

## **Liège, un meilleur employeur demain !**

*Nos propositions pour améliorer les conditions de travail du personnel communal de la Ville de Liège*

Depuis la crise des finances de la Ville dans les années 90<sup>1</sup>, la ville de Liège a malheureusement vu fortement diminuer le nombre de ses agents communaux. Cette diminution s'est accompagnée très souvent d'une dégradation des conditions de travail du personnel.

Avec environ 2900 équivalents temps-plein, la ville demeure toutefois un important employeur. Nous souhaitons qu'elle soit demain un meilleur employeur qu'elle ne l'est aujourd'hui. Cela concerne le statut de son personnel, ses conditions de travail, l'engagement d'un personnel suffisant pour les missions qui lui sont confiées, une meilleure écoute des travailleurs et de leurs organisations syndicales, une logique de gestion plus participative et plus horizontale.

### **Horaires souples et réduction collective du temps de travail**

*Le cadre légal du personnel à la Ville de Liège est de 36 heures par semaine. Ce sont deux heures de moins que le cadre légal national, ce qui est une excellente chose. Partisans de la réduction collective du temps de travail (avec embauche compensatoire), nous souhaitons que ce régime des 36h/semaine soit pratiqué à la Ville, au CPAS, ainsi que dans les intercommunales actives sur le territoire de la Ville<sup>2</sup>.*

*À la Ville de Liège, le cadre des 36h/semaine a été maintenu mais les dernières années ont toutefois vu une série de reculs<sup>3</sup>.*

- ✓ Nous proposons de supprimer ces mesures et de restaurer la possibilité du vendredi après-midi de congé.
- ✓ Nous proposons d'aller plus loin et de permettre de prêter alternativement des semaines de 5 jours (40h) et de 4 jours (32h) ainsi que cela est déjà possible pour le personnel ouvrier de la Ville.
- ✓ Nous sommes favorables au principe d'horaires souples modulés, système qui nécessite le pointage mais dans lequel les travailleurs peuvent arriver au travail, prendre leur pause midi et quitter le bureau dans des plages horaires plus souples. Le travailleur organise ainsi son planning de telle façon qu'il preste bien une moyenne de 36h/semaine sur le mois. En fin du mois, son "compteur" doit être revenu à "0", avec une tolérance de +/- 7h, prestable ou récupérable sur le mois suivant. Le système autonomise la travailleur lui permettant

---

<sup>1</sup> Cette crise, une crise de la dette comme l'a bien montré le travail du collectif ACiDe (Audit citoyen de la dette liégeoise), étant essentiellement due rappelons-le à la non indexation du Fonds des communes par le gouvernement entre 1978 et 1992 ce qui a enlevé à la Ville en 15 ans 31% de ses revenus

<sup>2</sup> Au contraire de ce qui a par exemple été fait chez Nethys où l'on est repassé de 36h à 38h/semaine ce qui est pour le moins interpellant, notamment lorsque l'on connaît le niveau de rémunération de ses dirigeants.

<sup>3</sup> Pour le personnel employé, la plage horaire a été réduite (Il était possible de commencer le travail à 7h30, c'est désormais 8h ; de le terminer à 18h, c'est désormais 17h30) et la pause de midi a été allongée (Il était possible de prendre une pause de midi de 30minutes, c'est désormais obligatoirement 45minutes minimum). En conséquence, la possibilité de prêter ses 36h en 4 jours et demi et d'avoir un après-midi de congé (typiquement le vendredi après-midi) n'est désormais plus possible. Si l'on peut comprendre la nécessité d'assurer une présence le vendredi après-midi pour le personnel en lien avec la population (dit « front-line »), ces mesures n'ont aucun sens pour le reste du personnel (dit « back-office »).

de partir plus tôt quand le travail est achevé plutôt que de rester en attendant l'horloge, ou d'adapter ses horaires aux horaires scolaires de ses enfants, etc<sup>4</sup>.

- ✓ Pour les services ayant des plages horaires d'accueil du public, nous proposons que l'aménagement des horaires se fasse entre travailleurs et chefs de service afin de garantir une présence à toutes les plages. Des heures d'ouverture en "tard" peuvent s'organiser sur base volontaire. Il peut y avoir aussi des périodes (connues à l'avance) où le système est suspendu pour des raisons de services (périodes récurrentes d'affluence aux guichets).

Il faut également améliorer les conditions dans lesquelles le travail à temps partiel est autorisé. Actuellement le régime de 4 jours par semaine (plutôt qu'une réduction linéaire chaque jour) n'est accessible que pour les plus de 60 ans.

- ✓ Nous souhaitons généraliser ce mécanisme
- ✓ Nous souhaitons également ouvrir la possibilité du télé-travail (travailler chez soi, c'est potentiellement diminuer ses déplacements et la pollution liée)

### **Rééquilibrer et élargir le cadre actuel**

Par rapport au cadre souhaitable (et à nos yeux déjà trop modeste) établi en 2010, entre 40 et 50 postes de type universitaire de plus ont été ouverts, alors qu'il manque environ 60 ouvriers qualifiés. La Ville tente de combler ce manque de personnel ouvrier via le recours massif aux contrats de type article 60. Nous pensons que ce n'est pas une politique souhaitable. À titre d'exemple, il demeure encore environ 100 ouvriers au service des plantations contre près de 400 jadis. Alors que l'épisode de canicule a encore montré combien la présence de végétation (notamment d'arbres) était essentielle pour contrer chaleur et inondations, il est impossible dans ces conditions d'assurer une ville avec des espaces verts de qualité. Face au manque de personnel ouvrier, la solution actuelle consiste à privatiser progressivement une série de services (par exemple le nettoyage de la Boverie a été confiée à la firme Laurenty). Nous sommes opposés à cette pratique.

- ✓ Si nous sommes en responsabilité, nous veillerons à combler le nombre d'emplois statutaires de type ouvrier actuellement manquants.
- ✓ Nous accorderons une attention toute particulière au service des plantations, ainsi qu'à la propreté dans TOUS les quartiers et pas seulement au centre-ville.

Au niveau du CPAS, également en sous-effectif, nous augmenterons son budget afin de veiller au respect de la norme de 90 dossiers maximum par assistant social d'antenne (c'est à dire sans prendre en compte par ailleurs le nombre d'assistants sociaux affectés au nécessaire travail de deuxième ligne).

### **Plus de transparence et d'équité dans la gestion du personnel**

---

<sup>4</sup> Rappelons qu'aucune modification de l'organisation et du temps de travail ne peut avoir lieu en matière de droit du travail en Belgique sans négociation et accord préalable avec les représentants syndicaux du personnel.

Dans un contexte de chômage structurel important, l'accès à un emploi (a fortiori de qualité) est devenu une denrée rare. C'est malheureusement également devenu également une façon d'exercer leur « pouvoir » pour une série d'élus. Nous avons besoin de plus de transparence dans les procédures d'engagement.

Le type d'emplois créés est également important. Le fait de disposer d'un statut de qualité constitue pour le personnel une façon de se protéger de toute pression extérieure. C'est pourquoi nous demeurons favorables à un cadre nommé le plus large possible. Nommer le personnel n'empêche aucunement d'agir si un manque flagrant de professionnalisme devait être constaté pour l'un ou l'autre employé.

- ✓ Comme c'est déjà le cas pour le CPAS, nous mettrons fin à la pratique qui consiste à maintenir secrètes les réserves de recrutement ainsi qu'aux engagements « en direct » ne passant pas par la procédure de recrutement.
- ✓ Nous établirons en concertation avec les organisations syndicales un système de promotion plus juste et plus transparent.
- ✓ Nous poursuivrons la politique de nomination du personnel communal (aujourd'hui à peine 1400 nommés). Nous l'élargirons au personnel du CPAS.
- ✓ Nous mettrons fin aux engagements uniquement à mi-temps (en particulier pour le personnel de nettoyage) qui correspond le plus souvent à des emplois de très mauvaise qualité (horaires coupés, salaires très faibles) et privilégierons des engagements à temps-plein et/ou à 4/5e.

### **Horizontalité, participation et concertation sociale**

L'administration liégeoise se caractérise par une structuration très pyramidale. Alors que nous disposons d'un personnel compétent et dévoué, celui-ci est très peu entendu. Il en va de même des organisations syndicales. Des comités de concertation et de négociation existent mais ne sont parfois pas réunis pendant plus d'un an. Il nous revient également que de nombreux courriers adressés par les organisations syndicales aux responsables politiques (les échevins Mme Yerna et M. Schroyen essentiellement) comme au directeur général (M. Rousselle) restent sans réponse. Les syndicats n'ont, par exemple, pas non plus été consultés sur l'important dossier de la réfection de la cité administrative qui a pourtant des conséquences très importantes sur les conditions de travail du personnel.

Si Vert Ardent est en responsabilité au lendemain du 14 octobre, nous veillerons à créer des conditions de travail optimales pour les travailleur·e·s de la Ville, qui permettent à chacun·e d'exercer sa fonction de manière responsable et épanouissante.

Nous encouragerons également la gestion responsable et durable des ressources de chaque département.

En collaboration étroite avec les partenaires sociaux, nous mettrons donc en place, en toute transparence, un mode de fonctionnement basé sur la confiance, une diminution de la pression hiérarchique et une plus grande autonomie dans la gestion par chacun·e de ses domaines de compétence, sur le principe de l'autogouvernance.

Concrètement, nous prenons notamment les engagements suivants :

- ✓ Nous établirons un calendrier pour les comités de concertation et de négociation et nous les réunirons minimum 3 fois par an. Une publicité vers tout le personnel du résultat de ces réunions sera assurée.
- ✓ Nous assurerons une réponse à tous les courriers adressés par les organisations syndicales.
- ✓ Nous instaurerons des boîtes à suggestion à disposition du personnel avec également une obligation de traiter les suggestions émises.

La communication passe aujourd'hui beaucoup par voie électronique. Tout le personnel communal doit pouvoir en bénéficier, ce qui n'est pas aujourd'hui le cas du personnel ouvrier.

- ✓ Nous assurerons un accès à une adresse mail professionnel pour chaque employé de la ville et assurerons l'accès à un ordinateur.

### **Formation du personnel**

Il est essentiel d'assurer la formation continuée du personnel communal dans des domaines extrêmement variés (outils informatiques, animation de groupes, marchés publics, intelligence collective,...).

Il faut reconnaître que certains progrès ont été faits en termes de formation ces dernières années. Nous souhaitons poursuivre et élargir cette politique.

- ✓ Nous proposons qu'un plan de formation soit établi pour chaque employé.
- ✓ Nous proposons que soit assurée une meilleure information des possibilités de formation
- ✓ Nous souhaitons que les formations concernent autant le personnel ouvrier que le reste du personnel.