



Renouvellement

09/2023

LE TRIMESTRIEL DE VOS REVENDICATIONS

Le rôle essentiel du personnel ouvrier dans l'enseignement de Wallonie Bruxelles

PAGE 4



JOURNÉE D'ÉTUDE :
QUEL AVENIR POUR LES FONCTIONNAIRES FÉDÉRAUX ?

PAGE 23

EDITO

SECTEURS

FÉDÉRATION WALLONIE BRUXELLES
LE RÔLE ESSENTIEL DU PERSONNEL OUVRIER 4

CORPS SPÉCIAUX
LANCEMENT DE LA CAMPAGNE AVANT/PENDANT/APRÈS 6

DOSSIER SOINS DE SANTÉ
• CARTE BLANCHE « L'ACCUEIL DE LA PETITE ENFANCE
PEUT ÊTRE PRÉSERVÉ DES LOGIQUES LUCRATIVES » 8
• COMPLÉMENT SPÉCIALISATION POUR LES MR/MRS 10
• LA CSC HÔPITAUX : L'UNION FAIT LA FORCE ! 11
• LE STATUT D'AIDANT QUALIFIÉ 12
• LES HEURES SUPPLÉMENTAIRES VOLONTAIRES ADDITIONNELLES 14
• RÉFORME DE LA FONCTION PUBLIQUE LOCALE 14

FÉDÉRAL
• JOURNÉE D'ÉTUDE
« QUEL AVENIR POUR LES FONCTIONNAIRES FÉDÉRAUX ? » 23
• OCTROI DE CHÈQUES-REPAS POUR LES FONCTIONNAIRES FÉDÉRAUX 16

DÉFENSE
NOUVEAUX DÉLÉGUÉS ET ENVELOPPE SUPPLÉMENTAIRE 16

RÉGIONALE

BRUXELLES-CAPITALE
RAPPEL DE PRIORITÉS POUR LA JOURNÉE INTERNATIONALE
DES SERVICES PUBLICS 18

CENTRALE

FORMATIONS DES DÉLÉGUÉS
AMÉLIORER L'ACTION COLLECTIVE SUR LE LIEU DE TRAVAIL 21

C'est la rentrée sociale : bouillante, vous avez dit bouillante ?

Et oui, l'année sociale (et syndicale) 2022-2023 aura été marquée par une mobilisation sans précédent sur différents gros dossiers : la solidarité fut donc de mise, les équipes syndicales fortement sollicitées...

Mais... ceci n'était au final qu'un avant-goût (amer pour certains dossiers) de ce qui nous attend cette année (2023-2024). En effet, le menu qui nous est servi est plutôt "costaud". Jugez par vous-mêmes :

- Année des élections politiques
- Année des élections sociales

Sur le plan politique, ce sera l'année de tous les dangers : que nous réservent les urnes ?

Inutile de vous dresser un aspect détaillé des forces en présence, vous l'aurez compris : entre une Flandre sclérosée par l'extrême droite, aidée parfois en cela par une droite qui se cherche, "une gauche" qui se perd, un "centre" qui s'oriente de plus en plus vers... la droite ET une Wallonie globalement plutôt ancrée à gauche : l'optimisme en prend un coup et chacun calculera ses billes en fin de parcours.

Comme je le dis souvent : au final, seul l'électeur/trice détient la réponse de ce à quoi nous devons faire face lors de la prochaine majorité (oui mais laquelle ?). Le bilan de la "Vivaldi" est maigre au vu des ambitions/espoirs que nous espérions voir concrétiser et ce, au lendemain d'une "suédoise" destructrice. Nous devons donc continuer à nous mobiliser à tout moment afin d'endiguer, tant que faire se peut, les "fausses bonnes" idées programmatiques de certains partis (galvanisés aussi par l'attrait du pouvoir à atteindre absolument et de "plaire" à leurs potentiels futurs électeurs)

Sur le plan syndical, les élections sociales de 2024 seront extrêmement importantes : la CSC devra relever le défi de rester le premier syndicat en Belgique. Les enjeux sont majeurs (et surtout) sur le plan "local" des entreprises : il est fondamental d'obtenir une bonne représentativité dans chaque conseil d'entreprise ou CPPT : c'est un levier et contrepoids incontournable ! Toutes les équipes syndicales impliquées seront donc très sollicitées (également) en termes de mobilisation : la Centrale restera donc très vigilante aux moyens à y consacrer !

Et nos pensions dans tout ceci ?

Que vous soyez proche ou non de la fin de carrière, cette étape incontournable et souvent fort attendue de la vie de tout travailleur belge fait actuellement couler beaucoup d'encre et inquiète.

Souvenons-nous que toute une série de mesures visant à alléger le système de pensions ont déjà été prises à ce sujet ces deux dernières années par le gouvernement. Alors que celui-ci tâtonne sur la réforme fiscale, subitement ce 10 juillet, un accord sur la réforme des pensions atterrit de manière surprenante et unilatérale après des mois d'hésitations.

Tout comme en 2022, à l'approche du congé "politique", la majorité Vivaldi s'attaque à nouveau au système des pensions des fonctionnaires : déjà miné par les épargnes budgétaires linéaires depuis des décennies (impactant l'efficacité et l'efficacé de l'offre de services, sans parler des conditions de travail des actifs). Voici une nouvelle attaque en règle contre ces mêmes personnes devenues retraitées, ne souhaitant que pouvoir bénéficier d'une pension digne et adaptée !

Sans parler, évidemment, du manque de respect total de la concertation avec les organisations syndicales : ce qui touche aux pensions DOIT être négocié au préalable ! Ce fût d'ailleurs l'une des raisons majeures qui a entraîné une mobilisation au printemps !

Cette fois, c'est la péréquation des pensions qui est, entre autres, visée avec un blocage à 0,3%.

Pour rappel, les pensions de retraite et de survie des fonctionnaires suivent l'évolution des rémunérations des fonctionnaires actifs. Cette adaptation du montant de pension s'appelle la péréquation automatique et cela signifie qu'une augmentation de traitement du fonctionnaire actif entraîne un accroissement proportionnel de la pension du fonctionnaire retraité. Cela permet de réduire les disparités entre les actifs et les retraités, de maintenir le niveau de vie des retraités et de prévenir les inégalités sociales.

Cette nouvelle décision du gouvernement entraînera une diminution significative de l'ajustement des pensions. Avec un taux aussi bas, les retraités du secteur public ne bénéficieront que d'une augmentation minimale de leurs revenus de retraite.

Notons que cette partie de la population, déjà fragilisée financièrement a, elle aussi, souffert des différentes crises successives de ces 3 dernières années. Cette situation a un impact direct sur leur pouvoir d'achat.

En considérant les valeurs de péréquation passées, le mécanisme d'indexation et la péréquation automatique sont deux leviers importants pour la liaison au bien-être des pensionnés du secteur public. Ils sont aussi nécessaires pour garantir l'équilibre intergénérationnel et préserver la solidarité sociale.

Le système des pensions dans le secteur public est et reste au cœur de nos préoccupations. Pour notre organisation syndicale, ce sujet est devenu un cheval de bataille d'envergure. Il revient régulièrement sur la table et nous impose d'être aux aguets.

Il était d'ailleurs au centre des discussions de la rencontre des membres de la fonction publique en ce début du mois de septembre, à l'aune des travaux déjà effectués il y a quelques semaines lors d'une journée d'étude.

Dans ce nouveau numéro de votre magazine syndical, je vous laisse découvrir, entre autres, le compte-rendu de cette enrichissante journée ! Je vous souhaite donc, ainsi qu'à vos familles, une excellente rentrée et restons clairement mobilisés pour une année... bouillante !

Stéphane DELDICQUE



Ont contribué : Pierre Boulanger, Lina Cloostermans, Stéphane Deldicque, Julie Happaerts, Benoît Lambotte, Ludovic Luciani, Mélisa Maggio, Raoul Moulin, Moustapha Nassiri, Véronique Sabel, Anthony Turra, Jean-Christophe Vancoppenolle, Carine Vanderhaegen, Luc Vincent.



services publics

Avenue de l'Héliport, 21
1000 Bruxelles
Tél.: 02/208 23 48
Fax: 02/208 23 50
servicespublics@acv-csc.be
www.csc-servicespublics.be

LE RÔLE ESSENTIEL DU PERSONNEL OUVRIER DANS L'ENSEIGNEMENT DE WALLONIE BRUXELLES

Enseignement (WBE) menacé par des mesures budgétaires

L'enseignement de Wallonie Bruxelles Enseignement (WBE) repose sur le travail dévoué et essentiel du personnel ouvrier. Ces acteurs jouent un rôle crucial en assurant l'entretien, la sécurité, la logistique et le bon fonctionnement quotidien des établissements scolaires. Cependant, leur rôle est menacé par des mesures budgétaires qui affectent leur financement. Dans cet article, nous examinerons l'importance du personnel ouvrier dans l'enseignement de WBE et les conséquences potentielles des mesures d'économies envisagées.

Le rôle vital du personnel ouvrier dans l'enseignement de WBE:

1. Entretien et maintenance des installations:

Les membres du personnel ouvrier sont responsables de maintenir les infrastructures scolaires en bon état de fonctionnement et de sécurité. Leurs efforts méticuleux créent un environnement favorable à l'apprentissage, offrant aux élèves des conditions optimales pour évoluer.

2. Préparation des salles de classe et des équipements:

Le personnel ouvrier prépare les salles de classe avant chaque journée scolaire, veillant à ce que tout le matériel nécessaire soit en place. Leur travail est essentiel pour permettre aux enseignants de dispenser leurs cours dans un environnement organisé et bien équipé.

3. Soutien logistique lors d'événements scolaires:

Les événements scolaires nécessitent une planification minutieuse et une logistique bien orchestrée. Le personnel ouvrier joue un rôle clé dans l'organisation de ces événements, garantissant leur bon déroulement.

4. Soutien à la restauration scolaire:

Le personnel ouvrier est également impliqué dans la restauration scolaire, assurant la préparation des repas et l'entretien des installations. Leur travail contribue au bien-être et aux performances académiques des étudiants.

5. Sécurité des étudiants et du personnel:

La sécurité est une priorité absolue dans les établissements scolaires. Le personnel ouvrier veille à ce que les normes de sécurité soient respectées, créant ainsi un environnement sûr pour tous.



Les défis budgétaires menaçant le personnel ouvrier:

Malheureusement, malgré leur rôle crucial, le personnel ouvrier fait face à des menaces budgétaires. Un décret spécial de 2019 prolongeant les avantages financiers des établissements d'enseignement a été annulé par la Cour constitutionnelle, mettant en péril leur financement.

L'avenir du personnel ouvrier dans l'enseignement de WBE:

L'objectif est de supprimer progressivement les avantages financiers dont bénéficiaient les établissements de la Communauté française depuis 2001, aboutissant à une réduction des dotations de plus de 30 millions d'euros d'ici 2032. Cette mesure entraînera une diminution progressive des dotations des établissements scolaires, affectant particulièrement les ouvriers temporaires, et potentiellement mettant en danger près de 2000 emplois temporaires dans les trois prochaines années.

En conclusion, le personnel ouvrier est un pilier essentiel de l'enseignement de Wallonie Bruxelles Enseignement (WBE). Leur travail dévoué assure le bon fonctionnement des établissements scolaires et crée un environnement propice à l'apprentissage. Il est inacceptable que leur financement soit considéré comme la seule variable d'ajustement budgétaire envisageable. Le gouvernement doit reconnaître leur importance et garantir leur maintien dans le système éducatif pour assurer la qualité et l'efficacité de l'enseignement pour les générations présentes et futures.

Pierre BOULANGER



CAMPAGNE AVANT/PENDANT/APRÈS

AVANT :

Avant votre carrière au sein des corps spéciaux (Police, Pompiers, Défense), la CSC est déjà présente pour vous : elle vous accompagne.

En effet, si vous êtes étudiant et avez entre 15 et 25 ans, il vous est possible de bénéficier soit d'une affiliation syndicale gratuite - réservée aux étudiants sans revenus autres que jobistes -, soit une affiliation à tarif réduit lors de la 1ère année d'activité professionnelle. Ces conditions vous permettent une affiliation à des tarifs avantageux et de pouvoir ainsi tester nos services.

Dès que vous intégrez votre formation professionnelle, vous êtes déjà considéré.e comme des travailleurs et vous serez confronté.e aux réalités de votre futur métier. Nous sommes donc à votre service, dès cet instant : informations sur la carrière, assistance en cas de dossier disciplinaire, d'accident de travail, etc.

Vous étiez déjà affilié.e auprès de la CSC (quel que soit le secteur d'activité) ? N'hésitez pas à revenir vers nous afin que nous mettions à jour vos données professionnelles, cette étape est importante afin que vous disposiez d'informations correctes et actualisées sur votre secteur professionnel.

Vous étiez déjà membre d'une organisation représentative (CGSP/FGTB, SLP/CGSLB) ? Rien ne vous empêche de solliciter votre transfert auprès de la CSC Services publics, sans stage d'attente (en cas de recours à nos services juridiques) et avec votre prime syndicale, pour autant que vous ayez été en ordre de cotisation minimum 6 mois, sans interruption entre les organisations syndicales.

PENDANT :

Durant l'ensemble de votre carrière dans nos métiers spécifiques, une équipe syndicale issue des différents corps sera à vos côtés afin de vous informer, de vous accompagner et de défendre vos intérêts tant individuels que collectifs.

Nos équipes sont actives sur le terrain, proches de vous et accessibles. Notre proximité est la marque de fabrique de la CSC Services publics.

Vous souhaitez prendre contact avec des représentants des Corps Spéciaux ?

GROUPE DÉFENSE

Moustapha NASSIRI - moustapha.nassiri@acv-csc.be

Thierry DAVID - thierry.david@acv-csc.be

Mylco MPUNGU MALANGU -

Mylco.MpunguMalangu@acv-csc.be

GROUPE POMPIERS

Julie HAPPAERTS - julie.happaerts@acv-csc.be

GROUPE POLICE

Raoul MOULIN - raoul.moulin@acv-csc.be

Anthony TURRA - anthony.turra@acv-csc.be

Michael LABIOUSE - michael.labieuse@acv-csc.be

Eric LAUWAERT - eric.lauwaert@acv-csc.be

Nous serons à vos côtés dans les bons comme dans les mauvais moments.

APRÈS :

A la fin de votre carrière, que ce soit lorsque vous avez atteint l'âge légal ou parce que vous souhaitez/devez vous réorienter, la CSC reste encore à vos côtés.

Si vous êtes pensionné.e, vous pouvez poursuivre votre adhésion syndicale à un tarif moindre : des informations ciblées et de qualité - par exemple concernant la pension, les impôts, etc. - vous sont accessibles. Sans compter qu'il s'agit évidemment d'un geste de solidarité fort avec l'ensemble des autres travailleurs (actifs et non actifs).

Si vous vous réorientez, par choix ou par nécessité, vous serez directement accompagné.e et pris.e en charge, au cours de cette nouvelle carrière, par l'une de nos nombreuses Centrales professionnelles.

La conclusion ?

Que ce soit, avant, pendant ou après votre carrière professionnelle au sein de nos corps spéciaux, la CSC est toujours à vos côtés.

AVANT PENDANT APRÈS VOTRE CARRIÈRE
NOTRE JOB DÉFENDRE LE VÔTRE

Retrouvez toutes les informations au sujet de votre secteur sur facebook.com/csc.defense et sur le site lacs.be/csc-services-publics

Vos permanents syndicaux:
NASSIRI Moustapha - moustapha.nassiri@acv-csc.be
+32 479 68 33 97
DAVID Thierry - thierry.david@acv-csc.be

AVANT PENDANT APRÈS VOTRE CARRIÈRE
NOTRE JOB DÉFENDRE LE VÔTRE

Retrouvez toutes les informations au sujet de votre secteur sur facebook.com/csc.police et sur le site lacs.be/csc-services-publics

Vos permanents syndicaux:
MOULIN Raoul - raoul.moulin@acv-csc.be
+32 471 02 53 59
TURRA Anthony - anthony.turra@acv-csc.be
+32 474 56 16 18

AVANT PENDANT APRÈS VOTRE CARRIÈRE
NOTRE JOB DÉFENDRE LE VÔTRE

Retrouvez toutes les informations au sujet de votre secteur sur facebook.com/csc.pompiers et sur le site lacs.be/csc-services-publics

Votre permanente syndicale:
HAPPAERTS Julie - julie.happaerts@acv-csc.be
+32 498 84 73 95

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.

ACCUEIL PETITE ENFANCE

LE CONSEIL D'ÉTAT CONFIRME :

L'accueil de la petite enfance peut être préservé des logiques lucratives.

Le Conseil d'état a statué dernièrement sur six recours introduits contre la réglementation de la Communauté française en matière de milieux d'accueil de la petite enfance (par trois arrêts du 14 SEPTEMBRE 2023 portant les n°256.778, n°256.779 et n°256.780). Ces recours avaient été introduits par une coalition de structures, organisées dans une vision marchande et commerciale de l'accueil des enfants de 0 à 3 ans. Cependant, en substance, le Conseil d'état confirme dans sa décision que la réglementation de l'accueil de la petite enfance doit être guidée par **l'intérêt supérieur de l'enfant** et considère que **toutes les normes qui encouragent des structures plus pérennes et des relations de travail plus stables** se justifient au nom de cet intérêt.

En effet, la réforme en cours vise à imposer une logique non lucrative aux opérateurs qui veulent assurer un accueil professionnel des enfants, ouvrant ainsi un droit à un soutien financier de base de l'ONE. Elle confirme le droit social selon lequel on ne peut pas engager sous statut d'indépendant un personnel travaillant sous l'autorité d'une direction, et elle exige un niveau de qualification correspondant à l'évolution des attentes de notre société vis-à-vis d'un accueil professionnel.

Cette réforme des milieux d'accueil de l'enfance, traduite dans les textes concernés par les recours, est annoncée depuis 2013 et concertée largement dès 2014 au travers d'un processus participatif. Elle a été largement soutenue par les acteurs du secteur (représentants des familles, fédérations, organisations syndicales, opérateurs de formation...) et fut finalement lancée en 2019 à travers l'adoption de nouveaux textes législatifs.

La réforme redéfinit en profondeur le paysage de l'accueil de la petite enfance au bénéfice des enfants et des familles et s'inscrit pleinement en faveur d'une amélioration de la qualité, de l'accessibilité, mais aussi de la viabilité financière des milieux d'accueil et de l'équité entre eux et entre les familles.

Pour des raisons budgétaires, elle n'a été que partiellement mise en œuvre aujourd'hui.

Le 26 avril dernier, les acteurs de terrain regrettaient d'ailleurs cette réalisation partielle, et transmettaient leurs « fondamentaux » à la Ministre. Parmi ceux-ci figurait, outre les priorités portant sur la norme d'encadrement du personnel d'accueil et l'attractivité du métier, l'affirmation forte de leur attachement au modèle d'accueil subventionné : la marchandisation de l'enfance nuit gravement à la société.

Le secteur commercial qui attaquait la Réforme devant le Conseil d'État vient donc d'être largement débouté.

Mais le risque existe que, faute d'avoir pu maintenir et développer cette recherche de lucre par le biais juridique, cet acteur recherche des soutiens au niveau politique, ce qui pourrait mener au blocage des futures étapes de la réforme entamée.

A cet égard, nous attendons des responsables politiques qu'ils s'appuient sur les arguments du Conseil d'Etat pour définitivement inscrire le secteur de l'accueil de l'enfance comme une mission d'intérêt général qui doit exclure le champ commercial et économique.

Les signataires enjoignent donc le Gouvernement de la Communauté française à poursuivre sans délai l'important travail entrepris jusqu'à présent pour la mise en place de cette réforme au regard de l'intérêt supérieur de l'enfant, y compris à travers les conditions d'accueil et de travail améliorées. Les politiques liées à l'enfance, au regard des enjeux sociétaux qu'elles nourrissent, ne peuvent en effet absolument pas n'être considérées que dans une logique économique. Elles doivent intégrer une triple perspective : éducative, sociale et de conciliation entre la vie privée et la sphère professionnelle.

L'accueil de l'enfant ne s'improvise pas et requiert une pluralité de compétences (relationnelles, pédagogiques, sociales, ...) qui s'acquièrent grâce à l'amplification de la

professionnalisation du personnel. Ce n'est rendu possible qu'au sein d'institutions non marchandes, pérennes, soutenues et accompagnées, proposant une place d'accueil pour chaque enfant. A cet égard, nous restons vigilants et rappelons la nécessité d'augmenter encore ce nombre, sans que cela se fasse au détriment de la qualité de l'accueil et de l'emploi.

Seule une politique forte en matière d'accueil de l'enfance pourra se targuer de soutenir des valeurs telles que l'émancipation des jeunes enfants, la lutte contre la pauvreté infantile ou les inégalités sociales.

C'est à cette condition que notre société se donne les moyens d'offrir aux enfants les conditions propices à leur épanouissement en vue de devenir des adultes participatifs, responsables et heureux.

** Signataires : Stéphanie Paermentier et Yves Hellendorff, secrétaires nationaux CNE Non Marchand ; Marc Becker, secrétaire national CSC francophone ; Véronique Sabel, secrétaire nationale CSC Services Publics ; Olivier Nyssen, secrétaire général CGSP Admi ; Nathalie Lionnet, secrétaire fédérale SETCa ; Eric Dubois, responsable sectoriel Non Marchand CGSLB ; Cécile Van Honsté, directrice FILE ; Noémie Van Erps, secrétaire générale Soralia ; Sylvie Lefebvre, directrice PROMEMPLOI ASBL ; Morgane Eeman, Badje ASBL ; Anne Teheux, responsable FSMI ; Amélie Deman, CHACOF.*





COMPLÉMENT SPÉCIALISATION POUR LES MAISONS DE REPOS - ET DE SOIN (MR/MRS)

Un nouveau complément de spécialisation pour le personnel d'établissements pour aînés est mis en place. Les infirmiers disposant **d'un Titre Professionnel Particulier en gériatrie ou d'une Qualification Professionnelle Particulière en gériatrie ou en soins palliatif** pourront y prétendre tout en bénéficiant du barème IFIC.

1. A partir du 1er septembre 2023 un complément de spécialisation annuel de 833 euros est 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 euros est 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 établis-

sement pour aînés, à savoir une maison de repos ou une maison de repos et 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 1er et 2 qui passe au barème IFIC, a droit au paiement de la prime « Titre Professionnel Particulier ou Qualification Professionnelle Particulière (TPP ou QPP) » 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.

LA CSC HÔPITAUX : L'UNION FAIT LA FORCE !

La **CNE** et la **CSC Services publics** ont décidé **de s'unir pour former** une nouvelle entité appelée : la **CSC Hôpitaux**. Cette faitière commune a pour objectif de défendre les intérêts du secteur hospitalier et de renforcer les conditions de travail et de rémunération, afin de garantir des prestations de soins de qualité !

Dans un secteur en mutation profonde et face à ces enjeux majeurs, il est impératif de parler d'une seule voix et de définir ensemble nos revendications, nos exigences et nos lignes de conduite. Cette nouvelle structure a pour vocation d'être le syndicat de toutes les travailleuses et les travailleurs des hôpitaux, qu'ils et elles soient statutaires ou contractuels, qu'ils et elles soient membres du personnel soignant, paramédical, logistique, administratif, d'hôtellerie, etc., qu'ils et elles travaillent dans un hôpital sous statut public ou sous statut d'ASBL.

La création de la CSC Hôpitaux revêt une grande importance pour veiller au bien-être des travailleurs et pour assurer l'attractivité du secteur des soins de santé.

En unissant nos forces pour les emplois dans le domaine de la santé, nous souhaitons valoriser, soutenir et offrir des conditions de travail justes et équitables pour des travailleurs talentueux qui font face à une pénurie de main-d'œuvre et à un manque d'attractivité.

Les métiers du secteur hospitalier sont plus essentiels que jamais, comme la crise sanitaire l'a clairement démontré.

A partir du 1er juillet 2023, la CSC Hôpitaux représentera d'une seule voix les travailleurs du secteur public et privé.

Nous travaillerons ensemble pour défendre les revendications spécifiques soins de santé des personnels statutaires et contractuels, quels que soient leurs métiers.

La CSC Hôpitaux prendra en charge la gestion des institutions suivantes :

- Le secteur « A » du CHU Ambroise Paré à Mons (secteur privé/asbl) ;
- Le secteur « B » du CHUPMB à Mons (secteur public) ;
- Le CHR Namur-Auvélais (Secteur public/future asbl) ;
- Le CHR Haute Senne à Soignies (Chapitre XII/asbl) ;
- Le Logipôle à Mons (secteur public).

Nous tenons déjà à vous informer que dans toutes les institutions, reprises ci-dessus, les prochaines **ELECTIONS** seront organisées **sous la bannière UNIQUE de la CSC Hôpitaux**, en l'occurrence pour :

- « le renouvellement statutaire - secteur public »
- « les élections sociales - secteur privé »

L'équipe des militants soins de santé reste à votre entière disposition.

Mélisa MAGGIO



C'est une avancée pour la qualité de vie des patients ...

LE STATUT D'AIDANT QUALIFIÉ :

Une nouvelle avancée dans notre communauté de soins !

Sur la proposition du ministre Frank Vandenbroucke, le gouvernement fédéral a approuvé le projet de loi.

Un aidant qualifié est une personne qui n'est pas une infirmière ou un infirmier, mais qui souhaite et qui peut effectuer un ou plusieurs actes infirmiers dans le cadre de sa profession ou d'une activité volontaire en dehors d'un établissement de soins.

C'est une avancée pour la qualité de vie des patients et en particulier pour les patients chroniques. Mais aussi, en second lieu, pour la qualité de vie de celles et ceux qui prodiguent les soins. Leur charge quotidienne pourra être soulagée significativement.

Nos infirmières et nos médecins pourront être libérés partiellement de tâches qu'un aidant qualifié peut parfaitement exécuter.

Les personnes qui veulent dispenser des soins et qui sont en mesure de le faire pourront les donner sans hésiter, ce qui n'était pas possible avec la loi actuelle.

Selon la législation actuelle, les personnes qui ne sont pas infirmières ou infirmiers, mais qui veulent poser des actes infirmiers risquent en effet des poursuites.

Ce projet de loi prévoit une dérogation à l'exercice illégal de l'art infirmier. Le conseil des ministres a donc approuvé une liste précise des actes qu'un aidant qualifié peut poser ; une distinction étant faite entre les actes pour lesquels une formation est nécessaire et les actes les plus simples où une instruction suffit à la place d'une formation. Lorsqu'une formation est nécessaire, l'autorisation ne se limite pas à un seul aidant qualifié désigné par son nom. Mais l'infirmier ou le médecin **désignera toujours un seul patient pour lequel cette autorisation s'applique et il décrira quel plan de soins** et quelles procédures doivent être suivis. Cette liste figurera dans un arrêté royal qui doit encore être approuvé définitivement.

Un aidant qualifié pourra poser un ou plusieurs actes **infirmiers bien définis**, (en premier lieu) dans **l'intérêt des patients chroniques**, mais aussi dans **l'intérêt de leurs familles**. Ces actes infirmiers bien définis peuvent avoir lieu, par exemple, dans une école, une crèche, un centre de jour ou une institution pour personnes handicapées. Mais les choses seront bientôt beaucoup plus simples aussi pour ceux et celles qui interviennent en tant qu'aidants proches, par exemple, ou pour les parents qui soignent leur enfant. Actuellement, il y a de nombreux parents qui ne peuvent pas aller travailler ou qui doivent prendre énormément de congés parce que leurs enfants ne peuvent pas être pris en charge dans les structures extrascolaires ou partir en camp de vacances l'été.

Précisons bien que le médecin traitant ou l'infirmière doit toujours donner son autorisation et **déterminer exactement ce que l'aidant qualifié peut faire** et à quel moment.

L'infirmier en charge ou le médecin traitant (généraliste) établira **un plan de soins pour le patient, plan qui doit préciser clairement les tâches que l'aidant qualifié peut ou ne peut pas exécuter** et pendant combien de temps.

L'aidant qualifié recevra une instruction spécifique (qui est donc suffisante pour pouvoir intervenir comme aidant qualifié) et **devra suivre une formation si nécessaire pour des tâches précises**.

L'aidant qualifié doit remplir les conditions, ainsi que les circonstances précises dans lesquelles un aidant qualifié peut intervenir.

L'infirmier ou le médecin en question choisit la formule à appliquer.



RÉINTRODUCTION D'HEURES SUPPLÉMENTAIRES VOLONTAIRES ADDITIONNELLES

Le gouvernement a approuvé au Conseil des ministres du 12 mai 2023 la réintroduction de 120 heures supplémentaires volontaires additionnelles, dites 'heures de relance', pour la période du 1er juillet 2023 au 30 juin 2025. Pour la sécurité sociale, ces 120 heures additionnelles ne sont pas soumises aux cotisations de sécurité sociale et ne doivent pas non plus être déclarées en DmfA (Déclaration multifonctionnelle).

Il s'agit de 120 heures supplémentaires volontaires à répartir sur le 3ème et le 4ème trimestre 2023, 120 heures supplémentaires volontaires pour 2024 et 120 heures supplémentaires volontaires à répartir sur le 1er et le 2ème trimestre 2025, indépendamment du secteur (mais seulement auprès d'employeurs qui tombent sous la loi du 16 mars 1971 sur le travail, ce qui correspond au secteur privé et un certain nombre limité d'employeurs du secteur public - art. 3, § 1er, 1° de la loi du 16 mars 1971) (législation pas encore publiée).

Vous trouverez plus d'informations concernant les heures supplémentaires volontaires et ces 120 heures supplémentaires additionnelles sur le site du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale.

En ce qui concerne le précompte professionnel, nous renvoyons au SPF Finances pour plus d'informations et le dernier état de la question.



RÉFORME DE LA FONCTION PUBLIQUE LOCALE

Rétroacte :

La convention sectorielle 2015/2020 signée le 2 février 2021 au sein du comité C s'est engagée à mettre en place un Groupe de Travail (GT) relatif à la réforme de la Fonction publique locale. Depuis plusieurs mois, nous y travaillons donc avec assiduité.

Ce GT a mis l'accent sur :

- L'attractivité
- L'accessibilité à l'emploi pour tous
- La valorisation des compétences
- L'évolution de carrière
- La motivation du personnel

L'objectif étant de définir un cadre réglementaire contraignant avant la fin de l'année 2023. (Décret)

Ce GT a coconstruit 2 avant-projets de décret :

- L'un modifiant le CDLD
- L'autre modifiant la loi organique des CPAS

La volonté commune étant d'intégrer un dispositif de droits et d'obligations uniformes pour tous les Pouvoirs locaux (PL) en matière de fonction publique.

Ces projets n'ont pas pour vocation de légiférer toute la fonction publique locale, le principe de l'autonomie locale étant toujours de mise.

Les modifications décrétales visent :

- Le cadre
- L'organigramme
- Le statut
- La délégation de pouvoir
- Le recrutement
- La promotion
- La mobilité
- Les outils RH définis
- L'évaluation
- La mise à disposition de personnel statutaire
- La mise à la retraite du personnel statutaire

Négociations du 4 juillet 2023 comité C:

- Avant-projet de décret modifiant la Nouvelle Loi communale et le CDLD – 1ère lecture
- Avant-projet de décret modifiant la loi organique du 8 juillet 1976 des CPAS – 1ère lecture

Concrètement, qu'est-ce que cela change ?

- Les modifications en termes de cadre du personnel visent à éviter les interprétations diverses des Pouvoirs Locaux ;
- L'organigramme vise la généralisation des outils de gouvernance à tous les PL ;

- Le statut général du personnel rassemble, en un seul document, toutes les règles juridiques fixées par l'autorité ;
- La délégation de pouvoir en matière de recrutement, de rupture de contrat de travail vise à faciliter la gestion des ressources humaines ;
- Le recrutement : introduction d'obligations dans les procédures afin de garantir une base objective de recrutement ;
- La promotion : les emplois de promotion seront ouverts au personnel contractuel et statutaire afin de s'adapter à la réalité de terrain. Toutefois, l'emploi devra d'abord être pourvu en priorité à du personnel statutaire ;
- La mobilité : l'A.R. n°519 du 31/03/1987 est abrogé, pour plus de cohérence avec le nouveau régime de recrutement et de promotion organisé par le Décret ;
- Les outils RH : l'évaluation devenant un véritable outil de gestion des ressources humaines ;
- L'évaluation : en cas de non-respect de l'évaluation, celle-ci sera réputée favorable (dès l'entrée en vigueur du décret au 01/07/2024) ;
- Mise à disposition du personnel statutaire ;
- Mise à la retraite du personnel statutaire – permettre aux agents statutaires de rester en activité au-delà de l'âge de la pension légale et assujéti à l'accord du conseil communal par le travailleur et renouvelable 1 fois.

Conclusion :

Les instances de la CSC Services publics se sont réunies afin d'examiner les avant-projets et leurs modifications ce 3 juillet 2023. Un mandat favorable a été donné aux négociateurs afin de valider les deux avant-projets au comité C du 4 juillet.

La CSC Services publics réclame depuis plus de 20 ans l'obtention d'un décret, fixant une base obligatoire pour tous les pouvoirs locaux afin d'avoir un socle commun pour tous les travailleurs de la Fonction publique locale. Le tout en respectant le pouvoir d'autonomie locale inscrit dans la constitution.

La Révision Générale des Barèmes est devenue obsolète et doit évoluer.

Le travail se poursuit au sein des GT sur les carrières (absence d'évolution depuis 20 ans). Le Front commun syndical a déposé, le 30 juin dernier, une proposition reprenant toute une série d'évolutions pour les travailleurs (création d'un Fonds de formation - lissage des anciennetés requises pour permettre l'évolution de carrière - rationalisation du nombre de filières,)

Du travail en perspective !

Les documents sont disponibles sur demande auprès de : veronique.sabel@acv-csc.be – Secrétaire nationale ALR & Soins de santé

OCTROI DE CHÈQUES-REPAS POUR LES FONCTIONNAIRES FÉDÉRAUX

Lors du Comité B du 12 juillet 2023, l'autorité et les syndicats ont conclu les négociations sur les conditions d'octroi des chèques-repas. Les fonctionnaires fédéraux en bénéficieront à partir du 1er janvier 2024.

Les membres du personnel recevront un chèque de 6 € par jour de travail presté (complet, demi-jour ou prestation entamée). L'intervention de l'agent sera de 1.09 € (minimum légal).

Pour le personnel qui travaille en équipes ou en prestations irrégulières, une autre modalité de calcul pourra être mise en œuvre. Les agents auront droit à un chèque repas pour 7h36 de travail.

C'est, évidemment, une bonne nouvelle.

Il y a, néanmoins, un prix à payer.

Les fonctionnaires peuvent bénéficier d'indemnités de frais de séjour en cas de missions.

Deux modalités sont possibles : un calcul journalier ou un calcul forfaitaire pour les fonctions itinérantes. Ce forfait peut atteindre 16 fois le montant journalier.

La première est supprimée. Le fonctionnaire souvent en déplacement sera, donc, perdant. Le calcul est assez simple : l'indemnité journalière est de 20 euros, le chèque repas de 6.

Le membre du personnel bénéficiant du forfait ne touchera pas de chèques repas. Il est exclu du champ d'application de la loi.

Le forfait est plus avantageux que l'octroi de chèques repas. Il faudra donc négocier dans certains comités de secteur l'octroi d'un forfait suffisant pour compenser la perte des indemnités journalières.

Au moment d'écrire cet article, le texte n'est pas encore publié au Moniteur belge.

Avec l'introduction des titres-repas, le gouvernement a également entamé un exercice de rationalisation des restaurants d'entreprise. Un comité de pilotage a été mis en place pour examiner les pistes possibles. Et nous sommes fort dubitatifs, voire inquiets, de la solution envisagée. En effet, ce comité de pilotage est favorable à l'idée d'intégrer tous les restaurants d'entreprise dans une ASBL. Une telle intégration affectera les conditions de travail du personnel employé dans les restaurants et pourra sérieusement compromettre la pérennité de ces restaurants au sein de la fonction publique. Nous avons déjà exprimé nos préoccupations à plusieurs reprises et espérons que d'autres solutions seront envisagées dans l'intérêt de tous.

L'octroi de chèques repas n'avait pas notre préférence pour valoriser le métier de fonctionnaire. Elle allait vers des valorisations barémique et/ou un réel 13ème mois. Le gouvernement en a décidé autrement.

Certes, les chèques repas sont une bonne nouvelle pour la grande majorité des fonctionnaires mais ils nous laissent un petit goût amer si l'on considère l'ensemble de nos attentes.

REGARD ATTENTIF DE LA CSC DÉFENSE SUR LA RÉPARTITION DU MILLIARD D'EUROS

Comment sera allouée cette enveloppe supplémentaire destinée à augmenter la réactivité de la Défense ?

Une grande part du milliard d'euros additionnel sera destinée à l'acquisition de munitions. Les spécificités de la répartition de cette somme supplémentaire sur la période 2022-2024 sont les suivantes :

En mars 2022, peu après l'invasion de l'Ukraine par la Russie, le gouvernement avait annoncé la mise à disposition d'une somme additionnelle d'un milliard d'euros pour la période 2022-2024. L'objectif était d'améliorer le niveau de préparation et de réactivité des forces de défense. Cette somme était prioritairement destinée à reconstituer les réserves de munitions, améliorer la disponibilité opérationnelle des équipements militaires (tels que la flotte de véhicules blindés), fournir un meilleur équipement et une meilleure protection aux soldats, renforcer les capacités de renseignement et de cybersécurité, améliorer les infrastructures et accroître la résilience. Près de la moitié de cette somme a été dépensée l'année dernière, soit 450 millions d'euros. Le reste sera réparti sur 2023 et 2024, avec une allocation annuelle de 275 millions d'euros.

Une troisième partie de cette somme sera allouée à des commandes supplémentaires en se basant sur des contrats existants. Ces commandes visent à renforcer le soutien aux soldats, notamment par l'acquisition de tenues résistantes aux agents chimiques, biologiques et nucléaires, de vêtements de pluie ainsi que de matériel optique et médical. Le montant de cette partie s'élève à 67 millions d'euros. Un autre montant de 53 millions d'euros sera utilisé pour acquérir du matériel de communication et d'information afin d'améliorer l'efficacité des échanges de capacités dans ce domaine, y compris en matière de cyberdéfense. Les 10 millions d'euros restants serviront à réaliser des améliorations urgentes au niveau des infrastructures, notamment pour les bâtiments sensibles du SGRS (Service Général du Renseignement et de Sécurité).

NOUVEAUX DÉLÉGUÉS À LA CSC DÉFENSE

Nous sommes ravis de compter quatre nouveaux délégués au sein de la CSC Défense.

Leur arrivée marque un renforcement significatif de notre équipe et nous sommes impatients de collaborer avec eux pour représenter au mieux les intérêts de nos membres. Ces nouveaux délégués seront répartis dans des endroits clés tels que les casernes de Tournai, Peutie, l'Hôpital Militaire et la base de Beauvechain.

Leurs compétences et leur engagement enrichiront notre équipe et nous sommes convaincus qu'ils apporteront une contribution précieuse à notre mission commune. Souhaitons-leur le meilleur dans leurs nouvelles fonctions et nous sommes ravis de les accueillir dans la famille de la CSC Défense !



Rayan BOUBNANE

Bonjour,

Je suis le 1er Soldat Boubnane, j'ai 22 ans et je suis rentré à l'armée en octobre 2021 en tant que Force Protection à Beauvechain.

J'ai pour objectif d'apporter mon aide aux affiliés. Mon intention est d'encourager mes collègues à se syndiquer à la CSC afin d'être leur contact direct en cas de problèmes et de pouvoir leur venir en aide plus facilement. J'aimerais me spécialiser dans tout ce qui touche aux accidents. Comme je travaille actuellement à l'Airfield police, ce domaine-là est celui qui m'intéresse le plus.



Sgt VOGLI Vesel

Bonjour à tous !

Ma carrière s'est jusqu'à présent déroulée au 14e Bataillon Médical de Peutie. J'ai commencé en tant qu'adjoint au PL logistique et à présent, j'ai à cœur de mettre mes connaissances à profit pour améliorer le bien-être de mes collègues sur le lieu de travail.



Didier SEMET

La recherche du bien-être sur le lieu de travail : une vocation qui est la mienne depuis toujours... La suite logique est mon engagement en tant que nouveau délégué représentant ainsi l'image de notre syndicat. Comptez sur moi !

Marie TEWO-OLONGE



Bonjour,

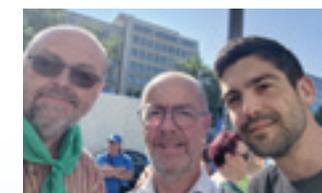
Infirmière depuis presque 20 ans, j'ai travaillé dans différentes institutions dans le civil pour finalement m'engager comme sous-officier en 2013. Je suis infirmière spécialisée en anesthésie et chef adjointe du bloc opératoire à NOH depuis 5 ans.

On me décrit souvent comme une personne sociable, franche et disponible.

Mes objectifs : Être présente le plus possible en tant que déléguée, soutenir mes collègues, promouvoir et essayer d'améliorer le bien-être au travail, apporter du sang neuf et une nouvelle vision au sein de notre institution pour la faire évoluer en concordance avec ce monde en changement.

LE FRONT COMMUN SYNDICAL REPRÉSENTANT LE PERSONNEL DES POUVOIRS LOCAUX DE LA RÉGION DE BRUXELLES-CAPITALE RAPPELLE SES PRIORITÉS.

VENDREDI 23 JUIN
JOURNÉE INTERNATIONALE
DES SERVICES PUBLICS



Comme chaque année, la Journée Internationale des Services Publics s'est tenue le 23 juin; journée durant laquelle le rôle de l'administration publique a été mis en valeur mais aussi et surtout la fonction des hommes et des femmes qui lui donne du sens en se plaçant quotidiennement au service de la population. Protéger, soigner, enseigner, éduquer, innover, accompagner, sauver des vies, transporter des voyageurs...tant de missions, et encore bien d'autres, qui constituent les fondements de notre démocratie et le ciment indispensable pour l'émancipation sociale et le bien-être de nos citoyens.

Ce jour-là, le vendredi 23 SEPTEMBRE 2023 donc, le Front Commun Syndical ALR-BXL, représentant le personnel des administrations locales et des hôpitaux publics Iris a décidé de convier ses délégué.e.s et ses militant.e.s à une action syndicale afin de revendiquer à nouveau un réinvestissement massif dans les Pouvoirs Locaux de la Région de Bruxelles-Capitale. Que ce soit dans les institutions publiques de soins (MR/MRS et Hôpitaux Iris), que ce soit dans le secteur de la Petite Enfance, des services sociaux des 19 CPAS ou encore dans les services de sécurité, nous observons au fil du temps un rétrécissement considérable des moyens alors que les besoins de la population bruxelloise ne cessent de croître. Il n'est pas accep-

table de recevoir comme réponse des mandataires politiques qu'il n'y a pas d'argent pour les services publics lorsqu'on sait qu'il y a des centaines de milliards d'euros d'évasion fiscale chaque année en Belgique. Nos revendications sont connues et ont déjà été maintes fois publiées. Certaines sont partiellement rencontrées alors que d'autres ne font l'objet que d'une écoute sommaire. Toutefois, ce 23 SEPTEMBRE 2023, nous étions déterminés (et nous le sommes toujours !) à faire entendre la voix de celles et ceux qui rendent tous ces services au jour le jour.

En matinée, les militant.e.s et les délégué.e.s des trois organisations syndicales ont convergé vers le Cabinet de Rudi Vervoort, Ministre-Président du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale (GRBC) pour manifester leur volonté de défendre les intérêts des services publics et de leurs travailleurs. Des discours ont été prononcés en ce sens ! Une délégation de la CSC SP STIB était également présente.

Par ailleurs, à la demande des responsables du Front Commun Syndical, le Ministre-Président et Bernard Clerfayt, Ministre du Gouvernement Régional bruxellois en charge de la tutelle sur les Pouvoirs Locaux, ainsi qu'un représentant du Cabinet d'Alain Maron, Ministre Régional bruxellois en charge de la santé et

des matières sociales, ont reçu une délégation des représentants syndicaux. Durant un échange qui a duré plus d'une heure, nous avons largement rappelé notre volonté de voir la sphère politique bruxelloise dégager des moyens financiers supplémentaires et organisationnels novateurs pour donner un élan neuf dans les services rendus à la population ; ce qui implique naturellement de meilleures conditions générales de travail pour le personnel. De surcroît, pour atteindre ces objectifs, nous avons clairement demandé aux représentants du GRBC un engagement politique total pour atteindre ces objectifs, à l'heure notamment où les formations politiques débutent leurs travaux de rédaction des programmes en vue des échéances électorales de 2024. Si nous retenons certains aspects positifs dans les réponses qui ont été formulées par les mandataires politiques présents à cet entretien, notamment en termes d'intentions, nous n'avons pas manqué aussi d'annoncer notre présence future, constante et déterminée, dans les prochaines campagnes électorales ; singulièrement dans tous les endroits et événements politiques où nous aurons l'opportunité de faire entendre les revendications légitimes des travailleurs que nous représentons quotidiennement.

Benoît LAMBOTTE





Dominique TAEELS

FORMATION DES DÉLÉGUÉS

En partenariat avec la dynamique équipe du MOC de Bruxelles, le service formation de la CSC Services publics a pu proposer à ses délégués un nouveau module de formation plus axé sur l'économie, la politique et le social, mais toujours dans l'optique d'une meilleure connaissance de l'action collective à mener sur le lieu de travail.

L'objectif de cette formation sur 10 journées, entre octobre 2022 et SEPTEMBRE 2023, était de doter un groupe de militants et militantes des connaissances, grilles d'analyse et réflexes de base pour agir syndicalement et politiquement dans leur environnement social.

La formation a permis aux participants de pouvoir partager leurs expériences et leurs visions de la société et du monde du travail. Elle a aussi favorisé les rencontres entre eux mais aussi les rencontres et échanges avec les nombreux intervenants de qualité venus du monde académique (chercheurs, professeurs, ...), du monde associatif (militants pour le climat, l'égalité des chances, ...) ou du monde syndical (autres délégués ou permanents de centrale pour l'enseignement ou la CNE).

Elle a remis aussi les délégués au centre de l'intérêt de tous ces intervenants. Il est étonnant, de manière sans doute anecdotique mais illustrative cependant, de voir un délégué ayant fait peu d'études mais fort de son expérience professionnelle s'adresser, après quelques échanges, à tu et a toi à un éminent professeur d'université fort intéressé autant par le parcours professionnel que l'expérience syndicale.

La formation s'est articulée autour de 3 modules :

1. Premier module sur l'ABC d'une culture politique et syndicale critique :

- Les bases de l'économie contemporaine
- Les bases de la structure politique de la Belgique (clivages, partis) et de l'Etat
- Les changements structurels de la période actuelle (phase néolibérale, globalisation, Union européenne, crise financière et pandémie)

La politique des services publics a servi de fil conducteur pour des exemples concrets et points d'appui (Comment les services publics se sont développés dans l'histoire économique, politique ...)

2. Deuxième module sur les « thèmes de société » et d'actualité :

- Le genre, le mouvement féministe et le travail
- L'écologie, le climat, la pandémie, le syndicalisme et les services publics,
- La question raciale : migration, interculturalité, police et quartiers populaires, l'extrême-droite et le mouvement syndical,

3. Troisième module sur les « compétences relationnelles » et le travail syndical :

- Préparer, organiser et animer une assemblée, écrire un tract,
- Négocier avec l'employeur, gérer un conflit, établir et analyser un rapport de forces,
- L'enquête ouvrière, l'auto-organisation, etc.

La formation sera reconduite à Bouge dans les locaux de la Fédération CSC avec un nouveau groupe dès le 11 octobre 2023.

Il reste encore quelques places pour des délégués ayant suivi le cycle d'accueil et ayant obtenu l'accord de leur responsable syndical.

Parmi tous les participants qui ont été nourri par cette formation mais qui l'ont aussi alimentée de leurs réflexions, remarques et encouragements, je souhaiterais mettre en évidence une participante qui a effectué un travail colossal en réalisant un véritable syllabus des différentes matières vues (l'œuvre fait plus de 120 pages !).

Dominique Taelis a 50 ans et est comptable à la Ville de Liège. Elle est affiliée depuis 1998 et est devenue déléguée syndicale des Services publics en 2020.

Elle se définit comme passionnée, motivée, sociable, amusante, sérieuse et ayant des contacts humains faciles.

Des journées passées avec elle, je ne peux démentir aucune de ces qualités. J'ajouterais même que j'ai pu comprendre qu'elle faisait d'excellentes pizzas.

Voici en quelques mots ce qu'elle dit de la formation :

"Formation captivante, intéressante pour la variété des thèmes abordés, permet de comprendre les différentes manipulations du monde dans lequel on vit que je trouve plutôt autoritaire que démocratique".

Pour remercier Dominique de son excellent travail, voici quelques extraits de ses notes prises lors d'une journée consacrée à l'organisation collective et à une réflexion sur l'organisation d'un syndicalisme « percutant ».

Après le constat de la perte de vitesse du syndicalisme :

- Image ternie dans l'opinion publique ;
- Difficultés à recruter ;
- Désaffiliation continue ;
- Perte de rapport de force (tous les niveaux) ;
- Répartition Capital/Travail toujours plus défavorable aux travailleuses et travailleurs ;
- Morcellement des formes de « contrats » de travail ;
- Glissement des missions syndicales vers un syndicat de services plutôt qu'un syndicat de lutte ;
- Le syndicat n'est plus là pour créer du droit mais seulement pour faire appliquer du droit.

La formation s'est intéressée à un exemple possible d'actions syndicales en regardant du côté des « Community Organizing » de Saul Alinski.

Saul ALINSKI (1909-1972) est un écrivain et sociologue américain considéré comme le fondateur du « Community Organizing ». Il s'est consacré à l'organisation des habitants dans les quartiers les plus pauvres de Chicago.

Son ouvrage le plus célèbre, écrit peu de temps avant sa mort, s'intitule « Rules of Radicals », traduit en français par « Être radical ». Il s'agit d'un manuel pragmatique pour radicaux socialistes.

L'objectif de l'auteur était de créer un guide pour les futurs organisateurs communautaires ; guide à utiliser par les communautés socialement démunies afin de leur permettre de gagner du pouvoir en termes sociaux, politiques, légaux et financiers.

Quelle est la stratégie du « Community Organizing » ? On peut résumer celle-ci en 5 points :

- L'union fait la force : trop souvent on considère que les problèmes, la pauvreté par exemple, sont liés à des carences des personnes plutôt qu'à une situation dans laquelle elles sont impuissantes mais munies de ressources potentielles. Pour cela, il faut pouvoir les « organiser » c'est-à-dire, les unir.
- Un professionnel pour unir les « leaders » : comme pour le travail social, la stratégie d'Alinski repose sur un professionnel formé et cheville ouvrière de l'organisation.
- La colère comme énergie du changement : Alinski écrit « La tâche de l'organisateur est donc de faire ressortir les déceptions et le mécontentement, de fournir aux gens l'occasion de vider leur colère et leurs frustrations [...] c'est de ce mécanisme que naît une nouvelle organisation de la communauté. »
- L'action non violente pour peser : Alinski s'inspire de Gandhi et d'un syndicalisme réformiste. Il y ajoute un grain de folie avec une mise en scène où les rôles sont retournés, où il s'agit de jouer avec les préjugés et de mettre à mal un ordre social qui reproduit l'inégalité.
- La négociation avec les « décideurs » : Ouvrir, in fine, des négociations pour obtenir des améliorations assez matérialistes. Pragmatisme avant tout.

>>>

Le « Community Organizing » décrit le processus par lequel des gens vivant à proximité les uns des autres construisent une organisation pour avoir plus de pouvoir et mieux faire valoir leurs intérêts face aux institutions publiques, aux entreprises, aux propriétaires dont les décisions impactent leur vie.

L'un des principaux buts est la construction d'un pouvoir citoyen pour la communauté afin d'influencer les décisions qui affectent ses membres. Il s'agit de construire dans le quartier, la ville, l'équivalent du syndicat dans l'entreprise.

Beaucoup de similitudes avec l'action collective qu'organisent les syndicaux sur les lieux de travail.

Et peut-être des idées pour remettre l'organisation collective du rapport de force au centre de l'enjeu syndical.

Un petit schéma pour mieux comprendre l'évolution du fonctionnement syndical :

HISTORIQUEMENT

Représentation
Institutionnelle

Service
Individuel

Organisation
Collective
du rapport

MAINTENANT

Représentation
Institutionnelle

Service
Individuel
aux affiliés

Organisation
Collective
du rapport

Un syndicat qui se veut à nouveau « percutant » (c'était le thème de la journée) se doit sans doute de rééquilibrer certaines de ses missions et ne pas oublier sa fonction initiale.

Pour rappel, une nouvelle session démarre en octobre 2023 et cherche déjà sa prochaine rédactrice pour écrire les nouvelles pages de cette autre aventure.

Luc VINCENT



Ludovic LUCIANI

SPF FINANCES JOURNÉE D'ÉTUDE « QUEL AVENIR POUR LES FONCTIONNAIRES FÉDÉRAUX ? »

Une journée d'étude exceptionnelle sur le thème : « **Quel avenir pour les fonctionnaires fédéraux ?** » s'est tenue le **6 septembre dernier à la CSC de Bouge**. Cette journée était une opportunité unique pour élargir les horizons, échanger des idées inspirantes et approfondir la compréhension des enjeux qui touchent les membres (statutaires & contractuels) de la fonction publique fédérale.

En invité spécial, **Monsieur Maxime Prévot**, président du parti Les Engagés, a apporté un éclairage nouveau sur les défis actuels rencontrés au sein du secteur (manque d'effectif, promotion, service actif, péréquation des pensions, lutte contre la fraude fiscale, etc...).

Il a également pu nous apporter des explications sur les récentes déclarations de son parti (fin du statut).

De plus, cet événement était l'occasion de présenter notre nouveau secrétaire permanent, Monsieur **Ludovic Luciani**, en charge du SPF Finances, de la Donation Royale, la Loterie Nationale, la Cour des comptes, la

Chambre des représentants et le Sénat. Fort d'une solide expérience dans le droit et d'un engagement passionné envers les valeurs de notre syndicat, Ludovic Luciani jouera un rôle essentiel dans la direction et la coordination de nos activités à l'avenir. Nous sommes convaincus que son expertise et sa vision enrichiront notre organisation et renforceront notre capacité à défendre nos intérêts.

L'agenda de la journée comprenait des discussions interactives, y compris une présentation détaillée de la mission et des objectifs du syndicat pour les mois à venir. A la suite des différentes interventions, l'occasion a été donnée à l'auditoire de poser ses questions au nouveau secrétaire permanent et à Maxime Prévot lors de séances de questions-réponses dédiées.

Cette journée d'étude enrichissante et stimulante a permis en outre de renforcer les liens entre les membres du syndicat, de partager les expériences et de collaborer pour trouver des solutions innovantes aux défis qui se présentent à nous.





AVANT PENDANT APRÈS

VOTRE CARRIÈRE

**NOTRE JOB
DÉFENDRE LE VÔTRE**



Retrouvez toutes les informations au sujet de votre secteur sur
facebook.com/csc.pompiers et sur le site lacsc.be/csc-services-publics

Votre permanente syndicale:

HAPPAERTS Julie - julie.happaerts@acv-csc.be

+32 498 84 73 95

