



Cahier de revendications 2022 Commune et CPAS de Saint-Gilles

1. Augmentation barémique de 10% minimum, en priorité pour les niveaux E et ensuite les D, les C... Stop aux bas salaires ! Le niveau local doit aussi pousser la Région et peut prendre des initiatives.
2. Suppression des barèmes du niveau E : passage de tous les travailleurs de niveau E vers les barèmes du niveau D (sans période de stage, sans examen à partir de 5 ans d'ancienneté dans la même fonction) et ne plus engager en niveau E. Le niveau local doit aussi pousser la Région et peut prendre des initiatives.
3. Diminution collective du temps de travail à 30h/sem (semaine de 4 jours) pour tous les travailleurs sans perte de salaire et avec embauche compensatoire (cf note du FC de 2020).
4. Augmentation de la partie forfaitaire de la programmation sociale pour tous les travailleurs de manière à ce qu'elle atteigne un montant équivalent à un véritable 13ème mois pour les niveaux le plus bas.
5. Etablissement d'une politique massive de statutarisation : nommer systématiquement tous les agents sous contrat depuis 5 ans et répondant aux conditions requises afin de garantir l'emploi et la continuité du service public, avec organisation régulière des examens de recrutement de tous les niveaux en vue de la nomination. En particulier, pour les puéricultrices des crèches et, dans ce cadre, rouvrir les 49 places au cadre statutaire pour cette fonction, ainsi que pour les gardiens de la paix.
6. Nommer les travailleurs sur base de l'examen écrit du Selor, pour ceux qui n'ont pas de contact direct avec le public.
7. Conformément aux recommandations de la Charte Sociale, affiliation de la commune au service social collectif de l'ONSS de manière à pouvoir proposer aux travailleurs les avantages liés ; ou obligation d'organiser paritairement un service social en interne pour le personnel, reprenant des avantages au moins équivalents à ceux proposés par le SSC de l'ONSS et avec des moyens budgétaires de 0,15% de la rémunération déclarée pour la cotisation patronale en matière d'allocations familiales.
8. Congé de circonstance enfant malade : déterminer 4 jours par an par enfant dans les RT.
9. Pour une meilleure conciliation vie privée - vie professionnelle, établir des horaires 2 mois à l'avance (maison de repos et crèches)
10. Régularisation des barèmes des travailleurs qui, dans une même fonction avec des tâches identiques, sont payés à un barème inférieur que certains de leurs collègues (aides-soignants vers niveau C, gardiens de la paix vers niveau D, auxiliaires de puériculture vers niveau C, accueillants extra-scolaire vers niveau C, ...). A travail égal, salaire égal !

11. Passage du statut d'ouvrier au statut d'employé pour les aide-ménagères à domicile et donc leur passage vers les barèmes D.
12. Donner priorité d'un temps plein aux temps partiels déjà en place qui souhaitent augmenter leur temps de travail avant de le proposer à un nouvel engagé. Importance de l'information donnée aux travailleurs et des moyens d'accès à cette information qui doivent être mis en place.
13. Intégrer la prime linguistique dans le salaire pour le personnel statutaire pour qu'elle soit prise en compte pour le calcul de la pension.
14. Octroi de l'indemnité pour télétravail aux télétravailleurs du CPAS.
15. Application effective et sur le terrain des recommandations de l'ONE concernant les normes du nombre d'enfants par accueillant dans les écoles de la commune : établir un relevé en situation sur le terrain.
16. Maintenir et recréer des emplois publics de qualité avec des fonctions qui doivent réapparaître afin de ne plus faire appel à des entreprises privées extérieures et de diminuer les coûts (par ex. entretien et nettoyage des locaux chaussée de Waterloo 255, l'inhumation au cimetière, l'emploi de travailleurs.ses ALE dans les crèches ou au cachet dans les écoles...).
17. Veiller au respect effectif de la concertation sociale entre employeur et représentants des travailleurs, notamment au point de vue de la transmission d'information concernant le personnel au préalable.
18. La mise à disposition d'un local syndical adéquat à la commune.

Bien-être

19. Application conforme et effective dans les services et équipes de la législation sur le Bien-être au travail, notamment en matière de formations, d'informations aux travailleurs et d'obligations de la ligne hiérarchique en la matière (Code du bien-être au travail articles I.2-11 et de I.2-15 à I.2-21).
20. Conformément au Code du BET, réalisation et mise à jour des analyses de risques par fonction, par poste et au niveau global de l'institution.
21. Vu les bouleversements climatiques constatés et subis, élaboration un plan fortes chaleurs détaillé pour chaque service.
22. Organisation de mesures d'accompagnement et de prévention pour les travailleurs à partir de 50 ans ou les travailleurs avec incapacité permanente ou temporaire (aménagement des postes de travail, des horaires, organisation de la mobilité interne...) en collaboration avec les Sipp et Sepp : réalisation d'une analyse de risques et d'un plan d'actions spécifique par fonction ; constitution d'un plan prévisionnel des malades et prévision d'une réserve de postes/fonctions adaptés/adaptables (reclassement, réintégration).
23. Organiser de manière adéquate et sensée les missions des travailleurs.ses au sein des équipes volantes (crèches, écoles, maison de repos ...) : les postes de volants ne doivent pas servir à remplacer du personnel qui est absent pour longue durée et qui n'est plus à charge

- financière de l'employeur, dans ces cas-là il doit être fait recours à des engagements sous contrats de remplacement ; les postes de volants doivent servir à remplacer du personnel qui est absent pour de plus courtes durées et toujours à charge financière de l'employeur.
24. Au vu de la surcharge de travail et des conditions de travail dans certains services, des engagements supplémentaires dans certains services sont indispensables, notamment dans le service soignant de la maison de repos, le département social, le service prévention des gardiens de la paix, le service stationnement, les départements RH de la commune et du CPAS. Elaboration d'un plan d'embauche.
25. Budgétiser et organiser une analyse globale des risques psychosociaux à la commune et au CPAS.
26. La gestion des ressources humaines ne peut pas consister qu'à « faire fuir ou rendre malade », cela doit cesser tant à la commune qu'au CPAS ! Nous requérons, au niveau de l'absentéisme, de chercher et examiner les causes au niveau collectif dans la vie professionnelle et non individuellement dans la vie privée et médicale ; analyser les risques et facteurs de risque afin de mettre en place des mesures adéquates pour tous sous le prisme du bien-être au travail, notamment en terme de gestion du personnel et au sein des équipes ; abandonner le facteur de Bradford, démotivant et inéquitable, non pertinent au regard de son utilisation avec des outils numériques non adaptés, qui a comme conséquence entre autre d'augmenter l'absentéisme. Nous refusons que ce facteur de Bradford puisse servir de prétexte à l'employeur pour appliquer des sanctions disciplinaires ou effectuer des licenciements abusifs sur base de l'état de santé et sous couvert du motif bateau de « désorganisation du service ». Dans ce cadre, il en va de même des entretiens d'absentéisme, ces entretiens constituent une mise sous pression supplémentaire pour les travailleurs et des intrusions dans le secret médical sont inévitables. Par ailleurs, une tendance à ne plus utiliser cet indice de Bradford est déjà constatée dans le monde des entreprises et des ministères et décriée quant au respect du RGPD.

Hommes / Femmes

Les références aux personnes et fonctions au masculin visent naturellement aussi bien les hommes que les femmes.