

VITAMINE C

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

....New look

La vaccination obligatoire contre la COVID-19 Osons en parler!

Le débat fait rage dans le secteur et dans la société. Si personne ne nie le rôle qu'a joué la vaccination dans la lutte contre la pandémie, pour le personnel il est difficile de séparer la question de l'intérêt de la vaccination avec celle de l'obligation.

Nous reprenons ci-dessous quelques témoignages illustratifs de ce débat

Carine, sage-femme : "En tant que sage-femme travaillant en milieu hospitalier, j'ai dû me faire vacciner contre l'hépatite et d'autres maladies.

J'ai dû suivre, et suis encore régulièrement, des formations continues sur l'hygiène hospitalière, le lavage des mains, le respect des procédures en cas de personne infectée.



Il en est de même pour tout le personnel travaillant dans les soins de santé.

Nous DEVONS respecter ces gestes barrières tout au long de notre journée de travail.

Les patients qui nous sont confiés sont donc, sans mauvais jeu de mots, entre de bonnes mains avec nous. Le risque de transmission est nettement moindre que lorsqu'ils vont faire les courses, vont au cinéma ou au restaurant, ou encore empruntent les transports en commun.

De ce fait, rendre la vaccination obligatoire pour le personnel des soins de santé me semble tout à fait aberrant.

Il est préférable de renforcer l'information complète et correcte auprès des travailleurs et des patients.

Il est indispensable de rappeler la nécessité des gestes barrières dans le grand public.

Durant la première vague, nous avons été applaudis mais aussi ostracisés par une partie de la population qui avait peur de nous.

Ne nous montrez pas, encore une fois, du doigt en nous visant et faisant porter, de manière erronée, le poids de la responsabilité de la transmission du virus.

La crise que nous avons traversée, et que nous traversons encore, a été suffisamment traumatisante pour le personnel des soins de santé sans en rajouter une couche.

J'ai fait le choix, qui m'est personnel, de me faire vacciner contre le virus du covid."

Claire, collaboratrice administrative: "Nous ne sommes ni virologues, ni épidémiologistes ni généticiens, et l'obligation vaccinale est une prérogative du Ministre de la Santé. Cependant, sur le terrain, le personnel non vacciné attend que cette potentielle obligation soit éclairée, et présentée après un débat ouvert. En effet, ceux qui doutent de par leur expertise sont censurés par les médias ce qui provoque une barrière psychologique, une suspicion et une perte de confiance chez certains.

La réalité n'est pas simple car, alors que de nombreux travailleurs sont vaccinés, il est toujours difficile aujourd'hui de faire appliquer les mesures sanitaires de base dans la société. La vaccination a induit du relâchement. Ne se trompe-t-on pas de direction ? Et si l'intime conviction est faite de la nécessité de la vaccination de tous, pourquoi dès lors cibler uniquement les hôpitaux ? Le personnel a besoin de comprendre, et assez paradoxalement cette décision est perçue comme vexatoire tant pour les vaccinés que pour les non vaccinés Il va falloir accompagner les personnes qui ne peuvent la faire pour des raisons médicales, et prendre position par rapport à toutes les personnes qui rentrent à l'hôpital, patients et visiteurs ; Il ne faudra pas oublier de donner les moyens financiers nécessaires aux institutions pour y faire face, et les moyens au personnel pour faire respecter les mesures (nous sommes tous confrontés chaque jour à des conflits liés à ce non-respect).

Aujourd'hui, tous les secteurs de l'hôpital manquent de ressources humaines. Comment fera-t-on demain pour remplacer et reclasser les personnes qui ne souhaitent ou ne peuvent se faire vacciner ?

Le débat est plus large qu'une simple obligation « altruiste ». Nous espérons que toutes ces questions seront anticipées afin d'éviter au mieux des dommages collatéraux préjudiciables."





Françoise, infirmière : "La vaccination des soignants peut paraître évidente pour le commun des mortels.

Pourquoi cette opposition chez certains membres du personnel... En premier, le fait de l'imposition ne passe pas car peut-être à un certain moment, les soignants ont été un peu seuls contre tous, au début de cette pandémie. Ce sont eux "qui ont dû poser leurs mains" face aux nombreux patients en apnée suite à cette foutue maladie. En deuxio, l'idée d'être ciblé peut aussi choquer un personnel qui a dans un premier temps été applaudi. Une raison plus objective est la pénurie de ce personnel... si on interdit d'exercer au personnel non désireux de se faire vacciner, ce sera sans doute un nombre restreint. Mais ce nombre restreint c'est lui qui permet tout juste de tenir la tête hors de l'eau. Nous sommes dans des situations de pénurie tellement limite qu'il est peut-être risqué de jouer les gros bras. C'est aussi un devoir de délégué et de membre du personnel par rapport à la population d'avertir qu'il faudrait très peu pour qu'une situation quasi intenable aujourd'hui devienne demain une situation catastrophique où des lits devraient être fermés faute de personnel. Après les retards de soins dus à la pandémie, ce serait des retards dans des soins nécessaires à la population. Nous pensons qu'une campagne d'argumentation bien ciblée pro-vaccin serait plus bénéfique tout en admettant qu'il existera toujours une minorité convaincue de potentiels risques dus à la vaccination."

Une interview de notre secrétaire
national Yves HELLENDORFF

https://www.rtb.be/auvio/detail_dossier-de-la-redaction?id=2809905





Crédit-temps et régime de chômage avec complément d'entreprise : c'est à nouveau possible

Emploi de fin de carrière

Qu'est ce qu'un emploi de fin de carrière ?

En tant que travailleur âgé, vous pouvez passer à un emploi à mi-temps ou réduire vos prestations de 1/5 tout en bénéficiant d'une allocation de l'Onem qui complète le salaire partiel. Ce sont les "emplois de fin de carrière".

Ce droit est (en principe) illimité dans la durée et peut donc courir jusqu'à la pension.

En principe, vous prenez la réduction de carrière de 1/5 en deux demi-jours ou une journée complète par semaine.

Contexte politique et syndical de ce droit

La question des emplois de fin de carrière (et le droit aux allocations dans le cadre d'un crédit-temps fin de carrière) revient sur le tapis des négociations. En effet, sans cela, depuis 2019, ce droit n'est accessible qu'à partir de l'âge de 60 ans. Afin de permettre à certaines catégories de travailleurs et travailleuses plus jeunes d'y avoir accès, la CSC et la CNE ont dû négocier.

Le résultat s'est fait attendre mais finalement, nous avons obtenu gain de cause pour ces régimes spécifiques (longue carrière, métiers lourds, travail de nuit, inaptitude construction, entreprises en difficulté ou restructuration) pour la période 1er janvier 2021-30 juin 2023.

Pour bénéficier de cet âge dérogatoire, il a fallu conclure un accord social cadre, une Convention nationale (la CCT n° 156 pour la période 2021-2022 et la CCT n° 157 pour la période du 1er janvier 2023 au 30 juin 2023) et une Convention sectorielle (ou d'entreprise pour le cas particulier des entreprises en difficulté ou restructuration) y faisant référence.

Accord cadre 2021-2022 -> CCT au sein du Conseil National du Travail (CNT) à CCT au sein de la CP 330

Le 15 juillet 2021 les interlocuteurs sociaux (au sein du CNT) ont signé les CCT mettant en œuvre l'« accord social dans le cadre des négociations interprofessionnelles pour la période 2021-2022 » pour le secteur privé.

Cet accord permet l'introduction, dans les secteurs, des emplois de fin de carrière à partir de 55 ans pour les métiers lourds et les carrières longues.

Le 11 Octobre 2021, les CCT du CNT ont ensuite été complétées par deux conventions collectives de travail conclues au sein de la commission paritaire des établissements et des services de santé (CP 330).

Les conventions sont à durée déterminée et s'appliquent aux périodes de réduction des prestations de travail dont la date de début ou de prolongation se situe pendant leur durée de validité c'est-à-dire du 01/01/2021 au 30/06/2023.

Et après ?

Début 2023, de nouvelles négociations devront sans doute avoir lieu afin de renégocier ces conditions d'accès aux « emplois fin de carrière ». Nous ne lâcherons rien !



Bon à savoir

Pour un emploi de fin de carrière de 1/5, vous devez avoir travaillé à temps plein pendant les 24 mois qui précèdent votre demande, le plus souvent dans le cadre d'un régime de 5 ou 6 jours (chez votre ancien employeur ou chez votre employeur actuel). Deux occupations à temps partiel chez deux employeurs différents ou chez un même employeur sont assimilées. Concernant l'emploi de fin de carrière à temps partiel, vous devez avoir travaillé dans le cadre d'un régime de minimum 3/4 d'une occupation habituelle à temps plein (chez votre ancien employeur ou chez votre employeur actuel) pendant les 24 mois précédant votre demande.

Pour qui ?	A quel âge ?	Quelle(s) réduction(s) de temps de travail ?	Références légales nationales	Références légales du secteur
- 35 ans de carrière (carrières longues) - Métier lourd - Travail de nuit	55	½ et 1/5	2 CCT du CNT N° 156 1/01/2021 -> 31/12/2022	2 CCT de la commission paritaire 330 01/01/2021 -> 30/06/2023
Entreprise en restructuration/difficulté			N°157 1/01/2021 -> 30/06/2023	/
Autres situations avec allocations	60		CCT N°103	/

Le régime de chômage avec complément d'entreprise

Qu'est ce qu'un régime de chômage avec complément d'entreprise ?

Il s'agit d'un droit qu'ont certaines personnes licenciées de percevoir une allocation de chômage ainsi qu'une indemnité du dernier employeur.

Les conditions de la plupart des régimes de chômage avec complément d'entreprise changent en 2021.

Pour pouvoir accéder au régime général, le travailleur doit avoir atteint l'âge de 62 ans et justifier d'une carrière d'au moins : 40 ans pour les hommes ; 37 ans pour les femmes (2021).

Pour les femmes, la condition de carrière sera relevée progressivement pour atteindre 40 ans en 2024.

Pour pouvoir accéder aux régimes spécifiques, il y a toute une série de conditions en matière de licenciement, d'âge, de passé professionnel, de conventions collectives en vigueur.



Contexte politique et syndical de ce droit

Suite à des décisions prises par le gouvernement belge durant le mandat précédent, l'accès à ce qu'on appelait alors des prépensions a été drastiquement réduit.

Depuis 2019, les syndicats négocient des dérogations afin d'assouplir les conditions d'accès au régime de chômage avec complément d'entreprise pour les travailleurs et travailleuses âgé.e.s.

C'est ainsi qu'en 2021, nous avons pu obtenir la prolongation de certaines mesures.

Accord-cadre 2021-2022 -> CCT au sein du CNT à CCT au sein de la CP 330

Le 15 juillet 2021 les interlocuteurs sociaux (au sein du CNT) ont signé les CCT mettant en œuvre l'« accord social dans le cadre des négociations interprofessionnelles pour la période 2021-2022 » pour le secteur privé.

Cet accord permet l'introduction, dans les secteurs, des régimes de chômage avec complément d'entreprise.

Et après ?

Début 2023, de nouvelles négociations devront sans doute avoir lieu afin de renégocier ces conditions d'accès aux « RCC ». Nous ne lâcherons rien !

Pour qui ?	A quel âge ?	disponibilité adaptée ou pas (dispense) ?	Références légales nationales	Références légales du secteur
40 ans de carrière (carrière longue)	60 ans	Dispense si 62 ans ou 42 ans de passé professionnel Références légales	CCT du CNT N°152 10/07/2021 -> 30/06/2023	2 CCT de la commission paritaire 330
35 ans de passé professionnel (métier lourd)		1 AR et 2 CCT du CNT Pour les licenciements jusqu'au 30/06/2023 pour la dispense de disponibilité adaptée Dérogation allant du 01/07/2021 au 31/12/2024	CCT du CNT N°143 10/07/2021 -> durée indéterminée	2 CCT de la commission paritaire 330 (1/07/2021 -> 31/12/2024)
33 ans de passé professionnel (métier lourd, de nuit et construction)			CCT du CNT N°151 1/07/2021 -> 30/06/2023	2 CCT de la commission paritaire 330
Raison médicale	58 ans	/	CCT du CNT N°150 01/01/2021 -> 30/06/2023	/
Entreprise en difficulté et restructuration	60 ans	62 ans ou 42 ans de passé professionnel	/	Les entreprises doivent explicitement renvoyer vers la CCT N°154 ou 155 dans l'accord collectif conclu ou la CCT d'entreprise conclue dans le cadre de la restructuration

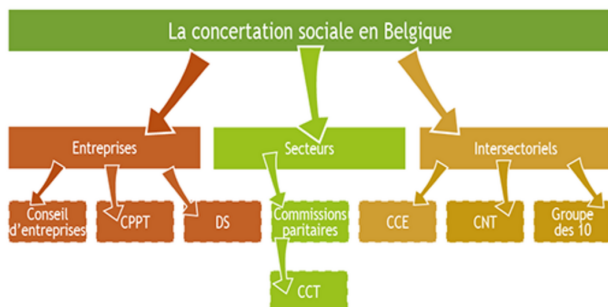
LA CONCERTATION SOCIALE DONNE ENCORE DES RESULTATS

Ce lundi 13 septembre, cinq Conventions Collectives de Travail ont été signées en commission paritaire.

Que contiennent ces conventions ?

- **Stabilisation des horaires** : les projets d'horaires devront être envoyés un trimestre à l'avance. Les modifications d'horaires devront être conditionnées à l'accord du travailleur. La durée de travail contractuelle devra être respectée plus strictement.
- **Stabilisation des contrats de travail** : la priorité pour une extension du contrat du personnel à temps partiel (par rapport à l'embauche externe) sera mieux contrôlée. De même que pour la priorité pour un CDI du personnel en CDD.
- **5 jours de formation continue par an d'ici 2027**, et obligation d'un plan paritaire de formation dès 2021. A cela s'ajoute une meilleure **formation des représentants du personnel** pour faire face à la complexification des réglementations.
- **Encadrement social de la mise en place des réseaux hospitaliers** : compétences des organes de concertation existants, création d'un organe de concertation au niveau du réseau, garantie de maintien de l'emploi et du statut du personnel,...

Tout cela complète la mise en place depuis le 01 juillet du nouveau modèle salarial dans les secteurs fédéraux de la santé à 100% . 650 millions € ont été injectés dans la masse salariale et bénéficient très majoritairement au personnel infirmier et soignant



LES NÉGOCIATIONS NATIONALES, ELLES, CONTINUENT.

Ensemble, après avoir semé la solidarité, récoltons les fruits de la solidarité.

D'autres dossiers restent encore en rade:

→ en matière de conditions de travail, 100 millions € (disponibles dès 2021) auraient dû être affectés à des jours de congé, à la conciliation vie privée/ vie professionnelle, et à la fin de carrière, encore en 2021 ;

→ des discussions sont en cours pour trouver des solutions (y compris budgétaires) pour assurer le maintien d'incitants à la formation continue et complémentaire (notamment dans les spécialisations imposées dans les normes); on attend un calendrier et un budget de la part du cabinet;

→ un nouveau programme de lutte contre la pénurie infirmière est en discussion avec le politique (attractivité des études et conditions de stages, image de la profession, conditions de travail, ...

→ formation d'adultes à l'emploi et demandeurs d'emploi,...

On attend un calendrier de la part du cabinet.

La CNE ne compte pas se reposer sur ses lauriers. Les négociations reprennent sans délai... car le temps presse.

Pour ne pas perdre les budgets, bien sûr. Mais aussi pour gagner la bataille de l'avenir professionnel des personnels de santé.

Signez la pétition européenne en faveur d'un vaccin libre,
sans profit pour le big pharma

<https://noprofitonpandemic.eu/fr/>

NO PROFIT ON

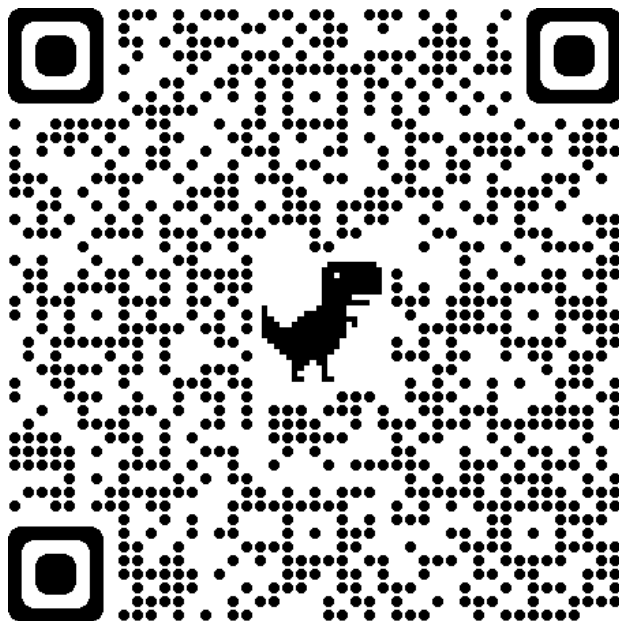


PANDEMIC.EU

DEPUIS LE 1ER SEPTEMBRE, POUR TOUS LES TRAVAILLEURS: INDEXATION DE 2 % DES BAREMES

Vous pouvez voir les différents barèmes sur le site de la CSC

[https://www.lacsc.be/la-csc/secteurs/non-marchand/secteurs/330.00---
etablissements-et-services-de-sante/publications](https://www.lacsc.be/la-csc/secteurs/non-marchand/secteurs/330.00---etablissements-et-services-de-sante/publications)



Du changement dans l'UOP Namur-Luxembourg

A Namur, la rentrée sociale 2021-2022 rime avec du changement pour le secteur hospitalier. Après presque 12 ans dans le secteur, Claire De Pryck passe le flambeau à Sandrine Pierlot.

VITAMINE C : "Pourquoi passer le flambeau ?"

Claire : "Suite à une réorganisation interne liée aux départs de plusieurs collègues, la répartition des secteurs a été revue. Actuellement, je suivais les 3 niveaux de pouvoir subsidiant : fédéral, wallon et fédération wallonie/Bruxelles. Je n'aurai plus le secteur hospitalier ni celui de la petite enfance mais je garde le secteur des Maisons de Repos et de Soins que j'ai aussi actuellement. Et je vais découvrir le secteur des soins à domicile et aide à la vie journalière. Ce qui constitue un ensemble assez cohérent relevant de la région wallonne et pour une petite partie du fédéral (pour les soins infirmiers à domicile)."

VITAMINE C : "Quelle a été ta réaction de découvrir ce secteur dans tes responsabilités syndicales ?"

Sandrine : "Assez surprise ; agréablement surprise d'avoir dans mes attributions un tel secteur, fondamental, dont l'ADN est le service à la collectivité ! Un secteur aux enjeux de taille pour les années à venir mais avec des équipes syndicales fortes. De quoi donner de la motivation pour démarrer dans ces nouvelles responsabilités syndicales !"



VITAMINE C : "Quelles expériences vas-tu amener dans le secteur ?"

Claire : "Sandrine connaît déjà bien l'organisation syndicale pour y avoir travaillé en tant que permanente interprofessionnelle.

En charge de certaines thématiques comme la diversité et les femmes, en première ligne dans les centres de service pour accueillir les affiliés ou pour donner des formations aux délégués, c'est enthousiaste et curieuse qu'elle va découvrir le secteur."

Sandrine : "En effet, de part mon expérience au sein de l'action interprofessionnelle, je pense garder une attention particulière aux questions relatives à la diversité, à l'égalité hommes-femmes, à l'inclusivité, etc. Ces thématiques ont, je pense, toute leur importance dans le secteur des soins."



VITAMINE C : "Un dernier mot avant de partir ?"

Claire : "Le secteur des hôpitaux est toujours en marche, en évolution constante que ce soit avec des fusions ou simplement l'actualité du secteur, c'est un secteur de première ligne aussi et un des plus gros secteurs employeurs du namurois. En avoir la responsabilité syndicale qui implique l'amélioration des conditions de travail et de rémunération et la défense des travailleurs est un fameux défi que la permanente mène, à son niveau, avec les délégués de terrain. Sans ces derniers, nous ne sommes rien et ne représentons personne. A la CNE, j'ai vraiment eu la chance de rencontrer de très nombreux délégués investis dans leur travail mais aussi investis dans leur mandat syndical. Sans être individualiste mais toujours dans l'objectif du collectif.

Je pense aussi pouvoir dire que j'ai eu la chance d'avoir des relations tout à fait correctes et dans le respect mutuel avec les directions des différents sites. Bien sûr, nous n'avons pas toujours été d'accord ni du même avis, le conflit a parfois même été difficile, mais c'est normal puisque nous étions chacun dans notre mandat de représentation. Mais jamais nous n'avons manqué de respect. Je pense aussi que cette façon d'être et d'agir participe à une concertation constructive.

Etre permanente de ce secteur c'est aussi avoir découvert qu'en tant que patiente potentielle, c'est grâce à une multitude de métiers différents que nous pouvons être pris en charge dans de bonnes conditions. Prise en charge qui va du travail de la technicienne de surface jusqu'aux soignants, en passant par de très nombreux autres services.

Entourée de délégué-e-s motivés et nombreux au sein d'équipes multidisciplinaires qui en font la richesse, je suis rassurée car certaine que Sandrine recevra un accueil chaleureux de leur part.

Après avoir apporté ma part lors des rencontres en DS au cours de ces dernières années, le travail syndical continue, je cède la place sereine.

Et je n'oublie pas les collègues permanents CNE du secteur qui sont tout aussi extraordinaires.

Ahhhhh désolée pour « le dernier mot »... Mais un seul mot après autant d'années auprès de délégués formidables avec tout le travail réalisé dans le secteur, c'est mission impossible 😊."



Formulaire d'affiliation

Les champs marqués d'un astérisque [*] sont obligatoires



Vos coordonnées

Nom*

Prénom*

Rue* Numéro*

Code postal* Localité*

Pays*

Numéro registre national (NISS)

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Date de naissance*

Compte bancaire IBAN*

B	E													
---	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Téléphone privé

GSM

Email

Etes-vous actuellement affilié à un syndicat ? Si oui, lequel ?*

Vous êtes* : ☐Travailleur ☐Chômeur ☐Malade ☐répensionné ☐Etudiant

☐En interruption de carrière ☐Pensionné ☐Autres

Coordonnées de votre employeur

Nom de votre employeur :

Code postal* Localité*

Téléphone professionnel

Email professionnel

GSM professionnel

Temps partiels* : ☐Oui ☐Non

Moyen de paiement* : ☐Domiciliation ☐Virement

Statut* : ☐Ouvrier ☐Employé ☐Cadre



Affiliez-vous en ligne !

<https://www.lacsc.be/formulaire-dinscription>

Ont participé à ce numéro

Yves HELLENDORFF

Claire DE PRYCK

Evelyne MAGERAT

Sandrine PIERLOT

Claire DETAL

Françoise LEVEQUE

Carine PATINET

Illustrations

Evelyne MAGERAT

Carl YERNAUX

Editeur responsable

Yves HELLENDORFF

Avenue Robert Schuman, 52

1401 Nivelles

Yves.hellendorff@acv-csc.be