettent en œuvre ne sont pas toujours en phase avec leurs paroles.

N'hésitez pas à nous contacter pour obtenir des informations sur vos conditions de travail ou votre bien-être au travail. Nous sommes à votre écoute et à votre service.

*Julie Happaerts
Secrétaire permanente « pompiers »*

