



renouvelle

LE TRIMESTRIEL DE VOS REVENDICATIONS



06/2023

Mobilisation des travailleurs du secteur de l'enfance

PAGE 6



**LE COMBAT CONTINUE
DANS LES HÔPITAUX PUBLICS BRUXELLOIS !**

PAGE 10



EDITO

SECTEURS

POMPIERS

- LES AMÉNAGEMENTS DE FIN DE CARRIÈRE 4
- TÉMOIGNAGE DE NOS DÉLÉGUÉS 5

ENFANCE

- MOBILISATION DU 26 AVRIL 6

FEDASIL

- PORTRAIT DE LA DÉLÉGATION 8

CORPS SPÉCIAUX

- LANCEMENT DE LA CAMPAGNE « PASSE AUX VERTS » 12

GROUPE POLICE

- NON-ACTIVITÉ PRÉALABLE A LA PENSION 13

SOINS DE SANTÉ

- HÔPITAUX PUBLICS BRUXELLOIS : LE COMBAT CONTINUE 10
- LES CHANTIERS EN COURS / PROJET DE CAHIER DE REVENDICATIONS 14
- NOUVELLE SECTION EN RÉGION LIÉGEOISE 18

BRUXELLES CAPITALE

- LA DIGITALISATION DES GUICHETS 18

DÉFENSE

- LA BONNE PERSONNE À LA BONNE PLACE 20

CENTRALE

TESTS SELOR

- SESSIONS DE PRÉPARATION PROPOSÉES AUX AFFILIÉS 22

Depuis le 1er mai 2023, une nouvelle équipe est à la tête de la CSC Services publics.

En effet, Ilse Heylen a succédé à Jan Coolbrandt à la présidence de la CSC Services publics.

Ilse et moi nous connaissons de longue date et avons collaboré au sein du secteur des corps spéciaux pendant plusieurs années au cours desquelles nous avons créé une belle complicité qui ne pourra être que bénéfique pour notre centrale maintenant que nous la présidons ensemble.

Je ne doute pas que nous continuerons à hisser toujours plus haut les couleurs de la CSC Services publics.

Entre nous, le respect mutuel est grand et nous sommes tous deux conscients qu'il reste beaucoup de travail à accomplir ensemble.

Afin que vous fassiez connaissance avec Ilse, je vous propose un extrait de l'interview qu'elle nous a donné tout récemment :

Quelle est votre expérience au sein de la CSC Services publics ?

« Je suis ici depuis 2002, j'ai d'abord été Secrétaire permanente du groupe des militaires puis responsable de l'ensemble des corps spéciaux. »

Quelles sont les principales difficultés auxquelles la CSC Services publics est confrontée et comment y faire face ?

« Le système démocratique est sous pression en raison de la manière dont la politique est menée, de la vitesse de diffusion des informations et des « fake news », entre autres.

Nous devons donc accroître notre présence dans les médias sociaux.

Nous devons également être à l'écoute de nos membres car nous constatons de grands changements : des questions plus complexes voient le jour et nécessitent une approche différente.

Par conséquent, l'attention portée aux membres restera donc un pilier important de notre travail quotidien. Le travail des militants est devenu une activité sur mesure qui exige un investissement important de leur part. Nous devons donc leur apporter tout le soutien nécessaire pour qu'ils aient envie de continuer à s'investir dans cette mission.

Nous devons également prendre soin de notre personnel. Le travail syndical s'est complexifié et les membres sont critiques et ce, bien souvent à juste titre. Pour répondre à des questions plus épineuses, nos collaborateurs ont besoin de plus de temps alors que tout doit aller vite.

Heureusement, en tant qu'organisation, nous pouvons relativement bien suivre le flux numérique, mais nous devons nous assurer que ce soit aussi accessible pour le plus grand nombre et être conscients que les membres ne sont pas toujours très à l'aise avec les technologies numériques. »

Quels sont les principaux défis à relever ?

« Nous devons donner à nos jeunes une place légitime dans notre organisation puisque, par définition, ils sont l'avenir de celle-ci. »

Ils sont les premiers à être confrontés aux nouvelles méthodes de travail. L'engagement avec l'employeur est devenu moins stable et la relation de travail dans le secteur public plus fragile. Les contrats, le travail temporaire, les emplois flexibles... En tant que syndicat, nous devons apprendre à y faire face.

Il y a également un certain nombre de questions épineuses sur la table : les aménagements de fins de carrière, les pensions et la couverture maladie.

Enfin, nous approchons tout doucement de la prochaine législature que nous préparons activement en rédigeant un mémorandum ».

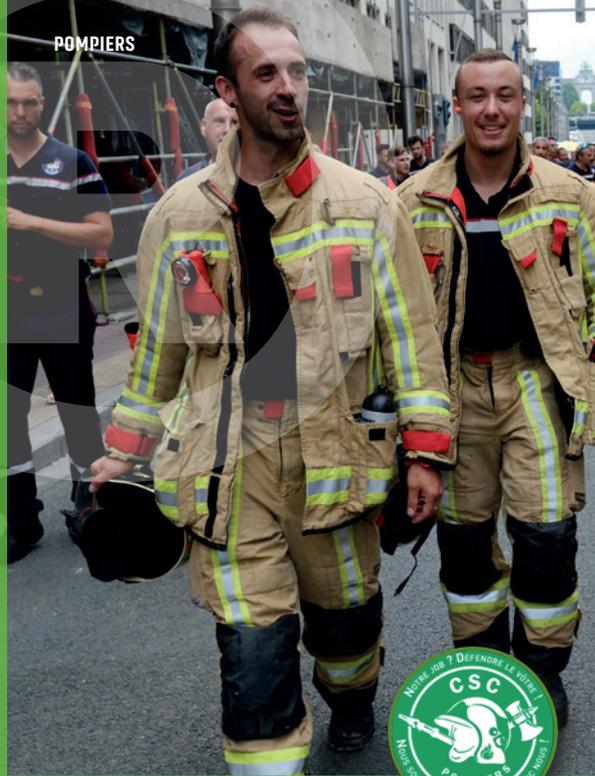
Je ne peux que rejoindre Ilse sur les défis auxquels nous sommes, et nous allons être, confrontés.

Pour y faire face, la CSC Services publics se veut plus unie que jamais et gageons que notre nouvelle équipe relèvera ce défi avec panache car elle peut compter sur des collaboratrices et des collaborateurs de qualité ainsi que sur des militant(e)s convaincu(e)s et passionné(e)s.

Stéphane DELDICQUE



Ont contribué : Lina Cloostermans, Stéphane Deldicque, Hanane El Bouzakhi, Julie Happaerts, Mélisa Maggio, Raoul Moulin, Moustapha Nassiri, Stéphane Pepin, Gwenaëlle Scuvie, Marie Tillière, Anthony Turra, Carine Vanderhaegen, Eric Wéry.



LES AMÉNAGEMENTS DE FIN DE CARRIÈRE CONTROVERSÉS

Ce lundi 17 avril, la CSC et la CGSP ont rencontré la ministre des Pensions. Madame Lalieux nous explique être seule pour défendre les intérêts des systèmes de pensions actuels. Elle explique que le gouvernement souhaite revoir le système de pension à la baisse, son combat est donc de garder les acquis présents. Dès lors, il faut reprendre le dossier lors de la prochaine législature. Nous attendons cependant davantage de la part du groupe de travail sur les aménagements de fin de carrière. D'ici juin, nous devons être plus avancés! Prochainement, une explication précise sera donnée sur les pensions au sein de la fonction publique.

Retour sur les réunions de travail à la suite du 7 mars :

Ce mardi 18 avril, les discussions ont continué avec le cabinet de la ministre de l'Intérieur. Nous avons principalement discuté des aménagements de fin de carrière et le financement qui y est accordé. Des contacts avec le ministre de l'Emploi ont été pris au sujet des possibilités de mi-temps ou de 4/5 temps, des précisions doivent encore nous être transmises. Nous demandons également que les fonctions allégées soient reprises dans le plan du personnel afin que chaque zone puisse octroyer cette possibilité. Nous avons également souligné que le congé préalable devait rester accessible suite à un accident de travail ou à des restrictions médicales. Nous insistons sur le droit du congé préalable à la pension et non une possibilité de la zone !

Ce jeudi 27 avril, les discussions se sont poursuivies sur les allocations de spécialisation. L'Autorité ne peut pas imposer un montant par spécialisation. Une liste B sera également discutée en laissant le choix à la zone d'octroyer une allocation. Nous vous rappelons qu'à ce stade les discussions sont informelles et qu'aucune décision n'a été actée.

Ce mercredi 19 avril, nous étions auditionnés en commission de l'Intérieur pour présenter la situation des zones de secours et faire le point sur nos revendications. Les 3 organisations syndicales ainsi que des représentants de ReZonWal et NetWerk Brandweer étaient présents. Par la suite, les parlementaires ont posé leurs questions relatives à nos présentations. La majorité a reconnu la pénibilité du métier, les anomalies constatées par rapport aux maladies professionnelles, aux difficultés budgétaires. Ils ont été surpris de l'absence de dialogue avec la Santé Publique. Nous avons relevé nos 4 revendications du 7 mars concernant les allocations de spécialisation, par rapport au bien-être (agression, FIST, conseiller en prévention niveau 1 temps plein dans chaque zone, la reconnaissance du cancer comme maladie professionnelle, ...), le personnel insuffisant, la reconnaissance et la valorisation du personnel ambulancier et du personnel administratif, la crise des volontaires et leurs conditions de formation... Il a été relevé que nos revendications étaient presque identiques à celles de 2019 où les organisations ont déjà été auditionnées. Nous avons retourné la question... Nous espérons que le message aura été entendu.



TÉMOIGNAGES DE NOS DÉLÉGUÉS AU SEIN DES ZONES DE SECOURS :

WAPI - Sophie - 44 ans

civile - préventionniste incendie, déléguée depuis juin 2018

Qu'est-ce qui t'a motivé à t'engager en tant que déléguée ? Il n'était pas possible de communiquer directement avec la ligne hiérarchique et le SIPP de l'époque à propos de tout ce qui concerne le bien-être au travail - On me disait de passer par les syndicats !

Donne un point positif : J'ai l'impression d'être acteur du bien-être au travail dans mon entreprise et de pouvoir modestement faire bouger les choses dans le bon sens.

Donne un point négatif : Je suis stigmatisée par certains membres du personnel (ligne hiérarchique comprise) comme élément perturbateur. Mais j'assume car suis bien entourée au sein de la CSC pour pouvoir relativiser et trouver du positif dans les propos tenus à mon égard qui peuvent blesser.

ZOHE - Marie-Claude - 50 ans

employée graduée spécifique

Qu'est-ce qui t'a donné envie de te lancer dans cette aventure ? Donne un point positif ? Je prône l'équité et j'aime défendre le droit des travailleurs. Je m'efforce de répondre du mieux que je peux à leurs différentes demandes et assurer ma présence à leur côté »

Donne un point négatif : « Je n'aime pas les injustices et laisser une personne dans l'ignorance.

WAPI - Jonathan - 37 ans

caporal au poste de Rebaix - délégué depuis un an

Qu'est-ce qui t'a décidé à rejoindre la délégation ? J'ai voulu m'investir en tant que délégué pour pouvoir travailler dans l'amélioration des conditions de travail et du bien-être du personnel.

Les points positifs : c'est la découverte des dessous du fonctionnement d'une entreprise, participer aux réunions et essayer de travailler en collaboration avec l'employeur pour justement améliorer le bien-être du travailleur.

Les points négatifs : le temps consacré pour justement la préparation de ces réunions...

ZONE BRABANT WALLON

Thibaut - 37 ans

Sapeur - délégué depuis trois ans

Qu'est-ce qui t'a encouragé à t'investir en tant que délégué ? J'ai toujours été intéressé par la représentativité. Durant presque toutes mes études, j'ai été délégué de cours. Quand j'étais pompier volontaire, je faisais partie du bureau des volontaires de ma zone de secours. Dès lors, quand je suis devenu pompier professionnel, il était pour moi une évidence de devenir délégué syndical au sein de la CSC.

Les points positifs : En étant délégué syndical, on est acteur des décisions qui nous concernent, ce n'est pas toujours facile mais c'est passionnant.

Les points négatifs : Cela prend beaucoup de temps et d'investissement.

ZHC - Marc - 42 ans

adjutant

Depuis combien de temps es-tu délégué ? Je suis délégué depuis 2018. Je l'avais été également durant 6 ans quand je travaillais à la SNCB qui est devenu Infrabel (entre 2004 et 2006).

Qu'est-ce qui t'a décidé à franchir le pas ? Le quotidien de la caserne et les diverses problématiques rencontrées. Le passage en zone a été difficile à vivre et cela n'est pas encore réglé. Alors, au lieu d'être dans un mode "je râle, je me plains" je voulais pouvoir à mon niveau apporter des solutions grâce au fait d'appartenir à la troupe, d'être un homme de terrain, de vivre au quotidien les problèmes rencontrés. Il faut pouvoir vivre et comprendre les choses de l'intérieur pour les solutionner ou du moins arriver à des compromis acceptables.

Donne un point positif : Le plaisir de participer à des négociations qui s'avèrent positives et qui agréent donc l'ensemble des affiliés que l'on défend.

Donne un point négatif : On passe "une barrière virtuelle", c'est un risque sur une carrière car tout le monde n'aime pas entendre/lutter contre la défense de la troupe, la base.



MOBILISATION DU SECTEUR DE L'ENFANCE

Mercredi 26 avril, les professionnels de l'accueil des enfants se sont donné rendez-vous à Bruxelles.

Les revendications communiquées à la Ministre Linard concernent :

L'Accueil Temps Libre :

- La réforme ATL est en gestation depuis des années. Même si le travail consultatif avance, on ne perçoit pas de réelle refonte du système de subventionnement. Le budget prévu à ce stade, 30 millions, sera insuffisant pour permettre un réel changement des pratiques ;
- Le calendrier et les règles imposés par l'enseignement ont un impact direct sur nos négociations et mettent la pression. Les travailleurs sur le terrain, face au changement du rythme scolaire et l'allongement des congés scolaires en cours d'année sont sans possibilité ;
- Pour ces travailleurs, aucune mesure concrète n'est avancée. Ils sont dans l'attente de CDI qui leur permettent de se projeter dans leur mission. Pourtant, lors des confinements, ils faisaient partie des essentiels au front ;
- Le projet d'accord non-marchand les oublie totalement.

Les Accueillantes à domicile :

- Le processus de salarisation de toutes les accueillantes est en œuvre et doit se finaliser d'ici 2025. Mais il n'y a aucune reconnaissance de l'ancienneté acquise en statut conventionné. Cela signifie une perte financière importante pour celles qui attendent depuis 2019 ;
- Une indemnité de 10% du salaire brut est censée couvrir les frais dits « consommables ». L'inflation ne lui permet plus d'être suffisante au regard des coups de l'électricité, du chauffage, des denrées alimentaires ;
- Impossibilité de concilier vie privée et vie professionnelle car travailler en dessous d'un 4/5^{ème} temps n'est pas autorisé. Et pourtant, les accueillantes sont disponibles 10h par jour pour les enfants. Auxquelles s'ajoute le temps nécessaire pour les missions qu'elles ne peuvent réaliser en leur présence (formation, nettoyage, préparation de leur repas, ...) ;
- Depuis 2020, les co-accueils attendent une solution pérenne à leur situation. D'ici 2025, ils devront tous s'être transformés car ce type est en mode extinctif. Pour certains, des avancées sont engrangées mais pas pour tous. Le modèle de salarié à domicile n'étant pas applicable à ces travailleurs, il y a urgence de répondre de manière structurelle.

Les Milieux d'Accueil de l'Enfant :

- Malgré les intentions du Contrat de Gestion, il n'y aura pas d'augmentation des normes du personnel d'encadrement des enfants avant minimum 2025. L'incertitude est grande de voir cette priorité disparaître lors du changement de gouvernement ;
- La seule augmentation de salaire est due à l'index et le subventionnement ne couvre pas l'intégralité des coûts de personnel ;
- La pénurie de personnel s'aggrave. Il n'y a pas de mesures structurelles pour le remplacement de collègues absents ;
- Risque de plus en plus important de privatisation, voire fermeture de crèches ou de certains services ;
- Surcharge de travail et pas d'introduction de mesures de fin de carrière spécifiques.

Les organisations syndicales du secteur public veulent être associées aux discussions relatives à l'utilisation des budgets de l'accord non-marchand FWB, afin de s'assurer que les mesures mises en place profitent également aux travailleurs de notre secteur et soient facilement applicables sur le terrain.

Nous sommes inquiets de constater la diminution importante de personnel dans tous les secteurs. Toutefois, l'accueil à domicile est encore plus gravement touché. La CSC Services publics tire la sonnette d'alarme face au risque de disparition de ce type d'accueil de proximité et individualisé.

Afin de maintenir le personnel en poste, il est donc urgent de créer en secteur public un mécanisme permettant de soulager la fin de carrière à l'instar de ce qui se fait dans le secteur des soins de santé.

Une délégation a été reçue par la Ministre. Il ressort des échanges :

- Une task force privé et public va être mise sur pied pour travailler sur l'attractivité des métiers ;
- Les représentants (privé et public) seront invités à une réunion afin de finaliser le projet d'arrêté portant les mesures d'urgence visant à assurer la continuité de l'accueil notamment via la révision du seuil de rétrocession, avant son passage en deuxième lecture ;
- Une réflexion commune quant à la faisabilité d'un rehaussement des indemnités de consommables pour les accueillantes à domicile ;
- Une prolongation du délai de consultation de la base en ce qui concerne la réforme ATL va être fixée afin de proposer un projet de décret qui réponde aux besoins du terrain ;
- Le travail de recherche de budget pour permettre l'amélioration des normes d'encadrement via les partenariats avec d'autres niveaux de pouvoir va continuer.

Les acteurs du secteur seront vigilants à ce que les paroles se transforment en actes avant la fin de la législature et, au besoin, continueront la mobilisation.

Marie TILLIÈRE



PORTRAIT DE LA DÉLÉGATION DU CENTRE FERMÉ DE VOTTEM

La crise de l'accueil des demandeurs d'asile fait la une de l'actualité. On l'oublie trop souvent : des travailleurs sont en première ligne dans la gestion des flux de réfugiés, qu'il s'agisse de l'accueil ou, lorsque les conditions d'octroi du statut de réfugié ne sont pas remplies, dans la mise en œuvre des procédures de rapatriement. Un rôle difficile, souvent laissé dans l'ombre ...

Les centres fermés sont généralement une étape dans le rapatriement des personnes dont l'accès au territoire ou le séjour a été refusé¹. On y retrouve des personnes en situation de séjour illégal mais également des migrants en attente d'une décision sur leur demande d'asile. Des étrangers ayant subi une condamnation pénale sont souvent transférés dans un centre fermé après l'exécution de leur peine en vue de leur rapatriement dans leur pays d'origine.²

Focus aujourd'hui sur le centre fermé de Vottem (CIV) ... Benoît, Corinne, Laurent et Marco y sont les délégués de la CSC Services publics. Nous les avons interrogés sur leur réalité.



En quoi consiste ton travail ?

- **Corinne** : Je suis assistante de sécurité accompagnatrice. Cela consiste à accompagner le résident détenu au centre pour qu'il collabore à son rapatriement. Lors d'un rapatriement, nous réveillons le résident et le conduisons avec ses bagages à l'entrée du centre où il est pris en charge par nos collègues du bureau T qui effectue le transport vers l'aéroport. J'assure également un suivi des résidents qui se retrouvent au bloc d'isolement pour diverses raisons comme la participation à une bagarre ou un autre comportement inadapté. J'ai également diverses tâches administratives.

- **Benoît** : Je suis éducateur. Mon travail est axé sur une approche « sociale » des résidents. J'organise diverses activités (culinaires, culturelles, ...) ou ateliers (sport, musique, ...) et accompagne les résidents de manière individuelle et personnalisée par l'écoute, le soutien, la bienveillance. Cela permet de gérer la cohabitation de personnes d'origines ethniques et culturelles très différentes de la manière la plus positive possible. Je gère également les aspects pratiques de la vie au centre (organisation des visites, contacts avec les avocats, les ONG, ...).

- **Marco** : Je suis collaborateur de sécurité. Il s'agit de faire respecter les règles de vie au centre : vérifier, contrôler et intervenir si nécessaire – par exemple, en cas de bagarre. Mais c'est aussi aider les résidents et dialoguer avec eux : savoir leur donner des explications sur le pourquoi du règlement, trouver des solutions pour leurs problèmes pratiques. Il faut trouver un juste milieu entre dire non à tout et dire oui à tout.

- **Laurent** : Je suis chauffeur au bureau T. Je m'occupe du transport des résidents vers d'autres centres ou vers l'aéroport en cas de rapatriement. Je les conduis aussi vers la chambre du conseil ou vers l'hôpital s'ils ont besoin de soins. Je vais aussi chercher dans les prisons les détenus en séjour irrégulier dans le cadre de leur rapatriement.

Depuis quand es-tu délégué ? Qu'est-ce qui t'a motivé ?

- **Corinne** : Cela fait 18 ans que je suis déléguée à Vottem après avoir été convaincue par mon collègue délégué à l'époque. C'était nouveau pour moi mais j'ai pu bénéficier de ses conseils bienveillants et me suis formée. J'ai participé à plusieurs actions pour défendre notre statut et gagner des combats, comme par exemple l'installation d'un réfectoire il y a 10 ans. Je préside maintenant la délégation. J'aime aider mes collègues. Cela passe aussi par la participation aux réunions de concertation avec l'autorité que nous préparons avec les autres syndicats en front commun.

- **Benoît** : Je suis délégué depuis 2008. Avant de travailler au Centre de Vottem, je travaillais dans une institution pour personnes autistes adultes. J'y étais déjà délégué. C'est donc naturellement que j'ai accepté lorsque le président de la délégation de l'époque m'a demandé si je voulais me présenter pour un poste de délégué. Venant du privé, j'ai dû me former sur la réglementation applicable au service public fédéral.

- **Marco** : Cela fait plus de 15 ans que je suis délégué à Vottem. Pour moi, être délégué, c'est informer les gens - qu'il s'agisse de bonnes ou de mauvaises nouvelles - et c'est bien sûr les défendre. La défense des affiliés, ce sont parfois des petites choses comme un problème de congé mais c'est aussi intervenir en cas de sanctions, pour demander par exemple qu'on tienne compte de « circonstances atténuantes », des problèmes familiaux par exemple. On agit parfois comme médiateur entre l'agent et son chef hiérarchique. L'important, c'est que les gens soient traités avec équité.

- **Laurent** : Je suis délégué depuis 2006. Je voulais être capable de répondre aux questions de mes collègues, accéder à de l'information pour la diffuser autour de moi. Les formations de la CSC m'ont beaucoup appris.

As-tu vu ton travail évoluer ces dernières années ?

- **Marco et Laurent** : Lors de la création des centres, on accueillait uniquement des étrangers en situation irrégulière qui étaient venus tenter leur chance en Belgique. On a vu un gros changement il y a 17 ans avec l'arrivée au centre des « SMEX » : il s'agit d'étrangers en séjour illégal qui ont fait de la prison, que ce soit à la suite d'une mise en détention préventive ou après avoir purgé une condamnation pénale. Lorsqu'ils ne sont pas expulsés directement à partir de la prison, l'Office des étrangers peut décider qu'à leur « libération », ces personnes sont directement transférées de la prison vers un centre fermé en vue de leur expulsion. On compte maintenant une proportion très importante de SMEX parmi les résidents de Vottem. Certains ont été condamnés pour des crimes ou délits graves, voire du grand banditisme et beaucoup d'entre eux sont toxicomanes : c'est une population difficile à gérer car le règlement et les infrastructures du centre ont été pensées pour des demandeurs d'asile et pas pour des repris de justice. Nous n'avons pas non plus toujours une formation adaptée. En conséquence, la violence a quintuplé et nous devons trop souvent faire face à des agressions verbales et physiques.

- **Benoît** : La crise du COVID nous a aussi fortement impactés... Suite aux restrictions de voyage, un certain nombre de résidents sont restés « coincés » pour des durées de plus de 8 mois. Les mesures de « distanciation sociale » ont amené l'Office des étrangers à réduire de plus de moitié la population du centre. Ces conditions ont modifié l'organisation du travail d'éducateur dans le centre... Actuellement, le souci majeur de l'équipe éducative est un sous-effectif qui perdure (15 ETP sont prévus et nous ne sommes que 9...). Je peux donc dire que mon travail a évolué ces dernières années mais malheureusement pas dans le sens positif du terme.

Quels sont les points d'actualité au centre ?

- **Marco** : A cause du manque d'effectifs, il est de plus en plus difficile de prendre congé - notamment pour l'équipe éducative et l'équipe de sécurité. On a parfois plus de 20 jours de congé en attente d'approbation.

- **Benoît** : Avec le sous-effectif, les gens présents s'épuisent. Par-ailleurs, l'augmentation de l'agressivité des résidents est aussi un point important. Comme mes collègues l'ont dit, la population placée en centre fermé change et est de plus en plus constituée de personnes arrivant de prison ou ayant un passé judiciaire (pas toujours « léger »), des personnes toxicomanes, des délinquants, etc...

- **Corinne** : Nous avons récemment migré vers un nouveau système d'enregistrement du temps de travail et des congés, Persopoint, ce qui suscite pas mal de questions pratiques chez le personnel. Nous suivons aussi le dossier des radios de communication interne qui ne fonctionnaient pas bien, alors que c'est un outil important en cas d'incident au centre.

- **Laurent** : Chez les chauffeurs aussi, on est confronté à un sous-effectif et à des problèmes d'engagement. Dans le privé, on offre de meilleures conditions et un jeune qui débute n'a pas envie de venir chez nous. On a un problème de valorisation salariale : nos barèmes n'ont pas augmenté depuis 2001, on ne reçoit ni 13ème mois à part entière, ni chèques-repas. Pas étonnant qu'on ne se bouscule pas au portillon.

Tes priorités, tes souhaits comme délégué.e ?

- **Corinne** : Continuer de travailler en front commun avec les autres syndicats pour nos dossiers du centre. Maintenir un climat convivial au sein de notre délégation et pouvoir se relayer lorsque l'un ou l'autre ne peut pas assister à une réunion. Continuer à me former, notamment sur la question des pensions du service public - un enjeu important pour les années à venir.

- **Benoît** : Rester disponible et informé pour mes collègues, tenter d'apporter des idées de changement ou des évolutions positives bénéficiant tant aux travailleurs qu'au centre lui-même. Rester focalisé sur ce qui touche directement à la vie des travailleurs au sein du centre...

- **Marco** : Rester au contact de mes collègues. Le rôle du délégué, c'est d'être sur place. C'est de là qu'on tire notre légitimité.

- **Laurent** : Améliorer nos conditions de travail et faire en sorte que nos congés et demandes de récupération soient accordés plus facilement. Se battre pour une valorisation salariale et renforcer le service public. Lorsque des missions sont confiées au privé, le service au public se dégrade. On a besoin d'une politique migratoire humaine, mais pour cela il faut des moyens humains et financiers.

1. <https://dofi.ibz.be/fr/themes/irregular-stay/detention/mission-des-centres-fermes>

2. « Les centres fermés et les expulsions en Belgique », Etude du CIRE - 2009

<https://www.cire.be/wp-content/uploads/2011/10/centres-fermes-etrapatriements-expulsions-belgique.pdf>



LE COMBAT CONTINUE DANS LES HÔPITAUX PUBLICS BRUXELLOIS* !

* 5 hôpitaux publics : Hôpitaux IRIS SUD (Bracops, Baron Lambert, Etterbeek-Ixelles, Molière Longchamps) Chu St Pierre (site Porte de Hal, site Alexiens) Chu Brugmann (site Brien, Site Reine Astrid) Institut Jules Bordet, Hôpital des enfants.

GRÈVE ET MANIFESTATION EN FRONT COMMUN SYNDICAL LE 30 MAI 2023

Depuis des mois, nos interpellations au comité C, dédiées aux hôpitaux publics*, sont restées sans réaction !

Le 15 mars, le front commun a déposé un cahier de revendications à la Faïtière IRIS et plus précisément au Comité C des institutions hospitalières.

Ce cahier de revendications est né du constat des dégradations des conditions de travail dans nos hôpitaux, ce qui est totalement inacceptable pour les organisations syndicales.

Le comité C et les directions générales des hôpitaux se renvoient la balle les uns aux autres.

Suite à la première action du 15 mars 2023 et après quelques rencontres, la Faïtière nous propose un protocole global, insuffisant et ne répondant pas à notre cahier de revendications déposé le 15 mars.

Le personnel peine à se faire entendre par les mandataires politiques siégeant au sein de la Faïtière IRIS.

Pourtant, que de belles paroles ont été prononcées il n'y a pas si longtemps : « nos hôpitaux publics sont des services publics essentiels et doivent continuer à proposer des soins de qualité, accessibles à chacun, dans les meilleures conditions de travail pour le personnel, toutes professions confondues ».

Le 30 mai, les hôpitaux publics ont fonctionné en service minimum. Le personnel des hôpitaux publics a exprimé son ras-le-bol dans les rues de Bruxelles et il espère que les citoyens soutiennent son combat pour réclamer plus de respect, de moyens et de considération de la part du pouvoir politique ! Il y va de la santé de chacun !



Une réunion était tenue le 17 mai. Nous gardions espoir que les employeurs avaient revu leur copie et qu'un protocole respectueux du cahier de revendications, et surtout avec de réelles avancées pour le personnel, serait proposé !

Pour rappel << la Faïtière IRIS a été créée par une ordonnance de la Région de Bruxelles-Capitale du 22 décembre 1995 (modifiée le 20 décembre 2002) : l'association faitière iris est chargée de la direction et de la gestion générale des activités hospitalières des hôpitaux publics bruxellois. Cela comprend un pouvoir général de coordination et d'intégration des politiques à mener par ses hôpitaux dont la stratégie générale du réseau, et un pouvoir de contrôle sur la mise en œuvre de cette stratégie >>

Cette définition citée sur le site de la faitière IRIS ne semble être qu'une théorie, certes prometteuse, mais oh combien éloignée de la réalité du terrain dans nos hôpitaux !

On vous donne rendez-vous dans un prochain numéro de l'RNouvelle pour vous informer du résultat des actions menées par la CSC Services publics pour défendre nos secteurs publics de la santé !

LANCEMENT DE LA CAMPAGNE PASSE AUX VERTS

Peut-être avez-vous reçu récemment un courrier à votre domicile afin de sonder votre envie de devenir délégué.e dans votre organisation syndicale ?

Dès le mois de juin, vous pourrez apercevoir au sein de votre lieu de travail les affiches de notre campagne "Passe aux Verts".

L'ensemble des Corps Spéciaux (Défense, Police, Pompiers) de la CSC Services publics recherche des délégués.es afin d'élargir les rangs et ainsi augmenter encore notre présence sur le terrain.

Être délégué, c'est quoi ?

- Représenter et défendre les droits individuels et collectifs des affiliés.es.
- Œuvrer à améliorer les conditions de travail et le bien-être de tous et toutes.
- Informer les affiliés de l'actualité syndicale.
- Veiller au respect des droits de vos collègues.
- Mobiliser lors des mouvements sociaux.
- Représenter les affiliés.es auprès des instances de la CSC Services publics.



Passe aux VERTS

Tu aimes le contact, le dialogue ?
Tu es dynamique et à l'écoute ?
Tu souhaites t'impliquer plus dans la concertation sociale ?

Apporte ta pierre à l'édifice !

Deviens délégué.e syndical.e pour la CSC Services publics et rejoins nos équipes !

Intéressé.e ?

Retrouve les informations sur notre site : lacsc.be




Est-ce pour moi ?

Vous aimez le contact et le dialogue ?

Vous êtes dynamique et à l'écoute ?

Vous souhaitez vous impliquer dans la vie de votre entité ?

Vous avez répondu « oui » à une de ces questions ? Alors, pourquoi pas !

Vous souhaitez plus d'informations ?

Osez poser toutes vos questions à vos représentants, ils seront ravis de vous répondre.

Groupe Défense

Moustapha NASSIRI
moustapha.nassiri@acv-csc.be

Thierry DAVID
Thierry.david@acv-csc.be

Groupe Police

Raoul MOULIN
Raoul.moulin@acv-csc.be

Anthony TURRA
Anthony.turra@acv-csc.be

Groupe Pompiers

Julie HAPPAERTS
Julie.happaerts@acv-csc.be

PENSIONS : NAPAP

(NON-ACTIVITÉ PRÉALABLE A LA PENSION)

Depuis l'accord sectoriel de 2018, les opérationnels, qui bénéficiaient avant juillet 2014 d'un âge préférentiel, pouvaient prétendre à un départ anticipé sous forme d'une « prépension » appelé NAPAP (Non-activité préalable à la pension) et ce tant qu'un autre système ne serait pas mis en place. Après cette date, les autres n'y avaient pas droit. Il en est de même pour les calogs.

Suite aux discussions concernant le dernier accord sectoriel, signé par deux organisations syndicales dont nous ne faisons pas partie, le gouvernement avait pris la décision de supprimer la NAPAP tout en ne proposant pas d'alternatives !

Depuis des semaines, nous avons mené plusieurs actions dont une notamment pour le maintien de la NAPAP en attendant autre chose.

Récemment, un article paru dans les médias annonçait que la suppression de la NAPAP était bien maintenue.

Il faut savoir qu'il n'y a eu aucun contact (formel et /ou informel) de l'autorité, aucun contact des représentants de la Ministre de l'Intérieur au sein des plateformes de négociations et aucune annonce sur les réseaux Police "Wiki Pol", "Pol News".

Une simple annonce via Belga, un vendredi fin d'après-midi.

Les conseils relayés ces derniers mois restent donc d'application.

Si le/la collègue est dans les conditions et que sa situation personnelle le permet, qu'il.elle prenne la NAPAP.

- par dérogation à l'article 12.13.1., le droit à la non-activité préalable à la pension est supprimé pour les membres du personnel du cadre opérationnel et les officiers qui, au plus tard au 31.12.2030, ne satisfont pas aux conditions donnant droit à cette non-activité préalable à la pension.

En synthèse :

	Ops avant 2014	Officier avant 2014	Durée de la NAPAP
À partir du 1 er octobre 2023 ;	58 ans et 6 mois	60 ans et 6 mois	3,5 ans
À partir du 1 er octobre 2025 ;	59 ans	61 ans	3 ans
À partir du 1 er octobre 2027 ;	59 ans et 6	61 ans et 6 mois	2,5 ans
À partir du 1 er janvier 2030,	60 ans	62 ans	2 ans

Actuellement le texte n'a pas été publié et donc, il n'est pas encore d'application.

Rendez-vous en septembre pour un prochain évènement syndical du secteur des Corps Spéciaux (Défense, Police, Pompiers)

LES CHANTIERS DES SOINS DE SANTÉ

Réforme de la profession infirmière

Le ministre fédéral de la santé a mis en place une réforme de la profession infirmière. Il s'agit d'organiser les soins différemment, de redistribuer les tâches dans les équipes de soins pluridisciplinaires et de donner plus d'autonomie aux infirmiers.

Comme signalé dans l'R nouvelle de mars 2023, la loi sur l'exercice des professions des soins de santé (LEPSS) est en cours de modification. La notion d'équipe structurée sera intégrée afin de permettre d'étendre la compétence des professions des soins de santé à certains actes infirmiers avec l'IRSG comme coordinateur de cette équipe.

L'échelle de soins va donc intégrer tous les profils de soins et clarifier les différences entre les profils infirmiers afin de garantir les possibilités d'évolution professionnelle.

En ce qui concerne l'aide-soignant, le Conseil Fédéral de l'art infirmier (CFAI) a rendu un avis sur les conditions de formation des aides-soignants. Cet avis est consultable en scannant le QR code 2.

Un avis du CFAI sur le profil professionnel et de compétences est attendu pour le mois de juin.

La nouvelle fonction « aide infirmier » a été renommée « assistant en soins infirmiers ». Le projet a été voté en commission santé le 9 mai, l'A.R. est en cours d'élaboration.

Pour l'assistant en logistique, l'A.M. du 17 juin 1997 va également être adapté.

La réglementation relative aux infirmiers spécialisés va aussi subir un lifting. Les avis du CFAI et CTAI ont été rendus en mars et sont publiés sur le site. Voir QR code 3.

Infirmier de pratique avancée (IPA) : les avis consolidés du CFAI et du CTAI sont disponibles sur le site et consultables via ce QR code 1.

Aidant qualifié : le projet de loi modifiant l'article 124,1° de la Loi relative à l'exercice des professions des soins de santé (LEPSS) coordonnée le 10 mai 2015 est en cours ainsi que l'A.R. correspondant. Il y aura un site internet disponible avec toutes les informations nécessaires : démarches à effectuer, conditions à remplir, ...

Le rapport du groupe de travail sur la différenciation des tâches, la délégation des tâches et le transfert des tâches a été publié sur le site du ministre de la santé le 25 avril dernier. Il est disponible via les QR codes ci-annexés :

• werkgroep_groupedetravail.pdf (belgium.be)
Voir QR code 4.

• Microsoft Word : BIJLAGE 1_FINAL (belgium.be)
Voir QR code 5.

• Microsoft Word : 230409_Tableau 2_FR_FINAL (belgium.be)
Voir QR code 6.

Il s'agit de recommandations qui devront être concertées avec les Communautés et les partenaires sociaux. Les différents organes d'avis devront également être consultés.

Groupe de travail de l'agenda pour l'avenir

Comme relaté dans le précédent numéro, les partenaires sociaux et les associations professionnelles se réunissent avec le cabinet du ministre fédéral de la santé selon un agenda prédéterminé. Ils établissent un document reprenant les problèmes d'attractivité rencontrés dans le secteur des soins de santé et les solutions pour rendre le travail plus attractif dans le secteur à moyen et long terme. Le projet de document nous a été transmis et une réunion s'est tenue le 25 mai avec le cabinet et les partenaires sociaux. Restez attentifs à l'appel qui sera fait par vos délégations syndicales pour remettre un avis sur le sujet quand l'information sera partagée.

Suivi de la manifestation du 31 janvier dernier

A la suite du courrier adressé aux ministres de l'Emploi et de la Santé par le front commun syndical, une rencontre devait avoir lieu le 13 mars, en présence des 2 ministres. Lors de cette réunion, nous n'avons pu que déplorer leur absence ! Le cahier de revendications a été déposé afin de débiter les négociations dès cette année pour un nouvel accord social. Vu l'aggravation de la pénurie, les organisations syndicales estiment que de nouvelles mesures devaient voir le jour sous cette législature. Attendre 2025 mettrait en péril la prise en charge de la santé des citoyens. Les chefs de cabinets présents lors de cette rencontre ont directement annoncé la couleur en nous informant que, vu le contrôle budgétaire en cours, il fallait attendre de voir si un budget supplémentaire pourrait être dégagé pour le secteur de la santé. On s'en doutait, la réponse fut négative et donc, le début des négociations refusé ! Les syndicats, déterminés, ont organisé une nouvelle action le 16 mai devant le cabinet du ministre de la Santé. Le ministre Vandebroucke et son chef de cabinet sont sortis pour écouter le rappel de notre demande, à savoir, débiter sans tarder les négociations. La seule réponse que nous avons reçue

est le détail du catalogue de travaux mis en place par le ministre et qui est explicité dans les articles de ce numéro de l'R nouvelle.

Nous réclamons le début des négociations pour des mesures à court, moyen et long terme comme repris dans le cahier de revendications que vous trouverez en fin d'article. Le ministre a aussi renvoyé les syndicats vers les employeurs qui ont reçu un budget pour 2023, destiné à l'engagement de personnel de soutien aux travailleurs de soins au chevet du patient. Pour les hôpitaux publics, le comité de gestion du Fonds Maribel social du secteur public a suivi la demande de notre organisation syndicale au sujet des priorités recommandées :

- augmentation du temps de travail des emplois existants, ce qui permet d'offrir aux travailleurs à temps partiel involontaire la possibilité d'augmenter leur temps de travail ;
- renfort pour les équipes de nuit et de weekend au niveau des aides logistiques.

Pour le 30 juin 2023, les employeurs doivent introduire un dossier de candidature en vue de l'utilisation des moyens qui sont théoriquement attribués, après concertation avec vos délégués syndicaux locaux. Vous pouvez vous adresser à eux pour voir ce qui a été décidé dans votre institution hospitalière.

Le 13 juin 2023, une manifestation nationale des soins de santé et de l'aide sociale s'est également tenue à Bruxelles pour marteler nos revendications et réveiller les gouvernements.

SECTEUR DES MAISONS DE REPOS ET DE SOINS : MODIFICATION DES NORMES ET DU FINANCEMENT

1. Référent dément

Cette fonction est très importante pour la prise en charge des résidents qui présentent des troubles cognitifs ainsi que pour l'information et le soutien du personnel et des familles de ces résidents.

Les normes actuelles ont été revues à la hausse.

Norme actuelle : un référent dément occupé à 19 heures/semaine au maximum, pour au moins 25 Cd (personnes présentant des troubles cognitifs modérés à sévères et dépendantes), à la suite de l'examen de l'échelle de Katz.

Nouvelle norme : les normes tiennent compte des profils de dépendance D en plus des profils de dépendance Cd, profils fixés sur la base de l'échelle de Katz. La possibilité d'accès au financement d'un mi-temps se situera désormais à 20 patients Cd ou D et non plus à 25 patients Cd.

En outre, l'établissement pourra prétendre au financement d'un temps plein si celui-ci compte plus de 36 patients Cd ou D.

La fonction de personne de référence pour la démence peut être exercée par deux membres du personnel au maximum en même temps, pour autant qu'au moins une personne de référence pour la démence soit engagée à un minimum de 19 heures par semaine. Le cas échéant, les référents pour la démence doivent travailler sur une grille horaire commune de minimum 4 heures par semaine afin d'assurer la coordination de leur travail.

2. Complément spécialisation

Dans le cadre de la mise en place de l'IFIC dans le secteur des MRPA/MRS, les infirmiers porteurs du titre professionnel particulier en gériatrie ou d'une qualification professionnelle particulière en gériatrie ou en soins palliatifs qui optent pour le barème IFIC, pourront bénéficier d'un nouveau complément de spécialisation.

1. A partir du 1er septembre 2023 un complément de spécialisation annuel de 833€ brut sera accordé aux infirmiers agréés comme étant autorisés à se prévaloir d'une qualification professionnelle particulière d'infirmier ayant une expertise particulière en gériatrie, ou aux infirmiers agréés comme étant autorisés à se prévaloir d'une qualification professionnelle particulière d'infirmier ayant une expertise particulière en soins palliatifs.
2. A partir du 1er septembre 2023, un complément de spécialisation annuel de 2500€ brut sera accordé aux infirmiers agréés comme étant autorisés à porter un titre professionnel particulier en gériatrie.

Pour bénéficier des primes visées aux points 1 et 2, l'infirmier doit effectivement travailler dans un établissement pour aînés, à savoir une maison de repos ou une maison de soins, ou dans un centre de soins de jour et être rémunéré selon le barème IFIC.

Par dérogation aux points 1 et 2, l'infirmier agréé visé aux points 1 et 2 qui passe au barème IFIC a droit au paiement de la prime TPP (titre professionnel particulier) ou QPP (qualification professionnelle particulière), au prorata du nombre de mois travaillés ou assimilés durant lesquels il n'a pas encore été effectivement rémunéré selon le barème IFIC du 1er septembre de l'année précédente au 31 août de l'année en cours. Une proratisation par mois entier est ensuite appliquée pour le paiement du complément de spécialisation auquel l'infirmier agréé visé aux points 1 et 2 qui passe au barème IFIC a droit pour les mois travaillés ou assimilés durant lesquels il est rémunéré selon le barème IFIC durant la période de référence.

Le complément de spécialisation visé aux points 1 et 2 n'est pas cumulable avec les primes TPP/QPP.

QR code 1



QR code 2



QR code 3



QR code 4



QR code 5



QR code 6



PROJET DE CAHIER DE REVENDICATIONS DU SECTEUR PUBLIC FÉDÉRAL DE LA SANTÉ FRONT COMMUN SYNDICAL

ATTRACTIVITE DES EMPLOIS DANS LE SECTEUR DE LA SANTE ET LEUR MAINTIEN

- Augmentation de l'indemnité pour prestations irrégulières et horaires contraignants
- Amélioration du régime d'ancienneté
 - Reprise de toute l'ancienneté à l'entrée en service et changement d'emploi
 - Prise en compte de l'ancienneté non valorisée lors du recrutement
- Réduction drastique des contrats à temps partiel et des contrats de durée déterminée forcés et offrir la stabilité d'emploi (statutarisation, contrats de durée indéterminée)
- Réduction des contrats d'intérim et suppression du project-sourcing et project-staffing
- Analyse approfondie de la problématique de l'exode de personnel aux niveaux du secteur et de l'institution
- Droit à la déconnexion

AUGMENTATION DU POUVOIR D'ACHAT

- Croissance du budget IFIC pour permettre l'augmentation des échelles salariales IFIC
 - Etude et analyse approfondies des affectations et des barèmes en vue de l'adaptation des barèmes (attention particulière pour les barèmes en deuxième partie de la carrière)
 - Fixer le barème minimum en dépit de l'affectation à une catégorie inférieure
 - Analyse des 'fonctions rouges'
 - Accélération des procédures d'entretiens et introduction plus rapide des 'fonctions manquantes' fréquentes
- Toute garde rappelable doit être valorisée et mieux rémunérée
- Deuxième pilier pension
 - Opérationnaliser le fonds pensions deuxième pilier secteur public (cf. accords sociaux antérieurs)
 - Relèvement des dotations à au moins 3%
- Augmentation de la prime syndicale

MEILLEURES CONDITIONS DE TRAVAIL ET ALLEGEMENT DE LA CHARGE DE TRAVAIL

- Mise à jour des normes de personnel et introduction de normes pour les personnels logistique, administratif, ...
- Politique normative en matière de charge mentale et prévention de burn-out/politique de réintégration
- Indemnité pour remplacements/changements d'horaire à la demande de l'employeur
- Valorisation de toutes les formations et titres et qualifications particuliers si exigés
- Extension des équipes mobiles multidisciplinaires (personnel soignant, personnel non-soignant, services de nuit, paramédicaux, éducateurs, ...) et fixer des conditions salariales et de travail attrayantes
- Meilleures possibilités d'utilisation des différents canaux de subvention pour l'utilisation du personnel
- Simplification et coordination des procédures administratives et applications informatiques
 - Tous les logiciels devraient être conçus en accord avec les utilisateurs sur le terrain
 - Développement d'un logiciel unique pour tous les transferts de données avec les autorités et la communication entre hôpitaux, muni de garanties de sécurité maximales afin de protéger les données des patients et du personnel

FORMATION

- Renforcer la formation permanente et droit à la formation
- Les accompagnateurs d'étudiants doivent bénéficier d'une formation suffisante par l'hôpital ou le secteur
 - Formation de préférence dans les grands hôpitaux
- Les accompagnateurs chargés, sur le terrain, de la formation des membres du personnel et des étudiants doivent avoir le temps nécessaire (y compris pour la préparation, les évaluations, ...) pour le faire
- Les étudiants dans un métier des soins doivent être davantage et mieux encadrés par les enseignants/chargés de cours de l'établissement d'enseignement
 - Meilleure coordination entre enseignement et secteur des soins
- Indemnité/encouragement aux étudiants soins infirmiers en périodes de stage
 - Possibilité d'augmentation progressive par année d'étude
 - L'indemnité ne peut pas impacter les allocations familiales

FIN DE CARRIERE

- Définition adaptée 'métier lourd dans le secteur des soins'
- Dispenses de service supplémentaires pour les membres du personnel de plus de 60 ans et de plus de 65 ans
- Mesures tout au long de la carrière pour réduire la charge de travail et veiller à ce que le travail reste faisable pour éviter l'exode précoce du personnel
- Assimilation des périodes de carrière de travail à temps partiel par rapport au calcul de la pension
- Introduction du Plan Tandem secteur public et/ou mesures de Parrainage

MEILLEUR EQUILIBRE VIE PROFESSIONNELLE/VIE PRIVEE

- Développement de mesures de fin de carrière supplémentaires
- Mesures d'accompagnement et indemnités de frais pour les garderies d'enfants (en dehors des heures normales)

MEILLEURE CONCERTATION SOCIALE

- Protection du financement et du statut du personnel
 - Préservation d'emplois décents et statuts du personnel durables (pas de types d'emplois atypiques et dérogatoires comme par exemple les infirmiers de projet, les plateformes de recrutement digitales, les flexi-jobs, ...)
- Renforcement de la concertation sociale en cas de réforme hospitalière et des réseaux hospitaliers
- Association aux négociations sur l'évolution des formations des soins et sur le classement des soins/différentiation

NOUVELLE SECTION SOINS DE SANTÉ EN RÉGION LIÉGEOISE : INTERSENIORS A SES REPRÉSENTANTS CSC SERVICES PUBLICS

Pendant la longue et pénible période de la crise sanitaire imposée par le coronavirus, les maisons de repos ont beaucoup souffert. La réflexion sur les conditions de travail est constante, la pénurie du personnel dans le secteur est criante et s'intensifie, le nouveau modèle salarial IFIC implanté depuis peu n'a pas forcément arrangé les choses.

Malgré cette grisaille, une équipe dynamique et motivée s'est mise en place, constituée de différentes catégories de travailleurs défendant le statut public. Leurs combats se mènent dans l'ombre et nécessitent de l'énergie pour défendre sur le terrain les affiliés au mieux afin de respecter les conditions de travail, la sphère privée, les contrats, les demandes d'augmentation de contrat de travail à temps partiel et une équité pour tous.

Cette nouvelle équipe dynamique est prête à relever tous les défis en connaissant les difficultés sur le terrain, encadrée et conseillée par Carine VANDERHAEGEN, la responsable syndicale.



- MARTENS Laurence, technicienne de surface, MRS des Eglantines (Seraing).
- PETROLITO Barbara, aide-soignante, Résidence Les Heures Paisibles (Waremme).
- GUETCHUENS TASSIMO Patricia, ergo au Domaine du Château (Flémalle).
- WOLTECHE Solange, aide-soignante, Domaine du Château (Flémalle).
- GIAPPONE Laetitia, aide-soignante, Résidence Chantraine (Saint-Nicolas).
- Permanente responsable, Carine VANDERHAEGEN
- 7 sites et 550 travailleurs

RÉFLEXION SUR LA DIGITALISATION DES GUICHETS

Nous ne sommes pas contraires à la digitalisation des guichets.

Pour une part importante de la population, cela représente un progrès : pas de file d'attente, ne pas avoir à attendre, ne pas devoir prendre congé pour faire des démarches, trouver facilement des documents ... Cela peut aussi s'avérer frustrant car vous devez avoir un scanner, une bonne connexion internet et un peu de patience. La simplification administrative n'a pas toujours précédé la digitalisation et cela peut devenir kafkaïen.

Pour une autre part de la population, il faut des lieux et des humains.

Des lieux, parce que la vie privée n'est pas une option. L'architecture commence à comprendre qu'une chaise, ce n'est pas seulement un élément de confort, mais aussi un endroit où se poser.

Des humains qui sont le fil d'Ariane d'autres humains dans ce qui peut apparaître comme le dédale des administrations.

C'est ce que proposent les syndicats des services publics.

Les humains, c'est nous, les fonctionnaires. Nous voulons une administration proche des citoyens, des entrepreneurs, des contribuables, de ceux qui achètent des biens, de ceux qui cherchent un emploi, de ceux qui roulent à vélo, en voiture, en poussette, en chaise roulante, de ceux qui ouvrent des commerces. Nous avons un savoir-faire dont nous sommes fiers, une ambition pour Bruxelles, que cet endroit soit accueillant.

Le lieu, ce pourrait être une sorte de cité administrative, un guichet unique, un peu sur le modèle que propose la Cité des métiers.

Un lieu qui propose le meilleur des deux mondes : une assistance pour les guichets électroniques, avec des ordinateurs, des scanners, et des personnes formées pour assister les utilisateurs, des médiateurs.

Et des humains, nous, pour les problèmes plus complexes, ou simplement pour aider les utilisateurs à démêler leur pelote et les orienter, pour que ce qui apparaît comme un labyrinthe deviennent lisible et accessible.

Pour les fonctionnaires, ce lieu serait l'occasion de développer une identité professionnelle commune. De faire un boulot de terrain qui nous relie concrètement avec la raison d'être de notre travail : le bien-être de la population et le développement de Bruxelles.



“LA BONNE PERSONNE À LA BONNE PLACE”

LA CSC DÉFENSE PLAIDE EN FAVEUR DE CARRIÈRES ÉPANOUISSANTES POUR SES MILITAIRES

À la défense, l'importance de placer la bonne personne à la bonne place ne peut être sous-estimée. La CSC Défense, consciente de cette réalité, accorde une grande importance à ce que ses militaires puissent bénéficier de carrières épanouissantes.

La mise en place de la bonne personne à la bonne place au sein d'une institution revêt une importance cruciale. Voici quelques raisons clés expliquant cette nécessité :

Maximiser l'efficacité et les performances : Lorsqu'une personne est affectée à un poste qui correspond à ses compétences, ses talents et ses intérêts, elle est plus susceptible d'atteindre un niveau élevé d'efficacité et de performances. Elle sera en mesure de mobiliser pleinement son potentiel et de contribuer de manière significative aux objectifs de l'institution. En alignant les compétences des individus avec les exigences des postes, on optimise les résultats et la productivité globale.

Favoriser la motivation et l'engagement : Placer une personne dans un poste qui lui convient favorise sa motivation intrinsèque. Lorsqu'elle peut utiliser ses compétences et se sentir valorisée dans son travail, sa satisfaction et son engagement augmentent. Cela contribue à créer un environnement de travail positif, où les individus sont plus investis et dévoués à la réussite de l'institution.

Réduire le turnover et favoriser la rétention des talents : Lorsqu'une personne est mal adaptée à son poste, elle peut rapidement devenir frustrée et insatisfaite. Cela peut entraîner un turnover élevé, avec des départs fréquents et une perte de connaissances et d'expérience. En revanche, en plaçant les bonnes personnes aux bons postes, on renforce la rétention des talents, en créant un environnement où les individus peuvent s'épanouir professionnellement et envisager une carrière à long terme.

Renforcer la cohésion et la collaboration : Lorsque chaque membre de l'institution occupe un poste qui lui correspond, cela favorise la cohésion et la collaboration au sein des équipes. Les compétences complémentaires et les synergies entre les membres de l'institution peuvent être exploitées de manière optimale, ce qui stimule l'innovation, la créativité et l'échange d'idées. Les bonnes personnes aux bons postes contribuent à la construction d'une culture d'entreprise solide et à des relations interpersonnelles harmonieuses.

Éviter les conflits et les dysfonctionnements : Lorsqu'une personne est mal adaptée à son poste, cela peut entraîner des conflits, des tensions et des dysfonctionnements au sein de l'institution. Les erreurs et les retards peuvent se produire, ce qui peut avoir un impact négatif sur les opérations et la réputation de l'institution. En veillant à ce que les personnes soient placées dans des postes correspondant à leurs compétences et à leurs préférences, on réduit les risques de conflits et de dysfonctionnements.

En conclusion, la mise en place de la bonne personne à la bonne place au sein de la Défense est essentielle pour maximiser l'efficacité, favoriser la motivation, réduire le turnover, renforcer la cohésion et éviter les conflits. C'est une approche stratégique qui contribue à la réussite et à la pérennité de l'organisation.

La CSC Défense reconnaît l'importance de connaître les compétences, les talents et les aspirations des militaires et reste attentive à la politique de la DGHR.



La CSC Défense compte un nouveau délégué au sein du Quartier Major Housiau (Peutie).

Je suis le Sergent Vanderpère Tristan et j'appartiens au 14Bn Med plateau Peutie, en tant qu'ambulancier. Je suis rentré à la Défense en octobre 2017 en tant que sous-officier ambulancier à bord. J'ai donc commencé ma carrière à Zeebrugge, par la suite, j'ai été muté à Peutie, j'y travaille depuis janvier 2020 en poste à l'état-major S1. Au niveau de mes tâches, je suis POC des réservistes du 14Bn Med, ainsi qu'assistant en prévention niveau 3. Soucieux d'apporter une aide syndicale aux collègues, je me rendrai disponible pour les rencontrer et discuter de ce qui les préoccupe au niveau professionnel.

PRÉPARATION AUX TESTS SELOR DESTINÉE AUX AFFILIÉS

Depuis quelques années, des délégué-e-s de la CSC services publics aident les affiliés à se préparer à certains examens organisés par « travailler pour.be » (anciennement Selor).

Les premières initiatives ont été prises par 2 délégués de l'Onem, avant de s'étendre à l'ensemble des administrations fédérales.

L'équipe des formatrices et formateurs s'est étoffée, au vu de l'évolution des tests organisés.

Elle est actuellement composée de 12 délégués-e-s.

Le travail s'est révélé conséquent, il est impossible d'avoir des informations concrètes de « travailler pour.be ».

Des délégués et affiliés, qui ont passé des tests, sont revenus vers nous. Ce qui nous a permis de mettre au point des syllabus pour accompagner nos séances de préparation aux tests.

Il s'agit plus d'une aide afin de bien se préparer, que d'une formation. Le contenu des tests ne s'y prête pas forcément.

Nous voulons d'abord que chaque participant comprenne bien les contenus et modes de fonctionnement des tests. Ensuite, de manière interactive, nous découvrons le raisonnement à mettre en place face à ces tests. Nous effectuons alors des exercices ensemble.

Le contenu de ces préparations est évolutif. Nous faisons le maximum pour nous adapter aux évolutions et changements des tests. Pour ce faire, le retour des participants est très important.

Au fil des années, c'est devenu un outil important, au service de nos affiliés. Devenir statutaire, changer de niveau, ou tout simplement entrer comme contractuel n'est pas du tout négligeable ; surtout dans la période actuelle.

Au départ destinées au Fédéral, ces préparations s'ouvrent maintenant à la Région wallonne et à la FWB (qui passent aussi par « travailler pour.be »).

La nouvelle équipe met en place un calendrier jusque fin 2024, qui sera bientôt publié. Celui-ci et les modalités d'inscription seront bientôt communiqués.

Je tiens à remercier autant l'équipe de départ, ainsi que Luc Vincent, sans qui cela serait aujourd'hui impossible, que l'équipe actuelle, qui a accepté le défi de la mise en place de nouveaux modules, mais aussi les responsables de la centrale, qui nous soutiennent depuis le début.

Depuis le début de ces formations, nous avons accueilli plus de 2.000 participants.

Eric WÉRY

csc-sp_formation.examens@outlook.be

MODULES	Niveau A	Niveau B	Niveau C	Niveau D
Aptitudes administratives			*X	
Bac à courrier	*X	*X	*X	
Raisonnement abstrait	*X	X	X	X
Test de jugement situationnel	*X	X	X	X
Test de traitement de dossiers	*X	X	X	
Entretiens de recrutement	*X	*X	*X	*X

*X : En ce qui concerne le niveau A, les aptitudes administratives ainsi que les entretiens de recrutement : et nous contacter via notre adresse mail dès que vous êtes inscrits à un test.



Une partie de l'équipe des formateurs : Sylvia, Laïla, Laurence, Valérie, Eloïse, Lionel, Manon, Samuel, Aurian et Eric.



Passe aux **VERTS**

Tu aimes le contact, le dialogue ?
Tu es dynamique et à l'écoute ?
Tu souhaites t'impliquer plus dans
la concertation sociale ?

Apporte ta pierre à l'édifice !

Deviens délégué.e syndical.e
pour la CSC Services publics et
rejoins nos équipes !

Intéressé.e ?

Retrouve les informations sur
notre site : lacsc.be

