



R nouvelle

06/2022

LE TRIMESTRIEL DE VOS REVENDICATIONS

CONGRÈS WALLON Tracer les grandes lignes du bien-vivre en Wallonie

PAGE 4



SOMMAIRE

ÉDITO

CENTRALE

CONGRÈS WALLON DE LA CSC 4

FORMATIONS :
S'INSCRIRE DANS LA DURÉE 8

RÉGIONS

BRABANT WALLON
100 ANS DE LA CENTRALE ! 12

BRABANT WALLON
ENQUÊTE SUR LE BIEN-ÊTRE DES TRAVAILLEURS 14

SECTEURS

RÉGION BRUXELLES-CAPITALE
ENFIN UN ACCORD SECTORIEL ! 7

DÉFENSE
HORIZON 2030 PARMIS LES CHALLENGES DE LA DÉFENSE 18

ACCUEIL DES ENFANTS
VERS UNE RÉFORME 20

RÉGION BRUXELLES-CAPITALE
LA LENTE PRIVATISATION DU RECRUTEMENT PUBLIC 22

SOINS
RÉSIDENTE PRÉ FLEURI DE NEUFCHÂTEAU ENFIN UNE FUMÉE... VERTE ! 26

RÉGION WALLONNE
TÉLÉTRAVAIL DANS LA FONCTION PUBLIQUE WALLONNE 26

POLICE
UN NOUVEAU DÉLÉGUÉ PERMANENT ! 11

Chères amies, Chers amis,

En ma qualité de Vice-Président de la Fédération des Syndicats Chrétiens des Services Publics (la F.S.C.S.P*, je ne puis que me réjouir du succès de la journée d'actions du 31 mai dernier dans les services publics.

Pourquoi cette journée était importante? 4 axes :

- La valorisation du pouvoir d'achat, y compris les salaires;
- La valorisation des pensions;
- Le maintien et l'accroissement de l'investissement en personnel et moyens;
- La défense et le renforcement du dialogue social.

Les mesures gouvernementales, qu'elles soient fédérales ou des entités fédérées, sont les bienvenues évidemment.

Mais sont-elles suffisantes ? Contribuent-elles réellement, à très court terme, à redonner une bulle d'oxygène à nos travailleuses et travailleurs qui, au quotidien, se dévouent pour toutes et tous ? Exemple : quid des mesures pour lutter efficacement contre l'impact de l'augmentation exponentielle des prix du carburant ?

L'augmentation des salaires pour toutes et tous est un des leviers qui doit être actionné, tant dans le secteur public que privé. Echelles barémiques plus revues sérieusement depuis des décennies d'un côté, norme salariale bloquée de l'autre (loi de 1996) : où se trouve la reconnaissance financière du travail accompli, des sacrifices parfois consentis sur l'autel d'un bien-être au travail parfois catastrophique ?

Toutes les travailleuses et tous les travailleurs doivent pouvoir bénéficier de ces augmentations.

Personne n'est dupe : augmenter le salaire, c'est augmenter mécaniquement le montant de sa future pension. A l'heure où les carrières semblent s'allonger, où la pénibilité n'est toujours pas reconnue par manque de consensus



politique, une valorisation de la pension reste un des fondamentaux pour assurer une seconde partie de vie privée descendante.

Les gouvernements successifs ont souvent, voire toujours, considéré la fonction publique (peu importe le niveau de pouvoir) comme une variable d'ajustement budgétaire : on supprime, on reporte les investissements nécessaires... sur le dos du personnel et/ou sur les moyens à mettre en œuvre.

Qui en sont Les victimes ? L'ensemble des citoyens.

Avec, en toile de fonds, une charge de travail toujours plus importante et une qualité dans l'offre des services qui s'étiolent, mais comment pourrait-il en être autrement ?

Il est donc évident qu'enfin, les mandataires politiques aient une réelle politique et vision sur le long terme, et non plus seulement à l'aune de leur seule mandature.

Au pays du taux de syndicalisme le plus fort, le dialogue social qui devrait en découler trouve encore des réfractaires. Rappelons que ce dialogue vise à défendre l'intérêt collectif des travailleuses et des travailleurs, qu'il est donc fondamental qu'il soit maintenu et de qualité. Force est de constater que ces dernières décennies, de multiples tentatives quant à réduire l'impact de ce même dialogue ont pris forme. Il est donc primordial de le défendre !

Dans ces moments particuliers et difficiles, je salue et remercie chaleureusement l'ensemble de celles et ceux qui, par ces temps financiers très difficiles, ont consenti à perdre une journée de salaire afin de défendre nos/vos attentes légitimes !

Stéphane DELDICQUE
Vice-président CSC Services publics

* Fédération qui regroupe : l'Enseignement, Les transports en commun, toutes les administrations locales, régionales, provinciales, fédérales, les entreprises publiques (ex : BPOST, PROXIMUS), la Police, l'Armée, les zones de secours, etc.... (liste non-exhaustive)

Bien
vivre



CONGRÈS
DE LA CSC
WALLONNE:



TRACER LES GRANDES LIGNES DU BIEN-VIVRE EN WALLONIE

La CSC wallonne a tenu son troisième congrès à Houffalize les 20 et 21 mai derniers. Son thème: bien vivre. Quelque 300 congressistes, délégués et militants, issus des centrales professionnelles, des fédérations régionales et des groupes spécifiques, ont adopté les orientations pour les quatre prochaines années.

Un congrès est un moment important pour les travailleuses et travailleurs, avec et sans emploi, de Wallonie. Les politiques économiques, sociales et environnementales agissent en fonction d'objectifs, dont on peut mesurer l'avancement par des indicateurs. Mais trop souvent, ils ne rencontrent pas les priorités de la CSC. À l'occasion de son troisième congrès, la CSC wallonne voulait préciser ses propres objectifs et indicateurs, confirmer et affiner son projet, et en préciser les modalités concrètes sur la base des priorités définies par les travailleuses et travailleurs, avec et sans emploi.

Mise en contexte

La 6ème réforme de l'État a donné à la Wallonie la maîtrise de nouveaux leviers politiques en matière, par exemple, d'allocations familiales, de politique de l'emploi, de formation, d'accompagnement et de soins des aînées et des aînés.

La régionalisation lui a aussi transféré des moyens financiers importants, mais qui ne suffiront pas pour répondre à tous les défis auxquels la Région est confrontée. D'autant que la crise sanitaire et les inondations ont imposé de considérablement mobiliser les budgets publics. La Wallonie détient désormais un pouvoir fiscal qu'elle utilise trop peu pour mener des politiques économiques, sociales et environnementales ambitieuses en faisant participer d'avantage les revenus élevés et les gros patrimoines à l'effort collectif.

«Buen vivir»

La pandémie a mis en évidence l'importance des liens sociaux et de la cohésion sociale, notamment au travers du travail, et révélé les failles de nos démocraties sociales. Son impact socio-économique n'a fait qu'augmenter les inégalités sociale et la précarité. Dans ce contexte, la CSC wallonne a décidé de prolonger la réflexion de son congrès précédent en consacrant celui de 2022 au concept de «Buen vivir» (Bien vivre) emprunté aux peuples indigènes d'Amérique du sud.

L'idée centrale du «Buen vivir» est de faire primer la communauté sur la propriété. Elle considère qu'un développement humain durable ne peut se faire qu'en harmonie avec la nature et qu'elle doit s'appuyer sur une vie communautaire faite d'entraide, de responsabilités partagées et de production collective au bénéfice de toutes et tous.

La CSC wallonne a donc, durant ce congrès, tracé les grandes lignes de ce que devrait être le bien-vivre en Wallonie pour les années qui viennent: une économie

résolument tournée vers le développement humain et respectueuse de l'environnement, une redistribution des richesses permettant la prospérité partagée, une société de bien-être et une qualité de vie garantissant la cohésion sociale, des biens et des services collectifs de qualité et accessibles à tous et toutes.

Quatre champs d'actions

C'est sur cette base que quelque 300 congressistes venus des centrales professionnelles, des fédérations régionales et des groupes spécifiques (seniors, diversité, travailleurs sans emploi, femmes, jeunes) ont discuté de l'avenir que la CSC wallonne veut construire pour la Wallonie.

Lors de la première journée, les congressistes ont travaillé essentiellement en quatre sections, visant à définir les lignes de force de la CSC pour les quatre années à venir à travers quatre champs d'action:

- la transition juste;
- la formation tout au long de la vie;
- les biens et les services collectifs;
- la démocratie sociale.

Les préoccupations essentielles pour la CSC wallonne traversent ces quatre champs d'action. Parmi celles-ci, on retrouve:

- la création d'emplois durables et de qualité pour toutes les Wallonnes et tous les Wallons en âge et en capacité de travailler;
- l'exigence de l'égalité entre les femmes et les hommes;
- la volonté d'assurer l'inclusion numérique et de garantir la cohésion sociale;0
- la nécessité d'appuyer toutes les politiques wallonnes sur de nouveaux indicateurs économiques, sociaux et écologiques, illustrant le bien-vivre.

Le deuxième jour, en séance plénière, les lignes de force du congrès, résultat d'une très large consultation démocratique en amont et durant le congrès, ont été adoptées et ratifiées définitivement. Les résolutions d'actualité et d'activité ont également été votées.

Les résolutions d'activité constituent en quelque sorte le plan de travail de la CSC wallonne pour les années à venir. Les lignes de force et les résolutions d'actualité et d'activité permettront à la CSC wallonne d'être en ordre de bataille pour renforcer son action syndicale dans les années à venir.

>>>

« C'est une belle expérience à vivre en tant que délégué »



Manon Tambour

Manon Tambour, 33 ans, est évaluatrice au sein du service contrôle du Forem de Huy depuis 2016. « Auparavant, j'étais facilitatrice à l'Onem de Huy. J'ai commencé à travailler en 2013. Je suis affiliée à la CSC depuis 2013 et déléguée depuis mars 2016 », explique-t-elle. Mais, cela fait bien plus longtemps que Manon est plongée dans le syndicalisme. « Je suis tombée dedans quand j'étais encore ado ! », sourit-elle, « je participais aux manifestations et autres actions au côté de ma maman qui était, à l'époque, déléguée dans son entreprise du non-marchand ».

Si le militantisme fait partie intégrante de l'éducation de Manon, c'est surtout son ancien permanent syndical au Forem qui est venu la chercher pour qu'elle intègre le Comité intermédiaire de Concertation du Forem, « J'ai dit oui tout de suite, ça me semblait évident ».

Pour sa première participation au congrès wallon de la CSC, Manon avoue « avoir été un peu nerveuse » lorsqu'elle a reçu son invitation, « mais ma nervosité s'est très vite envolée lorsque nous avons préparé le congrès avec l'équipe de la CSC Services publics. Finalement, j'ai retrouvé pas mal de monde que je connaissais déjà de près ou de loin », avance-t-elle.

Mais alors, qu'a-t-elle pensé de cette première expérience ? « C'était intense ! », s'exclame-t-elle, « que ce soit en termes de concentration et de travail engagés mais également en termes de rencontres professionnelles. C'est une belle expérience à vivre en tant que délégué. Ça permet aussi de mieux comprendre les enjeux des lignes de force qui font partie de notre travail de délégué mais également en tant que travailleur des services publics. »

Tout le travail intensif durant ces deux jours de congrès n'est qu'une première étape. En effet, il revient ensuite aux délégués de faire vivre les lignes de forces sur leur lieu travail. « Je serai vigilante à la création d'emplois durables et qualité pour les travailleurs/travailleuses du Forem et des services publics en général, qui sont en âge de travailler. J'aurai la volonté d'assurer l'inclusion numérique et de garantir la cohésion sociale », insiste Manon.

Et de conclure : « Je continuerai d'assurer les mandats qui m'ont été octroyés par mes pairs afin de faire entendre leur voix ».

Une partie de la délégation CSC Services publics en compagnie de Marie-Hélène SKA



ENFIN UN ACCORD SECTORIEL À LA RÉGION BRUXELLES-CAPITALE

Après de longues et difficiles négociations au sein du Secteur XV de la Région de Bruxelles-Capitale, nous sommes heureux de vous communiquer les résultats de l'accord sectoriel 2020-2021 !

Nous avons obtenu:

- La suppression de la retenue ONSS de 13,07% sur le pécule de vacances, et ce, à partir de cette année.
- Allocation de fin d'année: augmenter d'une part le montant de la partie fixe de l'indemnité de 185,06 euros (soit la différence entre la partie accordée en 2021, soit 595 euros, et la partie indexée au niveau fédéral, soit 780,06 euros) et d'autre part, le pourcentage de la partie variable de l'indemnité annuelle indexée de 2,5 % à 3%.
- L'extension de l'indemnité kilométrique «Vélo» à d'autres modes de transport alternatifs prévue dans la circulaire du SPF Finances, y compris son développement futur.
- Télétravail: indemnité supplémentaire de télétravail de 30 euros (destinée à couvrir les frais de bureau) : une fois l'accord sectoriel approuvé par le Gouvernement, l'Arrêté adaptant l'Arrêté du 26 janvier 2017 relatif au télétravail sera soumis au gouvernement. La date d'entrée en vigueur de la mesure sera le 1er avril 2022.
- Promouvoir une dynamique de mobilité entre les institutions régionales, communautaires et fédérales.
- Droit à la déconnexion: ce droit fait partie des mesures liées au plan télétravail. Dès que l'accord sectoriel sera approuvé par la gouvernement, l'amendement de l'AGRBC sur le télétravail sera soumis au Gouvernement.
- Congés de circonstance: mise à niveau des congés de circonstance «Décès» entre les agents statutaires et contractuels. Cette mesure fait l'objet d'un projet d'Arrêté soumis à négociation en date du 8 février 2022.
- Congés ordinaires et autres: augmentation du congé de paternité à 20 jours. Cette mesure fait l'objet d'un projet d'Arrêté soumis à négociation en date du 8 février 2022.

Enfin pour votre information, voici la communication reçue par le Président du Secteur XV concernant l'accord sectoriel 2020-2021:

« Le Président du Comité du Secteur XV souhaite vous annoncer que le projet d'Accord Sectoriel a été adopté par le Gouvernement. Cet accord est formalisé par le Protocole 2022-11. L'équipe juridique de talent.brussels va se charger, au cours des prochaines semaines, de mettre en oeuvre et de sécuriser les acquis de l'Accord via une série d'évolutions juridiques. »

Pour terminer voici nos remarques qui ont été envoyées ce jour concernant cet accord sectoriel:

« La CSC SP a signé le protocole 2022-11 pour accord avec remarques, ceci afin de pouvoir, au plus vite, appliquer les mesures quantitatives, à savoir, la suppression de la retenue de 13,07% du pécule de vacances, l'augmentation de l'allocation de fin d'année, ainsi que l'indemnité supplémentaire de télétravail de 30 euros. Cependant, nous attendons toujours le nouvel Arrêté « Télétravail » et les textes concernant la mobilité intrarégionale ».

Cet accord sectoriel s'applique à toutes les institutions et organismes publics de la Région de Bruxelles-Capitale.

Nous continuons et continuerons à défendre vos droits et vos intérêts.



R

LA FORMATION : S'INSCRIRE DANS LA DURÉE

A la rentrée, en septembre 2022, la CSC Services publics souhaite élargir son offre de formations « longue durée ». Notre volonté est que les délégués (après le cycle d'accueil) puissent s'impliquer davantage dans des responsabilités syndicales. Nous souhaitons une nouvelle génération de militantes et de militants qui sera davantage capable de mieux appréhender les problématiques syndicales pour mieux se positionner dans la CSC, dans le syndicalisme et dans l'action collective en général.

Les nouvelles formations que nous allons mettre en avant permettront aux délégué.e.s des services publics de se confronter à l'intersectoriel et à l'interprofessionnel.

1. L'école syndicale

L'ambition du projet s'exprime par ses dimensions (environ 25 inscrit-e-s pour minimum 2 années, à raison de 20 journées de formation par an). Les formations se donnent à Namur et Charleroi (ou autre lieu encore à déterminer). Le projet est organisé en collaboration avec la FEC, CNE et Transcom.

Le programme est centré sur le renforcement de la compétence pratique à jouer son rôle de militant-e syndical-e, dans toutes les dimensions : l'entreprise, le secteur, la centrale, le mouvement syndical national et international.

Pour ce faire, seront développées :

- La capacité d'analyse personnelle des participant-e-s
- La capacité d'organiser l'action collective

Les méthodes mises en œuvre viseront à l'implication maximale des participant-e-s (travaux de groupe, aller-retour permanent entre l'action syndicale et l'analyse, travaux personnels...).

Les formateurs viendront de plusieurs horizons : des permanent-e-s et certains formateurs extérieurs à la CSC assureront les cours essentiels tout au long de l'année ; des conférences ou ateliers ponctuels se feront avec des spécialistes invités ; des permanents et des militants syndicaux viendront témoigner, échanger et débattre avec les participant-e-s. Le critère de base sera une connaissance réelle du monde syndical et de l'entreprise.

Le programme de l'année 1 comprend 6 formations, organisées chacune sur 6 et 10 demi-journées :

1. méthode et communication : lecture & écriture, réunions et phénomènes de groupe
2. action collective : mandat, confiance & représentation
3. économie de l'entreprise
4. notions essentielles de droit social...et usage syndical du droit
5. histoire du mouvement syndical
6. sociologie du travail

En outre, le programme comporte près de 38 périodes de travail en sous-groupes, qui constituent un dispositif essentiel d'apprentissage & d'entraide et permettent de faire, en dehors des journées de cours, l'essentiel du travail personnel.

Enfin, 3 ou 4 demi-journées sont consacrées au conseil de classe, instance démocratique de gestion participative du projet, dans le cadre des objectifs généraux définis ci-dessus

2. La formation socio-économique

En partenariat avec le CIEP-MOC Bruxelles, la CSC Services publics souhaite offrir une formation intersectorielle à l'ensemble de ses délégués afin de les doter des connaissances, grilles d'analyse et réflexes de base pour agir syndicalement et politiquement dans leur environnement social.

La structure actuellement envisagée pour l'année sociale 2022-2023 comporterait 3 modules de 3 séances (donc 9 journées au total).

1. Premier module sur l'ABC d'une culture politique et syndicale critique :

- Les bases de l'économie contemporaine
- Les bases de la structure politique de la Belgique (clivages, partis) et de l'Etat
- Les changements structurels de la période actuelle (phase néolibérale, globalisation, Union européenne, crise financière et pandémie) : donner les éléments pour comprendre ces changements. Analyse et déconstruction critique du discours néolibéral.

2. Deuxième module sur les « compétences relationnelles » et le travail syndical :

- Préparer, organiser et animer une assemblée, écrire un tract
- Négocier avec l'employeur, gérer un conflit, établir et analyser un rapport de forces
- L'enquête ouvrière, l'auto-organisation, ...

3. Troisième module sur les « thèmes de société » et l'actualité :

- Le genre, le mouvement féministe et le travail,
- L'écologie, le climat, la pandémie, le syndicalisme et les services publics,

>>>

- La question raciale : migration, interculturalité, police et quartiers populaires, l'extrême-droite et le mouvement syndical,
- La question sociale : les luttes dans la santé, les libertés syndicales, la contrainte sur les salaires (loi de 96), le besoin de services publics.

Les formations seront organisées à Bouge dans les locaux de la Fédération Namur-Dinant (chaussée de Louvain 510 à Bouge).

3. La formation Santé & Sécurité

Depuis 1988, le service de formation a développé différents programmes créés par convention avec l'Institut de Promotion Sociale à Namur.

La formation organisée dans le cadre de la promotion sociale est sanctionnée par un diplôme reconnu par la Communauté française.

Les objectifs sont de :

- former des délégués qui veulent s'engager dans le domaine de la sécurité et de la santé ; notamment les délégués qui sont régulièrement amenés à faire des visites d'entreprise
- donner des outils performants en vue de permettre de négocier plus efficacement
- mieux comprendre le travail du conseiller en prévention pour mieux travailler avec lui.

La formation se donne dans les bâtiments de l'IEPSCF, place de l'École des Cadets 6 à 5000 Namur.

Durée :

La formation s'étale sur deux années :

- 1^{ère} année: 60 heures de cours (12 jours- examen).

La réussite de l'évaluation faite à l'issue de la première année conditionne la poursuite de la seconde année de cours.

- 2^{ème} année: 36 heures de cours (6 jours).

Les principales matières dispensées sont :

- L'organisation générale de la sécurité
- La politique de prévention
- Les risques individuels et collectifs
- L'ambiance des lieux de travail, premiers soins
- La médecine du travail et l'ergonomie
- Aspects juridiques liés à la législation concernée
- Mission et fonctionnement des comités de concertation et comités PPT
- Prévention des incendies

Deux groupes sont prévus.

La matinée d'accueil est fixée :

- 1^{er} groupe : le vendredi 16/09/2022

- 2^{ème} groupe : le vendredi 23/09/2022

A côté de ces modules seront également proposées les formations habituelles :

- Pensions. En plus des 2 journées sur les pensions du secteur public, cette année, 1 journée sera également prévue pour les pensions du secteur privé
- Gestion de conflits
- Les risques psychosociaux que sont le stress et le burn-out
- Prise de parole en public
- Règlement de travail : module spécial pour les délégués des soins de santé

Quelques modalités pratiques :

- Les formations sont réservées uniquement aux délégué(e)s et prioritairement aux délégué(e)s ayant suivi le cycle d'accueil.
- S'inscrire à une formation longue exclut tout autre inscription à d'autres formations.
- Les inscriptions se font via votre secrétaire permanent responsable ou via le responsable des formations qui demandera l'accord du permanent responsable. L'inscription à l'école syndicale est aussi soumise à un test complémentaire pour évaluer les motivations.

Plus de renseignements ?

Par mail : luc.vincent@acv-csc.be



Eric LAUWAERT

UN NOUVEAU DÉLÉGUÉ PERMANENT DANS LE GROUPE POLICE !

« Le 1er mai, jour férié de la fête du travail, journée internationale de revendication des travailleurs, a été cette année, une date charnière dans ma carrière syndicale : mon agrément en tant que délégué permanent à la CSC Services publics, groupe police. », explique fièrement Eric Lauwaert, policier depuis plus de 28 ans.

« Je suis arrivé dans le groupe police en tant que délégué à la régionale de Charleroi dans le Hainaut », se souvient Eric, « rapidement, j'ai eu le goût et l'envie d'avancer. J'ai donc naturellement accepté et occupé différents postes dans cette régionale avec le soutien de mes pairs. »

Ces étapes importantes ont donné de l'expérience et augmenté le bagage syndical du policier.

Désigné Mandataire Permanent pour la Province de Hainaut en mars 2020, cela enrichit son expérience syndicale dans plusieurs domaines : « La mise en place d'actions, le contact avec la presse, ma participation aux différentes réunions sur toute la province de Hainaut et un contact actif avec les différentes autorités qui la composent, les commissions de l'armement et de l'uniforme, la gestion des deux régionales et des délégués, le développement de la communication interne et le suivi des demandes de nos affiliés ainsi que la crise sanitaire liée à la COVID-19. »

Une passion

« Je suis conscient que cette nouvelle fonction ne sera pas un long fleuve tranquille et que de nombreux défis doivent encore être relevés », affirme Eric. Et d'ajouter : « Défendre les intérêts des travailleurs, veiller au bien-être et à la sécurité, rester à l'écoute, tout cela demande un investissement et un travail au quotidien, qui ne pourra se faire sans être animé par la passion. Passion que je continuerai à nourrir, le plus longtemps possible. »

Eric sait qu'il serait utopique de penser qu'il pourra avancer seul sur ce chemin.

« C'est pourquoi, il me semble important de remercier le travail et l'investissement, de tous mes collaborateurs dans le Hainaut, à savoir : les délégués, les Mandataires Permanents, les responsables des deux régionales de Mons-Tournai et Charleroi ainsi que ceux, de la section fédérale », dit-il.

Avant de conclure : « Je tiens à remercier également les Secrétaires Permanents pour la confiance qui m'est accordée et d'en terminer avec une personne et non des moindres qui malgré son statut de... pensionné, continue activement à faire avancer le groupe police, personne qui, j'en suis sûr, se reconnaîtra. »



LA CSC SERVICES PUBLICS A 100 ANS : ÇA SE CÉLÈBRE !

L'année 2022 a des aspects positifs et il faut les souligner pour ne pas sombrer dans la morosité.

Cette année marque le centième anniversaire de notre organisation, la centrale chrétienne des services publics. De nombreux événements sont prévus pour célébrer cela dignement et de différentes façon, notamment notre grande journée du 12 juin 2022.

Le secrétariat régional du Brabant wallon et l'ensemble des délégués de la régionale ont joyeusement lancé les festivités le 24 mars dernier lors d'une grande journée d'étude conviviale qui avait pour thématique le statut syndical dans la fonction publique.

L'ensemble des militants se sont rassemblés à Nivelles pour assister à l'enrichissante présentation de Monsieur Dirk Luyten, Docteur en Histoire aux Archives nationale du Royaume. Il nous a parlé de l'évolution des relations collectives dans les services publics et l'influence qu'ont eu les statuts syndicaux successifs dans ces relations entre autorité publique et organisations syndicales.

Marie-Hélène Ska, Secrétaire générale de la CSC, nous a fait l'honneur d'introduire cette journée.

La journée s'est conclue s'est conclue par un moment convivial tout en rappelant aux militants l'importance d'un syndicalisme de combat sur le terrain et attaché, en interne, à la démocratie syndicale qui fait la force et la vigueur de notre mouvement depuis cent ans. Car à l'aune des événements qui font l'actualité internationale, c'est quand on pense qu'elle n'a plus rien à craindre que surgissent les plus graves atteinte à la démocratie. Le militantisme, comme le veilleur qui ne dort jamais pendant sa garde, ne peut hélas pas connaître de relâchement.

Longue vie à la CSC Services publics et encore joyeux anniversaire.

Xavier LORENT





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

QUATRIÈME
PARTIE

Nous avons abordé dans les articles précédents les thématiques de la latitude décisionnelle, de la demande psychologique et du soutien social. Ces trois thématiques nous permettent d'appréhender ici le score de Karasek et ce qu'il peut nous dire en matière des risques psychosociaux auprès des employeurs publics locaux du Brabant wallon.

Le modèle de Karasek, du nom de l'auteur qui l'a conçu, permet de « [...] faire la liaison entre le vécu du travailleur et les risques que ce travail fait courir à sa santé »¹. Pour ce faire, il croise les thématiques de latitude décisionnelle et de demande psychologique. Il nous faut d'abord à l'aide de formules mathématiques convertir les variables Latitude décisionnelle et demande psychologiques en un « score », un nombre pour chacune d'elles.

Ce nombre est comparé à la médiane de l'échantillon. Un score inférieur à la médiane dans le cas de la latitude décisionnelle nous renseignera une situation de travail passif, monotone, ...

Dans le cas de la demande psychologique, un score supérieur à la médiane sera le signe d'un travail tendu.

En croisant ces deux scores, on peut construire le concept de Job Strain. Le Job Strain ou, en français, tension au travail, est une situation qui cumule un travail

passif et tendu à la fois. Donc une situation où les scores sont inférieurs à la médiane pour la latitude décisionnelle et supérieur à la médiane pour la demande psychologique.

Sur le graphique 1., vous pouvez voir une représentation spatiale des employeurs publics locaux du Brabant wallon en fonction des scores de ces deux variables.

Pour des questions de lisibilité, nous n'indiquons pas les noms des lieux de travail. Ce n'est pas ici le plus important. Vous pouvez voir que les situations les plus problématiques sont celles qui vont se situer en haut et à gauche. Il n'y en a pas vraiment. Nous pouvons voir qu'il existe des situations problématiques mais qui toutes sont forts proches de la moyenne.

Il ne faut évidemment pas considérer ces chiffres comme une gradation et que plus ils se trouveraient éloignés et pire serait la situation. Ils doivent être considérés comme des valeurs absolues. Mais elles sont indicatrices de situations problématiques qu'il faut résoudre.

En effet, ces situations de Job Strain engendrent des répercussions négatives sur la santé des travailleurs. Les pathologies qui sont liées à ces risques psychosociaux sont essentiellement des troubles cardiovasculaires, psychiques et musculosquelettiques. Quand on sait que

1. Les facteurs psychosociaux au travail. Une évaluation par le questionnaire de Karasek dans l'enquête Sumer 2003, Première Synthèse, in DARES, Paris, Mai 2008

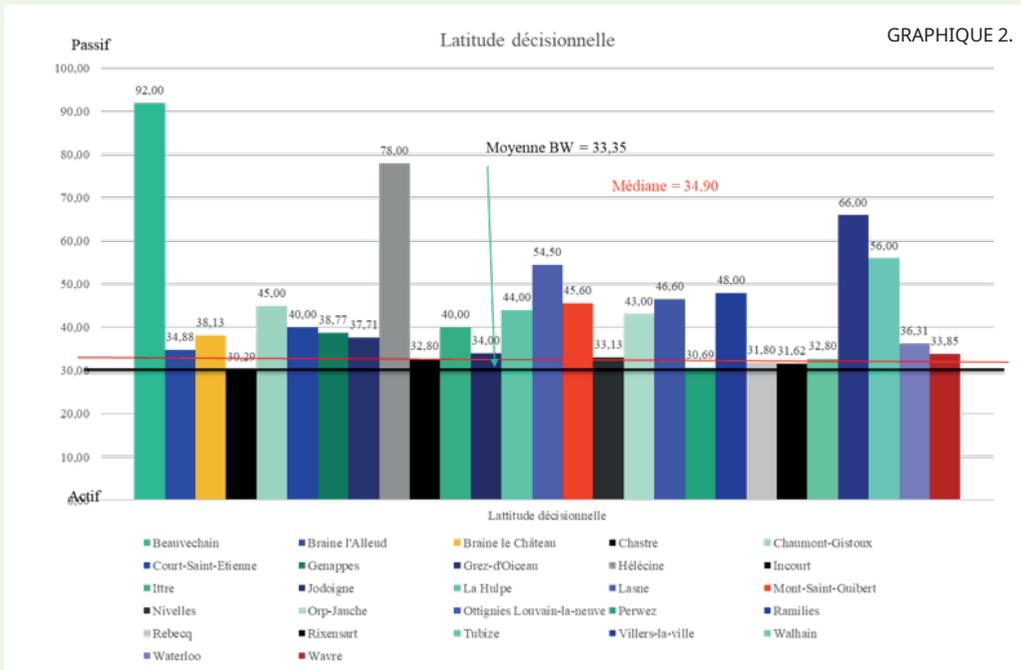
les maladies de longue durée sont en croissance considérable et qu'elles sont devenu un véritable problème de société, agir de manière préventive à leur rencontre

n'est pas seulement bénéfique pour le travailleur et son employeur mais également pour l'ensemble de la société.



Le graphique 1. vous permet de voir les scores calculés pour la latitude décisionnelle pour les employeurs concernés. La ligne horizontale rouge est la médiane (34,90) et donc tous les scores en dessous sont des situations où le travail est passif, monotone, ...

La ligne noire verticale nous montre le score moyen des travailleurs du Brabant wallon (33,35). Nous pouvons donc voir qu'en moyenne il y a un sérieux risque de passivité au travail et qu'il faut prévenir ce risque.



Pour davantage de lisibilité, le tableau 1. dresse la liste des employeurs public du Brabant wallon où il y a un risque moyen de travail passif.

Cela peut évidemment être lié soit à la nature du travail, soit à l'organisation de ce travail ou encore à des relations interpersonnelle et professionnelles avec la ligne hiérarchique. Sans surprise, cinq de ces huit employeurs publics sont ceux où nous avons actuellement le plus de dossiers individuels en matière de bien-être au travail au niveau du secrétariat régional.

Au niveau de la demande psychologique, le graphique 3. nous montre les scores des mêmes employeurs pour cette variable.

Comme précédemment, la ligne horizontale rouge représente la médiane (13,27) et la ligne noire la moyenne du Brabant wallon (12,87). Dans ce cas de figure, la moyenne se trouve légèrement en dessous et ça signifie qu'en moyenne le travail n'est pas tendu. Le graphique nous montre malgré tout des situations de pression psychologique au travail et le tableau 2. liste les employeurs qui sont concernés par ces situations.

La liste des lieux de travail qui, d'après l'enquête réalisée, se situent en situation de tension psychologique est plus élevée que pour la variable précédente. C'est assez inquiétant. Il faudra mettre l'ac-

cent dans les CPPT sur les mesures de préventions pouvant diminuer cela.

Le tableau 3. est la liste des employeurs pour lesquels le score calculé est inférieur à la médiane au niveau de la variable soutien social. Cette variable, évoquée dans un article précédent, est relative au soutien que peut recevoir un travailleur, que ce soit de la part des ses collègues, de la ligne hiérarchique, etc.

Cette variable, combinée aux deux précédentes, a un effet aggravant de la situation de Job Strain et conduit alors à ce que les chercheurs ont appelé une situation d'Iso Strain. Il s'agit plus simplement de tension au travail dans un contexte de faible soutien social.

Donc lorsque l'on croise les situations de passivité au travail et de tension psychologique, on obtient la liste des employeurs où les travailleurs sont en situation de Job Strain (Tableau 4.).

Même si l'ensemble des revendications «Bien-être» seront portées par tous les délégués dans tous les lieux de travail en Brabant wallon, l'accent et la priorité devra se porter sur ces employeurs-là.

Le tableau 5. nous montre la liste des employeurs en situation d'Iso strain (situation de Job strain combinée à une situation de faible soutien social).

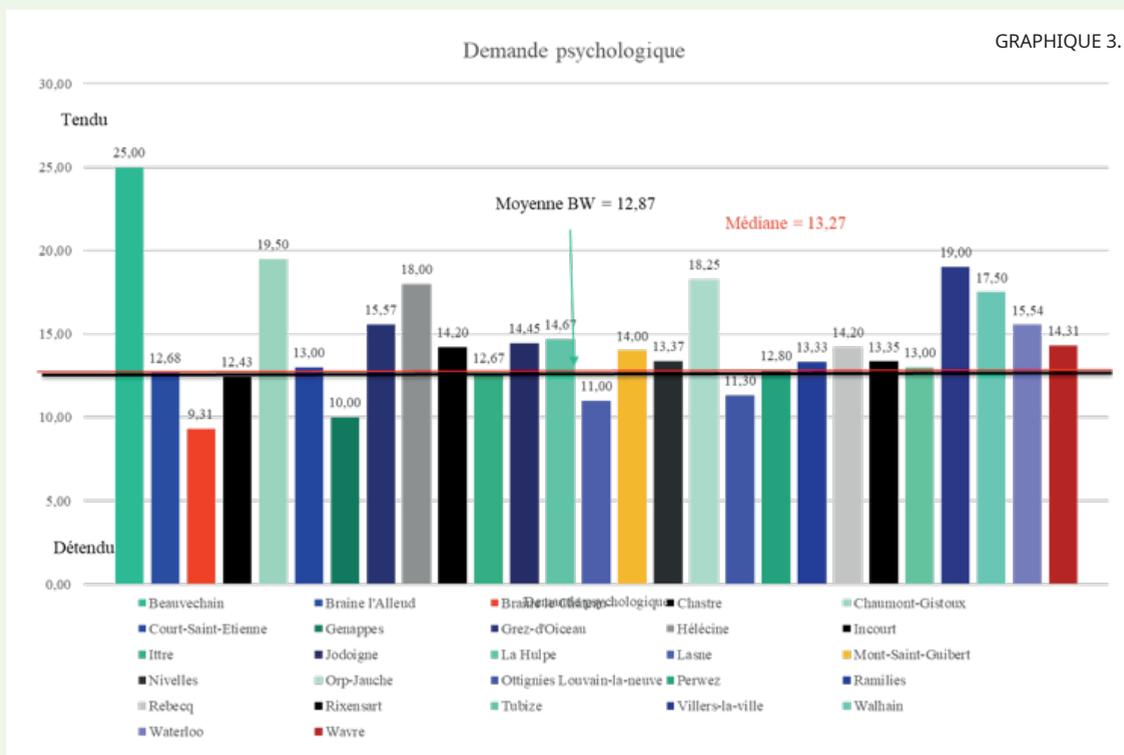


TABLEAU 1.

1	Chastre	30
2	Perwez	31
3	Rebecq	32
4	Rixensart	32
5	Nivelles	33
6	Tubize	33
7	Jodoigne	34
8	Wavre	34

TABLEAU 2.

1	Braine-l'Alleud	25
2	Chaumont-Gistoux	20
3	Villers-la-Ville	19
4	Orp-Jauche	18
5	Walhain	18
6	Hélécine	18
7	Waterloo	16
8	Grez-D'oiseau	16
9	La Hulpe	15
10	Rebecq	14
11	Incourt	14
12	Wavre	14
13	Jodoigne	14
14	Rixensart	13,35
15	Ramilies	13,33

TABLEAU 3.

1	Walhain	16
2	Chaumont-Gistoux	17
3	Ramilies	17,67
4	Orp-Jauche	17,75
5	Jodoigne	17,91
6	Villers-la-Ville	19
7	Beauvechain	19
8	Mont-Saint-Guibert	19,60
9	Perwez	19,80
10	Incourt	20
11	Ottignies-Louvain-la-Neuve	20,20
12	Wavre	20,31
13	Grez-Doiceau	20,57

TABLEAU 4.

1	Rebecq
2	Rixensart
3	Jodoigne
4	Incourt
5	Wavre

TABLEAU 5.

1	Rixensart
2	Jodoigne
3	Incourt
4	Wavre

Notre enquête bien-être au travail a pris un certain temps pour aboutir. Maintenant, avec les délégués ALR du Brabant wallon, nous travaillons sur la constitution d'un cahier revendicatif spécifique. Nous pourrions le présenter lors d'un prochain numéro de l'IR Nouvelle.

Mais surtout, cette enquête nous montre la nécessité d'avancer vers une nouvelle forme d'organisation du travail dans les services publics et en particulier dans les services publics locaux du Brabant wallon.

Pendant longtemps, le service public a eu son organisation propre (souvent différente d'un service public à l'autre d'ailleurs). Commencé il y a près de 40 ans mais surtout visible depuis le début des années 2000, les influences néo-libérales n'ont eu de cesse que de vouloir s'immiscer de manière totale et totalisante dans tous les aspects de nos vies. Les services publics étaient et sont un de leur cheval de bataille car il faut pouvoir faire du profit sur tout.

Dans nos services publics, pour l'organisation du travail ça a pris la forme de ce qu'on appelle le New Public Management et qui n'est jamais que les théories néo libérales appliquées au service public. Après près de 20 ans de mise en œuvre, nous ne pouvons que constater l'échec de de cette forme d'organisation. La CSC Services publics proposera donc la mise en œuvre d'une organisation du travail participative centrée sur le bien-être des travailleurs.

En effet, au 21e siècle, au moment où les démocraties en crise font face à des demandes de davantage de participation de la part des citoyens, il serait impensable d'imaginer que le monde du travail et en particulier les services publics restent à l'écart de cela et continue avec un management archaïque.

La régionale du Brabant wallon informera ses affiliés et les délégués porteront les futures revendications dans chaque CPPT.

Xavier LORENT

HORIZON 2030 : UN DES CHALLENGES DE LA DÉFENSE "LE NWOW MADE IN BELGIAN DEFENCE"

Le NWOW est l'abréviation de New Way of Working, c'est-à-dire 'le nouveau mode de travail'. De façon générale le NWOW devrait répondre aux nouvelles attentes et besoins de la défense. L'idée est basée sur l'atteinte des résultats en responsabilisant les collaborateurs.

Un des chantiers dans le domaine du NWOW qui nous interpelle est le télétravail.

En effet selon un communiqué de la ministre Ludivine Dedonder, un pic de plus de 8.000 militaires étaient en télétravail durant le premier confinement, bien que les chiffres soient en baisse après le deuxième confinement jusqu'à ce jour.

Le "NWOW made in Belgian Defence", appuyé par ses expériences diverses et variées au cœur des quartiers opérationnel, réfléchit à la meilleure manière d'organiser la téléactivité pour l'ensemble de la Défense.

Certaines fonctions de militaires seraient moins enclin avec le télétravail. C'est pour cela que l'unité des Chasseurs Ardennais, qui est une unité d'infanterie classique de la composante terre (élément de terrain), a été désignée unité pilote.

L'équipe de la CSC Services pulics, Groupe Militaire, participe au divers travaux pour l'élaboration et la mise en œuvre du « NWOW made in Belgian Defence » et met en garde sur les limites du télétravail (risques psychosociaux).

Les risques psychosociaux liés aux télétravaux c'est quoi exactement ? Petit rappel

Les risques psychosociaux (ou RPS) correspondent à des situations de travail où sont présents (combinés ou non) :

- Du stress
- Des violences externes
- Des violences internes

Ce sont des risques qui peuvent être introduits par l'activité elle-même ou générés par l'organisation et les relations de travail (facteurs de risque) :

- Intensité et complexité de travail
- Faible autonomie au travail
- Rapports sociaux dégradés
- Conflits de valeur, etc.

L'exposition à ces risques peut avoir des conséquences sur la santé et le bon fonctionnement des organisations :

- Maladie cardio-vasculaire
- Dépression
- Anxiété
- Épuisement professionnel
- Suicide, etc.

Solutions pour répondre à la problématique

Le télétravail doit être basé sur le volontariat et sur un rapport de confiance entre le militaire et l'autorité. À ce stade, les études ne donnent pas de solution miracle, mais néanmoins des conseils destinés au management comme la conciliation travail et vie privée.

Il est recommandé aux télétravailleurs à domicile de se fixer des normes, des repères, des règles de début et de fin journée.

En l'absence de régulation formelle, c'est souvent l'entourage qui impose des limites de temps. La famille a alors un rôle de garde-fou contre le surtravail et plus largement pour définir des frontières entre le milieu du travail et le loisir (Droit à la déconnexion).

Le droit à la déconnexion est la mise en place de dispositifs de régularisation de l'utilisation des outils numériques, en vue d'assurer le respect des temps de repos et de congé ainsi que de la vie personnelle et familiale. Le fait de ne pas se connecter en dehors des heures entraîne un sentiment de culpabilité.

Quelques piste :

- Évaluer la charge de travail.
- Donner de l'autonomie aux militaires, un contrôle trop étroit peut-être ressenti comme intrusion dans la sphère de l'autonomie et non comme soutien. A contrario un contrôle faible sera ressenti positivement en relation avec l'autonomie exercée.
- Soutenir les collaborateurs afin de gérer l'isolement à l'aide d'un service de support et d'assistance.

- Témoigner de la reconnaissance.
- Donner du sens au travail.
- Agir face aux agressions externes.
- Communiquer sur les changements .
- Faciliter la conciliation travail et vie privée.
- Bannir toute forme de violence.

Le commandement doit informer le militaire de toutes les restrictions d'usage des équipements ou des outils informatiques ou encore des services de communication électronique ainsi que des sanctions pouvant être encourues en cas de non-respect de ces restrictions. Il a l'obligation d'organiser un entretien portant sur les conditions d'activité et la charge de travail du militaire.

Noël GRÉGORY



UN NOUVEAU DÉLÉGUÉ VIENT RENFORCER LES RANGS DE L'HÔPITAL MILITAIRE !

Noël Grégory a 47 ans et habite dans le Hainaut (région de Mons). Il débute sa carrière le 02 janvier 2000. Après 6 mois d'instruction à M-E-F, il rejoint le régiment du 2ème Cycliste à Stockem. En septembre 2002, après dissolution du régiment, il est affecté au Régiment Chasseurs Ardennais où il restera jusqu'en juin 2013. Il est, depuis cette date, à la section archives médicales (DG HSWB) à HMRA. Il a notamment participé à 5 missions extérieures. « Je suis ravi d'intégrer le groupe CSC Défense et je suis impatient de rencontrer tous les délégués. Loyal et très à l'écoute, j'espère devenir un bon délégué et je ferai mon maximum pour que ça marche ! »



L'ACCUEIL DES ENFANTS DURANT LEUR TEMPS LIBRE... VERS UNE RÉFORME

L'accueil des enfants durant leur temps libre est organisé en 3 secteurs - les écoles de devoirs (principalement sous forme d'ASBL - 6-15 ans), les centres de vacances (séjours, camps et plaines - 2.5-15 ans) et l'accueil extrascolaire (avant et après l'école soit 2.5-12 ans) - réglementés par des décrets (respectivement 2004, 1999 et 2003) et encadrés par l'ONE.

L'encadrement dans les secteurs des écoles de devoirs est facilement chiffrable puisque communiqué à l'ONE et subventionné. Celui des centres de vacances l'est partiellement puisque, pour prétendre aux subventions de l'ONE, chaque centre doit s'assurer qu'1/3 des animateurs soit en possession du titre d'animateur de centre de vacances (ou assimilé) et soit encadré par un coordinateur breveté (ou assimilé).

Par contre, au niveau de l'accueil extrascolaire, la subvention ONE est attribuée en fonction du nombre de présences d'enfants et les normes d'accueil sont fixées sur cette base :

Un accueillant par tranche entamée de 18 enfants pour les accueils avant et après la journée scolaire. Sachant qu'on y retrouve des enfants de 2.5 à 12 ans, ayant des besoins et des rythmes différents, proposer un accueil de qualité et répondant aux attentes de chacun est une réelle prouesse pour ces accueillants. D'autant plus que ceux-ci travaillent, principalement, en horaires coupés et, pour les plus chanceux, en CDD à temps partiel (l'horaire coupé ne leur permettant pas de cumuler avec un autre emploi), voire sous convention de bénévolat ou statut ALE.

Or la déclaration de politique communautaire 2019-2024 prévoit

Cela se traduit pas la mise en œuvre de la Commission Transversale, regroupant des opérateurs de ces 3 secteurs.

La Commission travaille actuellement à rendre des recommandations au Cabinet de la Ministre afin de définir une nouvelle politique en la matière afin d'harmoniser les exigences des 3 secteurs notamment en termes de formation du personnel (et donc permettre la mobilité) et de valoriser l'accueil professionnel et de qualité proposé à nos enfants.

La CSC Services publics défend, pour l'ensemble du personnel de l'accueil temps libre et plus spécifiquement les accueillants de l'accueil extrascolaire, un statut complet de travailleur à part entière, avec un contrat de travail, un salaire décent, un horaire de travail respectueux de la vie privée et un accès aux droits de tout travailleur (congés, formations, surveillance de la santé, ...).

Ce changement ne pourra s'opérer que sur décision de nos Ministres de la Fédération Wallonie Bruxelles puisque, inévitablement, il y aura un impact budgétaire. Cela devra ensuite se traduire par un nouveau décret, porté par l'ONE. Ensuite, pour nos pouvoirs locaux, le Comité C devra permettre sa mise en œuvre, via circulaire, notamment en définissant les conditions d'accès aux emplois, les échelles barémiques afférentes et en prévoyant une situation transitoire, par exemple grâce à la validation de compétences, pour le personnel en fonction.

La réforme des rythmes scolaires

La modification des congés scolaires qui sera d'application à la prochaine rentrée va engendrer un changement au niveau de l'accueil des enfants. Les périodes pour lesquelles les familles auront besoin d'accueil pour les enfants seront plus longues en cours d'année. Le secteur va donc devoir répondre à cette demande.

Notons que le secteur de l'accueil n'a pas été consulté durant la phase préparatoire de cette réforme et doit donc, aujourd'hui, s'organiser.

Afin d'assurer des congés de qualité aux enfants, un appel à projet a été lancé auprès des opérateurs de l'accueil afin de créer, en partenariat, des activités pour les prochains congés de Toussaint et Carnaval. Ces projets devront être validés par la Commission Communale de l'Accueil (représentants de chaque secteur constituant l'accueil sur la communes : parents, enfants, écoles, associations, ... ; de l'Echevin en charge, du coordinateur communal et de l'ONE) et feront l'objet d'une subvention spécifique.

Plan cigogne

Le plan cigogne est le mécanisme permettant l'ouverture de places d'accueil pour la petite enfance. Afin d'assurer une juste répartition géographique et démographique, et de garantir à chaque milieu d'accueil l'accès aux subsides, l'ONE planifie d'années en années les ouvertures possibles de nouvelles structures ou les agrandissements de structures existantes.

Dans le cadre du nouveau plan de gestion de l'ONE, la volonté de transformation des co-accueils en structures collectives (répondant aux critères ONE et assurant un statut de salarié à leur personnel) a été confirmée. A ce jour, plus aucun co-accueil ne peut être créé et, d'ici 2025, l'ensemble de ceux-ci auront migré vers un nouveau modèle.

Qui dit changement de modèle, dit changement d'exigences, notamment en termes d'infrastructure et de nombre de places. Dès lors, dans sa prochaine programmation, l'ONE a ouvert le plan cigogne aux co-accueils désirant basculer vers le modèle collectif. Les subventions liées à ce projet permettront aux lauréats de préparer sereinement ce changement et d'adapter leur fonctionnement et leurs locaux.

Pour tout renseignement complémentaire : marie.tilliere@acv-csc.be

Marie TILLIÈRE
Secrétaire permanente

LA LENTE PRIVATISATION DU RECRUTEMENT PUBLIC

Prémisses

Le recrutement par le Selor

Depuis la constitution des nouvelles entités fédérées bruxelloises en 1989, celles-ci doivent passer par le Selor pour leurs sélections comparatives.

Cela permet notamment une certaine collaboration entre les entités, notamment par l'échange d'accès à des listes de lauréats. Cette pratique permet d'accélérer les recrutements pour lesquelles il existe des réserves, mais aussi à des contractuels ayant réussi les épreuves de sélection d'une autre entité d'accéder à des emplois statutaires par « repêchage ».

La Constitution et ses interprétations multiples consacrent l'égalité d'accès à l'emploi public que le Selor garantit : publicité, impartialité, traitement équivalent des candidats, etc.

Révolution copernicienne

Un des aspects de la réforme de la fonction publique fédérale Copernic, en 2002, introduit notamment une classification de fonctions basée sur un référentiel de compétences appelé Compas 5+1. Ce référentiel appartient à une entreprise de consultance RH américaine, Hudson, présente surtout sur le créneau des grandes organisations. La branche belge est le résultat de l'intégration d'une société belge, De Witte et Morel, au groupe Hudson.

Dès lors, les épreuves de recrutements organisées par Selor cherchent à mesurer deux types de compétences :

- Les compétences génériques : ce sont les compétences-clés, celles que n'importe quel fonctionnaire doit avoir, le socle de base. Ce test est universel et c'est pour cette raison que sa réussite est valable 3 ans.
- Les compétences spécifiques : ce sont les compétences liées à la fonction : compétences juridiques, comptables, administratives, ...

Dès ce moment, Selor se positionne comme ayant « l'ambition de devenir LA référence et un pionnier sur le plan du recrutement et du screening » (site du Selor). Il appuie cette ambition sur une académie qui forme les RH des administrations (certification). Un livre est même publié et diffusé auprès des partenaires.

Selor présente sa méthodologie et ses tests de recrutement comme des modèles de transparence et d'objectivité, palliant le risque de discrimination.

Ce système de classification est déjà basé sur l'expertise d'une entreprise privée, Hudson. Les tests de recrutement et les modèles de descriptions de fonctions basées sur le référentiel de compétences ont été développés par cette entreprise pour le compte du Selor. Le but de la réforme Copernic était d'améliorer l'efficacité du service public et de la moderniser, en prenant exemple sur les pratiques des grandes entreprises du secteur privé (banques, assurances...)

A la même époque, le ministère de l'Emploi recommandait à tous les secteurs d'avoir recours à ce type de méthodologie comme outil pour effacer le différentiel salarial entre hommes et femmes. Les classifications de fonctions étant basées sur une méthode de pondération, dissociaient le fauteuil de son occupant.

La comparaison entre « l'efficacité du secteur privé » et un secteur public jugé trop partisan, trop lent et rétif aux réformes est déjà très présent dans le débat public. C'est le premier épisode de la lente privatisation du recrutement public. On parle de management public, ou de nouvelle gouvernance. Des politiques de Gouvernance par les nombres (Alain Supiot, 2014) basée sur des indicateurs de performance mesurables appelés KPI ou objectifs SMART, sont appliqués à la fonction publique et transparaissent à la fois dans l'évaluation des politiques mais aussi des agents.

C'est aussi le moment où les dirigeants des institutions publiques deviennent mandataires, c'est-à-dire nommés à durée déterminée, avec des objectifs définis dans un plan de gestion, dont ils doivent rendre compte à intervalle régulier. Ainsi la pression gestionnaire s'applique de haut en bas de la structure publique. A Bruxelles cette nouvelle vision de la nouvelle gouvernance est traduite en ordonnance en 2010.

Une histoire bruxelloise

Premiers pas

En 2017, la Région de Bruxelles-Capitale décide de créer un nouveau service du Gouvernement chargé de faciliter le recrutement statutaire : talent.brussels.

Cette création part d'un double constat : il est de plus en plus difficile pour le Selor de répondre aux besoins des entités bruxelloises et la Région a pris la décision de poursuivre un objectif de favoriser les emplois publics statutaires, en accord avec les syndicats.

Dans un premier temps, une équipe de 5 personnes est détachée au Selor pour se former et épauler les gestionnaires de dossiers du Selor qui s'occupent de Bruxelles. Progressivement, talent.brussels va prendre en charge l'entièreté du module spécifique des recrutements pour les treize clients bruxellois : tests informatisés, case studies et interviews. Cela crée d'ailleurs une certaine confusion car pour un même recrutement, 3 acteurs entrent en jeu : le client, Talent et le Selor. Vous postulez pour un poste auprès de Bruxelles environnement, vous devez passer votre test générique au Selor et vos tests spécifiques chez Talent. Pas simple...

Deux premiers projets permettent à talent.brussels de s'émanciper du Selor : les examens d'accession et les épreuves de la Carte d'accès ne seront plus organisés par le Selor à partir de 2020-21, mais feront l'objet d'un marché public.

Ces deux projets ont été choisis parce qu'ils ne font pas partie des examens pour lesquels la Région est obligée de passer par le Selor, seuls les recrutements sont concernés. Ces deux examens dépendent uniquement des statuts administratifs des agents de la Région et des Organismes d'intérêt public et ceux-ci ont été modifiés en ce sens en 2018.

L'autonomisation

En 2022, un accord de coopération est passé entre le Selor et la Région de Bruxelles-Capitale pour que Bruxelles opère ses recrutements elle-même, sous la supervision du Selor.

Trois outils ont été acquis par marchés publics, en collaboration avec le CIRB :

- La plateforme Cornerstone, qui permet de gérer les dossiers des candidats
- Les tests SHL
- L'environnement TestWe, qui permet la digitalisation de l'ensemble du processus en donnant la possibilité aux candidats de passer tous les tests en distanciel. Ils peuvent demander à venir passer les examens dans des salles PC comme auparavant, mais ce n'est qu'une option.

Le 1er février, Talent.brussels a lancé la plateforme MyTalentRecruitment, qui est le nom grand public du dispositif décrit ci-dessus. L'ambition de Talent.brussels est de réduire la durée du processus de recrutement, notamment en supprimant l'étape du test générique.

Une fois par an, le Selor auditera talent.brussels sur ses performances. Pendant un an, Talent continue à pouvoir consulter le portail de Selor et les réserves. Dès février 2023, il ne sera plus possible pour un contractuel ayant réussi les épreuves du Selor d'être « récupéré » par son administration bruxelloise dans une sélection statutaire.

Les conséquences

La digitalisation

L'ensemble des procédures de recrutement de Talent.brussels est digitalisé.

Les tests de compétences se passent à domicile, sauf si le candidat en fait la demande expresse. La plateforme TestWe permet de vérifier que le candidat passe bien lui-même l'examen en prenant des photos avec la caméra du PC.

Les tests de type « Case studies » sont établis par les ressources humaines des clients et sont réalisés par les candidats sur la même plateforme de connexion, développée au départ pour permettre à des étudiants de passer leurs examens à distance.

Enfin, l'interview a lieu par vidéoconférence.

Sur tout le processus de recrutement, le candidat n'aura pas croisé un être humain.

La question sensible de la protection et de l'utilisation des données peut être légitimement abordée : les données des usagers sont-elles correctement protégées, sont-elles utilisées à bon escient par les contractants, quelles garanties quand on parle d'utilisation d'une intelligence artificielle dans le screening des CV

Des tests de personnalité, qui n'étaient que rarement utilisés par le Selor (armée, pompiers, etc.) peuvent être demandés par les clients. Dès lors, la question de l'impartialité des procédures, les protections que le Selor garantissait contre les discriminations en veillant à des procédures identiques pour chaque candidat est remise en question.

La dépendance à l'expertise privée

Les tests ont été achetés à SHL sur base du référentiel de compétences régionales, proche du référentiel fédéral.

Ils n'ont pas été développés sur mesure pour Talent, ils sont, donc, le résultat d'un matching approximatif entre des tests préexistants et développés pour le secteur privé et le dictionnaire des compétences établi spécifiquement pour les institutions de la Région de Bruxelles-Capitale.

Plusieurs couacs ont révélé les faiblesses de cette approche : une question sur « l'origine ethno-raciale du candidat » dans le questionnaire SHL, des critères de réussite tout à fait originaux comme la comparaison à une population de référence dont les caractéristiques ne sont pas révélées, c'est-à-dire dépendant de la position dans une courbe de Gauss, des suspicions concernant des « Case Studies » trop orientés vers certains candidats, etc.

La dépendance aux marchés publics

De plus, il s'agit de marchés publics. Au bout de 4 ans, ils doivent être renouvelés. Cela signifie-t-il que l'on va truquer le renouvellement pour travailler avec le même opérateur ou que l'on va changer chaque fois de système en perdant au passage le peu d'expertise que Talent aura pu accumuler ?

Talent est-il capable d'utiliser ce temps pour développer ses propres tests d'ici la fin du marché ?

L'isolement de Bruxelles

Comme nous l'avons signalé plus haut, la distance prise avec Selor est aussi une distance prise avec le reste du système en vigueur pour les autres entités fédérées. Cela met la Région de Bruxelles Capitale dans un isolement croissant par rapport à la solidarité fédérale, en un temps où elle paraît plus que jamais nécessaire.

L'illusion gestionnaire est totale : Talent n'a ni les moyens humains ni l'expertise de pallier elle-même aux failles de sa créature et la Région de Bruxelles se coupe de toute capacité d'aller chercher des alliances sur cette thématique. Partie de la volonté de Bruxelles de poursuivre les recrutements statutaires tant décriés à d'autres niveaux de pouvoirs, la Région a brûlé tous ses vaisseaux. De plus, talent.brussels n'atteint pas du tout l'un des objectifs visés par cette réforme : favoriser l'emploi des Bruxellois dans la fonction publique bruxelloise, pour avoir une fonction publique plus à l'image de la Région.

La CSC Services publics continuera à être vigilante aux intérêts des agents et de la fonction publique régionale.

Gwénaëlle SCUVIE

Secrétaire permanente Région Bruxelles-Capitale

RÉSIDENCE PRÉ FLEURI DE NEUFCHÂTEAU ENFIN UNE FUMÉE... VERTE !

Depuis que l'ancien home du CPAS a été repris sous forme d'Association chapitre XII (début 2019), la délégation sollicite la révision du règlement de travail.

Tout d'abord, pour l'actualiser suite aux évolutions de la législation mais également pour permettre une application impartiale et objective à l'ensemble des travailleurs. En effet, bien que la crise Covid ne soit pas étrangère à la situation, l'ambiance de travail se détériorait de plus en plus. Ainsi, le 21 octobre, les organisations syndicales ont entendu le personnel en Assemblée générale pendant plus de 2h30 !

Les revendications ont été inscrites aux comités de concertation et de négociation qui ont suivi. La délégation a argumenté, documenté, plaidé pour le respect des législations en vigueur et pour la réalisation d'une analyse de la charge psychosociale. Les réunions se suivent et rien n'aboutit.

Les organisations syndicales, sous l'impulsion de la CSC Services publics, sollicitent alors une réunion à huis clos avec les membres du bureau exécutif. Sans aucun membre du personnel, ni délégué, ni direction ou secrétaire, afin de pouvoir décrire la situation sans risquer de mettre qui que ce soit en porte-à-faux. Le Président et les deux administratrices entendent, notent, comprennent et demandent un délai jusqu'au prochain Conseil d'Administration (deux semaines plus tard) pour revenir vers les secrétaires permanents.

Durant ce délai, la CSC Services publics transmet à nouveau le dossier relatif à la législation justifiant ses positions. Malheureusement, au lendemain du Conseil d'Administration, la fonction de Président change d'épaules suite au remaniement des mandats chestrolais (cfr dossier des fraudes supposées lors des dernières élections communales).

La CSC Services publics, sans aucun retour ni de l'ancien ni du nouveau Président, ni d'aucun membre du Conseil d'Administration, dépose alors un préavis de grève. Préavis qui ne fait pas réagir l'Autorité.

Dès lors, 2 jours avant, les organisations syndicales ont prévu un comité d'accueil pour les administrateurs se réunissant à la Résidence. Grâce à cette action, les représentants des travailleurs ont été entendus et ont pu remettre un courrier à chaque administrateur.

Le lendemain, le Président refusant de signer un protocole d'accord, bien que bon nombre de demandes pouvaient faire consensus, la CSC Services publics a donc, SEULE, maintenu ses positions et a défendu le mandat en actionnant un piquet de grève le 11 mars.

Au terme de cette action, un comité de concertation a été programmé. Afin de restaurer un climat de négociation serein, l'Autorité et les organisations syndicales ont abouti, sur proposition de la CSC Services publics, a un protocole d'accord. Celui-ci prévoit de

- Analyser la **charge psychosociale**. Le Contrôle du Bien-Être au Travail sera sollicité afin de déterminer la méthode à utiliser ;
- Clarifier la façon dont sont valorisés **les jours fériés prestés**. L'Inspection des Lois Sociales sera sollicitée afin de s'assurer du bon respect de la législation ;
- Actualiser le **règlement de travail** afin d'assurer un traitement équitable et impartial ;
- Accorder l'allocation de **11%** à l'ensemble du personnel concerné ;
- Basculer vers la **semaine de travail de 5 jours** ;
- Proposer, au prochain comité (31 mars), des modalités d'application relatives :
 - aux **frais de déplacements** domicile-lieu de travail au regard de la législation en vigueur ;
 - à l'**indemnité de garde à domicile** afin d'assurer les remplacements nécessaires en cas d'absence de personnel ;
 - à un incitant permettant de **reconnaître l'implication** de chacun durant la crise Covid, de fidéliser les travailleurs en place et d'en attirer de nouveaux ;
 - au passage de l'ensemble du personnel sous **statut employé**.

Marie TILLIÈRE
Secrétaire permanente

TÉLÉTRAVAIL DANS LA FONCTION PUBLIQUE WALLONNE

LES ÉVOLUTIONS DE L'AGW DE 2019

Depuis des débuts assez timides vers 2009 et une période de test, le télétravail s'invite très progressivement dans les formes d'organisation du travail. Ces deux dernières années, marquées en particulier par les effets d'une crise sanitaire, ont plus particulièrement été déclencheuses d'une évolution assez radicale de la pratique du télétravail.

Les origines du télétravail dans la fonction publique wallonne

C'est par un arrêté du 7 avril 2011 que le télétravail régulé s'invite en Région wallonne. Les travaux préparatoires l'envisagent comme une réponse structurelle à l'impact environnemental des déplacements vers le lieu de travail et comme une possibilité de meilleure conciliation entre vie professionnelle et vie privée.

La pratique en reste extrêmement marginale. Les autorisations sont soumises à des conditions classiques d'ancienneté dans le service, de temps plein, de compatibilité avec l'intérêt du service et avec la fonction. Des exceptions sont prévues sur recommandation médicale. Une logique de classement des demandes sur base du caractère médical ou de la durée des déplacements est installée.

Les demandes ne peuvent être introduites que pendant une période très courte, pour des périodes d'une ou deux années. Le télétravail, s'il est autorisé, s'effectue à des jours fixes. Des plages de joignabilité entre l'agent et l'administration sont définies. Les prestations sont forfaitisées à 7h36 par journée de télétravail.

Une large réticence à accorder des autorisations est la réponse, et cette forme d'organisation du travail reste marginale.

Première évolution

Par l'arrêté du 19 décembre 2019, le dispositif est un peu révisé.

On y lève notamment la contrainte de la période de la période restreinte d'introduction des demandes, on y substitue à l'exigence du temps plein celle de la capacité du travailleur à exercer ses activités de façon autonome. Une limitation de la possibilité de télétravail est établie pour le personnel en charge de responsabilités d'encadrement. Une indemnité est aussi introduite (20 Euros), qui se substitue au principe un peu moins concret de prise en charge des coûts de connexion et de communication.

Crise sanitaire et évolution du cadre réglementaire

En mars 2020, la crise du Covid se décline rapidement en confinements plus ou moins complets. Comme les autres employeurs, l'administration wallonne doit trouver et mettre en œuvre des solutions pour maintenir ses activités.

Le recours au télétravail est une des réponses apportées. Les différentes contraintes et conditions (dont principalement celle de bénéficier d'une autorisation de télétravail) sont rapidement mises entre parenthèses pour rendre le mécanisme aussi généralisé que possible. Quelques aménagements supplémentaires, spécifiques pour la durée de la crise sanitaire, sont pris (dont en particulier l'augmentation de l'indemnité à 35 €).

Plusieurs enseignements sont capitalisés pendant cette période.

Le management à distance, basé sur une attitude de confiance, peut s'exercer sans difficultés majeures. De nombreuses tâches se révèlent exécutables aussi en télétravail, chacun peut trouver certains avantages à l'économie des temps et coûts de déplacement, ou mesurer mieux les bénéfices des collaborations sur les lieux de travail ou le besoin de contacts sociaux dans la sphère professionnelle.

Diverses initiatives (enquêtes ou sondages internes) ont été mises en place pour quantifier ces phénomènes, en préparation d'une implantation structurelle plus poussée du télétravail.

Adaptation du cadre réglementaire

Annoncée en cours de crise sanitaire, une adaptation de l'arrêté télétravail est finalement arrivée sur la table de la négociation.

Nos délégués avaient récolté les avis et demandes en la matière auprès des affiliés, et nous savions donc les points d'attention plus particulièrement à défendre : la garantie qu'un nombre minimal de jours de télétravail soit accordé en cas de demande (par exemple un jour par semaine), pas de forfaitisation du temps de travail, et définir un vrai droit à la déconnexion.

Le dispositif présenté ne répondait pas à ces demandes fondamentales, raison pour laquelle nous l'avons refusé. Avec l'accord d'une autre organisation syndicale, il a toutefois été adopté, et est entré en vigueur le 1er mai 2022.

Les nouveautés tiennent en un pot de jours de télétravail autorisés par période de quatre semaines moyennant concertation de leur planification avec le responsable

hiérarchique, la possibilité pour chacun de pouvoir exercer du télétravail occasionnel jusqu'à un maximum de 10 jours par an, la possibilité que le télétravail se déroule par demi-journée et une indemnité destinée à couvrir les frais liés au télétravail portée à 20 € multipliés par les fluctuations de l'indice des prix à la consommation. Une explication plus complète se trouve en fin d'article.

Mise en œuvre

La concordance de la fin des mesures transitoires prises pendant la crise sanitaire et la date d'entrée en vigueur des nouvelles dispositions en matière de télétravail a généré une certaine confusion, à laquelle le Gouvernement wallon a répondu en installant le principe d'une période transitoire entre la fin des mesures liées à la crise sanitaire et la mise en place plus concrète du nouveau modèle.

Les candidats à une autorisation de télétravail ont donc pu disposer d'un certain délai (variable d'une institution à l'autre en raison des spécificités de celles-ci) pour déposer leur demande.

Parallèlement, des concertations ont été ou sont encore organisées pour établir les usages en matière de télétravail en intégrant localement les notions d'intérêt de service, de nature des métiers exercés ou de politique immobilière. Cela se traduit à certains endroits par l'absence de disposition spécifique et le renvoi à l'avis du supérieur hiérarchique du candidat au télétravail, et à d'autres endroits jusqu'à des politiques très limitatives en raison de fonctions majoritairement en contact avec du public.

On retiendra donc la mise en œuvre d'un nouveau dispositif en matière de télétravail, qui en établit toute une série de règles de façon très transversales, mais avec une déclinaison, institution par institution, qui peut se révéler très variable en regard de leurs spécificités.

Aspects pratiques

L'AGW du 17 mars 2022, modifiant l'AGW du 5 décembre 2019 relatif au télétravail prévoit :

- La possibilité d'introduire une demande de télétravail à tout moment, à son supérieur hiérarchique de rang A4 au moins. L'autorisation est accordée, le cas échéant, par le fonctionnaire général compétent en matière de ressources humaines.
- Le principe d'un télétravail organisé par cycles de 4 semaines, pour lesquels un certain quota de jours de télétravail a été accordé. On n'est par conséquent plus dans une logique de jours fixés, mais plutôt de journées (ou demi-journées) planifiées en accord avec le responsable hiérarchique. Un jour au moins de présence au bureau est fixé par le supérieur hiérarchique.
- Le télétravail doit être compatible avec la fonction, avec l'intérêt du service. Une ancienneté de six mois au moins dans l'affectation est requise. Le membre du personnel doit pouvoir exercer son travail de façon autonome et interagir à distance avec ses collègues.
- Si l'autorisation est accordée, elle doit préciser :
 - Le lieu où s'exercera le télétravail,
 - Le nombre de jours maximum de télétravail par cycle de quatre semaines,

- Les périodes de la journée pendant lesquelles le travailleur est joignable,
- L'accord d'accès du service interne de prévention au lieu de télétravail,
- L'engagement du travailleur à respecter les règles de sécurité informatique et à suivre les formations au télétravail.
- De manière générale, le maximum de jours de télétravail par cycle de quatre semaines est fixé à 10 jours (avec exception sur recommandation du médecin du travail ou du médecin du service de contrôle médical). Ce maximum est réduit proportionnellement au régime de travail à temps partiel.

Pour le personnel d'encadrement, ce seuil maximal est fixé à huit jours.

Pour le personnel dont le métier exige une présence physique, une autorisation de télétravail peut être accordée pour un maximum de un jour par semaine.

- Le télétravail peut s'effectuer par journée ou demi-journée.
- Les journées prestées en télétravail sont forfaitisées à 7h36 dans la comptabilisation des prestations. Des prestations irrégulières peuvent toutefois s'y ajouter à la demande du responsable hiérarchique.
- Un changement d'affectation, une demande du travailleur ou une proposition du comité de direction peut mettre fin à l'autorisation de télétravail, ou la modifier. La décision en revient au fonctionnaire général compétent en matière de ressources humaines, et est assortie d'un préavis de trente jours (sauf si cela résulte d'une demande du travailleur, qui produit immédiatement ses effets).
- Dix journées de télétravail occasionnel peuvent être accordée à tout travailleur par son supérieur hiérarchique de rang A4 au moins.
- Le droit à la déconnexion doit être défini dans chaque institution, en concertation avec les organisations syndicales.
- Une indemnité de 20 Euros, à multiplier par le coefficient d'index (actuellement autour de 1.85) est octroyée dès que 4 jours de télétravail ont été prestés sur le mois civil.
- Le télétravailleur prend soin du matériel informatique, informe au plus tôt des éventuelles pannes, vol ou endommagement par des tiers.
- Le travailleur informe sans délai en cas de maladie ou d'accident de travail.

La version consolidée de l'AGW télétravail est accessible sur le site de Wallex :

<https://wallex.wallonie.be/eli-ar-rete/2019/12/05/2019205886/2022/05/01>

Pierre DEBROUX
Secrétaire permanent Région wallonne

BONNES VACANCES!

(et n'oubliez pas votre protection!)



Le droit aux vacances et au pécule de vacances qui y est associé est l'une des grandes réalisations de notre histoire sociale. Profitez-en pleinement, ainsi que du reste de votre protection sociale.

*Chaque travailleur cotise 13,07% de son salaire brut à la sécurité sociale. L'employeur verse également une partie de votre salaire directement à la sécurité sociale. Par cette redistribution, nous nous assurons une protection collective, et aidons les autres ainsi que nous-mêmes.

Plus d'infos sur www.lacsc.be/vacances

