

Cahier de revendications du front commun syndical – BRAVVO

Lié à un préavis d'actions collectives et de grève couvrant le mois de juin

1. L'arrêt de la pression de la part du management

Aujourd'hui et depuis plusieurs années, l'ensemble des travailleurs de l'ASBL Bravvo évoluent dans un contexte de **management autoritaire**.

Une organisation catastrophique,

Des économies qui laissent perplexes,

Beaucoup de méfiance envers les travailleurs, des moyens de contrôles excessifs, des pressions, des menaces, des refus de congés non justifiés, des incitations à la délation.

Un grand turn-over, des burn out, des démissions, une politique de laisser-aller, une absence de réaction à des dysfonctionnements importants et subitement des licenciements à effets immédiats et sans aucune possibilité d'être entendu. Aucune procédure formelle, tout se passe de manière orale sans écrit sans preuve.

Une direction omnipotente incapable de déléguer, des coordinations peu investies, très contrôlantes et qui se déchargent sur les travailleurs.

Et cela transversalement à tous les axes et tous les services.

Nous mettons également en lumière qu'une partie de **ce fonctionnement est lié au règlement de travail, qui est lacunaire et obsolète**. Si un travail de modification de ce règlement de travail a commencé déjà il y a plusieurs années, les négociations ont repris il y a quelques mois mais les avancées sont très peu nombreuses et la concertation très difficile. Pas de plan bien-être rattaché au RT. Tout cela contribue au fait que des responsables peuvent user depuis des années en toute immunité de **pratiques inacceptables dans la gestion du personnel**.

Des analyses de risque, des organismes rémunérés pour les réaliser, tout cela resté sans suite et sans impact (analyse globale Vidyas, analyse caserne dont on a aucune nouvelle, Suivi analyse de risque axe GDP).

Nous sommes demandeurs de procédures claires telles que l'explication des raisons en cas de convocation à la direction dans le cadre d'une procédure disciplinaire.

Le travailleur à BRAVVO est maltraité, méprisé, dévalorisé, infantilisé pour certaines choses et sur-responsabilisés pour d'autres. Les incohérences sont routine pour le personnel. Les informations et consignes données aux travailleurs sont déstructurées et changent à tous vents. Aucune perspective d'évolution au sein de l'entreprise et non valorisation des ressources et compétences internes.

Les travailleurs réclament du respect, de la reconnaissance, de la participation.

Les travailleurs réclament des dirigeants compétents, cohérents et responsables.

2. Un plan de déconfinement écrit et concerté avec les partenaires syndicaux

BRAVVO ASBL est l'un des services de prévention les plus développés parmi les communes bruxelloises. Son rôle est essentiel, et certainement en temps de crise.

Nous sommes en totale incompréhension par rapport à la mise au chômage de 118 personnes :

- toute une série d'agents administratifs et logistique (nécessaires pour commander et dispatcher correctement le matériel par exemple)

- certains membres du service RH dont le psychologue du service écologie du stress qui n'était semble-t-il plus nécessaire en cette période anxiogène

- de nombreux travailleurs sociaux, psychologues, criminologues, éducateurs, animateurs, s'occupant du suivi d'un public fragilisé qu'il ne fallait absolument pas interrompre et alors que de nombreuses missions essentielles auraient pu être réalisées notamment dans le cadre du contexte spécifique du Covid 19 !

Les subsides ayant été maintenus pour de nombreux services et le télétravail étant tout à fait possible pour ces fonctions, nous nous interrogeons sur le bien-fondé de cette décision de mise au chômage, qui est unique parmi les communes bruxelloises.

Ce 29/05, les travailleurs ont été appelés en fin d'après-midi pour leur annoncer une reprise à temps plein pour ce mardi 02/06.

Ce très court délai pour s'organiser, sans se préoccuper d'éventuels impacts en termes d'organisation familiale ou autres obligations éventuelles, témoigne encore une fois d'un manque de respect pour le travailleur !

En outre, on change les horaires et on convoque tout l'axe jeunesse à un même endroit sur une tranche de deux heures, pour une réunion que l'on aurait pu faire virtuellement. Et ensuite, on ne sait pas ? Ou iront-ils ? Les centres de jeunes sont censés être occupés par les gdp...

Encore une fois, aucune concertation sociale avec les délégués syndicaux et très peu d'informations aux travailleurs. On postpose même les instances, très peu de temps avant la date prévue pour leur tenue, de façon qu'elles soient postérieures à la reprise.

Dès la reprise des membres du personnel en télétravail puisque celui-ci reste la norme quand il est possible, un plan de déconfinement précis (adaptation du projet en fonction de la situation et des besoins du public, accueil du public selon certaines règles, mise à disposition de locaux, aménagements télétravail et aménagements des horaires, allègement éventuel des horaires...), aurait dû être réfléchi métier par métier avec les travailleurs dont l'expertise de terrain ne peut être ignorée de la sorte. **Ce plan de déconfinement aurait dû être soumis au CPPT, préalablement à la reprise des travailleurs.**

Les travailleurs réclament également de la transparence sur la gestion financière de l'ASBL ainsi que des éclaircissements concernant les sommes payées au travailleur, leur cadre légal, les montants qui devront être remboursés par les travailleurs.

3. Mesures de protection et de sécurité au travail

La phase de confinement a démarré sans que les gardiens de la paix et stewards Bruciteam soient équipés de protections individuelles, et sans distanciation physique nécessaire pour leur sécurité.

Nous mettons l'accent sur plusieurs problèmes :

- Le nettoyage : deux fois par semaine c'est trop peu. Nous réclamons un nettoyage quotidien des locaux par des professionnels dont c'est le métier. Cela pourrait par ailleurs être l'occasion d'engager du personnel sous contrat à durée indéterminée à BRAVVO.
- Aucune limitation établie du nombre maximum de personnes pouvant être présentes dans les locaux en fonction de la taille de chaque local ? Ce sont les agents/chef d'équipe qui doivent décider chaque matin, sur base d'appréciation subjectives, si il faut ou non utiliser des locaux supplémentaires.
- Des consignes ont été données concernant le nettoyage à faire par les GDP mais par contre la fréquence du nettoyage n'est pas organisée et il n'y a pas une équipe qui forme les membres de la ligne hiérarchique à la gestion du nettoyage hebdomadaire (clenches, ordi,...)
- Aucun marquage au sol il faut de la mobilité dans le local quand c'est possible : entrée et sortie séparée
- Des consignes concernant la ventilation des locaux mais ce n'est pas organisé et la fréquence /durée n'est pas définie
- Pas de coin de travail défini pour la journée pour chaque travailleur (ordi, chaise, table)
- Aucun aménagement afin de séparer les postes de travail (plexi) – les agents doivent porter un masque en rue, mais aussi pendant les pauses et aussi quand ils travaillent sur ordi
- Aucun allègement des tâches et quasi pas d'adaptation des tâches afin de limiter les risques de propagation et permettre aux membres du personnel d'avoir le temps d'être précautionneux.
- Adaptation des horaires, en PIRE : avant les agents étaient répartis en deux équipes de 5 environ. Une équipe le matin de 7h30 à 15h et une équipe l'après-midi de 14h30 à 22h. Pendant la crise Covid, les horaires ont été modifié de la sorte : une équipe de 3 agents le matin de 10h à 17h30 et une équipe de 6 agents l'après-midi de 12 à 19h30. Bref au lieu d'organiser le travail afin de limiter le nombre de présents en même temps et de limiter les croisements, on fait l'inverse.

La direction ne peut se contenter de reporter toute la responsabilité sur ses chefs d'équipe qui ne sont pas experts, ou même formés, au niveau de la mise en place des mesures de prévention et dont la charge de travail n'a de toute manière pas été adaptées de façon à rendre un tel travail envisageable.

Afin de pouvoir mettre en place les mesures gouvernementales encore absentes ou non adéquates actuellement, nous exigeons que sur tous les sites soient diffusés la checklist du SPF pour évaluer les mesures de protection et de cibler les manques. Ces manques devront être comblés au plus vite car cela fait maintenant deux mois que beaucoup de nos demandes et questions restent sans réponses.

Afin d'alléger la charge et la pénibilité du travail des gardiens de la paix, nous revendiquons toujours également une diminution du temps de travail des gardiens de la paix et des stewards Bruciteam, avec maintien de leur salaire, pour alléger leur travail et réduire les risques et afin de garantir un nombre de personnes raisonnable dans les locaux et vestiaires déjà trop exigus avant cette crise Covid qui n'est finalement qu'un révélateur de dysfonctionnements déjà existants.

Pour résumer, il y a eu des mesures de prévention qui ont été prises mais pas de CPPT pendant cette période de confinement – déconfinement.

Le non-paiement de la prime « chaussures » a mis de nombreux gardiens de la paix en difficulté financière pour l'acquisition de leur équipement professionnel. Aucune chaussure de travail n'est à ce jour fournie par l'employeur alors que les chaussures font partie de l'uniforme et doivent correspondre à certains critères de qualité et de couleur. En outre, les agents qui n'ont pas les chaussures ad hoc se voit interpellés par la direction et sont rendus responsables de la situation. Cela fait 3 mois que la direction a annoncé que la prime, qui devait être payée quelques jours plus tard, ne le serait pas et toujours aucun dispositif alternatif n'a été mis en place.

4. Une réelle concertation sociale

Lors du confinement, les réunions d'instances ont été reportées. Si les premières mesures du gouvernement prévoyaient deux semaines de confinement, lorsque celui-ci a été prolongé, les réunions ne se sont pourtant pas réinstitutionnalisées virtuellement. Par conséquent, le CPPT et le CE ne se sont pas réunis entre mars et mi-mai.

Le CPPT du 15 mai a fait l'objet de vives discussions, les délégués en chômage temporaires ayant été mis de côté. Avec l'intervention de l'inspection sociale, le CPPT a finalement eu lieu avec l'ensemble des membres de cet organe.

Nous nous interrogeons dès lors sur la vision de la concertation par la direction, qui est primordiale en ce moment de crise.

Nous exigeons la reprise du dialogue mais également une augmentation de la fréquence des réunions, pour pallier le manque de concertation en mars et avril, les délégués restant avec de nombreuses questions sur la touche.

Nous exigeons également qu'il y ait une meilleure représentativité du pouvoir décisionnaire lors des instances via la présence, outre la directrice, de deux membres du conseil d'administration. En effet, nous ne pouvons plus accepter les non-réponses et les non-positionnements de la direction prétextant trop souvent le besoin d'un aval du CA.

Nous demandons également des réunions de délégation syndicale, pour reprendre les négociations arrêtées en mars : différentes primes et la mise à jour du règlement de travail.

Ce cahier de revendications n'est que la suite de la note remise à la direction au printemps 2019.

La direction nous a promis d'avancer sur trois volets : le règlement de travail et les procédures, le bien-être au travail et les demandes pécuniaires.

Les travailleurs nous font très justement remarquer que nous n'avons pas avancé sur ces points et s'interrogent également sur leur statut et leur rôle dans un service de prévention.

La pandémie laisse un goût très amer à toute une partie du personnel mis en chômage temporaire et aux agents de terrain qui n'ont pas pu souffler comme de nombreux autres corps de métier.

Notre demande aujourd'hui est simple : restaurer un climat serein auprès des travailleurs, finaliser au plus vite le règlement de travail et les procédures, avancer sur le statut et le volet pécuniaire, relancer une concertation sociale apaisée et constructive.

Avec nos sentiments les meilleurs

