

## RESOLUTION POLITIQUE DU PERSONNEL

### **I. Préambule : les services publics au cœur de nos revendications :**

La raison d'être du service public est la satisfaction de l'intérêt général, la promotion des biens communs, le développement humain durable et la recherche du progrès social. Les services publics sont des moteurs d'intégration sociale par leur accessibilité pour tous, ils améliorent les conditions du « Vivre ensemble » qui est le ciment d'une société juste et égalitaire.

A ce titre, leur financement doit intégrer l'impératif non seulement du maintien de leurs activités, de leurs outils, de leurs méthodes, mais encore l'exigence qu'ils améliorent la vie de tous.

Dans un contexte européen de rationalité et d'équilibre budgétaire hyper dominant, la tentation est forte d'évaluer les services publics selon des critères exclusivement mercantiles, alors qu'il convient d'évaluer ceux-ci selon les services indispensables qu'ils apportent aux citoyens.

Il conviendrait plutôt de se poser les questions suivantes : quels sont les besoins de la population et quels sont les moyens nécessaires pour y faire face ? Et non d'avoir recours à la rhétorique gestionnaire devenue courante dans le monde politique actuel : quel est mon budget et que puis-je en faire ? Ce paradigme néolibéral enraciné dans le chef de nos dirigeants doit donc être renversé.

S'il est nécessaire qu'il y ait production de richesses pour financer les dépenses publiques, il est indispensable que cette richesse soit équitablement partagée entre tous les citoyens, y compris ceux qui ne participent pas à cette production et surtout pour ceux qui en ont le plus besoin. Donner à tous l'opportunité de bénéficier de la production de richesses, voilà bien l'essence du service public dans la construction du « Vivre ensemble ».

En ce qui concerne les membres du personnel des services publics, leurs savoirs, savoir-faire, savoir-être, leurs compétences... constituent une richesse collective qui a ceci de particulier que son utilisation ne l'érode pas ; tout au contraire, elle l'enrichit en retour. C'est sous cette enseigne du partage que se situent les activités des services publics puisqu'ils ont vocation de soutenir les faibles et de développer des biens collectifs aux fins d'enrichir la collectivité. Dès lors, il convient de considérer pleinement les emplois de la fonction publique comme un réel investissement pour tous et non comme un coût.

A cet égard, les services publics, de par leurs missions et l'organisation de celles-ci présentent des spécificités qui leur sont propres. Ces spécificités ne sont nullement isolées les unes des autres : elles s'étayent mutuellement. L'évocation de l'une amène un regard sur les autres. Elles forment ensemble une configuration dynamique.

Le service rendu à l'utilisateur constitue la finalité de l'action administrative. Il est bon de s'en souvenir !

Tout comme il est crucial de rappeler les Principes généraux de la fonction publique, qui sont le ciment de l'ensemble de nos administrations et institutions. Rappelons la définition de ces principes que nous défendons au quotidien :

### 1. Egalité :

Les services publics sont attachés au principe d'égalité : égalité de traitement des citoyens, des agents lors du recrutement et tout au long de la carrière, ...

L'égalité illustre et concrétise ce qu'il en est du droit à l'accès universel aux services sans discrimination liée à la situation sociale ou professionnelle, d'orientation philosophique ou sexuelle, ou encore d'origine. Ce principe est donc au cœur de notre société riche de sa mixité.

### 2. Continuité :

La continuité de l'action publique garantit à l'utilisateur de bénéficier partout du service dont il a besoin. En clair, la continuité repose sur la nécessité de répondre aux besoins d'intérêt général sans interruption. Il permet d'obtenir la garantie du service rendu à la population, quelles que soient les circonstances auxquelles elle fait face. Pour autant, ce principe ne peut en rien violer le droit des fonctionnaires à la grève. Il n'existe en effet pas, dans le chef des citoyens, d'un droit à la continuité qui mettrait en péril les droits fondamentaux de tous, y compris le droit de grève. Il est bon de le rappeler en ces périodes troubles où les libertés syndicales sont contestées et mises continuellement à mal.

### 3. Adaptabilité :

La force des services publics se traduit également dans leurs capacités d'adaptation : les services et les métiers évoluent ou disparaissent, d'autres apparaissent ; les techniques, les outils, les méthodes changent.

D'ici 2030, 3 métiers sur 5 verront au moins 30% de leurs activités automatisées<sup>1</sup>.

L'adaptabilité se double d'une réactivité effective sur le terrain, mais aussi d'une capacité d'anticipation et donc de veille en matière d'évolution des métiers et des compétences.

Cette adaptabilité est ou doit constituer le signe fort de la capacité d'un employeur à soutenir et former au mieux ses agents afin de les accompagner dans la transition des changements, particulièrement à l'heure actuelle où le monde change en un claquement de doigt.

Cette capacité de réactivité est cruciale pour s'adapter aux besoins au moment et à l'endroit où ils apparaissent ; elle est essentielle aux services publics pour assumer le rôle social que le monde politique leur a confié.

### 4. Neutralité :

Une des spécificités majeures du service public réside dans sa neutralité : aucune considération d'origine, de genre, de confession, de conviction philosophique et politique ne peut entrer en compte lorsqu'il s'agit d'apprécier la pertinence d'une action. La neutralité signifie donc un engagement pleinement positif à l'égard des usagers et des agents. Elle résulte de l'application du droit et de règles établies qui caractérisent les relations aux usagers, mais aussi les relations internes.

---

<sup>1</sup> *Métiers 2030 - Rapport du groupe Prospective des métiers et qualifications*, France Stratégie et DARES, 2022.

Les modalités de recrutement du personnel, les progressions de carrière, les conditions de travail, en ce compris les barèmes, doivent respecter ce principe de droit et ses règles, lesquels comportent un volet dédié au dialogue social.

## **5. Accessibilité :**

L'accessibilité comporte de nombreuses dimensions dont les principales sont sociales (accès à tous sans discrimination), économiques (à un prix abordable, voire gratuit) et territoriales (avec une couverture des services assurée sur l'ensemble du territoire).

Aujourd'hui, se pose un autre type d'accessibilité : l'accessibilité digitale. Cette nouvelle dimension est en lien direct avec l'inégalité de traitement envers les citoyens puisque certains n'ont plus accès au service de manière physique. Ils doivent alors avoir recours à une aide externe, ce qui déplace vers un tiers la mission dévolue aux services publics. Il y a donc un réel danger à ce qu'une partie de nos missions soit transférée vers d'autres opérateurs, publics voire privés.

Ces principes sont essentiels. Il convient que tous soient conscients de leur existence et de leur importance : citoyens, employeurs et... travailleurs du service public eux-mêmes.

\* \* \*

## II. 8 ans sans congrès : que de constats !

Après un confinement forcé qui nous a empêché de réunir les instances statutaires de façon « normale » ou habituelle, il nous apparaît crucial de faire le bilan des politiques décidées par les divers gouvernements et qui ont eu un impact non-négligeable sur les administrations et surtout sur le personnel de celles-ci dont nous sommes les portes-porales. Commençons tout d'abord par des chiffres en analysant l'évolution de l'emploi dans nos administrations.

### 1) Evolution de l'emploi

#### **L'emploi public dans les administrations provinciales et locales en Wallonie (2021)**

	2005	2010	2015	2021	Evolution 2005-2021 (en %)
Communes	47 010	50 570	48 693	47 265	0.5
Zones de police	10 371	11 017	10 915	10 872	4.8
CPAS	27 399	28 633	30 233	32 709	19.4
Intercommunales	24 094	28 139	29 671	31 983	32.7
Provinces	11 793	11 511	10 913	10 520	-10.8
Zones de secours			1 181	2 825	
Divers	64	71	70	63	-1.6
<b>Total pouvoirs locaux</b>	<b>120 731</b>	<b>129 941</b>	<b>131 676</b>	<b>136 237</b>	<b>12.8</b>
Emploi public : total - définition ONSS	343 572	350 654	339 142	355 939	3.6
<i>Part de l'emploi des pouvoirs locaux dans l'emploi public total (ONSS)</i>	35.1	37.1	38.8	38.3	
Emploi intérieur	1 145 021	1 208 582	1 233 294	1 323 460	15.6
<i>Part de l'emploi des pouvoirs locaux dans l'emploi intérieur</i>	10.5	10.8	10.7	10.3	

**Source(s) :** Offices nationaux de sécurité sociale (ONSSAPL, ORPSS et ONSS), Institut des comptes nationaux (ICN) - Calculs : IWEPS

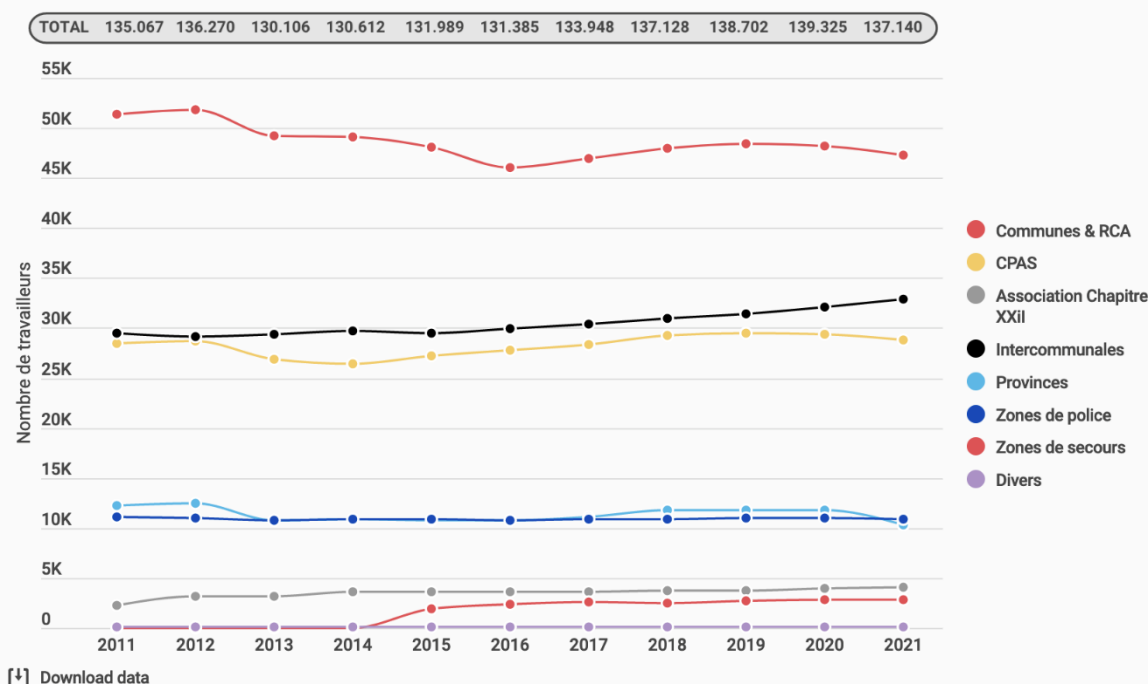
Le tableau rassemble plusieurs informations relatives aux administrations locales et provinciales. Au cours de la période 2005-2021, l'emploi a augmenté de +12,8 % dans les entités publiques décentralisées. Cette tendance globale révèle des évolutions contrastées : on observe en effet une diminution de l'emploi de près de 11% dans les provinces pour une hausse de 32,7 % dans les intercommunales et de 19,4% dans les CPAS. Au cours de cette même période 2005-2021, l'emploi intérieur a progressé plus vite que l'emploi des pouvoirs locaux (avec respectivement +15,6 % et +12,8 %), ce qui explique la légère baisse de la part de l'emploi des pouvoirs locaux dans l'emploi intérieur wallon. L'emploi des pouvoirs locaux évolue plus vite que l'emploi public total (3,6%). En conséquence, on observe une croissance de la part de l'emploi des pouvoirs locaux dans l'emploi public, à 35,1 % en 2005 et à 38,3 % en 2021.

## Emploi local (évolution nombre de travailleurs par entité)

Dépenses de personnel

Nombre de travailleurs au 31/12

Source : Données ONSS - Graphique UVCW



**Commentaire méthodologique :** Les pouvoirs locaux emploient près de 140.000 agents. Les communes constituent l'employeur le plus important au sein des pouvoirs locaux. Les chiffres repris dans ce graphique sont établis au 31 décembre de chaque année.

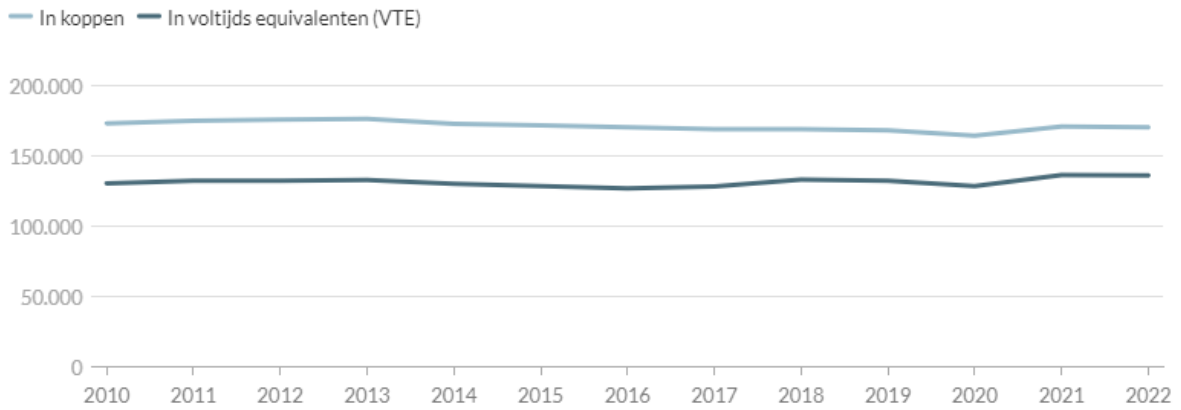
### L'emploi public dans les administrations provinciales et locales en Flandre

En Flandre, nous constatons que le nombre d'ETP (équivalents temps plein) et le nombre de personnes employé sont restés peu ou prou stables au cours de la période de 2010 à 2022 compris, toutes administrations locales confondues. Si nous examinons la situation de plus près, nous constatons que le nombre d'ETP a légèrement augmenté dans les communes, les zones de police, les partenariats intercommunaux et les régies provinciales autonomes. Une forte baisse du nombre d'équivalents temps plein employés au sein des CPAS peut être observée sur la période 2010-2022. Cette tendance s'explique en grande partie, voire entièrement, par l'émergence d'associations de CPAS qui assument les tâches des CPAS avec les effectifs correspondants. Nous constatons dès lors que le nombre d'équivalents temps plein au sein des associations de CPAS a fortement augmenté entre la période 2010 et 2022.

Si nous nous penchons sur la répartition par sexe, nous constatons qu'en 2022, plus de 60 % (en termes d'effectifs) des personnes employées au sein des administrations locales étaient des femmes. Un peu moins de 30 % étaient nommés et un peu plus de 40 % travaillaient à temps partiel.

### Personeel lokale besturen

Vlaams Gewest, 2010-2022, aantal koppen en voltijdse equivalenten (VTE)

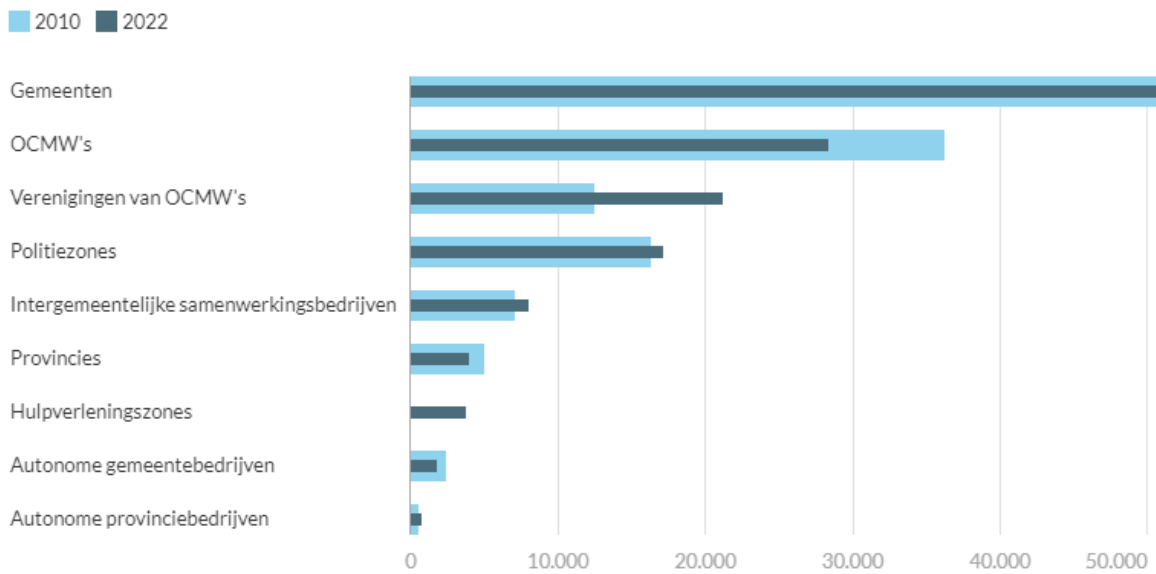


Noot: Vanaf 2021 wordt het personeel van de hulpverleningszones meegerekend.

Bron: Agentschap Binnenlands Bestuur

### Personeel per lokaal bestuur

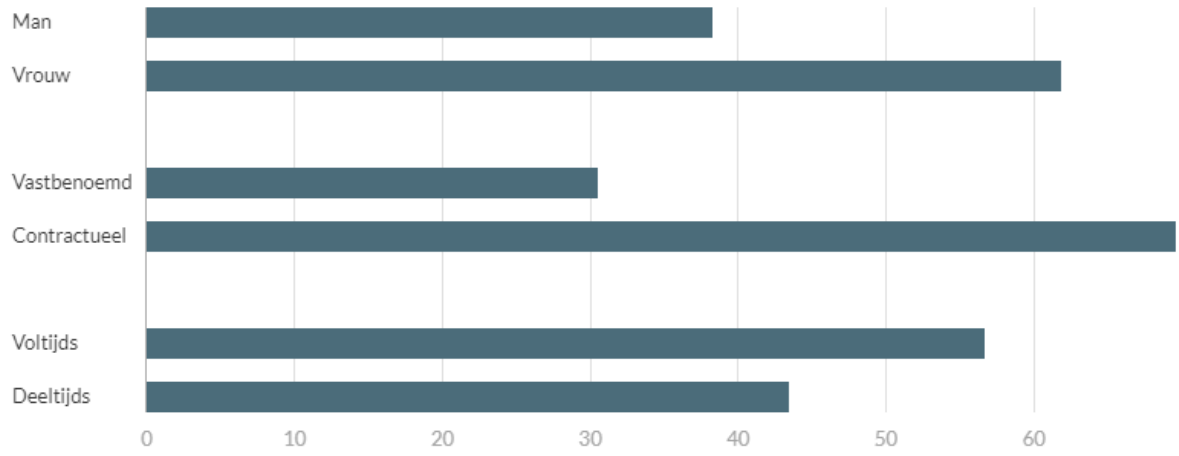
Vlaams Gewest, 2010 en 2022, in voltijds equivalenten



Noot: Vanaf 2021 wordt het personeel van de hulpverleningszones meegerekend.

Bron: Agentschap Binnenlands Bestuur

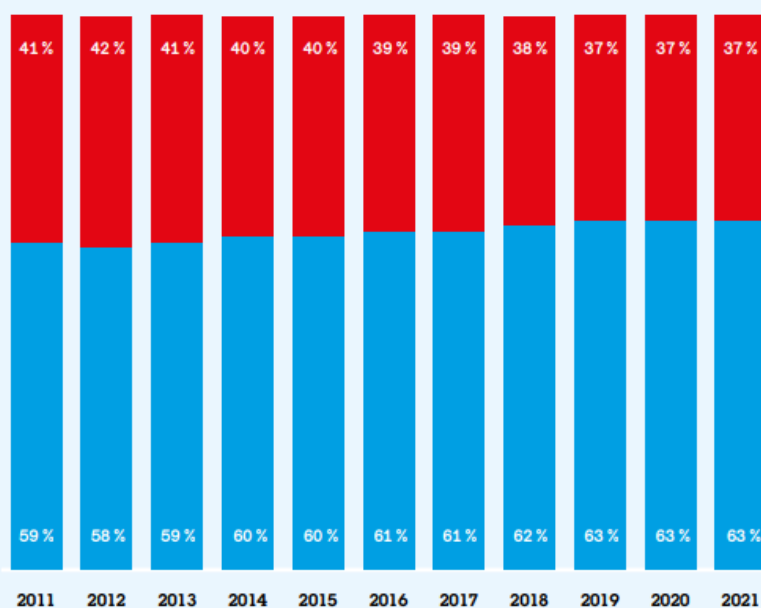
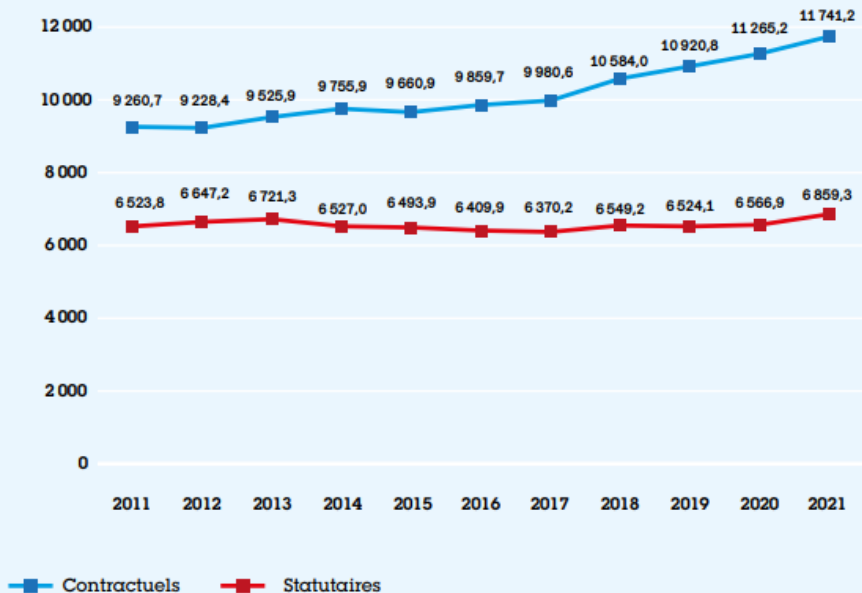
**Personeel bij lokale besturen naar kenmerken**  
Vlaams Gewest, 2022, in % van aantal koppen



Bron: Agentschap Binnenlands Bestuur

## L'emploi public dans les administrations provinciales et locales à Bruxelles

Évolution de la relation de travail 2011-2021 – Communes

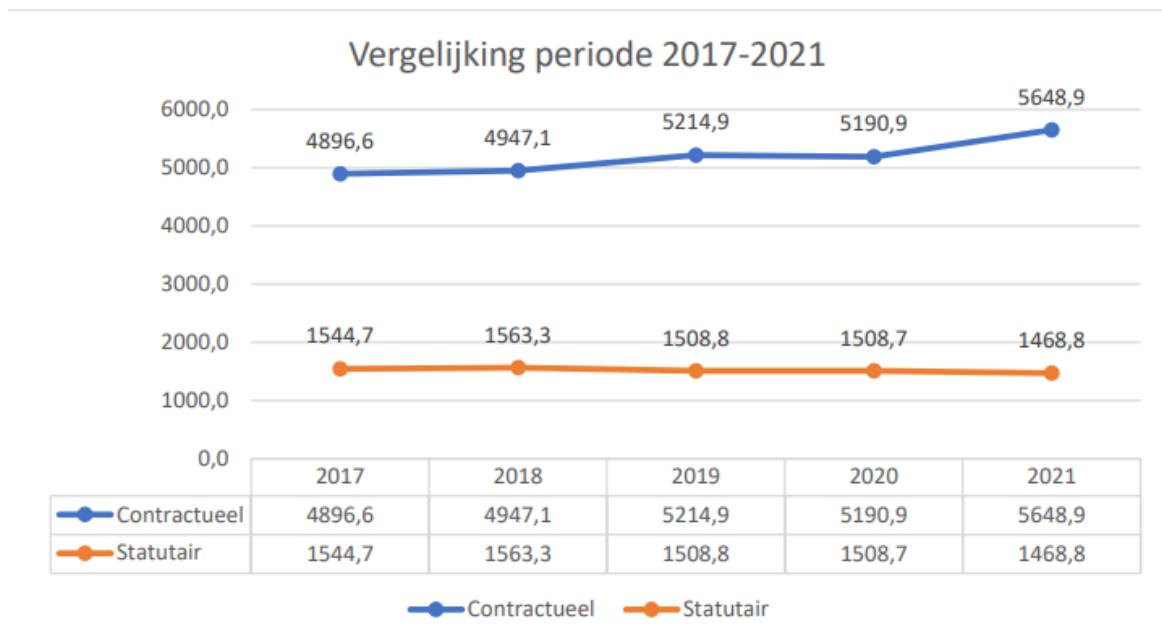


■ Contractuels ■ Statutaires

Source : annexes aux budgets communaux 2021-2022



## Overzicht contractueel en statutair personeel in de OCMW's in de periode van 2017 tot en met 2021



Bron : Bijlagen budget Ocmw's 2018-2022

Source : BPL – Bruxelles Pouvoirs Locaux

Évolution des effectifs des institutions wallonnes : Service public de Wallonie (SPW) et Organismes d'intérêt public (OIP), (2005 à 2021)

	2005	2010	2015	2020	2021
SPW	9.894	9.985	9.836	10.107	10.289
OIP de type A	968	1.100	1.278	1.250	1.204
APAQW	37	36	46	46	45
CGT	/	112	90	101	98
CRAC	60	68	67	67	67
CRAW	515	447	405	424	393
IPW	51	72	77	/	/
ISSEP	274	319	291	298	300
IWEPS	31	46	58	62	58
WBI	/	/	244	252	243
OIP de type B	4.645	5.631	7.257	8.678	8.891
AWEX	362	330	299	315	323
AViQ	393	391	430	741	829
AdN	30	29	/	/	/
CRP Les Marronniers	/	/	267	317	322
EAP	/	/	34	55	53
FAMIWAL	/	/	/	309	306
FOREM	3.411	4.321	4.236	4.899	4.975
IFAPME	214	310	331	379	407
OFFA	/	/	/	8	7
PAC	/	/	/	6	7
PACO	/	/	/	4	7
PAL	38	40	36	35	34
PAN	/	/	/	6	6
SWDE	/	/	1.430	1.405	1.402
SWL	197	210	194	199	213
AUTRES	65	72	271	252	255
CESE	/	/	71	64	64
CWAPE	/	/	60	38	37
Circuit de Spa-Francorchamps	/	/	34	39	37
SWCS	65	72	106	111	117
TOTAL OIP + AUTRES	5.678	6.803	8.806	10.180	10.350
TOTAL (SPW+OIP A et B + AUTRES)	<b>15.572</b>	<b>16.788</b>	<b>18.642</b>	<b>20.287</b>	<b>20.639</b>

Source(s) : SEGI, OIP - Calculs : IWEPS

Evolution des effectifs des institutions de la Fédération Wallonie-Bruxelles (2012 à 2021)

Organismes	2012	2015	2018	2021
Ministère de la Fédération Wallonie-Bruxelles (MFWB)	5 273	5 744	6 231	6 676
OIP	1 770	1 882	2 077	2 410
ARES	/	45	61	76
CSA	27	29	32	40
ETNIC	158	195	258	325
IFC	15	19	26	27
ONE	1 570	1 594	1 700	1 820
WBE	/	/	/	122
<b>MFWB+OIP</b>	<b>7 043</b>	<b>7 626</b>	<b>8 308</b>	<b>9 086</b>

Source(s) : MFWB, OIP - Calculs : IWEPS

Evolution des effectifs des institutions fédérales (2012-2022)

Fonction publique administrative fédérale												
Total			Rôle linguistique						Statut			
Année	Unités ETP		Francophones		Néerlandophones		Germanophones		Statutaires		Contractuels	
	Unités	ETP	Unités	ETP	Unités	ETP	Unités	ETP	Unités	ETP	Unités	ETP
2012	78708	70343,76	36428	32795,97	42009	37319,35	271	228,44	60609	54709,89	18099	15633,87
2013	77219	69300,48	35645	32295,72	41312	36782,91	262	221,85	59820	54199,13	17399	15101,35
2014	75583	67972,22	34911	31704,41	40424	36056,18	248	211,63	59402	53939,43	16181	14032,79
2015	70529	63510,68	32552	29669,01	37737	33637,98	240	203,69	56127	50952,54	14402	12558,14
2016	68667	62378,93	31543	29004,74	36903	33182,72	221	191,47	54756	49925,41	13911	12453,52
2017	67493	61107,71	31219	28588,09	36066	32343,31	208	176,31	54145	49141,89	13348	11965,82
2018	66097	60035,33	30540	28027,49	35360	31838,42	197	169,42	53355	48564,95	12742	11470,38
2019	64666	58872,27	29870	27483,42	34605	31222,64	191	166,21	52236	47540,36	12430	11331,91
2020	64849	59405,7	29928	27693,26	34734	31551,53	187	160,91	52299	47847,25	12550	11558,45
2021	64296	59319,42	30005	27936,23	34109	31224,74	182	158,45	52461	48384,79	11835	10934,63
2022	65405	60524,71	30950	28891,53	34279	31478,28	176	154,9	53709	49699,49	11696	10825,22

## 2) Réalités politiques

Il convient maintenant d'aborder les actions décidées et mises en place par nos dirigeants politiques ayant directement un impact sur le personnel ou les finances de nos administrations et institutions.

### Au Fédéral

Depuis 2016, la kamikaze du Gouvernement Michel n'a eu de cesse de détricoter nos acquis : mise en place de la pension mixte, tax-shift, suppression d'un saut d'index, dégressivité des allocations de chômage, avec un impact non négligeable sur le personnel des CPAS et sur les finances communales.

Quelques explications de ces mesures :

- Le tax-shift : la réforme fiscale du Gouvernement Michel était censée favoriser l'emploi et le pouvoir d'achat des citoyens. Dans les faits, si des emplois ont bien été créés par cette mesure (création de 90.000 entreprises avérées), à l'inverse l'impact sur le salaire poche n'a pas été celui escompté, loin de là, puisque le gouvernement a, parallèlement, augmenté la TVA sur l'électricité (de 6 à 21% !), mais aussi sur le diesel, les accises... En réalité, peu de citoyens ont bénéficié pécuniairement de cette mesure. Au final ce sont les recettes fiscales de sécurité sociales qui ont été grugées de près de 7,5 milliards d'euro annuel en 2022 (baromètre socioéconomique 2022 de la FGTB). Parallèlement l'effet négatif du tax-shift sur l'IPP s'est fait ressentir sur les finances des pouvoirs locaux car celui-ci constitue une source de financement importante des budgets communaux. Les communes ont vu ainsi baisser leurs revenus et ont dû compenser soit en levant d'autres impôts communaux, soit en diminuant ou en supprimant des missions aux citoyens, soit encore en diminuant le nombre d'effectifs sur le terrain. La première estimation de l'UVCW indiquait une perte de 40 millions d'euros par an pour les communes wallonnes et 23 millions par an pour les communes bruxelloises (2021).
- Dégressivité des allocations de chômage : ce qui a poussé une partie non négligeable de la population vers les CPAS avec un impact direct sur les finances communales. Selon les chiffres recueillis par la FGTB, le nombre de citoyens qui ont fait appel à un CPAS est passé de 190.000 personnes en janvier 2020 à 250.000 en janvier 2022 (baromètre socio-économique de la FGTB 2022). Et toujours selon la même source, le nombre de bénéficiaires du revenu d'intégration sociale est passé de près de 100.000 en janvier 2014 à presque 160.000 en janvier 2021. On a donc transféré le coût de la caisse chômage à la caisse de l'aide et l'intégration sociale. Simple principe des vases communicants. Pire encore, les exclusions forcées des demandeurs d'emploi a eu comme conséquence bien plus grave une « Sherwoodisation » d'une tranche de la population qui vit dorénavant « hors radars » et se retrouve à la merci de la pauvreté car sans revenus du tout. Ce qui a pour effet qu'ils dépendent dorénavant des aides essentiellement fournies par les pouvoirs locaux (particulièrement dans les grandes villes) et le milieu associatif.
- Politique d'immigration restrictive du Gouvernement fédéral sous l'impulsion du Ministre Francken dont, faut-il le rappeler, le chef de cabinet avait reçu des pots de vin pour valider des autorisations de séjour en Belgique. Ce qui a renvoyé le coût de la prise en charge des migrants aux pouvoirs locaux, tout particulièrement à Bruxelles.

- Allongement de l'âge légal de la pension (66 et 67 ans), abandon des tantièmes préférentiels pour les policiers et les pompiers notamment et mise en place de la pension mixte et du 2<sup>ème</sup> pilier de pension pour les contractuels. L'impact pour les pouvoirs locaux a été dévastateur. Le fonds de pension solidarisé des pouvoirs locaux est allé droit dans le mur puisque le bonus octroyé à certains (réduction de 50% de la cotisation de responsabilisation) a été financé par un malus appliqué de facto aux autres (augmentation de la cotisation de la responsabilisation à au moins 50% du coût réel). Cette mesure a plongé le Fonds de pension solidarisé des administrations provinciales et locales (APL) encore plus dans le rouge. Or cette mesure a été décidée par le Gouvernement fédéral sans le soutien financier nécessaire, qui a imposé à nouveau aux pouvoirs locaux de devoir prendre des mesures budgétaires sans même pouvoir sortir la carte de l'autonomie locale. Au final, il conviendrait que le Fédéral assume ses choix politiques et qu'il prenne en charge le surcoût des politiques dont il est l'auteur... (pour rappel, les pensions des pouvoirs locaux sont les seules pensions publiques pour lesquelles le fédéral n'intervient pas). Le Comité de gestion du Fonds de pension a maintes fois écrit au gouvernement en ce sens et a toujours essuyé un refus catégorique, quel que soit le gouvernement. Merci Docteur Bacquelaïne...
- Dans le même ordre d'idées, le gouvernement fédéral ne respecte pas son engagement quant à la prise en charge financière de 50% du coût de la mise en œuvre des zones de secours, tout comme il n'avait pas assumé non plus la réforme des polices. Des mesures décidées « en haut » qui affectent directement les pouvoirs publics à un niveau inférieur. Cela s'appelle « renvoyer la patate chaude ». C'est surtout une démonstration d'impuissance à vouloir trouver des solutions.
- Tentative de révision du CODEX de la fonction publique fédérale avec la volonté du Gouvernement Michel de supprimer le statut des fonctionnaires fédéraux. Une mesure qui aurait pu, si elle avait été validée, avoir des impacts sur la viabilité du statut des autres fonctionnaires. Parallèlement, une réforme au fédéral en 2019 permet désormais l'emploi d'intérimaires dans la fonction publique fédérale. Aujourd'hui, cela se concrétise par l'engagement d'intérimaires tant dans les hôpitaux publics que chez Fedasil.
- Réforme de la Protection civile et passage de 6 à 2 sites (Brasschaat et Crisnée). Les conséquences de cette mesure se sont fait drastiquement sentir, car elles reportent la charge des interventions sur les zones de secours. Les conséquences dramatiques pour les citoyens n'ont pas tardé à apparaître, n'oublions pas l'absence de secours adéquats lors des inondations de 2021 en Wallonie...
- Enfin, le gouvernement Vivaldi a poursuivi la politique du gouvernement précédent en matière d'économies dans la fonction publique fédérale (refus de valorisation barémique, politiques limitatives de recrutements...), suppression de la NAPAP à la police, .... Une vision très financière de la fonction publique.

## Dans les régions

### **En Wallonie :**

- En 2017, pour la première fois en Région wallonne, sur l'impulsion du CDH, le gouvernement tombe et une nouvelle majorité MR/CDH voit le jour. Divers dossiers qui étaient en phase d'être finalisés passent tout simplement à la trappe, notamment celui de la réduction du temps de travail dans les administrations publiques locales et l'élargissement de l'article 119 quater du Code de la fonction publique wallonne. Il faudra attendre 4 ans avant que celles-ci voient le jour...
- Projet de réforme des APE du Ministre Jeholet de financement par enveloppes globales et non plus par travailleur bénéficiaire. Cette réforme n'a pas vu le jour à la suite nombreuses manifestations, notamment de notre secteur et par les délais que nous avons imposé au Ministre notamment au Comité C. Pour rappel, la mesure prévoyait d'exclure les Provinces, les zones de secours et certains OIP (FOREM, AVIQ, ONE, APAQ-W...) du bénéfice des APE alors qu'ils en bénéficiaient de longue date. Le gouvernement wallon actuel avait bien compris les enjeux pour les institutions publiques concernées puisque le projet de la Ministre Morreale, sensiblement identique à celui de Jeholet a préservé les APE en faveur de nos administrations et institutions publiques.
- Projet de la Ministre De Bue de transférer certaines missions des Provinces vers le SPW. Le timing du gouvernement MR/CDH était trop court pour entamer un tel chantier, heureusement pour la viabilité des institutions et des missions provinciales...
- Obligation qui a été imposé par le Gouvernement wallon actuel aux Provinces de financer 50% du surcoût des zones de secours. A nouveau, un autre niveau de pouvoir impose aux administrations provinciales ou locales des obligations qu'elles ne peuvent refuser malgré leur autonomie constitutionnelle.

### **En Flandre :**

- L'équilibre vie professionnelle et vie privée est fortement mis à mal depuis l'introduction du Crédit-soins flamand et la suppression de l'interruption de carrière ordinaire et de l'interruption de carrière fin de carrière. Le personnel des administrations locales n'a plus la possibilité d'interrompre sa carrière sans motif ; un motif étant toujours requis. De plus, les délais sont considérablement écourtés. Le congé complémentaire sans solde est considéré comme une faveur, et l'octroi d'une prime en contrepartie n'est guère appliqué par les administrations locales.
- Le rôle des provinces est cantonné aux seules compétences « liées au sol ». Toutefois, en tant que niveau intermédiaire, les provinces pourraient également apporter une valeur ajoutée en termes de compétences dans les matières personnalisables. En effet, ces domaines d'action ne s'arrêtent pas aux frontières communales et nécessitent un niveau intermédiaire entre la commune et l'échelon flamand. La province présente l'avantage de pouvoir prendre des décisions supra locales suffisamment proches de ses citoyens. La perte des compétences liées au sol est lourde de conséquences pour le fonctionnement de la vie associative dans les régions.

En effet, les provinces contribuaient à assurer la bonne organisation de nombreuses activités (y compris en subventionnant des organisations sans but lucratif). Les organisations qui englobent plusieurs communes, mais qui sont en même temps trop petites pour pouvoir parler d'une couverture flamande, sont donc particulièrement laissées pour compte.

- La décision a été prise d'introduire les nouvelles échelles de traitement dans le secteur des soins de santé, en application de l'accord VIA6 du 30 mars 2021. Il s'agit principalement de l'introduction de la classification de fonctions IFIC et des échelles de rémunération IFIC dans le secteur public des soins aux personnes âgées, ainsi que les prémices quant à l'implémentation d'un système de rémunération IFIC dans le secteur public de la garde d'enfants et dans le secteur public du service d'aide et de soins à domicile.
- La dégradation du statut du personnel des administrations locales et provinciales intervient en plusieurs étapes et trouve sa justification dans le terme fourre-tout « d'autonomie des administrations locales ». Une première ébauche du décret relatif aux administrations locales a déjà aboli la priorité de l'emploi statutaire. Entre-temps, toutes sortes de décisions ont été prises concernant l'autorisation du travail intérimaire dans les administrations locales et l'introduction du service communautaire et du travail associatif. Vient ensuite l'arrêté du Gouvernement flamand du 20 janvier 2023 établissant un nouveau statut juridique pour les administrations locales et provinciales (arrêté-cadre RPM). Les autorités locales disposent ainsi d'une plus grande marge de manœuvre pour façonner le statut à l'échelon local. Ceci tant en termes de rémunération, d'allocations que de recrutement, ce qui conduira indubitablement à une détérioration des conditions de travail dans certaines administrations locales. Par ailleurs, la déréglementation des barèmes salariaux créera une concurrence à la fois entre les membres du personnel, mais également entre les différentes administrations locales. Une telle mesure n'améliorera pas les services rendus. De même, ne plus rendre obligatoire 1/3 de jurés externes, réduire les allocations obligatoires, ne plus automatiquement octroyer l'ancienneté pécuniaire d'un précédent employeur public, et pouvoir réduire le nombre de jours fériés sont autant de choses qui ne profitent pas au membre du personnel. Il apparaît clairement, tout au long de cette discussion, que l'indépendance du fonctionnaire est sérieusement hypothéquée. Le danger de l'arbitraire politique est à nouveau bien palpable. N'oublions pas également qu'entre-temps, les CPAS se sont vu incorporer au sein des communes. Cette situation fait craindre que la politique sociale ne soit soumise à la pression d'un autre agenda politique au niveau local.
- Les modifications apportées au Décret Administrations Locales ont fait en sorte que la tutelle d'approbation lors de la constitution d'associations de CPAS (y compris les associations privées) a été supprimée. Ainsi, à l'avenir (à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2024), il sera plus facile de privatiser, par exemple, les centres de soins résidentiels du CPAS. En outre, la tutelle sur les pouvoirs locaux a été presque entièrement démantelée et ne consiste plus qu'en une supervision des plaintes. La dot. réduit la sécurité juridique des décisions prises par les administrations locales.
- Par ailleurs, les modifications apportées au Décret Administrations Locales impliquent que le personnel qui sera transféré, par exemple, du CPAS vers une association d'aide sociale ou une association de soins résidentiels ne bénéficiera pas d'une protection suffisante en termes de maintien de ses conditions de travail. Les membres du personnel transférés ne pourront pas conserver les dispositions relatives à leur statut juridique, mais les conserveront pendant au moins un an.

- Enfin, avec l'entrée en vigueur du décret relatif à la révocation, il sera aisé pour les administrations locales de révoquer les fonctionnaires statutaires. Ce faisant, les fonctionnaires qui accomplissent leur travail en toute objectivité pourront être remerciés, et la privatisation des établissements de soins (hôpitaux, centres de soins résidentiels) sera grandement facilitée. Cela cadre parfaitement avec les projets de privatisation du gouvernement flamand et sa vision de démantèlement des services rendus au public.

#### **A Bruxelles :**

- Sous la législature précédente et sous l'égide du Ministre-Président (PS) qui avait la tutelle sur les pouvoirs locaux, le constat a été posé et étayé que les agents des pouvoirs locaux bruxellois avaient les barèmes les plus bas tant en comparaison avec les autres régions qu'avec les administrations régionales bruxelloises.
- En 2021, grâce à une mobilisation sans faille lors des nombreuses actions menées par les délégués et les affiliés, des négociations -basées sur les constats précités - ont été entamées avec le nouveau Ministre des pouvoirs locaux (DEFI) et ont abouti à une enveloppe de 150 millions répartis de 2021 à 2024 et 56 millions structurels à partir de 2025 pour la mise en place d'un protocole d'accord (augmentation barémique, allongement des échelons barémiques, augmentation valeur faciale des chèques-repas, mise en place d'un 2<sup>ème</sup> pilier pour les contractuels).

Enfin, la 6<sup>e</sup> réforme de l'Etat a pour conséquence la mise en œuvre de nouvelles missions aux entités fédérées. Chaque région ou communauté a opté pour l'une ou l'autre organisation de ces nouvelles compétences. Citons pour exemple :

- Le Transfert du contrôle de la disponibilité des chômeurs aux Régions.
- Le Transfert des allocations familiales en Régions avec pour corollaire la création de la caisse publique FAMIWAL en Région wallonne, IRIS CARE en Région bruxelloise, FONS (*Vlaamse Uitbetaler Groeipakket*) en Région flamande et *Fachbereich Familie und Soziales – Familienleistungen* en Communauté germanophone.
- La Création de Wallonie-Bruxelles-Enseignement (WBE) en 2019
- Etc.



### III. Pour une bonne Politique de Bien-être du personnel de qualité & des conditions de travail optimales

#### 1. Réduction collective du temps de travail et partage de l'emploi

Selon une étude publiée par la FGTB, l'espérance de vie en bonne santé des travailleurs belges est de 64,4 ans pour les hommes et 64 ans pour les femmes. Néanmoins, le gouvernement Michel, n'écoulant que le dogme budgétaire néolibéral, a repoussé l'âge légal de la retraite à 67 ans.

Plusieurs études belges et internationales montrent que l'espérance de vie au travail varie fortement en fonction du niveau d'études et de la profession. Ceci s'explique principalement par le degré d'exposition aux risques de maladies, aux horaires atypiques (travail de nuit), à la pénibilité du travail ainsi qu'à d'autres facteurs. Les emplois à hauts risques pour la santé sont aussi généralement moins bien rémunérés. Selon une étude belge, un homme de 25 ans avec un diplôme de l'enseignement primaire vivra en moyenne jusqu'à 62 ans en bonne santé, contre 71 ans pour un diplômé de l'enseignement supérieur (Van Oyen, H. et al., 2011). Un ouvrier de 35 ans vivra en moyenne jusqu'à 59 ans en bonne santé ; et un cadre jusqu'à 66 ans (Cambois et al., 2008).

Ce qui démontre que travailler trop longtemps dans une fonction pénible est mauvais pour la santé. Ainsi, le pourcentage de travailleurs estimant que leur santé est affectée négativement par leur travail a sensiblement augmenté entre 2010 et 2015 (de 21,7 à 29,7 %). Les problèmes de santé les plus souvent cités sont les problèmes de dos, les articulations, les tendons et l'épuisement, la fatigue et les maux de tête.

**Afin de répartir le travail au mieux et au vu de l'allongement des carrières, il est primordial de rendre le travail tenable tout au long de la carrière. Il est donc impératif de réduire le temps et la durée de travail. Nous exigeons dès lors un passage aux 32 heures par semaine sans perte de salaire et avec embauche compensatoire, c'est-à-dire un véritable passage à la semaine des 4 jours, ainsi qu'un retour de l'âge de la pension dès 60 ans jusque 64 ans maximum ou 40 ans de carrière (en fonction des facteurs de risque pour la santé). Nous exigeons en outre une assimilation des années d'études dans le calcul de la carrière.**

#### 2. Guide des bonnes pratiques dans les nouvelles méthodes de travail (« new way of working »)

Outre ce problème de la tenabilité au travail tout au long de la carrière à conditions de travail inchangées, force est de constater que le travail tel que nous le connaissions a subi une mutation exponentielle ces derniers mois. À la suite de la digitalisation et à l'imposition du télétravail pendant la période COVID, de nouvelles pratiques de travail se sont généralisées dans nos services publics : forte hausse de télétravail parmi les travailleurs, réunions en distanciel, fermetures des bureaux au public qui se voit désormais contraint de prendre RDV pour rencontrer un agent, réduction des superficies de travail (plateaux, bureaux partagés...). Ceux qui souhaitaient hier ces changements et qui étaient freinés par les réfractaires, ont vu s'ouvrir un boulevard pour mettre en œuvre, voire imposer de façon abrupte ces nouvelles organisations et pratiques de travail.

Toutes ces mesures ont un impact direct sur le bien-être des travailleurs, mais aussi sur l'organisation du travail. Citons entre autres :

- Réorganisation des services
- Nouvelle gestion des équipes (en présentiel et en distanciel)
- Isolement d'une partie des travailleurs
- Estompement de la séparation entre vie privée et vie professionnelle
- Transfert de charges financières vers le travailleur (eau, électricité, chauffage...)
- Diminution des espaces de travail (moins de locaux, moins de bureaux individuels...)
- Contrôle accru des télétravailleurs
- Exigence de disponibilités accrues (soir, week-end...)
- Remplacement des « petites maladies » par du télétravail
- Non-respect du statut syndical dans ces nouvelles modalités de travail
- Difficultés d'accomplir nos missions syndicales lorsqu'une partie du personnel est à domicile

**Nous exigeons une évaluation objective de ces nouvelles pratiques professionnelles par les ministres de l'emploi. Dans un premier temps afin qu'ils adaptent rapidement la législation sociale et les mesures coercitives d'accompagnement et de contrôle pour mettre fin aux mauvaises pratiques des employeurs. Dans un second temps, afin de vulgariser la législation en vigueur, qu'ils élaborent un Guide de bonnes pratiques, à l'instar du Guide « COVID » négociés au niveau fédéral durant la pandémie, comprenant, entre autres, des mesures concernant la structuration des postes de travail (bureau, travail à domicile, matériel et outils adéquats...), les horaires de travail, la création d'un vrai droit à la déconnexion clairement défini, le contrôle du travail et ses modalités, les compensations liées aux coûts directs et indirects du télétravail et les compensations à concorder pour les fonctions non télé-travaillables. Afin de garantir la bonne application de la législation, nous exigeons la mise à disposition de moyens humains et financiers suffisants. En outre, nous exigeons un droit individuel et collectif à la déconnexion. Nous exigeons enfin que le télétravail ne devienne pas une arme antisociale ou anti-grèves.**

### **3. Lutte contre le burn-out avec des emplois de qualité et qui font sens**

Les burn-out, principalement causés par des mauvaises conditions de travail, coûtent cher à la collectivité. L'INAMI estime qu'en 2019, le coût pour l'assurance indemnités des incapacités de travail de longue durée suite à une dépression ou un burn-out s'est élevé à plus d'1,5 milliard d'euros (baromètre socioéconomique 2022 de la FGTB). La FGTB constate que le nombre de burn-out, tous secteurs confondus, a augmenté de 32,53 % entre 2016 et 2020. Il est donc primordial d'améliorer les conditions de travail afin de prévenir les burn-out, tant dans l'intérêt des travailleurs que dans celui des employeurs et de la collectivité.

Toujours selon la FGTB, en dix ans, entre 2010 et 2020, le nombre de salariés en invalidité, c'est-à-dire en maladie depuis plus de 12 mois, a augmenté de 71%. Cela s'explique par plusieurs facteurs, dont l'augmentation de la pression au travail, le recul de l'âge légal de la pension et, selon l'INAMI, du durcissement des conditions d'accès à la prépension.

De plus, l'emploi dans certains secteurs est flexibilisé à outrance : contrats sans stabilité d'emploi, intérim, flexi-jobs, temps partiels, rythmes de travail déstructurés. Les flexi-job ont également vu le jour dans le secteur des soins de santé pour cause de pénurie dans ce secteur, c'est en tout cas l'argument derrière lequel les Ministres de la Santé et de l'Emploi se sont retranchés pour se justifier. Une récente étude de la VUB (Precair werk in België) a démontré que les emplois précaires sont responsables d'une augmentation des risques pour la santé (y compris la santé mentale) et le bien-être au travail particulièrement dans le secteur du nettoyage.

**Nous exigeons une politique contraignante de lutte contre le burnout et toute forme de mal-être au travail.**

**Nous exigeons la suppression des emplois précaires et/ou de courte durée ainsi que les sous-statuts. Nous plaillons pour une véritable politique publique des emplois, c'est-à-dire des emplois de qualité et attractifs, idéalement des emplois statutaires, ou stables via des CDI**

**Dans le même ordre d'idée, nous réclamons des emplois à temps plein (il y a trop de temps partiels non souhaités) et surtout des emplois qui donnent du sens aux agents...**

Nous constatons un recul des recrutements et nominations des agents de niveaux C et D au profit des niveaux B et surtout des niveaux A. Parmi ceux-ci, beaucoup de responsables ou d'experts (ou prétendus tels...). Nous craignons que l'on se dirige lentement vers une fonction publique d'élites. Le constat est une externalisation accrue des missions de terrain (nettoyage, cantines, entretien et rénovation des bâtiments et voiries).

**Nous exigeons que la fonction publique engage des travailleurs de tous les niveaux pour l'accomplissement correct de ses missions et afin de retrouver son rôle d'ascenseur social. Nous exigeons également une réinternalisation de ces missions.**

#### **4. Les relations sociales et le dialogue social**

Force est de constater que depuis notre Congrès de 2008, les choses ne se sont pas améliorées, bien au contraire. Dans de nombreux cas, soit le statut syndical n'est pas respecté, soit il l'est uniquement dans la forme. Mais quant au respect des interlocuteurs, le recul a été particulièrement net ces dernières années : absence de réelle volonté de négocier et/ou de concerter : la négociation devient une procédure administrative de pure forme sans réelle écoute et débat de fond.

Loin de nous de vouloir travailler en cogestion, mais lors de grandes réformes, il est essentiel pour l'autorité d'écouter le retour des travailleurs de terrain.

Par ailleurs, le climat général est de plus en plus délétère vis-à-vis des organisations syndicales qui sont systématiquement pointées du doigt lors d'actions, voire même attaquées en justice lorsqu'elles utilisent leur seule véritable arme de défense des travailleurs, c'est-à-dire « le rapport de force » (citons le procès des « 17 du Pont de Cheratte », les procès intentés à divers délégués ou encore la loi « Van Quickenborne » qui limite les libertés syndicales).

**Nous sommes intimement convaincus que seul un retour à un véritable dialogue social permettra de coconstruire les politiques en matière de gestion de personnel et d'organisation du travail dignes de ce nom. Nous réclamons donc dans le chef des représentants politiques qu'ils respectent la concertation sociale et leurs représentants. Nous exigeons dès lors la mise en place d'un mécanisme de protection des délégués syndicaux et plus particulièrement les contractuels.**

**Au niveau francophone, nous réclamons la création d'un Comité C Fédération Wallonie/Bruxelles. L'absence actuelle d'une telle structure pose de réels problèmes de mise en œuvre de décisions communautaires qui ont un impact sur le personnel des pouvoirs locaux.**

Cette demande historique a toujours été bottée en touche par les divers gouvernements de la communauté française. Mais les politiques en la matière n'ont fait que s'accroître depuis les années.

## **5. La formation des travailleurs**

A nos yeux, la formation des travailleurs des services publics est essentielle afin, d'une part, d'améliorer les compétences du travailleur, d'améliorer sa situation administrative, mais aussi et surtout d'améliorer les services rendus aux citoyens.

De nos jours, les métiers évoluent très rapidement. La mise à jour de certaines compétences et l'acquisition de nouvelles devient un enjeu crucial afin de pouvoir s'adapter de façon sereine à l'évolution globale des métiers et missions. La formation continuée devient donc un outil essentiel de la qualité des services rendus au public.

Comme nous l'avons souligné plus haut, un des enjeux essentiels des services publics est « l'adaptabilité », puisque ceux-ci sont au cœur des mutations, des demandes, des attentes et des besoins sociétaux.

Outre le fait qu'elle est également le moyen pour les agents d'évoluer socialement et intellectuellement, la formation est un facilitateur dans la progression des compétences tant transversales que spécifiques.

**Dès l'engagement, il convient de former en priorité les nouveaux travailleurs aux valeurs des services publics, l'objectif étant d'acquérir et de porter celles-ci.**

De nos jours, certaines compétences transversales sont parfois plus importantes que la simple connaissance théorique. Il convient donc de développer ce savoir, ce savoir-faire et ce savoir-être par le biais de formations adéquates et valorisables, donc reconnues par les employeurs.

**Nous proposons la mise en place d'un portefeuille de compétences acquises au travail ou en formation et reconnues par des organismes publics agréés.**

Il est hélas évident que l'ensemble du secteur public, tous niveaux de pouvoir confondus, n'accorde pas à la formation de ses agents l'importance qu'elle devrait avoir.

**Pour la CGSP, celle-ci doit être améliorée, intensifiée, financée et concertée avec les interlocuteurs sociaux.**

## **6. La violence à l'égard des fonctionnaires**

Force est de constater que la violence à l'égard des agents du service public s'est accrue ces dernières années. Celle-ci s'explique en partie par les décisions politiques prises par les différents niveaux de pouvoir qui fragilisent les usagers de nos services publics, telles que : la dégressivité des allocations de chômage, la réduction de l'accessibilité aux guichets par manque de moyens, la réduction de personnel, la digitalisation à outrance des services... En résumé, l'austérité budgétaire.

**Nous exigeons une vraie politique de prévention de la violence à l'égard des agents par le biais de formations, campagnes de sensibilisation, etc. Les conséquences liées à cette violence doivent être entièrement prises en charge par l'employeur.**

## En conclusion : les services publics, seuls outils efficaces pour gérer les crises

Les dernières crises majeures (COVID, énergie, pouvoir d'achat et inondations...) ont démontré à quel point les économies dans les services publics ont été nocives, voire meurtrières. L'impact de ces crises et leur gestion auraient certainement été meilleures avec des services publics forts.

Rappelons-nous les économies réalisées lors du non-remplacement des masques de protection détruits par la Ministre De Block, rappelons-nous le manque de lits dans les hôpitaux, rappelons-nous l'absence d'entretien des berges et cours d'eau wallons faute de moyens et de personnel, rappelons-nous la suppression de 4 sièges de la Protection civile et donc de l'absence de secours sur le terrain en 2021... autant d'économies ayant entraîné moins de service public sur le terrain, moins de moyens et moins d'hommes. In fine, le manque de service public a causé directement ou indirectement des décès !

A l'inverse, rappelons-nous aussi le personnel des soins de santé ou des MR/MRS qui logeait sur son lieu de travail pendant les vagues successives du COVID afin de ne pas abandonner les patients ou les résidents et ce, au détriment de leur propre famille.

Ces crises majeures devraient amener nos politiques à changer de paradigme : ne plus injecter de l'argent pour réparer a posteriori les dégâts causés par les crises, mais injecter de l'argent préventivement dans les services afin d'éviter les crises ou, à tout le moins, d'en limiter les impacts. L'avantage de la 2<sup>nd</sup>e solution étant que l'investissement peut se faire sur plusieurs années et non d'un coup.

Enfin faut-il rappeler les conséquences mondiales du réchauffement climatique ? Ce dernier est avant tout une histoire d'inégalité car les effets les plus graves touchent les plus pauvres, alors que ce sont les plus riches qui en sont davantage responsables. Le secteur public doit dans ce domaine jouer également son rôle de régulateur et d'exemple pour le secteur privé.

### **L'heure est donc à un Plan Marshall pour les services publics.**

Les diverses crises ont démontré que les économies dans les services publics accentuent les effets de cette crise : manque de lits d'hôpitaux, manque de trains, manque d'entretien des cours d'eau et des routes, manque de personnel pour assurer les missions et servir les citoyens comme ce dernier le mérite (police, pompier, personnel des soins de santé...), manque de matériel adéquat pour affronter les problèmes ou simplement offrir un service digne de ce nom, ...

L'heure ne doit plus être aux économies, mais à une politique d'investissements massifs dans les services publics, dans TOUS les services publics : santé, police, pompiers, transports en commun, enseignements et formation, accompagnement... Des investissements en personnel et en matériel moderne et en bâtiments écologiquement plus respectueux.

Une juste redistribution des richesses ne peut avoir comme préalable qu'une reprise en main par le service public d'une majorité des moyens de production et pas seulement de ceux qui ne sont pas rentables. Il faut en finir avec le mantra libéral : « privatiser les bénéfices et nationaliser les pertes ». La crise énergétique aurait pu être gérée bien différemment si les moyens de production étaient restés propriété de l'État belge et non aux mains du privé qui a comme priorité première les dividendes de ses actionnaires !

Cette politique d'investissements doit passer par la re-création d'une banque de service public qui pourrait capter la confiance des épargnants tout en restant à l'abri des grands trust bancaires et, par-là, servir au financement du bien commun via les services publics.

Un service public « fiscal » digne de ce nom avec les moyens de déjouer les montages fiscaux et d'appliquer une fiscalité juste et équitable et par là servir également au bien commun (réduction de la dette et récupération de plus d'impôts).

Les moyens ainsi dégagés permettront de revenir à des investissements qui servent une majorité des citoyens et usagers au bénéfice du bien-être du plus grand nombre. Plutôt que payer pour réparer les effets néfastes des crises (climatiques et de santé), faisons le choix d'investir AVANT dans les acteurs publics. Cet investissement préalable n'empêchera pas les crises aiguës, mais en diminuera l'impact et les effets. Et donc le coût a posteriori.