

R

nouvelle

LE TRIMESTRIEL DE VOS REVENDICATIONS



09/2022



Remplacement de
personnel malade,
les Arches ont trouvé
une solution !

PAGE 5

SOMMAIRE

ÉDITO

SECTEURS

SOINS DE SANTÉ

IFIC, RECOURS EXTERNE.....	4
REMPLACEMENT DE PERSONNEL MALADE, LES ARCHES ONT TROUVÉ UNE SOLUTION !	5
DU NEUF POUR LES INFIRMIERS.ÈRES PORTEURS D'UN TPP/QPP	6

DÉFENSE

QUOI DE NEUF À LA DÉFENSE ?	8
-----------------------------------	---

POMPIERS

UN TEMPS POUR VOUS, UN TEMPS OFF ET UN TEMPS POUR NOUS.....	10
---	----

ALR

LA RÉFORME DE LA FONCTION PUBLIQUE LOCALE	12
---	----

DOSSIER

LE VÉLO PEUT-IL REMPLACER LA VOITURE AU QUOTIDIEN ?	14
---	----

CRISE ÉNERGÉTIQUE

DES MESURES SUPPLÉMENTAIRES S'IMPOSENT.....	17
---	----

RÉGIONS

BRABANT WALLON

LA DETTE WALLONNE EST-ELLE SOUTENABLE	18
---	----

Chères amies, Chers amis,

Malgré le contexte global peu réjouissant, mais j'y reviendrai plus tard, il me tient à cœur de remercier et saluer l'ensemble de nos militants pour leurs actions au quotidien.

En effet, en cette année où nous célébrons notre centième anniversaire (en réalité en 2021, mais reporté), je prends un grand plaisir à parcourir notre belle Wallonie au travers des célébrations régionales organisées par nos différentes équipes.

C'est au travers de ces événements qu'il m'est permis de rencontrer un maximum de délégué.e.s venu.e.s des 4 coins de nos belles contrées, de secteurs différents, d'administrations différentes.

C'est aussi pour eux/elles l'opportunité de partager le sens commun du combat syndical, d'échanger sur ces difficultés quotidiennes d'exercer dignement ce mandat.

Au travers des discussions, je suis toujours frappé (et fier évidemment) de relever le niveau d'engagement des ces femmes et hommes pour la cause syndicale, collective, au service de notre communauté.

Comme je le dis à chaque fois au travers des témoignages que je reçois, c'est un réel sacerdoce que de vouloir se lancer dans un tel mandat au jour d'aujourd'hui : il n'est pas simple, demande beaucoup de temps et il faut parfois avoir « le cuir dur » pour passer au travers de situations individuelles et collectives parfois très prenantes sur un plan psychologique : rarement, le délégué est appelé pour prendre un café et pour lui dire : « tout va très bien merci ! ». Il/elle sera appelé.e dans une situation difficile rencontrée par l'affilié.e : c'est sur ses épaules que reposera dès lors la lourde tâche (parfois) de résoudre le problème.

Attention toutefois : seuls les moyens doivent être garantis, jamais le résultat. Ce résultat dépendra bien souvent des moyens engagés, certes, mais la décision finale ne nous revient que très rarement : à chacun son rôle.

Comme évoqué plus haut, le contexte sociétal actuel est difficile : autant la crise COVID fut un frein sur l'outil économique, impactant les citoyens que nous sommes dans leurs activités, autant cette crise énergétique nous frappe surtout et avant toute chose personnellement, directement, sur notre quotidien : sur la nécessité de se chauffer, de se déplacer pour aller travailler, sur les difficultés à payer nos factures, etc...

Les mesures prises par les différents gouvernements,

quelque soit le niveau, nous semblent bien peu efficaces et efficientes à court terme sur notre « pouvoir de vivre », et non sur notre « pouvoir d'achat ».

Elles restent cependant, sur un plan budgétaire, colossales et ne font que creuser, au final, d'avantage la dette publique ; et une dette se rembourse à un moment donné.

Cette crise sans précédent sur le plan énergétique a également permis de mettre en avant toute la perversité d'un système dans lequel une concentration anormale en matière d'approvisionnement, et donc en terme de dépendance de tout ordre, place nos pays et l'Europe en particulier, dans des situations inextricables.

Ramenant même à l'âge de pierre certaines décisions prises récemment comme l'arrêt du nucléaire : nous redevons la reprise des centrales à charbons, même sur le sol belge depuis quelques jours, alors que politiquement et idéologiquement, c'est tout l'inverse qui était encore prôné et soutenu par le pouvoir politique il y a peu.

Ces crises démontrent aussi, mais le fallait-il vraiment, que toute mesure doit impérativement s'inscrire dans une trajectoire de temps et de durabilité : ce qui n'est évidemment pas par nature, la définition d'un mandat politique, quel qu'il soit.

Enfin, en tant qu'organisation syndicale, acteur sociétal, nous devons jouer notre rôle en soutenant toute initiative conduisant à la réduction « intelligente » de notre consommation d'énergie, que ce soit en matière d'isolation des bâtiments publics (pour lesquels des budgets complémentaires ont été alloués), ou d'adopter un comportement/attitude encore plus éco-responsable.

Pousser également les administrations à vous associer à ce type de décision qui permettra d'assurer une transition énergétique assumée et partagée.

Je tiens donc à vous remercier, encore une fois, pour cet engagement et je vous/vous souhaite bien évidemment un excellent anniversaire à toutes et tous.

Longue vie à notre Centrale des Services Publics !

Stéphane DELDICQUE
Vice-président CSC Services publics



R

IFIC : CHAMBRE DE RECOURS EXTERNE... QUÉSACO ?

1. POURQUOI UN RECOURS EXTERNE ?

La chambre de recours externe (CRE) examine en seconde instance, les recours des travailleurs qui ne se reconnaissent pas dans l'attribution de fonction réalisée pour leur fonction. La démarche est individuelle.

Les recours « collectifs » ne sont pas acceptés. Le recours s'effectue au moyen d'un document standardisé disponible **sur le site IFIC** ou auprès de l'employeur. Il y a lieu d'informer l'employeur de l'introduction d'un recours en lui fournissant une copie de celui-ci. L'introduction du recours externe suspend l'attribution de la catégorie.

2. QUI VA TRAITER MON RECOURS ?

La CRE est composée de représentants des employeurs et des travailleurs, experts en cette matière. Elle se réunit après décision préalable de la Chambre de recours interne. (15 jours calendrier) (CRI)

3. QUID DE LA CONFIDENTIALITÉ DU DOSSIER ?

Tous les échanges et débats sont confidentiels. Les résultats sont communiqués par l'IFIC au travailleur et l'employeur par écrit. Le travailleur **dispose de 7 jours calendriers après la communication** des résultats de la CRE pour faire son choix de basculer ou pas vers l'IFIC.

4. QUID RECEVABILITÉ DE LA CRE ?

14 /15 jours à partir de la décision de la CRI, courrier daté et signé du travailleur avec toutes les pièces à destination du secrétaire de la Commission de recours externe avec copie conforme du dossier au responsable processus de l'institution. (*Adresse mail : externeberoep-GRS@if-ic.org*) ou par courrier postal : square Saintelette 13 – 1000 Bruxelles .

Le travailleur peut se faire conseiller/ aider par son organisation syndicale.

La signature du responsable processus de votre institution est obligatoire. Dans tous les cas, un accusé de réception vous sera délivré comme preuve de la bonne réception du recours.

5. QUE DOIT CONTENIR VOTRE RECOURS POUR ÊTRE RECEVABLE ?

- Recours entièrement complété
- La notification de la décision de la CRI
- Le recours signé par le responsable processus et le travailleur
- Respect du délai



REPLACEMENT DE PERSONNEL MALADE, LES ARCHES ONT TROUVÉ UNE SOLUTION !

La maison de repos Home Philippin (Amonines-Erezée), comme toutes ses consœurs, est régulièrement face à un problème de taille : le remplacement au pied levé d'un travailleur absent.

La maladie frappe les professionnels du secteur de la santé autant que les autres et, lorsqu'un collègue est absent, c'est l'équipe qui doit palier à ce manque. Mais lorsque celles-ci sont déjà impactées, cela rend l'exercice encore plus difficile. D'autant plus qu'il faut à chaque fois appeler les travailleurs qui n'étaient pas prévus à l'horaire, les déranger pendant leur temps libre ou de repos, et espérer que ceux-ci acceptent de venir prêter une pause qu'ils n'avaient pas prévue à un moment dédié à leur vie privée. Le tout bien sûr en respectant les règles relatives au temps de travail. Un vrai casse-tête la plupart du temps.

Face à ce constat, et afin de valoriser les personnes, souvent les mêmes, qui acceptent de chambouler leurs plannings en dernière minute, le Conseil d'Administration des Arches (Association chapitre XII Erezée-Hotton, comprenant une maison de repos et une résidence services), a validé lors du dernier comité de concertation et de négociation syndicale, une prime de remplacement.

Le principe est de valoriser à hauteur de 30€ (bruts indexables) par prestation, demandé par l'employeur, une

fois l'horaire devenu définitif. Tous les services sont concernés. Les majorations prévues par la Loi de 71 restent bien sûr applicables. Cette prime prendra effet rétroactivement (dès validation par les services de tutelle) au 1er juillet.

Il s'agit là d'une belle initiative de l'Autorité locale, très active et à l'écoute de son personnel. Le Home Philippin, sa direction, son Conseil d'Administration et ses travailleurs, ont su prendre le virage de développement. Après plusieurs années de travaux et le passage à 120 lits, l'ambiance familiale et la recherche constante du bien-être du résident, passant par celui des travailleurs, en font un établissement où il fait bon vivre pour tous. Un type de management basé sur un cercle vertueux, l'un œuvrant pour le bien-être de l'autre, que nous ne pouvons que saluer.

La CSC Services publics se réjouit de cette belle démarche qui, nous n'en doutons pas, sera inspirante pour les autres institutions de santé.

Sur la photo, de gauche à droite :

Séverine Dejaegher, Directrice – Bastian Casteels, délégué de la CSC Services publics – Marie-Anne Benne, Présidente

R



**DU NEUF POUR LES INFIRMIERS.ÈRES
PORTEURS D'UN TITRE PROFESSIONNEL
PARTICULIER (TPP) ET/OU D'UNE QUALIFI-
CATION PROFESSIONNELLE PARTICULIÈRE
(QPP)**

A partir du 01/01/2022, ces différentes catégories de travailleurs ONT DROIT à un complément de spécialisation à condition qu'ils soient rémunérés selon le nouveau modèle salarial IFIC concernant les services fédéraux des soins de santé :

- **Les infirmiers agréés** comme étant autorisés à se prévaloir d'un TPP/QPP (tels que définis dans les arrêtés ministériels et AR 27/9/2006) pour autant qu'ils soient effectivement employés à l'hôpital, dans un service agréé ou dans un programme de soins agréé qui prévoit la spécialisation.
- **Les détenteurs d'un titre professionnel en soins péri-opératoires**, pour autant qu'ils soient effectivement employés en consultation préopératoire, au quartier opératoire, en salle de réveil ou en chirurgie ambulatoire ; ou dans un service hautement spécialisé pour les interventions invasives, diagnostiques et thérapeutiques de l'hôpital.
- **Les détenteurs d'un titre professionnel en pédiatrie - néonatalogie ainsi que pour la santé mentale et psychiatrie**, pour autant qu'ils soient effectivement employés en service neuro - psychiatrique d'observation et de traitement d'enfants ; idem pour la santé mentale et psychiatrie qui doivent être effectivement employés en service de traitement intensif des patients psychiatriques.

Le complément de spécialisation est versé au prorata du temps de travail et du nombre de mois assimilés ou travaillés pendant la période de référence du 1/9 de l'année précédente au 31/8 de l'année en cours.

Par dérogation, le complément de spécialisation en 2022 sera versé au prorata du temps de travail et du nombre de mois travaillés ou assimilés pendant la période de référence allant du 1/1/2022 au 31/8/2022 et au prorata du nombre de mois de cette période de référence (8/12).

À partir du 01/01/2022, **les infirmiers des soins à domicile** comme étant autorisés à se prévaloir d'un TPP/QPP tels que définis dans les arrêtés ministériels et AR 27/9/2006, et pour autant que ces infirmiers dispensent suffisamment de prestations mentionnées à l'article 8 de l'annexe de l'AR du 14/9/1984 établissant la nomenclature des prestations de santé ; ONT DROIT à un complément de spécialisation à condition qu'ils soient rémunérés selon le nouveau modèle salarial IFIC concernant les services fédéraux des soins de santé.

Le complément de spécialisation est versé au prorata du nombre et du type de prestations dispensées et attestées à l'assurance obligatoire soins de santé durant la période de référence allant du 1/9 de l'année précédente au 31/8 de l'année en cours.

En dérogation, le complément de spécialisation en 2022 sera versé au prorata du nombre et du type de prestations dispensées et attestées pendant la période allant du 1/1/2022 au 31/8/2022 et au prorata du nombre de mois de cette période de référence (8/12).

Pour les infirmiers à domicile ayant **une expertise particulière en diabétologie** (AM 20/2/2012), le complément de spécialisation sera effectif pour la première fois en 2022.

Donc...

Le complément de spécialisation s'élève à 2500 euros brut par an pour un infirmier agréé par l'autorité compétente pour un TPP. Montant indexés conformément aux dispositions de la loi du 1/3/1977 au 1/1/2022.

Il s'élève à 833 euros brut par an pour un infirmier agréé par l'autorité compétente pour une QPP. Montant indexés également.

Le complément est versé annuellement en septembre par l'employeur aux infirmiers agréés concernés.

Non cumulable avec d'autres primes (Ar 28/12/2011) visant l'exécution du plan d'attractivité. Le travailleur, en service, pour lequel le droit au barème IFIC n'est pas encore ouvert et pour autant qu'il possède une fonction dont le barème IFIC est activé, se verra proposé un deuxième choix entre le maintien de ses conditions salariales existantes ou le passage à l'IFIC. Ce choix aura lieu après la période de référence du 1/1/2022 au 31/8/2022 et prendra effet à partir de la nouvelle période de référence du 1/9/2022 au 31/8/2023. Le principe de rétroactivité est réservé au premier choix.

QUOI DE NEUF À LA DÉFENSE ?



La MESA

À nouveau, la CSC Défense a répondu présente à l'édition 2022 de la MESA

Une marche qui unit soldats et civils pour honorer les vétérans et les victimes de deux grandes guerres. La MESA est organisée par la défense de Belgique et les villes partenaires de la province de Luxembourg. Cette année encore, plus de 12 000 marcheurs de tous âges ont découvert les plus beaux sentiers de randonnée des Ardennes.

C'est un point important pour les amoureux de la nature, aussi une bonne occasion de se souvenir des villages et des habitants touchés par la guerre et de rendre un bel hommage aux combattants.

Pour la deuxième année consécutive, l'équipe CSC Défense était présente à l'événement pendant les quatre jours.



La participation à ces événements nécessite de la visibilité, un stand CSC Défense était déployé à toutes les étapes et une équipe de marche CSC Défense a relevé le défi tous les jours.

Visite de courtoisie de notre CHOD. Celui-ci a été accueilli par nos deux délégués permanents Nathalie IDON et Moustapha NASSIRI, l'occasion d'échanger et évoqué quelques points qui préoccupent la majorité de nos militaires.



Dans le domaine du soutien opérationnel, l'investissement pour le volet médical, dont la réorganisation majeure est déjà inscrite dans la Vision Stratégique 2016 pour un montant de 93 millions d'euros, reste très faible.

Le plan STAR renforce la demande d'externalisation : « Dans le cadre de la rationalisation du stockage et de la distribution dans le secteur des ressources matérielles, le soutien logistique médical sera en partie externalisé, mais avec la garantie qu'une mission opérationnelle de la Défense ne soit pas mise en danger »

RENTRÉE CANDIDAT MILITAIRE.

Le 24 août, à l'ERM « École Royal Militaire », une promotion de futur polytechnicien et de futur médecin ont suivi avec beaucoup d'intérêt le briefing.

Tout au long de l'année, des incorporations de nouveau candidat au sein de la Défense ont lieu.

À chaque promotion, une séance info syndicat est donnée par la CSC Défense.

La CSC Défense se veut proche des nouvelles recrues afin de les tenir informés des droits et des devoirs en intégrant l'armée belge.

Aussi, les candidats sont sensibilisés au syndicalisme que la CSC Défense propose.

LE PLAN STAR

Sécurité/Service - Technologie - Ambition - Résilience

Il a été créé sous les auspices de la ministre de la Défense Ludivine DEDONDER et définit la future politique. Le plan, qui représente la vision stratégique jusqu'en 2030, met l'accent sur la disponibilité humaine et opérationnelle des composantes.

Le 17 juin 2022, le gouvernement a approuvé l'ensemble du Plan STAR.

Le plan STAR donne la priorité au bien-être du personnel de la défense, la force motrice de l'organisation.

En mars, l'augmentation de salaire a été mise en œuvre en premier. À l'avenir, le processus de promotion sociale ainsi que l'accès à l'éducation et à la formation continue seront simplifiés.

Aperçu des principaux investissements du Plan STAR

La construction de deux nouveaux quartiers et une meilleure répartition des capacités raccourciront également la distance à parcourir des militaires.

L'objectif d'ici 2030, serait d'avoir 29 100 membres du personnel, dont 3.800 civils. Les efforts de recrutement sont significatifs avec le recrutement de 2.500 militaires par an jusqu'en 2025 et ensuite 2.800 jusqu'en 2030. De cette façon, la capacité opérationnelle de l'organisation devrait être garantie.



UN TEMPS POUR VOUS, UN TEMPS OFF ET UN TEMPS POUR NOUS

24h, nouvelle circulaire, il était temps !

Depuis le 3 juin 2022, une nouvelle circulaire relative aux shifts des 24h a été publiée.

Presqu'un an après la déclaration de la Ministre de l'Intérieur relative aux shifts des 24h, et après des mois de discussions avec les organisations syndicales ainsi que différents partenaires, voici les nouveautés :

Une zone de secours qui souhaite implémenter le shift de 24h devra notamment avoir « une réflexion conjointe

entre l'employeur et les travailleurs et le respect de différentes mesures de protection et des garanties (telles que les temps de pause et de repos, des locaux de repos suffisants et bien équipés, avec la possibilité de choisir un autre régime de shift que les shifts de 24h,...) afin de garantir la protection des travailleurs [...] Toutefois, un régime de shift de 24 heures peut être accepté si celui-ci est conforme aux normes supérieures (notamment le Code du bien-être au travail et le principe de la proportionnalité) et s'il ne constitue pas une régression significative de la protection et des droits fondamentaux des travailleurs, [...] »

« [...] au minimum les mesures suivantes :

- La zone doit conduire **une analyse des risques sur la base du Code du bien-être au travail**, y compris une motivation spécifique concernant la mise en place d'un régime de shifts de 24 heures ;

- Pour autant que la zone de secours connaisse actuellement un (ou des) autre(s) système(s) que le système de 24 heures, **le système de 24 heures ne peut être le seul système mis en place par la zone**. Quand un régime de 24 heures est mis en place, le membre du personnel doit avoir la possibilité de continuer à travailler dans son régime horaire actuel (il ne peut en effet pas y avoir de détérioration de la protection du travailleur) ; outre les mesures particulières prévues par l'article 12 de la loi du 19 avril 2014 ;

- La zone doit mener **une politique active** pour inciter les col-laborateurs à **prendre assez de repos avant et après le shift de 24 heures** ;

- La zone doit instaurer de **mesures de compensation et de garanties** telles que :

> **Un taux d'activité raisonnable** durant le shift : c-à-d : l'importance d'octroyer/garantir des temps de repos adéquats durant le shift (en concertation avec le conseiller en prévention) ;

> **L'importance de prévoir assez de temps entre 2 shifts de 24h** ou entre un shift de 24h et un shift préalable ou suivant ayant une durée plus courte et une régularité dans la planification des shifts ;

> **L'importance de prévoir des locaux de repos suffisants et bien aménagés** (conformément aux articles III.1-60 et III.1-61 du Code du bien-être au travail) ;

- L'évaluation de la nécessité éventuelle, à évaluer par la zone de secours sur base de l'analyse de risques visée à l'article 5 de la loi du 15 mai 2007 relative à la sécurité civile, d'engager du personnel supplémentaire et ensuite recruter ce personnel. Si la zone permet des shifts de 24 heures, il est conseillé de différencier les effectifs minimaux de jour et de nuit, en fonction du nombre différent d'interventions de jour et de nuit, par exemple en prévoyant des shifts supplémentaires plus courts qui ne sont effectuées que pendant la journée ou en incluant des règles spécifiques à ce sujet dans le règlement de travail. En cas d'intervention de longue durée ou d'interventions plus fréquentes, comme c'est plus souvent le cas pour les missions d'ambulance, les membres du personnel ne doivent, dans tous les cas, pas avoir une trop longue période d'activité consécutive pendant leur shift. Afin d'offrir au membre du personnel du repos suffisant sans pour autant diminuer la qualité et le niveau de service au citoyen, il faut prévoir au moins l'une des mesures suivantes :

- soit prévoir structurellement un effectif de garde surdimensionné pour pouvoir remplacer le personnel sur le terrain ;
- soit s'assurer que tout le personnel de garde en caserne réalise les interventions les plus fréquentes ;
- soit pouvoir rappeler du personnel professionnel ou volontaire »¹

Au vu de ces éléments, la CSC Services publics – Groupe Pompiers conclut que cette circulaire est plus favorable au personnel que la précédente établie par le Ministre Jambon et datant de 2016.

NEWS COMMANDANT DE ZONE ET BREVET OFF 4 :

« *Projet d'arrêté royal modifiant l'arrêté royal du 26 mars 2014 fixant le profil de fonction du commandant d'une zone de secours et les modalités de sa sélection et de son évaluation et modifiant l'arrêté royal du 18 novembre 2015 relatif à la formation des membres des services publics de secours et modifiant divers arrêtés royaux.* »

Dans le cadre de ces négociations, la CSC Services publics – Groupe Pompiers a signé un protocole de non-accord, ce non accord a été signé par les autres organisations syndicales. En effet, nous avons émis un avis négatif concernant la période transitoire qui était proposée par l'Autorité.

DÉLÉGATION SYNDICALE

En juin 2022, après de longues années de dévouement syndical, notre délégué de la zone Hemeco a pris sa pension (bien méritée) tant au niveau de sa zone de secours que dans son rôle de délégué. Nous le remercions vivement pour son travail accompli. Ce 25 août, nous avons, en front commun, réalisé une assemblée générale concernant les nouveaux horaires de la zone. Une seconde date sera proposée début septembre. Ce nouvel horaire de 12h/jour présente plusieurs avantages et l'Autorité reste ouverte nos propositions d'aménagement. Nous vous tiendrons informé dans les suites de ce dossier.

A la zone Dinaphi, nous accueillons deux nouveaux délégués. Nous les remercions déjà pour leur engagement et de nombreux points sont sur la table et si l'Autorité ne nous donne pas rapidement réponse un préavis sera déposé. Nous vous rappelons que pour améliorer notre travail au quotidien, comprendre votre réalité et vous défendre au maximum, il est important de disposer de délégués sur le terrain. Dès lors, si vous vous sentez la fibre syndicale, je vous encourage vivement à prendre contact avec moi et d'embrasser une éventuelle carrière syndicale.

Cette proposition est valable pour l'ensemble des zones de secours wallonne, nous sommes en permanence à la recherche de collègues désireux de s'investir pour le bien-être collectif. N'hésitez pas à me contacter pour un échange. Consultez régulièrement vos mails, des newsletters vous seront prochainement envoyées. Pour tout contact : julie.happaerts@acv-csc.be ou +32 498 84 73 95.

A votre service, votre secrétaire permanente pour le groupe pompier,

Julie Happaerts

LA RÉFORME DE LA FONCTION PUBLIQUE LOCALE

Le groupe de travail (GT) du comité C s'est réuni sur un thème important : « **La réforme de la Fonction publique locale** »

Deux séances se sont tenues à ce stade. Siègent dans ce GT, des représentants des organisations syndicales, de l'autorité (cabinets) et des techniciens (Tutelle ; APW ; CRAC ; Fédération des CPAS ; Santhéa ; UCWV ; CRF).

L'objectif annoncé par le Ministre Christophe Collignon, est de « mieux faire fonctionner la fonction publique locale en améliorant les choses de manière structurelle et en répondant aux besoins sociétaux actuels ».

La méthodologie proposée par le Cabinet résulte dans le fait d'écouter les différents intervenants pour essayer d'identifier les difficultés rencontrées sur le terrain et d'en cerner les constats. La parole sera d'abord donnée aux organisations syndicales ainsi qu'aux Fédérations afin d'exposer les difficultés rencontrées. Obtenir les éléments de convergences issus de ces échanges pour définir un plan d'action avec des priorités.

À CE STADE, LES CONSTATS DRESSÉS PAR LE CABINET SONT LES SUIVANTS :

- Les circulaires ne sont pas contraignantes
- La question du Statut/contrat reste pendante
- La difficulté de mettre en place un recrutement objectif
- La difficulté d'attirer des talents

- Le cloisonnement des carrières
- L'absence d'encadrement pour les grades spécifiques
- La promotion non accessible aux agents contractuels
- L'absence de mobilité définitive entre PL
- Le manque de lisibilité des textes dû à l'autonomie des PL
- L'absence de description de fonction
- Le peu de lien réalisé entre description de fonction et évaluation

LES CONSTATS DRESSÉS PAR LES REPRÉSENTANTS DES COMMUNES ET CPAS SONT LES SUIVANTS :

- Pas de position entre le maintien ou la suppression du régime statutaire
- Pas de budget dans les propositions
- Analyse sur base des enjeux de recrutement et maintien du personnel
- Echelles barémiques peu compétitives, ne rivalisent pas avec le secteur privé pour les métiers en pénurie ou les profils spécialisés
- Le système de prime atteint ses limites
- Les dénominations de fonction ne sont plus adaptées=> confusion et manque d'attractivité
- Maintenir le principe des grades RGB mais ne plus limiter l'accès à la seule ancienneté et recruter directement dans l'échelle

- Etablir des grades juniors et séniors pour certaines fonctions et échelles
- Simplifier les grades RGB (bacheliers spécifiques/non spécifiques)
- Procédures de recrutement lourdes
- Pour les métiers en pénurie, procédure de recrutement simplifiée
- La circulaire de 1994 n'est plus adaptée aux nouveaux métiers
- L'accès réservé aux agents statutaires n'est plus adapté à la réalité de terrain
- L'ouvrier qualifié a peu de perspective de carrière (chef d'équipe)
- Système actuel de gestion des compétences est dépassé
- Gestionnaire MR/MRS engagés dans l'IFIC ont un double système à gérer
- Poursuivre le système d'évolution RGB pour les travailleurs restants dans le système
- Renforcer le soutien aux DG afin qu'ils puissent développer une politique moderne plus adaptée de gestion des RH

LES CONSTATS DRESSÉS PAR LES REPRÉSENTANTS DES PROVINCES SONT LES SUIVANTS :

- Se poser la question du Financement
- La situation des Provinces est difficile suite à l'obligation de reprise des Zones de secours
- Tensions salariales existantes au niveau du secteur public (Différences entre les PL, la Région, le fédéral, intercommunales .)
- Prendre une position politique claire sur le statut et aménager la carrière des agents contractuels
- Quel avenir pour les Provinces ? Impact sur l'image
- Profils qualifiés en carence, procédure trop longue et lourde pour replacer/accompagner/compléter
- Difficulté de fidéliser les talents
- RGB a revoir au niveau des échelles, perspectives d'évolution, avantages extra-légaux, déplaçonner la reconnaissance de l'ancienneté

LES PISTES À INVESTIGUER :

- Le package salarial, les carrières, la visibilité, le BE
- Possibilité de promotion aux agents contractuels
- Etablir un lien entre l'offre de formation et la fonction
- Revoir les modules de sciences administratives
- Travailler sur base de profil de fonction identique pour tous les PL
- Intégrer à la grille d'évaluation un volet lié aux spécificités

- Entretiens d'intégration après engagement et entretien de fonctionnement régulier
- Bonus d'évaluation positive soit via un échelon barémique soit via le gain d'une année pour évoluer

NOTRE POINT DE VUE SYNDICAL SUR CES ÉCHANGES :

1. Se positionner sur le maintien ou non de la Fonction publique statutaire en la liant au système des pensions
2. Supprimer les primes et les intégrer dans le traitement serait plus favorable pour le montant de la pension de agents contractuels
3. L'attractivité est un soucis mais ne pas s'en servir pour BYPASSER les principes généraux de la Fonction publique
4. Implémenter l'IFIC partout serait une erreur car pas avantageux pour toutes les catégories de personnel
5. Pas de statut unique dans les PL. Un décret pour uniformiser le tout ne serait pas du luxe !
6. Comment passer de junior a senior ? Evolution de carrière ?
7. Droit à la formation alors que peu de Plan de formation existe sur le terrain
8. Budgétiser la volonté de réformer cette réforme
9. Le bonus a l'évaluation...oui sauf que l'évaluation n'est pas forcément appliquée partout. Position de Tutelle en cas d'absence d'évaluation ?
10. Présence de description de fonction unique car tissu disharmonieux. Il y a encore des lieux où il n'y en a pas
11. Le problème de l'attractivité des métiers a été créé par les autorités, quid des nominations ?
12. Augmenter les agents contractuels n'est pas une excuse pour ne plus nommer
13. L'évaluation doit permettre une évolution et pas être utilisée comme une sanction

LE VÉLO PEUT-IL REMPLACER LA VOITURE AU QUOTIDIEN ?

Article paru initialement dans le numéro 15 de L'Info du 9 septembre 2022.

Dans une société où les prix de l'énergie explosent et où le réchauffement climatique est palpable, le vélo constitue-t-il une alternative crédible pour remplacer la voiture dans nos trajets quotidiens et dans notre travail? Dans certains contextes, la réponse est positive.

Moins de 2% des Wallons utilisent le vélo pour leur trajet domicile-travail. La distance ne semble pas constituer le principal facteur de ce faible pourcentage. En effet, la voiture reste fortement utilisée pour les trajets inférieurs à 5 km. En France par exemple, 33% des travailleurs utilisent leur véhicule pour cette distance et même pour un seul kilomètre.

Dans tous les scénarios du futur de la mobilité, la demande de transports augmente. Cette demande peut être envisagée en nombre de kilomètres à parcourir, mais aussi en nombre de trajets et en temps de transport. Des études montrent que chaque personne se déplace en moyenne une heure par jour, une moyenne identique à celle des années 50. Ce qui a changé, ce sont les émissions de gaz à effet de serre (GES) produites, consécutives à la distance parcourue: nous sommes passés de 5 km à pied à 50 km en voiture.

REPORT MODAL

Les enjeux pour 2030 et pour 2050, sont d'éviter les déplacements inutiles, de changer nos habitudes de transport et d'améliorer nos usages. Rapprocher les lieux de travail des domiciles est une des mesures indispensable à la mobilité de demain. Les centres-villes montrent déjà la marche à suivre en diminuant drastiquement la place de la voiture.

Dans ce contexte, le vélo représente le plus gros potentiel de report modal depuis la voiture. Le vélo traditionnel représente en effet une alternative crédible pour rejoindre les lieux de travail situés à moins de 5 km du domicile. Cette distance peut même monter jusqu'à 15 km avec un vélo électrique, tout en restant dans des temps de transport

raisonnables. C'est d'ailleurs vers cette alternative à assistance électrique que les travailleurs se tournent de plus en plus: 50 à 60% de ces cyclistes sont d'anciens usagers de la voiture.

DES SOLUTIONS

Quid du transport des enfants ou de charges lourdes? Le vélo offre un panel de possibilités entre les remorques, les sièges enfant et les vélos cargo. Munis d'une batterie, ces derniers peuvent facilement transporter deux voire trois enfants et permettent de déplacer des charges importantes. En ville, des services postaux et de livraison utilisent déjà ce mode de transport pour la distribution.

Le vélo est aussi une réponse pour les régions plus reculées et les campagnes: les distances de plus de 15 km peuvent être couvertes au moyen d'un vélomobile, sorte de vélo aérodynamique très rapide, ou d'un speed pedelec qui atteint une vitesse de 45 km/h (il est d'ailleurs assimilé à un scooter sur la route)! Ces deux types de vélos s'insèrent mieux dans une circulation de campagne où les vitesses sont plus importantes qu'en centre-ville. La combinaison train-vélo multiplie encore les possibilités de déplacement.

SYSTÈME VÉLO

Pour que ce développement ait lieu, il faut qu'un «système vélo» soit mis en place via des politiques publiques, l'aménagement d'infrastructures, la création de points de réparations et la baisse des prix de certains modèles de deux-roues. Si, à l'heure actuelle, le vélo ne peut pas encore totalement remplacer la voiture pour nos trajets quotidiens, il a le potentiel de le faire via nos choix individuels et l'encouragement de décisions en faveur du vélo. Il répond aux trajets citadins, voire ruraux, et aux transports de charges. Le vélo constitue, dans ces contextes, une alternative crédible et indispensable à la voiture. À vos pédales !



À quand un plan de déplacement en entreprise obligatoire en Wallonie ?

À Bruxelles, il existe une mesure simple et efficace qui réduit jusqu'à 8% la part de voiture pour les trajets domicile-travail: le plan de déplacement d'entreprise. S'il est déjà obligatoire à Bruxelles, la CSC wallonne en revendique l'obligation également en Wallonie.

À l'inverse du diagnostic fédéral de mobilité qui est «une photographie de la mobilité», un plan de déplacement d'entreprise (PDE) est un plan d'action en faveur de la mobilité.

Son rôle est de traduire le diagnostic en un plan de mobilité adapté à l'entreprise et en concertation sociale. Une entreprise peut décider de mettre le focus sur le vélo, le covoiturage ou encore les transports en commun selon les réalités de terrain pour éviter la voiture individuelle.

Toutes les entreprises et les administrations bruxelloises doivent remettre un PDE à Bruxelles Mobilité à partir de 100 équivalents temps plein (ETP). Ces plans montrent des résultats: le recours à la voiture diminue et le vélo progresse, tout comme les équipements, les douches à disposition ou les bornes électriques. Ces plans sont aussi l'occasion de créer un coordinateur mobilité dans l'entreprise.

UNE PLAN SOUHAITABLE EN WALLONIE

Malgré ses nombreux avantages, le PDE n'est pas obligatoire en Wallonie. La raison? Sans doute la peur de devoir respecter des objectifs irréalistes. Chaque PDE est pourtant différent et envisagé sur-mesure, en fonction de la situation de l'entreprise. Un zoning privilégiera le covoiturage, une entreprise en centre-ville les transports en commun, etc. Ce sont les organes de concertation qui décident des objectifs et du timing des mesures.

C'est pour cette raison que la CSC wallonne revendique l'obligation d'un PDE à partir de cinquante équivalents temps plein dans les entreprises en Wallonie. Cette ligne de force, issue du congrès wallon 2022 de la CSC, sera plaidée là où la CSC a un mandat.

Maxime Bruggeman

COMMUNICATION

CHÈQUES-REPAS



CADRE GÉNÉRAL

Arrêté royal 20 juin 2019 modifiant la position juridique pécuniaire du personnel des services de police, MB 26 juin 2019.

Décision basée sur l'accord sectoriel 2017-2018.

Mise en application le 1er Novembre 2022.

Les premiers chèques-repas seront perçus en 2023 et reprendront donc les mois de Janvier 2023, Décembre 2022 et Novembre 2022



FAIRE UN CHOIX !

Pour le membre du personnel entré en service avant le 1er novembre 2022.

Il est possible de faire un choix entre :

- 1° Conserver l'ancien système (frais de repas) et donc renoncer au droit aux chèques-repas.
- 2° Choisir les chèques-repas.

Il faut donc choisir !

Mais comment choisir ?



COMBIEN VAUT-IL ?

Les chèques-repas ont une valeur nominale de **6 euros**.

- Votre **employeur** intervient à raison de **4,91** euros.
- Vous** intervenez à raison de **1,09** euros par chèque-repas reçu. (**Ces 1,09 euros sont déduits de votre salaire net.**)

Vous avez droit à un chèque-repas par prestation de service de 7 heures 36 minutes.

Le nombre de jour par période de référence est limité au nombre de jours calendrier de cette période, moins les samedis, dimanches et jours fériés.

CRISE ÉNERGÉTIQUE : DES MESURES SUPPLÉMENTAIRES S'IMPOSENT

Comité de concertation crise énergétique: des mesures supplémentaires s'imposent de toute urgence!

Article paru initialement dans le numéro 15 de L'Info du 9 septembre 2022.

L'augmentation continue des prix de l'énergie suscite d'énormes craintes financières dans de très nombreux ménages. Le nombre de personnes risquant d'être rapidement confrontées à des problèmes de paiement ne cesse de croître.

Les querelles politiques entre les différents niveaux de pouvoir sont contre-productives et incompréhensibles. De nouvelles mesures doivent être prises très rapidement.

La baisse de la TVA sur les prix de l'énergie n'a pas apporté de réponse satisfaisante à l'augmentation exponentielle de la facture énergétique de ces derniers mois et n'apportera pas de solution fondamentale. Malgré la prolongation du tarif social élargi, le nombre de ménages accusant des retards de paiement va augmenter de manière exponentielle à court terme. Pire encore: la situation est à ce point critique que l'ancrage structurel d'un tarif social encore plus élargi semble être, pour de nombreux ménages, la seule possibilité de surmonter cette crise. Il est en outre de plus en plus évident qu'il faut accorder plus d'attention à un grand groupe de personnes n'ayant pas encore ouvert leur droit à ce tarif social.

En ce qui concerne les prix du marché, les perspectives à long terme sont inquiétantes. Une collaboration entre les différents niveaux de pouvoir doit dès lors rapidement être mise en place et ceux-ci doivent consentir des efforts supplémentaires si l'on veut éviter un drame social dans les mois à venir :

- La loi sur la norme salariale de 2017 doit être adaptée. Cette loi empêche toute marge pour une concertation salariale. En raison de cette loi, la perte de salaire résultant de la différence entre l'inflation (fortement influencée par la crise énergétique) et l'indice-santé ne peut être compensée, entraînant une baisse des salaires réels.
- Le mécanisme actuel du marché de l'énergie, basé sur les prix internationaux du gaz, se heurte clairement à des limites socioéconomiques inadmissibles. La CSC constate que sans intervention substantielle des pouvoirs publics,

il sera impossible, dans les années à venir, d'atteindre des tarifs acceptables, une sécurité d'approvisionnement et de produire une énergie verte. Il est impératif que des mesures soient prises rapidement: le mécanisme de fixation des prix doit être revu.

- Le secteur de l'énergie réalise des surprofits surréalistes. Les pouvoirs publics doivent tout mettre en œuvre pour que ces surprofits retournent à la collectivité et non aux actionnaires. Il est inadmissible que des entreprises et leurs actionnaires tirent d'énormes profits de la crise actuelle, alors qu'elle met les ménages et certaines entreprises en grande difficulté.
- Lors de la révision éventuelle de ces mécanismes du marché dans le cadre de la transition vers des énergies renouvelables, il est important d'être plus attentifs à la stabilité des prix en impliquant les citoyens (coopératives). Les Régions doivent également favoriser et accélérer les possibilités de rénovation, afin permettre à tout un chacun de procéder à des rénovations permettant de réaliser des économies d'énergie, le cas échéant en accordant un (pré)financement collectif. Il faut également permettre aux ménages n'ayant pas la capacité de contracter un emprunt de produire eux-mêmes de l'énergie. Les primes régionales à la rénovation et les aides (qui vont prendre fin) à l'achat de panneaux photovoltaïques sont largement insuffisantes pour une grande majorité de la population. Les efforts des pouvoirs publics en la matière doivent être fortement revus à la hausse.
- Le budget de l'enveloppe bien-être – plus de 900 millions d'euros – destiné à augmenter les pensions et les allocations sociales ne peut être utilisé parce que les organisations patronales refusent de collaborer à l'élaboration d'un avis pour le gouvernement. Or, la loi stipule que les syndicats et les employeurs ont jusqu'au 15 septembre pour remettre au gouvernement un avis sur l'affectation de cette somme. Ce refus est incompréhensible, précisément au moment où l'urgence est réelle, surtout pour les revenus les plus bas. La CSC veut que les organisations patronales renoncent rapidement à leur attitude destructrice. À défaut, ce sera au gouvernement de décider de l'affectation de cette enveloppe, le 16 septembre.

BANKRUPT

LA DETTE WALLONNE EST-ELLE SOUTENABLE ?¹

Article paru initialement dans le numéro 15 de L'Info du 9 septembre 2022.

Peut-on encore maîtriser la dette publique de la Wallonie ? Il ressort d'un rapport de la commission externe de la dette que si les risques de dérapage sont élevés, ils ne sont néanmoins pas inéluctables. Des pistes de solutions socialement justes sont envisageables.

Dans le débat sur la dette publique, les fausses évidences idéologiques se conjuguent souvent à la technicité des arguments pour confisquer un débat qui concerne pourtant tout le monde.

Pour aborder cette question, il faut tout d'abord déconstruire ces fausses évidences :

► **Le budget de l'État se gère en bon père de famille.**

Doit-on vraiment toujours payer ses dettes ? Ce qui est vrai pour un ménage ne l'est pas nécessairement au niveau d'une collectivité. En effet, en tant qu'outil financier, la dette publique est une manière pour l'État (ou, ici, la Région) de mobiliser l'épargne privée des ménages et des entreprises offrant aux épargnants (ses créanciers) des obligations publiques peu risquées.

Mais la dette publique est avant tout un outil économique et politique au service du bien commun. Elle permet à une collectivité de financer les services publics, d'absorber l'impact des chocs majeurs (crise sanitaire, inondations...) ou de préparer la société aux défis du futur en initiant les transitions nécessaires.

Par ailleurs, à la différence des individus ou des entreprises, une Région n'a pas de durée de vie limitée. Elle peut donc se permettre de ne pas viser l'équilibre budgétaire à court terme, mais de faire «rouler sa dette» sur le moyen et le long terme afin de financer les hôpitaux, les écoles, les infrastructures de transport... et de faire face aux crises.

► **La dette publique est un fardeau pour les générations futures.**

La référence aux générations futures est la manière dont le discours néolibéral justifie son intolérance aux dettes. Or, en s'endettant pour investir, un État ou une Région accumule aussi un précieux patrimoine qui bénéficiera à tous, y compris aux générations futures. Car à côté de ce que l'on doit, il y a aussi ce que l'on possède...

► **En temps de crise, il faut se serrer la ceinture.**

La crise financière de 2008 a démontré qu'une politique d'austérité peut s'avérer contre-productive en période de crise. Lorsque le gouvernement augmente ses dépenses, le revenu perçu dans l'économie augmente également et génère de nouveaux flux de dépenses, sous forme de consommation et d'investissements. Une augmentation des dépenses publiques entraîne une augmentation de l'activité alors qu'une contraction budgétaire en période de crise aggrave la récession. Une politique d'austérité, en plus d'être injuste et douloureuse socialement, est inefficace sur le plan économique.

¹ La source de cet article est une note rédigée par Muriel Ruol, du service d'études de la CSC, présentée au Conseil régional wallon en avril 2022.



LA WALLONIE EST-ELLE SURENDETTÉE?

La dette publique wallonne croît de manière quasi ininterrompue depuis 2010. En 2021 elle approchait de la barre symbolique des 30 milliards d'euros, soit un taux d'endettement de 200% des recettes totales (c'est-à-dire 100% du PIB wallon). C'est un endettement élevé, mais pas alarmant. Il se situe dans la moyenne belge. Dans un contexte très favorable à l'emprunt, il était donc justifié de soutenir une politique volontariste d'investissements publics.

PROJECTIONS 2020-2030

La commission externe de la dette et des finances publiques (CEDFP) a fait des projections pour voir où cette évolution conduirait à l'horizon 2030. Le rapport conclut qu'à politique inchangée, la dette tutoierait la barre des 50 milliards (280% des recettes) à l'horizon 2030. En cause, la persistance de déficits structurels de 10% qui l'alimentent en continu, l'endettement continuant à croître plus vite que les recettes. Il propose d'infléchir cette courbe pour revenir, d'ici 2030, à un niveau de dette de 180%. Ce niveau plus soutenable² permettrait aux finances publiques d'absorber les chocs et d'investir pour la relance en évitant un emballement du marché.

Pour revenir à une trajectoire de dette soutenable, la commission recommande, entre autres, une surveillance continue de la dynamique de la dette et la réalisation d'un effort structurel de 150 millions par an (soit 1% du budget annuel wallon).

UNE AUTRE APPROCHE EST POSSIBLE

Si la CSC souscrit à la recommandation d'une gestion plus dynamique de la dette, il lui paraît plus prudent, s'agissant de l'effort structurel annuel de 1% du budget, d'adopter une stratégie graduelle permettant de dégager des marges de manoeuvre importantes à l'horizon 2030. D'autant que la Région wallonne ne dispose pas des mêmes marges que l'État pour réduire son endettement.

Une autre option, privilégiée par la CSC, c'est le choix d'indicateurs qui considèrent avant tout le niveau de danger engendré par un niveau d'endettement. Cela conduirait sans doute à des conclusions moins alarmistes. Il n'est par contre pas question de cimenter cet effort budgétaire dans une sorte de «règle d'or» budgétaire régionale comme le propose le rapport.

Enfin, la CSC prône une réelle réforme fiscale pour augmenter les ressources de la Région et réduire les inégalités. Elle veut une politique fiscale efficace, socialement juste instaurant davantage de progressivité dans l'imposition des personnes et faisant participer davantage les revenus immobiliers, du patrimoine, des entreprises, ainsi que la fiscalité environnementale aux recettes fiscales.

Une réflexion d'avenir

S'il ne permet pas de trancher définitivement la question de la soutenabilité de la dette régionale, en raison d'une approche que la CSC wallonne juge trop orthodoxe, le rapport de la commission apporte de précieux éléments pour nourrir le débat interne.

D. Mo.



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

REJOIGNEZ-NOUS !