

# R

# nouvelle

LE TRIMESTRIEL DE VOS REVENDICATIONS



12/2022

## Le personnel en charge de l'aide sociale au bord du gouffre

PAGE 18



LA CSC SERVICES PUBLICS RENCONTRE LA MINISTRE DES PENSIONS

PAGE 22



# SOMMAIRE

## EDITO

## CENTRALE

LE CENTENAIRE DE LA CSC SP DANS LES RÉGIONALES

4

## SECTEURS

### SOINS

JOURNÉE D'ÉTUDE

6

LA PRIME DE FIN D'ANNÉE DU PERSONNEL DU CHR SAMBRE ET MEUSE

8

ACTION PODOMÈTRES

10

### DÉFENSE

QUOI DE NEUF À LA DÉFENSE ?

9

### POLICE

POLICE INTÉGRÉE, QUE SE PASSE-T-IL ?

12

### ENFANCE

NOUVELLES DU SECTEUR

14

### RÉGION WALLONNE

CONVENTION SECTORIELLE

16

### CPAS BRUXELLES

LE PERSONNEL AU BORD DU GOUFFRE

18

### ALR

LA CSC SERVICES PUBLICS RENCONTRE LA MINISTRE DES PENSIONS

20

LA FORMATION AU SERVICE DE LA CARRIÈRE DES AGENTS

POUR RENFORCER LA QUALITÉ DU SERVICE PUBLIC

23

## Le respect de la parole donnée : une chimère en Belgique ?

2022 nous a permis, en tout cas provisoirement et durablement, de tourner la page sombre de la période COVID.

2022 se devait donc d'être une année qui rentrerait, à nouveau, dans une certaine "normalité"... Mais, c'était bien sans compter sur le 24 février 2022 : la Russie envahit l'Ukraine : la première guerre depuis des décennies s'installe dès lors dans la durée.

Et les conséquences ne se font pas attendre : autant le COVID frappait durement les outils économiques de par la contamination qu'il engendra au sein du monde du travail (main d'œuvre non disponible), autant cette nouvelle crise dite "énergétique" frappe durement ce même groupe en ce qu'il a de plus essentiel : le pouvoir de vivre décemment et dignement.

En effet, outre les prix disproportionnés qu'ont atteint les matières premières, provoquant une inflation jamais vue des produits les plus essentiels (tels sur les pâtes, légumes, etc...), le prix des produits pétroliers tant de chauffage qu'à la pompe ont réellement plongé les citoyens et citoyennes dans des situations inextricables.

Bon nombre ne peuvent plus se chauffer décemment, bon nombre ne peuvent se rendre au travail (l'essence est impayable), les petits artisans, PME doivent se résoudre parfois à fermer "boutique".

2022 reste donc bien, malheureusement, une année particulièrement difficile (encore).

Dans ces conditions, il faut relever que le travail de nos équipes syndicales n'a pas faibli, bien au contraire. Dans l'ensemble des secteurs, la concertation sociale a été maintenue ainsi que la pression. Les autorités DOIVENT faire quelque chose, elles ne peuvent restées inactives.

En ce sens, en ce début d'année sociale, bon nombre de journées d'action se sont tenues et le succès fut au rendez-vous : signe que la mobilisation n'est pas morte, ni vaincue. Ces actions devront se maintenir et nous vous fixons déjà rendez-vous en 2023 !

Nous l'avons déjà évoqué : la première cible reste le pouvoir de vivre (ou d'achat si vous préférez).

Bon nombre de secteurs de la Fonction Publique (notamment) ont scellé en ce sens des protocoles d'accord, permettant une augmentation salariale poche.

Force est de constater qu'à l'aune du conclave budgétaire qui se s'est posé en octobre dernier, quasiment aucun protocole ne sera honoré au final, la parole "politique" coulée dans un protocole ne semble donc plus qu'être une chimère, un détail, une variable d'ajustement...

Une terrible giffle pour les travailleurs.euses mais également, pour les équipes syndicales qui, parfois, pendant des mois, concertent.

A cet égard, je tiens à les remercier et les invitent à tenir bon.

Au niveau de l'Interprofessionnel, la Loi de 1996 reste un obstacle majeur, avec une concertation sociale à ce sujet au point mort, la marge de manœuvre retenue étant de... 0 %.

Vous l'aurez compris : l'action syndicale menée sur tous les fronts devra se maintenir coûte que coûte. Nous ne pouvons pas rester sur le "banc" ou en "tribune" à regarder le triste "match" qui se déroule devant nous : restons acteurs/actrices de nos propres revendications, à nous de tenir tous ensemble !

Espérons donc que 2023 sera (enfin) l'année d'un changement positif et durable pour toutes et tous.

Chères amies, chers amis, je vous souhaite d'ores et déjà de joyeuses fêtes de fin d'année 2022 et de vous souhaiter pour 2023 : santé, bonheur, joie et prospérité.

Stéphane DELDICQUE  
Vice-président CSC Services publics





## LA FÊTE DU CENTENAIRE DE LA CENTRALE CONTINUE !

Après le Brabant wallon (article du numéro de juin), d'autres régionales ont tour à tour organisé des activités pour célébrer les 100 ans de la CSC Services publics.

### TABLE RONDE AU LUXEMBOURG

Le 9 septembre, la régionale du Luxembourg accueillait ses délégués pour fêter les 100 ans de la centrale. Cette journée fut organisée sous la forme d'une table ronde sur le dialogue social au sein du service public.

*Les participants à la table ronde étaient :*

- Fabio BRUSCHI, philosophe, et formateur à la F.E.C.
- La Ministre de la fonction public wallonne, Valérie DEBUE.
- Charles Ferdinand NOTHOMB Ministre d'Etat qui fut Ministre de la fonction publique avec qui les organisation syndicales ont négocié l'arrête royal portant exécution de la loi du statut syndical début des années 80.
- Philippe COURARD, député et sénateur mais qui fut également Ministre des pouvoirs locaux.

Les débats ont été menés par Claude ROLIN ancien secrétaire général de la CDC et ancien député européen.

La conclusion de pratiquement 3 heures de discussions et de débats a été assurée par Stéphane DELDICQUE, notre Vice-Président.

Ce qu'on peut globalement retenir de ces discussions, selon Fabio BRUSCHI, c'est que l'on dévie vers une logique de marché à l'instar des entreprises publiques, ce qui n'est pas en totale adéquation aux attentes du secteur public.

Néanmoins, les 3 intervenants politiques ont marqué à l'unisson leur attachement à un véritable dialogue social mais aussi un véritable service au public via des administrations compétentes.

La journée s'est déroulée dans une ambiance de bonne humeur mais aussi un attachement aux instances du dialogue social en Province du Luxembourg et de nouveau de tout ce qui concerne l'ensemble des administrations, tout niveau de pouvoir confondu.

## JOURNÉE SOUS LE SIGNE DE LA COHÉSION ET DE LA CONVIVIALITÉ

La régionale de Namur a rassemblé ses militants à la Citadelle de Namur. Ces derniers ont ainsi enchaîné différents « jeux » de coopération. « Le renouvellement statutaire a permis à de nombreux nouveaux délégués d'intégrer nos structure syndicales et nous nous en réjouissons. Malheureusement, l'arrivée du covid a complexifié la situation et a rendu les échanges assez compliqués par le virtuel. Il était donc difficile pour les délégués tant de matérialiser les comités dans lesquels ils avaient un mandat que de retenir leur composition. Cette journée était donc l'occasion de faire connaissance, d'échanger, de tisser ou de recréer des liens entre nous, délégués, permanents et tous, acteurs à notre façon, de l'action syndicale. », explique Laurence Clamar, Secrétaire régionale.

# NAMUR



*De gauche à droite : Claude Rolin, Dominique Wilkin, Fabio Bruschi, Charles Ferdinand Nothomb, Valérie Debue, Stéphane Deldicque.*

# LIÈGE

## VOYAGE DANS LE TEMPS

La régionale Liège-Verviers-Ostbelgien a réuni ses membres au Val Benoît le 14 octobre.

Cet anniversaire a été l'occasion d'un voyage dans le temps pour comprendre la Belgique, cet État fédéral singulier, grâce à l'éclairage du politologue Jean Faniel, directeur général du CRISP.





# JOURNÉE D'ÉTUDES

## L'IMPACT DE LA MISE EN ŒUVRE DES RÉSEAUX DANS LE NON- MARCHAND PUBLIC

La CSC Services publics a organisé le 19 octobre dernier une journée d'étude qui concernait l'impact de l'implémentation des réseaux sur le non marchand public. Elle s'est déroulée en 2 parties : le matin avec une réflexion partagée avec un panel d'orateurs et des échanges avec les délégués.

L'après-midi était divisée en 3 groupes de travail sur des matières différentes annoncées au préalable.

Quelques 77 délégués ont participé activement à cette journée. Des orateurs de choix: Madame Jacobs - médiatrice indépendante santhea, Messieurs Lefebvre et Fievez - directeurs généraux du CHR Verviers et de Isosl, Monsieur Jan Mortier - coordinateur soins ACV et Monsieur Guy Crijns - juge social et ancien secrétaire national ALR et soins de la CSC Services publics.

Le résultat des travaux va nous permettre de dresser des priorités dans le cadre de nos revendications auprès du cabinet. Un groupe de travail est prévu sur les réseaux avec le cabinet.

Merci à tous et au travail!

## Les réseaux hospitaliers, bonne ou mauvaise idée ?

Le gouvernement fédéral a mis en place les réseaux hospitaliers locorégionaux, dont chaque hôpital fait obligatoirement partie, dans le but de concentrer l'activité avec les avantages d'efficacité et de qualité qui en découleraient. Il revient donc aux hôpitaux de s'organiser au mieux au sein de ces réseaux, afin que leur contenu aille plus loin qu'une simple forme juridique.

La création des réseaux fournit le terrain pour le développement de services partagés à une échelle relativement grande. Il existe aujourd'hui de nombreux exemples de mise en place de services partagés entre hôpitaux, en Belgique que sur le plan international.

L'objectif de ce changement structurel important est d'amener d'avantage de qualité et d'efficacité dans les soins. Il s'inscrit dans une logique de rationalisation du système de santé, qui recherche à concentrer des activités pour limiter les coûts, mais aussi pour uniformiser les pratiques et qualités de soins. Les réseaux sont par ailleurs conçus pour permettre, par le partage des ressources et la création de structures de poids, un renforcement de la capacité à affronter des projets d'envergure, facilitant la mise en œuvre de projets innovants, l'achat d'outil de pointe...

## La réalité syndicale est toute autre :

### 1. Pression financière :

les dépenses de santé sont en augmentation constante au fil des ans et continueront d'augmenter à l'avenir. Les budgets des soins de santé sont sous pression. Nous le vivons encore actuellement avec l'annonce du Gouvernement fédéral de réduire notamment, la norme de croissance des soins en passant de 2.5% à 2% en 2022. Ce qui implique une perte de 700 Millions d'euros pour le secteur.

### 2. Pression sur les ressources humaines :

la crise du covid 19 a mis en évidence un problème structurel déjà existant à savoir : la pénurie de personnel de santé. La Belgique est confrontée à une pénurie de médecins, de personnel hautement spécialisé... L'introduction de flexijobs dans le secteur dérèglerait encore plus ce secteur en exerçant une pression sur les salaires et les conditions de travail.

### 3. La qualité des soins :

directement liée au recrutement de professionnels de la santé, en pénurie, et au regard du peu d'attractivité envisagé par le Gouvernement. Il y a peu de chance d'inverser le ratio. Actuellement, des services sont fermés par manque de « bras »....

## Les conclusions des GT sont les suivantes :

### GT1 : Aspect Financier

Une problématique récurrente en ce qui concerne le contrôle des subventions (BMF) ; les normes sont à revoir et ont un impact direct sur la charge de travail ; il faut refinancer de manière attractive le secteur ; Conditions de travail à revoir par rapport au financement.

### GT2 : Charge de travail

Respect des horaires et meilleure communication ; variation de la charge de travail saisonnière ; refus de patients entrants à cause de la fermeture des lits ; gestion de l'absentéisme ; trop de tâches administratives ; encadrement des étudiants non performant ; accueil et suivi des patients non efficace.

### GT3 : Menace pour l'emploi

Mobilité du personnel ; rationalisation des équipes ; trouver les métiers alternatifs pour aider les équipes mais dans un cadre légal ; préparer le terrain par rapport aux politiques ; par rapport aux médecins ; par rapport aux patients ; par rapport à la méthode de travail



## LA PRIME DE FIN D'ANNÉE DU PERSONNEL DU CHR SAMBRE ET MEUSE



## LE CONSEIL D'ADMINISTRATION DÉCIDE DE NE PAS DÉCIDER

Lors du comité de concertation du 8 novembre, l'autorité du CHR Sambre et Meuse a annoncé aux organisations syndicales, son intention de proposer au Conseil d'Administration de ne pas verser la prime de fin d'année aux travailleurs.

Sur fond de crise économique pour tous les ménages, cette idée est considérée comme une gifle envers le personnel qui, depuis le début de la crise Covid, tient bon et ne se ménage pas afin d'assurer des soins de qualité à ses patients. Et ce, malgré les équipes, pour la plupart, en sous-effectif suite aux départs, maladies et difficultés de recrutement.

L'Autorité justifiant cette décision par la crise actuelle et les surcoûts que celle-ci engendre, notamment au niveau de l'indexation des salaires et des factures d'énergie. Toutefois, elle semblait oublier que son subside de fonctionnement, octroyé par le BMF, tient compte de ces variables et que le calcul est indexé aux réalités au 1er juillet.

A cette réunion, la délégation de la CSC Services est la seule à s'être formellement opposée à cette proposition.

Durant ces derniers jours, le personnel s'est massivement mobilisé. Des cartes de vœux (3000) exprimant le mécontentement général ont été adressées au Président du Conseil d'Administration et déposées sur la table de celui-ci lors de sa réunion de ce 21 novembre.

La délégation de la CSC Services publics a aussi rappelé la position du chef de la cellule Contrôle du Financement des Hôpitaux : **« les charges de personnel sont couvertes sur la base d'un coût salarial moyen théorique. Dans la construction de ce coût salarial théorique, il est bien tenu compte de la prime de fin d'année... les hôpitaux généraux sont financés pour la prime de fin d'année, ... »**.

Ce montant représente 440€ (index actuel) par équivalent temps plein.

A la clôture de la réunion, le Conseil d'Administration du CHR a décidé... de ne pas décider. Il opte pour un délai de réflexion afin que les administrateurs puissent sereinement répondre aux arguments déposés. Le Président souhaite aborder à nouveau ce point lors d'un prochain comité de concertation syndicale. La prochaine réunion étant prévue le 6 décembre, la CSC Services publics n'exclue pas d'autres actions dans les prochaines semaines.

La suite au prochain numéro...

# QUOI DE NEUF À LA DÉFENSE ?

## LANCEMENT DU CYBER COMMAND

Le lancement tant attendu du Cyber Command par la Ministre la Défense a eu lieu à Evere le 19 octobre, en présence de nombreux partenaires de la Défense, des autorités militaires et des agences de renseignement.

Il devrait être opérationnel avant la fin de la législature (2024) et rejoindra donc les autres composantes de la Défense, soit l'armée de terre, de mer, de l'air et médicale de l'armée belge.

### Les missions et les tâches du Cyber Command

Veiller à la sécurité des systèmes d'armes et de communication et ceci, avant, pendant et après les opérations militaires en Belgique et à l'étranger.

Plus précisément, cela signifie protéger les systèmes d'armes et les réseaux militaires contre les cyberattaques et recueillir des renseignements pour les contrer. Cyber Command fournit une expertise technique en contentieux, met à disposition des experts dans la lutte contre les "malwares" et aide à protéger les structures critiques de la Belgique.

## Départ de Marc Verhelst

Marc Verhelst, secrétaire permanent en charge du Groupe Défense, partira en retraite le 31 décembre prochain. Retraite plus que méritée après toutes ces années passées à travailler pour les militaires.

C'est donc l'occasion d'évoquer quelques-uns des combats menés durant cette longue carrière : Le démantèlement du centre de compétences de Rocourt, la réquisition des militaires dans les prisons pendant les grèves, la manifestation historique contre le relèvement de l'âge de la pension des militaires, ... Sans oublié son implication dans la négociation des dossiers augmentation salariale et chèques repas des militaires que nous avons obtenus !

Merci Marc pour ton professionnalisme !

Moustapha NASSIRI





ISOsL à Liège



ISOsL à Liège

# ACTION PODOMETRES

Le mois de novembre a fait place à une action podomètres en soins de santé.

Cette action a été impulsée par l'équipe des Permanentes des soins de santé, afin d'analyser, avec un podomètre distribué au personnel, le nombre de pas parcourus sur une journée de travail pour chaque métier au sein des institutions.

La CSC s'appuiera sur ces chiffres lors des CCB pour améliorer le bien-être au travail de ce personnel.



CHR de Namur



Dans le Hainaut

R

Police  
Politie

## POLICE INTÉGRÉE, QUE SE PASSE-T-IL ?

### Accord sectoriel, suite & fin ?

Le 12 octobre, nous avons rencontré la ministre de l'intérieur concernant le dernier conclave budgétaire. C'est là que la Ministre de l'Intérieur devait défendre l'accord sectoriel signé par deux autres organisations syndicales.

Cette entrevue faisait suite à la communication sur le résultat de ce conclave budgétaire.

Dans le cadre des notifications que nous avons pu nous procurer, l'autorité prévoit une mise en application de l'accord sectoriel par phasage.

Bien que nous n'ayons pas signé cet accord de manière conditionnelle, ces étapes n'étaient pas prévues. L'autorité envisage de mettre en œuvre l'accord à hauteur de 45% pour le mois d'octobre 2023 puis 90 % en octobre 2024 et les 10 % restant en octobre 2025. Nous apprenons également que ces crédits sont actuellement bloqués par le Conseil des Ministres et ce, dans l'attente d'un projet d'arrêté royal concernant l'extinction de la NAPAP.

Ce schéma serait :

- **l'âge de 58 ans, prévu à l'article 12.13.1., alinéa premier, 1° de l'arrêté royal du 30 mars 2001 est remplacé par l'âge de**

- > 58 ans et 6 mois à partir du 1er octobre 2023 ;
- > 59 ans à partir du 1er octobre 2025 ;
- > 59 ans et 6 mois à partir du 1er octobre 2027 ;
- > 60 ans à partir du 1er janvier 2030,

- **l'âge de 60 ans, prévu à l'article 12.13.1., alinéa deux, de l'arrêté royal est remplacé par l'âge de**

- > 60 ans et 6 mois à partir du 1er octobre 2023 ;
- > 61 ans à partir du 1er octobre 2025 ;
- > 61 ans et 6 mois à partir du 1er octobre 2027 ;
- > 62 ans à partir du 1er janvier 2030.

- **La durée maximale du régime NAPAP, actuellement de 4 ans, est remplacée par une durée maximale de :**

- > 3,5 ans à partir du 1er octobre 2023 ;
- > 3 ans à partir du 1er octobre 2025 ;
- > 2,5 ans à partir du 1er octobre 2027 ;
- > 2 ans à partir du 1er janvier 2030.

Par dérogation à l'article 12.13.1., le droit à la non-activité préalable à la pension est supprimé pour les membres du personnel du cadre opérationnel et les officiers qui, au plus tard au 31.12.2030, ne satisfont pas aux conditions donnant droit à cette non-activité préalable à la pension.

Afin d'être clair, ce nouveau procédé n'a toujours pas été négocié à l'heure actuelle mais il démontre de la part du Gouvernement la volonté de supprimer la mesure.

**Dès lors, nos conseils restent inchangés, si vous êtes en mesure de bénéficier de la NAPAP, prenez-là !**

Concernant la partie sur l'accord qualitatif, nous n'en retrouvons aucune trace dans les notifications et nous ignorons si la mise en œuvre de celui-ci a été prévue dans les budgets ou non.

Quoiqu'il en soit, et pour avoir participé aux discussions, il nous semblait que l'aspect qualitatif et l'aspect quantitatif étaient liés et que l'un ne pourrait être mis en œuvre sans l'autre.

La CSC Police est curieuse de voir quelle communication sera opérée sur le sujet prochainement. Enfin, nous estimons que l'attitude du Gouvernement démontre qu'il n'est pas (plus) possible d'accorder sa confiance à une autorité qui ne tient pas parole. Nous l'avions annoncé à la ministre lors des négociations. Il s'agissait d'un pari et nous devons constater que la mise semble perdue.

### **Journée d'actions et de grève générale le 9 novembre : La CSC Police a soutenu également ce mouvement**

Le Bureau national de la CSC a rassemblé les résultats de la large consultation concernant les actions du 9 novembre.

Cette consultation confirme que de très nombreux travailleurs rencontrent de grosses difficultés financières et craignent d'affronter un hiver glacial.

De nombreuses personnes ne parviennent plus à garder la tête hors de l'eau et sont noyées par la hausse vertigineuse de leurs factures.

La situation est catastrophique pour :

- Celles et ceux qui n'ont pas un salaire élevé et ne peuvent pas prétendre au tarif social de l'énergie.
- Celles et ceux qui doivent effectuer de nombreux déplacements professionnels très onéreux et exercer un deuxième, voire un troisième emploi accessoire pour joindre les deux bouts.
- Les célibataires et les ménages monoparentaux qui doivent se débrouiller avec un seul salaire.
- Les travailleurs qui doivent payer des factures élevées depuis des mois en attendant la prochaine indexation.
- Les travailleurs témoins des attaques constantes sur l'indexation alors que leur entreprise engrange de bons résultats.
- Les travailleurs qui risquent d'être mis au chômage temporaire.
- Les pensionnés, malades, chômeurs, invalides qui reçoivent une allocation sociales très basse, parfois sous le seuil de pauvreté. Cette consultation

démontre que la situation sociale est très préoccupante. Elle a également révélé que tous ces éléments ont des effets très négatifs sur la santé mentale des citoyens: anxiété face aux factures, interrogation quant à la capacité de savoir tout payer, concernant l'avenir, etc.

Pour toutes ces raisons, la CSC Police a participé à la grande action du 9 novembre dernier.

### **Projet de circulaire concernant les congés non pris en 2022 et certains de 2023**

Le 19 octobre, se tenait à Bruxelles un comité supérieur de concertation auquel la CSC Police participait. Un projet de circulaire sur les congés de 2023 était proposé en concertation.

Dans ce contexte nous avons sensibilisé l'autorité à la situation exceptionnelle qui se profile et à la situation particulière que connaît la Police Intégrée depuis maintenant plusieurs mois/années. Dans ce cadre, nous avons demandé avec nos autres partenaires syndicaux à ce que les congés qui ne seront pas pris en 2022 puissent être reportés jusqu'au 31/12/2023.

A la suite des discussions, l'autorité par le biais de la Présidente du Comité Supérieur de Concertation dit avoir retenu la situation exceptionnelle. Dès lors, la circulaire sera modifiée en ce sens. Pour l'année 2023, deux jours fériés légaux c'est-à-dire le 1er janvier et le 11 novembre coïncident avec un samedi ou un dimanche.

Il est proposé de fixer ces deux jours, pour l'ensemble des membres du personnel des services de police, en date du 19 mai et du 3 novembre 2023. La circulaire paraîtra prochainement et viendra confirmer notre communication.

### **Manifestation nationale, Lundi 28 novembre 2022**

Pourquoi avons-nous organisé cette manifestation ?

- > Pour une approche stricte et adéquate de toute forme de violence contre la police. La « tolérance zéro » promise dans l'accord de gouvernement doit enfin être effectivement appliquée ;
- > Ce gouvernement a promis de travailler à une meilleure attractivité du métier de policier et de son statut, mais fait tout le contraire. La Vivaldi ne tient pas sa promesse ! Nous demandons un statut attractif, une revalorisation de notre métier avec une rémunération adéquate ;
- > Le respect des accords pris dans le cadre de la non-activité préalable à la pension. Il était entendu que ce régime particulier durerait jusqu'à l'harmonisation de tous les régimes de pension du secteur public.



# NOUVELLES DU SECTEUR DE L'ENFANCE

## ACCUEIL TEMPS LIBRE

La réforme des rythmes scolaires a, de facto, un impact sur l'organisation de l'accueil des enfants durant leur temps libre.

En pratique, la plupart du personnel employé par les communes afin d'assurer l'accueil extrascolaire voit son organisation modifiée. Le fonctionnement sous forme de CDD de septembre à juin et deux mois de chômage l'été va devoir s'adapter. Tout d'abord aux dates de début et de fin de l'année scolaire. Mais surtout à la prolongation des « petits congés ». Le personnel ayant droit à des congés annuels proportionnellement à son régime de travail annuel, cela permettait, en complément des jours fériés, de compenser les journées non travaillées faute d'enfants dans les écoles. Mais, vu l'allongement de ces périodes, dans le cas où l'administration ne prévoit pas d'activités durant les congés et/ou n'y inclut pas le personnel extrascolaire, celui-ci risque des périodes de suspension du contrat de travail.

L'ONEM a été sollicité afin d'envisager une possibilité de « chômage temporaire » afin de couvrir ces journées et de ne pas laisser, d'autant plus vu la période économiquement compliquée pour beaucoup de foyers, des travailleurs (souvent à temps partiel) sans revenu. A l'heure actuelle sa réponse est négative.

Toutefois, sous l'impulsion des partenaires sociaux, le Cabinet de la Ministre de l'Enfance a officiellement sollicité le Ministre de l'Emploi afin d'approfondir la réflexion et d'envisager des pistes de solutions.

**Syndicalement, que faire ?** Le comité de concertation local doit être interrogé afin de connaître les intentions de l'employeur en la matière. Des activités durant les congés seront-elles organisées ? Les accueillants extrascolaires seront-ils tous prioritaires pour les animer ? Et si oui, avec quelle répercussion sur leur temps de travail ?

## ACCUEILLANTES D'ENFANTS À DOMICILE

Le Comité C du 24 novembre a validé une circulaire relative aux services d'accueillantes à domicile qui, depuis janvier 2020, ne fonctionnent plus sous forme de projet pilote mais avec un régime spécifique établi.

Il en résulte que toutes les nouvelles accueillantes d'un service sont engagées dans le cadre du statut de salariée et que toutes celles en fonction, dans le cadre du régime transitoire, basculeront vers ce statut d'ici fin 2025 au plus tard (en fonction des budgets disponibles et de l'ancienneté d'autorisation).

Dès lors, il était nécessaire de rappeler aux pouvoirs locaux que les accueillantes sont désormais concernées par l'ensemble des dispositions administratives et pérennaires du personnel. Plus aucune restriction, qui aurait été négociée dans le cadre du projet pilote, n'est désormais applicable.

Comme par exemple l'impossibilité du travail à temps partiel. Toutefois, afin de garantir la continuité et la cohérence de l'accueil, le subventionnement de l'ONE ne sera possible que pour un travail réduit à maxima d'un 4/5ème temps.

Cela signifie qu'une travailleuse peut désormais signer un contrat de travail, ou solliciter sa révision, pour un temps partiel. Par contre, le service ne recevra un subside de l'ONE que si l'accueillante preste à 4/5ème, 4,5/5ème ou temps plein.

**Syndicalement, que faire ?** Le comité de concertation local doit être interrogé afin de s'assurer que les textes locaux (règlement de travail, dispositions, ...) n'excluent pas les accueillantes de l'octroi d'un avantage comme, par exemple, les interruptions de carrière et le mandat syndical.

## SUBVENTION DE RENFORCEMENT DES MILIEUX D'ACCUEIL

Un subventionnement relatif au poste de direction des milieux d'accueil collectifs est progressivement octroyé (3/5ème des milieux d'accueil bénéficiant du subside d'accessibilité y auront droit dès 2022). Dans la plupart des milieux collectifs, cette fonction existe déjà mais est prise en charge sur fonds propres.

Ce nouveau subside permettra aux pouvoirs organisateurs d'affecter les montants dégagés à l'amélioration de l'accueil ou si ce n'était pas fait, de recruter une direction.

Il ne s'agit donc pas d'une revalorisation systématique (et au même moment) de toutes les fonctions de direction de milieux d'accueil. Ce subside de renforcement sera octroyé à raison d'un mi-temps pour les services d'accueil d'enfants bénéficiant du subside d'accessibilité et d'une capacité subventionnée de 36 places. Il sera d'un temps plein si la capacité atteint 72 places.

De même, pour les crèches bénéficiant du subside d'accessibilité, le subside de renforcement sera proportionnel à la capacité de places d'accueil autorisée et à l'équilibre avec le poste du travailleur PMS déjà subventionné.

Le Comité C du 24 novembre a validé une circulaire en la matière. Celle-ci balise la voie.

Le travail de révision de la RGB est en cours. Une des pistes envisagées est la mise en place d'une filière enfance qui permettrait d'appliquer des échelles correspondantes aux exigences de l'ONE et aux subventionnements, dans le respect de l'ADN du secteur public local. De manière transitoire, une allocation de direction sera dès lors octroyée. Elle permettra aux agents d'atteindre un seuil de rémunération égal à l'échelle B4. Cela signifie également que, pour les directions déjà en fonction, la situation pécuniaire du travailleur disposant déjà de ce barème (ou supérieur), ne changera pas.

Pour ce faire, il conviendra de modifier les textes locaux et d'implémenter ces dispositions.

Complémentairement, les conditions de formation pour accéder à cette fonction sont revues. Une formation complémentaire sera à présent obligatoire. Le personnel en fonction avant juillet 2022 sera dispensé de suivre cette formation complémentaire.

Dès que le pouvoir organisateur sera dans les conditions pour recevoir le subside (ordre utile et critères pour les crèches), il pourra faire sa demande pour le recevoir. Son octroi est prévu au plus tôt, de manière rétroactive au 1er juillet 2022.

**Syndicalement, que faire ?** Le comité de concertation local doit être interrogé afin de connaître la composition actuelle de l'équipe. La délégation doit revendiquer, en cas de moyens dégagés, que ceux-ci soient affectés au recrutement de personnel d'encadrement supplémentaire et doit pouvoir le vérifier (circulaire du 1er avril 2014 visant à améliorer le dialogue social).

La délégation doit rappeler à l'employeur la nécessité d'adapter les textes locaux (conditions de recrutement, dispositions pécuniaires, ...) pour ces fonctions.

Il convient également d'insister auprès de l'autorité pour que la demande de subside soit faite au plus tôt, dès que toutes les conditions d'octroi sont remplies, et si possible dès le 1er juillet afin que les travailleurs concernés puissent bénéficier d'une prime rétroactive.

Enfin, il faudra revendiquer l'application de la circulaire dans son intégralité et l'octroi de l'ensemble de ses avantages aux travailleurs concernés. Une dérogation peut toujours être sollicitée par le pouvoir local afin de pouvoir appliquer l'échelle B4 au contractuel.

## ACCORD NON MARCHAND FÉDÉRATION WALLONIE BRUXELLES

Un accord non-marchand pour le personnel de la Fédération Wallonie Bruxelles est en cours de discussion. L'objectif initial est la revalorisation des travailleurs concernés. L'accord n'ayant pu être conclu avant la fin de l'année budgétaire, pour 2022, les 5 millions d'euros seront affectés au prorata de la représentativité de chaque secteur (soit un peu plus de 1.3 millions pour le secteur public de l'accueil des enfants). Ce budget permettra à chaque secteur de mettre en place des mesures one-shot durant l'année 2023.

L'objectif de la CSC Services publics est de rapidement dégager, au niveau du Comité C, une circulaire balisant l'utilisation de ces moyens au bénéfice du personnel.

De plus, nous réclamons un droit de regard quant au cadastre des emplois concernés afin d'y inclure notamment, les accueillantes d'enfants à domicile n'ayant pas encore pu basculer sous le statut salarié, et les accueillants extrascolaires (type 1).

Nous ne manquerons pas de vous informer du suivi des discussions.

Pour tout complément d'information :  
marie.tilliere@acv-csc.be

# CONVENTION SECTORIELLE EN RÉGION WALLONNE... ÉPILOGUE

## DE QUOI PARLE-T-ON ?

Le statut syndical applicable aux services publics prévoit le principe de programmation sociale intersectorielle conclue tous les deux ans.

L'usage est donc installé de longue date de procéder de même dans les divers niveaux de pouvoir et d'y conclure des conventions sectorielles. Il s'agit d'accords à portée politique, conclus entre les organisations syndicales et l'autorité politique, et qui contient l'engagement implicite d'un bon climat social en échange d'avancées à concrétiser en faveur du personnel.

L'exercice a peine à se concrétiser sous le gouvernement précédent, la dernière convention sectorielle avait en effet été signée, courant 2016, pour une période couvrant 2013 à 2016.

Dès l'installation du Gouvernement wallon actuel, nous avons déposé nos cahiers revendicatifs, qui contenaient nos diverses demandes en faveur du personnel. Ces revendications sont traditionnellement présentées en un volet qualitatif (amélioration du cadre de travail) et un quantitatif (des améliorations pécuniaires chiffrées).

La crise sanitaire s'invitant, comme beaucoup d'autres dossiers, la négociation de la convention sectorielle a été mise en attente. Une bonne année plus tard, la crise environnementale des inondations alourdit l'ardoise financière. Quand les conditions permettent de reprendre les débats, le Gouvernement wallon nous annonce sa décision de n'attribuer aucun budget pour la convention sectorielle.

Les premières propositions arrivent sur la table, qui ne recouvrent que très peu les contenus des cahiers revendicatifs des organisations syndicales. Au contraire, on y retrouve des projets figurant dans la déclaration de politique régionale, c'est-à-dire... la feuille de route du Gouvernement.

Plusieurs groupes de travail ont été consacrés au sujet, mais sans aménagement de fond des propositions initiales, qui sont devenues définitives le 18 septembre. La réunion de négociation, qui a eu lieu le 28 octobre, n'a pas pu donner lieu au moindre débat, et la proposition a finalement recueilli l'accord d'une organisation syndicale.

Pour la suite, on doit donc s'attendre à ce que divers dossiers de cette convention sectorielle soient présentés à la négociation en vue de prendre les dispositions réglementaires qui les rendront plus concrets. La résistance à ce que nous refusons s'organisera lors de ces futures négociations.

## LE CONTENU.

Que retrouve-t-on dans cette convention sectorielle ?

### 1. Mesures en faveur de l'emploi statutaire et du renforcement des services publics régionaux

- 1.1. **Le mécanisme du 119 quater, §2, qui accélère l'accès des contractuels (sous certaines conditions) à l'emploi statutaire.** Nous devons toutefois constater que ce dossier avait été, par notre détermination syndicale, sorti de la proposition de convention sectorielle, pour être mis en œuvre indépendamment. Le Gouvernement nous promet donc de mettre en œuvre un mécanisme... qui existe déjà.
- 1.2. **Diverses mesures visant à accélérer les sélections statutaires.** On y retrouve en vrac des idées de mutualisation des ressources dédiées à la sélection, des velléités de Selor wallon ou le rapprochement de dictionnaires de compétences. Nous pensons de notre côté que les principaux écueils qui alourdissent le processus de sélection statutaire se trouvent ailleurs.
- 1.3. **L'engagement de ne pas infliger un taux de remplacement inférieur à 100%.** Il ne faut cependant pas s'y tromper, cet engagement doit être lu avec une compréhension budgétaire : il maintient possible le scénario du remplacement de deux départs dans une échelle de traitement moins favorable par une arrivée dans une échelle de traitement plus élevée. Le risque d'érosion des emplois de niveaux C et D et leur remplacement par des emplois moins nombreux dans les niveaux B et A est réel.
- 1.4. **L'extension de la circulaire internalisation des missions.** Il s'agit d'étendre la portée de cette circulaire à l'ensemble des administrations wallonnes et d'en favoriser la mise en œuvre. Le mécanisme qu'elle promeut est celui de l'internalisation de missions dans les services publics quand on arrive à démontrer que leur exécution en interne est moins coûteuse que par le privé.

### 2. Mesures visant à améliorer le bien-être

- 2.1. **SICPPT.** Ce service interne commun de prévention et protection au travail a traversé des périodes difficiles, dont l'issue se construit progressivement. La convention annonce la poursuite de ces efforts... comme la loi sur le bien-être au travail l'exige. Elle se borne à avancer des options.
- 2.2. **Les nouvelles formes d'organisation du travail.**
- 2.3. **Réductions du temps de travail en fin de carrière.** Nous espérons une extension du mécanisme de réduction du temps de travail (avec maintien de la rémunération), qui est actuellement limité aux seuls niveaux D et C, et exclut le personnel d'encadrement. Ce que nous redoutons, c'est que ce dossier se limite à une extension des possibilités de réduction du temps de travail... accompagnées d'une réduction du traitement.

### 3. Mesures visant à améliorer la carrière des membres du personnel statutaire et contractuel

- 3.1. **Un régime disciplinaire pour le personnel contractuel.** Si appliqué intelligemment, un régime disciplinaire introduit une forme de protection supplémentaire à l'emploi contractuel. En effet, les fautes doivent être objectivées (il faut donc un reproche, et pas seulement un motif), en ce compris assorties d'un droit de défense, et les sanctions sont possibles dans une palette beaucoup plus large (il n'y a pas que la seule possibilité du licenciement).
- 3.2. **Mutualiser les réserves de lauréats de sélection contractuelle**
- 3.3. **Envisager une approche plus favorable des attributions de contrat aux titulaires de contrat de remplacement qui se terminent.** Une vigilance sera nécessaire sur la régularité de ces dispositifs en regard de l'égalité à garantir dans l'accès à l'emploi public.
- 3.4. **Réviser le mécanisme d'accession au niveau supérieur en améliorant la prise en compte des titres, compétences et expérience des candidats.** Il faudra rester toutefois attentif à ne pas favoriser des effets d'aubaine au détriment des candidats moins diplômés.
- 3.5. **Réviser les conditions d'accès aux emplois d'encadrement.** Notamment via une diminution de l'ancienneté requise... qui collerait avec la durée d'une législature. Ouvrir l'accès aux emplois d'encadrement au personnel contractuel. Ce projet risque de mettre l'indépendance des subordonnés statutaires en péril. Et par ailleurs, le mécanisme du 119 quater, §2 donne des perspectives de carrière, en ce compris administrative, au personnel contractuel, ce qui devrait être pris en considération.
- 3.6. **Encourager et faciliter la mobilité interne et externe du personnel.** Si la mobilité est aussi une forme de progression de carrière, à nouveau cela ne s'envisage pas sans une analyse sérieuse des conséquences (modification du contrat de travail, « portabilité » de la qualité de statutaire d'un niveau de pouvoir à l'autre, etc...
- 3.7. **Intégrer l'allocation de foyer ou de résidence dans le traitement.** Si on ne peut que se réjouir de cette mesure qui cible les traitements les plus bas, il faudra bien être attentif à ce que le changement de régime fiscal qu'implique cette intégration ne conduise pas à un salaire-poche moins important.

### 4. Mesure quantitative

Aucune mesure.

Et pour la suite... Il faut se rappeler qu'une convention sectorielle n'est rien d'autre qu'une liste de promesse. Plusieurs points de conventions antérieures ne sont d'ailleurs toujours pas exécutés (poursuite de la revalorisation du niveau B par exemple).

Nous continuerons donc à défendre les intérêts de nos affiliés en maintenant la vigilance lors des séances du comité de secteur XVI lors desquelles seront traités ces points.

Pierre DEBROUX

# LE PERSONNEL EN CHARGE DE L'AIDE S DANS LES 19 CPAS DE LA REGION DE BRUXELLES-C

## 1. Constats

Alors que la situation en termes de conditions de travail dans les services sociaux des 19 CPAS de la Région de Bruxelles-Capitale au début de l'année 2020 était déjà déplorable, la succession des différentes crises qui traversent notre pays a généré une dégradation spectaculaire des conditions générales de travail du personnel des services sociaux des 19 institutions. La pandémie Covid, l'arrivée de réfugiés suite à la guerre en Ukraine et l'explosion des coûts de l'énergie, ainsi que des produits alimentaires notamment, plongent de nombreuses familles dans une situation socio-économique extrêmement compliquée. Dès lors, beaucoup de nos concitoyens se tournent vers leur CPAS afin d'obtenir de l'aide ; ce constat étant particulièrement marqué dans les grands centres urbains où les situations de pauvreté augmentent lourdement.

En conséquence, l'ensemble des travailleurs des services sociaux des 19 CPAS de la Région de Bruxelles-Capitale subit une augmentation notable de leur charge de travail, dans des conditions générales pénibles et où l'objectif imposé par les circonstances est bien de gérer de plus en plus de dossiers individuels d'aide et où le réel travail d'accompagnement des usagers vers une émancipation sociale s'efface de façon spectaculaire.

Le Front Commun Syndical représentant le personnel des institutions a pris l'option et le temps d'écouter les travailleurs lors d'une grande Assemblée Générale en octobre 2022. A la suite de ce temps d'écoute des souffrances vécues par le personnel et en collaboration avec les travailleurs présents à cette Assemblée Générale, un cahier de revendications a été rédigé et est présenté ci-dessous.

## 2. Cahier de revendications

- Engagement de travailleurs sociaux et de travailleurs des services de support supplémentaires (personnel administratif dédié aux services sociaux, RH, informatique, etc...) en suffisance aux fins de garantir une qualité de services aux usagers, tant sur le volet de gestion administrative des dossiers que sur l'indispensable accompagnement social en vue d'une émancipation plus efficace.
- Nécessité de prévoir un refinancement structurel, anticipatif et pérenne des CPAS. Ce n'est qu'à cette condition que les institutions locales pourront engager du personnel pour assurer correctement les missions qui lui sont dévolues et dans beaucoup d'endroits rénovier des bâtiments trop petits et/ou trop vétustes.
- Afin de rendre les métiers plus attractifs dans les services sociaux des CPAS, fixer une augmentation salariale de 15% au 01 janvier 2023.
- En terminer avec certaines formes de management autoritaires, agressives et hyper contrôlantes pour mettre en place une politique de gestion participative des équipes en ayant le souci constant d'être à l'écoute des besoins du personnel.
- Une politique de formation solide des équipes des travailleurs sociaux et du personnel d'encadrement.
- Investissement dans la prévention primaire pour les travailleurs.
- Mise à jour et application stricte de procédures claires concernant la prévention des risques psychosociaux et le



# É SOCIALE AU BORD DU GOUFFRE S-CAPITALE !

bien-être au travail (CPAP, registre des faits de tiers, protocole contre la violence, soutien psychologique, personnes de confiance,...).

- Revalorisation profonde des métiers et du travail social en CPAS aux yeux des étudiants dans les écoles, des stagiaires mais aussi des bénéficiaires.
- Mise en place d'une réduction collective du temps de travail avec maintien du salaire et embauche compensatoire.
- Télétravail structurel volontaire de deux journées avec indemnité adaptée au coût de la vie et matériel fourni par l'employeur.

### 3. Plan d'actions syndicales

Au terme de la grande Assemblée Générale du 06 octobre 2022, un plan d'actions syndicales a été tracé en collaboration avec les travailleurs et les équipes syndicales. Ce plan a déjà été partiellement exécuté selon les modalités suivantes :

- En octobre et en novembre 2022 : 4 arrêts de travail simultanés dans les 19 CPAS. Chaque arrêt de travail a duré deux heures durant lesquelles le personnel administratif et les assistants sociaux ont manifesté devant les portes de leur institution.
- Journée de grève le mercredi 16 novembre : manifestation devant le Cabinet du Ministre-Président de la Région de Bruxelles-Capitale Rudi Vervoort et devant le Cabinet de la Ministre Fédérale de l'Intégration Sociale Karine

Lalieux. Notre cahier de revendications a été déposé auprès des deux autorités politiques.

- Une nouvelle journée de grève avec une manifestation est fixée le jeudi 15 décembre 2022. Cette manifestation s'est rendue au Cabinet du Ministre Alain Maron, en charge de l'aide sociale, dans le Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale. Une rencontre avec la Fédération des 19 CPAS bruxellois sera aussi demandée.

Le Front Commun Syndical des ALR de Bruxelles est bien décidé à mener cette lutte avec les travailleuses, les travailleurs et les équipes syndicales des 19 CPAS. Ce sont les conditions de travail du personnel qu'il faut absolument améliorer de façon urgente, ainsi que diminuer la charge psycho-sociale. La qualité du service rendu aux usagers des CPAS en dépend ; service qui reste malheureusement et de plus en plus souvent le dernier filet de sécurité socio-économique pour de nombreux citoyens bruxellois.

Benoît LAMBOTTE





# LA CSC SERVICES PUBLICS RENCONTRE LA MINISTRE DES PENSIONS

Le jeudi 08 septembre 2022, une rencontre avec la ministre fédérale des Pensions et de l'Intégration sociale, en charge de la lutte contre la pauvreté et des personnes en situation de handicap, Madame Carine LALIEUX fut organisée afin d'appuyer la nécessité d'avancer sur le dossier de la reconnaissance de la pénibilité des métiers en services publics.

Les décisions du gouvernement Charles MICHEL, en 2014, d'augmenter l'âge légal de la pension et de « durcir » les conditions de carrière et d'âge pour accéder à la pension anticipée, ont remis au centre des préoccupations syndicales la question de la pénibilité des métiers.

En réaction, de nombreuses mobilisations et actions syndicales des travailleurs du privé et du public se sont donc organisées autour de cette thématique ces dernières années.

En juillet 2022, des mesures relatives à la réforme des pensions, portées par la ministre LALIEUX, ont abouti sur un accord mais malheureusement, aucune disposition ne fut proposée pour faire avancer ce dossier pénibilité.

Il devenait par conséquent, pour nous, urgent de mettre en avant auprès de la ministre les situations émanant du terrain afin d'appuyer la nécessité de faire remonter le sujet dans les points prioritaires du gouvernement.

Pour rappel, cette problématique a toujours été au centre des préoccupations de la CSC Services Publics et de nos différents cahiers revendicatifs.

Déjà, en 2018, sous l'impulsion de nos négociateurs en Comité A, un projet d'accord avait failli aboutir en négociation sous le ministre des Pensions, Monsieur Daniel BACQUELAINE.

Une liste de métiers et de 4 critères de pénibilité<sup>1</sup> dans la Fonction Publique avaient eu le mérite d'être définis mais ce premier pas vers la reconnaissance n'eut malheureusement pas de suites concrètes.

Le projet BACQUELAINE de la sorte avorté, cela créa, sur le terrain, une forte attente des travailleurs et travailleuses et cela notamment au niveau local.

1. Les contraintes physiques, l'organisation du travail, les risques de sécurité et la pénibilité mentale et émotionnelle.

Au sein du secteur des pouvoirs locaux, pour pallier cette carence, des « pactes sociaux de réduction de temps de travail dès 60 ans » furent signés dans certaines communes wallonnes, comme Charleroi notamment, mais rien de généralisé dans les accords.

Une circulaire encadrant l'expérience pilote de réduction du temps de travail pour les agents de plus de 60 ans des niveaux D et E exerçant un métier pénible fut signée le 22 mars 2022 par le ministre du Logement, des Pouvoirs locaux et de la Ville, Monsieur Christophe COLLIGNON.

Là également, les pouvoirs locaux étaient invités à participer au projet mais sans obligation.

Le BEP Environnement, une intercommunale de gestion des déchets de la Province de Namur y adhéra uniquement pour ses chargeurs et intégra ce mécanisme dans son fonctionnement mais malheureusement, ce type d'accord fut loin d'être généralisé au regard du caractère non coercitif de la circulaire et du financement wallon de l'embauche compensatoire limité dans le temps à 3 ans.

Dans ce contexte, la démarche de rencontrer le ministre, fut initiée par les partenaires sociaux locaux (organisations syndicales et employeurs) actifs sur les **intercommunales de gestion des déchets ménagers** de la Région de Charleroi (Tibi), de la Province de Namur (Bep Environnement) et de la région de Mons Borinage et du Centre (Hygea) afin de la sensibiliser sur la réalité de terrain et appuyer, de données concrètes, les revendications de nos négociateurs au Comité A.

La reconnaissance de la pénibilité, en vue d'un accès à une pension anticipée, importe particulièrement dans ce secteur, compte tenu du vieillissement du personnel des collectes de sacs, de tri des déchets, des parcs à conteneurs et des services de propreté publique.

Chacun peut constater, chaque jour, le caractère essentiel et pénible de ces métiers. La manipulation des charges lourdes (plus de 10 tonnes par jour), la répétitivité des gestes (+/-700kg/heure à la chaîne), le travail de nuit, le travail à pauses, l'insalubrité et la dangerosité de la nature du travail, le travail exécuté quelles que soient les conditions météorologiques, sont autant de facteurs qui impactent la santé physique et mentale des agents, voir leur espérance de vie (de qualité).

La pénibilité doit également être appréciée au regard de la prise de risques des travailleurs, les dangers restant bien présents au quotidien.

L'intercommunale Carolo, Tibi, a notamment dû faire face à deux accidents dramatiques : L'année passée, l'un des chargeurs/éboueurs a été percuté par un tram et en est malheureusement décédé. Cette année, toujours un chargeur/éboueur a été percuté par un chauffard et a dû être amputé de la jambe.

Ajoutons, enfin que lors de la crise sanitaire liée au COVID, le courage des équipes assurant la continuité du service, rendu malgré les risques, a été salué, tant par le citoyen que par le monde politique.

Ces éléments sont autant de motifs pour ne pas laisser de côté le dossier de la reconnaissance des métiers pénibles en services publics.

Evidemment, la CSC services publics défend une **reconnaissance générale non limitée à un secteur**, mais l'illustration de ce dernier nous paraissait parlante et emblématique.

Par conséquent, suite aux nombreuses interpellations de notre organisation au sein des différents comités de négociation et de concertation, les présidents et directions de ces 3 intercommunales se sont engagés à soutenir la reconnaissance de la pénibilité par le niveau fédéral en vue d'un accès à une pension anticipée.

Les employeurs décidèrent de signer le 24 octobre 2021 un courrier commun, adressé à Madame LALIEUX, ministre des Pensions, ainsi qu'à Monsieur Di Rupo, Ministre-Président de la Wallonie, et à Monsieur Magnette, Président du PS.

Hormis des accusés de réception, aucunes réponses ne furent envoyées.

Les affiliés et les représentants syndicaux CSC Services publics travaillant dans les métiers de la salubrité publique ont malgré tout continué à se mobiliser autour de cette question.

A Charleroi, notamment, dans le cadre des **actions des Services Publics du 31 mai dernier**, une marche pour la reconnaissance de la pénibilité fut organisée en front commun et remporta un vif succès. Une rencontre avec les chefs de file carolo et, notamment, le Président du Parti Socialiste, Monsieur Paul MAGNETTE, nous permit de réactiver la demande de rencontrer le ministre des Pensions.

Les délégations des Directions locales et des trois Organisations Syndicales furent reçues par la Ministre et son Cabinet, à Bruxelles, en matinée, de manière constructive.

Par cette initiative, nous souhaitons sensibiliser la Ministre à la pénibilité des métiers du personnel des collectes de sacs, de tri des déchets, des parcs à conteneurs et des services de propreté publique.

La première difficulté relevée par la Ministre fut la diversité des régimes au sein du personnel qui varie d'une intercommunale à l'autre et qui rend les réalités très différentes les unes des autres.

Cette diversité rendrait toute éventuelle initiative politique en matière de pénibilité complexe car elle concerne tant des contractuels (soumis aux lois du privé) que des statutaires (public).

&gt;&gt;&gt;



L'accent a également été mis sur le fait que les possibilités de reclassement sont assez limitées dans ce secteur pour le personnel en fin de carrière.

Pourtant, on constate une augmentation des accidents de travail des chargeurs à partir de l'âge de 50 ans.

Selon la Ministre, l'accord relatif aux critères de pénibilité signé en 2018 n'est malheureusement plus à l'ordre du jour du Comité A.

Et dans l'hypothèse où il le serait, reconnaître une pénibilité pour les statutaires sans rien prévoir pour les contractuels provoquerait une discrimination au sein d'un même secteur.

Et pourtant, actuellement, des discriminations existent déjà au sein de ce secteur en fonction du statut du personnel. Par exemple, en cas de maladie d'un contractuel, l'INAMI prend en charge toute la réorientation de celui-ci alors que ce n'est pas le cas pour le statutaire.

La Ministre est aussi revenue sur sa proposition de mise à la pension à 60 ans après 42 ans de carrière pour les travailleurs qui ont commencé tôt le travail, comme première réponse au cas que nous lui soumettions du personnel travaillant dans la gestion et le tri des déchets.

A cet effet, elle nous a informés que l'avis des partenaires sociaux sur cette proposition était attendu pour la fin de l'année.

La Ministre a également précisé que l'accord de 2018 sur la notion de pénibilité n'est plus d'actualité car il existe un accord politique vers une convergence des régimes.

Elle a également fait référence à l'initiative du Ministre Pierre-Yves Dermagne d'objectiver la situation par la mise en place d'une cartographie par secteur d'activités qui permettrait de savoir dans quel secteur il y a le plus d'accidents de travail, d'invalidité etc.

L'objectif est de demander un investissement plus important aux employeurs faisant partie des secteurs les plus impactés.

Le soucis est que cette initiative privée ne s'applique pas aux intercommunales publiques, même à celles qui appartiennent à un secteur et qui sont soumises à une commission paritaire comme le BEP.

Enfin, lors de cette rencontre, nous avons été entendus par la Ministre et avons pu contextualiser la situation du personnel des 3 intercommunales qui, si ils sont soumis à des régimes divers, exercent finalement le même travail au quotidien et ce, au service des citoyens.

Cette initiative faisait également suite à la période covid, à la mise en lumière de ce personnel et de sa mission essentielle et à la crainte d'être oublié lors de la définition de la pénibilité.

Bien sûr, nous savons que bien d'autres métiers méritent d'être mis en lumière et le sont par diverses initiatives syndicales propres à chaque secteur.

Enfin, nous sommes confiants en nos négociateurs qui, nous le savons, incluront l'ensemble des métiers pénibles sans oublier aucune catégorie de personnel, lorsque ce dossier pénibilité dans le cadre des pensions sera fixé à l'ordre du jour du Comité A.

Mounia BENSLAMA  
Laurence CLAMAR  
*Secrétaires régionales*



## LA FORMATION AU SERVICE DE LA CARRIÈRE DES AGENTS POUR RENFORCER LA QUALITÉ DU SERVICE PUBLIC

**Le 25 octobre dernier, Véronique Sabel, secrétaire nationale CSC Services publics, était invitée à participer au 100ème anniversaire de l'École d'administration de la Province de Namur. L'occasion pour elle d'intervenir au sujet de la formation des agents. Voici son intervention.**

« L'accompagnement des travailleurs durant toute leur carrière est un des points forts du service public, qui évoque immédiatement la notion de « service ». Tout particulièrement pour les administrations locales et provinciales qui sont les plus proches des citoyens.

Un service orienté « public », mais de qualité. Qualité acquise par la formation qui permet à celui qui le souhaite de développer ses compétences sur des thématiques ciblées, en lien avec la fonction exercée. De pouvoir échanger au sein d'un groupe, de pouvoir trouver sa place et se sentir à sa place. Le Bien-être au travail passe également par la possibilité que peut avoir le travailleur d'évoluer, de s'épanouir personnellement mais aussi, de réorienter sa carrière.

La fonction publique est en pleine évolution pour une révolution : plus attractive, plus inspirante, plus efficace encore,

multidisciplinaire, proche du citoyen... « up to date » et efficiente. Il ne fait aucun doute que l'apprentissage tout au long de la vie favorise la capacité des individus à gérer le changement et à construire l'avenir de leur choix.

La formation, est un véritable outil de changement permanent, d'épanouissement des individus tout au long de leur carrière et, dès lors, plus ouvert à la réalisation d'objectifs communs. Être formé pour se réaliser, pour créer sa carrière et l'aboutissement d'un engagement participatif vers un but.

Se former, c'est également, se connaître soi-même et posséder une capacité et une volonté d'ouverture à l'autre, aux autres, en toute bienveillance. C'est l'accès à la promotion ou à l'évolution de carrière- source de motivation.

Malgré les bénéfices évidents de la formation, comment faire pour susciter l'intérêt mais surtout l'envie de se former régulièrement ?

La formation, c'est avant tout une question de « culture de l'apprentissage ». Ne pas sacraliser et identifier l'aboutissement de celle-ci par l'obtention d'un titre. La formation est valorisante pour elle-même et pour l'individu.

In fine, l'UNESCO rappelle que « l'apprentissage sur le lieu de travail constitue un moteur essentiel de l'apprentissage tout au long de la vie et gagne en importance si l'on tient compte de la mutation actuelle de la nature du travail et des changements qui s'opèrent sur le marché de l'emploi. L'apprentissage est vecteur d'ascension sociale.

Investir dans le capital humain génère un avantage concurrentiel considérable : performance, compétitivité, résilience, attractivité et rétention des talents. Un travailleur heureux est plus productif, collabore davantage pour le bien commun.

Vous l'aurez compris, se former tout au long de la carrière est indispensable pour progresser dans son métier, pour s'adapter aux évolutions qu'elles soient numériques, environnementales ou économiques.

85% des emplois de 2030 n'existent pas aujourd'hui ! (rapport Dell Institute- Californie) ».

# La chaleur humaine n'a pas de prix



ER-Dominique Leyon - Chaussée de Haecht 579 - 1030 Bruxelles

Malgré la crise énergétique, continuons à nous battre, tou-te-s ensemble, pour que chacun-e ait un salaire décent, des conditions de travail justes et un meilleur pouvoir d'achat.

**Que 2023 soit pour vous une année chaleureuse et lumineuse!**

CSC