

Question écrite de Caroline Cassart, Députée,
à Frédéric Daerden, Vice-Président et Ministre du Budget,
de la Fonction publique, de l'Égalité des chances
et de la tutelle sur Wallonie-Bruxelles Enseignement,
concernant
La création d'un pôle « Bien-être » au sein de WBE

Monsieur le Ministre,

Publié en février 2021, le rapport d'activités de WBE pour l'année 2019 mentionne le projet d'un pôle « Bien-être ».

Concrètement, WBE souhaite mettre en place une structure de coordination « Bien-être » dans laquelle se retrouvent le SIPPT WBE, la coordination de la Médecine du Travail, les personnes de confiance, la gestion des risques psychosociaux, les trajets de réintégration et le Service social des membres des personnels enseignants et assimilés de WBE.

Tant à destination des établissements scolaires WBE et assimilés qu'à destination des agents administratifs, le rapport stipule que le pôle « Bien-être » sera progressivement déployé en 2020.

Monsieur le Ministre, pouvez-vous faire le point sur le sujet? Le pôle « Bien-être » a-t-il vu le jour durant l'année 2020 ou ce projet a-t-il été retardé en raison de la pandémie? Le télétravail étant devenu la norme, cette nouvelle réalité a-t-elle été prise en considération?

Je vous remercie.

Réponse du Ministre Daerden:

[Avril 2021]

Le Pôle Bien-être a été créé au sein de WBE dans le courant de l'année 2019, d'abord comme une structure informelle réunissant tous les acteurs présents au sein de WBE et actifs dans le domaine du Bien-être au travail. Son champ d'action s'étend selon les matières aux deux secteurs (secteur 9 – Enseignement et secteur 17 – Administration) ou à un seul des deux secteurs.

Il a ainsi permis dans un premier temps de renforcer les processus de gestion et surtout de mettre en place un lieu de dialogue inter-services et de traitement des dossiers impliquant plusieurs acteurs, comme par exemple à la fois la Médecine du Travail, le Service social des membres des personnels enseignants et assimilés et la Cellule des trajets de réintégration. La vision à 360 degrés des situations individuelles a permis une résolution plus rapide et de fournir de meilleurs conseils aux membres des personnels. Il a également fait émerger les bonnes pratiques et les outils que les services concernés pouvaient partager.

Le Pôle Bien-être a joué un rôle important lors de la pandémie en 2020. Dès février 2020, il a pu fédérer les énergies afin de mettre en place un groupe de travail chargé de préparer le confinement de mars 2020, de maintenir les services essentiels dans l'administration, dans les CPMS et les homes/internats, et de soutenir le déconfinement de l'administration et des établissements scolaires tous niveaux en mai 2020. Il a soutenu le pilotage de toutes les exigences demandées par les pouvoirs fédéral et communautaire (balisages, livraisons de gel hydroalcoolique et de matériel sanitaire, e-mail générique coronavirus@cfwb.be, approbation des conditions du déconfinement par les CoCoBa « Bien-être » locaux de tous ses établissements, etc).

La pandémie a donc de manière indirecte mis en avant l'importance du Pôle Bien-être et le besoin d'une pérennisation de ce mode de fonctionnement.

Au début de cette année 2021, WBE a constitué son premier organigramme provisoire, coïncidant avec l'arrivée des Directeurs généraux. Le Pôle Bien-être a été créé officiellement au sein de la Direction générale Organisation et Finances.

Il regroupe déjà actuellement:

- La Coordination générale du Pôle Bien-être (secteurs 9 et 17);
- Le Service de lutte contre l'Incendie (secteur 17);
- La Coordination de la Médecine du Travail (secteurs 9 et 17);
- La Prévention des risques psychosociaux (partie employeur) (secteur 9).

Le Pôle Bien-être est lui-même en développement, si bien que d'autres missions s'ajouteront dans l'avenir. Les synergies construites avec les autres Directions générales sont fortes et il est également en relation continue avec le SIPPT de WBE et le SEPPT.

En ce qui concerne le télétravail, le Plan d'action annuel 2021 de WBE en a tenu compte à plusieurs titres: l'intégration en distanciel des nouveaux collègues, les modalités futures du télétravail pour l'après-Covid, la gestion des équipes à distance, ainsi que l'accroissement du burn out, du bore out et de l'épuisement professionnel dans le contexte de la pandémie. Ces actions se poursuivront dans le temps et seront pérennisées dans le futur plan quinquennal 2022-2026.