

VITAMINE C

Le p'tit journal vitaminé qui pétille et qui a du cachet !

...New look

Interview des nouvelles Vice-Présidente et Présidente du Comité National Hôpitaux

Daisy : "Bonjour Nathalie, tu es vice-présidente du CNH quelles ont été tes motivations pour cette fonction ?"

Nathalie : "Depuis la maternelle, j'ai toujours combattu l'injustice et soutenu les plus faibles. Ça avait le don d'énerver ma mère car ça m'attirait parfois des soucis. Mais elle avait beau s'énerver et me l'interdire, j'avais ça dans la peau. Les années ont passé et je suis restée pareille à moi-même.

Quelques mois après mes débuts à la radiologie de l'hôpital de Tubize, Eliane De Dobbeleer et Guénaële Marcou sont venues me voir en me demandant si je ne voulais pas être déléguée syndicale.



Daisy Diaz



Je n'ai pas hésité une seconde et j'ai dit OUI ☐ . Je me souviens de leur réaction de surprise. Elles pensaient devoir argumenter et tout le reste. 😊 Moi, j'étais honorée de pouvoir faire partie de l'équipe, vraiment excitée comme une puce. J'ai fait mon petit bonhomme de chemin, toujours avec l'envie d'aider les gens, d'essayer d'améliorer nos conditions de travail...

Alors quand Evelyne Magerat m'a proposé de marcher dans les pas de Pascal Bulet, qui est pour moi quelqu'un de fabuleux, j'ai été très surprise car je ne lui arrive même pas à la cheville. J'ai été très claire et j'ai précisé mes limites en connaissances syndicales mais j'ai accepté le défi.



Je m'épanouis vraiment à l'If-lc, pour moi c'est la base de la reconnaissance du travail de tous. Quand j'ai la chance de participer à la CP330, je bois les paroles d'Yves Hellendorff qui ne se laisse pas démonter par les fédérations patronales et il ouvre les yeux aux autres représentants syndicaux. Il repère les stratégies diaboliques des fédérations patronales.

Alors pouvoir être vice-présidente de notre bureau national et de notre comité national des hôpitaux fait partie de cet ensemble, c'est remettre bout à bout toutes les informations, comprendre le pourquoi de telle ou telle décision. C'est le centre de cette toile d'araignée d'où arrivent les informations, les idées, les craintes, les victoires... reçues par les instances citées ci-avant et aussi des autres délégués de terrain comme moi. Et puis, de là, partent les messages, les idées, les stratégies... vers les collègues.

Quand j'y pense, je suis si "petite" dans le monde syndical, et pourtant je suis vice-présidente au côté des meilleurs. Je suis admirative des permanents, de Marie-Agnès qui nous dégote des notes et des textes importants, et bien sûr de notre secrétaire national, c'est fou ce qu'ils font pour nous.

En acceptant cette place, je me suis dit que j'allais en apprendre des masses et, qu'à ma manière, j'allais tout faire et tout mettre en œuvre afin de les aider du mieux que je peux, avec ma vision du terrain, mes expériences professionnelles diverses et variées 😊, mes idées parfois farfelues, mon franc parler 😊, mon ignorance, mon "moi" tout simplement."

Daisy : "J'ai l'impression d'un copié collé sur notre parcours mais je suppose que tu n'es pas étonnée ?

Les sièges que nous occupons sont le résultat d'un travail et d'un investissement personnel de longue durée.

Comme toi, l'injustice et l'aide aux autres font partie de ma personnalité et je les revendique avec fierté.

J'ai longtemps hésité pour postuler à la présidence du Comité National Hôpitaux car siéger après Pascal Burlet, puits de science, n'est pas une mince affaire.

Et que dire de Walther Lejoly son prédécesseur... Ainsi que notre permanent National Yves Hellenforff...

C'est une grosse pression que de leur succéder.

Je pense que, quelque part, c'est l'admiration que je porte à ces 3 hommes qui m'a incitée à relever le défi.

J'ai la certitude de la bienveillance et du professionnalisme de Marie-Agnès Gilot, de la cellule d'Appui aux secteurs Non-Marchands, et de Nicolas Cahay mon permanent de Liège pour m'aider à assumer cette tâche.

Par ce poste je désire représenter la base dans les instances pour tous ces travailleurs qui ont voté CNE.



En apprendre davantage sur le secteur Non Marchand, ses rouages et en même temps être au cœur des dossiers et des débats.

En accompagnant Yves Hellendorff dans toutes les négociations et instances porter la voix des travailleurs du secteur, leurs difficultés, leurs réalités.

Porter la voix de Liège également avec ses spécificités, ses victoires et ses difficultés.

Gageons, avec toute la modestie qui s'impose, de faire de notre mieux avec la richesse de qui nous sommes.

Primes syndicales 2020 (payables en 2021) dans les hôpitaux:

**110€ pour les cotisants temps pleins et
55€ pour les cotisants temps partiels**

**Si vous êtes affilié.e à la CNE, vous avez reçu chez
vous un formulaire pour percevoir votre prime
syndicale.**

Ce formulaire est

- soit à renvoyer complété, daté, signé avant le 30 septembre 2021 à la CNE – Service primes (52, avenue R. Schuman – 1401 NIVELLES)
- soit à remettre à vos délégués qui se chargeront de le renvoyer
- soit à renvoyer à cne.primesyndicales@acv-csc.be
-> Si vous ne l'avez pas encore reçu, n'hésitez pas, adressez-vous à votre ou vos délégué(e)s

Pour avoir droit à la prime syndicale:

- Vous devez être affilié.e et en ordre de cotisation depuis au moins le 01/10/2020
- Avoir effectivement travaillé dans le secteur en 2020
- Être en ordre de cotisation

Etudiant·e·s et jobistes, nous pouvons vous aider !

**La CNE Non Marchand est votre
syndicat pour défendre vos intérêts.**

Les délégué·e·s CNE des institutions de soins et les jeunes
CSC rapportent vos difficultés afin d'améliorer votre
quotidien.

A la CNE, le personnel des institutions de soins y
compris les jobistes et stagiaires ont plus que
jamais leur place!

Si vous voulez améliorer vos conditions de travail,
alors sans hésiter, contactez-nous !
(C'est gratuit et la discrétion est assurée!)

INFORMER

SENSIBILISER

DÉFENDRE



SOCIÉTÉ

JEUNESSE

SOLIDARITÉ

L'avenir a
son syndicat

VICTOIRES SYNDICALES

Obtention du barème IFIC 15 pour les services des Endoscopies digestives des sites CHR Mons Warquignies du Groupe Jolimont.

C'est une belle victoire que vient d'obtenir l'équipe syndicale CNE des sites borains du groupe Jolimont, en obtenant le barème IFIC 15 pour le personnel du service des endoscopies digestives qui prestent des gardes.

Le service des Endoscopies du CHR Montois avait sollicité l'assistance des délégués afin de les aider dans leurs différentes problématiques.

Des changements d'horaires incessants, un manque d'organisation, avaient mené l'équipe syndicale à déposer, en front commun, un préavis de grève auprès de la Direction.

Suite à ce préavis, la Direction a mis en place un véritable plan d'action pour redynamiser le service.

Ainsi, nous avons obtenu l'embauche de personnel. L'équipe a été renforcée pour atteindre, au mois de juillet prochain, 7 infirmières et 2 aides-soignantes; les tâches ont été revues, sur le site de Warquignies un tout nouveau service (qui donne un nouvel environnement de travail avec une technologie améliorée) a été créé. Un nouveau responsable médical du service a été nommé instaurant également un renouveau et une redynamisation du service, tant avec le personnel médical qu'avec l'équipe soignante. Une garde infirmière a également été instaurée pour ce service.

Dans cette optique nous avons rencontré le personnel. Même si le constat de devoir faire des gardes apparaissait rapidement, il nous fallait rechercher une compensation honnête à ce surcroît d'activité. C'est dans ce cadre contextuel, que la CNE a posé la reconnaissance au barème IFIC 15 comme préalable à la mise en place des gardes, .

Quatre réunions furent nécessaires afin de trouver un accord, la problématique principale pour la direction étant de devoir donner ce barème à l'ensemble du groupe.

La CNE a insisté particulièrement sur le fait qu'investir dans l'humain ne pouvait être que bénéfique.

Cela ne remplacera pas le fait que, pour nous, le personnel des endoscopies fait partie d'une fonction manquante et nous nous ferons forts de faire remonter l'information à l'IFIC et peut-être que ce genre de victoire participera à la reconnaissance officielle du barème.

En attendant, sur l'initiative de l'équipe CNE des sites borains du groupe JOLIMONT, c'est l'ensemble des personnes des services d'endoscopie digestive qui prestent des gardes qui va obtenir la reconnaissance en barème 15 (sans déroger au défraiement légaux auxquels elles ont droit au regard des CCT gardes existantes).

C'est une belle victoire syndicale et une sacrée augmentation de salaire pour certains qui, du barème breveté 14, se retrouvent au barème 15 qui, rappelons-le, sera valorisé à 100 % à partir du mois de juillet.



VICTOIRES SYNDICALES

HIP HIP HIP HOURRA à l'Hôpital Erasme

Après de très nombreux mois de négociation pour reconnaître le temps de vestiaire comme du temps de travail, un accord a été conclu ce 27 avril 2021 au CE de l'Hôpital Erasme.

Il sera compté 20 min par prestation pour le port d'un uniforme complet et 5 min pour un tablier.

Ce temps sera intégré dans un compteur distinct de la planification horaire. Il sera récupéré par des journées écourtées si possible, sinon en journée entière.

Cet accord prend effet rétroactivement au 1er janvier 2020.



Des éco-chèques au GHDC

Le front commun syndical a obtenu, pour le personnel de première ligne « COVID » et son environnement proche, des éco-chèques pour un montant de 200€. Tous les autres travailleurs qui, de près ou de loin ont également été touchés par les différentes mesures et réorganisations, n'ont pas été oubliés et recevront des éco-chèques pour un montant de 100€.

Des renforts pour le service radiologie de Lobbes

Les conditions de travail au sein du service radiologie de l'hôpital de Lobbes (groupe Jolimont) devenaient intenable: surcharge de travail, multiples urgences à insérer dans les programmes scanners déjà complets, sous-effectifs, ...

Grace au travail de l'équipe CNE, les travailleurs de la radiologie ont enfin été entendus. Des engagements vont être réalisés et les planning adaptés.





PAS DE PROFIT SUR LA PANDÉMIE !



La COVID-19 se propage comme un feu de forêt. Les solutions doivent se propager plus rapidement encore. Personne n'est en sécurité tant que tout le monde n'a pas accès à des traitements et des vaccins sûrs et efficaces.

Nous avons tous droit à la protection. Et pourtant... l'accès aux vaccins est très inégal à travers le monde.

Cette année le 7 avril, le Réseau européen a mis le focus sur 4 axes (la santé pour tous / de la transparence maintenant/ argent public - contrôle public/ pas de profit sur la pandémie) et a rejoint les revendications portées par la plateforme Right to cure .

Celle-ci a introduit une Initiative Citoyenne Européenne (ICE) qui demande à la Commission européenne de proposer une législation pour:

- veiller à ce que les droits de propriété intellectuelle, brevets compris, n'entravent pas l'accessibilité ou la disponibilité de tout vaccin ou traitement futur contre la COVID-19;
- garantir que la législation de l'UE relative à l'exclusivité des données et à l'exclusivité commerciale ne limite pas l'efficacité immédiate des licences obligatoires délivrées par les États membres;
- instaurer des obligations juridiques pour les bénéficiaires de fonds de l'UE en ce qui concerne le partage de connaissances, de propriété intellectuelle et/ou de données sur les technologies de la santé liées à la COVID-19 dans le cadre d'une communauté de brevets ou de technologies;
- instaurer des obligations juridiques pour les bénéficiaires de fonds de l'UE en ce qui concerne la transparence relative aux contributions publiques, aux coûts de production ainsi qu'aux clauses garantissant l'accessibilité et le caractère abordable combinées aux licences non exclusives.

Dès qu'une Initiative Citoyenne atteint la barre du million de signatures (en maximum 1 année), la Commission doit décider de l'action à entreprendre

Le 7 avril nous étions à 135.000 signatures, aujourd'hui nous en sommes à 203.000.

Signez, et faites signer, cette initiative citoyenne européenne « no profit on pandemic » afin que la Commission européenne prenne des mesures pour faire des vaccins et des traitements anti-pandémiques un bien public mondial, librement accessible à tous et toutes



Les syndicats abandonnent-ils les infirmiers spécialisés?

La « grève » des infirmiers spécialisés aux soins d'urgence et aux soins intensifs à Erasme a fait couler beaucoup d'encre, et ce pour de nombreuses raisons.

S'agit-il d'une grève ?

Le droit de grève est pour les syndicats très important. C'est ce qui permet de mettre une pression maximale quand les autres moyens n'ont pas suffi. Mais il est fragile, car il s'oppose à d'autres droits fondamentaux, eux aussi importants, tel que le droit aux soins de santé par exemple.

Il est donc encadré par des « procédures » qui le légitiment.

Un travailleur seul ne peut décider qu'il part en grève, l'employeur pourrait considérer qu'il s'agit d'un « abandon de poste » passible de « faute grave ».

C'est pour cela que la grève doit être couverte par un préavis déposé par les seules organisations représentant les travailleurs, les syndicats.

Les associations professionnelles d'infirmiers ont toute leur légitimité en ce qui concerne la réglementation de santé publique ou de l'enseignement. Mais quand il s'agit de droit du travail, ce sont les syndicats officiels, pas les «Canada-Dry » du type « Union 4 you », qui sont responsables et habilités à agir.

Si un groupe d'infirmiers décide d'arrêter le travail en dehors d'un préavis de grève couvert par un syndicat, il est dans l'illégalité. Il doit le savoir et donc ne pas s'étonner d'être mis sous pression...

Et s'il sait qu'une réquisition suivra, et qu'en fait, le personnel assurera son travail normalement, en étant payé normalement, il s'agit encore moins d'une grève mais bien d'une action médiatique.

Les infirmiers spécialisés vont-ils perdre de l'argent avec l'IFIC ? NON !

- Tous les infirmiers qui bénéficient d'une prime pour titre (ou qualification) peuvent garder leur barème actuel CP 330 + la prime, si cette situation est plus avantageuse ! C'est notamment le cas du personnel ayant plus d'ancienneté puisque l'IFIC a surtout amélioré les salaires en début de carrière.
- Depuis octobre 2018, Maggie De Block a décidé de ne plus attribuer de prime pour titre professionnel particulier (ou qualification). Le personnel qui a suivi une spécialisation depuis ou qui est entré en service depuis, est avantagé par IFIC puisque le barème IFIC de la catégorie 15 est largement supérieur au barème CP 330 !

Donc personne ne peut perdre !

NB : L'IFIC définit la base au niveau du secteur. Dans les hôpitaux où il y avait un avantage maison supplémentaire pour les spécialisations, cet avantage doit être maintenu, au-delà du barème IFIC.



Pourquoi suivre une spécialisation si on n'est pas mieux payé ?

Cette question mérite en effet d'être posée. Il s'agit bien d'un débat intéressant, pour lequel il n'y a pas de vérité absolue.

IFIC, à l'initiative des employeurs et des syndicats, a changé la culture du secteur en modernisant la classification de fonctions et le modèle salarial.

On a quitté (comme dans la plupart des pays) un système basé sur le niveau de formation pour basculer sur le critère du contenu de fonction. On compare les fonctions en tenant compte de critères objectifs. Les barèmes sont appliqués sur cette base. « À travail égal, salaire égal ».

Les associations professionnelles font valoir qu'un « spécialisé », ne fait pas le même travail qu'un non spécialisé. Peut-être, mais les analyses effectuées par IFIC sur le terrain n'ont pas montré une différence suffisante pour justifier une catégorie supplémentaire.

Perd-on une motivation à la spécialisation ? Sûrement, même si dans la plupart des cas, nous osons croire que la spécialisation n'a pas pour motivation une recherche de salaire supplémentaire.

D'une part, pour nous, la spécialisation devrait être un aboutissement d'une expérience professionnelle et d'une formation continue. Mais on est loin d'avoir convaincu à ce sujet les employeurs et les autorités.

D'autre part, des discussions sont en cours pour mettre en place un nouveau système d'incitant qui soit compatible avec IFIC.

Ce n'est pas simple. Où commence la spécialisation à valoriser ? À partir de combien d'heures de formation ? Comment pourrions-nous justifier qu'on ne crée un tel dispositif que pour le personnel infirmier ? Les kinés ? Les psychologues ? ...etc.

IFIC a pris en compte de nombreuses remarques des associations professionnelles dans ses descriptions de fonctions, afin de tenir compte de la plupart des situations professionnelles.

IFIC va continuer à s'améliorer au fil du temps.

Mais croire que chaque groupe de professionnels pourra obtenir plus dans un combat corporatiste, c'est pire qu'un rêve, c'est une illusion que certains n'hésitent pas à faire miroiter.

C'est ensemble qu'on donnera un avenir aux professions des soins de santé.

Après plus d'un an de pandémie, il est salutaire que le personnel des soins intensifs se mobilise face à l'épuisement, l'agressivité, le manque de personnel, ...

Pour la CNE, c'est à travers une mobilisation multidisciplinaire qu'on peut rendre à nouveau attractives et tenables nos professions.

500 millions d'euros ont été dégagés pour améliorer les salaires via IFIC, 400 millions pour des emplois sur le terrain de personnel soignant (ou de soutien à celui-ci) et 100 millions d'euros pour améliorer les contrats de travail.

Grâce au travail des syndicats, 1000 candidats supplémentaires entameront des études d'infirmiers en septembre.

Ensemble, cassons le cercle vicieux des conditions de travail infernales et de la pénurie.

Mais non, nous ne soutiendrons pas les initiatives qui prônent la division du personnel des soins de santé !

