



Instructions provisoires relatives à l'organisation de la concertation sociale en cas de conflit social et aux initiatives que le directeur de prison doit prendre en cas de (préavis de) grève

Les instructions ci-dessous se basent sur la législation et les réglementations suivantes :

- loi du 23 mars 2019 concernant l'organisation des services pénitentiaires et le statut du personnel pénitentiaire (publiée au Moniteur belge du 11/4/2019) ;
- arrêté royal du 4 août 2019 portant exécution de l'article 19 de la loi du 23 mars 2019 concernant l'organisation des services pénitentiaires et le statut du personnel pénitentiaire (Moniteur belge du 7/8/2019) (modèle de plan) ;
- arrêté royal du 19 novembre 2019 portant exécution des articles 15 et 16 de la loi du 23 mars 2019 concernant l'organisation des services pénitentiaires et le statut du personnel pénitentiaire (Moniteur belge du 4/12/2019) (réglementation relative à la concertation sociale en remplacement du protocole 351) ;
- circulaire ministérielle n° 1819 du 25 février 2020

Remarques préalables :

1. Dès l'instant où les plans par prison ont été signés par le ministre, les membres du personnel doivent être informés des règles qu'il convient de respecter en cas de (préavis de) grève. Il s'agit de règles qui sont également reprises plus loin dans le cadre des présentes instructions.

La note en annexe 1 « Instructions à l'attention du personnel en cas de préavis de grève et de grève » doit être notifiée à tout membre du personnel. Une copie signée de la présente note doit être jointe au dossier personnel.

2. Il convient que chaque prison planifie une concertation avec le gouverneur de la province ou le haut fonctionnaire en ce qui concerne la région de Bruxelles où elle se situe afin de convenir des modalités pratiques devant être appliquées en cas de grève, dans la mesure où elles ne sont pas réglées dans la présente note. Les services des gouverneurs ou du haut fonctionnaire prendront eux-mêmes contact avec les directions des prisons à cette fin.

1. Actions en vue de la préparation de la grève

Celles-ci débutent dix jours avant le début de la grève, attendu que la notification du préavis de grève doit indiquer notamment la date de début de la grève¹.

Cette partie décrit de manière plus spécifique les actions que le directeur doit entreprendre à compter de la réception du préavis de grève jusqu'à la grève à proprement parler. Elles sont subdivisées ci-dessous en :

- actions administratives relatives aux déclarations d'intention ;
- actions visant à assurer l'exercice des services à garantir durant une grève ;
- actions pendant la durée d'une grève et
- actions une fois la grève terminée.

¹ Article 7 de l'arrêté royal susmentionné du 19 novembre 2019



1.1. *Enregistrement de l'intention des membres du personnel de ne pas participer à la grève*²

La déclaration d'intention même

Dès l'instant où la date ou le jour du début de la période de grève sont connus, **le directeur ou son délégué dresse la liste des membres du personnel qui ont confirmé leur intention de ne pas participer à la grève (le(s) jour(s) durant le(s)quel(s) ils sont censés travailler selon le planning.** Les membres du personnel sont censés informer « ... de leur intention définitive de participer ou non à la grève ». Cette déclaration d'intention peut être faite de manière active ou passive :

- **activement** : en confirmant expressément l'intention de participer ou non à la grève ;
- **passivement** : en ne faisant aucune déclaration, auquel cas les membres du personnel sont censés, conformément aux dispositions de la loi, être effectivement présents sur le lieu du travail.

La loi ne soumet pas ces déclarations d'intention à des exigences formelles. La loi dispose que le directeur constitue une liste des membres du personnel qui ont fait part de leur intention de vouloir ou non participer à la grève et que le chef d'établissement conserve les déclarations d'intention.

Il convient néanmoins, afin d'éviter des discussions par la suite, de noter la déclaration d'intention du collaborateur sur un formulaire individuel (voir annexe) contenant les données suivantes : le nom du collaborateur, son grade, la (les) date(s) du (des) jour(s) de grève avec l'intention de participer ou non à la grève, le nom de la personne qui a réceptionné la déclaration d'intention ainsi que la date et l'heure de réception. Ce formulaire sera également utilisé en cas de modification d'une déclaration d'intention antérieure. Il appartient au chef d'établissement de déterminer l'endroit où ces déclarations sont centralisées.

Calendrier et modifications éventuelles des déclarations d'intention

Le principe est que le collaborateur doit confirmer son intention au plus tard 72 heures avant le début du premier jour de grève et, si l'on annonce une grève de plusieurs jours, avant chacun des jours durant lesquels il/elle est censé(e) travailler selon le planning. Est également considérée comme grève de plusieurs jours celle dont les différents jours de grève sont séparés les uns des autres, mais sont annoncés par un seul préavis. En cas de grève à durée indéterminée, le collaborateur le fait soit par principe pour toute la période indéterminée soit, conformément aux dispositions du règlement de travail, pour la durée du planning indicatif opérationnel, qui doit être communiqué au moins 2 semaines à l'avance³. Ce planning indicatif opérationnel n'est pas prévu dans le règlement du travail pour des grades autres que ceux du personnel de surveillance et technique. Pour garder une certaine analogie, il convient de maintenir également la période de 2 semaines pour les collaborateurs des autres grades.

Le collaborateur peut changer d'intention suivant la logique suivante :

² Article 16, § 1^{er}, alinéa 2, de la loi du 23 mars 2019

³ Dans ses annexes 3, 4 et 5, le règlement du travail renvoie à trois types de planning. Outre le planning indicatif opérationnel, il y a le planning indicatif pour 8 semaines et le planning opérationnel pour 24 heures. Pour une raison évidente, le dernier ne s'applique pas ici, étant donné que les tableaux de service ne peuvent en principe plus être modifiés à compter de la réception du préavis de grève (en ce sens que l'octroi d'absences supplémentaires est suspendu pendant la durée de la grève). Le planning pour une période de 8 semaines ne nous semble pas cadrer avec l'idée de gestion des intentions, en ce sens que lorsque des intentions doivent être exprimées pour une trop longue période, le risque d'adaptations subséquentes et la charge de travail administratif y afférente augmentent.



En cas de grève d'un jour ainsi que pour le premier jour d'une grève de plus longue durée, la déclaration d'intention faite 72 heures avant le début de ce jour est unique et définitive.

En cas de grève d'une durée de plus d'un jour et uniquement à compter du second jour et pour chacun des jours suivants donc, il/elle peut :

- 48 heures avant le jour de grève pour lequel il/elle avait confirmé son intention d'y participer, changer d'intention en déclarant avoir l'intention d'aller travailler ou
- 72 heures avant le jour de grève pour lequel il/elle avait confirmé son intention de ne pas y participer, changer d'intention en déclarant avoir l'intention de bel et bien y participer.

Cette logique est tout à fait cohérente avec le deuxième alinéa de l'article 16, § 1^{er}, de la loi qui impose au directeur de constituer, au plus tard 72 heures avant le premier jour de grève, la liste des membres du personnel qui ont confirmé leur intention de travailler.

1.2. Mesures visant à garantir le service⁴

Dès l'instant où le(s) jour(s) de grève est (sont) connu(s), le directeur prend, sur la base du plan de personnel établi (en cas de grève) pour sa prison, les mesures nécessaires pour assurer l'exécution des services à garantir⁵.

En tout cas, plus aucun congé ni aucun repos supplémentaires ne sont accordés une fois la grève notifiée par écrit à l'autorité⁶.

Dès lors que ce plan se base sur un tableau de service, le directeur peut **adapter** préalablement **le planning des services et les besoins en personnel qui en découlent durant la période de grève**, par exemple :

- en déplaçant des services à un jour sans grève, avant le début de la période de grève s'il s'agit de services devant être garantis sur une base hebdomadaire ;
- en déplaçant à un jour sans grève des services ne devant pas être garantis durant une grève, conformément aux dispositions de l'article 17 de la loi, comme la distribution de cantine, par exemple.

Les adaptations peuvent également avoir un impact sur les shifts de travail des membres du personnel qui ont confirmé leur intention de ne pas participer à la grève. En d'autres termes, confirmer sa volonté de travailler n'implique pas que le membre du personnel puisse être uniquement occupé durant le shift de travail initialement planifié. La déclaration d'intention de travailler concerne uniquement le(s) jour(s) de grève en question et non les shifts de travail durant ce(s) jour(s) de grève. Si en raison de ces mesures, le shift de travail qui est attribué à un membre du personnel diffère de celui établi conformément au rôle de service initial, le membre du personnel concerné doit en être informé de la même manière que celle visée au point 1.3, alinéa 11, des présentes instructions. En tout cas, une telle modification du shift de travail ne permet pas de prétendre à la compensation de 4 heures supplémentaires telle que prévue en dehors d'une période de grève⁷.

Pour établir les tableaux des services effectifs lors du (des) jour(s) de grève prévu(s), le directeur se base sur le plan de sa prison, tel qu'établi par le ministre dans sa circulaire du 25 février 2020. Il convient à cet égard qu'il/elle :

- tienne compte du fait que pour le premier (ou unique) jour de grève, le nombre de membres du personnel mobilisables au sein du corps de surveillance et technique doit rester limité aux chiffres

⁴ Article 16, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, de la loi du 23 mars 2019

⁵ Article 17 de la loi du 23 mars 2019

⁶ Article 7 de l'AR du 19 novembre 2019: "Les organisations syndicales déposent au moins dix jours avant le début de l'action, un préavis de grève, signé par un dirigeant responsable, un mandataire permanent des dirigeants responsables ou un délégué permanent, et ce par courrier électronique, auprès du Directeur général. Le Directeur général le transmettra au Ministre, au Président du comité de direction, au directeur régional et au chef d'établissement concerné ou chefs d'établissements concernés"

⁷ Annexe 3, p. 7, du règlement de travail



- prévus dans le plan moins 20 % si la prison a une capacité de maximum 200 détenus, et moins 25 % si la prison a une capacité de plus de 200 détenus ;
- tient compte également du fait que le personnel portant un grade de surveillance ou technique doit être considéré comme un groupe unique ;
 - remplit les postes avec les membres du personnel nécessaires et ce, selon le modèle :
 - o conformément aux possibilités définies plus haut ;
 - o le cas échéant, à adapter en cas d'impact des modifications dans les déclarations d'intention conformément aux dispositions en la matière décrites plus haut au point 2.1. « Calendrier et modifications éventuelles des déclarations d'intention » ;
 - o si c'est progressif, des services peuvent être organisés autrement (ou à d'autres moments/jours) ;
 - o compte tenu des effets d'une grève de longue durée. Ainsi, si assurer l'hygiène personnelle des détenus durant de plus courtes grèves n'implique pas, par exemple, que le linge soit pris, lavé et redistribué, cela s'avérera toutefois nécessaire peu à peu ;
 - o ...

Dans le cas où le nombre de membres du personnel désireux de travailler excède les besoins, ceux-ci peuvent être mobilisés pour des missions supplémentaires autres que celles initialement prévues lors du planning préalable. On peut ainsi renoncer à déplacer des services qui doivent être organisés sur une base hebdomadaire ou quand même organiser des services qui ne font pas partie de ceux devant être garantis en cas de grève, tels que la distribution de cantine ou des activités supplémentaires dans le cadre de l'aide sociale aux détenus, par exemple.

Dans le cas où le nombre de membres du personnel désireux de travailler est insuffisant pour couvrir les besoins en personnel et dans la mesure où il s'agit d'une grève qui a été annoncée pour une période excédant les 48 heures (ou d'une durée indéterminée) :

- le directeur prend d'abord contact avec les responsables des syndicats pour examiner avec eux s'il peut être remédié à cette situation. Si cela ne donne aucun résultat,
- le chef d'établissement dresse une liste des membres du personnel qu'il/elle présentera au gouverneur en vue d'une éventuelle réquisition et ce, pour chaque jour de la totalité de la période de grève où l'on connaît une pénurie.

Cette liste (voir annexe 3) est transmise par voie électronique au gouverneur qui a la possibilité d'organiser la concertation visée dans la loi⁸. Elle est transmise au gouverneur 72 heures avant le début de la grève afin de permettre à celui-ci d'exercer ses compétences, telles que la loi lui a attribuées. Le but est en effet qu'il/elle transmette au directeur au plus tard 48 heures avant le début de la grève la liste des membres du personnel à réquisitionner.

En principe, cette liste ne peut contenir que les noms des membres du personnel qui, selon le planning, sont censés normalement travailler le(s) jour(s) de grève correspondant(s). Si l'on estime qu'il conviendrait de réquisitionner des membres du personnel non prévus selon le planning pour effectuer des prestations le(s) jour(s) de grève, il ne peut s'agir que de membres du personnel auxquels des congés n'ont pas été accordés ou pour lesquels le retrait d'un repos ou d'une autre absence n'est pas contraire aux dispositions de la loi relative à l'organisation du temps de travail⁹.

Le gouverneur transmet au directeur les arrêtés de réquisition individuels¹⁰ (voir annexe 4). Après réception de ces arrêtés, le directeur ou son délégué est chargé de notifier cette réquisition aux membres du personnel concernés. Dans la pratique, cela se traduit donc tout d'abord par :

⁸ Article 16, § 2, de la loi du 23 mars 2019

⁹ Loi du 14 décembre 2000 fixant certains aspects de l'aménagement du temps de travail dans le secteur public

¹⁰ De gouverneurs hebben zich geëngageerd een typeformulier hiertoe overeen te zullen komen



- une notification de la réquisition selon la manière habituelle de procéder dans les contacts entre la prison et les collaborateurs et
- dès que possible, la délivrance d'une copie de la décision du gouverneur aux membres du personnel concernés. Dans tous les cas, un avis de réquisition doit être soumis à chaque membre du personnel concerné qui doit le signer pour réception (en principe au plus tard au début de sa pause de travail).

Selon ce scénario, mais également en cas de grèves n'excédant pas une durée de 48 heures, la direction peut également demander à l'administration centrale, par le biais des directions régionales, de faire réquisitionner des membres du personnel des services de police et/ou de la protection civile, sachant que ces personnes ne pourront être mobilisées pour organiser les services devant être prévus conformément à la loi de 2019.

L'estimation du nombre de membres du personnel disponibles est également communiquée aux directions régionales et au SAT, comme c'est déjà le cas actuellement.

2. Actions pendant la durée de la grève

Pendant la durée de la grève, le directeur prend, le cas échéant, les initiatives suivantes :

- Il convient d'adapter l'organisation des services en fonction de la disponibilité du personnel (non seulement lorsque le nombre de personnes souhaitant travailler est inférieur aux déclarations antérieures, mais également lorsqu'il excède les besoins dans le cadre des services à garantir).
- Ces adaptations sont donc notamment influencées par les membres du personnel qui expriment encore 48 heures avant le jour de grève leur intention de ne pas participer à celle-ci ainsi que par les membres du personnel qui modifient 72 heures avant le jour de grève leur intention de vouloir travailler en confirmant leur intention de participer à cette grève.
- La nature des adaptations est celle visée au point 1.2. des présentes instructions.
- Le tableau de service prévu, qui a été logiquement établi sur la base du nombre de membres du personnel déclarant vouloir travailler, est actualisé en fonction des présences effectives.
- Un aperçu des membres du personnel présents est communiqué aux directions régionales et au SAT suivant les modalités et au moyen du tableau comme c'est le cas jusqu'à présent.
- Il convient éventuellement de demander la réquisition (complémentaire) de membres du personnel des services de police et de la protection civile.
- Si, de manière imprévue, le nombre de personnes désireuses de travailler ne suffit pas pour couvrir les besoins en personnel tels qu'établis dans le plan (dès lors que des membres du personnel supplémentaires retirent 72 heures avant un jour de grève leur intention de ne pas y participer ou seront absents pour une autre raison (maladie p. ex.), la procédure relative au gouverneur, telle que définie au point 2.3. de la présente note, est reprise.

3. Actions une fois la grève terminée

À l'issue de la grève et une fois le fonctionnement de la prison normalisé, le directeur prend les initiatives suivantes :

- Il/elle établit pour chaque jour de grève un tableau¹¹ comparant le nombre de membres du personnel qu'il a fallu prévoir et le nombre de membres du personnel qui en fin de compte ont été effectivement présents et décrit l'impact correspondant sur les services à garantir. En d'autres termes, des services n'ont-ils pas pu être organisés en raison d'un manque de personnel ?
- Il/elle dresse une liste (voir annexe) des membres du personnel qui ont exprimé l'intention de ne pas participer à la grève, mais qui ont toutefois été absents du lieu de travail de manière injustifiée¹². Cette liste est ensuite transmise au service d'encadrement P&O aux fins de traitement administratif¹³ (non-activité).

¹¹ Un tableau adapté vous sera encore transmis à ce sujet

¹² Pour ces catégories, voir l'article 16, § 3, de la loi du 23 mars 2019.

¹³ Renvoi à l'article relatif à la sanction administrative



- Il/elle dresse une liste des membres du personnel auxquels le gouverneur de province ou le ministre-président du Gouvernement de la Région de Bruxelles Capitale a ordonné de se rendre sur leur lieu de travail et qui étaient néanmoins absents de leur lieu de travail de manière injustifiée. Cette liste ainsi que les informations relatives à la notification de la réquisition sont ensuite fournies au service d'encadrement P&O aux fins de traitement administratif (non-activité).
- Il/elle détruit la liste indiquant les déclarations d'intention des membres du personnel après s'être assuré(e) qu'il n'y avait plus de contestation concernant la déclaration d'intention faite par le membre du personnel et son statut de présence/absence effectif.

Annexes :

1. Instructions au personnel en cas de préavis de grève et d'une grève
2. Formulaire d'enregistrement de la déclaration active de l'intention de participer oui ou non à la grève
3. Tableau avec les noms des agents à réquisitionner destiné au gouverneur de province ou au haut fonctionnaire pour ce qui concerne la région de Bruxelles (ce tableau vous sera transmis début de la semaine prochaine)
4. Copie d'un arrêté de réquisition

Rudy Van De Voorde
Directeur général EPI