

Cahier revendicatif de la CSC Services publics Administrations locales, régionales et provinciales francophones



L'oeil OuVert

Les Priorités de la CSC Services publics
pour 2024/2029





Focus sur la qualité de vie !

LA SOCIÉTÉ ÉVOLUE. LE MONDE DU TRAVAIL AUSSI

A la CSC Services publics, nous œuvrons pour une qualité de vie respectueuse des travailleurs. Ce qui signifie, notamment, de pouvoir équilibrer sa vie professionnelle et sa vie privée; de bénéficier d'un accès aux soins facilité et non discriminant; de se voir octroyer des possibilités d'évolution professionnelle; d'accéder à des emplois décents et pérennes; de contribuer à la création d'un service public accessible et en accord avec les besoins des usagers ;

Une politique juste et efficace au service d'une meilleure qualité de vie n'est pas possible sans disposer de services publics de qualité. Les services publics nécessitent une gestion efficace et des structures plus simples. Le recours irréfléchi à l'externalisation entraîne des surcoûts. Ce n'est donc pas un usage à pérenniser. Outre une offre complète d'e-services, l'on doit pouvoir compter sur des services de proximité « en face à face », qui permettent un contact et des conseils mieux personnalisés.

Les employeurs publics doivent se profiler en acteurs de terrain attractifs. Durant la précédente législature, nous avons participé à la modernisation de la Fonction publique locale au travers de la concrétisation d'un décret modifiant le Code de démocratie locale et de la décentralisation d'une part et modifiant la loi organique des CPAS d'autre part.

La révision générale des barèmes de 1994 étant obsolète au regard de l'évolution des métiers de la Fonction publique, nous allons aujourd'hui vers un statut général du personnel pour tous les travailleurs, quel que soit leur statut.

Les travailleurs, eux-mêmes, s'expriment en accordant de l'importance à la sécurité d'emploi, à la réalisation d'un équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle, à la possibilité d'exercer un métier attractif, ...

COMMENT AMÉLIORER CETTE QUALITÉ DE VIE ?

- Par l'obtention d'Emplois de qualité, décents et pérennes
- Par le respect de conditions de travail adaptées à l'évolution des métiers
- Par l'accès à la formation tout au long de la carrière pour évoluer professionnellement
- Par une juste rémunération
- Par une gestion du personnel dynamique, efficace et efficiente
- Par une véritable politique de prévention dans les administrations publiques
- Par une bonne gouvernance, équilibrée et adaptée aux réalités de terrain
- Par un dialogue social renforcé et respectueux des accords antérieurs
- Par l'exercice d'une tutelle efficace et impartiale



Un emploi de qualité, décent et pérenne

L'attractivité de la Fonction publique locale s'impose par l'usage majoritaire de contrats de travail à durée indéterminée. Un emploi stable est le gage d'une situation familiale et financière équilibrée. Un travailleur ancré dans son administration développe des talents, des relations sociales fructueuses.

Investir dans l'humain, tel est notre challenge.

POUR CE FAIRE, NOUS ESTIMONS QUE :

- Aucun licenciement pour raisons économiques ne peut avoir lieu sans une concertation préalable avec les organisations syndicales représentatives.
- En cas de transfert d'activité vers un autre employeur, le repreneur doit avoir les mêmes obligations que celles qui sont exigées dans la CCT 32 bis du secteur privé. Le gouvernement wallon doit transposer dans le code de la démocratie les dispositions de la loi 32 bis.
- Les accords-cadres négociés avec l'autorité régionale doivent être transposés localement de manière automatique.
- L'octroi d'un deuxième pilier de pension pour les agents contractuels occupés dans la fonction publique locale porté à 6 % et obligatoire. En toute cohérence avec la présence majoritaire de travailleurs contractuels au sein de la fonction publique locale.





Conditions de travail adaptées à l'évolution des métiers de la fonction publique

- **DES CONDITIONS DE TRAVAIL LIÉES AU GENRE** : il existe un impact différencié de l'exposition au risque en fonction du sexe » (L. 4121-3 C. trav.) et des risques liés aux harcèlements et agissements sexistes (L. 4121-2,7° C. trav.).

- **PRÉVENIR LES RISQUES ET PÉNIBILITÉS SPÉCIFIQUES À UN SEXE** (formations aux gestes et postures dans le nettoyage – Prévention des TMS – étude des postes de travail 1 ergonomie pour les travailleurs sur écran – fournir des EPI adapté (lève-charge dans les soins)- Protection des agents d'accueil (souvent des femmes)... Agir sur le temps de travail – 66% des travailleurs du secteur social sont des femmes... ; 96% dans le service d'aide aux personnes, soins, services à domicile ... sont des femmes. La majorité des temps-partiels sont occupés par des femmes....

Augmenter le temps de travail en diversifiant les activités et le public visé en augmentant les horaires. Dans l'animation, la mobilisation d'animateurs sur de nouveaux dispositifs dans le cadre de la réforme des rythmes scolaires a permis de compléter leurs heures de travail traditionnellement concentrées en soirée et fin de semaine.

- **AMÉNAGER LES HORAIRES ATYPIQUES ET DÉCALÉS** : l'employeur peut s'efforcer de donner la priorité aux salariés volontaires contre mesure compensatoire motivante – organiser des rotations pour atténuer la fréquence – faire respecter les temps de pause pendant les heures de travail.

- **PROTÉGER LA FEMME ENCEINTE** : Améliorer ses conditions de travail en limitant le recours aux heures supplémentaires ; en réduisant ses prestations journalières ; permettre l'accès au télétravail ; changer son affectation si nécessaire afin d'éviter un arrêt maladie forcé, garder son salaire plein et faire bénéficier l'employeur de ses compétences plus longtemps. Il faut également préserver l'équipe en compensant l'activité de la femme enceinte et en évitant de redistribuer la charge de travail. (évite mécontentement)

- **ADOPTER UNE APPROCHE GLOBALE DE QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL** : développement de l'infrastructure (différencier lieu de travail avec le lieu de pause) – matériel adapté disponible – accessibilité du lieu de travail... L'atmosphère de travail est importante et le management doit être bienveillant et participatif. Reconnaître les droits des travailleurs de manière équitable. Développer une culture d'entreprise valorisante et inclusive. Développer l'autonomie, l'initiative, la prise de risques et le droit à l'erreur

- **RESPECTER LE DROIT À LA DÉCONNEXION** : Nous remarquons que de nombreux lieux de travail ne respectent pas ce droit à la déconnexion en usant de rappels intempestifs des travailleurs en dehors des horaires normaux de travail, notamment. Il y a lieu de respecter les temps de repos, de congé,... des travailleurs. Nous rappelons les conséquences d'une connexion excessive générée par une sollicitation quotidienne d'outils numériques (alternance travail/détente – respect du temps de repos - privé - pas d'intrusion dans le temps personnel)



Une gestion du personnel efficace et efficiente

Une politique du personnel efficace et efficiente ne se limite pas à promulguer de nouvelles réglementations mais nécessite une réelle implication pour un accompagnement efficace et respectueux du travailleur.

Avec l'allongement de la carrière, la transmission de l'expérience acquise doit devenir une référence dans tous les services des pouvoirs locaux. Le parrainage accompagné de la possibilité d'aménager la fin de sa carrière accentuera la rentabilité au sein même des pouvoirs locaux et donnera la possibilité aux plus jeunes d'accéder à l'emploi public dans de bonnes conditions.

Nous demandons d'augmenter de 2 jours les congés des 60 ans et plus et la mise en place à partir de 60 ans d'un 4/5ème temps considéré comme un temps plein.

La gestion du personnel est une gestion administrative autonome et hiérarchisée dont le Directeur Général est le responsable, sans ingérence du politique de manière individuelle.

Le rôle du politique dans la gestion du personnel doit se limiter aux recours éventuels.



©Shutterstock



Des pensions publiques solides et solidaires

Les pouvoirs locaux et provinciaux sont « self-supporting » du coût des pensions des statutaires. Il s'agit du seul groupe d'employeurs qui doit supporter cette charge. **C'est anormal.**

De plus, la cotisation de responsabilisation va s'accroître fortement dans les années à venir. Pour cela, une aide adéquate doit permettre la statutarisation des agents pour éviter que la charge des pensions ne s'accroisse dangereusement par rapport à la masse salariale sur laquelle sont prélevées les cotisations pensions.

La situation du Fonds des pensions du secteur public est dramatique. Le mémorandum a été déposé en Juin 2024 à l'attention des Présidents du MR et des Engagés par le Comité de Gestion.

Le deuxième pilier de pension en faveur des agents contractuels de la Fonction publique, **doit** être porté à 6 % et obligatoire ainsi que l'élaboration d'un plan de nomination obligatoire dans les pouvoirs locaux.



©Shutterstock



Un dialogue social renforcé

Nous estimons que le dialogue social est un facteur de démocratie.

Tous les obstacles ne peuvent être levés que par le dialogue.

Dans un trop grand nombre de secteurs, nous sommes en permanence confrontés à divers problèmes : débats peu productifs; peu d'écoute lorsque nous soulevons des problèmes liés au personnel; difficulté d'aboutir à des discussions concrètes sur le travail destiné à préparer la politique à suivre; manque de transparence et nombreuses complications dans l'exécution des accords.

En plus du blocage de la concertation globale qui résulte de l'attitude des pouvoirs publics, les négociations concernant les accords sectoriels ne produisent pas non plus de résultats satisfaisants.

Nous demandons en outre que les syndicats du secteur public puissent, dans un organe spécifique, participer aux décisions de l'AVIQ en ce qui concerne les institutions publiques.

Le gouvernement s'était d'ailleurs engagé dans un accord précédent à renforcer la présence des syndicats du secteur public dans les organes d'avis.

Obtenir la mise en place d'un comité C comme le prévoit la loi de 1974 au sein de la Communauté française pour les matières qui concernent les pouvoirs locaux.

Dans de nombreux cas, nous sommes confrontés à des réductions d'effectifs, des suppressions de tâches et des modifications du régime de travail.

Sur le terrain, nous constatons qu'en règle générale, ces décisions sont prises sans que leur contenu ait d'abord fait l'objet d'un débat de fond sérieux avec les organisations syndicales; sans qu'on leur ait donné la transparence requise et sans qu'on ait comparé les alternatives envisageables.

Si la concertation patine, c'est souvent parce que l'autorité est prisonnière de considérations politiques internes liées à un positionnement au sein de coalitions, ou parce que des procédures d'adjudication ont été entamées de manière expéditive pour sous-traiter des services.



Une véritable politique de prévention

Alors que l'obligation impose la présence d'un conseiller en prévention interne dans les administrations, il n'y en a malheureusement pas partout.

Il est cependant nécessaire qu'un financement soit prévu d'un conseiller dans chaque institution (voir prime pour attirer dans cette carrière) et obligation d'inscrire un article budgétaire consacré au bien-être.

L'indépendance et la neutralité des services internes et externes de prévention et protection est fondamental.

Les expériences au guichet, dans une MR-S ou pour les ouvriers des espaces verts ne sont pas comparables. La situation du personnel des administrations locales est très spécifique.

L'agressivité peut être déclenchée par des choses banales.

L'élaboration d'une politique en matière d'agression n'est possible que si tous les incidents d'agression et leurs causes sont correctement enregistrés et que des personnes issues de ces différents services sont impliquées. »



L'enjeu principal consiste en l'amélioration du bien-être des travailleurs: visites des lieux de travail, enquêtes lors des accidents de travail, propositions de mesures de prévention,



Investir dans une réelle politique de gestion du personnel dynamique et positive ainsi que dans un management participatif plutôt qu'autoritaire.

Les Burn-out au travail explosent, triste reflet des conditions de travail actuelles.



L'accès à la formation tout au long de la carrière

Malgré la récente réforme de la Fonction publique, la formation reste un des piliers des principes généraux de la fonction publique locale et provinciale tant pour l'évolution de carrière des agents ou pour la promotion, que pour leur formation continuée. (valorisée via principe 80/20)



©Shutterstock

L'évolution des métiers au regard des besoins nécessite une meilleure adéquation entre la formation, les connaissances et les compétences du travailleur.

L'accès à la formation reste encore trop souvent aléatoire au sein des pouvoirs locaux. Ce qui est anormal.

Les organisations syndicales, acteur de terrain, devraient pouvoir participer la gestion d'un fond de formation.

La bonne gouvernance

Les ASBL communales et provinciales doivent rentrer dans le giron du secteur public et donc être soumises à la législation sur le statut syndical (Loi de 1974 AR de 1984).

Une gestion publique transparente et une meilleure collaboration entre les niveaux de pouvoirs en charge de la santé, par exemple.



©Shutterstock



©Shutterstock

Une tutelle juste, efficace et impartiale

Le recours à la tutelle est souvent la seule possibilité, en dehors des recours au Conseil d'Etat ou devant les tribunaux, pour faire respecter la législation en matière de personnel, de statut syndical et pour éviter l'arbitraire de certaines décisions locales ou provinciales.

Nous sommes confrontés à des incohérences dans les décisions, des dépassements de délai, des pressions politiques ou des manques d'impartialité.

Nous attendons de ce Gouvernement qu'il mette en place des mécanismes de contrôle des décisions de tutelle et qu'il renforce le cadre du personnel afin que le service puisse remplir les diverses fonctions qui lui sont confiées pour une tutelle juste, impartiale et efficace.

En cas de dépassement de délai, la décision du pouvoir local ne peut pas être approuvée. Les décisions de Tutelle doivent être motivées formellement.



©Shutterstock



Gardons l'oeil ouVert



**POUR LA CSC SP,
VÉRONIQUE SABEL
SECRÉTAIRE NATIONALE ALR FRANCOPHONE**

