

COMPTE RENDU DU CCB DIRECTION GENERALE SPW EER

(ATTENTION seul le PV définitif a valeur officielle. Il est donc conseillé de le lire pour les points qui vous intéressent.)

REUNION DU 25 mars 2026

Points de l'ODJ	Objet	Décision
POINTS DE L'AUTORITE		
1. Approbation de PV du 03/12	Pas de remarques.	Approuvé.
2. Accidents de travail	Néant.	
3. Registre de faits de tiers	Néant.	
4. Sécurité, santé et hygiène dans les sites occupés par le SPW EER.	Les listes ont été mise à jour.	
1. Liste des secouristes et liste SLCI	CGSP : Les formations sont une obligation réglementaire à remplir, bien que l'EAP doive faire des économies, il faut que les recyclages aient lieu. Sans quoi, certains agents perdent leur accréditation et sont démotivés car ils doivent recommencer l'ensemble de la formation. Ce qui n'est pas un bon signal pour les candidats qui voudraient s'investir dans ce genre de rôle de sécurité. Autorité : Piste à explorer : des formations existent dans les provinces qui permettraient de soulager l'EAP. Il y a un manque de places surtout à Namur. Une information est faite avant l'ouverture de la formation, pour que les agents puissent s'inscrire à la date d'ouverture de celle-ci. CGSP : estime que ces formations doivent rester dans le giron de l'EAP.	
2. Suivi des actions	CSC : Le plan global de prévention à 5 ans est-il un plan glissant ? CGSP : légalement, ces plans ne peuvent pas être glissant, c'est le code du bien-être au travail. Cette question a déjà été discutée en CIC et il avait été décidé de rester sur un plan quinquennal décliné dans les Plans annuels d'actions. Si le plan global devient glissant, les PAA n'ont plus de raison d'être.	Autorité : le SPW EER veut garder une période fixe pour pouvoir l'évaluer en fin de période mais va prendre contact pour vérifier.

3. Mise à jour de la procédure d'évacuation	Autorité : Code couleur pour les gilets jaune et orange en fonction des intervenants. La craie ne fonctionne pas, autre solution à trouver. Procédure à mettre en place face à un agent qui refuse d'évacuer.	Procédures validées.
5. Visites des lieux de travail (VLT) Rapport de VLT : bâtiments de Bleichstrasse Saint Vith et Chaussée de Binche(Mons)		Pas de remarques particulières au-delà de celles reprises aux rapports.
6. Suivi du Plan annuel d'Actions PAA 2026 : lien avec le PAA global et suivi.	Voir point 4.2.	Voir point 4.2.
7. Mercato	DFA RH : <u>Phase 1 : repositionnement des agents en perte de mission</u> 1. Identification des agents qui ont perdu leur mission 2. Entretien RH avec les agents et prise de contact avec les directeurs 3. Repositionnement selon le profil <u>Phase 2 : Mercato ouvert à l'ensemble des agents du SPW EER</u> 1. Expression des besoins RH Analyse par chaque direction de ses besoins RH « fiche d'expression des besoins » pour garantir la pertinence des besoins. 2. Communication des besoins : appel à candidature par les cellules RH et communication 3. Appel à candidature : publié pendant 4 sem sur l'intranet du SPW EER. Un directeur de la direction d'origine ne peut pas s'opposer à une candidature mais peut donner son avis sur le moment du transfert dans un souci de continuité des missions. 4. Entretien et sélection : convenir du moment du transfert de l'agent. 5. Période probatoire de 3 mois : conditions favorables pour bien s'intégrer ? formations nécessaires ? Les directeurs et les agents peuvent prendre contact avec la cellule RH en cas de	Pas de décision à ce jour. Le projet doit encore être finalisé sur certains aspects.

	difficulté. Le directeur et l'agent peuvent mettre fin avant les 3 mois avec un entretien RH. 6. Évaluation par le directeur : en cas d'évaluation négative, l'agent retourne dans sa direction d'origine. 7. Si positif, accord sur la période de transfert 8. Mutation définitive : la cellule RH prépare un acte de mutation qui clôture officiellement le processus de mobilité interne. OSR : les syndicats sont-ils présents aux entretiens ? Autorité : non, inspiration de la procédure mobilité (mut-mob) auquel les OS ne sont pas présentes. OSR : il y a-t-il un changement de métier ? Autorité : au niveau de l'accessibilité, tout dépend des conditions diplôme et de métier. Un agent peut changer de métier mais pas de niveau ni de grade dans un processus de mutation. OSR : les congés ou maladie reportent-ils la période probatoire de 3 mois ? Autorité : oui et cette période peut être renouvelée en fonction des réalités de terrain. OSR : Phase 2 organisée tous les ans ? Autorité : oui OSR : existe-t-il avec des voies de recours ? Autorité : non, c'est un processus interne préalable à la mutation intra SPW qui lui est soumis aux voies de recours. OSR : condition de participation : l'évaluation doit être favorable ? Autorité : à définir dans ce cadre car un agent avec une évaluation réservée n'est peut-être tout simplement plus bien dans sa direction	
--	---	--

	tout en étant compétent. Lui permettre de muter en interne peut être bénéfique tant pour l'agent que pour le SPW EER. OSR : la période probatoire est valable pour tout le monde car le texte le précise spécifiquement pour le personnel en pause carrière ou en situation de détachement mais pas au-delà ? Autorité : oui. OSR : un agent en congé de longue durée à temps plein peut postuler pour le mercato ? Autorité : oui à condition qu'il mette fin à son congé pour le nouveau poste. OSR : la publication de l'appel à candidature se fera sur l'intranet et l'i Com propre au SPW EER ? Autorité : Oui. OSR : Il y a un souci dans la ligne du temps. On prévoit à nouveau une discussion entre les 2 directeurs après les 3 mois de période probatoire pour définir le moment du transfert de l'agent. Mais l'agent a déjà été transféré à ce stade. L'agent devrait retourner à nouveau dans sa direction avant décision de mutation définitive ? Autorité : Non, l'autorité va adapter le texte. OSR : comment le mercato va s'articuler avec le plan de personnel considérant que c'est là que sont définis les besoins des directions ? Autorité : Le mercato arrive avant la mutation officielle dont les postes sont publiés sur Talents Wallonie. A terme, les postes proposés pour le Mercato découleront bien du plan de personnel concerté mais pour 2026, l'exercice est très compliqué à réaliser vu les réformes prévues et en cours au niveau du SPW EER. OSR : pour cette année et peut-être l'année prochaine en fonction de l'avancée des réformes, on peut comprendre et accepter le principe de mutation interne sans qu'il y ai de plan de personnel. Mais après	
--	--	--

	on devra concerter le plan de personnel. La méthodologie serait donc bien la suivante ? : 1. Le mercato démarre sur base du plan de personnel et ne se fait qu'en interne au SPW EER 2. Mutation intra SPW 3. Reliquat des postes non pourvus par mutation et postes libérés par mutation en sélection externe Autorité : accord. OSR : quand commence la phase 1 du mercato ? Autorité : Codi spécial fixé le 08/04 pour en discuter. OSR : la phase 2 ne commencera qu'une fois la phase 1 terminée ? Autorité : oui OSR : la période des 3 mois est-elle valable pour la phase 1 ? Autorité : si la mission d'origine s'arrête, il faudra en discuter. OSR : c'est une réaffectation d'office « améliorée » organisée par le SPW EER, la phase 1 est préalable au mercato. Et donc un agent pourrait quand même participer à la phase 2 de mercato ? Autorité : confirme. OSR : il y a un avenant pour changer la résidence administrative pendant la période probatoire ? Autorité : L'agent sera probablement en mission de service. A définir. OSR : qu'en est-il des services qui fusionnent au niveau de l'aménagement des espaces ? Autorité : au niveau de l'immobilier, il faudra réorganiser des GT comme pour le déménagement de Cauchy mais dans un premier temps, l'autorité ne veut pas ajouter du changement au changement.	
--	---	--

8. Modification date GT Sydigri (pas le 12/11 mais le 5/11)	À 14h00.	Approuvé.
9. Divers		
POINTS CGSP		
10. Cauchy : Problématique par la présence de SDF à l'entrée du parking, plateforme et alentours des bâtiments	CGSP : précise que ce point ne vise que la sécurité des personnes. Présence de personnes assez mal positionnées à l'entrée du parking avec le risque qu'elles se fassent écraser. Il y a aussi un gros souci d'hygiène à certains moments avec des tas de déchets qui traînent, des seringues, ... Peut-être ajouter de l'éclairage pour que l'ensemble du parking soit bien visible et prendre contact avec les services communaux.	Autorité : le CLIM est au courant. Les abords du bâtiment sont nettoyés tous les 2 ou 3 mois mais ce n'est pas suffisant. Appel à la police spécialisée de Namur, mais comme c'est un terrain privé c'est compliqué.
POINTS AUTRES OSR		
/	/	/
POINTS SPMT-ARISTA / SICPP		
SIPP	Carnet à souche du 25/02/2026 : occupant d'un bureau signalait un problème de chauffage, température inférieure à 18°C.	Problème résolu depuis.