

# VITAMINE C

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

## Faute d'attractivité et de tenabilité, la pénurie de tous les personnels est invivable !

Une pénurie causée à la fois par l'absence des collègues (en incapacité de travail, qui passent à temps partiel pour tenir le coup, ou qui démissionnent pour se diriger vers un secteur où les conditions de travail sont meilleures) et par les difficultés de recrutement.

Nous sommes à la recherche du collègue fantôme, celui qui devrait être à nos côtés pour rendre la charge de travail supportable et restaurer la qualité des services.

## Nous exigeons de nos gouvernements un refinancement important de tous les secteurs du Non Marchand.

Cela permettra:

- des salaires corrects garantissant un pouvoir d'achat décent pour tous, y compris pour les jeunes travailleurs, en début de carrière, qui s'installent dans la vie.
- des conditions de travail satisfaisantes:
  - des contrats stables, avec des horaires stables et connus à l'avance
  - des effectifs suffisants pour un travail de qualité et tenable
  - le remplacement immédiat et systématique du personnel absent
  - la mise en place de mesures concrètes pour diminuer la charge mentale, pour induire le bien-être et la sécurité au travail.
  - des conditions qui permettent de tenir jusqu'au bout de la carrière sans aucun préjudice physique ou moral
- une meilleure conciliation du travail et de la vie privée permettant un rythme global plus serein
- la prise en compte des avis des travailleurs, via les organisation syndicales, dans les prises de décisions politiques
- de redonner du sens aux métiers du Non marchand et d'attirer à nouveau des jeunes dans nos métiers.



**CNE**  
Non-Marchand

L'avenir à  
son syndicat



## A la recherche du collègue fantôme

**Nos métiers essentiels enfin tenables et attractifs : GO !**

**La campagne est lancée, avec un plan d'action en front commun.**

Le secteur public nous a rejoint pour l'action du 19 décembre et la manifestation du 31 janvier.

Nous déposerons ensemble un cahier de revendications début janvier.

Bloquez la date du 31 janvier pour la manifestation à Bruxelles et participez aux actions organisées dans vos institutions.

N'hésitez pas à interpeller vos délégué·e·s.





## PRIME DE FIN D'ANNÉE

La PRIME DE FIN D'ANNÉE doit vous être payée avant fin décembre 2022

Les montants exacts sont connus.

Vous avez donc droit à une partie fixe de 1.611€77 et une partie variable qui correspond à 3,03% de votre rémunération brute d'octobre X 12.

Un.e travailleur.se dont le salaire de base d'octobre 2022 est de 2.984€68 recevra donc une PFA brute de:  $1.611€77 + (2.984€80 * 12 * 3.03\%) = 2.697€04$

## INDEXATION DES BARÈMES

Suite à la flambée du coût de la vie, l'indice-pivot a une nouvelle fois été dépassé. Les salaires ont donc été indexés de 2% au 1er décembre.

**Renseignez-vous auprès de vos délégué.e.s CNE.**

Vous pouvez voir les différentes publications 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)



## VICTOIRES SYNDICALES

### Temps de vestiaire à la Clinique Saint-Jean,

Ce fut un long combat avec la Direction mais grâce à notre détermination et la collaboration de notre délégation CNE/ACV-PULS, nous avons obtenu le temps de vestiaire à partir du 1er octobre 2022 (comme prévu par la loi sur le travail du 16 mars 1971).

Le personnel qui se change complètement (Haut et bas) reçoit 12 min par jour presté.

Ces minutes sont mises dans un pot séparé du reste du temps de travail et ne peut pas dépasser les 12h. Elles ne peuvent pas être en négatives et ne peuvent pas être cumulées avec d'autres heures de récupération comme les heures supplémentaires, les jours de congé, VAP (RTT), ..., et doivent être prises avec un maximum de 4h.

C'est une grande fierté et une grande victoire d'avoir pu obtenir enfin ce temps de vestiaire pour une partie du personnel de Saint-Jean.

La délégation CNE/ACV-Puls  
Clinique Saint-Jean Bruxelles





## Les 3 premiers jours de maladie non consécutifs ne doivent plus être justifiés par un certificat médical

Depuis ce 28 novembre 2022, les travailleur·euse·s ne seront plus tenu·e·s de présenter un certificat médical trois fois par année civile pour le premier jour d'incapacité de travail.

Cette règle vaut tant pour les maladies d'un jour que pour le premier jour d'une maladie de plusieurs jours



Cette dispense d'obligation de fournir un certificat médical n'empêche pas l'employeur de faire contrôler la réalité de l'incapacité de travail en demandant à un médecin-contrôleur d'examiner le travailleur·euse. C'est ce qui justifie l'obligation confirmée d'imposer au travailleur de communiquer l'adresse où il séjourne, si celle-ci ne correspond pas à l'adresse habituelle connue de l'employeur.

Bien-entendu, cela ne change pas les modalités, selon les entreprises, imposant d'avertir au plus tôt leur service - chef de leur absence.



# GRÈVE GÉNÉRALE DU 9 NOVEMBRE

## LE NON MARCHAND

# EN ACTION

Avec la CNE,  
ici, on passe  
la solidarité!

CNE  
les non-marchands

Ensemble  
on va  
plus haut



CA SUFFIT!  
Le gouvernement et les patrons doivent nous entendre

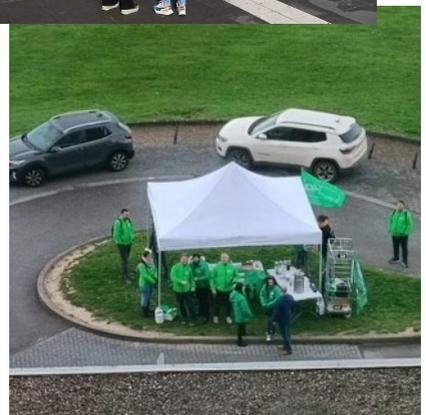
Nous sommes  
en grève  
le 9 novembre







GRÈVE GÉNÉRALE DU 9 NOVEMBRE



# ACTION EPSU 9 DÉCEMBRE 2022

RASSEMBLEMENT EUROPÉEN DES TRAVAILLEURS  
DE LA SANTÉ ET DES SOINS

TRANSFORMER LES APPLAUDISSEMENTS  
EN ACTIONS CONCRÈTES

PLUS DE SALAIRE | PLUS DE PERSONNEL | NON À LA COMMERCIALISATION

#APPLAUSEISNOTENOUGH



9 DÉCEMBRE 2022 | BRUXELLES | 11H00  
PLAZA MARX

**EPSU**  
EUROPEAN PUBLIC SERVICE UNIONS





## Organizing quésako

Mis en place au sein de la CNE, le projet Organizing permet d'accompagner des équipes syndicales qui souhaitent promouvoir un syndicalisme de terrain et mettre en place des projets avec les travailleurs et travailleuses.

Vitamine C est parti à la rencontre de délégué.e.s ayant participé à ce projet et a également rencontré Thomas le coordinateur du projet.

**Vitamine C** : Pourriez-vous nous expliquer ce qu'est l'Organizing ?

**L'équipe** : C'est un projet pour aider une équipe, établir de nouvelles stratégies en se fixant un ou des objectifs communs. C'est aussi une technique de coaching permettant de s'organiser pour travailler efficacement, se répartir les tâches dans l'équipe, mettre en avant les qualités de chacun.e.s, revoir les priorités.

**Thomas** : L'Organizing, je dirais que c'est l'autre face de la négociation. Négocier en tant que travailleur.euse, c'est partir avec un handicap, celui du pouvoir décisionnel. La seule manière de gagner du pouvoir dans la négociation est de s'organiser collectivement et d'éprouver le rapport de force. Le rapport de force et la négociation étant les deux faces d'une même pièce.

Le community organizing désigne simplement une méthode d'organisation rationnelle et systématique pour développer la capacité de défendre les intérêts collectifs d'un groupe social.

**Vitamine C** : Si vous deviez dire 3 choses essentielles que le projet Organizing vous a apporté que citeriez-vous ?

**L'équipe** :

- Revoir les objectifs et priorités syndicales (les affilié.e.s avant les instances) et donner une autre approche face à la direction
- Mettre en route des actions (AG, pétitions, actions, etc.) et remotiver l'équipe (nouvelle dynamique)
- Une ligne de conduite et une réorganisation équitable des tâches dans l'équipe en mettant en avant les forces et faiblesses de chacun.e



Ensemble,  
on va plus haut





**Vitamine C** : Et toi Thomas, peux-tu nous dire 3 choses essentielles qu'apporte l'approche Organizing aux équipes syndicales ?

**Thomas** : Pour appliquer des méthodes anglo-saxonnes au syndicalisme belge, il faut nécessairement s'adapter. Certains principes sont difficiles à appliquer, d'autres sont particulièrement percutants sur le terrain.

Le premier, aussi paradoxale que ça puisse paraître, c'est le contact physique et personnel avec les travailleur.euse.s (tou.te.s, si possible !). Lorsque le réflexe des tours de site a été perdu (suite au Covid), c'est la première étape indispensable à mettre en place. Qu'elle qu'en soit la raison, il faut passer du temps au contact des collègues.

Un deuxième apport qui me semble important à mettre en lumière est la place de la consultation des travailleur.euse.s : partir des besoins du terrain. Sonder le personnel de manière ouverte et régulière pour construire le cahier de revendications est souvent le premier point du plan d'action. Les sujets qui concernent directement les acteurs de terrain ne sont pas nécessairement ceux qui vivent au même moment dans les instances, aussi capitaux qu'ils soient. Or, pour construire l'adhésion à une organisation collective, il faut partir du ressenti, du vécu sensible et concret.

Troisièmement, je retiendrais la confiance en soi. Les délégué.e.s semblent souffrir d'être pris.e.s en étau entre une direction qui ne les écoute que lorsqu'elle y a intérêt et les travailleur.euse.s qui attendent toujours plus de leur part. Lorsqu'on met en route un plan de travail qui passe par une réelle relation avec les collègues, la confiance en soi, en son équipe et au projet syndical revient. A nouveau, la première ressource des délégué.e.s syndicaux, ce sont les collègues !

**Vitamine C** : Ce projet a-t-il changé (ou consolidé) votre regard sur la manière de faire du syndicat en entreprise ? Pouvez-vous expliquer ? Et pour toi Thomas, est-ce que cela est un objectif de l'Organizing ?

**Thomas** : Oui tout à fait, je suis intimement convaincu qu'une mission de notre génération sera de repolitiser l'action syndicale en entreprise. Les délégué.e.s que je rencontre peuvent être extrêmement bien formé.e.s sur la législation sociale et en même temps, parfois, déconnecté.e.s de la conflictualité liée à leur mission. Or, sans reconnaître l'adversité qu'il y a dans les instances et les intérêts divergents qui s'y expriment, les organes de négociation deviennent des organes de gestion. Et ça me semble une pente dangereuse pour un contre-pouvoir.





**L'équipe** : Oui, c'est vrai que par réflexe et/ou habitude, nous nous focalisons sur les instances avec notre direction alors que la priorité est toute autre. Nous devons plus nous concentrer sur l'information à donner aux travailleur.euse.s, aller à leur rencontre, les écouter, les entendre, ... Et cela renforce notre légitimité en tant que délégué.e.s et nous soude également tout en contribuant à remotiver et redynamiser l'équipe. S'ajoute à cela, le fait que la répartition du travail syndical a été retravaillée permettant à chacun.e d'y retrouver un sentiment d'utilité. Les nouveaux-nouvelles délégué.e-s ont pu y trouver leur place et cela les a motivé.e.s pour la suite. Aux yeux des gens, on a l'air maintenant d'être une équipe plus soudée. Aujourd'hui, notre sentiment d'union est plus fort face à la hiérarchie.

**Vitamine C** : Concrètement en quoi a constitué le projet « Organizing » que votre équipe syndicale a suivi ? Qu'est que vous y avez fait ?

**L'équipe** : On a redéfini un de nouveaux rôles au sein de l'équipe. On se répartit la charge de travail différemment où chacun.e doit s'investir davantage. On a organisé un sondage pour donner la parole au personnel sur les conditions de travail. On est allé.e.s à leur rencontre via des tours dans l'institution.

On a redéfini une meilleure communication entre les membres de l'équipe et avec les travailleur.euse.s : mise en place d'un document d'informations trimestriel, la création d'un groupe Facebook pour informer via les réseaux sociaux, etc.

On reprend de l'importance personnellement, au sein de l'équipe et aux yeux des travailleur.euse.s. Une assemblée a été organisée pour informer le personnel de l'actualité de l'hôpital.

Un problème de communication ou d'intérêt des travailleur.euse.s persiste mais un élan a été (re)trouvé.

**Thomas** : En fait, on n'a pas inventé la roue... On vise à accroître le rapport de force sur du long terme en utilisant des outils connus, de manière rigoureuse.

Les suivis avec les équipes sont extrêmement variables mais ce qui est constant, c'est la recherche de contacts systématiques avec les collègues en suivant un plan de travail.

Comme expliqué par l'équipe : on commence par questionner notre communication (comment on communique? quel public est touché ? est-ce que tout le monde peut nous contacter ?, ...); on organise la répartition des tours de sites là où il n'y en a pas/plus ; on rédige des sondages/enquêtes pour partir des besoins du terrain et objectiver les problèmes ; on convoque des assemblées du personnel ; etc.



**Vitamine C** : En quoi pensez-vous que ce type d'initiatives et d'approches serait intéressante pour le secteur des hôpitaux (pour d'autres hôpitaux) ?

**Thomas** : Je laisse le soin aux personnes concernées de répondre à cette question. J'ai eu l'occasion de travailler avec deux ou trois institutions du secteur. On a abouti à de chouettes résultats avec les équipes à mes yeux (enquêtes, assemblées du personnel, communication régulière,...). Le secteur est paradoxalement aussi difficile à mobiliser que sous pressions. On a parfois du mal à comprendre pourquoi il est si difficile de mobiliser le personnel soignant. Je pense que le travail des délégué.e.s va dans le bon sens (retour sur le terrain, le plus possible).

**L'équipe** : Nos responsabilités avec la direction (réunions, DS, ...) sont bien sûr importantes mais notre priorité reste les travailleur.euse.s.

C'est important de reprendre cette place en tant que délégué.e.s et être reconnu.e.s comme tel par les travailleur.euse.s et la hiérarchie. C'est avec les travailleur.euse.s que nous pouvons avancer car ce sont leurs revendications (et celles-ci sont nombreuses : manque de personnel, charge de travail élevée, fatigue,...) que nous devons porter avant toute chose.

Le projet nous a permis de retrouver un sentiment de légitimité vis-à-vis de la hiérarchie, de se faire respecter par eux et d'ainsi renforcer les stratégies d'équipe pour leur faire face.

**Vitamine C** : En tant que délégué.e.s, votre équipe syndicale était demandeuse de travailler de manière plus approfondie tout ce qui touche à la consultation, l'information et la participation des travailleur.euse.s aux débats syndicaux. Pourquoi pensez-vous que cela est important ? Que vous a apporté le projet Organzing à ce sujet ?

**L'équipe** : C'est avant tout la parole des travailleur.euse.s le plus important. Sans informer le personnel de façon régulière, on se fait oublier. Les gens n'ont alors plus confiance en leur équipe syndicale. Une équipe active est mieux soutenue qu'une équipe passive. Les travailleur.euse.s doivent se sentir écouté.e.s, soutenu.e.s et doivent sentir que leur avis compte aussi, d'où la mise en place de sondages, d'assemblées, de pétitions, ...

Même si c'est une belle évolution, nous pensons que l'équipe a encore des efforts à faire en termes de communication si seulement le temps était suffisamment donné pour aller au contact du personnel et que la direction ne mettait pas des bâtons dans les roues (mail de communication générale interdit, recommandation de ne pas imprimer les rapports faute d'économie, chantage/sous-entendus en réunions, non libération par les chefs de service)

C'est avec les travailleur.euse.s que nous pouvons faire bouger les choses et que le rapport de force peut être plus important. Plus nous sommes nombreux.euse.s (travailleur.euse.s et équipe syndicale) plus nous avons de poids.



**Vitamine C** : Vos meilleurs souvenirs dans le cadre de ce projet ?

**L'équipe** : L'assemblée générale, où on a pu mettre en avant nos atouts et s'assumer en tant que délégué.e.s face à un plus grand nombre de personnes. L'équipe syndicale a été mise en avant via la répartition des tâches lors de l'AG.

Cela nous a apporté une nouvelle motivation, la force d'avancer sur de nombreux objectifs. Oser se dépasser, (re)prendre confiance en soi et en son travail ainsi qu'en nos missions.

Les moments où on a décidé ensemble en équipe des actions qu'on allait faire pour informer le personnel (tract, AG, etc). C'étaient de grands moments de partage avec des rires et des doutes, des « je vous l'avais bien dit que cela allait se passer de la sorte » mais au final avec, à la clé, des décisions communes qui nous font avancer.

ORGANIZING



Illustration by M. Rosenbaum

**Vitamine C** : Vous le referiez si c'était à refaire ?

**L'équipe** : Oh que oui ! Il est important d'être soutenu.e, guidé.e, secoué.e (petit coup de pied au derrière). C'est une autre vision de notre travail qui nous est offerte.

**Vitamine C** : D'autres choses que vous souhaiteriez dire/communiquer via l'article ?

**L'équipe** : Merci à Thomas pour le temps, l'énergie que tu nous a accordé

Ne pas hésiter à se tourner vers l'Organizing qui permet de changer notre vision du travail syndical en ouvrant de nouvelles perspectives motivantes et enrichissantes.

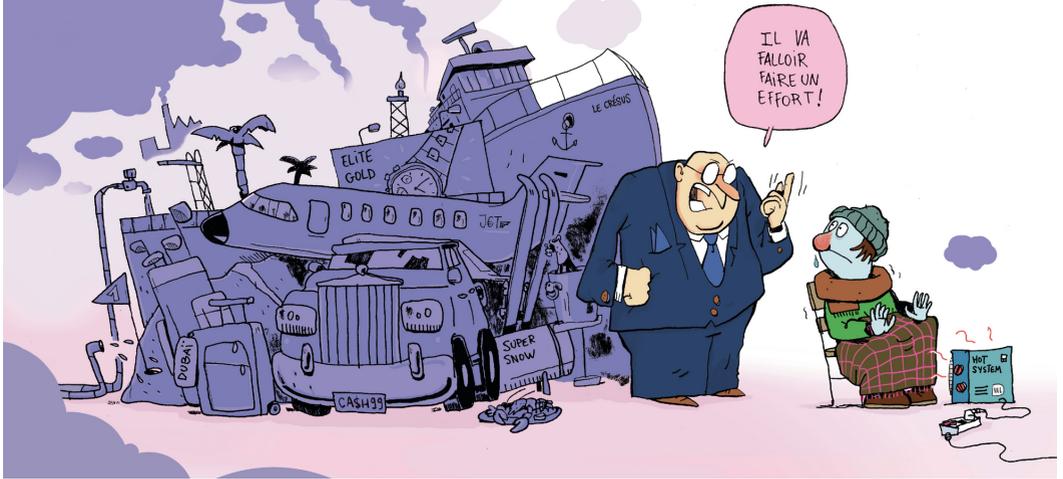


## A la recherche du collègue fantôme

**Nos métiers essentiels enfin tenables et attractifs : GO !**

**Pas de solution climatique sans justice sociale !  
Pas de justice sociale sans action collective !**

**Bonne et combative année 2023**



**Affiliez-vous en ligne !**

<https://www.lacsc.be/affiliation>



## Ont participé à ce numéro

Carl YERNAUX  
Marie-Agnès GILOT  
Yves HELLENDORFF  
Sandrine PIERLOT  
Evelyne MAGERAT  
Alexandre HORNEBECQ

Réalisation  
Evelyne MAGERAT  
Carl YERNAUX

Editeur responsable  
Yves HELLENDORFF  
Avenue Robert Schuman, 52  
1401 Nivelles