



nouvelle

LE TRIMESTRIEL DE VOS REVENDICATIONS



09/2021

LE BIEN-ÊTRE DES TRAVAILLEURS DES POUVOIRS LOCAUX PASSÉ SOUS LA LOUPE!

PAGE 6



UNE NOUVELLE VICE-PRÉSIDENTE POUR LE GROUPE ONEM

PAGE 17

R

SOMMAIRE

SECTEURS

24 HEURES CHRONO CHEZ LES POMPIERS	4
LE BIEN-ÊTRE DES TRAVAILLEURS DES POUVOIRS LOCAUX	6
POLICE: LE BUREAU DE DÉFENSE DE L’AFFILIÉ EN DIFFICULTÉ	10
NOUVEAU CONCEPT DE RECRUTEMENT ET DE SÉLECTION AU SEIN DE LA POLICE INTÉGRÉE	13
QUOI DE NEUF À LA DÉFENSE ?	14
UNE NOUVELLE VICE-PRÉSIDENTE POUR LE GROUPE ONEM	17
NOUVEAU CONTRAT DE GESTION DE L’ONE	18
L’ARTICLE 119 QUATER, UNE PASSERELLE VERS L’EMPLOI STATUTAIRE	19

Ont contribué : Stéphane Deldicque, Marie Tillière, Julie Happaerts, Marc Verhelst, Raoul Moulin, Anthony Turra, Xavier Lorent.



Avenue de l’Héliport, 21
1000 Bruxelles
Tél.: 02/208 23 48
Fax: 02/208 23 50
servicespublics@acv-csc.be
www.csc-servicespublics.be

ÉDITO

La rentrée sociale se situe dans la prolongement de ce que nous avons connu juste avant les grandes vacances: animée sur le plan syndical.

Chères amies,
Chers amis,

D'une part il ne vous aura pas échappé que le gros dossier « Réforme des pensions » revient à la charge avec, en ce début de mois de septembre, des déclarations d'intention/d'orientation politique de la Ministre Fédérale en charge, Madame Carine Lalieux.

D'autre part, une conférence sur l'emploi organisée par le Ministre Fédéral du même titre, à savoir Monsieur Pierre-Yves Dermagne.

Ces deux initiatives ministérielles, hautement politiques, sont la traduction visible d'une volonté manifeste de s'attaquer aux deux chantiers importants qu'ils revêtent.

Il est difficile de dire, au moment de rédiger ces lignes, quels en seront les résultats.

En effet, dans le cadre du premier dossier (pension), Madame Lalieux s'est lancée dans une campagne de communication qui, si l'on en croit ses partenaires de la majorité, était prématurée et n'avait pas encore fait l'objet de consensus, voire pire, d'une simple discussion... Bref, le ton est donné et il nous paraît clair que la résistance néo-libérale sera forte.

Pour le second dossier (emploi) les deux journées organisées se sont limitées au final à faire les constats qui s'imposent dans les chiffres, de dresser au mieux un inventaire des pistes de solutions et de renvoyer vers divers groupes de travail... Que donnera l'accouchement ? Bien mâlin.e sera celle/celui qui pourra le dire.

Il est évident pour la CSC Services publics que ces deux dossiers sont en interaction : on ne peut pas (uniquement) réfléchir sur un aménagement de fin carrière, cette même carrière ou parcours du travail doit (surtout) remplir des conditions qualitatives et quantitatives si nous voulons garder un marché de l'emploi attractif.

L'environnement au travail, l'accès à un travail décent et à une rémunération décente doivent faire partie des priorités. L'aménagement de la fin de carrière tout autant.

La CSC Services publics ne perd pas non plus de vue la nécessité d'exécuter le protocole d'accord de 2018 sur la pénibilité des métiers : cette approche reste, à nos yeux, tout à fait crédible !

Nous nous réjouissons donc d'entendre, dans le vocabulaire de la Ministre, au détour d'interviews dans la presse écrite ou en radio/TV, qu'il est évident que des métiers pénibles existent et qu'il faut en tenir compte !

Bonne rentrée à toutes et tous !
Bonne lecture !

Stéphane DELDICQUE
Vice-Président
CSC Services Publics





24H CHRONO CHEZ LES POMPIERS

Des News du Comité C :

Concernant le projet d'arrêté royal modifiant l'arrêté royal du 10 novembre 2012 déterminant les conditions minimales de l'aide adéquate la plus rapide et les moyens adéquats, le projet a fait l'objet du désaccord unanime des délégations syndicales. (Ce projet a été rejeté entre autres : pour la présence d'officier lors de certaines interventions avec caractère multidisciplinaire ou avec spécialisations, les 3 priorités qui portent à confusion, les formations non adéquates, qui porte la responsabilité en cas d'incident, trop d'autonomie de la Zone ...)

Concernant le projet d'arrêté royal modifiant les règles relatives au comptable spécial des zones de secours et à son indemnité, accord unanime des organisations syndicales.

Concernant la modification de l'arrêté royal du 19 avril 2014 relatif au statut administratif du personnel opérationnel des zones de secours – Art. 24., les évaluations ont un impact sur l'évolution de carrière et également sur l'évolution barémique. Toutes les zones ne sont pas au même point par rapport aux évaluations. De plus, le fait de lier les deux évolutions crée une discrimination. Les organisations syndicales ont eu l'accord du Cabinet pour évaluer la problématique plus précisément (calculs, solutions, comparaisons autre statuts). Nous y serons donc très attentifs par la suite.

Concernant la modification de l'arrêté royal du 19 avril 2014 relatif au statut administratif du personnel opérationnel des zones de secours ; clarification que l'évaluateur doit être certifié EVAL : les délégations syndicales ont obtenu l'accord de la décision pour légiférer la certification de l'agent évaluateur.

24h chrono

Petit historique : les pompiers sont légiférés depuis la réforme sur les zones de secours par l'arrêté royal du 19 AVRIL 2014 relatif au statut administratif du personnel opérationnel des zones de secours. Dans cet arrêté on peut lire en son article 176 que :

« Art. 176. § 1er. Le commandant ou son délégué organise le service d'une telle façon que le temps de service comporte au maximum vingt-quatre heures par semaine calculé sur une période de référence de douze mois.

§ 2. La durée de chaque prestation de travail ne peut excéder **vingt-quatre heures** sauf pour l'exécution : - des interventions urgentes entreprises en vue de faire face à un accident survenu ou imminent ; - des interventions urgentes commandées par une nécessité imprévue. Ces dépassements d'heures sont compensés dans les quatorze jours par une période aussi longue pendant laquelle le membre du personnel volontaire ne peut pas exercer un service de rappel. En cas de ces dépassements d'heures, toutes les mesures nécessaires sont prises pour remplacer le membre du personnel volontaire le plus vite possible.

§ 3. **Chaque prestation de service dont la durée est comprise entre douze heures et vingt-quatre heures** doit être suivie d'une période de repos minimale de douze heures consécutives. »

Actuellement chaque zone de secours détermine son shift horaire, par exemple la zone Hesbaye fonctionne en shift de 8h, la zone Brabant Wallon est en horaire hybride (certains postes de secours sont en 24h et d'autres en 12h). Pourquoi ? Avant le passage en zone de secours certains postes de secours étaient déjà en 24h, après le passage en zone selon les besoins opérationnelles certaines zones ont changé de shift horaire.

1er rebondissement, 2016, Jan Jambon, Ministre en charge de l'Intérieur à l'époque a sorti une circulaire interdisant toutes zones qui le souhaiterait à passer en 24h :

« [...] Il me revient que plusieurs zones de secours envisagent d'étendre le régime de travail par shifts de 24 heures à d'autres postes de secours que ceux auxquels ce régime de travail s'appliquait avant le passage en zone de secours. Ces projets sont cependant clairement incompatibles avec une optique de progrès social, posent question en matière de sécurité et sont contraires aux engagements internationaux de l'État belge. [...] »

« [...] il convient d'exclure les inconvénients majeurs, à tous points de vue, que pose un régime de travail structurel par shifts de 24 heures. Afin de garantir le progrès social et le respect des engagements internationaux de l'État belge, j'ai donc décidé de proposer à l'assentiment de la Chambre des Représentants, un projet de loi **qui met fin à la possibilité d'organiser des shifts de 24 heures** [...] »

2ième rebondissements, novembre 2020, la zone Hainaut Centre, à la suite d'un référendum souhaite passer en shift hybride 24h et 12h. Le règlement travail avec ce shift de 24h a été cassé à deux reprises par la Ministre de l'Intérieur actuelle. **Pourquoi ?** Dans la logique de Jan Jambon, elle s'est basé sur cette circulaire et sur des directives européennes, « le shift de 24h n'est pas bon pour les pompiers ».

3ième rebondissements, le 30 juin 2021, le Président de la zone de secours Hainaut-Centre a posé une question parlementaire relative aux 24h à la Ministre, celle-ci a déclaré qu'actuellement aucun projet de loi n'était sur la table mais qu'elle devait suivre les directives de son prédécesseur et les directives supérieures. Le 1er juillet elle s'est exprimée autrement pour tenter de rassurer les pompiers, elle ne souhaite pas changer les zones qui fonctionnent déjà en 24h mais ne clarifie pas spécialement par rapport aux zones qui le souhaiteraient dans le futur. Le 7 juillet, les organisations syndicales ont rencontré la Ministre, nous avons abouti à la mise en place de 2 groupes de travail l'un spécialement pour les 24h et l'autre pour toutes les autres revendications suite à la réforme. En 2016, Jan Jambon n'avait pas interrogé les syndicats n'y prit leur avis en considération, grâce à ce groupe de travail qui débute ce 22 septembre prochain, les organisations syndicales pourront exprimer les avantages réels et vécus par nos pompiers de ce shift de 24h !

Notre combat est donc de permettre à toutes les zones qui le souhaitent de passer en shift de 24h comme le prévoit la loi ! De nombreuses actions sont prévues et verrons le jour très prochainement sur tout le pays !

Nous sommes avec vous, soyez avec nous !

Julie HAPPAERTS
Secrétaire permanente « pompiers »



RÉGIONALE DU BRABANT WALLON : LE BIEN-ÊTRE DES TRAVAILLEURS DES POUVOIRS LOCAUX PASSÉ SOUS LA LOUPE !

La crise sanitaire que nous connaissons encore actuellement – et dont nous espérons qu'elle touche à sa fin – a mis les travailleurs des services publics à rude épreuve. Parmi eux, les travailleurs des pouvoirs locaux se sont souvent retrouvés en première ligne tout en étant occultés par leurs collègues des soins de santé qui se sont retrouvés esseulés par une gestion politique de la crise dont il faudra tirer les leçons.

Ce n'est pas un hasard si les travailleurs des pouvoirs locaux furent parmi la première ligne. Les communes, CPAS, pouvoirs provinciaux, intercommunales, maisons de repos,... assument un service public de proximité qui s'est fortement activé pendant la crise.

Cette crise fut donc l'opportunité pour la CSC Services publics en Brabant wallon de sonder ses affiliés dans ce secteur et de leur soumettre un questionnaire d'analyse des risques psychosociaux. Cet en effet une obligation légale de n'importe quel employeur que d'objectiver ces risques tous les 5 ans à minima. Malheureusement, ces risques, dont les statistiques montrent que les maladies qui y sont liées explosent ces dernières années, font trop rarement l'objet d'une prévention de la part des employeurs des pouvoirs locaux. Fort des résultats encourageant de cette analyse, la CSC Services publics pourra élaborer avec ces équipes syndicales les revendications les plus justes dans les différents CPPT dépendant de la régionale. Il est compliqué de vous livrer en un seul article l'ensemble des résultats collectés tant ils sont riches. Par

cet article, nous posons la première pierre de la divulgation de ces résultats et de ce sur quoi ils déboucheront tout au long des mois de cette mandature syndicale. C'est le début d'une riche aventure qui nous l'espérons permettra de faire évoluer et améliorer le bien-être au travail de plusieurs milliers de travailleurs.

1. Quelques informations méthodologiques

Sans rentrer dans les détails ici dans cet article, le panel interrogé est constitué des affiliés de la CSC Services publics travaillant au sein des pouvoirs locaux du Brabant wallon et couvre la période de fin février 2021 à fin mars 2021, soit à un moment où le premier confinement était terminé et le second touchait à sa fin.

Le questionnaire utilisé est un questionnaire basé sur le modèle de Karasek qui est un des plus utilisés dans les recherches sur la santé au travail. Ce modèle permet de faire un lien entre le vécu du travail et les risques que ce travail fait courir à la santé.

2. Première thématique : la latitude décisionnelle

Parmi les thématiques reprises par notre questionnaire, la latitude décisionnelle est la première dans l'ordre des questions. Cette thématique peut se résumer par se qui renvoie aux marges de manœuvres dont le salarié [travailleur] estime disposer pour peser sur les décisions dans son travail, aux possibilités d'utiliser et aussi de développer ses compétences.

Nous allons voir sur les graphiques suivants la situation pour l'ensemble des travailleurs des pouvoirs locaux du Brabant wallon sans aucune distinction (les détails par employeur seront abordés avec les équipes syndicales et seront reprises dans le rapport final).

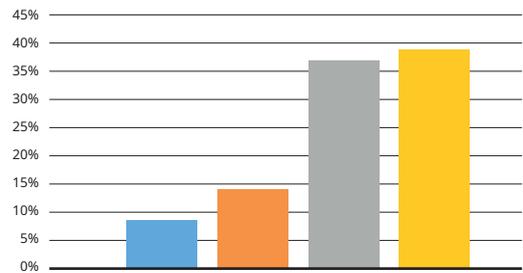
A ce stade, ce que les graphiques nous montrent en dit plus sur la nature du travail dans les services publics locaux que sur les aspects psychosociaux en eux-mêmes. Il ne faut donc pas en tirer des conclusions trop hâtives.

Q1. Quoiqu'il en soit, des résultats de ce premier graphique, on peut déduire que les travailleurs estiment que leurs tâches impliquent un apprentissage permanent voire continu. Evidemment, cela variera d'une fonction à l'autre (et elles sont riches et multiples dans la fonction publique). Mais, d'un point de vue des risques psychosociaux, il nous faudra rendre l'employeur attentif au stress que peut engendrer la nécessité d'une adaptation constante à une réalité professionnelle changeante et à un rythme qui s'accélère au même rythme que nos sociétés. Il y a fort à parier que la situation de pandémie a eu un sérieux effet sur cet aspect.

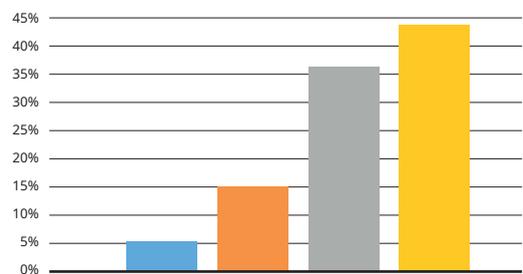
Q2. A contrario, ce graphique nous montre qu'il y a un certain sentiment de répétition dans les actes effectués. Cet éclairage nous montre donc que si les tâches restent les mêmes c'est la technique qui évolue. Il n'empêche qu'il conviendra de trouver des mesures de préventions de l'ennui au travail que la répétition pourrait générer. La répétition peut conduire au Bore out qui est l'inverse du Burn out mais est tout aussi dangereux pour la santé des travailleurs.

Q3. Ce graphique est plutôt encourageant lorsqu'il nous montre la nécessité pour les travailleurs de faire preuve de créativité dans leur travail. Ce qu'il faudra garder à l'œil dans l'examen des autres thématiques c'est s'ils ont les moyens suffisants à disposition pour cela. En effet, une exigence ou nécessité de créativité ou d'innovation sans disposer des ressources matérielles et cognitives nécessaires peut engendrer un fort stress au travail, un sentiment de ne plus être maître de ce qu'on effectue et donc d'être littéralement noyé par son travail.

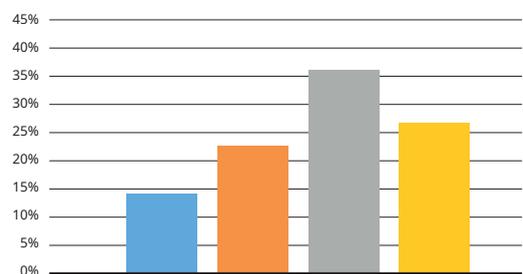
Q1. Dans mon travail, je dois apprendre de nouvelles choses



Q2. Dans mon travail, j'effectue des tâches répétitives



Q3. Mon travail demande d'être créatif

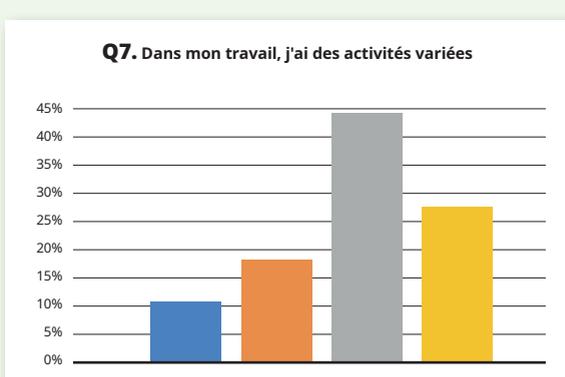
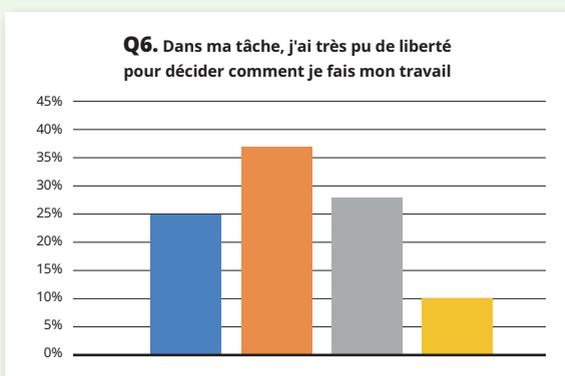
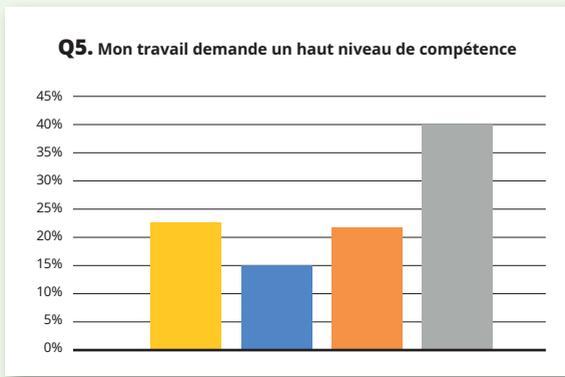
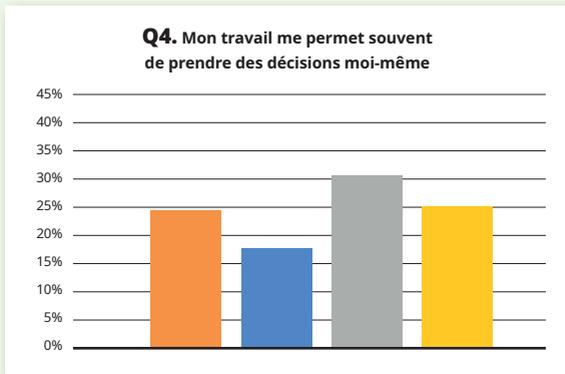


Q4. Le graphique ci-dessus est un peu plus nuancé mais il nous informe malgré tout qu'une légère majorité de travailleurs dispose d'une certaine autonomie dans la prise de décision. Ce n'est pas négligeable lorsqu'on sait qu'associer les travailleurs aux prises de décisions finales a un impact positif sur la santé mentale et le sentiment de compter pour son employeur ainsi que pour la collectivité à laquelle le service collectif est rendu.

Q5. Sur ce graphique c'est un peu la surprise (en tout cas pour les détracteurs des services publics) de voir qu'une certaine majorité estime qu'il faut un haut niveau de compétence pour effectuer son travail. Il ne faut pas voir ici compétence comme niveau de diplôme mais bien comme des compétences nécessaires pour effectuer des tâches. Cela nous montre que les travailleurs interrogés ont une relative bonne image d'eux-mêmes mais également qu'il n'existe pas de petits métiers ou de métiers meilleurs que d'autres. Les métiers des services publics sont essentiels pour notre vie au sein d'une société solidaire. Il nous faut continuer à améliorer cette image tant chez les travailleurs eux-mêmes qu'auprès des citoyens. C'est d'ailleurs l'objet de la campagne annuelle de la CSC Services publics pour remercier les fonctionnaires.

Q6. Ce graphique est cohérent avec le précédent sur la liberté de décision. Il nous montre surtout que le travail dans la fonction publique locale permet également une certaine souplesse.

Q7. Ce graphique nous informe que les activités exercées peuvent être considérées comme fort variées. Toutefois, une connaissance de l'augmentation des engagements d'agents « polyvalents » dans les pouvoirs locaux doit nous alarmer sur le risque qu'un employeur fait courir à son travailleur en pouvant le changer du jour au lendemain de poste de travail, de lieu de travail ou de service. Il faudra affiner par employeur mais la pratique existe dans les pouvoirs locaux du brabant wallon et elle engendre un fort sentiment d'insécurité chez les travailleurs concernés.



Q8. C'est un des graphiques les plus encourageants de cette thématique. L'existence d'un espace de dialogue sur le déroulement du travail est un élément très positif. Evidemment, la majorité des travailleurs qui sont en accord avec cette question n'est pas très élevée mais c'est assurément une bonne base qu'il convient de faire évoluer.

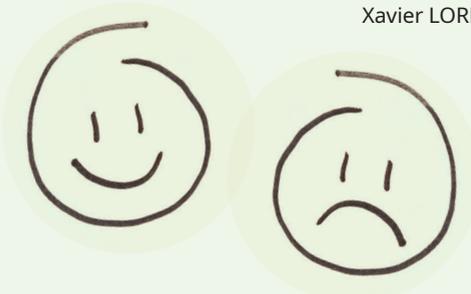
Q9. Ce graphique-ci est encourageant mais croisé avec celui qui nous montrait la nécessité constante d'adaptation des travailleurs de la fonction publique locale du Brabant wallon, nous aurions aimé que les réponses positives soient plus marquées. Cela devra être un point d'attention et les équipes syndicales devront veiller aux contenus des plans de formation qui sont concertés.

Q10. Vu la diversité des fonctions rencontrées dans les services publics du Brabant wallon, il est difficile de commenter ce tableau. En effet, nombre de fonctions ne permettent pas de prendre des pauses régulières et certaines tâches ne peuvent être interrompues. Néanmoins, en affinant par fonction, il faudra trouver des manières d'améliorer le bien-être au travail sur cet aspect.

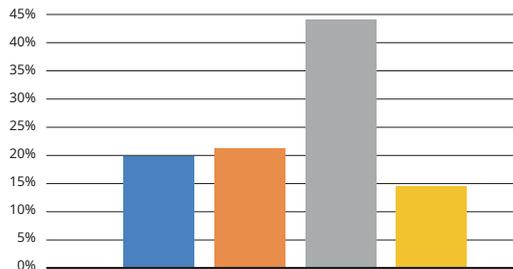
Q11. C'est sur ce graphique que l'on peut voir que le bât blesse. En effet, même si nous avons vu que des espaces de dialogues existent, nous pouvons voir que l'information sur les changements dans le travail ne circule pas assez et que les travailleurs y sont peu associés. Nous pourrions ajouter que, d'une manière générale, les représentants des travailleurs ne sont pas assez consultés non plus. En effet, sans généraliser car il existe des pouvoirs locaux brabançons qui ont une bonne culture de la concertation sociale, nombre d'employeurs communaux continuent de penser qu'ils gèrent leur administration sans rendre de compte à personne et souvent en méconnaissance voir au mépris de certaines législations. Le travail en la matière est conséquent et c'est encore plus marqué là où nous n'avons pas d'équipe syndicale.

Mais, et ce sera le mot de la fin pour cette thématique, la CSC Services publics compte bien se battre pour améliorer le bien-être au travail en Brabant wallon et sur chacun des points soulevés par ses affiliés dans cette enquête.

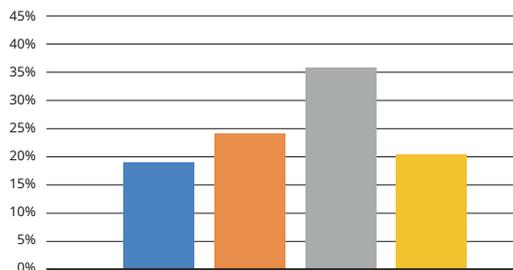
Xavier LORENT



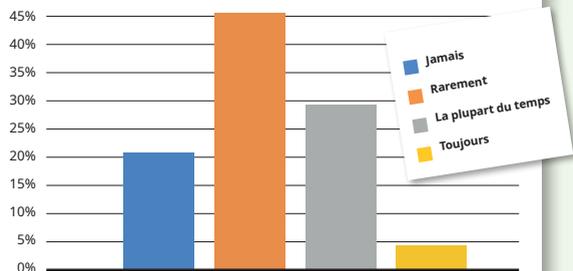
Q8. J'ai la possibilité d'influencer le déroulement de mon travail



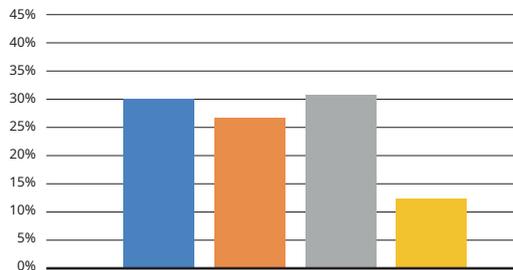
Q9. J'ai l'occasion de développer mes compétences professionnelles

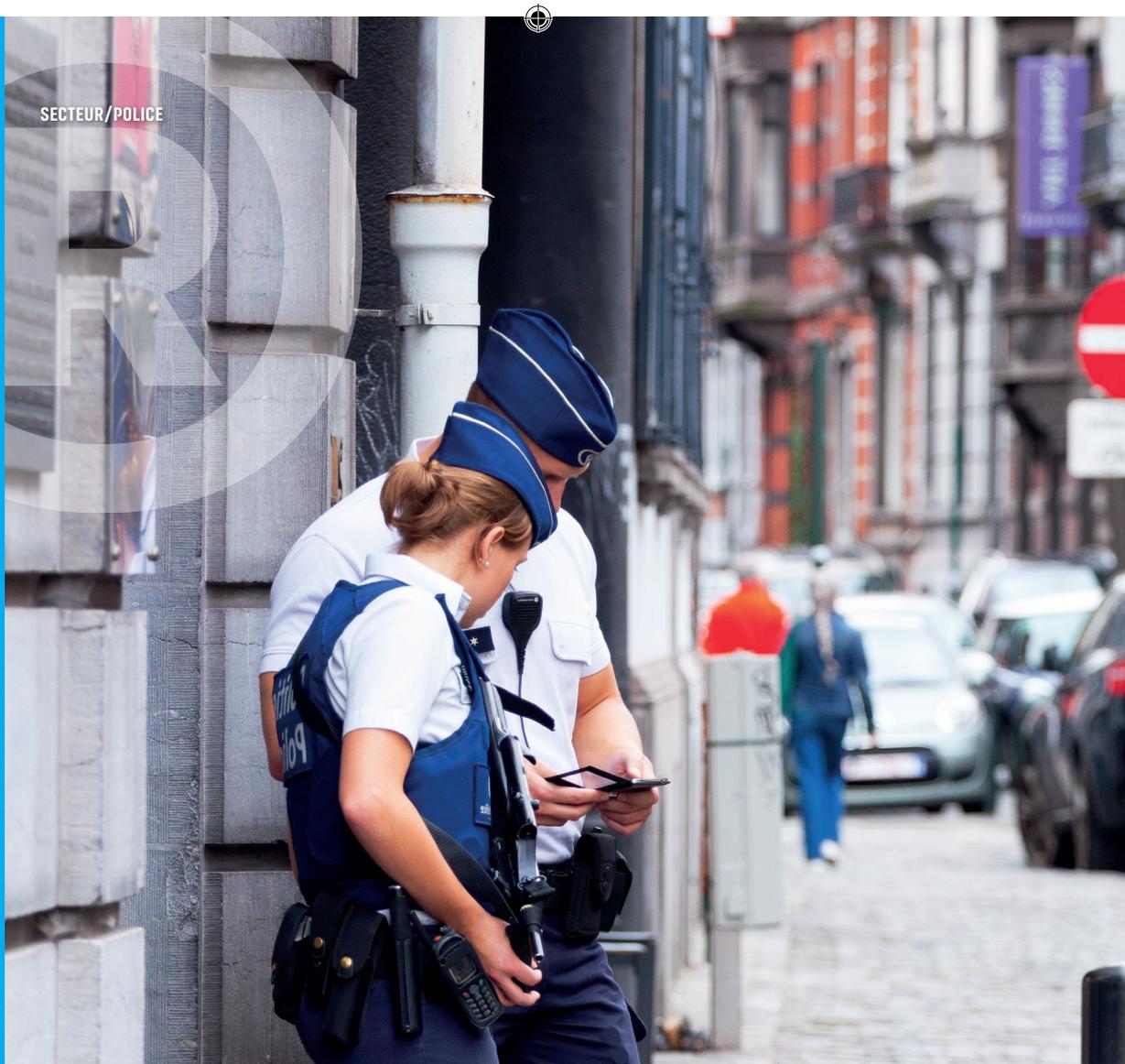


Q9. J'ai l'occasion de développer mes compétences professionnelles



Q9. Je suis consulté lorsqu'il y a des changements (technique ou organisationnel) sui concerne mon travail





LE BUREAU DE DÉFENSE DE L’AFFILIÉ EN DIFFICULTÉ AU SEIN DU GROUPE POLICE

La CSC Services publics - Police a mis en place depuis 2011 ce qu’elle appelait initialement le groupe de défenseurs en discipline. Il était composé de délégués volontaires ayant le désir de prendre en charge les dossiers disciplinaires mettant en cause des membres de la police intégrée et de se former afin de devenir des « experts » en la matière.

A la demande de notre coordinateur Raoul MOULIN, la dénomination de notre « Groupe discipline » a récemment évolué en « **Bureau de défense de l'affilié en difficulté** ».

Ses missions ont en effet évolué au fil du temps et les défenses prises en charges ne concernent plus exclusivement la discipline.

J'assume la responsabilité (coordination) de ce groupe composé à ce jour d'environ 15 défenseurs et je suis aidé d'un point de vue administratif par mon collègue Alain PALLA.

Je suis commissaire de police à la zone de police locale de Liège et compte plus de 40 ans d'expérience professionnelle.

J'ai notamment évolué au sein du service de la Paix Publique et de la Cellule Environnement.

Mes principaux domaines d'expertise sont les suivants : sécurité au travail et bien-être (conseiller en prévention), environnement (conseiller de formation), gradué en droit et titulaire d'un certificat d'aptitude pédagogique.

Une procédure particulière a été mise en place au sein de notre groupe et concerne notamment la mise à jour législative, l'analyse d'arrêts du conseil d'Etat pertinents, la confection de documents types, ... et la formation des défenseurs (nouveaux et anciens) ...

Nous venons de diviser les défenseurs en deux groupes, les anciens (chevronnés) comptant pour certains d'entre eux plus de 10 ans d'expérience et les nouveaux (débutants).

Cette distinction a été voulue pour ne pas décourager les jeunes candidats défenseurs face à l'expertise des plus anciens ayant déjà traité des dizaines de dossiers ...

Un des cours dispensés et agréé par la police fédérale (ANPA – Académie Nationale de Police) s'intitule « **Défense de l'affilié en difficulté** » car il prend aussi en compte et d'une manière non exhaustive les problématiques suivantes : mesures d'ordre (suspension, déplacement ...), note(s) de remarque(s) (de fonctionnement), évaluations, échec lors de la formation, problèmes statutaires divers, problèmes pour les non-statutaires (contractuels) dépendant de la loi du 3 juillet 1978 sur le contrat de travail ...

Plusieurs autres formations ont été agréées par l'ANPA (Académie Nationale de Police fédérale) et en ce qui concerne celles que je dispense :

- « Défense de l'affilié en difficulté »
- « Bien-être. Notions de base »
- « Environnement et bien-être »

Un cours supplémentaire est en préparation et sera bientôt soumis également à l'ANPA avant d'être dispensé au sein du groupe : « Le syndicalisme en Belgique ».

Le fait de suivre les cours précités donne droit à la délivrance d'une attestation par la police fédérale pouvant servir à l'évolution barémique des collègues.

Actuellement **10 formations/mises à jour** sont dispensées au groupe discipline soit 1/ mois sauf juillet/août : mélange de **théorie** et de **pratique** au travers notamment des dossiers résolus ou en cours.

J'assume la responsabilité et le suivi des dossiers en cours du début à la fin, aidé pour ce faire par mon collègue Alain Palla et bientôt Philippe Vilenne (policier à Liège), le plus ancien et parmi les plus aguerris des défenseurs. Il a été permanent syndical police un court moment.

Présentation du groupe bureau défense

Il compte environ 15 délégués défenseurs à ce jour : les « anciens » formant la base du groupe, présents depuis le début. Les moins anciens vont certainement rejoindre le premier groupe et les nouveaux qui découvrent le groupe, son fonctionnement et qui souhaiteront continuer malgré la complexité de la matière, les difficultés rencontrées, les responsabilités à prendre et la disponibilité exigée ...

Nous avons programmé 2 groupes de 6 nouveaux délégués que nous allons convaincre de nous rejoindre.

La matinée sera consacrée à un petit test écrit destiné à évaluer les connaissances en matière de discipline et de défense en général suivi d'un petit entretien individuel destiné à comprendre la motivation de nous rejoindre.

L'après-midi sera consacré à la manière d'aborder une demande d'intervention d'un affilié, à la façon d'intervenir auprès de l'autorité et de rédiger un rapport (« mémoire »).

Les objectifs de la formation sont les suivants :

Fruit de l'expérience acquise dans le cadre des formations données (en défense principalement), ancrée dans le concret (dossiers résolus et en cours), nous avons le souci constant de rencontrer les demandes des membres et de former les délégués défenseurs en leur offrant les outils destinés à la défense des membres (affiliés) en difficulté.

Comme déjà expliqué la formation pourrait également s'adresser à d'autres publics que les policiers, l'idée est en cours de maturation en commençant par les nouveaux délégués qui viennent de nous rejoindre lors des dernières élections sociales.

>>>

Aperçu du contenu de la formation et remarques :

Importance de distinguer la **défense des droits collectifs et des droits individuels**, parfois difficile à concilier vu les heurts potentiels avec l'autorité ... Idéalement le défenseur en discipline ne devrait pas défendre les intérêts collectifs de ses collègues ... Bien qu'à l'origine le syndicat existe pour défendre les valeurs collectives, l'aspect **défense des droits individuels prend une place de plus en plus importante** pour les affiliés ...

Tout le monde a sa place dans le groupe bureau défense. Quel que soit son degré d'expertise (formation, expérience). Nous appliquons somme toute le système de la valorisation des acquis de l'expérience (V.A.E.) en valorisant l'expérience professionnelle, personnelle ou autre de nos collègues défenseurs ... L'expérience a une valeur équivalente au(x) diplôme(s) ... Elle aide/facilite même dans certaines conditions à les obtenir.

Chacun des membres du groupe joue un rôle important : correction de la forme (orthographe principalement), de la structure du mémoire, ajout d'arrêts judiciaires du Conseil d'Etat, répartition harmonieuse des tâches ... Nous essayons d'appliquer une sorte de management transversal conduisant à une dynamique d'équipe ainsi qu'à la complémentarité des rôles, des expertises. Tous les défenseurs doivent se sentir soutenus, conseillés, protégés et aidés dans leurs éventuelles lacunes (l'exemple de l'orthographe est intéressant et va être pris en charge cette année).

La **loi du 29 juillet 1991 relative à la motivation formelle des actes administratifs** est la base pour nos défenseurs : ils doivent comprendre que l'autorité doit expliquer pourquoi elle prend une décision, mentionner la base légale sur laquelle elle s'appuie et que le membre doit être en mesure de comprendre la décision qui le concerne...

Ensuite, dans l'étude du déroulement, la prise en charge d'un dossier individuel, nous allons expliquer, comprendre afin d'appliquer notre **technique efficace de résolution de problème**.

Nous allons nous poser notamment les questions suivantes et y répondre d'une manière méthodique : le dossier est-il **COMPLET** ? Qu'en est-il des **FAITS**, du **FOND** ? c'est-à-dire de la **FORME**, de la **PROCEDURE** ?

L'étude de la **ligne du temps** (dates importantes dans le dossier) peut révéler des choses très intéressantes en rapport notamment avec les délais (raisonnable et autres) ...

Ne dit-on pas que « **le diable se cache dans les détails** » ? C'est la force du groupe qui peut se permettre de prendre le temps de l'analyse (parfois à plusieurs

délégués) au contraire de l'avocat trop souvent pris par le temps et la rentabilité qu'il doit assurer ...

Il faudra aussi malheureusement apprendre au défenseur à **se méfier** du membre défendu qui parfois vous déclare: « J'ai compris que j'étais innocent lorsque j'ai lu le mémoire que vous avez rédigé dans mon dossier » ou encore : « Finalement vous ne m'avez pas bien défendu ? » alors que nous avons obtenu une réduction significative de la sanction initialement envisagée.

Le membre défendu doit impérativement être préalablement écouté sur sa version faite et sur la nature de la sanction envisagée par son autorité. Est-elle à son avis juste ? Injuste ? Proportionnelle ? Afin d'éviter tout problème ultérieur, il faut nouer une sorte de **contrat de collaboration** entre défenseur et défendu.

Parfois le membre défendu n'est pas content alors que son dossier est classé sans suite car qu'il n'a pas pu s'exprimer. Où se situe alors l'importance ? Dans la réussite du dossier ou dans la satisfaction du membre quand les deux objectifs ne peuvent pas être atteints complètement ou simultanément ? Il est important de **clarifier l'attente du membre défendu**. Doit-il prendre la parole quand le défenseur sait que cela pourrait lui être préjudiciable ?

Les relations entre les défenseurs et membres défendus sont parfois surprenantes

La **prudence** s'impose pour nos défenseurs : il faut absolument se méfier des retours de manivelle, des plaintes du membre défendu relativement à notre manière de traiter son dossier (bien que nous ayons une obligation de moyen et non de résultat) Il ne faut pas oublier que nous sommes tenus à certaines obligations légales qui pourraient déboucher sur des problèmes pénaux.

Salvatore VANCHERI
Mandataire et délégué permanent
CSC Services publics - Police



NOUVEAU CONCEPT DE RECRUTEMENT ET DE SÉLECTION AU SEIN DE LA POLICE INTÉGRÉE

En 2019, de nouveaux textes législatifs étaient négociés concernant la mise en œuvre au sein de la Police Intégrée d'un nouveau système relatif au recrutement et à la sélection du personnel.

Après plusieurs mois de discussions et de négociations, les projets de textes étaient validés. Dans ce cadre, notre organisation syndicale restait réservée et nous remettons finalement un avis négatif concernant les propositions formulées par l'autorité.

En 2021, de nouvelles négociations se sont tenues concernant la transposition pratique des textes qui avaient été abordés lors des précédentes négociations sur le sujet. Cette nouvelle procédure a fait l'objet de communications dans les médias et sur les réseaux internes à la Police Intégrée.

Nous allons tenté par le biais de cet article de vous résumer la situation actuelle concernant le nouveau concept de recrutement et de sélection.

Qui est concerné par ce nouveau concept ?

Toute personne qui souhaite intégrer les services opérationnels de la Police Intégrée. Ce nouveau concept concernera différents grades comme les agents de police, les agents de sécurisation, les inspecteurs, les inspecteurs principaux spécialisés et les officiers.

Quand ce nouveau concept sera-t-il mis en œuvre ?

L'autorité envisage une mise en œuvre de la nouvelle formule à partir de la mi-septembre 2021.

Que prévoit donc ce nouveau concept ?

- Les futurs candidats sont responsabilisés dans le cadre de leur parcours de sélection. Ils s'inscrivent eux-mêmes aux épreuves et choisissent ainsi les dates pour lesquelles ils seront disponibles.
- La procédure de sélection est raccourcie, celui-ci devrait pouvoir se clôturer dans un délai de 18 semaines.
- Certaines épreuves ont été modifiées et regroupées afin de réduire le délai de la procédure de sélection.
- Les candidats retenus sont versés dans une réserve de recrutement et disposent à ce moment d'un délai de 2 ans pour trouver/choisir une unité qui l'engagera.
- Les unités de la police intégrée pourront organiser une sélection du personnel repris dans la réserve afin de l'engager. Cette sélection n'aura pas pour objectif de

réévaluer la capacité du candidat à intégrer le cadre pour lequel il postule mais il devra bien s'agir d'un « entretien d'embauche » afin de rejoindre l'entité qui recrute.

- Les candidats retenus par une unité de la Police Intégrée pourront débiter leur formation et connaîtront ainsi leur unité d'affectation définitive avant la fin du cycle d'étude.
- Pour les candidats qui endéans leurs 2 années de présence dans la réserve de recrutement ne trouve pas d'emploi, un coaching sera mis en œuvre et ils trouveront une affectation au sein de la Police Fédérale.
- Le candidat effectuera ses stages en alternance ainsi que son stage probatoire auprès de son unité d'affectation définitive.

Conséquence pour le personnel déjà en place ?

Aucune, le principe de mobilité persiste au sein de la Police Intégrée et les emplois ouverts pour la réserve de recrutement du nouveau concept devront être préalablement ouverts en mobilité classique.

Fin août 2021, une nouvelle négociation a été organisée concernant les règlements de sélection pour différents cadres de la Police Intégrée (AGP/BAGP, INPP Sp, CP Interne et externe). Lors de cette réunion, nous avons également appris qu'une période de transition devrait être mise en œuvre concernant les aspirants en formation ainsi que ceux qui entreront en formation dans le cadre du nouveau concept. Cette proposition devra encore faire l'objet de discussions dans un avenir proche.

En conclusion, ce nouveau concept est un important dossier pour l'ensemble de la Police Intégrée. Malgré cela, notre organisation syndicale n'en reste pas moins sceptique quant aux résultats qui seront obtenus à la suite de sa mise en œuvre.

En effet, nous doutons que cette nouvelle procédure permette réellement de combler le manque d'effectif chronique au sein de la Police Intégrée et nous nous inquiétons de l'investissement qui devra être consenti par les zones de Police dans le cadre de la sélection du personnel et sur la planification de l'engagement de celui-ci.

Enfin, et même si actuellement le recrutement reste subventionné par le Fédéral, nous craignons qu'à l'avenir celui-ci soit à la charge des autorités locales qui rencontrent déjà d'importantes difficultés financières.

De nombreuses communications seront réalisées par le biais des canaux internes à la Police (Wiki Pol, Pol News, ...) mais également sur le site de recrutement (<https://www.jobpol.be/fr>). Nos délégués syndicaux sur le terrain se tiennent également à votre disposition pour tout renseignement.



QUOI DE NEUF À LA DÉFENSE ?

La communication digitale au service de nos militaires

« En tant que Président du groupe Militaires de la CSC Services publics, j'observe l'évolution de notre organisation militaire depuis une vingtaine d'années. Force est de constater que la défense est en train de subir une mutation (horizon 2030), avec tous les changements que cela implique, tant au niveau de la structure qu'au niveau du personnel.

Un personnel qui se trouve mis sous pression suite aux nombreuses mutations dues à la restructuration, l'externalisation de divers services et la digitalisation du système de gestion. Cela nous pousse à fixer de nouveaux objectifs en termes de communication et de visibilité.

La pandémie que nous connaissons a mis en lumière la nécessité de maintenir le lien, même à distance, et de tenir informés nos militants ainsi que nos affiliés.

Les nombreuses réunions auxquelles nous avons participé depuis plus d'un an avec l'ensemble des délégués de notre organisation et avec notre secrétaire permanent Marc VERHELST, nous démontrent un changement de paradigme.

Le télétravail nous a été imposé, avec tous les risques qui peuvent être introduits par l'activité elle-même ou générés par l'organisation et les relations de travail (facteurs de risque).

Le constat est sans appel: le manque de contact impacte notre mode de fonctionnement et nous pousse à nous diriger de plus en plus vers une autre manière de communiquer.

La communication digitale tire sa force de cette période de crise sanitaire, vu qu'elle permet un partage d'informations et une réactivité tout en limitant les rassemblements inutiles.

C'est pourquoi nous travaillons en ce moment sur une stratégie digitale, qui impliquera de travailler avec des outils de communication digitale tels que les réseaux sociaux (Facebook, Instagram, Twitter, etc.) et planifier nos publications pour interagir avec les internautes.

Aussi, nous comptons réaliser des capsules vidéo qui permettront de booster notre stratégie social Média.

L'ensemble de ces outils de communication nous permettront de renforcer la communication avec nos affiliés et développeront notre visibilité pour atteindre nos objectifs.

Je mets un point d'honneur à mettre le digital au service de nos militaires affiliés.

Je souhaite développer au plus vite des canaux de communication digitale afin de maintenir le contact avec vous. »

Moustapha NASSIRI.

Démission et chômage : cela est-il compatible ?

Entre l'envie de rejoindre les rangs de la défense, le désir de servir leur pays, de participer à l'aide à la nation, la soif d'aventure, l'opportunité d'avoir une première expérience dans le monde du travail, la tradition familiale, ou la fierté de porter l'uniforme, les raisons qui poussent nos jeunes hommes et femmes à s'engager à la défense sont à la fois nombreuses et variées.

Cela étant, une fois leur engagement signé, ils sont encore nombreux à vouloir quitter la défense, après quelques jours, quelques semaines, voire quelques mois ou années.

Le métier de militaire n'est pas des plus facile, bien au contraire. Il est celui des contraintes et des difficultés. Rejoindre un centre de formation ou une unité revient à découvrir un nouveau monde, dont les modes de fonctionnement, les nouvelles règles de vie, le rapport aux autres sont marqués par de fortes particularités. Tout ceci peut totalement déconcerter une jeune recrue.

Néanmoins, ces jeunes recrues voulant quitter la défense en oubliant certaines règles concernant les conditions d'octroi du chômage...

Conditions d'octroi du chômage

La première chose à faire lorsqu'on quitte la défense est d'introduire une demande d'allocations de chômage auprès d'un organisme de paiement dans les 30 jours calendrier qui suivent votre démission.

Votre demande n'a pas été rentrée dans les 30 jours ?

Vous ne pourrez pas revendiquer soit partiellement soit complètement les avantages de la sécurité sociale et votre C4 sera sans valeur. Vous n'êtes dès lors plus considéré comme étant en ordre avec l'ONSS - secteur chômage et secteur invalidité pour la durée de votre carrière militaire.

Avez-vous droit à une allocation de chômage en étant pensionné par la défense ?

La réponse est oui ! A condition que votre pension de retraite ou pour inaptitude physique ne dépasse pas le plafond fixé suivant votre situation familiale (voir C-001-1: DGHR-SOCPENR-001).

Suite à votre démission, vous êtes dans l'incapacité de travailler ou en période de repos de maternité?

Dans les 3 jours à dater de votre démission, vous devez simplement faire parvenir à la mutuelle un avis d'incapacité de travail (certificat fourni par votre médecin traitant).

Quelle est la sanction possible ?

Le militaire ayant quitté son employeur de son plein grès et n'ayant pas de raison acceptable pour justifier sa démission, comme par exemple un lieu de travail anormalement loin de son domicile, harcèlement sexuel, ... peut être exclus du chômage pour une période de min 4 semaines et pouvant aller jusqu'à 26 semaines. Seul le directeur régional de l'ONEM est l'autorité compétente en cette matière.

Vous ne vous savez pas par où commencer ?

Bonne nouvelle ! Etant membre de la CSC, vous pouvez faire appel à nos services. Le service chômage de la CSC se chargera d'établir votre dossier de chômage et l'introduire à l'Office national de l'Emploi (ONEM). Rendez-vous dans notre centre de services le plus proche ! N'oubliez pas également de vous inscrire auprès du Forem ou d'Actiris. La CSC veillera également au paiement correct de vos allocations.

Vous envisagez de quitter la défense mais vous avez encore des questions ?

La CSC Défense est là pour vous aider. Ensemble nous pourrions trouver une solution !

Succès à la MESA

Après une pause due à la situation sanitaire en 2020, la 54e édition de la Marche européenne du souvenir et de l'amitié organisée par la Défense en hommage aux héros de la guerre à bien eu lieu du 22 au 25 juin. Cette édition a été marquée par la participation de la CSC Défense.

En effet de nombreux délégués, membres et partisans de la CSC Défense, encouragé par nos collègues de la section Police et pompiers, ont troqué leurs bottines de travail pour des chaussures de marche et ce pendant les quatre jours pour certains.

Cette action, parmi tant d'autres, s'inscrit dans une dynamique de communication et de proximité. Elle constitue un élément permettant de se construire un avantage au niveau de la visibilité. Mission accomplie !

Info utile pour les militaires BDL

Prolongation de carrière pour un BDL

Comme tu le sais certainement, indépendamment de l'âge au moment du recrutement, chacun peut terminer un engagement complet de 8 + 4 X 1 an

Es-tu dans les conditions ? Tu es de catégorie médicale A ou B ? Tu n'as pas d'antécédents judiciaires ?

Bonne nouvelle !

Tu es dans les conditions pour obtenir une prolongation de carrière de 4 X 1 an.

Des questions sur le statut BDL. Consulte les FAQ BDL sur l'intranet : [Http://intranet.mil.intra/sites/pers/pages/FAQ-BDL.aspx](http://intranet.mil.intra/sites/pers/pages/FAQ-BDL.aspx)

Tu as un statut de BDL et tu désires continuer ta carrière à la défense ? Ceci est pour toi!

Tu es militaire depuis quelques mois, quelques années mais en étant rentré sous un statut de BDL, tu sais que ta carrière sera de courte durée. Mais l'envie de continuer ton travail de militaire est présente en toi.

Une solution est possible : Passer de carrière !

Plusieurs possibilités s'offre à toi :

- Participe au recrutement interne dès la fin de ta période de candidature
- Garde ta catégorie de personnel, ton unité et ta fonction et deviens un militaire de carrière !

Tu peux également faire valoir tes diplômes et évoluer vers la catégorie supérieure comme militaire de carrière : cela s'appelle la promotion sur diplôme.

Les appels à candidatures se font annuellement au mois d'octobre.

Tu connais maintenant toutes les possibilités qui s'offrent à toi pour faire carrière à la défense.

Tu as néanmoins des questions ou tu désires une aide ?

Comment nous joindre ?

cscdefense@acv-csc.be



Une nouvelle vice-présidente pour le groupe ONEM

Le 1er septembre 2021, Eric Wéry, vice-président du groupe ONEM depuis de nombreuses années, a pris une retraite bien méritée. Il est remplacé à ce poste par Valérie Scaillet. Voici en quelques lignes une brève présentation.

« J'ai débuté ma carrière à l'ONEM, au bureau du chômage de Namur le 18.01.1999 avec un contrat de travail de première expérience professionnelle (PEP). Les tâches d'assistante administrative qui m'ont été confiées étaient : l'expédition, l'économat, les photocopies, le premier accueil et la gestion des appels à la centrale téléphonique. Ensuite, j'ai effectué un bref passage au sein de deux agences locales pour l'emploi (Ciney et Eghezée). Puis, pendant cinq mois, je me suis occupée principalement de la délivrance des attestations d'embauche à l'emploi et du premier accueil au bureau du chômage d'Arlon. Le 01.09.2000, je suis revenue au bureau du chômage de Namur avec un contrat de travail à durée indéterminée. J'ai alors traité des dossiers interruption de carrière pendant un an et demi. Ayant réussi un examen Sélor niveau C, j'ai été engagée le 01.02.2002 au SPF Santé Publique, plus précisément à Medex (Administration de l'Expertise Médicale à Bruxelles) pour devenir statutaire. Pendant les six années passées à Medex, j'ai été amenée à effectuer différentes fonctions : dans un premier temps gestionnaire de dossiers de mise à la pension anticipée pour raisons médicales et dans un deuxième temps assistante de direction. Via la mobilité, j'ai alors pu réintégrer l'ONEM de Namur le 01.01.2008 où j'ai été chef de groupe au service Contrôle. Bien qu'ayant un diplôme d'études supérieures, j'ai décidé de passer un examen Sélor d'accession niveau B. Je suis donc devenue expert de dossiers au service litige pendant sept ans. Durant les années passées à Medex et au sein du service litige, j'ai également été personne de confiance afin de lutter contre la violence et le harcèlement au travail. Et enfin, depuis le 01.02.2019, je travaille au Processus Vérification de Namur. Parmi mes nombreuses tâches, j'accompagne aussi les nouveaux collaborateurs qui entrent au bureau de Namur.

J'en arrive maintenant à aborder l'aspect syndical.

Je profite de l'occasion pour remercier vivement Eric qui, un jour, m'a proposé de devenir déléguée syndicale CSC Services publics. Depuis le vendredi 13.11.2019 (comme quoi, le vendredi 13 m'a porté chance !), je m'épanouis dans ce rôle.

Ecouter, soutenir, aider, informer, défendre les intérêts des travailleurs et veiller au bien-être et à la sécurité de ceux-ci sont, pour moi, des valeurs essentielles. La crise sanitaire liée au Covid-19 et le télétravail m'ont permis d'acquérir rapidement les compétences indispensables pour assurer aux affiliés un travail de qualité.

A bientôt 45 ans, je m'appête à relever un nouveau défi avec ce rôle de vice-présidente du groupe ONEM. Bien sûr, je suis consciente que le travail est d'une ampleur considérable, d'autant plus qu'il va falloir combiner mes tâches exercées pour l'ONEM avec mon boulot syndical. Je sais cependant que je peux compter sur l'aide de Jean-Christophe Vancoppenolle, secrétaire permanent et Patrick Van Reempts, président du groupe ONEM.

De plus, depuis que je suis déléguée syndicale, j'apprécie grandement l'ambiance de travail constructive, l'entraide, le respect et l'écoute qui règnent au sein de l'équipe entière des délégués syndicaux CSC de l'ONEM. Je ne doute d'ailleurs pas une seule seconde de l'excellente collaboration avec cette équipe qui dispose déjà, grâce au travail d'Eric depuis de nombreuses années et la mise en place d'un réseau, d'une très bonne dynamique de groupe.

Je sais que j'ai encore énormément à apprendre. Cependant, le fait d'avoir anticipé plusieurs mois avant, le départ d'Eric, a permis un bon passage de relais entre lui et moi afin que je puisse être dans les meilleures conditions possibles pour ma prise de fonction de vice-présidente.

Et enfin, pour terminer, je tiens à remercier la CSC Services publics pour la confiance qui m'est accordée. »

NOUVEAU CONTRAT DE GESTION DE L'ONE

Le décret du 17 juillet 2002 définit les missions de l'ONE, tant au niveau de l'accompagnement (de l'enfant et de sa famille) que de l'accueil (dans les milieux d'accueil de la petite enfance ou à travers l'accueil temps libre). Ses missions sont exercées selon les orientations et modalités établies dans un contrat de gestion.

Le contrat de gestion 2021-2025 vient d'être approuvé. Il prolonge, sans les reproduire, les dispositions réglementaires applicables à l'Office, et s'axe sur les changements qu'il entend réaliser. Ainsi, ce nouveau contrat précise là où l'accent sera mis pendant les 5 années qui viennent, où l'on insufflera une énergie et des budgets supplémentaires, avec l'ambition d'un impact positif en 2025.

Par ses objectifs et mobilisations, il vise :

Plus d'accessibilité pour toutes les familles : les effets bénéfiques d'un accueil de qualité se constatent sur le plan social comme sur le plan cognitif. Les milieux d'accueil de l'enfance sont un levier puissant pour développer au mieux l'énorme potentiel de chaque enfant et lutter contre les inégalités et les mécanismes sociaux qui créent la pauvreté. Le contrat de gestion a pour objectif de mettre en place les conditions pour permettre à toutes les familles qui le souhaitent de trouver une place d'accueil de qualité pour leur enfant. Il prévoit la mise en œuvre de manière graduelle de la réforme de l'accueil de la petite enfance en améliorant l'accessibilité, en augmentant le nombre d'enfants accueillis et en diversifiant l'offre d'éveil culturel. Il prévoit aussi l'engagement de la réforme de l'accueil temps libre dans cette optique d'amélioration de l'accessibilité et de la qualité.

La santé préventive et la promotion de la santé : la bonne santé d'un enfant participe pleinement à son développement et à son épanouissement. Son amélioration nécessite de renforcer les dispositifs de médecine préventive et les synergies avec les autres acteurs du secteur. Le contrat prévoit d'élargir les programmes de dépistage et de vaccination. Il vise un soutien accru aux équipes de promotion de la santé à l'école et une harmonisation des pratiques..

La transition écologique : élément important au sein de la société. Ainsi, l'ambition et les moyens dédiés à l'action de la cellule éco-conseil vont augmenter, avec pour objectif de faire de l'enfance un secteur exemplaire en la matière.

Une meilleure reconnaissance de l'importance des acteurs de terrain via la généralisation du statut de salarié pour les accueillantes d'enfants « ex-conventionnées », l'amélioration des conditions d'emploi dans le secteur de l'accueil temps libre et le renforcement de la formation initiale et continue des travailleurs du secteur.

Des partenariats au sein de l'ONE, avec les autres acteurs et les autres secteurs : amélioration des synergies entre les acteurs qui interviennent auprès des mêles publics, notamment en renforçant les collaborations locales. Le contrat de gestion prévoit notamment la création d'une commission transversale pour penser l'avenir de l'ATL et les synergies avec le monde de l'enseignement, la répartition optimale des compétences de santé, la mobilisation des professionnels de première ligne autour de la mise en réseau et de la transversalité des services de l'enfance et l'accompagnement des familles. Il envisage également une meilleure articulation des missions de l'aide à la jeunesse et une contribution à la mise en œuvre de la réforme de l'adoption.

La transformation digitale à l'ONE, axée sur la simplification administrative et l'orientation usager : exploiter les potentiels de l'informatique pour améliorer le service et l'information mais aussi pour renforcer la capacité de pilotage, mettre en place un environnement de travail adapté aux besoins actuels et diminuer la charge administrative

La poursuite de la modernisation vise à libérer davantage de temps et d'énergie aux agents pour qu'ils puissent en consacrer davantage à leur mission première. Le contrat de gestion invite à être attentifs au bien-être, à l'évolution de carrière, à la formation continue et à l'évaluation des agents. Mais aussi à faire évoluer le schéma organisationnel actuel pour mieux rencontrer les besoins des enfants et des familles tout en valorisant l'expertise des métiers du secteur. Enfin, l'ONE entend se positionner comme organisme de référence pour l'enfance à travers un renforcement de son image de marque et d'une communication proactive et dynamique.

L'ARTICLE 119 QUATER, UNE PASSERELLE VERS L'EMPLOI STATUTAIRE

Le principe de priorité à l'emploi statutaire

La 11^{ème} résolution du congrès de 2010 établit le principe de la priorité que nous demandons à l'emploi statutaire :

La CSC Services publics donne la priorité au recrutement statutaire pour les missions permanentes dans les services publics. Nous observons des différences significatives entre le personnel statutaire et le personnel contractuel des différents secteurs.

Nous remarquons que, durant ces dernières années, certains secteurs ont eu davantage recours aux régimes de travail temporaire. La CSC Services publics souhaite renverser cette tendance. Par conséquent, nous avons pour objectif d'augmenter la part du personnel statutaire, au niveau global ainsi que pour les différents niveaux.

La CSC Services publics souhaite que les membres du personnel, qui ont le statut de contractuel dans le secteur public depuis un certain temps, aient le droit de passer un test leur ouvrant automatiquement l'accès à un emploi statutaire.

La CSC Services publics tient à modifier radicalement le régime financier applicable aux emplois subventionnés du secteur local. La relation de travail des personnes concernées doit se normaliser et les moyens utilisés actuellement pour le financement des emplois subsidiés doivent être directement affectés au fonds communal. À ce titre, un dispositif financier devra être élaboré permettant de mettre fin au régime actuel d'exonération de cotisations patronales pour ce groupe de personnel. La sociologie des emplois dans de nombreuses institutions wallonnes est cependant à l'opposé de ce grand principe. Si, à l'échelle globale des institutions wallonnes, l'équilibre entre emploi statutaire et contractuel est assez égal, il en va fort différemment pour certaines institutions dans lesquelles, parfois, seul le fonctionnaire mandataire est un statutaire.

Nos divers cahiers revendicatifs soutiennent la demande d'une augmentation de la part de l'emploi statutaire, notamment car nous y voyons une meilleure protection de la neutralité des services publics.

Un mécanisme de statutarisation spécifique à la Région wallonne

En 2009, un AGW insérait, via son article 16 (première dénomination du dispositif), un mode de statutarisation particulier du personnel contractuel en place.

Conclusion

Le recrutement statutaire n'est désormais plus la porte d'entrée principale vers l'emploi statutaire dans la fonction publique wallonne. L'article 119 quater dans sa version actuelle, mais plus encore dans sa potentielle version à venir, devient statistiquement un accès important vers le statut de fonctionnaire. Si vous cherchez l'accès à un emploi statutaire, en plus des examens organisés par la Région wallonne, inscrivez-vous à la base de données des candidatures spontanées (recrutement.wallonie.be) pour accéder à l'emploi contractuel, et aux différentes sélections statutaires, même organisées par d'autres niveaux de pouvoir.

En 2014, cet article est intégré dans le code de la fonction publique wallonne :

Art. 119 quater .

Par dérogation aux articles 13, alinéa 2, 15, 117 et 119 bis , le membre du personnel contractuel engagé à durée indéterminée est recruté s'il satisfait aux conditions suivantes:

- 1° remplir les conditions générales d'admissibilité visées à l'article 19, 1° à 5°, et 8°;
- 2° être lauréat d'un concours de recrutement organisé par le SELOR;
- 3° être en ordre utile pour être recruté sur le poste qu'il occupe ou sur un autre poste de même niveau et de même métier déclaré vacant.

En 2016, le mécanisme était précisé dans une circulaire, qui en détaille plus précisément certaines notions.

Au jour d'aujourd'hui, nous recommandons donc à un contractuel qui est dans les conditions :

- De contrat à durée indéterminée
- Revêtu d'une évaluation favorable
- Ayant réussi l'entièreté d'une sélection statutaire (de même niveau et de même métier) et se trouvant en ordre utile dans la réserve des lauréats (soit classé premier, soit appelé à entrer en fonction sur un autre poste)

de demander à être statutarisé sur son emploi (en général avec dispense de stage).

Recommandation

Inscrivez-vous aux sélections statutaires organisées par le SELOR (quel que soit le niveau de pouvoir demandeur), et revenez vers votre délégué si vous en êtes lauréat. N'oubliez pas que la CSC Services publics organise des formations préparatoires aux examens du SELOR !

Et pour l'avenir, un mécanisme simplifié ?

Les négociations en vue de la conclusion d'une convention sectorielle sont en cours de démarrage. Dans les projets de l'autorité, des idées d'alléger les exigences sont envisagées, concrètement via l'exigence de la réussite de la seule épreuve générique du SELOR en lieu et place de la réussite de l'entièreté d'une sélection statutaire.

Passer au vert

Tu aimes le contact, le dialogue?
Tu es dynamique et à l'écoute? Tu
souhaites t'impliquer d'avantage
dans la concertation sociale? Tu
possèdes une expérience d'au
moins 5 ans à la Défense?

Apporte ta pierre à l'édifice!

Deviens délégué.e. syndical.e.
pour la CSC Services publics et
réjoins notre équipe!

Intéressé.e.? Envoie ta candida-
ture à l'adresse suivante :
cscdefense@acv-csc.be

