

Conséquemment au nombre de pannes en hausse sur le réseau à Braine-le-Comte, la firme ORES va y investir 5,5 millions d'euros pour renforcer le réseau. Une info à lire sur

Centre



LaGazette.be

centre.lanouvellegazette.be



© Photonews

LA LOUVIÈRE

200.000 € pour le bien-être au travail

La Ville accélère la mise en œuvre de son plan d'action

Vendredi, un mail anonyme dénonçant « le malaise des travailleurs de la commune de La Louvière » a été envoyé tous azimuts. Une autre « fronde », après l'opposition d'autocollants au sein de la Cité Administrative début février. Au-delà des questions judiciaires qu'ils soulèvent (voir ci-dessous), ces actes sont aussi un signe d'un malaise, au moins chez certains travailleurs... ce dont est bien conscient Jacques Gobert, le bourgmestre, qui débloque 200.000 € pour accélérer le plan d'action visant à améliorer le bien-être au travail.

Le bourgmestre de La Louvière, Jacques Gobert (PS) et le directeur général de l'administration, Rudy Ankaert, ont accepté de répondre à nos questions concernant le bien-être au travail au sein des employés de la Ville. Des témoignages de plus en plus récurrents, confirmés par les syndicats (voir ci-dessous), mettent en effet en avant des problèmes de management, de surcharge de travail voire de harcèlement. Une problématique qui n'est pas neuve mais qui semble exacerbée ces dernières semaines, notamment suite au contexte émotionnel difficile dans lequel se trouvent les agents après le décès soudain d'Olivier Buisseret.

Pourtant, le bourgmestre et le di-

recteur général l'affirment, ils ont pris ces questions à bras-le-corps depuis déjà plusieurs années: « Depuis 2015, nous n'avons jamais fait autant d'efforts pour améliorer le bien-être. Nous avons recruté un directeur



« Il est question de télétravail, flexibilité des horaires et d'actions de cohésion, notamment... »

Rudy Ankaert, directeur général

des ressources humaines pour cela. Un réseau des DRH de différentes grandes villes vient d'être créé et je peux vous dire que nous sommes à la pointe par rapport au management participatif. Sa mission est principalement de fa-

voriser la collaboration avec les agents, de valoriser leur travail. Toute la ligne hiérarchique a été formée pour cela. Mais le bien-être au travail touche à l'humain : cela ne se décrète pas. Cela demande du temps pour que tout percole dans les esprits, que les habitudes changent, que les comportements évoluent. » Pourtant, dans les faits, on n'est pas encore dans le management participatif, comme en témoigne cet ancien travailleur, qui se dit soulagé d'avoir quitté la Ville: « On reçoit des critiques, pratiquement au quotidien, et quand on essaie d'expliquer ce qui nous semble bon de faire, en tant que professionnel, quand on essaie de donner notre avis, on nous remballe. Seuls les chefs ont le droit de donner un avis auprès du Collège. Nous, nous devons juste faire ce qu'on nous dit... Ce qu'ils veulent, c'est que l'on travaille comme des machines, répondre aux ordres et c'est tout, ne plus réfléchir. C'est impossible de travailler comme ça ! » « Mais ce n'est pas du tout l'orientation prise par le Collège, c'est à l'opposé des objectifs que nous fixons », répond Jacques Gobert. « Le message du pouvoir politique louviérois, il est clair, et depuis plusieurs années : nous attendons de l'ensemble des intervenants qu'ils prennent part au management ! » Un plan d'action pour améliorer le bien-être au travail est

le bien-être au travail est



Le bourgmestre de La Louvière débloque 200.000 € pour l'administration. © D.C.

d'ailleurs en cours de création : « Et ça ne date pas de ces dernières semaines ! Nous travaillons dessus depuis un bon moment déjà. Il se fait en collaboration avec les syndicats, la médecine du travail qui, je le rappelle, a détaché une psychologue référente uniquement pour le personnel de La Louvière, ce qui est très rare ! »

2.000 agents à La Louvière : tous ne sont pas mécontents

Et la Ville a décidé de passer à la vitesse supérieure : « Nous avons débloqué 200.000 € pour accélérer la mise en place de ce plan », explique Jacques Gobert. 150.000 sont dévolus à la Ville et 50.000 au CPAS. Rudy Ankaert précise : « Pour l'instant, nous avons diverses pistes pour améliorer le fonctionnement de l'administration. Mais elles doivent encore être validées en Collège donc nous ne pouvons pas encore les annoncer officiellement. Mais il

est question de télétravail, d'horaires flexibles également pour les temps partiels, ce qui n'est pas possible actuellement, de plus de formations à la communication interpersonnelle, à la manière de se parler entre collègues qui est régulièrement un des problèmes soulevés... mais aussi de toute une série d'actions visant à améliorer le bien-être. On parle de yoga du rire, de méditation de pleine conscience, d'activités de cohésion... On a donc le budget, maintenant on va faire le tri et revenir vers le Collège pour concrétiser le plan et revenir ensuite auprès des organisations syndicales. »

ÉVALUATIONS POSITIVES

Il convient de rappeler que l'administration compte 2.000 agents et que si les témoignages dénonçant des problèmes sont de plus en plus fréquents, ils ne représentent pas nécessairement la majorité des travailleurs. Rudy Ankaert rappelle d'ailleurs que lors des enquêtes psychosociales régulièrement organisées service par service, les résultats chiffrés, en tout cas, sont généralement bons. ●

OLIVIER HENSKENS

Remplacements

Tenter d'éviter le « 1 sur 3 »

Beaucoup de travailleurs dénoncent une surcharge de travail au sein de l'administration : « Pourtant, le nombre d'employés est stable au sein de l'administration et nous avons un plan d'embauche en 2019 pour pallier aux départs », explique Rudy Ankaert. « Mais le travail est de plus en plus complexe », concède Jacques Gobert, « ce qui nécessite de former constamment le personnel mais aussi, d'engager du personnel plus qualifié. Par exemple, nous avons engagé une avocate pour le service d'accueil. »

Un taux d'emploi stable malgré le fait que l'administration ne remplace qu'un départ à la retraite sur trois : « C'est une des pistes prises pour répondre aux exigences du CRAC. Mais cette année, nous réfléchissons à d'autres économies qui nous permettraient de déroger à cette règle, au moins pour certains services qu'il s'agit de renforcer, notamment l'accueil. » ●

O.H.

La Ville a porté plainte, le Parquet enquête

Déjà suite aux autocollants collés dans la Cité Administrative, la Ville de La Louvière avait décidé de porter plainte. Depuis l'arrivée de mail dans diverses boîtes louviéroises vendredi dernier, l'affaire a pris une autre dimension : « Il a été versé au dossier en cours », confirme M^e Discepoli, avocat de la Ville, « mais désormais, le Procureur du Roi a cette fois été saisi et l'affaire est à l'instruction. Il s'agit d'une plainte pour diffamation. Ces

propos clairement calomnieux ont été diffusés publiquement et par voie écrite, ce qui peut être puni d'un an de prison. » Jacques Gobert voit dans les autocollants une tentative de déstabilisation politique, tandis que dans le mail, « il y a une plus grande personnalisation. Personnellement, recevoir du courrier anonyme est habituel, j'en ai deux ou trois par mois. Pas toujours des menaces d'ailleurs, souvent des dénon-



M^e Frank Discepoli. © E.G.

ciations. Mais ici, d'autres personnes, qui ne sont pas publiques, sont visées. Et je pense aussi à eux. » ●

O.H.

Syndicat

« Le problème est pris au sérieux par l'autorité »

Pour Calogero Morina, délégué CGSP, les dénonciations anonymes ne sont pas une solution : « Je peux comprendre l'émotion, on est toujours dans la douleur suite à la perte d'un collègue (NDLR : une équipe de psychologues a été mise en place au sein de la Ville dès le lundi suivant le décès d'Olivier Buisseret, et des entretiens, individuels ou en groupes, continuent d'avoir lieu). Mais je ne crois pas que ce soit le bon angle d'attaque. Je crois

beaucoup plus à la négociation pour changer les choses. » Car il le reconnaît, les problèmes sont bel et bien réels : « Oui, il y a un manque d'écoute. Oui, il y a un dénigrement de certains voire, parfois, même du harcèlement. Mais les choses bougent. Le bourgmestre vient de débloquer 200.000 € afin de répondre aux difficultés rencontrées par les travailleurs. Le problème est pris au sérieux. Certains sont pressés, voudraient que tout change tout

de suite, mais moi, je pense qu'il faut prendre le temps de la discussion et exploiter toutes les solutions constructives possibles. C'est une vraie culture d'entreprise qui s'est mise en place... On ne la change pas en un tour de main. »

Changer cette culture, c'est donc à cela que vont s'atteler syndicats, pouvoir politique, administration et médecine du travail dans les prochaines semaines. ●

O.H.