



nouvelle

12/2021

LE TRIMESTRIEL DE VOS REVENDICATIONS

POLICE - ACCORD SECTORIEL :

OÙ EN SOMMES-NOUS

APRÈS 9 MOIS DE NÉGOCIATIONS ?

PAGE 18



BRUXELLES - ADMINISTRATIONS LOCALES :
UN ACCORD SOCIAL DE GRANDE AMPLÉUR !

PAGE 6

R SOMMAIRE

ÉDITO

RÉGIONS

JEMEPPE

INTERPELLATION AU CONSEIL COMMUNAL

BRUXELLES

ACCORD SOCIAL DE GRANDE AMPLEUR

BRABANT WALLON

ENQUÊTE SUR LE BIEN-ÊTRE DES TRAVAILLEURS

SECTEURS

POLICE

OÙ EN SOMMES-NOUS APRÈS 9 MOIS DE NÉGOCIATIONS ?

RÉFORME DES MILIEUX D'ACCUEIL

FÉDÉRAL

ACCORD SECTORIEL, UN DOUX RÊVE ?

JUSTICE

TSUNAMI À L'ORDRE JUDICIAIRE

Ont contribué : Stéphane Deldicque, Marie Tillière, Raoul Moulin, Xavier Lorent, Benoît Lambotte, Audrey Gerard, Silvana Bossio, Laurence Clamar

Chères amies, Chers amis,

2021 se clôture doucement. Une année qui, à l'image de l'année 2020, restera dans les annales pandémiques de ce siècle.

A nouveau, nos vies sociales, familiales et professionnelles s'en sont retrouvées profondément impactées. Nos habitudes n'ont toujours pas retrouvé le chemin de la routine pré-pandémique, mais l'espoir vaccinal, quant à lui, nous permet quand même de regarder avec une certaine sérénité notre avenir à toutes et tous.

Car c'est bien l'avancée majeure depuis quelques mois : la mise sur le marché d'un outil supplémentaire, le vaccin, dans la lutte contre le virus. Un outil qui vient s'ajouter aux autres que sont les gestes barrières.

Consciemment ou inconsciemment, nous le savons toutes et tous : quelque soit l'outil dont nous disposons, le dénominateur commun à leur pertinence, leur efficacité, restera la responsabilité individuelle, au bénéfice de la collectivité.

Sans cette prise de conscience de ce que nous pouvons, nous devons, réaliser à titre individuel pour le bien de nos aînés, de nos enfants, de notre futur, cette pandémie continuera, de près ou de loin, à nous affecter : c'est un réel facteur critique de succès.

A l'heure de rédiger ces quelques lignes éditoriales, le débat fait rage sur l'obligation vaccinale pour toutes et tous. A défaut, sectoriellement parlant, le gouvernement souhaite cibler certaines catégories de travailleuses et de travailleurs.

Pire, pour un plus petit groupe encore, mais essentiel reconnaissons-le, des « sanctions graves » sont également envisagées...

Comment en est-on arrivé à ce point de non-retour ?

Pourquoi faut-il passer par une vaccination imposée plutôt que raisonnée ?

Où avons-nous pu bifurquer dans la mauvaise direction ?

Peut-être pourrions-nous concevoir, envisager, collectivement (et surtout politiquement) que les débuts chaotiques en matière de gestion de cette pandémie laissent, aujourd'hui, encore des traces importantes ?

Que la confiance à l'égard de notre monde politique n'a jamais pu être réellement rétablie ?

Que ceci a affecté, directement ou indirectement, ce manque d'adhésion collectif, voire qu'il a donné voix et créé de véritables boulevards dans le narratif « anti-vax » ?

C'est un savant mélange de tout mais qui, dans la gestion d'une telle pandémie, peut s'avérer malheureusement fatal.

Alors, évitons la stigmatisation de nos forces vives, combattantes depuis le premier jour.

Car le malaise existait bel et bien profondément dans le secteur des soins de santé AVANT la pandémie... Certaines et certains semblent vouloir glisser la poussière sous le tapis et l'oublier.

Il nous faut, au contraire, continuer à les sensibiliser, à les accompagner. Cela demande bien plus d'efforts et de courage, mais reste essentiel à nos yeux.

Gageons que la sérénité et le bon sens reprendront le dessus rapidement afin que 2022 puisse, enfin, reprendre ses droits et nous libérer de nos contraintes !

Vous l'aurez à tout le moins remarqué depuis des semaines également : le combat syndical, lui, n'a cessé de battre le pavé, d'amener l'autorité autour de la table du dialogue social, autour de la problématique du pouvoir d'achat !

Oui nos salaires augmentent, mais bien trop peu en regard de l'inflation galopante que nous connaissons depuis quelques mois et qui, pour certains produits, ne s'arrêtera pas en si bon chemin !

L'année sociale 2022 sera donc encore impactée par cette pandémie et ses conséquences (macro-micro) : il nous faudra rester très vigilants et mobilisés !

Nos équipes syndicales se tiennent prêtes à mener les combats nécessaires afin de préserver vos intérêts !

Je vous souhaite d'ores et déjà d'excellentes fêtes de fin d'année et une merveilleuse année 2022, entourée de vos proches.

Stéphane DELDICQUE
Vice-président CSC Services publics





JEMEPPE-SUR-SAMBRE

LA CSC INTERPELLE LE CONSEIL COMMUNAL

La CSC services publics et la CGSP-Admi, en front commun, ont souhaité interpeller le conseil communal de Jemeppe-sur-Sambre suite aux propos tenus relatifs au service des travaux et aux possibilités de privatisation future de certains services.

Au terme du conseil du 25 octobre, l'ensemble du personnel du service travaux, quels que soient le grade ou la fonction, s'est senti injustement humilié, dévalorisé dans son travail et insulté publiquement auprès de tous les citoyens Jemeppeois au service desquels il œuvre chaque jour.

« Une assemblée générale en front commun nous a démontré à quel point la tension était plus que palpable au sein du service travaux mais également dans d'autres services communaux et ce, depuis plusieurs années », explique Laurence Clamar, Secrétaire régionale. « On y a appris que le travail, il n'en manque pas à Jemeppe-sur-Sambre mais que certaines missions ne sont pas distribuées et que certaines compétences professionnelles d'ouvriers ne sont pas valorisées. »

D'autres missions ne peuvent être réalisées car le matériel tarde à arriver, par mesure d'économie ou par manque d'anticipation. Il arrive aussi qu'on commande du matériel sans demander si cela convient à la personne qui l'utilise.

Il est fait appel à des privés pour effectuer certaines missions. « On invite d'ailleurs les conseillers à faire le tour des chantiers qui ont été externalisés et à constater l'état actuel de ceux-ci. On citera comme exemples la grange ou la crèche », continue Laurence Clamar.

Et de continuer : « On oublie de dire aussi qu'avant, la commune disposait davantage d'ouvriers pour l'entretenir, qu'il y avait plus de chauffeurs, qu'on engageait des saisonniers pendant 6 mois pour aider les ouvriers à l'entretien. Il n'y a plus d'électricien non plus car la personne prend sa pension, mais on n'a pas anticipé ! »

Par exemple, pour le débroussaillage : 2 personnes sont assignées à cette tâche pour toute l'entité, soit pour 19000 habitants, alors qu'auparavant, il y avait 2 agents par village !

Certains travailleurs reçoivent des ordres de mission directement du politique, alors que, comme l'a déjà rappelé la CSC en concertation, « il n'appartient pas au politique de gérer le personnel, ni de lui fixer directement des tâches, ce n'est en effet pas son rôle mais bien celui de l'administration. »

En résumé, ces nombreuses problématiques démontrent une désorganisation du service travaux :

- Le manque, voire l'absence de communication, de coordination et de transparence des informations descendantes ;
- Le manque de matériel adéquat et adapté ;
- Le manque de personnel suffisant pour réaliser l'ensemble des travaux dans les délais raisonnables empêchant ainsi de répondre à la demande des citoyens.

Selon le pouvoir politique « la branche ne tient plus qu'à un fil, elle est prête à céder et elle tombera », laissant sous-entendre que la privatisation de certains services sera la

conséquence de l'incompétence ou de l'absence de volonté des travailleurs, remettant ainsi toute la responsabilité sur eux.

« Dans ce contexte, comment pouvons-nous espérer établir un dialogue revendicatif et syndical avec de tels propos ? », s'interroge la permanente syndicale. « Syndicalement, nous avons la désagréable impression, que certains veulent désorganiser le service technique pour conforter le citoyen dans l'idée que privatiser les services serait plus utile. »

Si on lui faisait confiance, le service travaux serait tout à fait à même de rendre le service attendu par le citoyen. Cela fonctionnerait également si on laissait l'administration jouer pleinement son rôle de gestion et d'organisation. « Bien sûr, pour que ce service fonctionne, il faut aussi qu'on lui donne les moyens humains et ce, à tous les niveaux de l'administration », affirme Laurence.

Si les syndicats ont souhaité interpellé le conseil communal, c'est pour répondre aux propos irrespectueux et indignes d'un employeur public envers le personnel.

En terme d'organisation, la confusion des rôles que certains créent en s'immisçant dans une gestion pratique de l'administration est néfaste. Le politique doit laisser l'administration faire son travail et la soutenir de manière positive et notamment en lui donnant les moyens de le réaliser de manière optimale.

Mais tout cela ne peut se faire que dans un climat de confiance qui reste à reconstruire.

« Nous avons également demandé au conseil d'être le garant du respect des rôles et prérogatives de chacun et surtout du respect des travailleurs grâce auxquels le service aux citoyens peut être rendu », ajoute Laurence Clamar, « de nombreux agents sont absents, dont certains pour burn-out, et ce, au sein de l'ensemble de l'administration, ce qui traduit un malaise général et inquiétant. »

Le front commun demande d'analyser sereinement ce qui a été dit, et de considérer que les vues puissent être différentes sans pour autant d'office les considérer comme erronées car elles constituent le ressenti des travailleurs et leur version de la situation vécue actuellement et il est important de la prendre en compte.

« Nous attendons également les résultats de l'analyse de la charge psychosociale effectuée sur l'ensemble du personnel de l'administration en espérant pouvoir concerter des pistes d'action qui permettront enfin au personnel de travailler dans de bonnes conditions et de retrouver sa motivation », conclue la secrétaire régionale, « le plus important est de permettre demain à chaque agent de l'administration de pouvoir travailler dans de bonnes conditions, de manière structurée et coordonnée et ce, avec le soutien et la confiance nécessaires de l'autorité politique. »



BRUXELLES

ADMINISTRATIONS LOCALES : UN ACCORD SOCIAL DE GRANDE AMPLEUR POUR LE PERSONNEL

Depuis plus de trois ans, le Front Commun Syndical du secteur des Administrations Locales et Régionales lutte pour augmenter les barèmes des travailleurs des 19 Communes, des 19 CPAS et des Associations Chapitres XII de la Région de Bruxelles-Capitale car ce personnel est nettement moins bien payé que leurs collègues des Régions Wallonne ou Flamande. La situation barémique s'aggrave encore lourdement si la comparaison est établie avec les agents des administrations publiques régionales bruxelloises.

Durant de nombreux mois, les actions syndicales se sont enchaînées : manifestations, arrêts de travail, journées de grève, visites de délégations syndicales dans les 19 Conseils Communaux, auprès des Ministres bruxellois... pour enfin aboutir à un accord global à la fin de l'été 2021 !

Chronologiquement, en fin d'année 2020, l'opiniâtreté des travailleurs et des militants a produit de bons effets puisque le Gouvernement Régional bruxellois a annoncé avoir dégagé des moyens budgétaires alloués aux administrations locales pour revaloriser le statut pécuniaire des agents. Ces budgets se déclinent de la façon suivante :

- 22,50 millions € en 2021
- 33,80 millions € en 2022
- 45,00 millions € en 2023
- 56,30 millions € en 2024
- Reconduction indexée des 56,30 millions € pour les années 2025 et suivantes

Il s'en est alors suivi de très longues négociations au Comité C bruxellois des Pouvoirs Locaux pour atteindre un accord équilibré ; accord qui devait tenir compte des contraintes locales mais aussi de la volonté des autorités politiques communales et CPAS d'aboutir à un compromis où le Gouvernement Régional prendrait en charge 75% du refinancement des barèmes tandis que les Pouvoirs Locaux assumeraient la prise en charge des 25% restants.

Cette longue négociation impliquait aussi d'atteindre un équilibre dans la ventilation des montants budgétés au travers de quatre branches distinctes.

La multiplication des séances de négociation en Comité C, couplée à une volonté farouche du personnel et des militant(e)s des organisations syndicales d'atteindre enfin l'objectif final, a permis de décrocher un accord global à la fin de cet été 2021.

Le contenu de la revalorisation se décline donc en quatre branches :

BRANCHE 1

Une revalorisation barémique classique exprimée en augmentation par pourcentages dans tous les niveaux. Cette progression barémique s'étendra entre 2021 et 2023 et se chiffrera entre 2% et 6% selon les niveaux.

BRANCHE 2

Chaque échelle sera allongée de deux augmentations biennales de sorte que le nouveau développement barémique passe de 27 années actuellement à 31 années dorénavant pour les agents des niveaux E à B et de 23 années actuellement à 27 années désormais pour les agents du niveau A.

BRANCHE 3

Il est prévu un financement de 250 € par an et par ETP contractuel ou statutaire afin d'assurer un droit à une pension décente. Ce financement a un double objectif, à savoir pérenniser l'emploi statutaire d'une part et souscrire à un second pilier de pension dans l'ensemble des Pouvoirs Locaux bruxellois d'autre part.

BRANCHE 4

Une aide régionale sera apportée aux administrations locales afin de généraliser l'octroi des titres-repas. Ce soutien se présentera sous la forme d'un montant de 3 € par jour et par ETP. Le financement permettra d'augmenter la valeur faciale des titres-repas là où ils sont déjà octroyés et d'enclencher le système dans les institutions où les chèques-repas ne sont pas encore accordés.

Durant les dernières semaines de cette année 2021, le protocole d'accord signé au Comité C bruxellois est soumis à la négociation locale dans les 19 Communes/CPAS, ainsi que dans les Associations Chapitre XII (Maisons de Quartiers – Renobru – Cuisines Bruxelloises – Wolu Facilities). De façon générale, nous ne sommes confrontés à aucun obstacle local puisque l'accord décroché au Comité C est aussi le résultat d'un compromis entre le Gouvernement bruxellois, les organisations syndicales mais aussi la Conférence des Bourgmestres. Nous avons donc bon espoir que tous les agents des Pouvoirs Locaux bruxellois pourront bénéficier très rapidement des premiers effets de cet importantissime accord social, à l'heure où chacun a réellement besoin d'un soutien financier pour faire face à l'augmentation du coût de la vie et notamment des biens primaires que sont l'énergie, le loyer, la nourriture et l'éducation.

Même si ce volet « revalorisation barémique » traduit dans le protocole signé au Comité C reste, selon nous, imparfait sur divers points, nous ne pouvons que nous réjouir d'avoir pu trouver un consensus avec les autorités régionales et locales pour améliorer substantiellement le pouvoir d'achat de nos collègues.

Il faut une nouvelle fois saluer avec respect et admiration le travail syndical acharné et de longue haleine de nos affilié(e)s des Pouvoirs Locaux bruxellois, mais aussi et surtout de nos équipes locales de délégué(e)s et militant(e)s, sans qui nous n'aurions pu atteindre nos objectifs. En dépit des circonstances très difficiles liées à la crise sanitaire, nous n'aurons jamais perdu foi dans la légitimité de notre combat.

Benoît LAMBOTTE
Secrétaire Régional



LE TEMPS DE TRAVAIL ET LE TÉLÉTRAVAIL : UN TSUNAMI À L'ORDRE JUDICIAIRE

Le temps de travail

Cela faisait plus de 4 ans que les instances syndicales négociaient au comité de secteur avec l'autorité et le ministère de la justice. Là où cela posait problème, c'était que l'agent avait le choix entre le pointage et le non pointage.

Le pointage octroie jusqu'à 18 jours ouvrables d'heures prestées supplémentaires par année et le non pointage un forfait de 12 jours. Tout était bien beau sur papier, mais une phrase nous heurtait : « après décision du comité de direction... ». Finalement, l'agent n'avait pas le choix !

Après une longue bataille syndicale, et suite au changement de cabinet, l'attaché du ministre actuel a abondé dans notre sens. L'agent pouvait donc choisir son temps de travail.

Ce nouveau règlement de travail et du temps de travail est entré en vigueur le 1^{er} juillet.

Si le comité de direction veut déroger à ce règlement, il doit présenter son projet devant le Comité de Concertation de Base compétent.

Et c'est là que le bât blesse. Ces comités étant composés principalement de magistrats, ceux-ci estiment qu'ils ne doivent rendre des comptes à quiconque, et encore moins aux syndicats.

Du coup, ils font comme bon leur semble, et quand bien même ils se présentent devant le comité de concertation de base, ils informent ce dernier que leur adaptation sera quand même d'application.

En résumé, ces magistrats se permettent de condamner les justiciables pour avoir enfreint les lois quand eux-mêmes ne les respectent pas !

« Faites ce que je dis mais pas ce que je fais... »

Nous avons appris que des formations vont leur être proposées via l'institut de formations judiciaires afin de « leur faire comprendre comment mettre en place le nouveau règlement de travail ». On croit rêver !

Heureusement, cela ne concerne pas tous les comités de direction.

Ce qui attriste nos affiliés, c'est qu'ils ont le sentiment que leur autorité n'a pas confiance en eux, qu'il y a toujours ce contrôle excessif à leur égard, et qu'ils sont infantilisés par certains systèmes mis en place.

Le télétravail

Le télétravail n'était pas encore instauré au sein de l'Ordre Judiciaire. Seuls les greffiers pouvaient dactylographier chez eux les projets des jugements. Il faut savoir aussi que les magistrats rendaient leurs projets à n'importe quelle heure du jour ou de la nuit.

Un arrêté royal est entré en vigueur le 13 juin et est d'application dans tous les greffes et parquets du Royaume.

Le télétravail n'est bien sûr pas une obligation, mais nous veillons à ce qu'il soit équitable pour tous les membres du personnel pour peu que la fonction le permette. Et là aussi, les juridictions ont l'obligation de se présenter devant le CCB afin de proposer leur projet.

À l'heure d'écrire ces lignes, certains comités de direction n'ont même pas diffusé aux membres de leur personnel la circulaire 286 qui parle des modalités de la mise en place du télétravail, ni communiqué le formulaire qui doit être complété et transmis au service du personnel afin que l'agent puisse éventuellement bénéficier de l'indemnité de télétravail.

Comme nous le pressentons déjà, le règlement ainsi que le télétravail ne seront pas respectés par certains et donc, des vagues de plaintes seront déposées au SPF EMPLOI ET TRAVAIL.

En conclusion

Le cheval de bataille de notre ministre actuel est le bien-être au travail ? Ce n'est pas gagné ! Nous lui souhaitons bon courage !

Affaire à suivre...

Pour en savoir plus, pour une question, n'hésitez pas à contacter vos délégués.



CONTRAT DE GESTION ONE ET RÉFORME DES MILIEUX D'ACCUEIL

Ce 28 septembre, Gilson – Responsable de la Direction Appui & Conseil du Département Accueil de l'ONE – a rencontré les délégués du secteur ALR afin de faire le point sur la réforme des milieux d'accueil et les enjeux de la concertation locale.

On pourrait comparer la réforme des milieux d'accueil de la petite enfance à un pacte d'excellence.

Le travail a commencé en 2014 pour un texte adopté en 2019 (décret et arrêtés en toute fin de la précédente législature). La mise en œuvre a été lancée en 2019-2020 et un budget spécifiquement dédié a été prévu.

Suite aux dernières élections, le Gouvernement a insufflé sa vision dans le projet initial, ce qui a permis de rédiger le nouveau contrat de gestion de l'ONE.

Le contrat de gestion est la lettre de mission donnée par le Gouvernement à l'Office. Il s'adjoint de moyens pour lui permettre, dans la période de 4 ans considérée, de réaliser ces objectifs :

- Revoir le paysage de l'accueil de la petite enfance : harmonisation des 22 types des milieux d'accueil tant au niveau de leur fonctionnement que de leur financement = amélioration qualitative et organisationnelle.
- Accessibilité des milieux d'accueil : les milieux ne doivent pas être exclusivement accessibles aux enfants dont les parents travaillent mais dès qu'un besoin d'accueil se fait sentir. Or, on constate que plus la famille est en situation de précarité et plus il semble difficile d'accéder aux milieux d'accueil. Pourtant, toutes les études, belges et internationales, soulignent les bénéfices sur la socialisation et ses répercussions sur l'enseignement, de permettre l'accès à un milieu d'accueil avant 2 ans et demi.
- Qualité de l'accueil : le principal chantier concerne les formations du personnel (3 métiers subventionnables (encadrement, TPMS et direction). Le but est de permettre une mobilité horizontale entre les milieux d'accueil. Pour ce faire, il est indispensable que tous les travailleurs aient les mêmes bases de connaissances (et donc un titre unique) et ce peu importe le secteur d'enseignement. Mais aussi la mobilité verticale et les possibilités d'évolution de carrière. Un CESS devient dès lors le niveau de base nécessaire. Enfin, des certificats de base pour les travailleurs psycho-médico-sociaux (TPMS) et les directions sont en cours de mise en place.
- Simplification administrative et digitalisation des processus de tous les milieux d'accueil afin de faciliter les procédures et les communications à tous les niveaux, en ce compris au départ et vers les parents.

Cette modification progressive du paysage va s'appuyer sur 3 éléments majeurs dans nos pouvoirs locaux :

1. Passage des accueillantes d'enfants conventionnées au statut d'accueillantes salariées

Les accueillantes d'enfants à domicile ont vu, au fur et à mesure des années, leurs conditions d'exercice du métier devenir de plus en plus complexes (normes de sécurité, de formation, de disponibilité, ...).

Dans le modèle précédent, pourtant déjà amélioré il y a quelques années, les accueillantes percevaient une indemnité pour les présences effectives des enfants. A défaut, selon justification (maladie de l'enfant,...), elles pouvaient recevoir une allocation de l'ONEM - mais moindre que l'indemnité - ou aucun défraiement même si elles étaient disponibles pour assurer l'accueil et avait engagés des frais (chauffage de la maison, achat de nourriture, préparation des repas, ...).

Pour ces personnes, aucune sécurité financière. Et comme il s'agissait d'une indemnité de garde (et non d'un salaire), celle-ci n'était pas soumise à cotisation (brut = net). Cela signifie que les travailleuses ne bénéficiaient pas d'une couverture sociale complète (droit au chômage en cas de perte de leur lieu d'accueil (divorce, déménagement, ...) par exemple).

Durant la précédente législature, un projet pilote voit le jour. Il vise à tester le passage au statut salarié pour 200 accueillantes (2017-2018). Sur base de l'évaluation très positive du projet pilote, le statut a été consacré et intégré à la réforme.

Depuis le 1er janvier 2020, plus aucun service ne peut engager d'accueillante d'enfants à domicile sous l'ancien statut (sauf en cas de remplacement dans un co-accueil existant). Ainsi, d'ici fin 2025, l'intégralité des 2500 accueillantes basculeront à un statut d'employé. Un cadre extinctif, sur base de situations individuelles, pourrait encore être négocié, au niveau fédéral, pour celles pour qui le passage au statut ne serait pas un avantage.

Cela changera beaucoup de choses pour les pouvoirs organisateurs du secteur public : recrutements via les règles du secteur, augmentation du volume de l'emploi, utilisation du contrat de travail à domicile (= pas de limites horaires = pas d'heures supplémentaires à payer), définition du domicile comme lieu de travail (le domicile est défini comme l'endroit où vit le travailleur ou qu'il a choisi (l'usage du lieu doit appartenir en propre au travailleur et non mis à disposition par l'employeur), ...



Par peur de surcoût, certains employeurs freinent l'accès de leurs travailleuses à leurs droits sociaux. De plus, certains risquent, pour la même raison, de refuser, en 2025, de basculer vers ce nouveau modèle. Nous assisterions dès lors à la privatisation du secteur. Le secteur public est celui qui compte le plus d'employeurs mais aussi le plus de petits services avec peu d'accueillantes.

Il est donc indispensable que, dès aujourd'hui, les concertations locales se posent la question du devenir de ces services. Les pouvoirs locaux deviennent les employeurs à part entière des accueillantes et de ce fait, reçoivent des subventions de fonctionnement de l'ONE, entre autres, la revalorisation de la fonction d'encadrement, à raison d'un temps plein d'assistante sociale pour 18 accueillantes, et, bien-tôt, le subventionnement d'un poste de direction. Il s'agit donc d'une réelle offre de service à la population. Particulièrement dans les zones rurales, disposer d'un maillage d'accueillantes à domicile plutôt que d'un lieu unique d'accueil, est une réelle plus-value pour les familles. D'autant plus que le coût de construction et de fonctionnement d'une structure collective est bien supérieur.

La spécificité des co-accueils est en cours d'examen. Il s'agit de deux accueillantes conventionnées qui choisissent d'exercer au même endroit. Chacune dispose de son autorisation, et chacune a ses enfants attribués. A la différence d'une petite crèche, si une accueillante n'est pas là, alors les enfants qui lui sont attribués ne peuvent pas venir. Ce modèle est en voie d'extinction. Il n'est plus possible aujourd'hui d'ouvrir de nouveaux co-accueils.

Certaines travaillent ensemble au domicile de l'une des deux. Il serait possible de considérer cet endroit comme un lieu choisi par elles et donc de leur offrir un contrat de travail sur base de ce qui existe pour les accueillantes « solo ».

Par contre, 244 personnes exercent dans des lieux tiers, c'est-à-dire par exemple, des lieux mis à leur disposition par le service. Or, lorsque vous travaillez dans les locaux de votre employeur, vous n'êtes pas considéré comme un travailleur à domicile et dès lors, l'ensemble de la législation relative au temps de travail (Loi de 71) s'applique.



Pour ces personnes, d'ici 2025, la situation va devoir être examinée au cas par cas.

La concertation locale va devoir envisager le futur en tenant compte des possibilités d'évolution dont, par exemple, la transformation de ce service en une crèche et portera la capacité d'accueil de 8 à 14 places. La réflexion doit être menée dès aujourd'hui. Un plan cigogne permettra prochainement la création de nouvelles places d'accueil. Cela permettrait aux pouvoirs locaux d'obtenir des subsides pour cette transformation.

2. Milieux d'accueil collectif subventionnés (crèches) et leur évolution

La réforme prévoit la transformation des modèles. De 6 modèles ayant chacun des règles d'agrément, de subventionnement, de fonctionnement différentes, on passe à 1.

Dans le modèle « crèche » version réforme, les coûts de personnel sont subventionnés à raison d'1 ETP puéricultrice pour 7 enfants, et d'1 poste TPMS en fonction du nombre de place. 80% des structures actuelles ont déjà basculé dans ce modèle, ce qui représente un coût de 13 millions d'euro pour la Fédération Wallonie Bruxelles.

Bien sûr, le financement est insuffisant pour un encadrement optimal. La réforme prévoit donc de le revoir pour la fonction TPMS, d'ajouter le financement du poste de direction et d'augmenter le taux d'encadrement à 1.5 ETP puéricultrice pour 7 enfants.

Cette augmentation des subventions, ajoutée aux efforts déjà réalisés actuellement par les pouvoirs organisateurs, permettra une réelle amélioration de la qualité de l'accueil.

Les moyens de la Fédération Wallonie Bruxelles n'étant pas élastiques, des priorités ont dû être fixées. Ainsi, dans un premier temps, à partir du 1er janvier 2022, ce sont les fonctions TPMS et direction qui seront revalorisées ainsi qu'une petite augmentation forfaitaire par place d'accueil. Dans un second temps, le passage de 1 à 1.5 pour 7 sera implémenté.

Aujourd'hui, en crèche, le personnel qui exerce la mission de direction, le fait généralement en plus d'autres missions. Certains avec une échelle fixée, d'autres sans aucun complément. Pourtant il s'agit d'une mission importante et c'est un travail à part entière avec de réels enjeux. Cette fonction sera subventionnée à raison de 1/2 ETP sur place pour 70 places. Les tâches de direction (administration, relations avec les parents, ...) n'incomberont donc plus aux autres travailleurs qui pourront pleinement se consacrer à leur mission principale, ce qui allègera donc leur travail au quotidien. De plus, si la fonction existait déjà et était financièrement supportée par le pouvoir organisateur, celui-ci aura l'obligation de réinvestir les montants consacrés pour le personnel. Cette utilisation des moyens devra donc être négociée, tout comme le barème octroyé à la direction.

3. Accessibilité des milieux d'accueil du point de vue des familles et de celui des professionnels

La problématique de l'accessibilité de l'accueil est liée à celle du manque de places.

La Wallonie a décidé d'investir via les plans de relance européenne et get-up wallonia pour les infrastructures et la création de nouvelles places. 4000 places d'accueil (sur les 7000 nécessaires) vont ainsi être ouvertes.

Le challenge de trouver une place d'accueil rencontre également, pour les familles, celui du cadre qui s'adapte à ses besoins et souhaits : proximité, heures d'ouverture, matériel mis à disposition, choix pédagogiques, ... mais aussi le coût.

Dans le secteur subventionné, le tarif de la participation financière des parents (PFP) est fixé par l'ONE en fonction des revenus du ménage. Mais ¼ des places sont créées dans le secteur non subventionné où le tarif est fixé librement. Certains milieux d'accueil deviennent donc financièrement inaccessibles à certaines familles et d'autres, de facto, ne peuvent plus garantir la mixité sociale.

Au regard des droits de l'enfant, il n'est pas justifiable d'octroyer une priorité pour une place d'accueil aux familles dont les deux parents travaillent. En effet, chaque enfant a le droit de bénéficier d'un accueil de qualité et ce, quelle que soit la situation de sa famille. La réforme prévoit donc une réduction de la PFP afin de rendre les milieux accessibles à tous.

Cela aura un impact, dans le système subventionné, sur la gestion des inscriptions et sur les projets d'accueil afin de réserver entre 20 et 50% de places pour les situations spécifiques. Aujourd'hui ce pourcentage minimum est à 10% et est souvent comblé par les franchises.

Il s'agit de convaincre le pouvoir organisateur, au regard des droits de l'enfant en tant qu'individu, de modifier sa vision de l'accueil en insistant sur un projet de société et non sur des quotas. Cette réflexion devra être menée sans tarder au sein des comités de concertation. D'autant plus que ce changement induira également une modification dans la prise en charge quotidienne des enfants. Celle-ci pourra nécessiter un travail différent au niveau de la relation aux parents. Les équipes devront donc être mobilisées (par la direction solide sur place) afin de perfectionner encore plus leurs pratiques en fournissant du sens et de l'encadrement à ces familles. Il s'agit d'un rôle supplémentaire pour le milieu d'accueil. Cela nécessitera un encadrement supplémentaire pour l'organisation pratique mais avant tout un travail sur les mentalités et sur le rôle du personnel d'encadrement. Les délégations locales auront un important rôle à jouer afin de s'assurer de la mise en œuvre d'un réel plan de formation en la matière pour le personnel, notamment par le recours aux offres de formations spécifiques de l'ONE.



DEUXIÈME
PARTIE

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

Lors de notre précédent numéro, nous avons abordé la première partie de l'analyse des risques psychosociaux que la CSC Services publics a fait réaliser auprès de ses affiliés au sein des employeurs locaux et provinciaux du Brabant wallon.

Entre-temps, la situation a continué d'évoluer. Un communiqué de presse a vu le jour, un article de presse en a fait l'écho et de nombreux employeurs se sont offusqués...

Quelle mouche a donc piqué ces méchants syndicalistes verts pour ainsi étaler dans la presse ces mensonges éhontés contre des employeurs qui chaque jour donnent le meilleur d'eux-mêmes pour leur personnel ? Ça pourrait prêter à sourire si ça n'était pas aussi dramatique ou pathétique !

En premier lieu, si cette médiatisation agace ou ennuie c'est certainement que les résultats de notre enquête auprès de nos affiliés a misé juste ou presque juste (soyons humbles !). Les syndicalistes sont également des lanceurs d'alerte lorsque la situation l'exige et notre rôle n'est pas de rester confiné (un mot à la mode) dans les salles de réunions où on voudrait, peut-être, nous garder cloîtrés...

En second lieu, les – trop rares – analyses des risques psychosociaux réalisées par les organismes de médecine du travail à la demande des employeurs, pour respecter leurs obligations légales, vont également dans le sens de notre enquête (**quoique puissent en dire dans la presse ces mêmes employeurs**).

A l'heure d'écrire ces lignes, la situation sanitaire continue de se dégrader et les mêmes recettes continuent d'être appliquées au lieu d'aller à l'essentiel : revaloriser les secteurs publics qui ont sauvé notre société pendant cette pandémie (soins de santé et également les services publics locaux qui ont assumé les services à la population) et mettre en place une organisation du travail respectueuse du bien-être au travail.

Dans cet article nous allons nous focaliser sur la deuxième thématique de notre enquête : la demande psychologique.

1. La demande psychologique

La demande psychologique telle qu'elle a été appréhendée dans cette enquête peut se concevoir comme la quantité de travail, son intensité et son caractère plus ou moins morcelé tels qu'ils sont ressentis par les salariés [travailleur].

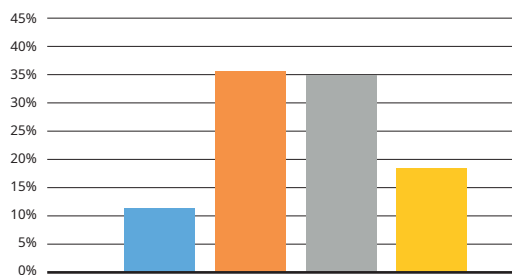
Nous allons voir sur les graphiques ci-dessous la situation pour l'ensemble des travailleurs des pouvoirs locaux du Brabant wallon sans aucune distinction (les détails par employeur seront abordés avec les équipes syndicales et seront reprises dans le rapport final).

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. (Q12)

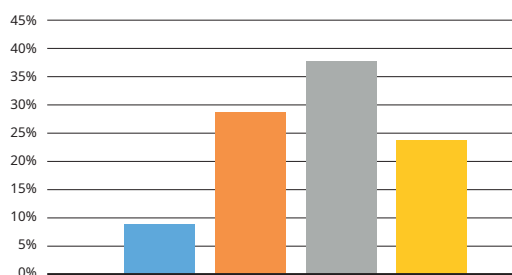
Quoi qu'il en soit, des résultats de ce graphique, on peut déduire qu'une légère majorité des travailleurs a le sentiment de devoir travailler très vite. Evidemment, cela variera d'une fonction à l'autre (et elles sont riches et multiples dans la fonction publique). Ce qui explique certainement que ce graphique n'est pas si tranché. Mais, il nous faut rappeler à l'employeur qu'au moins un des principes de droit administratif qui régit la fonction publique dans son ensemble impose à toute administration d'être exhaustive et toujours dans l'intérêt de l'administré. Il s'agit du devoir de minutie. C'est donc la qualité qui prime dans la fonction publique et pas la quantité. Ça peut donner une impression de lenteur de l'administration mais c'est surtout le gage de la qualité du service rendu. Dans une société où tout s'accélère et où cette accélération est source de mal-être grandissant, savoir prendre le temps serait idéalement une règle à appliquer dans les services publics locaux. D'un point de vue des risques psychosociaux, cela va engendrer une pression au travail, augmenter le stress et pousser les travailleurs à la faute. Une revendication raisonnable des organisations syndicales pourrait être de fixer un délai raisonnable pour l'exécution des tâches. Un travailleur qui sait de combien de temps il dispose pour effectuer une tâche quelconque et que ce temps est raisonnable et réaliste sera moins stressé et pourra également faire face à la pression d'un chef de service qui voudrait le faire travailler plus rapidement. (Q13)

Dans la continuité du précédent graphique, celui-ci nous montre le sentiment d'intensité au travail. Ici, les réponses sont plus marquées car près de 60% des répondants ont répondu positivement à la question. Un travail intense couplé à une nécessité d'agir vite vient renforcer évidemment la situation de stress au travail. D'un point de vue syndical, nous ne pourrions, à première vue, que renvoyer vers la revendication précédente. Le travail à effectuer doit pouvoir se mesurer en temps de travail.

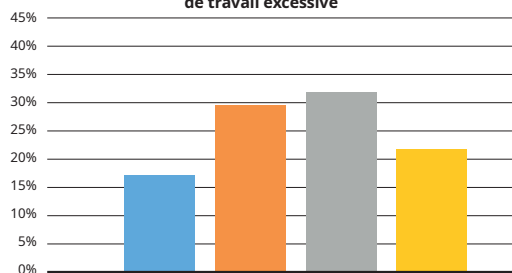
Q12. Mon travail demande de travailler très vite



Q13. Mon travail demande de travailler intensément



Q14. On me demande d'effectuer une quantité de travail excessive



■ Pas du tout d'accord
 ■ Plutôt pas d'accord
 ■ Plutôt d'accord
 ■ Tout à fait d'accord

Si ce n'est pas possible, alors il faudrait éviter de presser le travailleur à la tâche. L'intensité du travail devrait être un facteur à prendre en compte lors de la mesure de la tâche à réaliser. Plus ce travail est intense et plus le temps nécessaire à le réaliser devrait être conséquent. (Q14)

Vous pouvez observer que le graphique ci-dessus va dans le sens des deux précédents et fait état d'un sentiment de charge de travail excessive dans le chef des travailleurs. Evidemment la période d'analyse liée à la situation de covid a certainement influencé les réponses non pas de manière fictive mais bien parce que la charge de travail dans les services publics locaux a explosé. Quoiqu'il en soit, il convient rapidement de réévaluer cette charge de travail et de mettre les moyens nécessaires afin de la réduire. Les métiers les plus essentiels au fonctionnement de notre société et ceux qui ont largement contribué à la sauver dans cette période sont aussi ceux qui sont les moins valorisés financièrement et socialement. C'est déjà inadmissible en soi. Il ne faudrait pas venir y ajouter une charge de travail telle qu'elle générerait des maladies notamment liées aux risques psychosociaux. Le travail doit permettre l'épanouissement et non pas tuer les gens. (Q15)

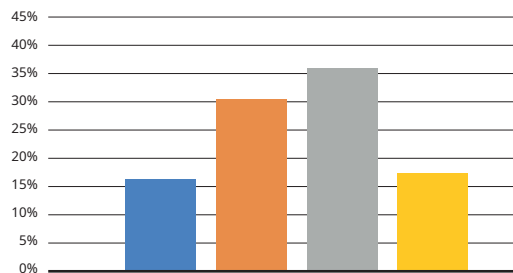
Le présent graphique vient confirmer également ce que nous écrivons plus haut au sujet de la thématique. Il faut certainement le nuancer par fonction afin d'identifier celles qui sont le plus concernées mais concrètement la question du temps de réalisation d'un travail donné se pose largement. (Q16)

Sur ce graphique nous pouvons nous réjouir (partiellement) qu'une légère majorité de travailleurs n'estime pas recevoir des ordres contradictoires venant de plusieurs personnes. Ça ne veut pas dire qu'il n'y en a pas qui le ressentent. Mais en moyenne ce n'est pas le cas. (Q17)

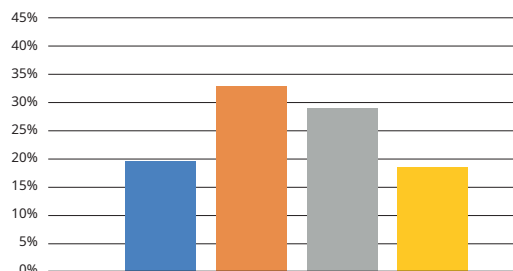
Ce graphique représente quasiment une égalité parfaite. Il est impossible de se prononcer en moyenne. Il faudra affiner en fonction des employeurs et des fonctions.

Le graphique de la question 18 (Q18) est illustratif de la thématique qui nous occupe dans cet article. Une belle majorité de travailleurs estime que ses tâches sont souvent interrompues. Cela fait partie des exemples qui explique la tension au travail. D'un point de vue syndical, nous pourrions revendiquer en termes d'organisation du travail qu'il doit exister des moments où le travailleur sait qu'il pourrait être sollicité ou interrompu et d'autres moments prévus où il ne le sera pas et pourra se focaliser sur des tâches nécessitant son entière attention.

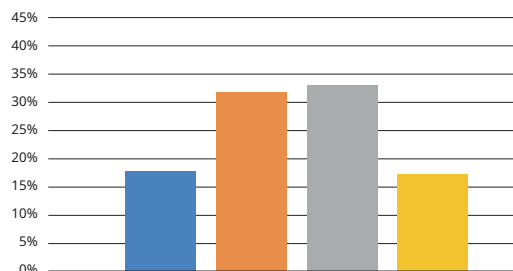
Q15. Je dispose du temps nécessaire pour exécuter mon travail



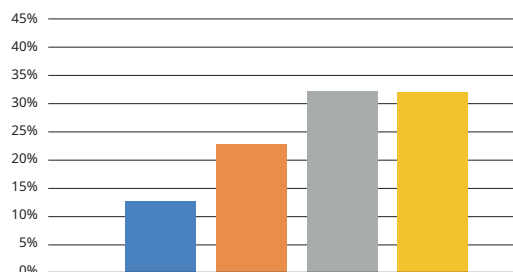
Q16. Je reçois des ordres contradictoires de la part d'autres personnes



Q17. Mon travail nécessite de longues périodes de concentration intense



Q18. Mes tâches sont souvent interrompues avant d'être achevées, nécessitant de les reprendre plus tard



■ Pas du tout d'accord
 ■ Plutôt pas d'accord
 ■ Plutôt d'accord
 ■ Tout à fait d'accord

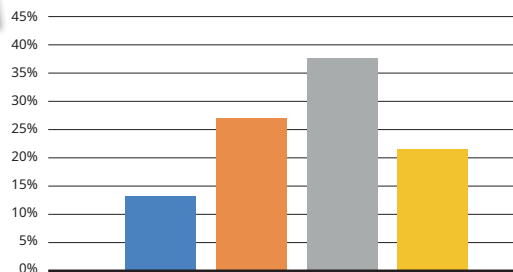
De nouveau, nous voici face à un graphique (Q19) qui contribue encore à illustrer la pression au travail qui a cours au sein des métiers actifs dans les services publics locaux. L'actuelle situation sanitaire accentue certainement la situation mais vu qu'elle s'installe dans le temps, il ne faut pas la balayer du revers de la main mais bien saisir l'opportunité qui nous est donnée de changer nos modes de vie, nos modes d'organisations du travail.

Nous pouvons voir sur ce graphique (Q20) qu'une majorité de travailleurs estime ne pas souffrir du travail de leur collègue dans la réalisation de leur tâche. C'est un élément intéressant qui induit que la pression au travail ne vient pas de cet aspect-là.

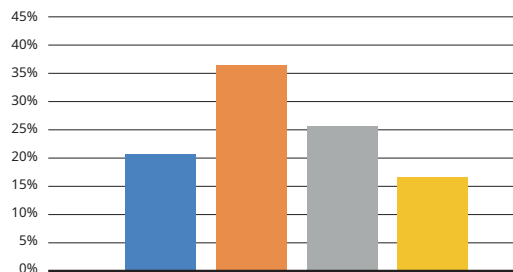
L'intérêt du graphique (Q21) est de nous montrer qu'une belle majorité de travailleurs estime ne pas avoir de difficulté à concilier travail et obligations familiales. Au-delà du fait que ça nous indique que dans les services publics locaux du Brabant wallon il est possible de concilier travail et vie privée (c'est un élément positif intéressant qu'il convient de cultiver), ce graphique nous révèle que les raisons des pressions au travail ne seraient pas à chercher de ce côté-là.

Encore un autre graphique (Q22) qui permet d'écarter (à affiner selon les employeurs et les fonctions) un nouveau type de pression. Une majorité de travailleurs estiment ne pas subir de demandes extérieures nécessitant une réponse rapide.

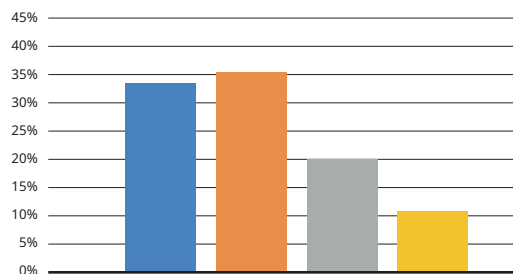
Q19. Mon travail est très "bousculé"



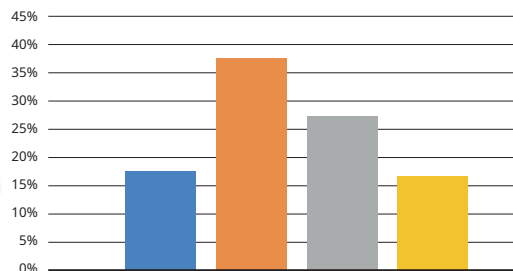
Q20. Attendre le travail de collègues ou d'autres départements ralentit souvent mon propre travail



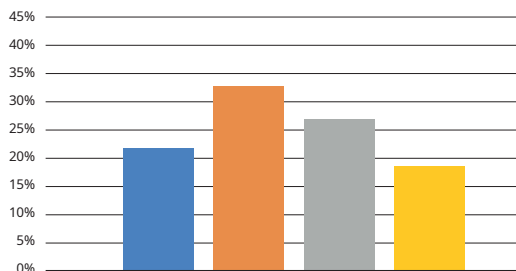
Q21. j'ai du mal à concilier travail et obligations familiales



Q22. Je dois faire face à des demandes extérieures (usagers, public, etc.) qui nécessitent une réponse immédiate

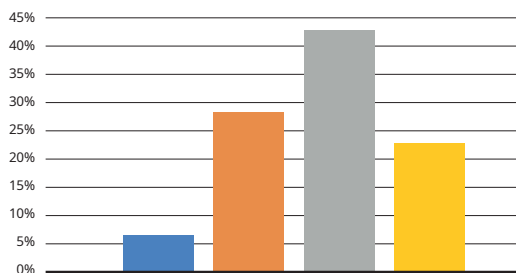


■ Jamais
 ■ Rarement
 ■ La plupart du temps
 ■ Toujours

Q23. J'effectue mon travail dans le cadre d'un contrôle permanent (quotidien) de ma hiérarchie

Pas du tout d'accord
 Plutôt pas d'accord
 Plutôt d'accord
 Tout à fait d'accord

De nouveau, à la vue de ce graphique (Q23), on se doit, en moyenne, d'écarter le contrôle de la hiérarchie comme source de pression au travail dans les services publics locaux du Brabant wallon.

Q24. Je dois penser à trop de choses à la fois

Jamais
 Rarement
 La plupart du temps
 Toujours

A la suite des autres graphiques, ce dernier tableau (Q24) nous montre sans doute la voie à suivre pour chercher la source des pressions subies par les travailleurs des services publics locaux et provinciaux en Brabant. Les tableaux semblent nous montrer qu'il s'agit d'avantage d'une pression liée à la nature du travail et de la façon dont il est organisé beaucoup plus que des relations interpersonnelles ou de la hiérarchie. IL faut évidemment nuancer et affiner cela. Il s'agit de chiffres moyens pour le Brabant wallon et ils peuvent varier d'un employeur à l'autre et d'une fonction à l'autre. Car les services publics locaux et provinciaux en Brabant wallon sont forts diversifiés avec énormément de fonctions différentes, de réalités différentes même s'ils présentent de nombreuses similitudes.

A ce stade, cela nous permet de passer en revue une thématique supplémentaire tout en se gardant de tirer des conclusions trop hâtives. Comme dans tout bon feuilleton, les épisodes suivants vous apporteront, peut-être, un autre éclairage

Xavier LORENT



SECTEUR/FÉDÉRAL



ACCORD SECTORIEL AU FÉDÉRAL : UN DOUX RÊVE ?

Sans budget il devient hypothétique

Le gouvernement fédéral fraîchement installé fin 2020 avait déclaré d'emblée vouloir accorder de l'importance au dialogue social et respecter les partenaires sociaux.

Dans la lignée, la ministre de la fonction publique fédérale, **Petra De Sutter, s'est engagée à conclure un accord sectoriel au sein du Comité B.** Dans la foulée, le Premier ministre a pris un engagement similaire au niveau du Comité A pour la conclusion d'un accord inter-sectoriel.

C'est ainsi qu'en mai 2021, nous pouvions annoncer le lancement des négociations en vue de conclure un accord sectoriel au comité B. Que s'est-il passé depuis ?

La volonté du cabinet de la fonction publique était de conclure un accord fin juin. Cependant, nous avions appris que le gouvernement n'avait **pas encore octroyé de budget pour implémenter l'accord.**

Faute d'accord gouvernemental sur un l'attribution d'un budget pour les fonctionnaires fédéraux, le cabinet nous a proposé, fin juin, de **scinder les négociations en deux parties en vue de conclure deux accords sectoriels séparés** : un accord sectoriel reprenant des mesures qualitatives et un accord sectoriel reprenant des mesures quantitatives. Le premier accord pouvant être conclu de suite; le second étant reporté sine die puisque subordonné à une décision budgétaire.

Nous avons refusé la scission en deux accords sectoriels distincts, et ce pour les raisons suivantes :

- Un accord sectoriel comprend toujours un volet qualitatif et un volet quantitatif.
- Son exécution est toujours financée par le gouvernement, préalablement à toute négociation.
- Dans le volet qualitatif, nous savons qu'une grande partie de nos revendications rencontrent les attentes des administrations et du cabinet. Donc, avec ou sans accord qualitatif, les dossiers arriveront sur la table des négociations au cours de la législature.
- C'est la première fois que le cabinet fonction publique entame des négociations sans avoir obtenu du budget. Ce qui, d'emblée, hypothèque fortement la conclusion d'un accord avec un volet quantitatif.

Les discussions ont alors été suspendues jusqu'au mois d'octobre, au moment de la confection du budget fédéral. Le cabinet s'étant engagé à défendre auprès du gouvernement la demande d'un budget nécessaire à tout accord sectoriel.

Accord budgétaire et impact sur la fonction publique fédérale

Mi-octobre, nous avons obtenu des informations plus précises sur la confection du budget fédéral, en ce qui concerne la fonction publique.

Alors que la fonction publique fédérale est déjà en plein essoufflement, des **économies linéaires de 1,1 % par an** sont confirmées (150 millions d'euros en 2022, pour arriver à 600 millions d'euros en 2024).

Un budget de 24 millions d'euros est néanmoins alloué pour financer divers projets **portés par la ministre De Sutter**, dont une indemnité de bureau pour le télétravail structurel post-covid.

Le budget pour financer le volet quantitatif d'un accord sectoriel est renvoyé au contrôle budgétaire de début 2022.

Pour rappel, nos **revendications pécuniaires** prioritaires sont : un **13e mois** complet, une revalorisation générale des échelles de traitement (**la dernière remonte à 2002**) avec l'augmentation des fonds d'échelle, l'octroi de **chèques-repas/écochèques**.

En juillet dernier, le cabinet de la fonction publique nous avait fait savoir que seuls le 13e mois et les chèques-repas pourraient être retenus et réalisés d'ici la fin de la législature. Force est de constater que **sans financement, aucune de nos demandes ne pourra être retenue.**

Accord sectoriel : un doux rêve ?

Il y a 7 mois, nous étions enthousiastes à l'idée de conclure un accord sectoriel, ce qui n'était plus arrivé depuis 2010.

L'avantage étant d'amener à la table des négociations les dossiers qui sont portés par les organisations syndicales. Avec la contrepartie d'un engagement de paix sociale.

Sans accord sectoriel, **seuls les dossiers portés par l'autorité seront réalisés.** Et c'est ce qui se passe actuellement. En effet, après le projet sur la déconnection, la négociation sur la réforme du système d'évaluation vient de se terminer.

De plus, nous constatons que dans l'accord budgétaire du gouvernement De Croo, **seuls les chantiers portés par la ministre sont financés.**

Alors que la ministre De Sutter a réaffirmé plusieurs fois sa volonté de conclure un accord sectoriel avec les syndicats, nous avons l'impression qu'elle **nous a vendu du rêve.** Et à l'heure d'écrire ces lignes, l'impression d'avoir été menés en bateau s'accroît.



ACCORD SECTORIEL : OÙ EN SOMMES-NOUS APRÈS 9 MOIS DE NÉGOCIATIONS ?

Depuis la fin de l'été, nous avons rencontré à plusieurs reprises le représentant de la ministre et/ou la ministre elle-même.

Il faut dire que nous étions impatients de connaître le résultat du conclave budgétaire et ce, afin de savoir si la ministre avait obtenu un vrai budget pour la revalorisation des salaires.

Pour rappel, au début de l'été, la ministre était venue avec un budget de 60 millions. Cela représentait une augmentation salariale entre 30 et 50 euros par mois et par membre du personnel de la police intégrée.

A l'époque déjà, la ministre présentait cette proposition comme étant une « proposition sérieuse ». Pour nous cela représentait un pour-boire, une gratification. Cette proposition fut donc jugée par le front commun comme étant inacceptable !

Lors de la première réunion du 13 octobre (après le conclave budgétaire), une rencontre a eu lieu afin de relancer la discussion avec la ministre sur, entre autres, les deux points suivants : les négociations sectorielles et la NAPAP (non-activité préalable à la pension).

Un premier préavis de grève a été déposé et négocié en date du 14 octobre. Notre espoir était que les différents partenaires au sein de l'autorité (gouvernement mais également les différentes unions des villes & communes) puissent trouver un compromis afin d'obtenir des budgets supplémentaires pour participer à un accord sectoriel digne de ce nom pour la police intégrée.

Il est piquant de constater que la ministre se soit rendu compte après autant de mois de négociation que la majorité des policiers travaillaient en zone de police (75%). Cela ne l'avait manifestement pas gêné de l'ignorer dans sa proposition dite « sérieuse » du début de l'été.

Concernant la NAPAP, la volonté du gouvernement est **CLAIREMENT** de mettre fin au régime de la NAPAP ! La ministre a pour projet d'objectiver le travail réalisable, de fournir des alternatives tout en laissant le régime s'éteindre.

Concernant le financement de la NAPAP, il nous a été déclaré que celui-ci était pérenne pour 2022. Concernant 2023, même si ce système était maintenu, le financement devrait être discuté, trouvé. Le front commun a rappelé à la ministre les accords conclus à l'époque. En effet, il est stipulé que la NAPAP serait maintenu tant qu'aucune réforme globale du système des pensions n'interviendrait.

Une nouvelle rencontre a eu lieu le 27 octobre. Nous étions informés que la ministre cherchait les moyens budgétaires qui lui manquaient et que des manœuvres en coulisse visaient à faire porter une grosse partie du poids financiers aux zones de police.

Les cartes ont été mises sur table et nous avons appris que, puisque ses partenaires (villes et communes) lui avaient répondu par la négative, la ministre ne pouvait financer sa propre dernière proposition.

Autrement dit : sa proposition sérieuse avait disparu comme par magie.... Comprenez qui pourra !

Imaginez un instant que nous ayons accepté cette offre sérieuse début de l'été....

Bref, le préavis de grève a été activé pour la police fédérale. Dans un deuxième temps, nous souhaitons bien sûr déposer un préavis de grève pour les polices locales.

Dès le 29 octobre, nous avons commencé une première action auprès de la LPA GOSSELIES, DAB cours et tribunaux. Et ce, afin que les collègues puissent manifester leur soutien à la ministre...

Un deuxième préavis de grève a été introduit pour la police fédérale et celui-ci a été négocié le 10 novembre. La ministre nous a déclaré, au sujet de la négociation sectorielle : « je veux chercher des solutions mais sachez qu'il n'y a pas d'argent ».

Au sujet de la NAPAP : « les policiers doivent se rendre compte que les choses changent. Si la NAPAP disparaît, il y aura mise en place d'un autre système favorable à la police et aux citoyens, tenant compte du fait que le gouvernement ne peut accepter l'idée que les policiers finissent leur carrière à 58 ans. »

Vous l'aurez compris, au vu de tant de mauvaise foi et d'entêtement à refuser d'entendre nos demandes en front commun, ce deuxième préavis de grève police fédérale a été activé.

Pour donner suite à cette réunion décevante, les organisations syndicales ont réuni leurs mandataires permanents et responsables provinciaux afin de mettre au point le calendrier d'actions jusqu'au 31/01/2022.

Une première action a eu lieu le 15 novembre lors du TE DEUM. Le premier ministre est venu à notre rencontre pour nous dire qu'il était prêt à discuter. Cela tombe bien : nous, cela fait 9 mois que nous sommes prêts !

Différentes actions se sont multipliées à travers le pays et ce, dès le 16 novembre. Que ce soit rue de la loi ou à l'aéroport de Zaventem entre autres.

Le 18 novembre a eu lieu la négociation concernant les préavis de grève des zones de police locales. Je ne vous étonnerai pas en vous disant qu'à la suite de cette négociation, les préavis de grève ont tous été activés. Une marche improvisée a été effectuée avec nos collègues en direction de la rue de la loi ou nous avons demandé à être reçu par le premier ministre. Vous vous souvenez que celui-ci nous avait dit être prêt à discuter. Il a décliné notre demande d'être reçu au motif que nous n'avions pas rendez-vous...

Depuis lors, partout dans le pays, des actions sont menées telles que grève du zèle dans les aéroports, contrôles routiers, marches sur la rue de la loi, cours et tribunaux, etc....

Nous ne lâcherons rien !

Nous constatons également que plusieurs parlementaires interrogent en séance plénière la ministre quant aux non-résultats des négociations.

Eux-mêmes font le constat du discours creux de la ministre.

Le 22 novembre, à la suite de notre action dans Bruxelles, la ministre nous rencontre dès son retour des USA pour nous dire que la négociation reprendra dès le lendemain. Dans ses propos, même constat que les autres fois : elle vient les mains vides. Elle nous dit qu'elle prend l'engagement (300% selon elle) de demander les moyens budgétaires nécessaires auprès des différents partenaires.

Elle déclare que celle-ci va apporter de la clarté par rapport aux droits acquis et aux accords futurs concernant la NAPAP.

Nous comptons donc sur nos ministres de tutelles à savoir la ministre VANDERLINDEN (intérieur) et QUICKENBORNE (justice) afin qu'ils tiennent leur parole et exécutent leurs promesses.

C'est le moins que l'on puisse attendre d'eux !

Les propos du premier ministre concernant nos actions sont à tout le moins déplacés. Nous avons fait passer le message qu'il était temps que le gouvernement prenne conscience de la gravité de la situation en dégageant les moyens nécessaires pour la ministre de l'intérieur.

Malgré les demandes insistantes de la ministre, nous ne suspendrons pas nos actions. Celles-ci vont se renforcer tant que rien de concret et d'acceptable ne sera mis sur la table par l'autorité.

Le 23 novembre, la rencontre se déroule par teams à la suite de la venue du premier ministre français, cas avéré positif Covid-19.

Que retenir de cette réunion qualifiée de FIASCO, CHAOS !

La ministre n'a toujours pas de proposition concrète, que ce soit pour la NAPAP ou pour la revalorisation salariale. Il est sidérant de constater que la ministre de l'intérieur n'a toujours pas de mandat de la part du gouvernement pour négocier avec les organisations syndicales ! Elle souhaite continuer la discussion lundi prochain et demande (une fois de plus) du temps pour concerter ses partenaires.

Nous lui avons clairement répondu qu'elle détenait les clés pour enfin déposer une proposition concrète sur la table. Tant qu'il n'y aura de proposition sur la table, il est évident pour toute personne censée que nous ne suspendrons pas (même temporairement) nos actions !

Raoul MOULIN,
Secrétaire Permanent CSC SP
Responsable FR des Corps Spéciaux

*La CSC Services publics vous
souhaite de joyeuses fêtes de
fin d'année!*

