



Renouvelle

12/2023

LE TRIMESTRIEL DE VOS REVENDICATIONS

SECTEUR DE L'ENFANCE:

PAGE 6

Pas de bras? C'est la cata!



ACTIONS DE VISIBILITÉ
DANS LES HÔPITAUX DU RÉSEAU IRIS
PAGE 4

EDITO

SECTEURS

DOSSIER SOINS DE SANTÉ

HÔPITAUX IRIS : ACTIONS DE VISIBILITÉ 4

L'ACTU DU SECTEUR DE L'ENFANCE 6

EDIV : UN OUTIL POUR FAVORISER LA DIVERSITÉ 9

CAMPAGNE DE SENSIBILISATION CHEZ INTERSENIORS 10

NAISSANCE DE LA NOUVELLE INTERCOMMUNALE HUMANI 12

INITIATIVE : LES PETITS DÉJEUNERS SYNDICAUX 12

OFFRE DE FORMATION POUR LES POUVOIRS LOCAUX 14

COMITÉ C : ACCORD NON-MARCHAND WALLON 17

PROTECTION DES DONNÉES MÉDICALES 20

GROUPE POMPIERS :

L'APPEL AU SECOURS DES ZONES DE SECOURS 18

GROUPE POLICE :

PRÉSENTATION DE LA NOUVELLE DÉLÉGUÉE PERMANENTE 20

BRUXELLES-CAPITALE

BRUXELLES PROPRETÉ :

LE DIRECTEUR GÉNÉRAL A-T-IL CARTE BLANCHE ? 13

CENTRALE

EXAMENS SELOR : PRÉPARATION ET TÉMOIGNAGES 16

BIENVENUE À LA NOUVELLE SECRÉTAIRE NATIONALE 21

CAMPAGNE AGRESSION :

CHACUN MÉRITE UN BOULOT SANS VIOLENCE ! 22

La violence, de tout ordre, de toute forme, est inacceptable en tout temps.

Les manifestations du 25 novembre dernier dénonçant, principalement, les violences faites aux femmes, nous rappellent, à toutes et tous, qu'au final aucune violence ne peut être tolérée.

Notre organisation s'est attelée, ces dernières semaines, à lancer une enquête envers ses affilié.e.s sur la thématique de la violence sur le lieu de travail. Elle a rencontré un franc succès et nous tenons à remercier toutes celles et tout ceux qui y ont contribué.

Les chiffres qui en ressortent démontrent clairement que la violence sur le lieu travail, envers nos agents des services publics, restent un souci majeur dans les conditions de travail.

Beaucoup (trop) de collègues n'osent la dénoncer, soit parce que l'impunité leur semble évidente (à quoi bon !), soit parce que les outils en interne de leur administration ne les encouragent pas à le faire.

Voire pire, le regard des autres et le "Qu'en dira-t-on ?". Cela reste une démarche qui, parfois, pour certaines ou certains, reste un cap difficile à franchir.

Il y a, fort heureusement, de bonnes pratiques ou initiatives développées au sein de nos administrations, mais, avec parfois le seul défaut de ne pas être assez connues.

Rappelons tout de même que la législation sur le bien-être et l'obligation d'une gestion dite "dynamique" des risques, imposent à l'employeur des mesures de prévention (idéalement), ainsi que des mesures d'accompagnement pour le travailleur.se qui y est confronté.e.

Forte du succès rencontré, la CSC Services publics, au travers de ses équipes syndicales, est allée à la rencontre d'affilié.e.s sur le terrain dans le courant du mois de décembre, afin d'échanger sur cette thématique qui sera pour nous une campagne importante à mener : Lutter contre toute forme de violence envers nos agents sur leur lieu de travail.

Vous trouverez dans notre édition à cet égard des informations en la matière.

L'année académique 2023 se termine. Syndicalement, inutile de vous le rappeler, elle fut éprouvante pour nos équipes, car très sollicitées : mais elles ont répondu "Présentes" et j'en profite à nouveau pour les en remercier.

2024 sera l'année de tous les défis. Election sociale d'une part, élection politique d'autre part (voir nos précédentes éditions).

La CSC se mobilisera plus que jamais afin de rester le syndicat majoritaire au niveau national. Nous le devons à nos affilié.e.s.

Nous resterons évidemment vigilants sur les échéances politiques à venir et espérons éviter des lendemains qui déchantent ou qui apportent de mauvais augures.

Je vous souhaite d'ores et déjà d'excellentes fêtes de fin d'année 2023 et une année 2024 rayonnante pour vous, ainsi que vos proches !

Stéphane DELDICQUE



Ont contribué : Lina Cloostermans, Stéphane Deldicque, Hanane El Bouzakhi, Julie Happaerts, Mélisa Maggio, Raoul Moulin, Véronique Sabel, Marie Tillière, Carine Vanderhaegen, Stéphane Vercauteren, Eric Wéry.

ACTIONS DE VISIBILITÉ DANS LES HÔPITAUX DU RÉSEAU IRIS

Pour la deuxième année consécutive, les délégué.es des hôpitaux du réseau IRIS sont allés à la rencontre des travailleurs.

Les 12, 16, 17 et 19 octobre 2023, dès 06h30 du matin, nos militant.es se sont placés devant les pointeuses et/ou entrées des institutions : le CHU ST Pierre (site Porte de Hal et site Alexiens), le CHU Brugmann (site Horta, site Brien) et les hôpitaux IRIS SUD (concentration de l'action de cette année sur le site Molière).

La prochaine initiative du même genre est prévue le 29 janvier 2024 à l'hôpital universitaire des enfants Reine Fabiola (HUDERF)

L'idée des actions de visibilité est née au sein du groupe hpcom (délégué.es des différents comités réunis pour l'organisation des actions diverses du réseau IRIS) après le constat que la taille des institutions et des sites éparpillés dans Bruxelles ne permettait pas la rencontre de tous les travailleurs. Un deuxième constat est l'absence de possibilités de rencontrer les travailleurs de nuit, principalement à cause des horaires. D'où le choix de commencer l'action à 06h30 afin de pouvoir les rencontrer à leur fin de service.

L'objectif de l'action : se présenter sans slogans ni revendications, simplement un contact et une présentation de nos équipes autour de cadeaux symboliques (cette année : une farde contenant divers gadgets CSC SP, carnet de notes, bics). En 2022, les équipes ont offert un café, cette année le choix s'est porté sur un berlingot de jus d'orange ou de pomme et une gaufre.

La farde contenait également toute une série d'informations utiles, comme "comment compléter la carte de grève, quelles sont les conditions pour toucher l'indemnité de grève ou la prime syndicale" de même qu'un folder reprenant les coordonnées des délégué.es mais aussi quelques victoires dans les comités CPPT et/ou CN.

L'accueil des travailleurs a été amical et intéressé, le contact a permis également de répondre à des questions sur le fonctionnement de la CSC Services publics, des délégations syndicales, comment devenir affilié, comment devenir délégué.e... Le personnel de nuit nous a fait part de son sentiment d'abandon de la part des directions et aussi des syndicats.

Nos militants ont été fiers de présenter leur travail et leur syndicat en dehors des manifestations et grèves.

Le réseau IRIS connaît, comme tous les secteurs, des changements qui ne sont pas toujours au bénéfice du personnel, les réseaux continuent de se mettre en place avec toutes les conséquences que cela pourrait avoir sur les conditions de travail.

La CSC Services publics en front commun continue de dénoncer les attaques envers le secteur public des soins de santé. Nous continuons à revendiquer des soins de qualité pour tous !

Les travailleurs sont amenés à assumer leur fonction malgré ces attaques, malgré les rumeurs de privatisation et de licenciements.

La CSC Services publics interpelle régulièrement les directions générales des institutions quant à la nécessité de communiquer avec leur personnel de manière régulière mais surtout en toute transparence afin de ne pas donner de résonnances aux rumeurs.

Nous ne manquons pas également de continuer à demander des comptes au Comité C des hôpitaux IRIS, la faitière IRIS, qui nous paraît toujours aussi "silencieuse" malgré les actions et les grèves.

La CSC Services publics continue le combat pour la défense des hôpitaux publics bruxellois, grèves et actions sont encore envisageables en cette fin d'année. Certainement pour 2024 !

Nous ne désespérons pas que des élections de juin 2024 émerge un ministre fédéral de la santé respectueux de chaque fonction dans les hôpitaux, attaché aux valeurs du secteur public et que les promesses politiques se concrétisent.

Merci à tous/toutes les délégué.es des hôpitaux IRIS pour leur travail et les défis syndicaux qu'ils relèvent tout en continuant à assumer leur travail au sein de leur service et ce, avec courage et patience !!!



L'ACTU DU SECTEUR DE L'ENFANCE

1) Accueillantes à domicile

L'arrêté du 7 mai a porté l'allocation « consommables » à 15% du salaire mensuel brut (au lieu de 10%). Celle-ci étant subventionnée, il convient d'adapter les choses par un avenant au contrat de travail.

Le statut salarié continue à être déployé d'ici le 30 juin 2024. Après cette date, une liste des accueillantes ne désirant pas opter pour le statut salarié sera établie. Le personnel repris sera autorisé à poursuivre son activité dans les conditions de conventionné, et ce uniquement dans un cadre extintif. Il pourra à tout moment opter pour le statut salarié.

La possibilité du temps partiel étant ouverte, un référentiel en la matière est en cours de finalisation afin de baliser les bonnes pratiques et interprétations de la matière.

2) Co-accueils

Afin de proposer un contrat de travail salarié aux co-accueillantes dont la structure ne peut pas se transformer selon le modèle de crèche, le Gouvernement a validé, malgré l'avis du SPF Emploi et Travail, le recours au contrat de travail à domicile dans certaines situations.

Cela peut se faire jusqu'au 31 décembre 2024, moment où la mesure sera évaluée.

Le SPF insiste sur la notion de liberté du choix du lieu de travail. Or, dans le cas où les locaux sont mis à disposition par le pouvoir local (ex : co-accueil attenant à l'école communal), et qu'une accueillante est recrutée pour travailler à cet endroit, la liberté du choix de l'endroit n'est pas possible et dès lors le contrat de travail à domicile n'est pas utilisable.

Les pouvoirs organisateurs pourront donc opter pour le contrat de travail à domicile pour les co-accueillantes dont la structure ne se transforme pas en crèche, dans les mêmes règles que pour les accueillantes à domicile, et pour autant que les dispositions

fixées par le SPF soient respectées. Si le choix du lieu de travail n'est pas démontré, le contrat de travail pourrait donc être soumis au Tribunal du Travail afin d'être requalifié.

Contrat de travail à domicile ou contrat « classique », qu'est-ce que ça change ?

La différence principale vient de la disponibilité. Dans le premier cas, l'accueillante à domicile doit être disponible 10 heures par jour. Cela ne signifie pas qu'elle a des enfants chez elle pendant 10h mais qu'elle est susceptible de les accueillir pendant 10h. A contrario, la puéricultrice qui dispose d'un contrat de travail « classique » est soumise à l'ensemble des dispositions de la loi de 71 sur le temps de travail à savoir des moyennes journalières (7h36), hebdomadaires, mensuelles et trimestrielles d'heures de travail à respecter du chef de l'employeur (ce qui peut engendrer des heures supplémentaires).

3) Crèches

L'arrêté du 24 novembre 2022 prévoit la gratuité de la fréquentation d'un milieu d'accueil lorsqu'un des parents bénéficie du statut BIM.

Le même arrêté réduit la participation financière des parents à 70% en cas de situation monoparentale.

Ces mesures sont également applicables aux services d'accueillantes à domicile.

Y est également prévu, la facturation du jour d'absence injustifiée à hauteur de la contribution minimale et ce quelle que soit la PFP prévue au contrat d'accueil.

L'arrêté rend ces mesures budgétairement neutres pour les milieux d'accueil. Le solde étant compensé par la subvention ONE, ces dispositions ne doivent avoir AUCUN IMPACT SUR LES CONDITIONS DE TRAVAIL ET LE TAUX D'ENCADREMENT.

L'arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 6 septembre révisé les montants de la participation financière des parents.



Dans un premier temps, la participation va être dégressive pour

- Les familles dont deux enfants sont accueillis simultanément
- Les familles qui comptent au moins trois enfants (dont l'enfant accueilli)
- Les situations de monoparentalité

Le Gouvernement prendra intégralement la différence financière en charge et garantit que le service ne subira aucune perte financière.

Ce qui signifie que pendant plusieurs mois, les milieux d'accueil vont devoir fonctionner avec deux systèmes de facturation.

L'arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 17 mai 2023 révisé le montant de la PFP à partir duquel les PO doivent reverser de l'argent à l'ONE pour alimenter un fonds commun (= taux de rétrocession) et à partir duquel l'ONE utilise le fond pour compenser le seuil de PFP qui ne serait pas atteint (= taux de péréquation). Il passe de 12.5€ à 16.9€.

Cela signifie que les services travailleront, au niveau comptable, moins en flux tendu mais aussi qu'ils devront, dans un premier temps, faire face à un supplément de travail administratif.

L'arrêté du 6 septembre revoit également les normes de personnel pour les milieux subventionnés. A parti d'une capacité autorisée de 16 enfants, 1 ETP de direction, 1/2 ETP administratif, 1.5 ETP travailleur psycho-médico-so-

cial, 2 ETP pour l'intendance (entretien, cuisine) et 12 ETP pour l'accueil sont subventionnés.

4) Subside de renforcement

La fonction de direction étant subventionnée (depuis fin 2022) les moyens supplémentaires dégagés doivent être utilisés pour améliorer la qualité de l'accueil et tendre vers la norme de 1.5 puéricultrices pour 7 enfants.

La fonction de direction des services d'accueil des enfants est également subventionnée au regard du nombre de places autorisées.

5) Dispositif éco-crèches

L'arrêté du 6 septembre prévoit une possibilité de subside du type « éco-crèche » (125€/place) pour autant que les services, tant crèches et accueillantes, entrent dans le mécanisme.

6) Recours aux travailleurs indépendants

Malgré l'avis du Conseil d'Etat relatif au recours aux indépendants dans le secteur de l'accueil des enfants (<http://www.raadvst-consetat.be/?page=news&lang=fr&newsitem=792>) et la position du Front Commun Syndical, face à la pression de la fédération des accueils privés (commerciaux), le Gouvernement a validé, ce 6 septembre, la possibilité de recourir à des travailleurs indépendants dans les milieux d'accueil.

La CSC Services publics est formellement opposée à ce fonctionnement qui, on l'a vu par le passé dans d'autres secteurs, est source de dérives et ne garantit pas les droits du personnel.

7) Accueil temps libre

La réforme ATL n'a pu aboutir faute de projet concret



réel, audacieux et répondant aux urgences du secteur.

Nous refusons d'oublier ce secteur. Il sera mis à l'honneur lors de la journée de l'ATL, le 24 janvier 2024. Si vous désirez participer activement, n'hésitez pas à prendre contact avec la coordinatrice enfance via les coordonnées mail en bas de l'article.

Les engagements de la Ministre Linard dans le documentaire « En quête d'accueil » (En quête d'accueil - We Tell Stories) d'Aliénor Debrocq attendent toujours des réalisations concrètes :

- « on identifie les pistes les plus intéressantes pour sortir de la situation actuelle, il faudra investir des moyens supplémentaires et il faudra voir comment on renforce l'emploi mais aussi la qualité des travailleurs sur le terrain »
- « il y a une précarité importante sur les « emplois »
- « le secteur de l'ATL est resté dans l'ombre depuis trop longtemps et je ne voulais plus en tant que Ministre de l'Enfance faire semblant que tout allait bien et que ce secteur allait pouvoir s'en sortir tout seul, ce n'est pas vrai »

8) MyONE

La future plateforme MyONE sera le point d'entrée de tous les parents. Quel que soit le milieu d'accueil, ils y introduiront leur recherche initiale de milieu d'accueil. Les lieux d'accueil devront y assurer le suivi du dossier d'inscription. L'ONE ayant versé des subsides afin de faciliter l'informatisation du secteur (y compris les accueillantes à domicile), il n'y aura pas d'autres investissements matériels pour le personnel.

9) 22 novembre Grève du secteur une première étape

Malgré le budget déterminé par le Gouvernement lors du dernier conclave, aucune discussion n'a encore été entamée quant à son affectation (la Ministre ayant "suspendu" la concertation sociale), le secteur de l'Enfance reste à bout de souffle. Pire, il s'effondre.

Plus que jamais déterminé-es à revendiquer les mesures et les moyens nécessaires pour éviter le pire, les travailleurs du secteur se sont donné rendez-vous, à l'initiative du front commun syndical, ce 22 novembre à Bruxelles.

Le personnel dénonçait le manque d'ambition politique et l'enjeu sociétal que représente l'investissement dans les secteurs de l'enfance. Il demandait que la concertation sociale reprenne le plus rapidement possible.



Pas de bras, c'est la cata ! Les budgets nécessaires au subventionnement de la norme de 1.5 puéricultrices pour 7 enfants fixée doivent être débloqués sans tarder.

Les métiers de l'accueil des enfants doivent être revalorisés et doivent redevenir attractifs afin d'inciter de nouveaux engagements dans le secteur.

Cette action est la première d'un plan visant à mettre le secteur de l'accueil de l'enfance au centre de toutes les préoccupations actuelles mais aussi futures au regard des prochaines élections.

En décembre, les équipes iront rencontrer les familles en leur proposant de signer la pétition. Peut-être que Saint-Nicolas les aidera à se faire entendre pour le Gouvernement !

Une bonne année pour le personnel de l'accueil de l'enfance ? Durant le premier trimestre 2024, la question sera posée aux parlementaires et politiques en responsabilité du secteur. Vous serez conviés à y assister.

Un accueil de qualité pour tous aujourd'hui c'est une des clés de la construction de la société de demain. Tant les représentants de la société, que ceux des familles et ceux du personnel en sont convaincus. C'est pourquoi, au printemps 2024, nous reprogrammerons ensemble et pour tous, une action commune.

Signez la pétition :

Le secteur de l'accueil des enfants est en crise : le manque de personnel est criant sur le terrain !

Sans puériculteurs/puéricultrices, animateurs/animateuses, accueillants/accueillantes, qui prendra soin de nos enfants demain ?

Les équipes sont épuisées et demandent, à cœur et à cris, davantage de professionnel.le.s formé.e.s dans les structures.

Il est urgent de rendre le métier attractif !

Pour les soutenir, deux clics suffisent en suivant le QR Code ci-joint et un de plus pour partager leur pétition sur vos réseaux.



Pour tout renseignement : marie.tilliere@acv-csc.be



FAVORISER LA DIVERSITÉ AU SEIN DE VOTRE POUVOIR LOCAL ? eDIV UN OUTIL À VOTRE SERVICE

eDiv est un outil en ligne développé par Unia (Institution publique indépendante qui lutte contre la discrimination et défend l'égalité en Belgique) pour plus d'inclusion et de diversité dans le monde du travail.

FORMATION EN LIGNE

eDiv propose gratuitement deux modules de formation en ligne. Le module Loi explique étape par étape la législation anti-discrimination. Le module sur le handicap présente la législation concernant les aménagements raisonnables sur le lieu de travail pour les personnes en situation de handicap. Grâce aux vidéos, aux explications et aux exercices interactifs, vous intégrerez des acquis de façon durable. Vous y trouverez également les supports pédagogiques, les visuels et toute la législation coordonnée. Les modules sont accessibles aux personnes en situation de handicap moteur, visuel ou auditif.

GUIDE VERS PLUS D'INCLUSION

Afin que votre administration puisse progresser, il est essentiel d'investir dans un environnement de travail plus diversifié et inclusif. Travailler sur une politique de diversité cohérente et inclusive vous donne la possibilité de tirer un

maximum de profit des politiques mises en œuvre. Avec le « guide vers plus d'inclusion », vous disposez d'un outil clair qui vous aide à démarrer efficacement étape par étape. Plusieurs thèmes vous sont proposés : développer une politique de diversité ; recruter et maintenir vos talents diversifiés ; gérer une équipe ; législations, règles et subventions ; accompagnement et formation.

EXEMPLES INSPIRANTS ET OUTILS PRATIQUES

Dans la base de données « exemples inspirants » vous trouverez plus de 150 exemples et situations auxquelles des entreprises et organisations ont été confrontées. Chaque question contient une réponse juridique et des conseils sur la meilleure façon de gérer la situation. Vous trouverez également des pratiques inspirantes. Vous pouvez les utiliser comme filtres pour trouver les informations qui correspondent le mieux à vos besoins. Dans la section « outils pratiques », vous trouverez les outils pour vous soutenir dans vos démarches en faveur de la diversité et de l'inclusion.

Pour en savoir plus : www.ediv.be

Pour toute question : marie.tilliere@acv-csc.be



CAMPAGNE DE SENSIBILISATION DANS LES MAISONS DE REPOS INTERSENIORS

Dans les maisons de repos de chez INTERSENIORS, intercommunale comprenant 600 travailleurs, une campagne de sensibilisation courageuse est lancée !

Notre diversité est notre bien le plus précieux. Mais pour faire de nos différences une véritable richesse sur nos lieux de travail, nous devons prendre la responsabilité d'y travailler ensemble. Lorsqu'il y a trop de pression au boulot, on peut vite se tromper de cible et faire porter la responsabilité de tous nos maux sur nos différences. C'est à ce moment que tout se cristallise et que l'on voit apparaître des dérives, des discriminations et des attitudes ou propos inappropriés de type racisme, sexisme, âgisme, grossophobie. Or, en plaçant fermement un couvercle sur une marmite sous pression, on la prépare à l'implosion. Fermer les yeux sur ces dérives, c'est laisser le personnel en proie à un mal-être qui n'ira qu'en se renforçant. Au travail, qu'on le veuille ou non, nous sommes une équipe qui peut choisir de se renforcer (diversité, collaboration) ou de s'affaiblir (différences, conflits).

Avec l'accord de l'autorité, lors d'un Comité de prévention et protection du travail, nous avons demandé la mise en place d'un "plan diversité" au sein de l'institution.

Le projet est à l'initiative du service Diversité depuis le 21 mars 2022. Une trentaine d'entreprises, d'organisations et d'écoles wallonnes et bruxelloises, du privé comme du public, se sont lancées dans ce projet ambitieux de faire reculer le racisme et les discriminations en y travaillant efficacement pendant une année entière.

Une de nos déléguées a participé à une journée de formation du service Diversité le 24 mai 2023 et nous a fait part de son intention de mettre en place une campagne au sein de son institution. Nous avons soutenu le projet et contacté Malika Borbouse, responsable nationale de la diversité. Malika a mis à notre disposition des outils concrets et nous aide surtout à en coconstruire de nouveaux, répondant aux besoins propres d'Interseniors. Ici, il n'est pas question de campagnes très globales de

type « clés sur porte », mais bien de campagnes « sur mesure », pensées et construites avec la délégation et sur base des réalités de terrain, pour apporter une vraie plus-value, un réel déclic. La collaboration avec le service Diversité se passe très bien et nous nous réjouissons de la suite.

L'équipe a choisi les thèmes les plus prégnants et fréquents afin de donner une impulsion aux affilié.e.s :

- Ambiance au travail en vue d'améliorer le bien-être
- Nationalité et couleur de peau
- Âge
- Ne plus fermer les yeux face aux discriminations

En dépit du cadre juridique de lutte contre les discriminations (loi du 10 mai 2007), le but est de conscientiser à l'importance de faire de la prévention, avec de bons outils. Il n'est pas question d'attendre qu'une "bombe" éclate sur le terrain et vienne entacher de façon irréversible l'entente au sein du personnel. Les responsabilités endossées par les travailleuses.eurs sont importantes et pesantes donc la campagne veut remettre du lien entre chacun.e, et favoriser un cadre de travail respectueux, digne et soutenant. L'objectif est de désamorcer tout conflit sur le terrain.

La délégation CSC Services publics, qui vient encore de s'agrandir, en accord avec l'Autorité, s'est engagée à mettre en place des initiatives concrètes pour faire reculer les discriminations et fixer des actions sur les thèmes précités.

Une enquête totalement anonyme sera soumise au personnel. Il leur suffira de cocher les cases exprimant leurs ressentis et de déposer l'enquête complétée dans l'urne prévue à cet effet.

D'avance, merci pour l'attention que vous porterez à cette campagne de sensibilisation, qui nous touche toutes et tous. Ne tolérons pas la première discrimination.





NAISSANCE DE LA NOUVELLE INTERCOMMUNALE HUmani

Depuis ce 21 septembre 2023, on ne parle plus d'ISPPC mais d'HUmani, une nouvelle intercommunale 100 % publique. L'ex-AIHSHSN (Association Intercommunale Hospitalière du Sud Hainaut et du Sud namurois) a fusionné par absorption à l'ex-ISPPC (l'Intercommunale de Santé Publique du Pays de Charleroi). L'institution est composée de plus de 600 collaborateurs et quelques 700 médecins et prestataires indépendants. Ce projet se dessinait déjà depuis la loi du 28 février 2019 régissant la création de réseau hospitalier local-régional. Bref, une nouvelle entité avec de nombreux projets et de nombreux changements, tels que l'harmonisation des statuts administratifs et pécuniaires, verront le jour. En attendant, chaque agent reste dans son « costume ».



LES PETITS DÉJEUNERS SYNDICAUX

Organisés sur les différents sites de l'intercommunale ISPPC, ces évènements gourmands et accueillants ont pour objectif de renseigner un maximum de travailleurs au sujet du travail syndical, de sensibiliser aux enjeux majeurs de l'institution, de présenter la délégation ISPPC, ... autour d'un croissant ou d'un pain au chocolat.

Cette atmosphère conviviale crée un dialogue spontané sur des problématiques de terrain que les délégués remontent en Comité de concertation de base / Comité de négociation et pour lesquelles un retour écrit est réalisé et envoyé aux travailleurs par mail. La constitution d'une mailing liste d'affiliés permet la diffusion de toutes les informations syndicales du secteur mais aussi, d'échanger en toute confidentialité avec le travailleur.

Un franc succès Bravo à l'équipe!



BRUXELLES PROPRETÉ



LE DIRECTEUR GÉNÉRAL DE BRUXELLES PROPRETÉ A-T-IL CARTE BLANCHE ?

Le Directeur Général de Bruxelles Propreté enfreint les règles relatives à l'utilisation et à l'attribution des véhicules de fonction et de service, telles que stipulées dans l'arrêté du gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale daté du 26 janvier 2023.

Cet arrêté du gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale, adopté dans le souci de promouvoir une utilisation plus responsable et durable des véhicules de fonction et de service, a été établi pour encourager les institutions à faire des économies mais surtout à prendre des mesures concrètes en faveur de la transition vers une mobilité plus respectueuse de l'environnement. Ce qui devrait couler de source pour un Directeur Ecolo sous la tutelle de son Ministre également Ecolo !

Malheureusement, il a été porté à notre attention, et ce malgré nos nombreuses demandes, courriers et concertation, que le Directeur Général de Bruxelles Propreté n'a pas et ne respecte toujours pas les dispositions de cet arrêté gouvernemental. Rappelons qu'il n'est pas au-dessus des lois !

Cette violation des règles établies par le gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale est inacceptable, d'autant plus que ces mesures visent à réduire notre empreinte carbone collective et à favoriser une transition vers des modes de transport plus durables.

Le Directeur Général utilise les voitures de fonction et de service comme avantage salarial pour des postes ou fonctions qu'il juge sous-payés, et ce alors qu'il existe des barèmes légaux au sein de la fonction publique.

En tant qu'organisation syndicale et citoyens responsables, il est de notre devoir de respecter et de soutenir les politiques mises en place pour préserver notre environnement et garantir un avenir meilleur pour les générations à venir, mais surtout de respecter les arrêtés adoptés par le gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale.

Nous appelons donc une nouvelle fois le Directeur Général de Bruxelles Propreté à se conformer immédiatement à l'arrêté du gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale et à prendre les mesures nécessaires pour s'aligner sur les normes établies en matière d'utilisation et d'attribution des voitures de fonctions et de services.

Les autorités compétentes sont informées de cette situation et nous leur faisons confiance pour prendre les mesures appropriées afin d'assurer le respect de la législation en vigueur. D'autant plus que le Directeur Général n'est pas à son coup d'essai !

En tant qu'organisation syndicale, nous devons agir de manière responsable et cohérente pour préserver les droits des travailleurs mais également pour préserver notre environnement et construire un avenir durable pour tous.

UNE OFFRE DE FORMATION EN ADÉQUATION AVEC LES BESOINS DES POUVOIRS LOCAUX

Avec le besoin accru de nouvelles compétences et de formation des agents pour relever les défis futurs au sein de leur organisation, il est essentiel que l'offre de formation puisse rencontrer la demande. C'est pourquoi la collaboration et la communication entre le monde de la formation et le monde des pouvoirs locaux doivent être renforcées. C'est en créant des ponts et en favorisant la synergie que des solutions innovantes et adaptées pourront être trouvées afin de répondre aux besoins spécifiques du marché et anticiper les besoins futurs. C'est pourquoi le CRF (Conseil régional de la formation), en tant que carrefour entre le monde de la formation et le monde des pouvoirs locaux et porté par la conviction que c'est en collaborant étroitement avec chaque acteur qu'il est possible d'identifier les besoins prioritaires, a créé le catalogue de formations CRForm.

Le cœur du projet que mène actuellement le CRF à travers CRForm repose sur le processus de centralisation des formations pertinentes pour les pouvoirs locaux proposées par les organismes de formation agréés. Un projet de grande envergure initié dans le cadre du déploiement de la plateforme digitale collaborative TOBE, laquelle rassemble les opérateurs de formation agréés autour de projets communs et plus précisément, dans le cadre de groupes de travail associés.

En mettant en avant les programmes et l'offre de formation des organismes de formation accessibles aux pouvoirs locaux, CRForm tend à faciliter la mise en adéquation de l'offre de formations avec les besoins en compétences des pouvoirs locaux.

Ainsi, grâce à CRForm, les pouvoirs locaux disposent d'un outil essentiel pour identifier et accéder aux formations qui répondent précisément à leurs besoins.



CENTRALISER L'OFFRE DE FORMATION NUMÉRIQUE ET DÉVELOPPER LES COMPÉTENCES NUMÉRIQUES DANS LES POUVOIRS LOCAUX

Face à la transformation numérique, à l'utilisation croissante des nouvelles technologies dans la vie quotidienne comme dans les organisations, se former au digital et acquérir des compétences numériques, qu'elles soient de base ou spécialisées, devient essentiel pour évoluer dans le monde qui nous entoure.

Dans les pouvoirs locaux plus particulièrement, l'impact de la transformation numérique est multiple.

La digitalisation des services au citoyen, la gestion des données, l'automatisation, ou bien la cybersécurité, par exemple, nécessitent des agents locaux compétents et capables de s'adapter rapidement aux évolutions.

C'est pourquoi au travers du groupe de travail "compétences numériques" piloté en coopération avec des opérateurs de formations agréés, il a été décidé de centraliser dans un premier temps les formations numériques des opérateurs de formation dans le catalogue CRForm. Et ce, afin d'offrir une "visibilité" plus forte de l'offre de formation numérique existante pour le secteur.

Par la suite, le catalogue CRForm regroupera l'ensemble des formations proposées par les opérateurs de formation et accessibles aux pouvoirs locaux.

CRFORM, LE CATALOGUE DE RÉFÉRENCE DES FORMATIONS POUR LES POUVOIRS LOCAUX

Vous êtes agent, responsable RH, DRH ou DG d'un pouvoir local ? Afin de développer les compétences de vos agents rapidement, vous recherchez une plateforme sur laquelle sont regroupées toutes les formations actives et planifiées du secteur ?

Vous souhaitez monter en compétences et trouver la formation qui correspond à votre besoin ? Partez à la découverte de CRForm, l'agenda des formations dédié aux pouvoirs locaux.

QU'EST-CE QUE CRFORM ?

Le catalogue CRForm regroupera un ensemble de formations accessibles aux pouvoirs locaux et publiées par les organismes de formation agréés partenaires du CRF et membres de la plateforme TOBE.

Par l'interconnexion entre les catalogues existants de ces organismes et le catalogue CRForm, il s'agira de permettre aux agents, DRH et DG d'accéder directement aux formations actives et programmées des opérateurs, sous forme d'agenda.

Les formations se présenteront sous forme de "carte" reprenant le titre, la description ainsi que l'opérateur de formation qui publie la formation. Elle précisera la thématique, le volume horaire, les modalités de la formation, le lieu de la formation. Enfin, elle définira les modalités d'accès à la formation, et renverra le cas échéant directement vers le site de l'opérateur pour s'inscrire à la formation.

QUI PUBLIE SUR CRFORM ?

Ces organismes de formation sont les organismes de formation agréés wallons comme : le FOREM, l'IFAPME, les centres de compétences, l'UVCW, les instituts provinciaux, etc.

QUELS TYPES DE FORMATIONS TROUVER SUR CRFORM ?

L'offre proposée dans CRForm se composera de formations agréées, de formations non agréées (proposées par des partenaires agréés), de formations spécifiques à des métiers, de webinaires, de formations à distance, etc.

Ces formations seront soit valorisables, de base ou continue, soit non valorisables. Cela permettra, tant aux agents qu'aux services RH, de trouver la formation qui correspondra à leurs besoins, qu'ils soient - ou non - liés à leurs métiers actuels. Avec une particularité : toutes les formations proposées dans l'agenda CRForm seront actives et programmées !

DES FORMATIONS NUMÉRIQUES DANS UN PREMIER TEMPS

Dès janvier 2024, les premières formations accessibles sur CRForm seront exclusivement des formations numériques. L'objectif est de pouvoir progressivement mettre en évidence l'offre de formations numériques des opérateurs avant d'amorcer la publication de l'ensemble des formations accessibles aux pouvoirs locaux.

Pour en savoir plus :
<https://view.publitas.com/p222-4014/crf-info-25/page/36>

Pour toute question : marie.tilliere@acv-csc.be

Je souhaitais vous informer de la réussite de mon examen selor. Encore merci pour cette formation et vos explications !

Je vous remercie du fond du cœur pour votre formation qui m'a vraiment aidée à gérer mon stress et m'a bien préparée aux différentes questions reçues.

Je reviens vers vous pour vous annoncer que j'ai réussi les deux parties d'examen...

Je tenais tout d'abord à vous dire merci pour cette superbe formation : très claire, complète, illustrée par des exemples. Je ne peux que vous féliciter.

Je vous remercie beaucoup pour la qualité, la clarté de votre exposé et les explications fournies ainsi que sur la philosophie et le raisonnement du Selor.

Je suis lauréate avec 84,6/100. Je n'en reviens pas, je suis trop contente !!!!
Merci beaucoup !!
Merci !!
Je n'y serais pas arrivée sans vous.

Un grand, grand merci. J'ai vraiment appris aujourd'hui, grâce à vos conseils, votre patience, vos compétences ...

Je ne suis pas du style à lancer des fleurs pour rien mais vraiment, bravo pour la formation de ce matin...
Très intéressante !

PRÉPARATION AUX EXAMENS SELOR

Depuis quelques temps, la CSC Services publics propose une aide à la préparation à certains tests organisés par « travailler pour » (anciennement SELOR).

Ces préparations connaissent un réel succès, pas loin de 500 participant-e-s ont pu bénéficier de cette aide, depuis le début de cette année.

Grâce aux délégué-e-s qui composent cette équipe de formation, nous pouvons vous proposer une série de modules adaptés à certains tests. Vous trouverez toutes les explications en scannant le QR code ci-dessous :



N'hésitez pas à consulter le site et à vous inscrire.

Vous pouvez également nous contacter pour des renseignements supplémentaires via l'adresse suivante :

csc-sp_formation.examens@outlook.be

Eloïse, Manon, Sylvia, Valérie, Eric, Lionel et Samuel.

ACCORD NON-MARCHAND WALLON



Ce 23 octobre, les représentants au Comité C ont validé le protocole d'accord relatif à la mise en œuvre de l'accord non-marchand wallon pour les années 2023-2024 et la pérennisation des mesures de l'accord cadre secteur public 2021-2024.

Voici son contenu par type de services

1) SERVICES D'AIDE AUX FAMILLES

- Pérennisation de la mesure « frais de déplacement » à partir de 2023: 0.24€/km en supplément par kilomètre « missions ». Moyennant concertation locale, le budget peut se répartir à la fois sur les kilomètres « missions » et les kilomètres « bénéficiaires ». Si, en fin d'année, une marge subsiste (diminution du nombre de kilomètres « missions » par rapport à l'année de référence), l'indemnité au kilomètre est revue à la hausse pour épuiser l'intégralité du crédit.

- Formations et accompagnement des équipes : Le crédit est consacré à la formation du personnel. Prioritairement via des formations valorisables pour les évolutions de carrière et promotions. Ensuite, via des cycles de formations reconnus par le CRF ou dispensés par un opérateur de formateur accepté par l'Aviq. Le plan de formation doit être soumis à la concertation locale.

2) CENTRES DE COORDINATION DE SOINS ET DE SERVICES A DOMICILE

Pérennisation de la mesure « frais de déplacement » à partir de 2023: 0.24€/km en supplément, par kilomètre « missions ». Moyennant concertation locale, le budget peut être réparti à la fois sur les kilomètres « missions » et les kilomètres « bénéficiaires ». Si en fin d'année une marge subsiste (diminution du nombre de kilomètres « missions » par rapport à l'année de référence), l'indemnité au km est revue à la hausse pour épuiser l'intégralité du crédit.

3) MAISON DE REPOS ET MAISONS DE REPOS ET DE SOINS

Emplois supplémentaires : la mesure de 2021, reconduite depuis, est budgétairement amplifiée, selon le même ordre de priorité « en cascade » :

- Extension du temps de travail à durée indéterminée des temps partiels qui le souhaitent;
- Conclusion de nouveaux contrats de travail à durée indéterminée ;
- Engagement d'étudiants dans les métiers en pénurie ou qui permettent de soutenir ceux-ci.

La mesure garantit au moins ½ ETP par institution.

4) SERVICES D'ACCUEIL, D'HEBERGEMENT ET D'AIDE EN MILIEU DE VIE

Emplois supplémentaires : la mesure de 2021, reconduite depuis, est budgétairement amplifiée, selon le même ordre de priorité « en cascade » :

- Extension du temps de travail à durée indéterminée des temps partiels qui le souhaitent;
- Conclusion de nouveaux contrats de travail à durée indéterminée ;
- Engagement d'étudiants dans les métiers en pénurie ou qui permettent de soutenir ceux-ci.

Le budget se répartit entre les services se fait au prorata du nombre de places agréées

5) MAISON DE SOINS PSYCHIATRIQUES ET HABITATIONS PROTEGEES POUR PATIENTS PSYCHIATRIQUES

Emplois supplémentaires : la mesure de 2021, reconduite depuis, est budgétairement amplifiée, selon le même ordre de priorité « en cascade » :

- Extension du temps de travail à durée indéterminée des temps partiels qui le souhaitent;
- Conclusion de nouveaux contrats de travail à durée indéterminée ;
- Engagement d'étudiants dans les métiers en pénurie ou qui permettent de soutenir ceux-ci.

La répartition du budget entre les services se fait au prorata du nombre de places agréées

6) CLAUSE DE RENDEZ-VOUS

Une évaluation de l'utilisation des moyens est prévue en décembre 2023. Le cas échéant, une réaffectation des éventuels sous-consommés sera programmée. Et ce afin de prioritairement garantir au moins un mi-temps (ou plus) dans les maisons de soins psychiatriques, les habitations protégées, les maisons d'accueil et maisons de vie communautaire, les abris de nuit et les relais sociaux.

Pour tout complément d'information :
marie.tilliere@acv-csc.be

LES ZONES DE SECOURS CRIENT AU SECOURS !

Ce lundi 6 novembre 2023, nous avons déposé un nouveau préavis de grève. Les raisons principales sont :

- **Allocation de spécialisation** : nous réclamons de revoir la liste ainsi qu'une reconnaissance qui passe par un montant minimum qu'actuellement nous ne pouvons pas toucher. Nous demandons que l'ambulance soit reprise comme spécialisation ;
- **Fin de carrière** : nous demandons une politique de fin de carrière décente et respectueuse ;
- Nous revendiquons une **Augmentation de travailleurs et de moyens** de sorte que l'organisation puisse également fournir un service qualitatif, porté sur l'avenir ;
- **Bien-être** : nous voulons une reconnaissance des cancers comme maladie professionnelle et les mesures de prévention adéquates, conseiller en prévention, ...

Nous avons entamé une campagne sur ces 4 thèmes de janvier à mars 2023 en représentant des boîtes vides. Le 7 mars, nous avons fait grève, nous nous sommes rendus à Bruxelles pour faire entendre notre mécontentement. La ministre de l'Intérieur nous a reçus et nous a proposé un calendrier ou rien. Nous avons scrupuleusement respecté le calendrier qui s'est clôturé le 27 juin par un comité C (organe de négociation). Force est de constater que nous n'avons pas obtenu de réponses suffisantes à nos demandes. Nous avons déposé un préavis de grève pour une durée de 3 mois. Le 21 septembre, le cabinet nous rencontre et nous indique l'avancée des points :

- Au sujet de l'allocation de spécialisation, la liste peut être discutée mais il n'y aura pas de montant minimum.
- Le cabinet estime avoir fait le maximum pour la fin de carrière (le temps partiel n'est pas encore d'application et ne le sera peut-être pas, dossier en attente). Les dotations utilisées ne sont pas vérifiées donc elles peuvent être utilisées selon le bon vouloir des dirigeants.
- Augmentation du personnel et des moyens. Le manque de personnel administratif et de leur valorisation, le manque de pompiers, le manque de volontaires sont criants dans de trop nombreuses zones !

Parfois, il y a du personnel et pas de charroi et parfois il y a des véhicules mais pas de personnel. Les changements climatiques qui nous impactent de plus en plus ne sont pas assez préparés (feux de forêt, inondations, frelons asiatiques, ... manque de formations et de matériel adéquat).

- Pas d'avancée sur la reconnaissance du cancer, une étude est en cours ... à quand les résultats ? 84% des zones ont un conseiller en prévention => tous ne sont pas niveau 1 et 84% ce n'est pas 100%.

Nous avons utilisé de toutes les formes de dialogues, formel (comité c) et informel (groupe de travail). Le résultat n'est malgré tout pas concluant. A l'approche de la période électorale et de la mise en affaires courantes du gouvernement, nous doutons fortement de résultats probants au sujet de nos demandes. Dès lors, notre préavis couvrira toutes les actions locales en lien avec les thèmes précités, au sein des zones de secours, pour une durée de près d'un an. Chacun et chacune, actuel ou futur bourgmestre, conseiller, député ou ministre doit savoir que les zones de secours crient AU SECOURS. Pendant cette période, nous ne laisserons pas la flamme de notre combat s'éteindre !

L'Autorité a pourtant jugé important de rapidement mettre en place un comité stratégique pompier, bien que cela a fait l'objet d'un désaccord unanime des 3 syndicats, l'Autorité passe en force. Nous sommes curieux d'en voir le résultat !

Pourquoi sommes-nous en désaccord ?

- Détachement, pour vos fins de carrières, une convention de détachement n'est pas établie (rien de concret à ce stade). Par contre, pour aller au sein du SPF Intérieur et siéger au sein du comité, c'est réglé.
- Les membres qui vont siéger, les réseaux plus nombreux que le représentant du SIAMU. Pourquoi donc ? Les réseaux (Netwerk, Brandweer et ReZonWal) n'ont pas notre confiance et ils ne partagent pas la même vision entre eux. Ce qui est normal puisque la réalité flamande n'est pas la réalité wallonne. Cela crée des distorsions lors de la prise de décisions ! Le SIAMU est géré tout à fait différemment. Quel sera son poids lors des discussions ? « *Puisqu'à Bruxelles, ce n'est pas pareil* » ... Nous espérons sincèrement que de bonnes idées et de bonnes pratiques verront le jour grâce à ce comité...

C'est bientôt Noël, nous pouvons espérer un peu ... J'en profite pour vous souhaiter de merveilleuses fêtes de fin d'année. Je vous remercie pour le travail accompli tout au long de cette année 2023. Pour ceux qui travaillent pendant les fêtes, déjà merci ! Et pour ceux en repos, profitez-en bien. Un tout grand merci également pour votre engagement syndical quotidien.





UNE NOUVELLE MANDATAIRE PERMANENTE AU SEIN DU GROUPE POLICE POUR LA REGIONALE LIEGE/VERVIERS/OSTBELGIEN DEPUIS LE 1^{ER} JUIN 2023

Valérie Vancheri (38 ans) vit en région Liégeoise et plus particulièrement dans la commune de Saint-Nicolas. Elle a travaillé dans différentes sociétés et notamment au CPAS de Liège et chez un huissier de justice en tant que gestionnaire de dossiers. Elle a intégré la Police Fédérale en 2017 et a été séduite par ses valeurs reprises au code de déontologie. L'intégrité et la dignité de la fonction sont fondamentales pour elle. Il est important pour Valérie de faire preuve d'un comportement irréprochable dans l'exercice de ses missions.

La loyauté est une valeur incontournable. Il est inconcevable de travailler à la Police sans avoir un réel respect des institutions démocratiques ainsi que de leurs symboles.

Elle a évolué au sein de la Police Fédérale en tant que conseillère à la Direction des Ressources et de la Logistique (DRL), service Support et plus particulièrement au sein d'une section dénommée "prevent". Son lieu de travail se trouve à la caserne Geruzet à Etterbeek. Comme le nom de la section l'indique, il s'agit d'une équipe composée de calogs (cadre administratif et logistique) formés en tant que conseillers en prévention (de niveau 3 et de niveau 2) qui travaillent pour le bien-être et la sécurité des travailleurs en étroite collaboration et sous la supervision de CGWB (Commissariat Général Welzijn Bien-être). Les dossiers traités sont très nombreux et diversifiés. Elle cite à titre non exhaustif : les dossiers incendie ainsi que les dossiers d'intervention à destination des pompiers des complexes sur Bruxelles, les analyses de risques des fonctions tant ouvrières qu'administratives, les procédures internes d'urgence, la gestion de la problématique de l'amiante, des visites de prévention, mise en place des pictogrammes de sécurité... Valérie a également dispensé des sessions d'informations à destination des travailleurs sur les produits dangereux.

Valérie a été désignée en qualité de Mandataire permanente depuis juin 2023 et est désormais détachée à temps plein de son service original afin d'accomplir son travail syndical à la CSC Services Publics – Corps Spéciaux - Groupe Police.

Elle remercie d'ailleurs le vice-président en la personne de Stéphane Deldicque, les deux secrétaires permanents, Raoul Moulin et Anthony Turra, pour la confiance qu'ils ont placée en elle. Elle remercie également tous les délégués et mandataires permanents pour l'accueil chaleureux qui lui a été réservé. Elle peut à tout moment compter sur leur expérience et leur expertise afin de mener à bien ses missions.

Concernant ses formations, Valérie est détentrice d'un baccalau-

réat en droit, d'un certificat de conseiller de niveau 2 ainsi que d'un Master en sciences du travail. Actuellement, elle est en formation pour l'obtention du certificat de conseiller en prévention à l'Université Ouverte de Charleroi. Elle pense que ces diverses formations sont un réel atout pour l'exercice des missions qui lui ont été confiées qui sont diverses et variées.

Tout d'abord, elle a la charge de la régionale de Liège. Dans ce cadre, elle assiste principalement aux Comités de concertation de base 205 (Police fédérale) et 158 (zone locale de la Police de Liège). Elle apporte son appui aux délégués des zones de Police de la province. A la demande d'un délégué de la section fédérale, elle participe à un groupe de travail bien-être pour la DAB (Direction de la Sécurisation), cours & Tribunaux.

Ensuite, elle fait partie du groupe défense de l'affilié en difficulté (BDAD) qui traite principalement les dossiers disciplinaires des affiliés.

Son envie de rejoindre le syndicat a été guidée par les valeurs que la CSC véhicule et qui rejoignent largement celles de la Police. En effet, elle s'identifie à celles-ci. Valérie aime défendre ses collègues lorsqu'ils sont en difficulté et tente d'améliorer continuellement leur bien-être au travail.

La CSC est un syndicat de valeurs axé d'abord sur l'humain et la dignité de la personne.

Une des nombreuses valeurs de la CSC est l'égalité qui est un principe général de droit et repris d'ailleurs dans notre Constitution.

La tolérance est une valeur à laquelle Valérie s'identifie fortement. En effet, respecter la liberté d'autrui et admettre des manières de penser différentes des nôtres est une force selon elle.

Valérie constate que les femmes ne sont pas trop représentées au niveau syndical. Dès lors, elle est d'autant plus motivée de pouvoir les représenter au sein des différents comités auxquels elle participe.

SECTEUR FÉDÉRAL, COMMUNAUTÉS ET RÉGIONS : NOUVELLE SECRÉTAIRE NATIONALE



Gwen Scuvie

Quelques mots pour me présenter. Je m'appelle Gwen Scuvie et je suis secrétaire nationale du secteur fédéral, régional et communautaire depuis octobre.

J'ai 48 ans. J'ai travaillé 11 ans à la CNE au service d'études, comme experte en classifications de fonction et spécialiste dans toutes les questions salariales : barèmes à l'âge et à l'ancienneté, pensions complémentaires, etc. A ce titre, j'ai été impliquée dans la négociation du système IFIC. J'ai aussi participé à la mise en place de l'école syndicale de la CNE, où j'ai donné des cours de sociologie du travail. J'ai quitté la CNE en 2012.

Entre 2013 et 2018, j'ai travaillé dans une ASBL dont l'objectif était de favoriser l'insertion des Bruxellois dans les fonctions publiques localisées à Bruxelles. J'ai donné des formations aux examens du Selor, diffusé la carte d'accès dans les institutions bruxelloises afin de favoriser l'insertion des personnes sans diplôme, préparé des candidats pour les examens de pompiers. Je me suis aussi intéressée à la valorisation de certificats de compétences dans les administrations locales et régionales.

Le Gouvernement bruxellois a décidé de fusionner l'ASBL au sein d'une nouvelle administration, talent.brussels, et je suis donc devenue contractuelle... et déléguée syndicale. Un an plus tard, je suis devenue statutaire.

En 2020, un poste de délégué permanent s'est ouvert et j'ai été recrutée par Patrice de Brandt. J'ai postulé pour le remplacer après sa disparition, et en janvier 2021, je suis devenue secrétaire permanente pour la Région de Bruxelles Capitale.

Pour le poste de secrétaire nationale, je me suis dit « Pourquoi pas moi ? »

C'est la première fois que le poste de secrétaire nationale est occupé par une permanente issue des Régions, ce qui est à l'image de l'évolution institutionnelle du pays.

Quelques traits de caractère : je suis souriante et enthousiaste ; je suis pragmatique et fédératrice, j'aime créer des ponts entre les gens et les matières, j'adore apprendre de nouvelles choses.

Mon passé de formatrice me donne la capacité d'être à l'aise avec tous les publics et de savoir parler devant un large auditoire, ainsi que de jouer le rôle de facilitatrice pour faire passer des messages parfois très techniques.

J'aborde ce nouveau chapitre de ma carrière avec enthousiasme, fierté et l'ambition de porter notre message sur la nécessité de services publics forts, accessibles à tous et garants du notre bien commun.

ALERTE : VOS DONNÉES MÉDICALES POURRAIENT ÊTRE UTILISÉES À VOTRE INSU À DES FINS COMMERCIALES !

Une mise en garde s'impose concernant vos informations médicales. Votre vie privée est en jeu !

Le 7 septembre 2023, un appel massif a parcouru l'Europe : plus de 100 000 citoyens ont exhorté le Parlement européen à veiller à protéger scrupuleusement vos données médicales sensibles.

Ce cri d'alarme, porté par la FSESP, WeMove Europe et European Digital Rights (EDRI), met en lumière une situation préoccupante : la vie privée des patients face aux intérêts des entreprises à des fins commerciales.

La proposition actuelle pour l'Espace Européen des Données de Santé pourrait s'avérer problématique pour vous, en tant que potentiel patient.

Imaginez vos dossiers médicaux, contenant des informations sensibles et personnelles, partagés sans votre consentement avec des laboratoires pharmaceutiques, des entreprises technologiques ou même des assureurs.

Il ne s'agit pas d'une fiction, mais d'une possibilité concrète dans la proposition actuelle.

Exigez vos droits, en signant la pétition qui circule pour amender cette proposition.

Cette pétition appelle le Parlement européen à rendre obligatoire le consentement explicite d'un patient avant tout partage de ses dossiers médicaux, en particulier pour des utilisations non liées au traitement médical direct.

La priorité ? Votre vie privée.

Soutenez maintenant, cette pétition via ce lien : <https://act.wemove.eu/campaigns/health-data>

afin de veiller à la protection des données, en respectant la vie privée des patients.

Restons vigilants et informés. La protection de vos données médicales est primordiale. La FSESP et d'autres entités demandent une infrastructure numérique démocratique et transparente.

Vous êtes encouragés à soutenir ces efforts pour garantir que vos informations médicales restent privées et protégées.

PETITION VIA QR CODE :



Source : EPSU – réunion du 5/10/2023

Je mérite UN BOULOT SANS VIOLENCE



IL EST URGENT D'AGIR AU VU DES CHIFFRES !

Les médias en parlent tous les jours : les employés du secteur public sont de plus en plus souvent confrontés à des agressions : menaces en ligne sur les médias sociaux, agressions verbales au téléphone ou au guichet, voire coups et blessures entraînant une incapacité de travail.

Les agressions physiques délibérées contre les policiers, les pompiers, les ambulanciers, le personnel des transports publics... ne doivent jamais être tolérées. L'administration doit prendre des positions plus claires et catégoriques à ce sujet.

Pour la CSC Services publics, c'est une évidence : la violence ne fait jamais "partie du travail". Elle est inacceptable et il ne peut y avoir aucune exception.

Afin d'obtenir une vision claire de la problématique, mais surtout d'élaborer des mesures et des recommandations concrètes pour mieux protéger les travailleurs du secteur public, nous avons sollicités nos membres par le biais d'une enquête en ligne.

Grâce à ce questionnaire totalement anonyme, nous voulions savoir dans quelle mesure les agents du secteur public se sentaient en sécurité sur leur lieu de travail.

Nous nous doutions bien que les agressions au travail étaient en forte augmentation, mais il s'avère que les résultats de notre enquête sont encore plus hallucinants que nous le pensions.

5.500 travailleurs du service public ont participé à l'enquête. Plus de 28 % avaient déjà été victimes d'une agression physique au moins une fois. Pour l'agression verbale, le total s'élève même à 72 %. Ces chiffres sont inacceptablement élevés, sachant que tous les cas ne sont pas signalés, et il est grand temps que les décideurs politiques en prennent conscience.

Le fait qu'il existe un obstacle à signaler les cas d'agression peut être dû à une certaine forme de résignation, car on a l'impression que rien ne sera fait à la suite d'une dénonciation. Ou que les gens ne savent pas à

qui et où s'adresser. Cela peut également être dû à la culture de l'organisation, où le dénonciateur n'est pas pris au sérieux ou estime qu'il faut savoir encaisser les coups.

L'enquête révèle également ce que le monde politique devrait faire pour prévenir les agressions. Par exemple, punir efficacement et, dans certains cas, punir plus sévèrement. Une autre suggestion est de recruter plus de personnel pour que les gens se sentent plus en sécurité.

La formation est également une suggestion fréquemment soulevée par les participants à l'enquête. Il s'agit d'une mesure préventive.

De même, l'encadrement du personnel joue également un rôle essentiel. Quelle que soit la forme revêtue, la violence ne doit jamais être sous-estimée et la reconnaissance du statut de victime a toute son importance. L'ampleur et la complexité de ce problème sont sous-évaluées.

En tant que syndicat, nous nous devons de travailler sur cette problématique. Malheureusement, la solution n'est pas unique et nous savons que nous ne pouvons pas apporter une réponse universelle. Mais nous pouvons jeter une pierre en sensibilisant sur les lieux de travail et en engageant le dialogue. Pour faire écho à ces résultats, nous avons organisé une action d'une quinzaine de jours sous l'intitulé : « Tout le monde mérite un travail sans violence ». Avec une pétition, complémentaire à l'enquête, nous interpellons et sensibilisons à la fois le monde politique et l'opinion publique. Notre intention est de collecter le plus grand nombre possible de signatures puis de les remettre au gouvernement, accompagnées de notre cahier de revendications.

Espérons que notre campagne puisse donner l'impulsion nécessaire à cette fin. Parce que chacun a droit à un travail sûr !



**Nous vous souhaitons
une année remplie
d'idées lumineuses.**

