

# R

# nouvelle

LE TRIMESTRIEL DE VOS REVENDICATIONS



03/2022

## Pression sur le gouvernement pour financer un accord sectoriel

PAGE 7



ACCORD SECTORIEL SUITE ET FIN ?

PAGE 10



# SOMMAIRE

## ÉDITO

3

## RÉGIONS

### LUXEMBOURG

IDELUX, QUELLE SITUATION POUR LES CHAUFFEURS ?

4

ATTRACTIVITÉ DU MÉTIER D'INFIRMIER(E) EN PROVINCE DU LUXEMBOURG

6

### BRABANT WALLON

ENQUÊTE SUR LE BIEN-ÊTRE DES TRAVAILLEURS (PARTIE 3)

15

## SECTEURS

### FÉDÉRAL

PRESSION SUR LE GOUVERNEMENT POUR FINANCER UN ACCORD SECTORIEL

7

### MILITAIRE

DE NOUVELLES TÊTES POUR LE GROUPE MILITAIRE

8

### POLICE

ACCORD SECTORIEL, SUITE ET FIN

10

### SOINS DE SANTÉ

TU VEUX DEVENIR INFIRMIER(E), AIDE- SOIGNANT(E) EN ÉTANT RÉMUNÉRÉ(E)  
C'EST POSSIBLE !

14

### RÉGION WALLONNE

EXTENSION DE L'ARTICLE 119 QUATER

20

### FINANCES

HORIZON 2024 DES FERMETURES À TOUR DE BRAS

22

### POMPIERS

CASSÉ À TROIS REPRISES PAR LES TUTELLES  
LE TRIBUNAL JUGE EN FAVEUR DES AGENTS !

24

### CARTE BLANCHE

MORT SOCIALE

26

# L'espoir est-il de mise ?

A l'heure de rédiger cet édit, le débat sur la fin des mesures prises dans le cadre de la pandémie occupe, notamment, le devant de la scène publique : le CODECO prononcera-t-il enfin un code jaune, nous permettant ainsi de retrouver, encore plus, une certaine normalité presque oubliée ?

En toile de fonds, se dresse encore le spectre de la vaccination obligatoire pour certaines catégories de travailleuses et de travailleurs, notamment, dans les soins de santé.

Le ministre de tutelle annonçant un report de la mesure, peut-on y voir un signe de fléchissement, d'une prise de conscience quant à la pertinence temporelle de cette mesure : difficile d'annoncer politiquement et publiquement une « victoire » sur cette pandémie (code jaune) et en même temps, persévérer dans la stigmatisation d'une catégorie de la population.. ce « en même temps » qui donc, parfois, est très difficile à porter.

L'autre sujet qui nous accapare toutes et tous, est le pouvoir d'achat.

Ce pouvoir d'achat qui, depuis des mois, est mis à mal par l'augmentation presque exponentielle des prix à la consommation pour toute une série de produits nécessaire au quotidien, tant sur la nourriture que sur les biens de consommation, tel que le carburant.

L'on ne peut que constater « l'impuissance » étatique face à ces augmentations.

Politiquement, l'hésitation est encore grande sur la solution, non sur le constat (il eût été difficile de le nier). Comment la financer ?

Dès lors, cette période d'incertitude dans la posture et la prise de décision politique ne renforce certainement pas la confiance de la population en la capacité décisionnelle de nos dirigeants. Les jours et les semaines qui arrivent seront donc déterminants.

Mais, tout ceci est presque relayé au second plan de nos préoccupations, lorsque le 24 février nous constatons ensemble l'impensable, l'effroyable : la guerre déclarée par la Russie contre l'Ukraine.

Une guerre, sur le continent européen. De celles que l'on relate dans les livres d'Histoire. Une invasion rendue impossible pensait-on, tant la paix régnait depuis des décennies et le dialogue entre les peuples installé.

Ces images, bouleversantes, de ces femmes et enfants qui, du jour au lendemain, ont tout perdu, se retrouvent sans foyer, fuient leur pays. Et ces hommes réquisitionnés, luttant pour défendre leur territoire au nom de la paix et de la souveraineté nationale.

Ces tensions importantes internationales n'ont fait qu'accentuer nos propres difficultés à sortir de la pandémie (pénurie de matériaux, augmentation de tout ordre).

Et de rappeler que cette économie de marché « mondialisée » à outrance, aux objectifs du gain, de rentabilité et de profit, vient fracasser toujours et encore plus l'autel de notre autonomie, de notre indépendance.

Et de voir notre humanité se révolter, la solidarité entre les peuples s'installée, seuls remparts fiables face à ces coups de butoir.

Tout n'est donc pas perdu, L'Espoir est permis !

Je vous souhaite une excellente lecture.

Stéphane DELDICQUE  
Vice-président CSC Services publics





# IDELUX : QUELLE SITUATION POUR LES CHAUFFEURS ?

Depuis le 1<sup>er</sup> octobre, la collecte des PMC – emballages plastiques, métalliques et cartons à boissons - ne se fait plus dans les recyparcs, mais bien en porte-à-porte par du personnel Idelux dans les 44 communes de la province et les 11 communes liégeoises couvertes par notre intercommunale.

**Ce changement au niveau du tri a engendré des modifications pour :**

- les recyparcs ;
- le personnel chargé de la collecte (chauffeurs et chargeurs).

Il s'agit d'un nouveau métier pour l'intercommunale et pour le personnel nouvellement engagé ou réaffecté à cette mission.

Il faudra un certain temps pour mettre au point tous les réglages (horaires, itinéraires, ...). Nous en sommes bien conscients.

**Ce qui est certain, c'est que nous sommes en capacité de faire certains constats à l'heure actuelle :**

- Au niveau de la sécurité : nous demandons une attention optimale aux conditions de travail de ces travailleurs, dont le métier se pratique uniquement sur la route – avec des conditions climatiques parfois compliquées et souvent variables : le brouillard, le gel, le verglas, la pluie, le froid, les chaleurs, ...
- Que ce soit pour le chauffeur qui doit assurer la sécurité de son collègue chargeur tant par rapport à l'attention particulière qu'il doit lui porter, mais aussi des autres usagers de la route et de tout l'environnement ;
- Que ce soit pour le chargeur qui parfois doit faire face à des comportements énervés de certains automobilistes qui ont dû patienter quelques secondes pour pouvoir passer.

Nous avons interpellé l'employeur une première fois fin novembre tant à propos d'une augmentation salariale légitime qu'au niveau des mesures de sécurité et personnel suffisant pour assurer le fonctionnement du service à la population.

La réponse nous est parvenue le 23 décembre sans proposition concrète en ce qui concerne le salaire des chauffeurs.

**Bien sûr, on nous dit :**

- Que les salaires sont régis avec un système d'évolution salariale Berenschot (pour lequel il convient de rappeler que la CSC Services publics n'avait pas marqué d'accord) ;
- Que les chauffeurs ont pu changer de catégorie salariale – passer de la catégorie B à la catégorie C. Malheureusement cette évolution pour la grande majorité du personnel ne s'est pas traduite par une augmentation salariale, les barèmes de la catégorie B s'entrecroisent avec les barèmes de la catégorie C. Chauffeur est un métier en pénurie. Pour attirer les candidats,

l'employeur valorise l'entièreté de leur ancienneté précédente, ce qui fait que certains nouveaux engagés gagnent plus que leurs collègues en place depuis 2 ou 3 ans. Lorsque l'employeur veut trouver une solution pour une catégorie de son personnel, il peut le faire, il suffit simplement de le décider ...

■ Que le personnel d'Idelux perçoit un beau package « extra-légal » (assurance groupe, assurance perte de revenus en cas de maladie, ...) bien évidemment, et nous ne le contestons pas et nous nous réjouissons de ces avantages offerts à l'ensemble de la ligne hiérarchique, du personnel ouvrier au directeur général !

Mais cela ne répond pas à la demande du personnel concerné d'augmenter son salaire au même niveau que d'autres collègues qui font le même métier tant dans certains intercommunales, que dans le secteur privé.

N'ayant reçu aucune réponse concrète, nous avons organisé une conférence de presse le 28 décembre 2021 sur le site d'Idelux, en présence des chauffeurs du site de Habay, afin de pouvoir être entendus et obtenir rapidement cette augmentation salariale, qui est une reconnaissance du métier, mais aussi un rappel des mesures de sécurité et un nombre suffisant de travailleurs.

Suite à cette action, nous avons été conviés à la table de négociation début janvier.

**Les discussions se poursuivent. Une prochaine réunion est programmée ce 24 février.**

**Un préavis d'action a été déposé.**

**Nous espérons que le dialogue social constructif permettra de voir aboutir sereinement les revendications du personnel d'Idelux affecté à la collecte des P.M.C. en porte-à-porte.**

Dominique WILKIN  
Secrétaire régional intersectoriel de  
la Province du Luxembourg

Pour combler cette pénurie et attirer des infirmier(e)s, la province débloque 1 million € pour les soins de santé pour notamment rendre attractif la profession de soignant dans notre réseau hospitalier. La province annonce par voie de presse une prime de 7000 € nets de tout nouveau soignant, prime qui sera étalée sur 3 ans, dont la moitié à la signature du contrat.

### 1<sup>ER</sup> CONSTAT :

Pas de concertation avec les partenaires sociaux pour discuter de l'attribution de ce million d'euros. Une partie aurait pu être consacrée au personnel en place qui, depuis plus de deux ans, fait face à la pandémie, à la pénurie croissante de mains d'œuvres, au travail dans des conditions qui sont de plus en plus pénibles.

### 2<sup>ÈME</sup> CONSTAT :

Une jeune infirmière diplômée doit travailler +/- 3 ans pour être vraiment opérationnelle. Cette prime n'est pas du tout concurrentielle avec le salaire offert au personnel de soins au Grand-Duché du Luxembourg. Si elle est venue dans Vivalia pour l'attrait de cette prime, elle partira pour l'attrait du salaire Grand ducal.

### 3<sup>ÈME</sup> CONSTAT :

Quid du personnel en place ? A l'annonce de cette prime, l'ensemble du personnel de soins de Vivalia a très mal réagi. C'est un manque de reconnaissance totale pour le travail effectué pour maintenir les services et les hôpitaux en état de fonctionnement depuis plusieurs mois.

### QUEL BILAN EN TIRER ?

Si au départ, l'idée est louable de vouloir relancer l'attractivité dans notre province, le manque de dialogue avec les partenaires sociaux est préjudiciable pour le personnel en place... Cette mesure « forte » du pouvoir provincial va engendrer des frustrations et risque d'accentuer les démissions d'un personnel à bout, fatigué et écoeuré par ce manque de reconnaissance du travail accompli. On aurait pu utiliser une partie de cette somme pour le personnel en place en majorant les chèques repas, ou en payant un sursalaire sur les heures supplémentaires défiscalisées par exemple. De plus cette mesure risque de mettre à mal le secteur tout entier des soins de santé en province du Luxembourg. On pourrait craindre des démissions rapides chez les soignants des maisons de repos de la province, qui sont eux aussi en pénurie et pour qui rien n'est fait, attirés par la prime de 7000 euros...

La pénurie touche aussi les technologues de laboratoire, les technologues en imagerie médicale, les aides-soignantes, les ouvriers qualifiés,...que fait-on pour eux ?

**Bref, un triste bilan d'une mesure qui a pour objectif de soulager le personnel en place, par manque de concertation avec les partenaires sociaux...**

Sylvain FIEVEZ

Délégué permanent Vivalia pour la CSC SP

## ATTRACTIVITÉ DU MÉTIER D'INFIRMIER(E) EN PROVINCE DU LUXEMBOURG : LA BONNE MÉTHODE ?

**La CSC Services Publics souligne la volonté de rendre attractif le métier d'infirmier(e)s en province du Luxembourg mais... est-ce la bonne méthode ?**

La pénurie infirmière touche l'ensemble de la Belgique mais la proximité du Grand-Duché du Luxembourg avec notre province accentue cette pénurie. **Aujourd'hui, c'est 140 ETP soignants qu'il manque dans Vivalia...**

## PRESSION SUR LE GOUVERNEMENT POUR FINANCER UN ACCORD SECTORIEL

**Fin 2020 au début de sa prise de fonction, la ministre de la fonction publique, Petra De Sutter, nous a annoncé sa volonté de conclure un accord sectoriel. Le dernier accord sectoriel au comité B remonte à 10 ans. C'est une manière de concrétiser les affirmations du gouvernement selon lesquelles il attache de l'importance au dialogue social et respecte les organisations syndicales.**

Des négociations ont alors commencé début 2021, avec l'espoir d'aboutir à un bel accord avant l'été.

Après 10 ans sans accord et après 20 ans sans revalorisation salariale, les attentes du personnel fédéral sont nombreuses. Parmi les revendications pécuniaires, nous retrouvons : une revalorisation générale des salaires, un 13e mois à part entière et des chèques-repas.

Durant l'exercice budgétaire de mars 2021, le gouvernement n'a pas débloqué d'enveloppe pour financer un accord sectoriel, reportant le débat en octobre, lors de la confection du budget 2022. Les négociations ont alors été suspendues. Mais encore une fois, grosse déception : aucun centime alloué au financement de l'exécution d'un accord. Et nous constatons que seuls les dossiers portés par la ministre De Sutter sont financés, sans consultation préalable des organisations syndicales.

Le 22 décembre 2021, nous avons déposé un préavis d'actions et de grève débutant le 14 janvier 2022, en front commun avec le SLFP. Notre base a estimé qu'il était temps d'être plus bruyants et plus visibles pour se faire entendre, puisque les négociations ordinaires ne donnent aucun résultat.

En réponse à notre préavis, nous avons rencontré la ministre le 20 janvier. La ministre De Sutter s'est engagée à défendre fermement nos revendications auprès des autres partenaires du gouvernement durant le conclave budgétaire du mois de mars. Nous savons qu'elle nous avait fait la même promesse pour la confection du budget en octobre dernier, sans succès. Est-ce que le gouvernement sera plus à l'écoute cette fois ?



Nous avons décidé de ne pas attendre sur le quai au risque de voir le train des financements passer sous notre nez sans s'arrêter. Nous avons lancé notre campagne d'actions et de grève durant la semaine du 7 février. En effet, même si le conclave se tient en mars, nous savons que les discussions inter-cabinet commencent à la mi-février.

En ligne de mire de notre plan d'actions: le premier ministre et les vice-premiers. Un seul message : n'oubliez pas le personnel de l'administration fédérale quand vous distribuez les différentes enveloppes budgétaires. Le plan d'actions se décline comme suit :

- Mailing intensif sur les boîtes mail du premier et des vice-premiers.
- Visite de leurs cabinets ministériels à Bruxelles. Nous avons été reçus par tous sauf par les cabinets libéraux de Sophie Wilmès et Vincent Van Quickenborne qui nous ont laissé sur le trottoir.
- Visite des bureaux de partis du premier et des vice-premiers dans les régions où ils habitent.
- Grève et piquets dans certaines prisons et centres fermés.

La visite des bureaux de partis nous a permis de rencontrer d'autres interlocuteurs politiques que ceux avec lesquels nous avons l'habitude de discuter. Nous avons pu expliquer le détail et le pourquoi de nos revendications. En leur demandant de relayer nos demandes auprès de leurs instances politiques. Plus aucun responsable politique ne pourra dire qu'il n'était pas au courant des demandes des syndicats.

Nous savons que le marchandage budgétaire sera difficile car tous les secteurs sont en attente. Pour la CSC Services publics, il est clair que la fonction publique fédérale ne doit pas être la grande oubliée des décisions politiques.

Plus d'infos sur notre campagne d'actions sur notre site web.



# DE NOUVELLES TÊTES POUR LE GROUPE MILITAIRE



## NASSIRI MOUSTAPHA DÉLÉGUÉ PERMANENT

J'ai intégré la Défense en 1998. Fort d'une expérience de plus de 15 ans à la CSC Services publics comme délégué et de-

puis quasi le début de mon incorporation, j'ai toujours été actif au sein de la CSC Groupe Militaire.

J'ai eu l'occasion de participer à plusieurs commissions de la défense au parlement fédéral sans compter les nombreuses réunions avec notre groupe syndical (comité, secteur, défense individuelle, CCB, Conego, congrès, etc.) et pris part à plusieurs actions. Aussi, j'ai eu la chance de représenter notre syndicat aux visites d'opérations OTAN, accompagné des autorités les plus hautes de la Défense (Lituanie, Afghanistan, Kosovo, Liban). Mes expériences professionnelles variées m'ont permis de développer des aptitudes diverses ainsi qu'un véritable sens du service au bénéfice de nos membres.



## DOYEN CHRISTOPHE DÉLÉGUÉ

J'ai 49 ans, je suis marié et j'ai un fils. Je suis militaire depuis 1992. J'ai travaillé à Bruxelles pendant 15 ans en tant qu'administratif, notamment au 21 Log

Wing et à la DGHR. En 2006, j'obtiens ma mutation vers Beauvechain, au 1 Wing. Pendant 11 ans, je fais partie de l'équipe de gestion des Mess et de 2017 à 2020 je suis responsable 'Relations Publique' du 1 Wing.

Depuis octobre 2020, je suis à nouveau gestionnaire de l'Horeca au sein du Belgian Pipeline Organisation NATO à Leuven (BPO-NATO).

J'ai toujours été passionné par le football, la bande dessinée et les voyages. J'aime rencontrer de nouvelles personnes et de trouver des solutions à leurs problèmes. C'est pour cela que je souhaite aujourd'hui me lancer un nouveau challenge en intégrant la CSC Services publics et en mettant toute mon expérience au service des collègues de la Défense.



## MPUNGU MYLCO DÉLÉGUÉ

Je suis militaire depuis 21 ans. J'ai eu l'occasion de travailler aussi bien en tant que membre opérationnel et administratif au sein d'Etats-Majors et d'unités opérationnelles.

J'ai à cœur d'œuvrer pour le bien-être du personnel de la Défense.

En tant que nouveau membre de la CSC, j'espère pouvoir partager mon expérience dans le domaine de l'administration, des opérations, participer au développement et à l'aboutissement des dossiers actuels.

## INFO FLASH

Sur proposition de la ministre de la Défense Ludivine Dedonder, le Conseil des Ministres a marqué son accord sur un avant-projet de loi modifiant des dispositions concernant le recrutement des militaires.

L'avant-projet a pour objectif :

- De supprimer la condition d'étude pour un postulant candidat volontaire, en vue de favoriser la promotion sociale et d'offrir des perspectives de carrière maximales aux personnes peu qualifiées.
- De prévoir un cas supplémentaire dans lequel il peut être mit définitivement fin au processus de recrutement à l'égard d'un postulant afin de combler une lacune dans la législation et ainsi de garantir l'égalité de traitement de tous les postulants.

L'avant-projet est transmis pour avis au Conseil d'État. Le 4 février 2022, le Conseil des Ministres a abordé plusieurs thématiques en lien avec la Défense :

- Les chèques repas pour les militaires : le dossier avance et les militaires devraient pouvoir en bénéficier fin 2022.
- Marchés publics pour la Défense : sur proposition de la ministre de la Défense Ludivine Dedonder, le Conseil des Ministres a marqué son accord sur le lancement de marchés publics pour la Défense.
- L'externalisation de certains services au sein de la Défense se maintient pour les quartiers suivants : renouvellement du contrat actuel pour l'externalisation du service de garde des quartiers Cdt De Hemptinne (Heverlee) et Tarweschoof (Louvain-BPO).

Police

Politie



# ACCORD SECTORIEL SUITE ET FIN ?

Souvenez-vous, dans notre dernier article, nous vous avons écrit que la réunion du 23 novembre 2021 avait été un fiasco. Depuis lors que s'est-il passé ?

**Le 26 novembre**, nous apprenions que les négociations allaient reprendre. La Ministre de l'Intérieur nous avait dit, lors de la dernière rencontre, avoir bien compris les attentes des membres du personnel du secteur policier. De notre côté, nous lui avons bien fait comprendre que nous ne pourrions négocier que lorsqu'il y aurait enfin quelque chose sur la table. Et nous avons tout aussi clairement exprimé que nous voulions voir l'arrêté royal portant sur la NAPAP comme cela est inscrit dans le rapport du ROI.

Cependant, malgré le fait qu'en octobre l'enveloppe de 67 millions d'euros avait disparu de la table des négociations, nous souhaitions prendre une position constructive et chercher ensemble une solution avec un objectif en tête : restaurer l'attractivité du métier avec une revalorisation financière pour la police intégrée et la poursuite de l'application du système NAPAP.

Il fut prévu une réunion le lundi suivant et, afin que celle-ci puisse se dérouler dans le calme et la sérénité, nous avons décidé de ne pas entreprendre d'action ce jour-là. Nous voulions donner toutes les chances aux consultations et attendions beaucoup de notre ministre de l'intérieur et du gouvernement. Ils détiennent la clé pour montrer qu'ils respectent la police et veulent revaloriser financièrement le travail des membres de la police intégrée. Cela ne voulait pas dire que nous arrêtons nos actions, bien au contraire : si la négociation venait à échouer, les actions reprendraient de plus belle.

Lors de la réunion du comité de négociation du **29 novembre**, le premier point d'attention a été l'avenir de la NAPAP. Ainsi, la ministre a confirmé clairement et de manière univoque que tant qu'il n'y aurait pas harmonisation des systèmes particuliers aux moyens spéciaux de l'Etat, les droits acquis seraient garantis.

Pour la négociation sectorielle, la proposition évoquée par la ministre manquait encore de précision et de ce fait, une prochaine réunion serait prévue le jeudi suivant pour clarifier cette proposition plus avant et pour arrêter un calendrier, car la ministre a beaucoup insisté sur sa volonté de trouver un accord rapidement.

Le travail continuant, il a été décidé en front commun que les actions de cette semaine seraient annulées.

Reprise des négociations le **2 décembre** avec une nouvelle proposition. La ministre de l'Intérieur a produit la proposition suivante :

- Hau1, B1, M1, O2 (?) : **+75 € nets/mois**
- Calog B et B+ : **+75 € nets/mois**
- Aspirants : retour en B1 échelle de formation
- Autres échelles du cadre opérationnel hors les O7/O8 : **37,5 € nets/mois.**

Cependant, la ministre lie le développement de sa proposition à un phasage budgétaire, exprimant disposer de 75 millions (phase 1), mais devant encore concerter avec ses partenaires (ou trouver par d'autres moyens) une deuxième enveloppe d'un montant identique (phase 2). Agissant de la sorte, elle nous annonce le résultat d'une telle concertation pour ... 2024-2025.

## Le Front commun a considéré :

1. Que les montants étaient bien trop insuffisants pour répondre à votre attente ;
2. Qu'il n'y a aucune garantie au sujet de la « deuxième phase » malgré l'engagement de la ministre ;
3. Que la méthode de travail proposée par la ministre n'est pas adéquate.

Aussi, la réunion a été ajournée en attente d'une proposition améliorée et concrète de sa part pour mardi matin. Le Front commun a également proposé la rédaction d'un protocole concernant l'avenir de la NAPAP.

Vous l'aurez compris cette réunion a été houleuse au vu de la proposition de la ministre.

Le **7 décembre**, nous avons revu la ministre de l'intérieur, les réunions se succédant à un rythme soutenu.

Lors de cette réunion du Comité de Négociation, l'autorité a produit une nouvelle proposition :

## CADRE OPÉRATIONNEL

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

&gt;&gt;&gt;

## CALOG

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

Après un long débat, le Front commun a formulé les remarques suivantes :

- Les montants sont trop faibles ;
- Désaccord à propos d'un débat en 2024 ;
- Aucune justification du traitement favorable pour l'échelle O24 ;
- Rien ne justifie la stagnation des BASP et de l'échelle M5.1 ;
- Les Calog B doivent rejoindre l'échelle référence de la Fonction publique (+ 5%) ;
- Les Calogs C et D sont oubliés ;
- Le Front commun souhaite un protocole au sujet de la NAPAP.

Le **8 décembre**, nous avons donc repris les négociations. Après un débat de plus de trois heures, tous les membres du Front commun ont exprimé ensemble que - considérant comme vous que le budget, et a fortiori la proposition, de la ministre sont totalement insuffisants voire insultants - la conclusion s'impose dès lors qu'elle doit retourner au Kern pour trouver des marges nécessaires à la production d'une proposition respectueuse de vos attentes.

Après une énième pause pour consulter, la ministre demeure sur la position défendue ces derniers jours. Pas de discussions en dehors de l'enveloppe des 75 M €.

La réponse du Front commun est très claire :

1. Les organisations syndicales ne quittent pas la table mais restent en attente d'une nouvelle proposition ;
2. Cependant, les actions de diverses natures vont reprendre dans l'attente de cette proposition.

Comme réponse, il nous est rétorqué ne pas pouvoir négocier dans ces conditions. Une nouvelle rencontre est évoquée pour mardi avec le dépôt d'une nouvelle proposition SI ET SEULEMENT SI aucune action n'est organisée. Nous vous passons les détails du comportement ministériel menaçant et les accusations régulières à l'égard de l'un ou de l'autre. Mais finalement, elle a confirmé aller devant le Kern.

Le Front commun prend acte de la décision. Nous demeurons à la table de négociation et programmons la relance des actions pour la semaine suivante. Après une

pause à sa demande, elle maintient la réunion de négociation en confirmant finalement qu'elle allait au Kern.

Le **21 décembre** une nouvelle réunion a eu lieu avec la ministre de l'intérieur.

L'enveloppe de 100M € a été portée à 120 M € en ce qui concerne l'augmentation salariale. Le personnel CALog recevrait les mêmes échelles barémiques que la fonction publique. Ceci est un combat de plusieurs années.

Selon un premier calcul, chaque membre du personnel du cadre opérationnel percevrait une augmentation d'environ 70 € nets/mois.

Pour l'enveloppe supplémentaire concernant l'indemnité de télétravail, la deuxième phase de négociations en 2024 et les règles de la NAPAP, nous nous revoyons le jeudi suivant.

Les calculs exacts nous seront communiqués aussi vite que possible, de façon que nous puissions informer nos membres correctement.

Toutes les organisations syndicales ont indiqué à la Ministre qu'elles prenaient en compte sa proposition et allaient consulter leur base.

La période des fêtes de fin d'année étant passée, les instances de l'ACV Politie et de la CSC Police se sont réunies afin d'examiner la dernière proposition de la ministre de l'intérieure et du gouvernement sur les négociations sectorielles.

Après avoir consulté les délégués et analysés les différents arguments, notre comité commun de groupe a pris la décision de ne pas accepter la proposition. Pour notre organisation la proposition faite par la ministre de l'intérieur et de ce gouvernement est insuffisante pour l'ensemble du personnel de la GPI en général et pour les calogs en particulier.

Le **28 janvier 2022**, nous avons eu une réunion avec la ministre de l'intérieur afin de donner notre position concernant la proposition sur l'accord sectoriel.

La ministre de l'intérieur a demandé à chaque organisation syndicale leur position quant à la dernière proposition des négociations sectorielles. Après la consultation de nos instances internes et de nos représentants, la CSC Police a donné un avis négatif à la proposition.

D'une part, l'augmentation de salaire prévue pour le personnel ne nous suffit pas. En effet, après 20 ans, nous estimons qu'il est temps pour une augmentation significative et pas une soi-disant correction. D'autre part, les engagements proposés sont trop vagues et il n'y a aucune certitude quant à leur mise en œuvre effective.

En raison des expériences passées (réforme de la pension, Copernic, ...) et de l'attitude de certains partenaires autour de la table (ex-Villes et communes), la méfiance de notre personnel est trop grande.

Les autres syndicats ont chacun pris position : la CGSP a donné un avis négatif tandis que le SLFP et le SNPS ont donné un accord conditionnel à la proposition.

Nous restons convaincus que les propositions du gouvernement ne répondent pas aux attentes de l'ensemble du personnel et que celui-ci aurait pu aller plus loin.

## POURQUOI LA CSC POLICE A DIT NON ?

Tout d'abord, comme toute structure syndicale, la CSC Police a régulièrement tenu informé ces délégués.es des différentes discussions et propositions en cours. Ensuite, ceux-ci ont été invités à informer nos collègues sur le terrain de l'avancée des négociations.

Le 25 janvier 2022, nos instances décisionnelles composées des différents représentants (Présidents de Régionales, Permanents,) Fr et NI de la CSC Police se sont réunies et se sont positionnés sur les propositions formulées par le Gouvernement. Ce positionnement a été le résultat de consultations des collègues sur le terrain par l'ensemble de nos délégués.es.

## MAIS POURQUOI EN EST-ON ARRIVÉ LÀ ?

En premier lieu, les propositions présentées et défendues par la ministre de l'Intérieur n'étaient pas jugées suffisantes & satisfaisantes pour nos collègues. En effet, le cadre opérationnel attendait une augmentation plus importante après 20 ans de stagnation. Un montant de 100 € net semblait une barre symbolique à atteindre dans l'objectif d'un consensus. Cela ne sera malheureusement pas le cas. Les simulations communiquées correspondent à environ 70 € en moyenne et peuvent encore varier en fonction de la situation fiscale du membre du personnel.

Concernant nos collègues Calog, la déception n'en était que plus grande. Une correction a été retenue pour les niveaux C et D dont les montants sont infimes et ne permettent pas au personnel concerné de se sentir reconnu. Les niveaux A, eux, ne sont pas concernés par l'accord.

En second lieu, plusieurs propositions venaient s'ajouter à l'accord budgétaire. Celles-ci concernaient la seconde phase de négociation prévue en 2024 ainsi que le maintien de la NAPAP et l'implémentation du télétravail au sein de la GPI (indemnité comprise).

Concernant la seconde phase des négociations prévue en 2024, nous estimons qu'il s'agit d'un pari sur l'avenir et que les garanties nécessaires ne sont pas fournies

par l'autorité pour y aboutir. En effet, 2024 sera une année électorale et il nous semble illusoire d'envisager de nouveaux accords financiers alors que le Gouvernement se trouvera en période de prudence budgétaire. Qui plus est, les autres partenaires importants de ces discussions que sont les différentes Unions des Villes et Communes n'ont jamais été en mesure de nous donner des garanties concernant des crédits qui pourront être libérés. Dès lors, ces engagements/promesses ne nous semblent pas tenir la route.

Concernant la NAPAP, l'autorité s'est engagée à maintenir le système actuel en place et ce jusque 2024 au moins pour autant qu'aucun autre parti de la majorité actuelle ne parvienne à contraindre la ministre de l'Intérieur de la modifier. A nouveau, cette proposition nous semble incertaine et conditionnée à des éléments que personne ne maîtrise.

Concernant l'implémentation du télétravail au sein de la GPI et des montants envisagés pour l'indemnité qui y est liée, nous devons constater que les négociations sont toujours en cours au sein de la Fonction Publique et que les annonces de la ministre De Sutter ne sont pas encore suivies des faits (augmentation de l'indemnité de 20 €/mois à 50 €/mois). Qui plus est, le télétravail reste encore trop marginal au sein de la Police Intégrée et trop peu de membres du personnel seront concernés par sa mise en œuvre.

Enfin, pour toutes ces raisons et alors que notre profession est sans cesse confrontée à un manque de reconnaissance, à des conditions de travail difficiles et à un manque de prise en compte de la spécificité de notre métier, les propositions formulées par la ministre de l'intérieur ainsi que les engagements pris n'étaient pas suffisants pour rencontrer une large adhésion du personnel. Les attentes étaient légitimes et importantes mais celles-ci n'auront pas été comblées ou seront remises à plus tard.

Ce n'est donc pas de gaieté de cœur que nous avons dit non mais juste parce que la confiance entre le personnel et l'autorité n'est plus suffisante pour s'engager sereinement sur l'avenir.

Raoul MOULIN,  
Secrétaire permanent Coordinateur Police,  
Responsable FR des Corps Spéciaux

## TU VEUX DEVENIR INFIRMIER(E), AIDE-SOIGNANT(E) EN ÉTANT RÉMUNÉRÉ(E) ? C'EST POSSIBLE !



### 1. PROJET PILOTE DE FORMATION EN VUE D'OBTENIR LE TITRE D'INFIRMIER(E), D'AIDE-SOIGNANT(E) « ACCÈS A »

#### Tu remplis les conditions suivantes :

- Être occupé, au moins à mi-temps, comme employé ou ouvrier dans le secteur public local dans une activité ne relevant pas du secteur de soins ;
- Être occupé comme statutaire, avoir un contrat à durée indéterminée ou un contrat de travail à durée déterminée qui dépasse la durée de la formation ;
- Avoir une expérience de travail de minimum 3 ans dans le secteur public ;
- Avoir, au début de la formation, une perspective de carrière de 5 ans par année d'études ;
- Ne pas disposer d'un diplôme de master ;
- S'engager à exercer, après la réussite de la formation, durant au moins 5 ans comme aide-soignant ou infirmier (à temps plein ou partiel).

#### Comment faire ?

Introduire sa candidature au projet pilote de formation d'aide-soignant ou d'infirmier, Accès A, dans les délais et conformément à la procédure définie chaque année par le Comité de gestion du Fonds Maribel Social du Secteur public. Le travailleur ne peut participer au projet que pour autant qu'il soit sélectionné par le Comité de gestion du Fonds Maribel.

#### Avantages :

- Maintien de la rémunération et de tous les avantages sociaux octroyés au personnel de l'employeur.
- Droit au congés annuels.

### 2. PROJET PILOTE DE FORMATION EN VUE D'OBTENIR LE TITRE D'INFIRMIER.E, D'AIDE-SOIGNANT.E « ACCÈS B »

#### Tu remplis les conditions suivantes :

- Avoir un contrat de travail, être occupé comme statutaire ou exercer une activité à titre principal en tant qu'indépendant ;
- Avoir une expérience de travail de minimum 2 ans ;
- Ne pas être sous contrat de travail dans un établissement qui ressort des secteurs de soins publics fédéraux ou régionalisés ;
- Ne pas être occupé dans le secteur public local ;
- Travailler en dehors du secteur de soins et avoir conclu un contrat de travail avec un employeur du secteur public des secteurs de soins dont la liste sera établie par le comité de gestion Maribel social ;
- Après avoir terminé sa formation, rester en service chez l'employeur avec lequel le contrat de travail a été conclu pour exercer la profession de soins pour laquelle la qualification a été obtenue, et peut être exercée ;

■ Réussir le test de sélection organisé conjointement par le Comité de gestion du Fonds Maribel Social du Secteur public et le Fonds Intersectoriel des Services de Santé et des bureaux de sélection spécialisés.

#### Comment faire ?

- Introduire sa candidature au projet pilote de formation d'aide-soignant ou d'infirmier « Accès B » dans les délais et conformément à la procédure définis par le Comité de gestion du Fonds Maribel Social du Secteur public ;
- S'engager à exercer après la réussite de la formation durant au moins 5 ans comme aide-soignant ou infirmier (à temps plein ou partiel).

#### Avantages :

- Droit à la rémunération et à tous les avantages sociaux octroyés au personnel de l'employeur.
- Droit aux congés annuels.
- Droit à une bourse d'étude de maximum 1200€.

Toutes les modalités sont à retrouver auprès de vos délégués CSC Services publics ou sur le site de l'ONSS.

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



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

TROISIÈME PARTIE

**Avec cet article, nous abordons la dernière des thématiques collectives abordées par notre enquête bien-être au travail au sein des services publics locaux du Brabant wallon. Elle va nous permettre d'appréhender « le soutien professionnel ou émotionnel, en provenance des collègues ou des supérieurs. »<sup>1</sup>**

En parallèle du travail réalisé par les délégués ALR du Brabant wallon, nous avançons vers les dernières étapes qui nous conduiront à l'établissement des revendications relatives au bien-être et à l'organisation du travail dans les services publics locaux dépendant de notre régionale.

Le Covid, quant à lui, entre dans une nouvelle phase d'accalmie (souhaitons que ce soit la dernière) mais il a exacerbé une série de situations qui, sans cela, ne se seraient pas manifestées. Les dossiers individuels liés aux risques psychosociaux ont explosé ces derniers mois et les employeurs publics ne pourront plus se contenter de dire que la CSC Services publics s'est plantée. Il leur faudra, à un moment, prendre en compte les revendications que nos délégués porteront dans les CPPT au risque, dans le cas contraire, de porter la responsabilité du mal-être de leurs travailleurs et de son impact sur le service au citoyen

### 1. Le soutien social

Comme évoqué ci-dessus, le soutien social va se focaliser sur l'aide ou le sentiment d'aide qu'un travailleur peut recevoir de ses collègues ou de ses supérieurs que ce soit dans sa fonction ou d'un point de vue émotionnel.

Les graphiques ci-dessous montrent, pour rappel, des résultats moyens qui concernent l'ensemble des employeurs locaux du Brabant wallon (communes, CPAS, Province, intercommunales, Maison de repos,...).

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).

1. Les facteurs psychosociaux au travail, une évaluation par le questionnaire de Karasek dans l'enquête Sumer 2003, Revue DARES, n°22.1, Paris, Mai 2008.

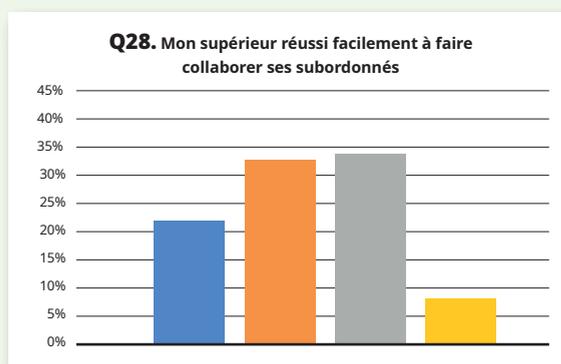
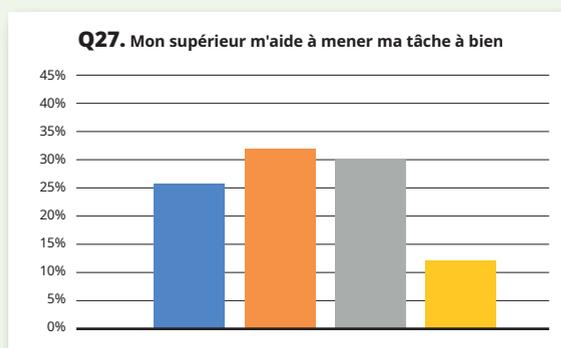
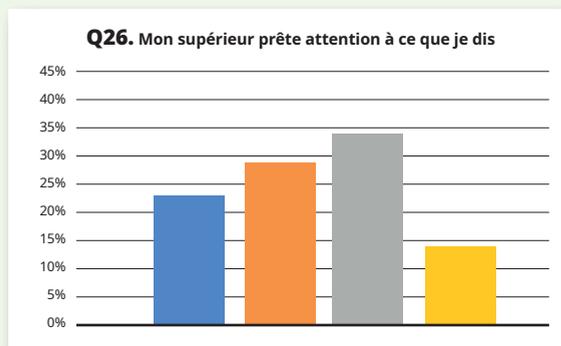
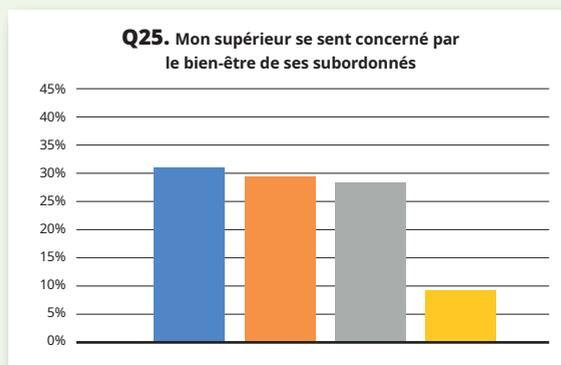
Ce graphique nous indique que presque 60% des travailleurs interrogés estiment que leur supérieur hiérarchique ne tient pas vraiment compte de leur bien-être.

Il est évidemment très difficile d'établir des revendications sur cet aspect là mais on pourrait aisément envisager une meilleure formations des chefs de services par rapport aux matières liées au bien-être au travail ainsi que des coaching pour faire évoluer les mentalités en la matière. (Q25)

Ce graphique vient nuancer le précédent dans le sens que le pourcentage de travailleur estimant que leur chef ne les écoute pas n'est pas aussi élevé. Cela nous laisse supposer que ce sentiment pourrait varier d'une fonction à l'autre et/ou d'un employeur à l'autre au sein des services publics locaux. (Q26)

Dans ce graphique on peut voir qu'un des problèmes dans la thématique est l'absence d'aide reçue par le supérieur hiérarchique. Il faudra bien évidemment affiner mais nous pourrions suggérer un renforcement du travail en équipe et collectif. (Q27)

La répartition des résultats sur ce graphique n'est pas très marquée mais laisse entrevoir un souci ou un manque relatif à une organisation participative du travail. Encore une fois, mettre l'accent sur ces aspects dans la formation des chefs de service est une piste de solution qu'il ne faudrait pas négliger. (Q28)

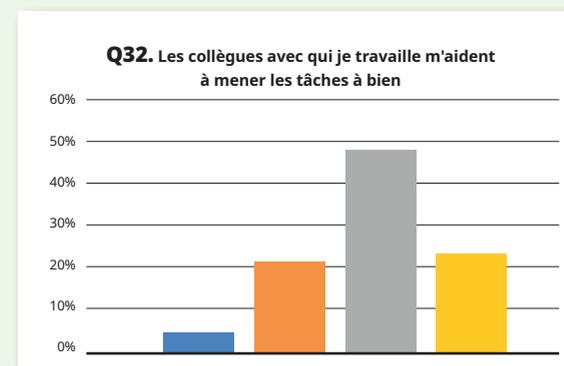
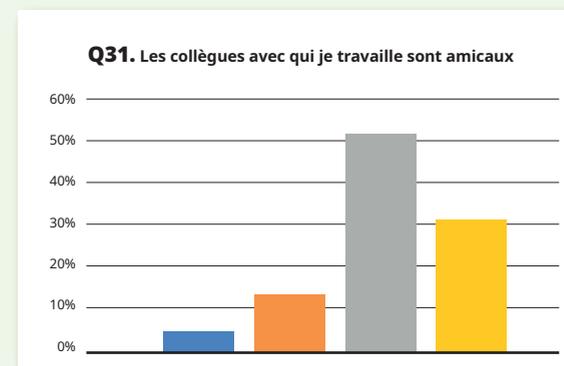
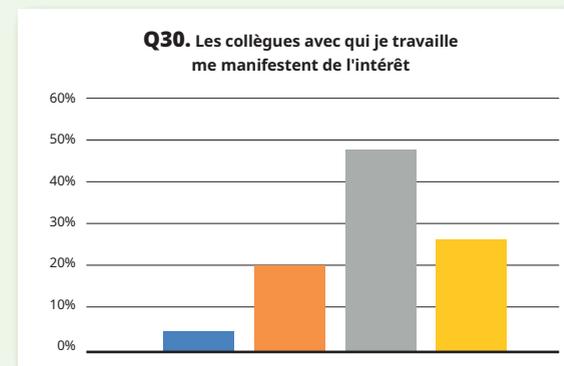
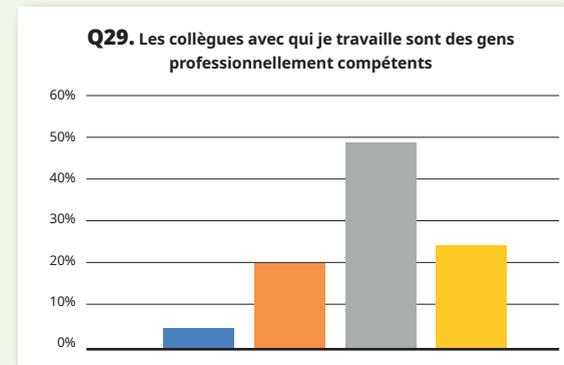


Dans ce tableau, nous observons une estime très marquée des travailleurs vis-à-vis de leurs collègues. Les compétences professionnelles ne seraient donc pas un problème du point de vue des travailleurs. (Q29)

Après les compétences professionnelles, nous pouvons voir que même le relationnel n'est pas ce qui pose problème aux travailleurs interrogés. L'accent serait donc à mettre du point de vue du comportement des chefs de services et de leur relation avec leurs subordonnés. (Q30)

Ce graphique vient nous montrer ce que les deux précédents nous avaient laissé entrevoir : la collaboration et les relations entre collègues ne semblent pas problématiques, en moyenne, pour les travailleurs des services publics locaux du Brabant wallon. (Q31)

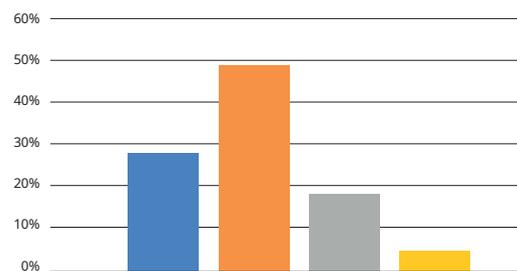
De nouveau, nous voici face à un graphique qui nous montre la solidarité entre collègue au travail. La problématique du soutien social semble donc nous orienter vers un problème de management dans le chef des supérieur hiérarchique ou alors de manière plus générale dans la façon dont le management se conçoit et s'exerce au sein des services publics locaux du Brabant wallon. Il faut sans doute affiner mais on peut sans difficulté dire **qu'il faut en finir avec la politique du « j'ai droit de vie et de mort sur les personnes dont je suis le responsable »**. (Q32)





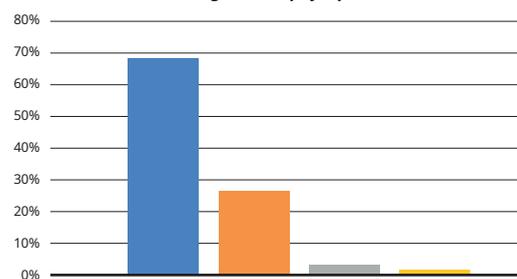
Ce graphique nous montre que plus de 70% des personnes interrogées dit avoir déjà fait l'objet de menaces, d'agressions verbales ou encore d'injures. C'est non seulement inacceptable, intolérable, mais en plus c'est illégal et inconcevable avec l'idée d'une service public de qualité et qui se voudrait respectueux du bien-être au travail. En comparant ce graphique avec ceux qui nous indiquent qu'il n'y a pas de problème particulier entre collègues, nous pouvons supposer que la source de ces injures, agressions, menaces, proviendrait soit de la ligne hiérarchique soit éventuellement du public avec qui les travailleurs seraient en contact. Quoiqu'il en soit, il conviendrait avec les conseillers en prévention et la médecine du travail de faire une mise à jour (lorsque ça a été fait) de l'analyse de risque de chaque poste de travail afin de prendre les mesures qui s'impose pour stopper cela. (Q33)

**Q33.** Dans le cadre de mon travail, je suis exposé à des agressions verbales, des injures et des menaces.



Le dernier graphique de cette thématique vient conforter le précédent. Plus de 90% des personnes interrogées affirme être exposé à des agressions physiques. Cela doit cesser. Il en va de la responsabilité pénale des employeurs. (Q34)

**Q34.** Dans le cadre de mon travail, je suis exposé à des agressions physiques.



Avec cette dernière thématique collective, nous avons eu un aperçu des différents aspects qui peuvent générer de grandes tensions au travail. Dans les prochains articles nous pourrons entrer dans le vif du sujet. Nous verrons comment se constitue le job strain, les scores de Karasek et où se situent les employeurs du Brabant wallon par rapport à cela.

Xavier LORENT



# Revaloriser les métiers essentiels c'est pas du superflu si on veut continuer à compter dessus



## LE MONDE D'APRÈS, C'EST MAINTENANT!

**TOUS ENSEMBLE POUR UNE WALLONIE  
PLUS JUSTE ET SOLIDAIRE**



[www.lacsc.be](http://www.lacsc.be)

# EXTENSION DE L'ARTICLE 119 QUATER, UNE PASSERELLE VERS L'EMPLOI STATUTAIRE

## La 11<sup>ème</sup> 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.*

## NOTRE REVENDECTION CONSTANTE DE PRIORITÉ À L'EMPLOI STATUTAIRE

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 parfois 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.

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.

Les conditions requises restant assez restrictives, une négociation a lieu fin 2016, et se conclut en mars 2017 par un accord sur le principe de remplacer l'exigence d'être lauréat en ordre utile dans une réserve de recrutement par l'exigence de réussite de l'épreuve générique au Selor.

Quelques majorités gouvernementales plus tard, et suite à l'insistance de notre délégation, le Gouvernement wallon sort ce dossier du projet de convention sectorielle et le concrétise (presque cinq ans après la conclusion de la négociation formelle...) par une publication au Moniteur belge du 4 janvier 2022.

## UNE EXTENSION DU MÉCANISME ET QUELQUES ZONES D'OMBRE

Le raisonnement qui sous-tend le 119 quater est que la différence (majeure) entre la sélection d'un contractuel et celle d'un statutaire se situe dans la vérification des aptitudes spécifiques d'un fonctionnaire. C'est globalement ce qui est vérifié lors de la partie d'épreuve organisée au Selor. Exiger d'être lauréat d'une sélection statutaire comble cette différence.

Le mécanisme introduit par le paragraphe 2 de l'article 119 quater reste encore à peaufiner sur certains aspects. Citons par exemple la question de la source de financement de l'emploi contractuel concerné, les contrats à temps partiel, la question de l'aptitude médicale requise par l'emploi, ... On peut s'attendre à une circulaire qui apportera une réponse à ces éléments.

## 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 nouvelle version 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 ([talents.wallonie.be/candidaturespontanee](https://talents.wallonie.be/candidaturespontanee)) pour accéder à l'emploi contractuel, et aux différentes sélections statutaires, même organisées par d'autres niveaux de pouvoir.

SI vous pensez réunir les conditions de l'article 119 quater, §2, introduisez votre demande. Un formulaire en ligne est dédié à cette démarche (la plupart des institutions wallonnes ont communiqué le lien aux membres de leur personnel. Si vous ne l'avez pas reçu, adressez-vous à vos délégués).

N'oubliez pas que la CSC Services publics organise des formations préparatoires aux sélections organisées par Selor.

Au moment d'écrire ces lignes, plus de mille demandes ont déjà été introduites. L'administration wallonne soumise au Code de la fonction publique (environ 18000 personnes) estime que de l'ordre de 2500 contractuels sont ou seront rapidement concernés. Cela représente potentiellement une augmentation du taux de statutaires de plus de 13 %. C'est donc une révolution.

Pierre DEBROUX  
Secrétaire permanent Région wallonne



## HORIZON 2024 :

# DES FERMETURES À TOUR DE BRAS

Après la première salve de fermeture appelée « Horizon 2018 », l'Autorité est fière de vous présenter « Horizon 2024 ». Le mantra : Fermetures, Fermetures, Fermetures.

Les objectifs sont connus : 3 – 4 bâtiments par province et Dynamic Office pour tous !

Les conséquences sont désastreuses pour le personnel, mais aussi pour le service public de proximité qui est notre A.D.N., de même pour les commerces de proximité. L'impact écologique est énorme car l'Autorité n'a pas toujours souhaité privilégier les bâtiments qui bénéficient d'un accès aisé aux différents moyens de transports en commun.

## 30% DES AGENTS DU SPF FINANCES VONT CHANGER DE LIEU DE TRAVAIL

Dans certains cas, le personnel et le public seront obligés d'utiliser leur propre moyen de locomotion. Ne pensez même pas bénéficier d'un emplacement de parking, c'est devenu désuet, tout comme votre propre bureau, c'est fini : Dynamic Office pour tout le monde !

## 100% DES AGENTS DU SPF FINANCES SERONT SBF (SANS BUREAU FIXE)

La CSC Services publics déplore cette décision prise par l'Autorité, sans aucune concertation préalable avec les syndicats. Et nous déplorons aussi que cette séance d'information sur le plan d'infrastructure ait été tenue sans la présence des administrations demandeuses, ce qui ne nous a pas permis d'avoir des informations claires sur l'avenir des différents services et membres du personnel impactés par ces fermetures. Les administrations générales savent-elles elles-mêmes comment elles vont réorganiser les différents services et les missions que ceux-ci doivent accomplir ? Nous sommes impatients d'en connaître plus de leur part.

Pour la suite, nous siégerons dans toutes les instances et nous continuerons à trouver des alternatives sérieuses et crédibles dans l'intérêt du personnel et des citoyens.

**Nous invitons nos affiliés concernés par les fermetures à contacter leur délégué.**

**Pour Bruxelles : Tous au NoGa**

**FINTO** (Bld Botanique 50) : Fermeture - 2.252 collègues

**SDA** (Rue de la Loi 24) : Fermeture - 103 collègues

**Trésorerie** (Avenue des Arts 30) : Fermeture - 205 collègues

**EN WALLONIE**

**Fermetures totales de certaines résidences**

**Brabant wallon :**

**Braine-l'Alleud** (Rue P. Flamand 64) : Fermeture - 13 collègues

**Hainaut :**

**Ath** (Pl. des Capucins 1) : Fermeture - 60 collègues

**La Louvière** (Rue. E. Boucqueau 15) :

Fermeture - 141 collègues

**Mouscron** (Pl. Lamartine 1) : Fermeture - 37 collègues

**Thuin** (Tienne Trappe 1/ Rue Fosteau 15) :

Fermeture - 34 collègues

**Liège :**

**Malmédy** (Rue J. Werson 2) : Fermeture - 51 collègues

**Luxembourg :**

**Bastogne** (Rue des Récolets, 6) : Fermeture - 6 collègues

**Bertrix** (Rue de la Gare 130) : Fermeture - 15 collègues

**Namur :**

**Dinant** (Rue Cousot, 8) : Fermeture - 38 collègues

**Transfert au sein de la même résidence dans un « nouveau » bâtiment :**

**Brabant wallon :**

**Ottignies-Louvain-La-Neuve** (Avenue P. Delvaux 12 et 13) : Transfert dans un bâtiment (2 en lice) - 230 collègues

**Nivelles** (Rue de l'Industrie 22) : agrandissement ? / Déménagement ? - 186 collègues

**Hainaut :**

**Charleroi** (Rue Jean Monnet 14) :

Nouveau projet (pas avant 2027 ?) - 428 collègues

**Mons** (Rue des Arbalestriers 25) :

Transfert dans un nouveau bâtiment - 77 collègues

**Mons** (Avenue Melina Mercouri) :

Transfert dans un nouveau bâtiment - 439 collègues

**Liège :**

**Eupen** (Herbesthalerstrasse 325) :

Transfert dans un bâtiment (2 en lice) - 35 collègues

**Eupen** (Verviersserstrasse 8) :

Transfert dans un bâtiment (2 en lice) - 50 collègues

**Huy** (Av. Albert Ier 8/12) :

Transfert dans un bâtiment (0 en lice) - 25 collègues

**Huy** (Quai de Compiègne 55) :

ransfert dans un bâtiment (0 en lice) - 48 collègues

**Huy** (Chaussée de Liège 41) :

Transfert dans un bâtiment (0 en lice) - 9 collègues

**Huy** (Rue de Marche 18) :

Transfert dans un bâtiment (0 en lice) - 37 collègues

**Huy** (Av. Godin Parnajon 2) :

Transfert dans un bâtiment (0 en lice) - 8 collègues

**Luxembourg :**

**Arlon** (Pl. Des Fusillés 10) : Transfert dans un nouveau bâtiment - 187 collègues

**Libramont** : Nouveau projet pour tous les services des Douanes en Luxembourg

(+ d'autres ? - toujours en phase d'étude)

**Marche-en-Famenne** (allée du Monument 25) :

Transfert dans un nouveau bâtiment (?) - 124 collègues

**Namur :**

**Ciney** (Rue Courtejoie 17) : Nouveau projet (agrandissement ? / Déménagement ?) - 101 collègues

**Namur** (Rue des Bourgeois 7) : Transfert dans un nouveau bâtiment - 648 collègues

**Philippeville** (Rue du Moulin 234) : Nouveau projet - 42 collègues

Pour les fermetures et les nouveaux projets, nous ne savons pas encore quelles seront les capacités d'accueil des bâtiments de destination, ni quel service ira où. Nous attendons également avec impatience plus de nouvelles en provenance de la Régie des Bâtiments.

Les autres implantations continueront à être occupées par les Administrations générales qui les occupent actuellement, ce qui n'empêchera pas, le cas échéant, l'une ou l'autre Administration de demander le transfert d'un service particulier d'une résidence à l'autre.

Il y a une bonne nouvelle qui ferait presque sourire : l'Autorité reconnaît que toutes les fermetures vont engendrer des économies, elle souhaite faire bénéficier le personnel d'une machine à café qui sera installée dans chaque cuisine de chaque bâtiment.

Très concrètement, l'Autorité devra organiser un Comité de Concertation de Base (CCB) chaque fois qu'un service sera transféré dans un autre bâtiment. Dès lors, nous serons invités à défendre nos affiliés et nos collègues durant tout le processus.

Nous exigeons d'ores et déjà l'application du Protocole 100 sans restriction (rappelez-vous des choix que vous pouviez faire lors des basculements en 2013), afin de placer le facteur humain au niveau central de tous ces changements et d'éviter un maximum les longs déplacements.

Nous suivrons avec grande attention l'impact que ce plan aura également sur Fedorest et le personnel de la Logistique.

Pascal TYTGAT  
Secrétaire permanent CSC Services publics

## LE RESTE DE L'ACTU

### NEWS EN RÉGION

Luxembourg : en janvier, la régionale du Luxembourg a mis en place son Comité des corps spéciaux, reprenant les pompiers, les militaires et les policiers et ce, afin de développer des synergies communes. Dorénavant, celui-ci se réunira régulièrement et nous reviendrons vers vous pour vous informer des résultats de ces réunions.

Zone Hainaut Est : la caserne de Fleurus s'est vue fermée à la suite d'un manque accru de volontaires et la surcharge de travail entraînée pour les professionnels. Nous avons également remonté le problème qui touche tant la Wallonie que la Flandre (le SIAMU de la région Bruxelles Capital n'a que des agents professionnels) ! En effet, depuis la réforme, la crise sanitaire Covid-19 et les inondations, plusieurs facteurs ont démontré qu'aujourd'hui les zones qui fonctionnaient avec de nombreux volontaires sont désemparées et fonctionnent difficilement ! Nous attendons également des solutions de la part des zones mais également auprès de notre Ministre !

### LA VACCINATION, OÙ EN SOMMES-NOUS ?

En décembre 2021, un comité C d'urgence s'est réuni pour la vaccination du personnel ambulancier et pompier-ambulancier. Pour différentes raisons et principalement sur le manque d'actes administratifs (loi non votée, avis du conseil d'Etat non reçu, ...), ce comité a fait l'objet unanime d'un désaccord des 3 partenaires sociaux. Au vu des dernières actualités nous n'avons plus été convoqués à ce sujet... doit-on en déduire que cette problématique est remise ?

### PENSION & VOLONTAIRE :

Sous certaines conditions, les prestations en tant que volontaire sont prises en compte partiellement pour la pension. Il y a une différence entre la prise en compte pour le droit de pension (date de pension la plus proche) et le montant de la pension.

Pour plus d'information, rendez-vous sur notre site web ([www.csc-servicespublics.be](http://www.csc-servicespublics.be))

### ET PLUS LARGEMENT ?

Des groupes de travail sur les formations, le bien être, le statut avec les points des syndicats (évaluation, fin de carrière, spécialisation...) sont programmés.

Nous ne manquerons pas de vous tenir informé !

Julie HAPPAERTS,  
Secrétaire Permanente

■ La zone a introduit une requête en annulation auprès du Conseil d'Etat ;

■ Un nouveau règlement de travail proposant uniquement le shift de 12h a été proposé. Celui-ci a fait l'objet d'un désaccord unanime des partenaires sociaux. Ce règlement a vu le jour en novembre 2021 et devait entrer en application à partir du 1 mars 2022 ;

■ Afin d'éviter la mise en œuvre de ce règlement, un recours en référé a été introduit auprès du Tribunal de Première Instance du Hainaut Division Mons pour nos requérants.

Ce 16 février 2022, le Tribunal de Première Instance du Hainaut Division Mons a statué **en faveur des 24h** concernant la zone Hainaut Centre !

#### Le jugement rendu reprend ce qui suit :

« Jusqu'à ce qu'une décision définitive soit rendue par le Conseil d'Etat sur la requête introduite le 16 juillet 2021 par la Zone de secours Hainaut Centre :

■ Ordonne l'écartement provisoire de l'application de la délibération du Conseil de Zone de secours Hainaut Centre du 24 novembre 2021,

■ Ordonne l'écartement provisoire de l'application de :

a) l'Arrêté Ministériel du 26 janvier 2021 « annulant la délibération du Conseil du 25 novembre 2020 de la zone de secours Hainaut Centre adoptant le règlement de travail du personnel opérationnel ainsi que le règlement d'ordre intérieur des volontaires » ;

b) l'Arrêté de suspension du Gouverneur de la Province du Hainaut du 12 mars 2021 ;

c) l'Arrêté Ministériel du 31 mai 2021 « annulant la délibération du Conseil de 17 février 2021 par laquelle le Conseil de la Zone de secours de Hainaut Centre décide à l'unanimité en son point n°9 l'application d'un horaire en shift de 12h et en shift de 24h ainsi que celle du avril 21 avril 2021 par laquelle le Conseil de la zone de secours Hainaut Centre décide en son troisième article de permettre aux membres du personnel opérationnel de choisir être shifts de 12h (horaire en service de 12/24/48) ou de 24h (horaire en service de garde 24/72) » ;

■ Autorise la Zone de secours Hainaut Centre à proposer aux demandeurs et intervenants volontaires, membres de son personnel opérationnel, le choix entre 12/24/12/48 et 24/72, tel que ce choix figure à l'article 1, §1 et 3 de l'annexe 1 au Règlement de travail du personnel opérationnel adopté par sa décision du 25 novembre 2020, entrée en vigueur au 1er janvier 2021 avant son annulation par l'Arrêté Ministériel du 26 janvier 2021. »

C'est une belle victoire obtenue par la CSC Pompiers pour nos agents de la zone Hainaut Centre et pour les zones qui souhaiteraient passer en shift 24h. En ma qualité de Secrétaire Permanente pour les pompiers, je remercie chacun des requérants pour leur confiance et les délégués locaux pour leur investissement quotidien !

Et maintenant ? Nous attendons une convocation pour la dernière réunion sur les conclusions du groupe de travail sur les 24h. Il est certain que ce jugement alimentera certainement les conclusions de ce groupe ainsi que nos remarques. Nous ne manquerons pas de vous tenir informé par le biais de nos canaux habituels (site, Facebook, l'ère Nouvelle...)

# CASSÉ À TROIS REPRISES PAR LES TUTELLES, LE TRIBUNAL JUGE EN FAVEUR DES AGENTS !

**Petit rappel du contexte :** la zone de secours Hainaut Centre, via le biais de son règlement de travail de novembre 2020, proposait la possibilité pour les travailleurs de prêter en shift 24h/72h. Le 26 janvier 2021, celui-ci était cassé par la Ministre de l'Intérieur. Afin de trouver une solution à cette problématique pouvant avoir d'importantes conséquences sur les travailleurs, plusieurs démarches ont été opérées :

# MORT SOCIALE

En 1925, l'usine de filature de lin créée 100 ans plus tôt par Hermann Todesko dans une petite bourgade autrichienne du nom de Marienthal, est contrainte à la fermeture.

Des 478 familles habitant la ville, 450 vivent grâce à leur travail dans l'usine. Du jour au lendemain, les habitants se retrouvent sans revenus et contraints au chômage.

Paul Lazarsfeld<sup>1</sup>, mathématicien et physicien, et ses collègues Marie Jahoda<sup>2</sup>, psychologue et Hans Zeisel<sup>3</sup>, juriste et statisticien, se rendent à Marienthal durant plusieurs semaines dans le but d'observer, d'analyser l'impact de la fermeture de l'usine sur cette communauté de 1500 habitants. Leur ouvrage, Les chômeurs de Marienthal<sup>4</sup>, publié en 1933<sup>5</sup>, se vaudra une première illustration du concept de « mort sociale ».

L'équipe de chercheurs s'appuiera sur le concept alors contemporain de sociographie, description et analyse des groupements sociaux. Elle avait pour objectif d'« affronter le réel dans sa vérité et sa totalité ».

Cet ouvrage sera un précurseur de l'étude sociologique du chômage et de la pauvreté par son analyse de données qualitatives et quantitatives au travers d'une démarche empirique. Nous ne reviendrons pas sur la démarche et la méthodologie mais nous nous pencherons sur les résultats de l'étude.

## TRAVAIL ET LIEN SOCIAL

Economiquement, les familles sont contraintes de s'adapter à leur nouvelle situation financière. La perte des emplois et des revenus associés astreint à une économie de survie. La consommation est réduite à la simple expression du nécessaire : l'alimentation. Et même là, les aliments coûteux comme la viande, ou superflus comme les sucreries et autres douceurs sont bannis de la table familiale.

Seul le nécessaire est autorisé, seul l'indispensable reste accessible. Installées dans une économie de rationnement, les familles s'enferment dans la quête permanente de nourrir la famille, toute leur énergie et tous leurs moyens y sont consacrés.

Toute autre activité est écartée : fêtes, cafés du coin, bibliothèques, rassemblements mais également des associations qui maintenaient une solidarité ... Evidemment parce que tout cela coûte, mais l'on constate cependant un renfermement sur soi, un isolement, comme une incarcération dans la pauvreté. En état de mort sociale, on se préserve par l'isolement.

Parallèlement à cette mise à l'écart économique, les chercheurs se sont penchés sur les impacts sur la santé mentale, en lien avec ce chômage collectif. Ils ont pu constater, au travers d'entretiens, de lettres ou de données statistiques que la population développait des symptômes psychologiques.

Les personnes interrogées déclaraient avoir perdu la notion du temps ou que la perception de leurs journées était déformée.

Journées déstructurées, perte des repères temporels, incapacité à raconter sa journée...

Rapidement, des symptômes dépressifs s'installent, le désespoir, l'isolement, la résignation. On observe aussi une augmentation de la violence intrafamiliale et une désintégration des couples et des familles.

Des entretiens effectués par les chercheurs sortiront des phrases fortes, « une vie sans but et sans espoir », « temps de ne rien faire », « le chômage est un cadeau empoisonné ».

Le chômage, outil de contrôle et de paupérisation des travailleurs, est aussi un élément de désocialisation. Les règles régissant la vie en famille et en société s'estompent – c'est le symptôme d'anomie<sup>6</sup> qui sera développé par Émile Durkheim<sup>7</sup> -, les liens sociaux s'effritent et un sentiment d'inutilité sociale s'installe.

## C'ÉTAIT EN 1930 ...

Le tableau effrayant et détestable présenté par Marienthal n'est pas seulement de l'Histoire, c'est un avertissement pour le monde du travail.

Faisons un panoramique sur la réalité actuelle. Aujourd'hui, l'incertitude des sans-emplois gagne les travailleurs pauvres et les travailleurs précaires (CDD, intérimaires, temps partiels, uber, ...).

Cette incertitude, de plus en plus largement imposée, force les objectifs de vie : trouver l'indispensable, le nécessaire, la pensée sans cesse tournée vers cet objectif. Il faut payer les factures, prendre des arrangements d'étalement, mettre dans l'assiette, faire des choix dans une course permanente, sans compter l'humiliation et l'inconfort sinon la honte de devoir demander.

La mise en précarité n'est pas un simple frein à l'émancipation, c'est une mise hors circuit.

Aujourd'hui les déplacements coûtent de plus en plus cher tout comme les services de base que sont l'eau, le gaz, l'électricité et le chauffage.

Il est patent qu'une masse de plus en plus grande de la population va devoir élarger à l'aide publique, les « primes » promises pour alléger le poids des factures d'énergie le montrent bien.

Aujourd'hui, la paupérisation galope : plus de 30 % de la population bruxelloise vit avec un revenu inférieur au seuil de pauvreté.

Aujourd'hui, que reste-il de la structure « temps libre – temps de travail – temps à soi – temps sociaux » à l'heure où l'employeur utilise le smartphone (« donné ! » par l'entreprise) pour siffler le travailleur n'importe quand, weekends, soirées et vacances compris ? Si le droit à la déconnexion est devenu une recommandation européenne intégrée, son respect sera autant de combats permanents où la nécessité, notamment de survivre, sortira vainqueur.

Le constat est effarant : nous en sommes revenus au même point qu'à Marienthal !

## ET DEMAIN ?

Les conséquences psychologiques et économiques d'une crise sanitaire qui a été gérée comme pour appauvrir et désorienter les petits et enrichir les nantis sont faciles à prévoir : le social va plonger un peu plus profond.

Les « progrès » avancés par certains, particulièrement la semaine de quatre jours, ouvrent la voie à l'américanisation du travail. Le cinquième jour, libéré, sera utilisé pour un second emploi qui permettra, pour un temps, au travailleur de garder la tête hors de l'eau.

Quant à travailler « au noir » durant cette journée libérée, ... Ce travail « à côté » deviendra impossible grâce à l'Euro numérique que l'UE prépare pour éradiquer l'économie souterraine.

La question commence à se poser sérieusement au niveau des fondamentaux.

Qu'en est-il de l'émancipation par le travail quand le travail est précaire et insuffisamment payé pour faire vivre le travailleur ?

Qu'en est-il de l'honorabilité du travail quand il est évident que le respect et les honneurs vont à ceux qui, sans travailler mais actionnaires, vivent dans l'opulence ? Ces questions nous font remonter à l'aube du temps de l'esclavage.

Aujourd'hui, rien n'a vraiment changé depuis Marienthal ... ou plutôt, nous sommes revenus à l'époque de Marienthal.

Il est urgent que les luttes et notamment syndicales s'opposent à toute régression supplémentaire et nous fassent repartir de l'avant.

La régression des droits sociaux s'accélère, il faut s'y opposer sur tous les fronts, ne pas se décourager, fuir ceux qui diront que « c'est pire ailleurs », il faut surtout ne pas baisser les bras. Les courants contraires de cette époque peuvent nous désorienter un moment mais pas assez pour nous noyer. La solidarité et l'empathie restent notre force.

C'est ce que, dans le temps, on appelait l'humanisme.



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

***REJOIGNEZ-NOUS !***



**CSC**

services publics