# Rapport moral : bilan 2020-2023 et perspectives d'avenir

# Section CGSP Ixelles

## Qui sommes-nous ?

### Nos missions et valeurs

En plus des statuts qui organisent le fonctionnement de la section, nous avons mis en place une charte interne où nous nous engageons notamment à défendre au quotidien les valeurs de solidarité et de justice sociale dans l'intérêt des travailleurs.euses, à participer aux réunions du comité, assemblées générales et actions. Même si nous nous sommes rendu compte que sur la durée, il n'est pas évident de maintenir un grand niveau d'implication de la totalité des membres, nous avons tenté de maintenir autant que faire se peut cet engagement.

Notre ambition, quand nous nous sommes présentés à l'assemblée générale statutaire du 13 janvier 2020 était de privilégier le travail collectif. Aussi, nous avons essayé des modes de fonctionnement internes où certaines tâches seraient réparties en tenant compte des différents atouts au sein de la section.

### A quels organes prenons-nous part ?

Tant à la Commune qu'au CPAS, des délégué.e.s participent à différents organes officiels. Ce sont les lieux où nous pouvons vraiment avoir un impact, aussi nous nous sommes efforcés de préparer les dossiers avec le plus de sérieux possible. Il s'agit des :

-CPPT : comité pour la prévention et la protection au travail

-CPN : comité particulier de négociation

-COCOBA : comité de concertation de base

### Les délégué.e.s

Nous sommes aujourd'hui 17 délégué.e.s et une déléguée permanente. Depuis l'élection du comité en 2020, il y a eu beaucoup de changements dans la section. Certaines personnes ont démissionné par manque de temps et d'autres parce qu'elless ont quitté leur emploi à la Commune ou au CPAS. Ces départs ont été compensés par l'arrivée de nouvelles forces vives. De nombreux services sont représentés (Petite enfance, Jeunesse, Culture, Emploi, Prévention, Instruction publique, Opérationnel, MRS, Service social, Administratif au CPAS, …). Dès le départ, nous avions la volonté d'avoir des délégués dans un maximum de services pour faire remonter les infos.

### Les affilié.e.s

La section d'Ixelles compte 522 affiliés au 1er août 2023. Cela représente une progression de 209 affiliés (60%) depuis novembre 2020 (313 affiliés). Nous continuons donc de nous agrandir. Un certain nombre de travailleur.euse.s nous ont rejoints encore cette année parce qu'ils et elles ont entendu parler de notre travail syndical, sur le terrain et dans les dossiers.

# Nos actions

## Au niveau local

### *Le travail en CPPT*

Ces quatre dernières années, nous avons été proactifs lors des réunions du CPPT tant à la Commune qu'au CPAS, en déposant systématiquement des points à l'ordre du jour. Pour ces points, nous avons fait un travail de préparation (en essayant d'aller prendre les informations à la source grâce au relais des différents délégué.e.s, militant.e.s et affilié.e.s) et un travail de suivi (certains points nécessitent de « taper sur le clou »). Pour le travail de suivi, il nous manque encore un outil efficace. Nous essayons d'en mettre un en place afin de permettre une meilleure communication des dossiers à l'intérieur de la section et un suivi plus efficace. Cela reste un enjeu pour les années à venir…

Voici les grandes thématiques abordées au CPPT de la Commune :

- Dossiers incendie : beaucoup de bâtiment ne sont pas aux normes, de nombreuses visites ont été demandées et effectuées
- Enquête bien-être : mise en place de tables de travail et suivi de notre propre enquête sur la charge administrative
- Un nouveau statut administratif a été mis en place. Notre section syndicale a déposé un protocole de désaccord sur le texte. Celui-ci s'explique par le fait que des points qui nous tenaient fortement à cœur n'ont pas été ajoutés, comme permettre un accès plus facile aux examens de nomination par des aménagements spécifiques pour les personnes qui ont des difficultés avec l'écrit. D'autre part, étant donné l'absence d'un corpus cohérent (statut administratif et statut pécuniaire), il nous semblait difficile de donner d'emblée notre accord. Toutefois, nous ne pouvons pas nier qu'il s'agit d'une avancée significative pour les travailleur.euse.s de la commune et du CPAS de bénéficier maintenant d'un statut administratif mis à jour, ce qui n'était pas le cas depuis de nombreuses années.
- Demandes d'analyses de risque psychosociaux : pour de nombreux services en souffrance, l'intervention de Cohezio a permis de faire avancer des dossiers. Des enquêtes sont en cours au niveau des agents du service de la propreté des bâtiments et au niveau des animateurs.ices extrascolaires. On demande aux travailleur.euse.s de faire toujours plus avec toujours moins de moyens. Le nombre de démissions et de burn-out augmente, et le style de management pose de plus en plus question…

- Règlement informatique : nous avons été vigilants à ce nouveau cadre imposé par l'arrivée du télétravail. Nous avons demandé notamment qu'y soit stipulé le droit à la déconnexion pour éviter toute dérive.

Voici les grandes thématiques amenées en CPPT au CPAS :

- Manque de bureaux et de matériel adéquat pour les agents "volants" → rien obtenu encore
- La création d'un poste de conseiller en prévention (c'est normalement obligatoire mais la CGSP a mis la pression parce que ce n'était pas le cas). L'arrivée d'une conseillère en prévention à temps-plein au sein de l'administration va nous permettre de continuer à travailler pour faire avancer d'autres problématiques sur le plan du bien-être au travail .
- Violence des usagers : nos interventions ont abouti à la mise en place d'un registre de faits de tiers. Nous comptons faire le suivi de l'utilisation de ce registre.
- Bien -être au travail : demandes d'analyse de risques psycho-sociaux (à Cap emploi et au service social général). Une intervention psycho-sociale est en cours à Cap Emploi et planifiée dans les autres services du département de l'action sociale.
- Demande d'un organigramme, pour clarifier la structure : obtenu après plusieurs interventions.

- Demande du plan d'action annuel : obtenu suite à l'arrivée de la conseillère en prévention.
- Formation des nouveaux agent.e.s, dans laquelle les organisations syndicales peuvent intervenir, suite à la demande de la CGSP.
- Revalorisation salariale des médiateurs.ices/stewards (revendication de 2020) : la revendication de départ était l'obtention d'une prime de risque mais l'autorité a opté pour une prime pour fonction supérieure (Ils sont passés de D à C).
- Revalorisation sur base d'une évaluation positive à l'exécution (passage de niveau C à B). Cette situation ne nous satisfait pas tout à fait car elle dépend de la subjectivité de la hiérarchie. Nous suivrons encore ce dossier.
- Revalorisation au guichet du service social administratif (passage de niveau D à C)
- Résidence Van Aa / Heures Douces : formation 600 obtenue pour 6 personnes qui ont été libérées de leur travail (initialement, cela devait être 4 personnes par an au total). Une prime pour prestations inconfortables pour le personnel non soignant a également été mise en place suite à notre intervention.

***Visites de bâtiments***

Nous avons sollicité et assisté à de nombreuses visites de bâtiments afin de contrôler si la sécurité des travailleur.euse.s était garantie. L'intervention d'un inspecteur du SPF suite à nos signalements a permis de faire avancer les choses en matière d'incendie et d'analyses de risques. La planification des visites de lieux de travail a été systématisée à notre demande, ce qui a eu pour conséquence que les problèmes de sécurité sont petit à petit objectivés. Cet inventaire rend possible un plan d'action coordonné, que les autorités communales doivent mettre en place. Des travaux nécessaires à la sécurité ont enfin pu avoir lieu (sécurisation de la menuiserie contre les incendies réalisée, rénovation des locaux des agents constatateurs suite à notre demande d'intervention, etc). Cependant, le volet incendie des bâtiments communaux continue de poser des problèmes. A chaque visite de lieu de travail, nous découvrons de nouvelles problématiques à résoudre. Les problèmes de sécurité du bâtiment de la rue de la crèche sont très préoccupants, par exemple, et les réponses de l'autorité insuffisantes face aux problèmes de santé que cela génère chez les agent.e.s

<u>Bâtiments visités en 2023 :</u>

- tous les bâtiments du CPAS

- dépôt rue du Nid

- théâtre Mercelis

- Ecole 4

- EPEP

- Vandenbroeck (PP, Transports, TB, locaux administratifs)

- Ecole des Arts

- Maison de l'emploi

- Ecole 8

- ACJ

- Rue de la Crèche (centre de santé, Petite Enfance, PMS, PSE, affaires sociales)

- Institut Fernand Cocq - cours de promotion sociale (IFC)

- Emergence XL

- Maison de quartier : rue de la digue

-Centrale d'achat/imprimerie

### *Les suivis individuels*

Depuis 4 ans, le nombre de demandes de suivis individuels a fortement augmenté. A l'heure actuelle, la section suit 23 dossiers en cours pour l'année 2023, en plus des autres interventions plus circonscrites. Les thématiques récurrentes sont : le harcèlement moral et sexuel, le refus de nomination, les licenciements, la problématique de sécurité au travail, l'accompagnement de demandes de mobilité interne, les accidents de travail.

Au niveau du travail quotidien de la permanence, la tendance à l'augmentation de demandes individuelles se confirme. Cette augmentation peut s'expliquer également par l'augmentation du nombre d'affilié.e.s et de la visibilité de notre travail.

Mais l'analyse que nous faisons de ce travail est que bien souvent, les problématiques individuelles sont le reflet des problèmes structurels que les travailleur.euse.s de la commune et du CPAS connaissent, et qu'il nous faudra augmenter les mobilisations collectives et le travail sur les problématiques collectives pour y voir une amélioration.

Nous sommes également préoccupés par l'augmentation des dossiers disciplinaires et de licenciements au sein de la commune et du CPAS.

### *Interpellations - dossiers de fond*

#### Droits des femmes

A l'occasion de la journée de lutte pour les droits des femmes, nous avons interpellé officiellement les autorités communales, comme chaque année. En effet, nous sommes encore loin du « à travail égal, salaire égal », au vu des difficultés qui sont mises sur le chemin des travailleuses de niveau E et D de notre commune. Pour rappel, les agent·e·s d'entretien, les cantinièr·e·s et les accompagnateur·trice·s extra-scolaires, en majorité des femmes, n'ont pas toutes accès à un temps-plein et pas à la carrière plane non plus. C'est une discrimination comparativement à d'autres fonctions similaires occupées majoritairement par des hommes, comme par exemple les agents de la propreté publique.

#### Enquête sur la charge administrative

Durant l'été 2021, la section locale de la CGSP d'Ixelles a demandé l'avis des travailleur.euse.s (employé.e.s et ouvrier.ère.s) de la commune afin de recueillir leur avis sur la question de la charge administrative et de ses effets sur le bien-être au travail via une enquête à compléter en ligne. Cette idée faisait son bout de chemin au sein de la section depuis quelque temps suite à de nombreux retours de travailleur.euse.s concernant la lourdeur (et parfois l'incohérence et l'inefficacité) des procédures administratives en vigueur à la commune d'Ixelles. Cette enquête qui a été remplie par 157 personnes a permis de mettre en lumière la lourdeur des procédures et l'impact que cela a tant sur l'efficacité du travail que sur le bien-être des travailleur.euse.s (démotivation, stress, …). Les résultats de cette enquête ont été soumis à l'autorité avec peu d'effets pour l'instant. Il est à noter que de nombreux répondants avaient proposé des pistes d'amélioration que nous avons essayé de mettre en valeur. C'est un dossier que nous continuerons de suivre en le mettant en parallèle avec le nombre de départs et le contenu des entretiens de sortie (si nous obtenons d'en avoir le contenu anonymisé).

### *Constats et difficultés*

Les services à la population et le CPAS sont fortement touchés dans leurs conditions de travail elles-mêmes. Les travailleur.euse.s du CPAS particulièrement connaissent une pression sans précédent. Il est aussi à noter que la crise budgétaire et les problèmes structurels que connaît le CPAS creusent encore ce problème. Cette situation est extrêmement inquiétante. Le turn-over est devenu la norme, et la charge psycho-sociale a atteint un point critique.

Certaines actions ont été initiées mais n'ont pas encore porté leurs fruits ou sont pour l'instant dans une impasse. Nous continuerons de remettre ces points à l'ordre du jour du CPPT…

### Au CPAS :

- Un cahier de revendications avait été déposé pour le service social. Suite à cela un groupe de travail a été mis en place mais pas il n'y a pas encore de résultats concrets, pas encore d'actions de l'autorité.
- Nominations au CPAS : pas de calendrier.
- 2e jour de TT refusé par l'autorité au CPAS
- PV de CPPT et les rapports de visite de lieux de travail ne sont pas faits et/ou pas envoyés régulièrement.
- Mise en place de valves syndicales informatiques : proposition pas encore mise en place.
- Au home Van Aa : il y a beaucoup de licenciements et un manque chronique de personnel (le nombre de certificats explose). L'ambiance s'est encore empirée… - Il faudrait réinstaurer des assemblées avec tout le personnel confondu pour qu'ils puissent y avoir de la solidarité. Réinstaurer la confiance parce que ceux qui dénoncent les difficultés subissent de l'intimidation. Le management semble être abusif. Si le taux d'absentéisme et le malaise sont toujours aussi forts, c'est que ce qui a été mis en place ne s'est pas révélé efficace. C'est une situation qui doit être prise en main, notamment par l'organisation d'assemblées générales de travailleurs.

### A la Commune :

- Suivi de l'enquête sur la charge administrative et lien avec les tables de travail « bien-être ».
- Comité RH : organe opaque…
- Charge psycho-sociale des travailleurs.
- Style de management de la haute direction dur, qui percole sur le reste de la ligne hiérarchique .
- Intrusion de plus en plus grande dans la sphère privée.
- Turn-over.
- Mouvement et AG à la PP (Charroi, EPI, conditions de travail, nomination, Plan de carrière, formation, prime insalubrité…).
- API et aidantes en réfectoire : joindre les revendications PP et lancer un groupe de travail pour tous les niveaux E => organiser les AG et établir cahier de revendications (accès à la nomination et carrière plane).

## Au niveau régional

Nous avons participé à des luttes qui se passaient au niveau régional mais avaient parfois une déclinaison locale.

### *Lutte des CPAS bruxellois*

De ce mouvement, et des autres mouvements qui ont eu lieu au cours des quatre dernières années dans plusieurs sous-secteurs des ALR, nous en tirons la conclusion qu'une campagne de lutte plus large doit être lancée, rassemblant tous les métiers des services publics locaux. En effet, de nouvelles avancées sont nécessaires. Les augmentations barémiques obtenues lors de cette législature ne suffisent plus. Un refinancement de nos services publics est indispensable, et il nous faudra lutter aussi pour qu'une véritable politique de bien-être se mette en place contre un style de management de plus en plus autoritaire qui s'installe un peu partout dans la Région.

Une lutte en front commun syndical a été menée pendant une grande partie de l'année au niveau local et régional au CPAS. Des assemblées générales ont eu lieu, ainsi que des arrêts de travail et des grèves, pour exiger des autorités fédérales et régionales davantage de moyens pour les CPAS. Pour l'instant, les travailleur.euse.s ont été balloté.e.s d'un niveau de pouvoir à un autre, sans réponse concrète aux demandes.

A l'occasion de ce mouvement des travailleurs.euses des CPAS, un cahier de revendications locales a également été déposé par le SLFP et la CSGP. Des réponses ont été apportées par nos autorités, nous disant que le travail d'amélioration, notamment des conditions de travail liées aux bâtiments et à un système informatique obsolète, est en cours. Pour l'instant, nous ne voyons pas de véritables améliorations à ce sujet et il nous faudra rester vigilant. Il en va de même pour le turn-over et le mal-être grandissant des travailleur.euse.s.

### *Revalorisations barémiques*

Au niveau régional, l'accord de revalorisation barémique s'est poursuivi. Tous les travailleur.euse.s ont désormais obtenu leur augmentation barémique. La revalorisation est certes faible, mais elle existe et représente une avancée dans la lutte salariale que nous devrons continuer à mener, surtout pour les plus bas niveaux, qui souffrent le plus de la crise actuelle du pouvoir d'achat. L'augmentation des tickets restaurants est aussi une suite de la lutte menée par les travailleurs et travailleuses du secteur en front commun syndical. Même si nous aurions préféré que les salaires soient davantage augmentés plutôt que les tickets restaurants, il s'agit tout de même d'une amélioration du pouvoir d'achat des agents.e.s.

### *Défense des services publics*

Les services publics sont menacés et peu valorisés alors qu'ils ont montré, notamment pendant la crise du Covid-19 mais aussi pendant la crise énergétique, qu'ils étaient essentiels. Nous avons participé à de nombreuses actions pour les défendre et d'autres restent à venir…

### *Participation aux réunions de la CGSP ALR régionale*

Au niveau de la CGSP ALR régionale, nous avons aussi continué notre travail de façon active au sein des groupes actions et bureaux techniques. La section d'Ixelles a un membre supplémentaire au sein du bureau technique C suite à l'élection de la permanente à la présidence du bureau technique C. La conséquence de cela, c'est que la section d'Ixelles prend une part plus importante au travail global qui est réalisé à la centrale, en collaboration avec les permanents régionaux. Ainsi, les plans d'actions à venir, les discussions avec le front commun syndical sur le plan régional et la réorganisation du fonctionnement du bureau technique C , beaucoup plus collaborative, ont occupé une part importante du travail durant les mois d'été.

## Défis, perspectives et objectifs

Notre section fait face à un problème de communication. Nous avons amélioré les choses en mettant en place une newsletter mais cela ne résout pas le problème entièrement. Au CPAS, nous aurons un espace dédié sur l'intranet (sorte de valves numériques), mais cela n'est pas encore mis en place.

La période 2024-2028 sera pleine de défis. Lors de la première mandature de notre équipe, nous pensons avoir modifié profondément la manière de travailler de la CGSP Ixelles. Si celle-ci n'est pas encore parfaite, on ne peut nier que désormais, la CGSP Ixelles est un acteur dont les autorités doivent tenir compte, ce qui n'était malheureusement plus le cas auparavant. Nous sommes présents et proactifs à tous les étages des organes de concertation.

Aux CPPT, des obligations qui n'étaient pas respectées le sont désormais. Cela a fait avancer un certain nombre de dossiers emblématiques localement. Nous sommes présents également sur le terrain auprès de nos affilié.e.s quand c'est nécessaire. Nous aimerions obtenir des avancées sur de plus en plus de dossiers. Cela ne sera possible que par la résolution de problèmes structurels comme, entre autres dossiers, le respect des conditions d'accès à la nomination. Il sera aussi très important de poursuivre notre travail de suivi de dossiers en CPPT.

L'année prochaine sera une année de lutte pour le refinancement de nos services publics locaux. Un plan d'action en front commun syndical est lancé. Sans cette lutte et sans avancées régionales et fédérales, nous ne résoudrons pas l'ensemble des problématiques locales. Le front commun syndical a décidé de lancer un plan d'action à long terme pour obtenir des avancées sur 4 axes : revalorisations salariales (à la hauteur de la crise dans laquelle nous sommes), management et bien-être au travail, statutarisation et réduction collective du temps de travail. Parce que sans tout cela, les travailleurs.euses de nos pouvoirs locaux continueront d'étouffer sous des conditions de travail indignes. Il n'est pas normal que dans la capitale de l'Europe, un certain nombre des employé.e.s des pouvoirs locaux demeurent des travailleurs pauvres…

La commune d'Ixelles compte de nombreux travailleurs.euses de niveau E. Les salaires sont insuffisants, alors qu'ils.elles remplissent des fonctions essentielles, comme nettoyer nos bâtiments, nourrir les enfants dans les cantines ou balayer nos rues. L'accès à la carrière plane et donc à une revalorisation salariale sur base de la nomination et de l'ancienneté, ne leur est pas garanti. Les examens organisés sont trop difficiles et donc peu accessibles, ou la carrière plane n'est même pas prévue dans le schéma de la nomination (API). D'autre part, une véritable politique managériale de formation qui permettrait à ces catégories de personnel de pouvoir évoluer dans leur carrière ou adapter leur poste de travail après un certain nombre d'années n'est pas non plus prévue. Cette situation précarise dans les faits les travailleurs.euses de niveau E. Une lutte pour l'accès à la nomination et au niveau D est nécessaire, et doit être vue comme une priorité.

La situation au CPAS doit aussi être au centre de notre attention. Le CPAS et particulièrement les travailleur.euse.s sociaux.ales, doivent faire face à une crise économique très profonde sans avoir de réels moyens pour les aider. La charge de travail s'alourdit de façon telle qu'elle devient impossible à gérer et pousse les travailleur.euse.s à la démission. Mais il y a une particularité à Ixelles : il faut pouvoir donner aux travailleurs l'envie de rester. Or, bien souvent, on est dans l'immobilisme face aux problèmes structurels. Et cela commence par donner l'envie de rester aux personnes motivées par leur travail et leur mission, par exemple en apportant des réponses adéquates aux problèmes de management et d'organisation existants.

Les témoignages arrivent de toutes parts : le pouvoir d'achat des travailleur.euse.s est en berne. Une catastrophe sociale est devant la porte si nous n'agissons pas. Les factures d'énergie et les coûts liés au logement doivent baisser, les salaires augmenter et l'indexation doit absolument être préservée. Il nous faudra également nous battre pour un retour de l'âge légal de départ à la pension à 65 ans, et pour une réduction collective du temps de travail.

Actuellement, de plus en plus de travailleur.euse.s sont asphyxié.e.s par le coût de la vie et par la charge psycho-sociale trop grande de leur travail, ne leur laissant pas de temps pour souffler. A l'inverse, un certain nombre de travailleur.euse.s subissent le temps-partiel non choisi ou ne trouvent simplement pas de travail. Répartir l'emploi, en instaurant une semaine de 4 jours, avec embauche compensatoire, permettrait de résoudre beaucoup de problèmes.

Nous devons construire un rapport de force à l'offensive. Nous serons à leurs côtés dans les mobilisations, puisque c'est la seule manière de faire bouger les lignes.

A Ixelles, depuis maintenant bientôt 4 ans, nous travaillons tous les jours dans ce sens. Nous avons donné beaucoup de temps et d'énergie pour défendre la cause des travailleur.euse.s et nous sommes prêts à continuer sur cette lancée les 4 prochaines années, si l'assemblée générale nous donne le mandat pour le faire.