

# UNION SYNDICALE - FFPE

MARS 2021

## POUR UN CONSEIL PLUS SOCIAL, INCLUSIF ET RESPECTUEUX DE L'ENVIRONNEMENT

### Cantines



### Une cantine (plus) verte, plus sociale, qui vend des aliments de qualité à des prix abordables

Nos cantines ont fait l'objet de rénovations et de modernisations importantes au cours des dernières années et nous constatons et saluons toutes les améliorations apportées à ce jour. De nouveaux produits de bonne qualité ont été ajoutés aux comptoirs des cantines et dans les distributeurs automatiques du SGC.

La situation actuelle liée à la COVID-19 pourrait avoir temporairement interrompu d'autres projets visant à améliorer la qualité de la restauration à la cantine et à inclure plus d'aliments biologiques et d'origine locale. L'**Union Syndicale** et la **FFPE** espèrent que de nouveaux progrès seront réalisés dans le courant de 2021.

Nous demandons que les mesures énumérées ci-après continuent à être **prioritaires** dans les cantines:

- informations clairement affichées sur l'origine et les caractéristiques des produits utilisés, en particulier pour la viande et le poisson, les légumes et les fruits (traçabilité);

- préférence pour les produits d'origine locale ayant une empreinte carbone limitée chaque fois que cela est possible (avec des affichettes indiquant ces informations);- introduction progressive de produits biologiques dans les cantines et offre améliorée de produits frais et naturels (non transformés ou seulement légèrement), sans sucres ni sel ajoutés;
- introduction de choix supplémentaires pour faciliter les régimes alimentaires particuliers (intolérances au lactose, aux laitages et au gluten);
- suivi régulier des progrès réalisés dans la mise en œuvre des engagements pris en matière de restauration;
- distributeurs automatiques alimentés en produits biologiques/naturels/sans sucre (boissons et snacks).

Les prix sont devenus trop élevés dans les cantines et il est donc parfois moins cher de manger ailleurs. Ce problème touche en particulier les collègues qui perçoivent de bas salaires.

L'**Union Syndicale** et la **FFPE** demandent que les prix soient déterminés par le coût des ingrédients, comme c'était le cas auparavant. Nous proposons également d'introduire une tarification différenciée et plus équitable, fondée sur les échelles de salaire des utilisateurs.

Nous devons également penser à nos collègues contractuels qui travaillent dans les cantines du SGC. L'externalisation a été la règle depuis plus d'une décennie au SGC et cela a eu des répercussions négatives pour le personnel de la cantine, qui est employé par une société externe. Afin de lutter contre la précarité croissante des effectifs du SGC et dans un souci de solidarité, nous proposons de revenir au **principe de "l'internalisation"** et à l'utilisation de contrats à durée indéterminée.

L'**Union Syndicale** et la **FFPE** considèrent que nos cantines ne devraient pas être administrées par notre seul employeur. Les cantines jouent un rôle social et sont financées dans une large mesure par les utilisateurs. Nous souhaitons donc que les cantines soient gérées conjointement par l'administration et le comité du personnel.

## Membres du personnel s'occupant d'une personne handicapée

L'**Union Syndicale** et la **FFPE** pensent que le comité du personnel doit être plus actif pour soutenir les collègues qui s'occupent d'une personne handicapée. La réactivation du groupe de soutien en matière de handicap au sein du SGC a été une étape positive. Il importe de développer cette dynamique positive, en particulier dans la situation exceptionnelle actuelle qui représente une source supplémentaire de tension pour les membres du personnel.

Nous défendrons également le principe selon lequel chaque cas a ses propres caractéristiques spécifiques et doit être traité de manière individuelle.

## Collègues à la retraite



Un grand nombre de collègues à la retraite restent en contact avec d'autres collègues à la retraite et avec des collègues encore en activité. L'**Union Syndicale** et la **FFPE** reconnaissent l'importance de cet aspect sur le plan social et rétabliront la pratique consistant à organiser deux fois par an des réunions pour nos collègues à la retraite. Ces réunions peuvent être l'occasion de mettre en évidence les problèmes et les préoccupations de nos collègues à la retraite. Nous nous efforcerons également de voir si les collègues à la retraite pourraient avoir accès à Domus et comment il serait possible de les associer à des initiatives telles que "Back to school" et "Back to university".

## Crèches et garderies

Les tout-petits (jusqu'à 4 ans) du Conseil disposent d'une très belle crèche, à un niveau de qualité élevé. Pour l'instant, elle peut accueillir quasiment tous les enfants dont les parents en font la demande. C'est un élément très positif de notre politique sociale, un point essentiel pour concilier les obligations professionnelles et familiales dans des conditions optimales.

Il y a néanmoins une anomalie que l'**Union Syndicale** et la **FFPE** souhaitent corriger: la contribution parentale aux coûts de fonctionnement est calculée en incluant les allocations

familiales. Dans nos États-membres, cette pratique est unique dans le secteur des crèches. Nous considérons que les allocations ne devraient pas servir à financer la crèche. Dans ce contexte, nous nous posons la question de la gratuité de la crèche - de plus en plus de nos États-membres et des régions fournissent ces places gratuitement aux enfants. Pourquoi pas le Conseil ?

Les garderies postsecondaires et aérées sont gérées par l'OIB, pour les enfants de toutes les institutions bruxelloises. Le problème principal qui s'y pose est l'insuffisance des capacités.

L'OIB devrait mettre bien plus de moyens dans ce secteur pour satisfaire la demande. Nous souhaitons œuvrer dans ce sens, à travers la/le représentant(e) du personnel du Conseil au Comité de gestion paritaire du Centre de la Petite Enfance

## Centre socio-culturel et sportif



A cause de la COVID-19, notre centre, directement géré par le Comité du Personnel, a connu une longue période de fermeture. C'était inévitable.

Lorsque la situation le permet, la réouverture du centre va de nouveau lui permettre de jouer son rôle crucial pour la santé, la détente, l'épanouissement et les liens sociaux entre les nombreux usagers.

L'**Union Syndicale** et la **FFPE** souhaitent continuer de développer davantage d'activités sportives et culturelles, pour être au plus près des besoins et souhaits du personnel.

Par ailleurs, nous voulons négocier avec l'administration l'octroi au personnel du droit à un exercice sportif de deux heures par semaine pendant le temps de travail! C'est essentiel à long terme pour stimuler la santé, et aura un grand bénéfice sur notre productivité. C'est du gagnant- gagnant.

## Assurance maladie



Nous jouissons d'une couverture assurance en matière de maladie (RCAM) et d'accident, garantie par les articles 72 et 73 du Statut.

Néanmoins les textes réglementaires sont assez désuets, et certaines évolutions de la société ou de la recherche et de la pratique médicale n'y sont pas reflétées.

L'**Union Syndicale** et la **FFPE** souhaitent contribuer à moderniser ces textes, à travers les travaux du Comité de gestion de l'Assurance-Maladie, au sein duquel le Comité du Personnel envoie son/sa représentant(e).

Nous estimons qu'il est légitime et essentiel d'assurer une meilleure couverture par le RCAM des risques de maladie ou accidents auxquels nos affilié(e)s sont exposés.

Un bilan provisoire des carences de notre assurance maladie fait apparaître les éléments suivants :

- Les risques de dépendance (que ce soit à cause de la vieillesse ou d'un handicap) ne sont pas suffisamment couverts.
- La prise en charge des coûts non directement médicaux résultant d'un handicap doit être garantie.
- Les remboursements des médecines douces et alternatives doivent être renforcés.
- Il convient de développer une véritable approche préventive plutôt que purement curative, en cohérence avec la politique et les recommandations de l'UE en matière de santé publique. Par exemple, tous les vaccins recommandés devraient être gratuits.
- La définition de la "maladie grave", donnant droit à un remboursement intégral des frais, doit être revue. Tout traitement vital devrait être gratuit.
- La prise en charge des maladies psychologiques et mentales devrait être améliorée.

- Les plafonds des remboursements doivent être actualisés, et indexés. Cela doit notamment être fait pour certains frais dentaires et d'implants, dont les plafonds de remboursements sont trop bas et déconnectés de la réalité des coûts réels.

De plus, **la gestion de la caisse de maladie devrait être véritablement paritaire, partagée entre les employeurs et les affilié(e)s, qui cofinancent la caisse.** Aujourd'hui, toutes les décisions sont prises unilatéralement par le PMO ou les AIPN, après un avis purement consultatif du Comité de gestion, auquel participent les représentant(e)s du personnel qui - en tant que représentant(e)s des affilié(e)s - devraient avoir autant son mot à dire que les employeurs.

## Report du congé annuel



Selon le Statut, en principe tout jour de congé non pris dans une année civile est perdu, à l'exception de 12 jours qui peuvent être reportés à l'année suivante.

S'ajoutent à ces 12 jours des jours qui n'ont pas pu être pris en raison de nécessités de service.

Il y a quelques années, la Cour a jugé que ces règles trop restrictives violent les droits fondamentaux des travailleur(s). Si un(e) collègue est empêché(e) de prendre son congé annuel à cause d'une absence médicale longue, il/elle doit pouvoir reporter également le congé non pris.

Le SGC a appliqué ce jugement de façon très restrictive, en le limitant aux seuls cas de congé de maladie de longue durée. Il refuse jusqu'ici de l'appliquer de la même manière aux cas de congé de maternité, congé parental etc. Or, ces congés sont également indépendants de la volonté des collègues, et peuvent entraîner une perte du congé annuel.

L'**Union Syndicale** et la **FFPE** demandent à ce que les collègues puissent reporter leur congé annuel dans ces cas aussi.

## Écoles Européennes



La situation des quatre Écoles Européennes bruxelloises reste dramatique. Elles sont massivement surpeuplées, et il y a lieu de croire qu'il n'y aurait plus de garantie d'accès à l'avenir pour les élèves de catégorie I (en principe les enfants à charge des fonctionnaires et autres agents des institutions).

Il existe bien un projet concret pour une cinquième École Européenne, qui pourrait permettre de désengorger le système. Pourtant ce projet n'avance pas et la réponse des autorités belges se fait souvent attendre lorsqu'il s'agit de répondre aux besoins concrets.

La question de la garantie de l'enseignement, notamment en langue anglaise, constitue un problème supplémentaire. Il sera désormais difficile de garantir l'enseignement par des professeurs de langue maternelle dans la section anglophone, ainsi que dans les matières enseignées en anglais pour les élèves des autres sections. En outre, et depuis le début de la pandémie, plusieurs sections ont du mal à trouver des professeurs intéressés à un détachement à Bruxelles. Ceci pose la question plus large de l'attractivité des conditions d'exercice de cette profession au sein des écoles européennes.

L'**Union Syndicale** et la **FPPE** proposent que le Comité du Personnel du Conseil s'attelle activement à la résolution de ces problèmes, pour aider les Associations des Parents d'Élèves. Le Comité du Personnel ferait bien de ne plus laisser celui de la Commission gérer seul ces dossiers. Or ces questions doivent également être prises à bras le corps par le Comité du personnel du Conseil.

## Renforcer davantage la politique du SGC en matière de lutte contre le harcèlement en s'attaquant aux risques psychosociaux



L'**Union Syndicale** et la **FFPE** sont conscients des progrès satisfaisants accomplis par le SGC en matière de sensibilisation au harcèlement et aux comportements inappropriés. Nous saluons la politique de tolérance zéro<sup>1</sup> menée par l'administration, considérons qu'il s'agit de la bonne approche et accordons une grande importance au travail du service médico-social et des conseillers en prévention du harcèlement<sup>2</sup>. Les syndicats et le comité du personnel sont également contactés par des collègues à ce sujet et font tout leur possible pour les orienter vers les personnes les mieux à même de les aider. Des conseils juridiques sont fournis dans les cas les plus graves.

Le silence profite au harcèlement; nous voulons donc rester vigilants et nous appuyer sur les améliorations qui ont été apportées pour traiter ces cas et y répondre au cours des dernières années. Nous souhaitons que le SGC franchisse une nouvelle étape en renforçant son approche **préventive**<sup>3</sup> et en veillant à ce qu'il soit rapidement et efficacement mis un terme à tout comportement susceptible de conduire à un harcèlement.

### **Notre proposition**

Un moyen pratique de s'attaquer aux sources de comportements inappropriés, tout en renforçant le bien-être du personnel, serait de donner suite à une recommandation du **rapport 2018 de la médiatrice sur la dignité au travail dans les institutions et agences de l'UE**<sup>4</sup> et d'inclure dans l'enquête du SGC sur les risques psychosociaux (RPS) les principaux facteurs de risque précisés dans la recommandation.

<sup>1</sup> <https://domusportal.consilium.eu.int/fr/supportandservices/Pages/psychologicalandsexualharassment.aspx>

<sup>2</sup> <https://domusportal.consilium.eu.int/news/Pages/20200717-GSCNews-New-anti-harassment-counsellors.aspx>

<sup>3</sup> [https://domusportal.consilium.eu.int/news/Pages/20200924gscnews\\_preventing\\_harassment\\_training.aspx](https://domusportal.consilium.eu.int/news/Pages/20200924gscnews_preventing_harassment_training.aspx)

<sup>4</sup> [Report of the European Ombudsman on dignity at work in the EU institutions and agencies \(Rapport de la médiatrice européenne sur la dignité au travail dans les institutions et agences de l'UE\): SI/2/2018/AMF | Report | European Ombudsman \(europa.eu\)](#) ).

La recommandation mentionne des "conditions de travail défavorables qui augmentent le risque de harcèlement, comme le stress, une charge de travail importante, des conflits sur le lieu de travail, des rôles qui ne sont pas clairement définis et de mauvaises pratiques de gestion du personnel", conditions auxquelles il convient de remédier par des mesures "d'atténuation" .

L'une des "principales" mesures d'atténuation consiste à réaliser "une évaluation régulière des risques psychosociaux au travail", c'est-à-dire des enquêtes telles que celle du SGC sur les RPS.

Sur la base des conclusions de l'enquête sur les RPS, le SGC devrait alors prendre des mesures appropriées pour lutter contre ces facteurs de risque (et d'autres). Le plan de prévention des RPS<sup>5</sup> est un bon outil, mais nous souhaitons que les mesures soient renforcées et communiquées plus régulièrement au personnel.

### ***Pourquoi souhaitons-nous ce renforcement de l'enquête du SGC sur les RPS?***

L'encadrement du SGC et le comité du personnel sont conscients qu'il vaut bien mieux ***prévenir*** que guérir: le harcèlement et les comportements inappropriés doivent être combattus à la racine dans l'intérêt du bien-être général, d'une atmosphère plus saine et de meilleures conditions de travail. La recommandation de la médiatrice recense des types spécifiques de conditions de travail néfastes qui peuvent - s'il n'y est pas mis fin - accroître le risque de comportements inappropriés et de harcèlement. Inclure ces facteurs de risque spécifiques dans l'enquête sur les RPS aidera le SGC à examiner objectivement son mode de fonctionnement en tant qu'employeur, la façon dont les managers se comportent avec leurs équipes et la manière dont les conditions peuvent être améliorées grâce à des mesures d'atténuation.

### ***À quelle fréquence l'évaluation des risques devrait-elle être effectuée?***

La médiatrice suggère de procéder à une évaluation "régulière" des risques psychosociaux. Nous souhaitons qu'elle soit effectuée tous les deux ans, afin que les parties prenantes (à la fois l'administration et les représentants du personnel) puissent suivre de près les principaux risques pour le bien-être du personnel, tout en sensibilisant le personnel dans son ensemble à cet égard.

---

<sup>5</sup> [https://domus-docs.consilium.eu.int/Documents/HR%20and%20Admin/Other%20documents/2020\\_064\\_Psychosocial\\_Risks\\_Booklet\\_210x115\\_FR\\_04\\_acces.pdf](https://domus-docs.consilium.eu.int/Documents/HR%20and%20Admin/Other%20documents/2020_064_Psychosocial_Risks_Booklet_210x115_FR_04_acces.pdf)

Disons-le clairement, nous souhaitons que des ressources supplémentaires soient allouées par la direction RH afin que l'enquête du SGC et le suivi sur les risques psychosociaux (RPS)<sup>6</sup>, qui s'avèrent très utiles, puissent être réalisés tous les deux ans.

### ***Facteurs de risque à évaluer<sup>7</sup> dans l'enquête sur les RPS:***

#### ***1. "Rôles qui ne sont pas clairement définis et mauvaises pratiques de gestion"***

Différentes situations et problèmes peuvent être évités par une meilleure gestion au niveau de l'encadrement supérieur ainsi que par une répartition meilleure et plus rationnelle des responsabilités en matière d'encadrement.

Une restructuration fréquente des services est susceptible de générer une certaine confusion et d'exacerber la pression tant sur le personnel que sur l'encadrement:

- la fusion d'unités placées sous la direction d'un(e) unique manager, qui peut en conséquence être confronté(e) à des tâches écrasantes et/ou ne pas disposer de suffisamment de temps ou d'autres ressources pour offrir des orientations et un soutien adéquats aux différents membres du personnel;
- des processus de "delaying" aboutissant à l'absence de lignes et rôles hiérarchiques clairs, ainsi qu'à une éventuelle déconnexion entre les lignes de management et les lignes hiérarchiques;
- la rotation des administrateurs, qui peut entraîner des incompatibilités entre l'administrateur et l'équipe d'accueil;
- la rotation des managers - processus qui peut conduire à des situations dans lesquelles le(s) nouveau(x) manager(s) connaissent peu ou pas le domaine de travail de l'unité ou les unités concernées; cela peut entraîner un certain stress pour les collègues qui connaissent leur travail et qui ont le sentiment qu'ils doivent supporter l'essentiel des tâches ou des responsabilités, tout en étant également une source potentielle de stress inutile pour les managers.

D'autres facteurs sont également susceptibles de créer des tensions sur le lieu de travail:

- les cas dans lesquels les chefs et cheffes d'unité "faisant fonction" n'ont pas tout pouvoir pour intervenir dans des situations difficiles. Cela peut entraîner de la confusion, du stress et un manque de soutien à l'égard des collègues sous leur responsabilité (partielle);

---

<sup>6</sup> [https://domus-docs.consilium.eu.int/Documents/HR%20and%20Admin/Other%20documents/2020\\_064\\_Psychosocial\\_Risks\\_Booklet\\_210x115\\_FR\\_04\\_acces.pdf](https://domus-docs.consilium.eu.int/Documents/HR%20and%20Admin/Other%20documents/2020_064_Psychosocial_Risks_Booklet_210x115_FR_04_acces.pdf)

<sup>7</sup> Tels qu'identifiés par la médiatrice.

- dans certains cas, le manque de reconnaissance et de valorisation du rôle essentiel et spécifique des collègues AST/SC;
- une charge de travail de plus en plus lourde pour les AST en raison de recrutements insuffisants ces dernières années;
- la confusion des rôles AST et SC. Il s'agit d'un problème qui a été spécifiquement identifié au sein de LING. Il est urgent de clarifier les profils de fonction ainsi que les possibilités de promotions et de mobilité;
- "dérive de la mission": des tâches et une charge de travail supplémentaires sont imposées à des collègues ou leur sont retirées, ou sont distribuées de manière inégale, avec pour conséquences que les collègues -sont censé(e)s effectuer des tâches pour lesquelles ils ou elles n'ont pas été recruté(e)s à l'origine et que leurs compétences pour les tâches dans lesquelles ils ou elles excellent restent inexploitées.

Pour sa part, l'administration doit prendre la mesure de ces problèmes et traiter leurs causes sous-jacentes, y compris en **consultant le personnel de manière appropriée**, s'il y a lieu, et en tenant mieux compte de l'ensemble du personnel concerné lorsqu'elle prépare des exercices de réorganisation et de restructuration.

## ***2. "Charge de travail élevée", stress et épuisement professionnel y étant liés et éventuelles mesures d'atténuation***

La charge de travail élevée des collègues s'explique en partie par le fait que les managers attendent du personnel qu'il livre un volume de travail équivalent, voire accru, malgré les récentes réductions de personnel (au moins 5 % depuis le dernier statut).

Une charge de travail élevée, imprévisible mais régulière, est un problème à LING par exemple, où les déficits de personnel dus aux départs à la retraite ou à la mobilité sont assez régulièrement comblés par des recrutements temporaires.

Le problème de la charge de travail imprévisible et/ou difficile à gérer est toutefois plus généralisé et il faut accorder une plus grande attention au bien-être du personnel. De fait, la récente enquête sur les risques psychosociaux a montré que 37 % des membres du personnel du SGC considéraient qu'ils étaient exposés à un **risque d'épuisement professionnel**. C'est un taux particulièrement élevé qui doit être considéré comme un sérieux avertissement. Si cette tendance devait se confirmer, cela serait inacceptable pour le SGC en tant que bon employeur.

S'il importe que les managers et les membres du personnel s'efforcent de reconnaître leurs propres limites et de tendre vers un bon équilibre entre vie professionnelle et vie privée, les managers peuvent jouer un rôle essentiel en:

- attribuant le travail de la manière la plus équitable possible;
- reconnaissant les points forts des membres du personnel et en les utilisant pour améliorer les performances de l'équipe;
- donnant des retours positifs et en temps utile et en valorisant le travail accompli, l'accent étant mis avant tout sur les encouragements, en particulier dans les exercices de notation du personnel (ça fonctionne!);
- prêtant une attention accrue aux préoccupations et aux besoins du personnel, en particulier lorsque ceux-ci sont exprimés ouvertement (les membres du personnel sont les mieux placés pour savoir quand les choses ne fonctionnent pas correctement);
- étant plus attentifs et attentives: des absences répétées et/ou un taux élevé de renouvellement du personnel dans les unités devraient être considérés comme un motif de préoccupation (y compris par l'encadrement supérieur);
- gérant mieux leurs propres niveaux de stress, dans certains cas, étant entendu que l'incapacité à le faire, associée à une empathie inadéquate, peut conduire à un comportement agressif ou indélicat, causant ainsi du stress pour le(s) membre(s) du personnel concerné(s).

L'administration doit s'attaquer à certains de ces problèmes et incompatibilités en améliorant les politiques de développement professionnel et de mobilité.

### **3. "Conflit sur le lieu de travail"**

Il existe une zone grise entre harcèlement et abus de pouvoir **ou** intervention insuffisante des managers. Bien qu'une grande organisation ne soit pas exempte de conflits, les **abus de pouvoir** ne doivent pas être tolérés et il convient d'y mettre fin dans l'ensemble du SGC.

Les pressions exercées par autrui peuvent être subtiles et insidieuses. Par exemple, des collègues peuvent être fortement encouragés à effectuer des heures supplémentaires, même s'il leur sera alors très difficile de concilier vie professionnelle et vie privée. Il peut également leur être demandé d'effectuer une série de tâches supplémentaires en plus des principales. Dans les deux cas, ils ou elles pourraient être amenés à croire, par exemple, qu'un refus de faire preuve d'une telle "solidarité" pourrait se refléter de manière négative dans leur rapport de notation et que leur note pour "l'esprit d'équipe" serait réduite. Ou, à

l'inverse, qu'en consentant ces efforts supplémentaires, ils ou elles seront récompensés dans le cadre de l'exercice de notation. Dans la mesure du possible, les managers devraient s'efforcer d'être conscients de l'incompatibilité entre les responsabilités professionnelles et privées des collègues, d'y être sensibles et de respecter et protéger l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée de chacun.

Une mauvaise répartition des tâches peut également être à l'origine de tensions entre les personnes concernées. Comme mentionné ci-dessus, cela peut parfois s'expliquer par la nomination de chefs ou cheffes d'unité "faisant fonction". C'est une situation insatisfaisante pour toutes les personnes concernées.

Le harcèlement et/ou l'abus de pouvoir peuvent toutefois prendre plusieurs formes, qui ne sont pas nécessairement faciles à identifier. Il peut s'agir notamment:

- de tentatives de manipulation des personnes et de leurs opinions, d'accusations infondées, de déclarations insidieuses, de diffamation, d'intimidation, d'humiliation, d'infantilisation et de discrimination;
- d'obstruction active et passive au travail sous des formes diverses. On mentionnera à titre d'exemple les instructions contradictoires, la rétention d'informations clés relatives aux tâches essentielles de la personne, ou les tentatives de saper et ruiner la réputation de membres du personnel et de les isoler de leurs collègues ou de leur hiérarchie.

De tels comportements sont intolérables. Bien que nous soyons conscients que ce n'est pas la norme dans notre institution, il n'y a pas de place pour la complaisance. Nous saluons donc tout particulièrement les efforts déployés récemment par l'administration pour sensibiliser le personnel à ce sujet complexe. Nous encourageons la poursuite et l'amélioration des initiatives de sensibilisation à tous les niveaux, dans le cadre d'une stratégie visant à prévenir ces types de comportements et de situations.

### ***Harcèlement avéré***

Bien qu'il soit important d'identifier et de prévenir les facteurs de risque, nous comprenons qu'il ne suffit pas d'identifier les harceleurs les plus graves. Il est primordial de mettre un terme effectif à leurs agissements. C'est dans l'intérêt manifeste du SGC dans son ensemble et dans celui de sa réputation en tant qu'institution.

Nous attendons donc du SGC qu'il sensibilise toutes les parties concernées à cet égard, mais également qu'il impose des sanctions efficaces à toute personne dont il est avéré qu'elle a eu des comportements inappropriés ou qui continue à en avoir. **Dans le cas de managers, il**

**faut garantir que cette personne n'occupera plus de poste d'encadrement.** Nous saluons les évaluations à 360°, qui (si elles sont correctement réalisées) pourraient être l'un des outils utilisés pour détecter des comportements inappropriés. Si de tels comportements sont identifiés, des mesures correctives immédiates, y compris un accompagnement et une formation obligatoire, devraient être prises pour garantir qu'il n'y ait pas d'impunité menant à des comportements répétitifs et que les informations soient transmises aux supérieurs hiérarchiques de la personne concernée.

## MOBILITÉ DURABLE



Le SGC encourage le personnel à utiliser des modes de déplacement durables pour les trajets domicile-travail. Cela est conforme aux engagements pris dans sa politique environnementale. L'objectif est de réduire les émissions de gaz à effet de serre et d'autres polluants liées à son fonctionnement et à ses activités.

La politique de mobilité du SGC s'inscrit dans la stratégie de mobilité de la Région de Bruxelles-Capitale, mise en œuvre successivement par les plans "IRIS II" (2010-2020) et "Good Move" (2020-2030). L'objectif final, améliorer les modes de déplacements et la qualité du cadre de vie à Bruxelles, passe par: la promotion des modes de déplacement durables (transports publics, marche, vélo); la diminution du trafic automobile; la réduction des pollutions atmosphérique et sonore résultant des transports motorisés ainsi que de leurs effets néfastes sur la santé humaine. Le SGC est également lié par la [législation pertinente de la Région de Bruxelles Capitale](#), et la politique du SGC en matière de déplacements est mise en œuvre dans son [plan de déplacements d'entreprise](#).

L'objectif fixé pour 2020 était que 75% des déplacements domicile-travail soient réalisés en mode durable. Selon les résultats de l'enquête mobilité du mois d'avril 2020 (31% de répondants), la part des déplacements durables était supérieure à 75% et celle de la voiture avait diminué à 22%. En raison de la crise de la COVID-19, les autorités régionales de

Bruxelles-Capitale ont reporté leur enquête à 2021. Il sera intéressant de voir si ces tendances se confirment.

Parmi les différents volets de l'actuelle politique de mobilité du SGC visant à encourager les modes de déplacements durables figurent les éléments suivants.

**Les abonnements aux transports publics pour le trajet domicile/lieu de travail** sont partiellement remboursés par le SGC selon certaines conditions ([CP 4/16](#)). Toutes les informations pratiques pour bénéficier d'une telle contribution se trouvent sur les pages [remboursement transport public](#) de l'unité missions. L'octroi du remboursement est conditionné par la renonciation à l'accès permanent au parking.

Les **abonnements au système de location de vélo** Villo! et e-Villo! sont remboursés à 100% ([CP 4/16](#)).

Il y a dans tous les bâtiments du SGC des **parkings pour vélos couverts, des casiers sécurisés et des bornes à outils** pour petites réparations des vélos. Des **prises électriques** pour vélos électriques sont installées dans les bâtiments Justus Lipsius et LEX.

Le projet pilote mis en place en 2017 octroyant au personnel la **recharge gratuite des voitures électriques** (DE 19/2017) a rencontré un succès important. Cette politique a été récemment prolongée pour une durée indéterminée (DE 41/2020). Il y a désormais des bornes pour batteries dans tous les bâtiments du SGC, bien que leur nombre total reste assez limité (7).

Le **covoiturage** avec des collègues du SGC est également possible en s'inscrivant sur Carpool (<https://sgc.carpool.be/fr>).

Les bâtiments du SGC sont aussi accessibles aux personnes à mobilité réduite. L'entrée Froissart du Justus Lipsius et l'entrée Loi du LEX sont accessibles aux personnes en fauteuil roulant. Tous les autres accès sont adaptés aux personnes à mobilité réduite. Ils ne permettent toutefois pas l'accès aux personnes en fauteuil roulant. Les personnes à mobilité réduite peuvent aussi obtenir un emplacement de parking réservé.

La **FFPE** et l'**Union Syndicale** ont demandé un réexamen du régime existant de remboursement aux membres du personnel de leurs abonnements aux transports publics pour le trajet domicile/lieu de travail. Les négociations sont en cours et nous espérons obtenir de nouvelles règles qui pourront être appliquées à partir de 2022. Nous visons un

système beaucoup plus simple avec des taux de remboursement sensiblement accrus. Il s'agit d'une avancée concrète vers un Conseil plus vert, contribuant à lutter contre le changement climatique, et également d'une mesure sociale importante.

En outre, l'**Union Syndicale** et la **FFPE** proposent d'étudier un certain nombre d'autres améliorations:

- la mise à disposition de bicyclettes et/ou de trottinettes (électriques) en libre-service;
- des subventions à l'achat d'une bicyclette (électrique) ou d'une trottinette électrique, en particulier pour le personnel des grades inférieurs;
- l'augmentation du nombre de bornes de recharge pour voitures électriques.

## **Un Conseil vert (déchets, eau, papier, énergie)**



L'**Union Syndicale** et la **FFPE** se réjouissent du bilan positif obtenu par le SGC en matière de management environnemental. Parmi les réalisations récentes figurent des réductions de la consommation de papier, d'eau et d'énergie, l'installation de panneaux solaires et les initiatives promouvant l'utilisation de modes de transport respectueux de l'environnement. Au cours des dernières années, le SGC a obtenu la certification EMAS (système de management environnemental et d'audit). Le SGC a donné l'exemple et nous pensons qu'il peut continuer à progresser dans ce domaine.

**Gestion des déchets.** Le SGC s'est efforcé d'optimiser **le tri et le recyclage des déchets**. Il y a maintenant dans tous les bâtiments du SGC de nouvelles zones de collecte et de tri des déchets où le plastique, le métal, les cartons à boissons, le papier, le carton et le verre, par exemple, sont récupérés à des fins de recyclage. Il a également été instauré une collecte des

déchets organiques dans les cantines et les cuisines. Nous voyons des possibilités d'améliorations supplémentaires et de valorisation d'autres matériaux et déchets.

**Réduction des déchets.** Il convient également de saluer la réussite du SGC en matière de **réduction des déchets**. Le personnel est encouragé à utiliser ses propres tasses dans les machines à café, supprimant ainsi l'utilisation de gobelets en plastique jetables. Plus important encore, des changements dans les pratiques de travail - par exemple en diminuant la diffusion de documents papier lors des réunions des groupes de travail, en utilisant les TI de manière accrue et en introduisant des imprimantes en réseau - ont entraîné une réduction de **la consommation de papier, qui est passée d'environ 355 tonnes en 2010 à 98 tonnes en 2019**. Le télétravail entraînera sans doute une nouvelle baisse de ces chiffres. Le SGC a réduit ses coûts et réalisé d'importantes économies financières. Nous pensons qu'il est possible de progresser encore davantage dans ce domaine.

**Approvisionnement/passation de marchés responsables.** Nous accueillons avec satisfaction l'initiative du SGC visant à établir des contrats avec des fournisseurs spécialisés dans la **réaffectation** de mobilier et d'équipements informatiques usagés et à s'approvisionner en papier recyclé. De telles mesures sont respectueuses de l'environnement, économisent des ressources, sauvent des arbres et réduisent les émissions de CO<sub>2</sub>. Nous continuerons à demander et à encourager des innovations à cet égard.

**Management environnemental responsable des jardins dans les patios du JL.** Il ne fait aucun doute que cela a contribué à améliorer l'environnement du SGC et le bien-être de son personnel. Les mesures concernées comprennent la création d'un espace de fleurs sauvages et l'introduction d'hôtels à insectes et de nichoirs dans l'un des jardins. Nous estimons qu'il est possible d'apporter de nouvelles améliorations.

Dans ces jardins - et dans la zone située à l'arrière des bâtiments JL et Europa et entre ceux-ci - il serait par exemple possible:

- de créer un jardin d'herbes aromatiques;
- d'ajouter des plantes à fleurs comme la lavande, les asters, le pissenlit, le trèfle et la vesce du Bengale pour améliorer l'habitat des abeilles solitaires, des papillons et des coccinelles;
- de planter des cultivars d'arbres fruitiers rares et traditionnels (pommiers, poiriers et pruniers) et des arbustes à baies;
- de planter des arbres originaires des États membres de l'UE et symboles de ceux-ci. Ce premier projet de plantation d'arbres *Eurowood* pourrait constituer un bon exemple pour le quartier européen et ailleurs. Il faut encourager les autorités

municipales (pas seulement en Belgique) à transformer les zones de friches post-industrielles en oasis vertes et le SGC est bien placé pour montrer l'exemple.

Au LEX: les deux patios inutilisés au LEX (niveau 8) et la plate-bande surélevée à l'arrière du bâtiment offrent de l'espace pour des herbes et des fleurs sauvages. Pour des raisons pratiques, il pourrait être envisagé de placer des pots sur les sols des patios du LEX. Il faudrait sélectionner des plantes pérennes et aptes à se développer dans des conditions relativement ombragées.

Des enfants d'écoles locales pourraient être invités à participer à ce type de projets de jardinage. Cela apporterait une valeur ajoutée éducative et générerait une publicité positive pour le SGC.

Grâce aux **systèmes de récupération des eaux de pluie du SGC**, environ 330 000 et 600 000 litres de précieuse eau de pluie sont récupérés chaque année des toits des bâtiments Europa et LEX, respectivement. Cette eau est utilisée dans les installations sanitaires et pour l'arrosage des plantes. Cela a permis au SGC de réduire ses coûts et de réaliser d'importantes économies financières. Nous souhaitons davantage d'efforts pour récupérer l'eau de pluie du toit du bâtiment Justus Lipsius.

**La réduction de la consommation d'énergie et la production d'électricité durable** ont également permis de réduire l'impact environnemental du SGC (épuisement des ressources et émissions de CO<sub>2</sub>) et de réaliser des économies financières supplémentaires. Exemples de mesures:

- amélioration de la régulation du chauffage en hiver et de la climatisation en été;
- extinction automatique de l'éclairage de bureau et remplacement du système d'éclairage dans certaines zones du parking;
- installation de systèmes de cogénération (LEX, Europa et JL). Ces systèmes réduisent au minimum les pertes d'énergie, optimisent la production simultanée d'électricité et de chaleur (utilisée pour l'eau chaude et le chauffage) et réduisent la consommation d'énergie de 20 %;
- installation de panneaux photovoltaïques supplémentaires, le pourcentage d'énergie verte dans la consommation d'électricité globale du SGC passant de 2 % à 12 % entre 2010 et 2019;

- lancement d'un nouveau centre de données, plus économe en énergie.

Les investissements dans la production d'énergie propre se sont traduits par une chute de 659 tonnes des émissions de CO<sub>2</sub> du SGC en 2019. L'électricité produite est utilisée sur place ou injectée dans le réseau de distribution. Le Conseil se voit attribuer des certificats verts (en fonction des économies de CO<sub>2</sub> réalisées) qui sont ensuite **revendus** aux producteurs d'électricité à Bruxelles, ce qui représente un gain financier pour le SGC.

Nous encourageons d'autres innovations et initiatives dans ce domaine.

Le quartier européen souffre de niveaux élevés de pollution atmosphérique en raison des émissions du transport routier/des véhicules: par exemple, oxydes d'azote (NOx - NO et NO<sub>2</sub>), ozone troposphérique, monoxyde de carbone, particules en suspension, benzène et autres hydrocarbures toxiques. Par conséquent, les limites de pollution autorisées par la loi sont souvent dépassées. L'incidence sur notre santé est néfaste (NB: selon l'AEE, la pollution atmosphérique est à l'origine d'environ 400 000 décès prématurés dans toute l'Europe chaque année; ceux-ci viennent s'ajouter aux quelques 23 000 décès sur les routes enregistrés chaque année dans l'UE). En outre, les émissions d'oxydes d'azote sont responsables de la formation de particules secondaires dans l'air, ce qui contribue à l'acidification et à l'eutrophisation et nuit à l'environnement.

L'UE déclare qu'elle s'attaque au problème afin de protéger ses citoyens et l'environnement. Il est donc essentiel que les institutions exercent une pression maximale sur les autorités bruxelloises pour que celles-ci réduisent l'impact des transports motorisés dans le quartier européen et les dangers qu'ils représentent. La rue de la Loi constitue un exemple typique. Or, justement, le rond-point Schuman est l'un des sites les plus photographiés et filmés au monde - alors qu'il donne une piètre image des institutions.

Des propositions visant à transformer une partie du rond-point Schuman en zone piétonne sont en discussion depuis des années, mais elles sont sans cesse reportées. Malheureusement, les propositions actuelles ne prévoient que très peu d'espaces verts. Au contraire, les propositions portent sur un espace fortement pavé, ce qui aggraverait les aspects négatifs liés au tassement des sols, au ruissellement et à l'évacuation des eaux de pluie, problèmes que la Commission européenne a mis en évidence dans ses publications depuis de nombreuses années. Le fait de planter des arbres (dans le cadre du projet Eurowood) permettrait d'améliorer l'environnement et la qualité de l'air et de remédier aux nombreux problèmes susmentionnés. L'**Union Syndicale** et la **FFPE** travailleront de concert

avec l'administration pour encourager les autorités bruxelloises à traiter et à résoudre ces problèmes.

Enfin, comme indiqué plus haut, le télétravail généralisé a entraîné des économies financières supplémentaires considérables en raison de la baisse de la consommation d'eau, de papier et d'énergie (chauffage, éclairage, air conditionné, ascenseurs) dans les bâtiments du SGC. La consommation s'est plutôt déplacée vers les habitations des membres du personnel. Compte tenu de ce qui précède, l'**Union Syndicale** et la **FFPE** estiment qu'il est raisonnable que de telles économies soient à l'avenir utilisées pour compenser et atténuer les coûts supportés par le personnel, en particulier celles et ceux aux grades les plus bas, ainsi que pour contribuer à remédier aux situations précaires résultant de la pandémie à l'extérieur du Conseil.

### **Nature at Work**

*When you look all around  
There's much we could achieve  
To create more beauty,  
More easily to breathe.*

*We could have an orchard, too,  
Rare types of native tree,  
Bearing fruit and taste,  
In variety.*

*The place in which we work  
Has empty open space,  
Where nature might flourish,  
And bestow upon us grace,*

*Bird song would soothe,  
The air would be more fresh,  
We would work better,  
And suffer less from stress.*

*Where flowers could grow  
In rich diversity  
Giving calm, peace and refuge,  
For the solitary bee.*

*Above all we could,  
With nature all around,  
Dissipate blind prejudice  
And our critics thus confound.*

*This bee does not sting,  
But helps to pollinate,  
Saving flowers of rarity  
From the Pearly Gate.*

*(Michael)*