

Réponses à la CGSP



sp.a



A. PERSONNEL

1. Statutarisation :

Vous n'ignorez pas que pour la CGSP la statutarisation doit rester la norme au sein des services publics, patrimoines communs à tous les citoyens.

Hélas nous constatons que souvent ce sont les plus bas niveaux (personnel d'entretien) et les fonctions occupées majoritairement par des femmes (puéricultrices, accueillantes d'enfants, personnel soignant dans les MR/MRS) qui n'ont pas accès aux examens de recrutement,

Pourriez-vous nous développer votre politique à ce sujet ?

Le statut est essentiel pour offrir une stabilité d'emploi aux agents. Il est aussi indispensable pour la continuité du service public (et donc du service au public). Le statut permet également de valoriser l'engagement dans les services publics et dans ce qu'ils représentent (satisfaire l'intérêt général, traiter tous les citoyens de manière égale, répondre aux attentes et aux demandes de tous les habitants de la commune). Il permet aussi aux travailleurs des services publics de conserver leur indépendance vis-à-vis du politique. Pour le PS, le statut doit donc rester le principe de l'engagement dans les services publics, quel que soit le niveau de pouvoir, et l'engagement de contractuels l'exception. Or, à Watermael-Boitsfort en 2017, il n'y avait que 43% de statutaires, ce qui montre que ce principe n'a pas été appliqué.

Les plus bas niveaux ont malheureusement moins que les autres accès à des examens de recrutement et, plus grave, certains sont purement et simplement externalisés, ce qui les empêche d'accéder au statut, à des promotions, etc. Or, nous savons à quel point ces fonctions ont une vraie « valeur ajoutée » sociétale. Ce sont en effet des fonctions qui assurent la santé de nos concitoyens, qui permettent de lutter contre des maladies (ex : le personnel de nettoyage est indispensable pour lutter efficacement contre les infections nosocomiales), qui tissent du lien entre les gens, qui assurent leur bien-être. Et, comme vous le dites très justement, ce sont trop souvent les femmes qui sont confinées dans des fonctions qui n'offrent pas de statut, ce qui est évidemment problématique en matière de politique du genre. On le voit d'ailleurs dans les statistiques, puisqu'en 2017, dans les 19 communes de la Région de Bruxelles-Capitale, les femmes statutaires ne représentaient que 18% de l'effectif total (contre 21% pour les hommes) et les femmes contractuelles 36%.

Ce sont là les principales raisons pour lesquelles, outre la « réinternalisation » de certaines missions (voir réponse à la question 5.3. ci-dessous), nous ouvrirons des postes statutaires dans ces fonctions et nous organiserons des examens afin de pouvoir statutariser les contractuels qui occupent ces fonctions aujourd'hui. C'est d'autant plus important suite à l'introduction de la pension mixte par le Ministre MR des pensions, qui va occasionner des pertes financières importantes pour les contractuels qui sont nommés tardivement (mesure contre laquelle le PS a introduit un recours en annulation devant la Cour constitutionnelle).

2. Contrats précaires (Art. 60, horaires coupés, temps partiels etc...)

Nous voyons exploser le nombre de contrats précaires et leur lot de travailleurs pauvres.

Accepteriez-vous, si vous êtes élu.e, de mettre sur pied un groupe de travail avec les partenaires sociaux pour envisager un avenir pérenne pour les travailleurs soumis à ce type de contrat dans votre commune / CPAS ?

La qualité de l'emploi est une des revendications fortes du PS et de notre liste. Nous souhaitons que chacun puisse bénéficier d'un emploi stable, d'un contrat à durée indéterminée (ou d'une titularisation). Mais il faut aussi que chacun puisse travailler à temps plein, sauf s'il choisit réellement de travailler à temps partiel. Nous nous opposons aussi aux horaires coupés, qui imposent un rythme de travail qui n'est souvent pas conciliable avec la vie privée, et qui ne sont, dans la plupart des cas, pas justifiés.

Certaines mesures prises par l'actuel gouvernement fédéral précarisent encore plus les travailleurs et nous nous y opposons fermement. On peut par exemple songer aux flexi-jobs ou aux emplois à 500€ non soumis à cotisations sociales, qui sont de véritables outils de dumping social intra-belge et qui mettent à mal la sécurité sociale.

Sur ces constats, nous sommes dès lors prêts à mettre sur pied un groupe de travail avec les syndicats pour pérenniser les contrats existants, pour encadrer strictement le recours aux horaires coupés et pour lutter ensemble contre la précarisation du travail que certains tentent d'imposer actuellement.

3. Formations :

Face à une digitalisation galopante et au risque de pertes d'emplois qui en découle, nous aimerions savoir :

Comment vous envisagez l'avenir du personnel, notamment en matière de formations (trajet de réintégration, aménagement de fin de carrière) ?

La révolution numérique que nous connaissons aujourd'hui a et va avoir des conséquences importantes sur l'emploi. Certaines études parlent de la disparition de près de la moitié des emplois que nous connaissons actuellement. Bien sûr, ils seront souvent remplacés par d'autres types d'emplois. Mais ces derniers demanderont souvent plus de qualifications ou, au minimum, des qualifications différentes.

Nous tenons à souligner à quel point le contact direct avec les citoyens est essentiel. Nous sommes convaincus que les services au public qui sont fournis par le personnel communal et le personnel du CPAS doivent être le plus possible épargnés par cette digitalisation, afin de conserver le caractère humain du service fourni. Toutefois, nous ne pouvons que constater que la digitalisation est déjà en marche dans les communes et CPAS. On peut par exemple songer aux guichets électroniques où le citoyen peut obtenir de nombreux documents sans se déplacer.

Il est donc essentiel pour nous de former le personnel pour faire face à cette révolution en marche et lui permettre d'acquérir les compétences nécessaires pour s'adapter aux évolutions du travail qu'elle apporte. En parallèle, si certaines fonctions sont amenées à disparaître, les travailleurs qui les exercent doivent être accompagnés afin de pouvoir se réorienter vers d'autres fonctions. Cela peut passer aussi par la mobilité vers d'autres niveaux de pouvoir, raison pour laquelle il est important de titulariser au maximum le personnel communal, pour lui donner plus facilement accès à cette mobilité. Néanmoins, il est clair que certains membres du personnel (personnes plus âgées...) auront plus de difficultés à s'adapter à ces changements. Dans ce cadre, il nous paraît également important d'envisager des fins de carrière aménagées.

4. Temps de travail et fin de carrière :

En raison du recul de l'âge de la pension et du nombre de travailleurs sans emploi qui augmente

Que pensez-vous de la réduction collective du temps de travail (sans perte de salaire et avec embauche compensatoire) ?

Envisagez-vous la mise en place d'aménagement de fin de carrière (travail adapté...) ?

Le PS s'oppose depuis le début au recul de l'âge légal de la pension à 67 ans. Nous considérons en effet que les travailleurs doivent pouvoir jouir d'une retraite bien méritée au maximum à 65 ans (sauf s'ils souhaitent poursuivre leur carrière). Rappelons qu'une étude française montre qu'un ouvrier de 35 ans vivra en moyenne jusqu'à 59 ans en bonne santé (et que c'est encore bien pire pour les hommes et femmes sans diplôme). Comment peut-on leur demander de travailler 2 ans de plus, sachant qu'ils seront souvent malades avant de s'arrêter et ne profiteront pas de leur retraite en bonne santé ? De plus, cette mesure ne se justifie pas au regard du nombre de travailleurs sans emploi en Belgique et particulièrement à Bruxelles. Nous avons clairement exprimé notre volonté de revenir sur le report de l'âge légal de la pension si nous sommes dans le prochain gouvernement fédéral. Et nous nous sommes également prononcés pour le retour de la pension anticipée à 62 ans ou après 42 ans de carrière (conditions qui devraient être assouplies pour les travailleurs dont le métier comporte des critères de pénibilité).

Nous devons sans nul doute partager plus équitablement le travail disponible, et ce tout au long de la carrière. Cela signifie que les travailleurs ne doivent pas voir leur carrière allongée mais aussi qu'ils doivent travailler moins tout au long de leur carrière. Il est donc essentiel d'instaurer une réduction collective du temps de travail mais aussi d'aménager la fin de carrière.

La réduction du temps de travail doit absolument être collective, car une réduction individuelle du temps de travail signifie la multiplication des temps partiels, moins rémunérateurs, pénalisant pour le calcul des droits sociaux (chômage, invalidité ou pension par exemple) et souvent subis par les femmes, comme on peut le voir aujourd'hui sur le marché du travail. Elle doit aussi être collective pour garantir que les travailleurs bénéficient des mêmes droits sociaux qu'aujourd'hui. Pour cela, il faut que le temps de travail réduit devienne le nouveau temps plein.

Cette réduction collective du temps de travail doit aussi s'accompagner d'une embauche compensatoire pour avoir un réel impact sur le taux d'emploi et sur le chômage. En effet, à côté de l'importance de cette mesure pour améliorer le bien-être de chacun, pour permettre une meilleure conciliation entre vie privée et vie professionnelle, elle permet aussi de partager le travail disponible entre plus de travailleurs.

Le PS plaide donc clairement pour la réduction collective du temps de travail avec embauche compensatoire et maintien du salaire dans les pouvoirs locaux, et ce en concertation avec les organisations syndicales. La mesure pourrait, dans un premier temps, concerner les travailleurs qui exercent un métier pénible mais aussi les travailleurs plus âgés.

Le PS est d'ailleurs à l'origine de plusieurs mesures de réduction collective du temps de travail, par exemple dans les communes de Charleroi ou de Saint-Josse ainsi qu'à la communauté française.

Les travailleurs plus âgés doivent aussi pouvoir bénéficier d'aménagements de fin de carrière. Ces aménagements peuvent prendre plusieurs formes : une réduction accrue du temps de travail (par exemple par l'octroi de congés supplémentaires en fonction de l'âge), un poste de travail adapté, le passage vers un travail plus léger, etc. Ces aménagements doivent également faire l'objet d'une concertation avec les organisations syndicales afin de trouver les meilleures formules en fonction des métiers.

5. Avantages pour le personnel :

Comptez-vous faire profiter votre personnel (ou maintenir) des avantages particuliers tels que :

Réduction (ou gratuité) pour des activités culturelles ou sportives

Carte de stationnement ou intervention dans les fais de parking

Assurances hospitalisation (agent et famille)

Accès privilégié dans les accueils de la petite enfance organisés par la commune pour le personnel communal et du CPAS

Nous sommes, a priori, opposé aux avantages en nature qui ne sont pas soumis à cotisations sociales. En effet, outre qu'ils définancent et donc affaiblissent la sécurité sociale, ils ne sont pas pris en compte dans le calcul des droits sociaux des travailleurs, tels que les indemnités d'invalidité ou les pensions. Nous préférons donc des augmentations salariales brutes. C'est la raison pour laquelle nous souhaitons mener une réforme visant à revaloriser les salaires, en priorité ceux des bas niveaux, entre autres en faisant disparaître le niveau E et de verser tout le personnel de ce niveau dans le niveau D.

Toutefois, ces avantages sont très répandus dans le secteur privé et ne pas les offrir au personnel du secteur public serait une forme de discrimination et affaiblirait l'attractivité de la fonction publique. A Watermael-Boitsfort, le personnel communal bénéficie de chèques repas et d'une entrée gratuite à la piscine communale, en semaine, selon certaines tranches horaires.

Nous ne souhaitons évidemment pas supprimer les avantages qui sont aujourd'hui octroyés. Et nous examinerons avec attention les demandes des organisations syndicales visant à les élargir, tout en maintenant notre position de principe sur les augmentations brutes.

2. Priorités

Tant pour la Commune que pour le CPAS, pourriez-vous nous indiquer vos priorités, en les classant de 1 à 5 (1 correspondant à votre priorité principale), en matière de :

- 2 Statutarisation et possibilité de faire carrière dans la fonction publique (ascenseur social)
- 1 Rémunération décente du personnel (en sachant que les échelles des pouvoirs locaux sont entre 8 et 10% plus bas qu'en Flandres ou en Wallonie)
- 3 Bien-être des travailleurs (conditions de travail, formations, analyse psychosociale...)
- 5 2^{ème} pilier (imposé par la Loi mixte)
- 3 Environnement (investissement dans des constructions ou rénovations passives, sensibilisation, mobilité ...)

3. ACCUEIL PETITE ENFANCE

Selon l'IBSA, en 2016, la Région bruxelloise disposait de 19.375 places pour 52.862 enfants de moins 3 ans. Ce nombre est largement insuffisant et implique que les parents (souvent les mamans) doivent faire le choix de réduire leur temps de travail, voir prendre une interruption de carrière pour pouvoir garder leur enfant à la maison avec les conséquences financières que l'on connaît.

Quelle sera votre politique concernant cette problématique importante et comment la mettriez-vous en œuvre?

Les lieux d'accueil de la petite enfance sont primordiaux pour l'éveil de l'enfant et à sa socialisation. Pour les parents, c'est aussi un espace d'intégration et d'écoute. Au-delà du manque criant de places d'accueil, l'inadéquation de l'offre existante avec les modes de travail actuels est aussi devenue un obstacle à un épanouissement personnel et professionnel de beaucoup de parents, et, en particulier, des femmes. C'est pourquoi, nous voulons mettre en œuvre un accueil qui réponde à ces évolutions.

Watermael-Boitsfort compte une proportion de familles monoparentales élevée (13,5%). Notre commune doit prendre en compte cette réalité et développer une offre adaptée pour permettre à ces familles de vivre dans les meilleures conditions. Nous avons une responsabilité singulière à leur égard car l'accueil de la petite enfance est souvent une condition nécessaire au maintien de la seule ressource financière de ces familles.

Nous voulons augmenter le nombre de places de crèches et instaurer des services de halte-garderie 24h/24h dans les crèches communales, afin de permettre à chaque parent soit de continuer son activité professionnelle tenant compte de toutes les contraintes horaires, soit de consacrer du temps à la recherche d'un emploi de qualité.

4. MR-MRS

Autre défi, le maintien dans le giron public des MR-MRS dépendantes des CPAS. Très souvent les Autorités nous font comprendre voire nous menacent de vendre les MR-MRS au secteur privé. La CGSP ne considère pas qu'il faut voir le vieillissement de la population avec un regard purement lucratif, il y a lieu d'offrir un maximum d'endroits accessibles aux personnes âgées qui ne disposent que d'une pension suffisante et qui ne peuvent plus rester chez eux.

Quelle sera votre politique en la matière ?

Nous nous opposons très clairement à la marchandisation de la santé et donc à la privatisation des MR-MRS. En effet, cette privatisation va entraîner une santé à deux vitesses. Les plus riches pourront se payer des MR-MRS somptueuses parce qu'ils en auront les moyens, alors que les plus fragiles ne pourront pas payer une chambre dans une maison de repos avec leur pension minimum et devront puiser dans leurs économies, lorsqu'ils ont la chance d'en avoir, ou être aidés par leur famille. Un service public de qualité doit être à disposition de tous nos concitoyens, tout au long de leur vie, de la petite enfance (cfr. Question 3 ci-dessus) à la vieillesse. C'est ainsi que nous proposons la mise sur pied d'une nouvelle résidence-service publique.

Par ailleurs, nous sommes convaincus que la meilleure prise en charge des personnes âgées consiste à les maintenir le plus longtemps possible dans leur logement. C'est la raison pour laquelle nous proposons de renforcer la prime à l'adaptation du logement. Il faut permettre l'adaptation des logements existants à l'âge de leur locataire (plain-pied, largeur des portes, poignées de soutien, marquage au sol, hauteur des armoires, seuil des cabines de douche, adaptation des sanitaires...) et profiter des progrès de la domotique pour envisager de nouvelles perspectives (boutons d'urgence, capteur de mouvement, sécurité de l'électroménager, ...).

Nous voulons renforcer et élargir les actions déjà menées par les asbl « Vivre chez soi » et « Zonienzorg » en cette matière avec la mise sur pied d'une prime à l'adaptation du logement, ciblée pour ce type d'aménagement, à destination des personnes âgées ou présentant un handicap. Nous voulons également stimuler les actions de prévention de la chute en collaboration avec les mutuelles, les organisations des aînées et les centres culturels.

Dans la même logique, nous devons assurer un accompagnement de nos aînés en vue de garantir leur autonomie le plus longtemps possible. Cela passe par la création d'une résidence-service publique avec un accompagnement efficace et des studios adaptés offrant toutes les commodités comme la proximité des services de soins, de services repas à domicile, de centres récréatifs de jour, des salles polyvalentes, de buanderies collectives, etc. – adossées à la maison de repos existante du CPAS.

5. EXTERNALISATION DES MISSIONS DE SERVICES PUBLICS

Quelle est votre position relative à :

- 1. la création d'ASBL et la mise à disposition de personnel communal dans ces ASBL ?*
- 2. l'externalisation de certains services au sein de votre administration au profit du secteur privé ?*
- 3. Le cas échéant, seriez-vous prêt à réinternaliser certaines missions qui ont été ultérieurement externalisées ?*

Nous sommes contre la privatisation des services communaux. Le service ne doit être sous-traité que lorsque cela se justifie au regard de l'intérêt général, par exemple en raison d'une expertise déjà existante dans le secteur privé, qui serait beaucoup plus coûteuse à développer en interne qu'en sous-traitant au secteur privé.

Quant à l'externalisation à des structures parapubliques, comme des asbl communales, il s'agit d'en mesurer les avantages et les inconvénients à l'aulne des principes de contrôle démocratique, de meilleur service aux usagers et d'organisation du service.

Nous sommes donc prêts à évaluer l'intérêt de l'externalisation de certaines missions actuellement et à réinternaliser certaines d'entre elles, en concertation avec les organisations syndicales.

6. MARCHES PUBLICS

Afin d'éviter tout risque de dumping social,

accepteriez-vous d'introduire une clause sociale (rédigée préalablement avec les partenaires sociaux) lors de l'établissement de marchés publics ?

Le dumping social est une calamité qui détruit de très nombreux emplois dans certains secteurs. L'exemple le plus flagrant est celui de la construction, où l'on voit de plus en plus de destruction d'emplois en Belgique, à la faveur d'emplois étrangers, sous-payés et souvent non protégés en matière de santé et de bien-être. De plus, le dumping social entraîne de nombreuses faillites d'entreprises belges, souvent des PME. Il faut donc lutter contre ce phénomène par tous les moyens et à tous les niveaux de pouvoir (Europe, fédéral, régional, communal).

Au niveau communal, le PS a été à l'initiative de charte de lutte contre le dumping social dans de nombreuses villes de Wallonie et à Bruxelles. La première d'entre elle a été conclue à Herstal. Ces chartes prévoient, entre autres, que le soumissionnaire et ses soustraitants, devront s'engager à respecter l'ensemble des dispositions législatives, réglementaires, administratives ou conventionnelles applicables en Belgique notamment en matière de périodes maximales de travail et de repos, de durée minimale des congés annuels payés, de taux de salaire minimal, y compris ceux majorés pour les heures supplémentaires, des conditions de mise à disposition de travailleurs, de la sécurité, de la santé et de l'hygiène au travail...ainsi que de toute autre disposition applicable en matière de relation de travail. Elles prévoient

également d'exclure les offres anormalement basses et de ne pas utiliser le critère prix comme unique critère d'attribution des marchés publics. Elles devraient clairement être étendues à toutes les communes de Bruxelles (et de Wallonie).

A côté de ces chartes, il faut que tous les cahiers de charge des marchés publics comportent des clauses sociales (qui peuvent s'inspirer de ce qui est prévu dans la charte) mais aussi des clauses environnementales et éthiques.

7. COMMENT ENVISAGEZ VOUS L'AVENIR ?

1. Quels sont les missions que vous souhaiteriez voir confiées à des organismes régionaux ou à l'inverse transférées dans les services communaux (propreté publique, personnel en charge du stationnement..)?

Nous ne sommes pas opposés aux transferts, dans un sens ou un autre, pour autant qu'ils répondent aux besoins concrets sur le terrain. Certaines missions ont, dans un passé récent et par souci d'efficacité, été transférées des communes aux autorités régionales ou sont désormais coordonnées par elles (par exemple la politique de stationnement). Nous sommes toutefois fortement attachés à l'autonomie communale et au principe de subsidiarité : les communes sont et doivent rester le pouvoir le plus proche du citoyen.

2. Comment envisagez-vous la politique de prévention au sein de votre commune (police de proximité, gardiens de la paix) ?

Tout d'abord, pour les socialistes, l'Etat est garant de la protection de ses citoyens. La sécurité relève des missions fondamentales de l'Etat – et donc des communes – et doit être soustraite à toute logique marchande. La police et la sécurité civile sont des services publics à part entière. La mise en œuvre de politiques de sécurité efficaces articule approche préventive et approche répressive ; elle implique la coordination des différents acteurs ; police, justice, commune, associations.

Dans leurs priorités, les socialistes veulent déployer une véritable police de proximité au service de la population et établir une véritable relation de confiance entre eux. Les effectifs d'agents de quartier, au plus proche des citoyens, doivent être renforcés.

Pour nous, la prévention doit être un outil contre l'insécurité et le sentiment d'insécurité. Cela passe notamment par une bonne politique d'urbanisme et d'aménagement du territoire, la préservation des lieux publics pour les rendre plus sûrs et plus conviviaux. Ceux-ci ont une large influence sur notre sécurité et sur la perception que nous avons de celle-ci. Pour tout cela, il faut évidemment promouvoir le recours dans chaque entité à des emplois communaux de prévention sociale : éducateurs de rue, intervenants sociopréventifs, médiateurs, etc. qui favorisent la mise en dialogue des secteurs de la sécurité, de l'éducation et de l'action sociale.

3. Quelle est votre position quant à la fusion des CPAS et des Communes, pourriez-vous commenter votre réponse ?

Nous sommes fermement opposés à la fusion des communes et des CPAS. La lutte contre les inégalités et la réduction de la pauvreté requiert, pour nous, une institution forte, regroupant les politiques d'aide sociale et présentant des garanties et un savoir-faire spécifiques indispensables aux usagers.

Néanmoins, certains services dits de « support » peuvent faire l'objet d'une gestion commune (informatique, marchés publics, services juridiques, etc.) afin de renforcer leur efficacité. Toutefois, ces synergies ne peuvent en aucun cas se faire au détriment de l'emploi existant.

4. Au vu des problèmes de logements existant à Bruxelles, et à la nécessité de construire des logements sociaux pour permettre à tous de se loger décemment,

Quelles sont vos pistes pour résoudre – à l'échelon communal – ce défi ?

Pour notre liste, il est inadmissible que 40.000 ménages bruxellois soient aujourd'hui en attente d'un logement public. C'est pourquoi nous souhaitons fortement renforcer l'initiative publique en matière de logements. Cela passe tout d'abord par un plan d'investissement permettant de construire plus de logements sociaux, en imposant notamment des quotas contraignants de création à chaque commune. Nous voulons également renforcer le financement des agences immobilières sociales (AIS), qui permettra d'augmenter rapidement le nombre de logements à loyer social. Il faut également lutter contre les logements inoccupés, à travers une taxation dissuasive et le mécanisme de la réquisition. L'imposition de charges d'urbanisme en faveur du logement public dans tout projet privé devrait également permettre d'augmenter le nombre de logements. Le PS demande également la mise en place d'un encadrement des loyers privés, basé sur une grille de référence des prix. Enfin, le PS souhaite faciliter l'accès à la propriété des ménages disposant de revenus modestes, en multipliant les projets collectifs, comme les Community Land Trust, qui dissocient la propriété du sol et la propriété du bâti et favorisent une gestion collective du bien commun.