



renouvelle

03/2024

LE TRIMESTRIEL DE VOS REVENDICATIONS



PAGE 17

DOSSIER SOINS DE SANTÉ

LA DÉLÉGATION DE MONS
EN ACTION CONTRE LA VIOLENCE
PAGE 11



ZONES DE SECOURS :	
ACTUALITÉ CHEZ LES POMPIERS	4
SECTEUR DE L'ENFANCE :	
L'ABOUTISSEMENT D'UN PROJET	5
DÉFENSE :	
ACTION ET DÉLÉGATIONS	6
RÉGION BRUXELLES-CAPITALE :	
LES ÉCONOMIES EN QUESTION !	8
TRANSPORT :	
INACCEPTABLE VIOLENCE !	9
CENTRALE :	
LA CAMPAGNE AGRESSION DÉCLINÉE EN RÉGIONS	10
DOSSIER ALR :	
- ACTUALITÉ EN BREF	13
- BIENTÔT UN DÉCRET POUR LA FONCTION PUBLIQUE WALLONNE	14
RÉGIONALE LIÈGE-VERVIERS-OSTBELGIEN :	
LES ENJEUX POLITIQUES DES ÉLECTIONS	16
DOSSIER SOINS DE SANTÉ :	
- LES BRÈVES DU SECTEUR	17
- ACTION SAINT VALENTIN PAR LA CSC HÔPITAUX	18
- L'ACCORD NON-MARCHAND EN RÉGION WALLONNE	19
- LES PETITS DÉJEUNERS POUR LES SOINS DE SANTÉ	20
- LES DESSOUS DE VIVALIA	22
- LE PORTRAIT DE NOTRE DÉLÉGUÉ DU LOGIPÔLE	22
- LA SANTÉ AVANT LE MARCHÉ	23

Chères amies, Chers amis,

Nous voici déjà à la fin du premier trimestre 2024.

Cependant, même si le changement de saison se profile et que le temps passe, il reste malgré tout une dynamique syndicale (oh combien) nécessaire pour les problèmes (trop) souvent encore rencontrés, tous secteurs confondus : manque de moyens financiers, manque de moyens en personnel pour les services publics.

A l'aune de la perspective électorale, à nouveau, un constat général sans appel (possible) : cette législature, malgré quelques efforts de-ci, de-là, n'aura pas convaincu les syndicalistes que nous sommes.

Pire, la réelle volonté transversale de redoter nos services publics des moyens nécessaires est souvent restée lettre morte ou, au mieux, postposée (ou étalée) sur les épaules de la prochaine coalition gouvernementale : accrochons-nous (au vu de certains sondages).

Le risque majeur de voir une extrême droite (dite décomplexée) s'installer (ou se réinstaller finalement), n'est pas une perspective réjouissante ! Nous continuerons à mener le combat en la matière !

Pourtant, la Commission Européenne, si souvent critiquée à juste titre, se rappelle à notre bon souvenir.

En effet, fin février, à quelques jours d'une possible décision importante du Conseil en faveur de mesures d'austérité en matière d'investissement, elle déclarera que "maintenir les investissements dans les services publics, rompre avec des mesures d'austérité, restent le meilleur rempart sociétal possible" (cfr : en termes d'emploi, de transition juste notamment).

Même si ce discours nous semble incantatoire, il n'en reste pas moins d'une symbolique forte. Espérons donc qu'il retentira ou "ruissèlera" jusqu'à nos élites nationales !

Ceci étant dit, à la lecture de notre brochure, vous comprendrez, chez lectrice, cher lecteur, l'importance pour notre Centrale de mettre en avant, d'abord et avant toute chose, le travail de nos équipes syndicales sur le terrain : elles restent LE poumon incontournable de notre action syndicale !

Mais : sont-elles les seules ?

La réponse est non : le vrai mouvement syndical, outre ses représentant.e.s, restera toujours en priorité la capacité des travailleuses et travailleurs (autrement dit : vous !) à se mobiliser et soutenir (et oui soutenir) nos équipes syndicales qui se démènent au quotidien (parfois jours et nuits) pour défendre vos intérêts.

Je profite à nouveau de cette occasion pour remercier l'ensemble de nos équipes sur le terrain et les encourage vivement, en ma qualité de premier militant, à persévérer !

Les élections sociales (E.S.) approchant, connaissant la difficile mission qu'est celle de les organiser, les encadrer, je m'adresse à vous chères déléguées, chers délégués : "Tenez bon ! Ne baissez pas les bras !"

Pour rappel, dans le cadre des E.S., la CSC Services publics respectera à la lettre la charte relative aux potentiels candidats sur ses listes : l'extrême droite n'y trouvera pas refuge !

Le numéro 2 sera celui du meilleur choix : celui d'une représentation qualitative et constructive !

Enfin, je n'oublie pas la journée du 08/03 dernier, ou la mobilisation pour la journée internationale des droits de la femme a été largement suivie : une belle victoire pour nous toutes et tous !

Je vous souhaite une bonne lecture et vous dis « à très bientôt ! »

Stéphane DELDICQUE



Ont contribué : Bruno Belluz, Lina Cloostermans, Stéphane Deldicque, Soukaina El Ketry, Sylvain Fievez, Julie Happaerts, Xavier Lorent, Mélisa Maggio, Gaston Merkelbach, Moustapha Nassiri, Véronique Sabel, Marc Snappe, Marie Tillière, Dominique Wilkin.

ZONES DE SECOURS ACTUALITÉ CHEZ LES POMPIERS

L'année 2024 commence en force **au sein de la zone Wallonie Picarde**, après plus d'un an de conflit social, la démission en 2022 du commandant de zone, le Président de la zone de secours a à son tour annoncé sa démission lors de la présentation des vœux en janvier 2024. Le commandant faisant fonction a annoncé qu'il retirait sa candidature pour le poste de commandant. Le Bourgmestre de la commune de Flobecq reprend la Présidence. De grands défis s'annoncent avec les publications des résultats de l'audit financier et de la présentation des résultats de l'audit psychosocial. Nous sommes donc impatients de rencontrer officiellement le nouveau Président au vu des sujets brûlants sur la table.

Au sein de la zone Dinaphi, lors de la concertation du 1er février, les organisations syndicales présentes ont quitté la table. Depuis maintenant plusieurs mois, nous demandons un suivi des points qui sont présentés en comité de concertation de base relatif au bien-être au travail. Il existe des points coûteux comme des points facilement réglables. Dès lors, nous avons trouvé un accord sur un tableau de suivi avec un délai et/ou une explication pour chaque point. Lors du premier comité de l'année, nous n'avons pas reçu le tableau. C'était pour nous la goutte de trop. Dès lors, une conciliation a été demandée par la zone. Nous avons accepté celle-ci. Nous vous tiendrons au courant des avancées sur le dossier.

Au sein de la zone de secours Hainaut Centre, après plus de douze mois, certains problèmes persistent toujours. Entre autres :

- le manque de personnel avec les difficultés que cela engendre - gestion différente entre les postes, nombre à la garde différent, prise de congé, ...
- la température des douches souvent en dessous des 30° ;
- l'implémentation du P.I.T. ;
- la gestion des équipes techniques / logistiques...

Cette liste non exhaustive a créé un réel ras-le-bol auprès des agents. Un préavis est déposé depuis le 16 février. Nous vous tiendrons au courant de la suite du dossier.

Dernier point important : « 1er JANVIER 2024. — Arrêté royal modifiant l'arrêté royal du 13 février 1998 relatif aux centres de formation et de perfectionnement des secouristes-ambulanciers » : nous déplorons une décision unilatérale du SPF Santé Publique qui n'a pas concerté les organisations syndicales du secteur des zones de secours avant de modifier cet arrêté royal.

Un plan d'action verra très prochainement le jour pour préparer la nouvelle législature. Nous vous informerons rapidement des actions prévues.

Julie HAPPAERTS



DU NOUVEAU POUR LE SECTEUR DE L'ENFANCE

C'est historique, le secteur public est enfin parvenu à s'imposer dans les négociations relatives aux accords non-marchands de la Fédération Wallonie Bruxelles.

Jusqu'ici, bien que les montants soient accordés aux pouvoirs organisateurs via une augmentation du subsidie, ils n'étaient pas directement réaffectés localement à l'amélioration des conditions de travail du personnel. En effet, le secteur privé étant seul autour de la table, les accords concernant l'utilisation des moyens n'étaient pas adaptés à la situation du secteur public et non applicables puisque déclinés sous forme de CCT.

Forts des mobilisations de ces derniers mois, nous avons ainsi pu participer à la négociation relative à l'utilisation des budgets. Ceux-ci ont d'ailleurs été augmentés suite à l'action du 22 novembre.

Un projet en plusieurs étapes :

1) Création d'un fonds social du secteur public

D'ici la fin du 1er semestre 2024, le comité paritaire de gestion (composé de représentants employeurs et travailleurs) fixera, au regard de l'enveloppe budgétaire et du cadastre du personnel, les modalités pratiques permettant la mise sur pied d'un mécanisme d'aménagement de fin de carrière (inspiré du système des soins de santé) pour le personnel de l'accueil des enfants.

2) Evolution barémique

Dans un second temps, une fois la disparité entre les secteurs (privés et publics) gommée, la répartition du budget sera revue afin que les deux secteurs progressent de la même manière vers le barème cible (CP 319.02)

Ce délai permettra, en région wallonne, de finaliser les discussions concernant la filière « enfance » dans le cadre de réforme de la RGB.

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



ACTION CHOCOLAT

Pour clôturer l'année 2023 de manière significative, la CSC Défense, accompagnée de l'ensemble des corps spéciaux, a organisé une distribution de flyers dans la plupart des quartiers militaires. À cette occasion, la CSC Défense exprime sa gratitude envers l'ensemble de ses partenaires et offre également un petit chocolat en signe de reconnaissance. Les militaires ont accueilli cette initiative de manière très positive, voyant là une opportunité d'échanges succincts et enrichissants.

Cette action revêt une importance particulière dans la mesure où la CSC Défense se positionne comme un partenaire privilégié dans l'accompagnement de la carrière militaire. En offrant non seulement des flyers, mais aussi un geste symbolique tel qu'un chocolat, la CSC Défense renforce les liens avec les militaires et témoigne de son

engagement envers leur bien-être et leur épanouissement professionnel.

En favorisant ces échanges brefs mais significatifs, cette initiative contribue à instaurer un climat de confiance et de camaraderie au sein de la communauté militaire. Elle souligne également l'importance du dialogue et de la reconnaissance mutuelle dans le cadre du soutien aux membres des forces armées.

En somme, cette action, par sa simplicité et sa symbolique, illustre l'engagement continu de la CSC Défense envers les militaires, tout en renforçant les liens au sein de la communauté militaire et en favorisant un accompagnement professionnel de qualité.



UN NOUVEAU BATAILLON D'ARTILLERIE SERA CRÉÉ À MARCHE-EN-FAMENNE

Lors d'une réunion de la commission de la Défense, la ministre Ludivine Dedonder a révélé la création d'un nouveau bataillon d'artillerie à Marche-en-Famenne à partir de 2027. Ce bataillon accueillera une partie des nouveaux canons Caesar ainsi que des Griffon MEPAC. Dans le cadre du plan STAR, le nombre d'artilleurs dans la Composante Terre passera de 503 actuellement à 1 260, répartis comme suit : 630 à Brasschaat, 250 à Lombardsijde, et 380 à Marche-en-Famenne. Le recrutement constituera donc un défi, tout comme pour le nouveau bataillon de cavalerie néerlandophone. L'unité d'artillerie de Marche-en-Famenne sera placée sous l'autorité hiérarchique du commandement du bataillon de Brasschaat.

Dans le cadre de la transformation des forces armées, la CSC Défense et l'ensemble des partenaires sociaux ont collaboré avec l'autorité militaire pour négocier un projet d'arrêté royal visant à soutenir les membres du personnel du Ministère de la Défense directement concernés par ces changements. Ce projet vise à garantir que les militaires affectés par des mutations liées à la transformation des forces armées bénéficient d'une allocation adaptée en fonction de la distance de leur nouvelle affectation et du nombre d'enfants à charge. Cette allocation est conçue pour atténuer les défis financiers et logistiques auxquels ces militaires et leur famille peuvent être confrontés lors de ces transitions professionnelles importantes. En fournissant un soutien financier supplémentaire, cette mesure vise à assurer une transition plus fluide et équitable pour les militaires engagés dans la transformation des forces armées.

DE NOUVEAUX DÉLÉGUÉS ONT RÉCEMMENT REJOINT LA CSC DÉFENSE

Ils renforcent ainsi les effectifs dans diverses localités telles que l'Hôpital Militaire, les casernes de SPA 12/13Li, et Tournai.

L'arrivée de ces nouveaux délégués locaux est significative pour notre organisation. Leur personnalité et leur expertise sont des atouts précieux.



Michaël VALLAEYS
pour les Quartiers de Tournai :

Bonjour, je me présente : Vallaey Michael. Agé de 49 ans, j'ai commencé ma carrière à Amay en 2000, pour ensuite passer par Bruxelles. Actuellement, je suis basé à Tournai. Parce qu'il permet de guider, de donner des conseils et de défendre le droit des militaires, le milieu syndical m'a toujours convaincu. J'aime la discussion et rencontrer de nouvelles personnes. Voir la satisfaction de l'aide apportée sur le visage de mon interlocuteur est une réelle récompense.

Je suis heureux d'intégrer les rangs de la CSC car leurs principes et valeurs me correspondent.

Michael VALLAEYS

Mohamad HAJI pour l'Hôpital Militaire :

Bonjour à tous,

Je suis ravi et honoré de rejoindre les rangs des délégués de la CSC Services publics. Depuis mon intégration à La Défense en 2008, j'ai passé une grande partie de ma carrière à bord de frégates, explorant les mers du monde. Cette expérience unique m'a permis de développer une solide résilience et une compréhension approfondie de l'importance de la solidarité et du soutien mutuel.

Depuis plus de 4 ans, j'ai intégré l'équipe ComOps-Med M6 de l'hôpital militaire, où je contribue à la gestion du réseau médical MedNet, ainsi qu'à l'entretien des applications et bases de données liées au secteur médical.

Mon engagement en tant que délégué CSC est motivé par une conviction profonde du pouvoir et de l'importance des syndicats. À chaque fois que j'ai eu besoin de soutien ou de réponses, le syndicat a été un pilier fiable et efficace. C'est dans cet esprit de service et de solidarité que je souhaite apporter ma contribution.

Si vous avez des questions, des préoccupations ou avez simplement besoin de discuter, n'hésitez pas à venir me voir au -2 de l'HMRA. Je suis là pour vous aider, vous conseiller et vous soutenir dans toutes vos démarches.

Au plaisir de vous rencontrer,

Mohamad HAJI



Anthony LOFFET
pour la Caserne de SPA :

Je me présente, je m'appelle Anthony Loffet et j'ai 26 ans. Je réside à Francorchamps. Le sport occupe une place importante dans ma vie, notamment la boxe anglaise que je pratique depuis de nombreuses années.

Je suis en couple depuis 10 ans et j'ai la joie d'être le père d'un petit garçon nommé Dario. Sur le plan professionnel, je suis actuellement militaire au 12/13 de ligne à Spa.

On me décrit souvent comme ayant un fort caractère. En effet, je suis quelqu'un qui ne supporte pas l'injustice et qui prône le respect en toutes circonstances.

Ma motivation à rejoindre le syndicat réside dans notre engagement à garantir de bonnes conditions de travail pour tous les militaires. Nous sommes solidaires et nous nous battons jusqu'au bout dans chaque situation, ce qui est pour moi extrêmement gratifiant. Je crois fermement en l'importance de l'entraide et je suis convaincu que nous méritons tous d'être traités avec égalité.

Anthony LOFFET



DES ÉCONOMIES ? ON EN PARLE ?

Depuis le 21 décembre 2023, le front commun syndical a décidé d'organiser des actions pouvant mener à la grève pour une durée indéterminée.

Les raisons qui sont mises en évidence par les organisations syndicales sont :

- Les mesures d'économie sur le dos du personnel des organismes de la Région dans le cadre du conclave budgétaire 2024 ;
- L'interdiction donnée par le Gouvernement aux organismes d'octroyer un chèque cadeau de fin d'année ;
- Le moratoire sur tout engagement de personnel entre le 1er décembre 2023 et le 31 septembre 2024 ;
- Le remplacement des départs à la pension à raison d'un sur trois.

Dès lors, nous déplorons la manière avec laquelle certaines mesures discrétionnaires ont été exécutées et portées à notre connaissance. Encore une fois, toutes les économies budgétaires de la Région Bruxelles-Capitale sont faites sur le personnel des services publics régionaux ! Nous ne pouvons le tolérer ni même l'accepter.



Ce 15 février, une assemblée générale s'est tenue avec les travailleurs du SPRB - URBAN - Bruxelles Fiscalité. Les points suivants ont largement été discutés :

- La présentation de la toute nouvelle équipe syndicale,
- Le projet du nouveau règlement de travail et ses annexes,
- L'arrêté royal concernant le télétravail,
- La suspension temporaire de l'aide-sociale, qui a déjà fait beaucoup de bruit. Nous avons eu énormément de retours de la part des travailleurs à ce sujet!
- Le projet de l'autorité de privatiser la cafétéria et les risques encourus pour les agents concernés. Actuellement 15 personnes sont engagées dans ce service et risquent leur place.

Il nous semble impératif de jouer la totale transparence dans cette période tourmentée car nos affiliés doivent savoir sur quel pied danser afin de faire les meilleurs choix en fonction de leur situation s'il leur est demandé de se positionner. Il nous tient à cœur de collaborer au plus près, en étant à l'écoute de notre base, en relayant leurs inquiétudes, en restant disponibles et en apportant autant que possible les éclaircissements attendus.

Suite aux prochaines négociations...



PIERRE FOSTIEZ,
votre tout nouveau Délégué permanent

« Depuis ce 1er février, je suis le nouveau délégué permanent au sein du SPRB, Fiscalité et Urban.

Je suis devenu délégué de terrain en 2015 au SPF Justice, à la prison de Leuze, précisément. Ma principale motivation était l'information sur les droits et avantages des travailleurs (agent). En effet, j'avais remarqué que mes collègues ignoraient certains avantages auxquels ils avaient droit et pouvoir les renseigner a été le début de mon travail syndical. Je suis parti du SPF Justice pour le SPRB en décembre 2019 et j'ai repris comme délégué syndical en octobre 2021.

Dans mes nouvelles fonctions de délégué permanent, j'assiste aux négociations avec l'autorité et aux différents comités CSC. Nous organisons des assemblées générales pour informer nos affiliés. Evidemment, nous sommes là aussi pour assister en cas de besoin les affiliés de la CSC Services publics.

Ce qui me motive dans cette fonction, c'est la reconnaissance que je peux recevoir de la part des affiliés et de ma hiérarchie.

Lors d'un rassemblement syndical, j'ai revu mon premier délégué quand nous étions actifs en transport de fonds. Celui-ci était devenu délégué permanent à la CSC. Si on m'avait dit à ce moment-là que je serais moi-même délégué permanent, je pense que je ne l'aurais pas cru. Comme quoi, rien n'est tracé !

Pour inciter un affilié qui souhaiterait devenir militant, si celui-ci a les convictions, je lui dirais de foncer et pourquoi pas, de rejoindre notre comité au vu de l'agrandir. Nous l'accueillerons à bras ouverts »

LES CHAUFFEURS DE BUS NE SONT PAS DES CIBLES

Depuis quelques temps, nous sommes au regret de constater une recrudescence de la violence envers le personnel du transport public, parfois avec des conséquences dramatiques pour le travailleur concerné. Ces multiples faits ont surtout eu lieu dans la région du centre et à Liège et dans une moindre mesure à Namur.

Ces agressions répétées ont malencontreusement obligé le personnel du TEC à cesser le travail dans chacune des régions précitées et ce, plusieurs jours d'affilée. La grève la plus longue ayant été observée à Liège avec une durée de neuf jours. Malgré cela, dès la reprise du travail, rien n'y a fait et c'est reparti de plus belle.

Pour la CSC Services publics, il est intolérable que des travailleurs doivent se priver de salaire en stoppant le travail, simplement pour exprimer leur désarroi face à ces déferlements de violence. Les chauffeurs de bus au même titre que les ambulanciers, pompiers, policiers ou autres fonctionnaires travaillent au service du public, cela ne doit en aucun cas en faire des cibles pour des personnes malveillantes.

Les services publics fonctionnent grâce à l'impôt et s'en prendre à ses travailleurs signifie s'en prendre aussi aux contribuables. En plus des conséquences émotionnelles pour la victime, **c'est un coût pour tous.**

Pour ce qui est du transport public, nous pouvons comprendre le désarroi parfois important des usagers qui ne voient pas leur bus arriver comme il le devrait. Toutefois, cela ne peut en aucun cas donner le droit à certains usagers de dépasser les limites du supportable. Il suffirait de simplement interroger les chauffeurs sur les raisons des manquements, Ceux-ci ne sont liés en fait qu'à deux phénomènes : le manque de matériel et le manque de personnel.

>>>>



S'il faut détailler, le manque de matériel vient du fait que les décisions qui sont prises par le politique impose au secteur de revoir la flotte dans les quelques années à venir par la mise sur le réseau du full-électrique. Cela signifie un complet renouvellement du parc wallon. Néanmoins, il est aussi nécessaire de prendre en considération non seulement les délais de livraison mais aussi et surtout, les coûts. Contrairement à ce que certains pourraient croire, les budgets du transport public ne sont pas extensibles à l'infini.

Le manque de personnel, quant à lui, dépend bien évidemment du rythme de l'embauche et sur ce point, il est malheureusement à noter que le métier de chauffeur de bus a perdu de son attrait. Cette situation est bien entendu due au manque de considération pour la profession de la part d'une minorité, certes, d'usagers mais qui immanquablement pèse sur le nombre de candidats potentiels.

Nous pourrions aussi citer la problématique de la circulation en milieu urbain, les travaux, nécessaires mais interminables qui ralentissent inévitablement la circulation avec l'impact sur les horaires de passage. Evidemment, tout cela crée un climat néfaste mais que chacun sache aussi que derrière le volant se trouve une femme ou un homme qui doit gérer tout au long de sa journée un stress considérable au vu de la responsabilité qui est la sienne de transporter les usagers en toute sécurité.

Le but de cet article n'est pas de plaindre ces travailleurs mais simplement de faire prendre conscience, si besoin est, que ces femmes et ces hommes se sont volontairement mis au service de la population afin de les aider et non pour se faire sans arrêt rabaisser, maltraiter ou encore agresser.

Les chauffeurs de bus ne veulent pas de commisération, ils demandent juste de la considération pour eux, leur travail et pour le service qu'ils rendent aux usagers.

Bruno BELLUZ



Alexander BRAEM,
Délégué à la Ville de Mons

« Je suis profondément opposé aux inégalités et aux injustices »

Depuis mon premier emploi jusqu'à mon entrée à la ville, j'ai toujours souhaité militer pour les droits des travailleurs. C'est une cause qui me tient à cœur, car je suis profondément opposé aux inégalités et aux injustices. Lorsque j'ai eu l'opportunité de rejoindre la CSC en tant que délégué, j'ai saisi cette chance. Travailler pour le collectif est une priorité et un véritable plaisir pour moi. Bien que chaque mission puisse être difficile, je considère cela comme un défi à relever à chaque fois.

Une fois en poste à la ville, je suis entré assez rapidement à la CSC. Mon parcours est certainement atypique, comme celui de beaucoup d'entre nous. Cela fait maintenant trois ans que je suis dans la délégation et je ne suis pas prêt d'en partir. Je ne peux que me réjouir de ce début d'aventure.

Mon travail en tant que délégué est riche et varié. Lorsque je dis riche, je veux dire que j'apprends beaucoup sur le plan syndical et humain. Les missions sur lesquelles je travaille vont de l'écoute des affiliés à des travaux plus complexes, tels que l'élaboration du nouveau règlement de travail. Le travail de délégué est passionnant car il y a toujours quelque chose à apprendre. Je pourrais en parler pendant des heures, mais ces quelques lignes ne suffisent pas pour tout dire.

Les victoires ne se font jamais seules, mais en travail d'équipe. Si je devais citer une avancée dont je suis fier dans mon travail de délégué, ce serait l'augmentation des chèques-repas au sein de mon administration. Cette mesure a eu un impact financier non négligeable sur tous les agents de la commune où je travaille.

Si je rencontre un affilié qui souhaite devenir militant, je l'encouragerais vivement à se lancer dans l'aventure car elle en vaut la peine. Le travail syndical est une expérience enrichissante qui permet de faire partie d'une communauté de travailleurs engagés. La satisfaction que procure le travail syndical est bien au-delà de ce que l'on peut imaginer.

Sur mon chemin, j'ai rencontré bien plus que des collègues syndicalistes, mais des amis sur qui je peux compter et avec qui je partage énormément de points communs au niveau de mes idéaux.

Je mérite
**UN BOULOT
SANS
VIOLENCE**



La régionale de Mons-La Louvière-Hainaut occidental se mobilise pour la cause

Afin de pouvoir être au plus proche de ses affiliés, la CSC Services publics peut compter sur des équipes de travailleurs et militants chevronnés dans chaque Province.

La régionale de Mons-La Louvière-Hainaut occidental s'étend sur un grand territoire allant de La Louvière à Comines-Warneton en passant par Tournai, Enghien et Mons.

Notre équipe est présente au quotidien dans les fédérations de Mons et Tournai afin de pouvoir rendre un service de qualité aux plus de 9800 affiliés.

Marc Snappe, Secrétaire régional intersectoriel et permanent responsable pour le secteur ALR (administrations communales, CPAS, Province et intercommunales) est accompagné sur le terrain par une équipe dynamique composée de deux secrétaires administratives, d'une collaboratrice juridique de première ligne, d'un secrétaire permanent et de cinq délégués permanents.

Le premier décembre 2023, David Defossez, notre délégué permanent à l'administration communale de Mons a eu l'occasion de mobiliser ses équipes de délégués dans le cadre de la « campagne agression » lancée à l'initiative de la CSC Services publics. Ils sont allés à la rencontre des travailleurs dans différents services de l'administration communale et du CPAS susceptibles d'être plus particulièrement confrontés à la violence des usagers au quotidien.

Cette action a été une réussite et a pu mettre le doigt sur les difficultés vécues par les travailleurs sur leur lieu de travail.

Vous éprouvez des difficultés sur votre lieu de travail, vous avez des questions sur votre contrat de travail ou encore vous souhaitez vous investir au sein de la délégation syndicale de votre administration ?

Notre équipe est à votre disposition !

Secrétariat de Mons : 065/37.25.86.
services.publicsmons@acv-csc.be

Secrétariat de Tournai : 069/88.07.71.
services.publicshainaut-occidental@acv-csc.be

Marc SNAPPE



Je mérite UN BOULOT SANS VIOLENCE



Les travailleurs de la ville de Nivelles l'ont bien compris !

Le 8 décembre dernier, dans le cadre de la campagne nationale de la CSC Services publics contre les violences au travail, les délégués du comité ALR du Brabant wallon sont allés à la rencontre des travailleurs du dépôt communal de la ville de Nivelles.

Depuis de nombreux mois, les travailleurs font face à diverses situations difficiles au travail et relevant notamment de la charge psychosociale. Le dossier, pris en charge par la CSC Services publics et sa délégation locale, prend du temps à aboutir.

Nous avons donc voulu marquer le coup symboliquement en choisissant cette administration pour nous inscrire dans la campagne de lutte contre les violences au travail. Les travailleurs ont pu remplir les pétitions sur cartes postales que la CSC Services publics va remettre aux représentants du gouvernement et l'employeur était présent pour marquer sa volonté de faire de Nivelles un lieu de travail sans violences.

Nous ferons évidemment tout pour que le dossier avance et que les travailleurs de la ville de Nivelles puissent exercer leurs tâches dans des conditions respectueuses du Code du Bien-être au travail.

Xavier LORENT



Anthony WAROQUET,
Délégué à la commune de Nivelles

« L'expérience m'a permis d'apprendre énormément sur le monde du travail, sur l'humain, sur moi-même et ce n'est qu'un début ! »

Je m'appelle Anthony et j'ai 29 ans, je suis ouvrier propreté à la commune de Nivelles depuis bientôt 4 ans.

Avec mon collègue Franck, qui est devenu délégué comme moi, on s'échangeait souvent des idées pour faire évoluer les différentes équipes, on n'hésitait pas non plus à les partager avec nos collègues, on prenait aussi souvent la parole pour faire remonter à notre hiérarchie les attentes et inquiétudes de différentes équipes.

On s'est alors rendu compte qu'on se posait souvent en « médiateur » quand il pouvait y avoir des conflits et au fil du temps, l'idée qu'on pouvait avoir un rôle dans la délégation a germé dans nos têtes. Forts du soutien de nos collègues, on a fini par se lancer dans l'aventure.

Je suis alors devenu délégué en avril 2023. Très vite, j'ai été pris en charge par notre déléguée permanente, Véronique Marlier, ainsi que notre secrétaire régional Xavier Lorent, qui nous a prodigué plein de conseils pour débiter l'aventure. S'en est suivie toute une série de formations/réunions pour avoir un maximum de clés pour répondre aux attentes de mes fonctions.

Mon travail quotidien en tant que délégué consiste à répondre aux différentes questions que les collègues se posent même si parfois, je dois l'avouer, certains ont beaucoup d'imagination ! Encore une fois, je salue la disponibilité de notre secrétaire et de notre déléguée permanente.

C'est aussi être l'intermédiaire entre la base et les supérieurs pour que le dialogue le plus apaisé possible soit la norme. Pour éviter ainsi tout non-dit ou malentendu ! C'est également rappeler les règles d'un côté comme de l'autre pour travailler dans les meilleures conditions.

A un affilié qui souhaiterait devenir militant, je l'encouragerais en disant « n'hésite surtout pas et fonce ! » En ce qui me concerne, ça m'a permis d'apprendre énormément sur le monde du travail, sur l'humain, sur moi-même et ce n'est qu'un début !

Sur le plan humain, ma plus grande fierté aujourd'hui, c'est d'avoir permis de resserrer les liens et de créer une cohésion disparue au sein de l'équipe dont je fais partie.

EXONÉRATION DES TITRES-REPAS NOUVELLES PRÉCISIONS

La Cour de cassation a confirmé l'arrêt de la Cour du travail de Bruxelles du 8 septembre 2016, qui avait estimé que les titres-repas accordés, en conversion d'une partie d'une prime restant allouée jusqu'à concurrence d'un montant réduit, n'étaient pas exonérés de cotisations de sécurité sociale.

1. Condition d'exonération des titres-repas

L'article 19 bis, §1ier, de l'AR du 28/11/1969 pris en exécution de la loi du 27 juin 1969 revisitant l'AR -Loi du 28/12/1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs énonce les conditions dans lesquelles un titre-repas est exonéré de cotisations de sécurité sociale. L'une d'elle est que le titre-repas ne peut être accordé en remplacement ou en conversion d'une rémunération, d'un prime ou d'un avantage.

2. Arrêt de la Cour de cassation du 24 juin 2019

Dans un arrêt du 8/9/2016, la Cour du travail de BXL a décidé que des titres-repas qui avaient été octroyés en remplacement ou en conversion d'une partie d'une prime constituent de la rémunération. Des cotisations de sécurité sociale sont donc dues sur ces montants.

Dans son arrêt du 24 juin 2019, la Cour de cassation rappelle expressément que l'article 19 bis, § 1ier, de l'AR du 28/11/1969 n'opère aucune distinction selon que le remplacement ou la conversion de la prime soit total ou partiel.

Seule l'existence d'un remplacement ou d'une conversion est requise. Sur cette base, un titre-repas doit être considéré comme de la rémunération, et soumis à des cotisations de sécurité sociale, dès lors qu'il est octroyé dans le cadre de la conversion d'une prime, que celle-ci soit totale ou partielle.

3. Que retenir ?

L'employeur qui décide d'octroyer des titres-repas en conversion partielle d'une prime ne peut bénéficier de cette exonération.

Source : Cass 24 juin 2019, N°S18.0103F

Véronique SABEL

LA RÉFORME DES « FLEXI-JOBS »

1. Quels secteurs peuvent y recourir ?

En 2015, le législateur avait prévu d'étendre l'exercice d'un emploi complémentaire aux travailleurs de l'Horeca par l'application du flexi-job. L'extension du champ d'application de ce type de contrat en 2018 où d'autres secteurs ont été concernés : commerce, coiffure, boulangerie... La seconde extension visant l'ouverture aux personnes pensionnées de ce type de contrat.

En 2023, le législateur prévoit une extension aux soins de santé dépendants d'une commission paritaire (hors professions de soin), aux sports, cinéma.

S'agissant d'un emploi complémentaire, les conditions impliquent qu'au troisième trimestre qui précède la prise de cours du flexi-job, le travailleur doit avoir travaillé au minimum un 4/5 pour un ou plusieurs autres employeurs que celui pour lequel il preste le flexi-job. Pour les pensionnés, il faut être dans ce statut au deuxième trimestre qui précède et pendant le trimestre en cours. Ne pas être en préavis ou en période couverte par une indemnité compensatoire de préavis chez l'employeur concerné par le flexi-job.

2. Quels sont les avantages de ce type de contrat ?

Deux contrats doivent être conclus :

- * un premier contrat cadre qui doit être écrit et conclu avant le début de l'occupation et devant contenir l'identité du travailleur/employeur, les conditions..., le flexi salaire ou un contrat d'intérim
- * un second qui doit être conclu soit à durée déterminée ou nettement défini qui peut, lui, être écrit ou oral et contenir des dérogations particulières pour un horaire variable.

Le travailleur perçoit un flexi salaire accompagné d'un flexi pécule : le tarif horaire est de 11.81 euros (15.39€ pour les soins) à ce jour pour tous les secteurs.

L'avantage pour le flexi-jobiste est que le salaire brut est égal au salaire net car il n'y a pas de cotisation personnelle, pas de précompte ni d'impôt sur ce montant. Le travailleur constitue des droits sociaux en termes de congés, de pension et pour le chômage.

Pour l'employeur, il devra payer une cotisation patronale de 25%.

3. Quelles nouveautés viennent d'être annoncées en la matière ?

Au 01.01.2024, la réforme annoncée est l'extension à 12 autres secteurs (garde d'enfants...) sachant que d'autres secteurs pourront choisir d'y entrer ou pas mais les textes sont encore attendus.

Une disposition anti-abus doit être prise afin d'éviter le cumul des contrats flexi-jobs. Un délai de carence de 6 mois afin de conclure un flexi-job entrera en vigueur. Les barèmes salariaux devront être respectés, excepté dans l'Horeca. La cotisation patronale passera de 25 à 28%.

Véronique SABEL

R É F O R M E A U S E I N D E S P O U V O I R S L O C A U X W A L L O N S

S U C C E S S I O N L I M I T É E D E S C O N T R A T S À D U R É E D É T E R M I N É E E T D E R E M P L A C E M E N T

Depuis le 8 mai 2023, la Loi du 3 juillet 1978 a été modifiée au niveau de la limite de succession des contrats de travail à durée déterminée et de remplacement.

Jusqu'ici, elle prévoyait :

- D'une part, un maximum de 2 ans pour les CDD successifs (d'une durée minimale de 3 mois chacun et pour maximum 4 contrats) sauf autorisation préalable du SPF ou justification par la nature du travail ou par d'autres raisons légitimes
- D'autre part, un maximum de 2 ans pour les contrats de remplacement (qu'il y ait un seul ou plusieurs contrats successifs)
- Au-delà de ces 2 ans, les contrats devaient automatiquement être considérés comme des CDI
- Puisque la loi prévoyait une limite distincte, certains employeurs alternaient CDD et CDR sur des périodes dépassant 2 ans.
- Suite à un arrêt de la Cour constitutionnelle, une nouvelle disposition légale a été ajoutée. Elle prévoit que, sauf interruption attribuable au travailleur, la durée totale de la succession mixte (CDD, CDR et pour un travail nettement défini) ne peut dépasser 2 ans.
- Une exception existe toutefois, la durée d'un seul CDR qui suit un CDD ou pour un travail nettement défini, peut-être immunisée de la période maximale de 2 ans (pour autant qu'elle n'excède pas 3 ans).
- Si les 2 ans (ou 3 ans en cas d'immunisation d'un CDR) sont dépassés, les règles du CDI s'appliquent
- Cette règle s'applique aux contrats conclus à partir du 8 mai 2023. Toutefois, en ce qui concerne la durée maximale des contrats successifs, il est tenu compte des contrats conclus avant cette date.

Marie TILLIÈRE

B I E N T Ô T U N D E C R E T A U S E I N D E L A F O N C T I O N P U B L I Q U E W A L L O N N E !

N O N , V O U S N E R Ê V E Z P A S !

Alors que la demande syndicale existe depuis des décennies et que le fonctionnement de la RGB a atteint ses limites, une réforme décrétales a vu le jour et sera implémentée au sein des Pouvoirs locaux wallons (Provinces comprises). Le Décret poursuit son chemin législatif et ne devrait plus tarder à sortir ses effets. La révolution dans cette évolution est le cadre décrétales qui impose des normes communes dans toute une série de matières. Fini la dysharmonie générée par l'obligation de négocier sans arrêt des circulaires - non obligatoires -, souvent sacrifiées sur l'autel de la sacro-sainte autonomie locale...

Q u ' y t r o u v e r o n s - n o u s d è s l o r s ?

- ▶ Un cadre explicite ;
- ▶ Des règles objectives de recrutements ;
- ▶ Des postes accessibles par promotion possibles aux agents contractuels (priorité aux statutaires d'abord et par défaut, ouverture aux agents contractuels) ;
- ▶ Des règles de mobilité simplifiées ;
- ▶ Un statut général du personnel en lieu et place des statuts ;
- ▶ Des outils RH plus efficaces ;
- ▶ L'évaluation du personnel devient obligatoire ;
- ▶ Une mise à disposition du personnel statutaire (idem personnel contractuel) ;
- ▶ Mise à la retraite du personnel statutaire – possibilité de continuer une année de plus au-delà de l'âge de la pension.

Nous espérons pouvoir débiter l'application de cette réforme d'envergure après les élections 2024.

S e u l b é m o l :

le décret ne sera pas d'application aux intercommunales ni aux associations chapitre XII par suite du refus du MR.

L e s p r i n c i p e s g é n é r a u x d e l a f o n c t i o n p u b l i q u e l o c a l e e t p r o v i n c i a l e ... e n 2 0 2 4

Souvenons-nous, ... nous sommes en 1994

Il y a 1300 grades différents, 150 échelles de traitement et 4 systèmes de statuts.

Des nouveaux principes généraux de la fonction publique locale et provinciale voient le jour et se fondent sur 4 piliers :

- Des échelles barémiques nouvelles,
- Des évolutions de carrière,
- Une évaluation,
- Des formations.

Ces principes sont inscrits dans la circulaire « dite RGB » du 27 mai 1994 du Ministre Anselme et dans celle du 12 juillet 1994 du Ministre Taminiaux pour les CPAS.

A l'époque, l'objectif était de réuniformiser les différentes disparités qui existaient au niveau des pouvoirs locaux, mais aussi d'améliorer les statuts : régime de vacances du secteur public, passage de 20 à 24 jours de vacances, évoluer dans sa carrière avec ou sans formation...

Mais après 30 ans, on se rend compte des limites de cette réforme.

Le Ministre Collignon a pris l'initiative de réformer les textes en vigueur.

Les organisations syndicales représentatives ont été convoquées à quelques réunions de groupe de travail du comité C, à savoir :

1. U n p r e m i e r g r o u p e s ' e s t p e n c h é s u r l a r é f o r m e d e s s t a t u t s .

La nouveauté est que différentes matières, qui font partie des statuts actuellement, seraient intégrées dans un décret :

- Description de fonction ;
- Plan de formation ;
- Cadre et
- Statut général du personnel

- Conditions requises pour être recruté comme membre du personnel statutaire ou comme membre du personnel contractuel ainsi que les procédures et les épreuves relatives ;
- La détermination, la répartition, la classification et l'équivalence des grades, emplois ou fonctions,
- ... En clair, différents chapitres qui composent les statuts actuels.

2. U n s e c o n d g r o u p e s ' e s t i n t é r e s s é à l a c i r c u l a i r e s u r l e s c o n g é s e t a b s e n c e s . C e l l e - c i f a i t l ' o b j e t d ' u n r e - t o i l e t t a g e d e s t e x t e s a c t u e l s .

3. U n t r o i s i è m e g r o u p e a e x a m i n é l a r é f o r m e d e s c a r r i è r e s .

Dans le projet de circulaire qui nous a été présenté, nous avons pu relever certaines avancées ou nouveautés :

- Suppression de l'échelle D6 (graduat) en recrutement. Tous les gradués – bachelauréats seront à l'avenir recrutés dans le niveau B ;
- Pour le personnel ouvrier sans diplôme ni qualification : création d'une échelle E4 en évolution de carrière ;
- Pour le personnel ouvrier du niveau D, possibilité future d'évolution en D5 et D6 ;
- Création d'un niveau C en recrutement – niveau intermédiaire entre le CESS et BAC ;
- Promotion sur 2 axes :
 - Promotion dans des carrières d'expertise ;
 - Promotion dans des carrières de management.

Une dernière réunion a eu lieu mi-janvier où nous avons pu relayer les demandes qui avaient été formulées par le comité francophone ALR.

Au moment où nous écrivons ces lignes, nous attendons de recevoir la dernière version de la circulaire. Ces documents reviendront ensuite pour approbation au comité C.

Le gouvernement wallon devrait approuver le décret dans le courant de ce premier trimestre, avant les affaires courantes. Croisons les doigts pour que les pouvoirs locaux aient les moyens de mettre en œuvre cette réforme.

Dominique WILKIN



LIÈGE-VERVIERS-OSTBELGIEN



LES ENJEUX POLITIQUES DES ÉLECTIONS 2024

Ce 25 janvier, le Comité Régional Intersectoriel de Liège-Verviers-Ostbelgien s'est réuni pour entendre Benjamin Biard du CRISP présenter les enjeux politiques des élections 2024.

Les plus de 100 délégués présents ont pu débattre et comprendre l'importance de ces élections capitales pour notre fonctionnement démocratique.

Benoît Cartilier, responsable du service d'études, est venu exposer le lien entre notre mémorandum et les élections 2024.

Gaston MERKELBACH

DOSSIER SOINS DE SANTÉ



LES BRÈVES

LE PROJET PILOTE BURN-OUT CONTINUE EN 2024

De quoi s'agit-il ?

Ce projet donne la possibilité aux personnes en souffrance au travail, qui multiplient de courts arrêts de travail ou en arrêt de travail depuis moins de 2 mois, de bénéficier d'un accompagnement afin de permettre le maintien au travail ou la reprise rapide des travailleurs.

Comment participer ?

Le médecin traitant, le conseiller en prévention-médecin du travail ou le conseiller en prévention aspects psychosociaux doit introduire le formulaire de demande auprès de FEDRIS.

Renseignements complémentaires auprès de vos délégués CSC Services publics. Ci-dessous, le QR code qui vous renvoie au site de FEDRIS avec toutes les informations utiles ainsi que l'adresse du site.

<https://fedris.be/fr/projet-pilote>



FORMATION 600 : AVIS AUX CANDIDATS

Se former pour devenir aide-soignant.e, infirmier.e breveté.e ou infirmier.e bachelier, tout en étant rémunéré ? C'est possible !

Vous êtes candidat ? Via les 2 QR codes ci-joints, vous trouverez toutes les informations nécessaires.



**Le 31 mars 2024 est la date limite
pour rentrer votre dossier.**

Pour tout complément d'information, contactez vos délégués CSC Services publics locaux.

Lina CLOOSTERMANS



CSC HÔPITAUX ACTION SAINT VALENTIN

Des militants déterminés à faire respecter les droits des travailleurs : une cause qui leur est chère !

En ce mois de la Saint-Valentin, la CSC Hôpitaux, par le biais de ses délégués, se mobilise pour aller à la rencontre des travailleurs.

Arpentant les couloirs des hôpitaux avec une détermination sans faille, les militants ont fièrement brandi l'étendard des droits des travailleurs. Leur objectif était clair : faire avancer les revendications professionnelles tout en apportant une touche de douceur à leur action.

Au-delà des discussions syndicales sur les droits au travail, les militants ont décidé de distribuer des chocolats en forme de cœur aux travailleurs. Ce geste symbolique, bien que simple en apparence, revêt une grande importance. Il témoigne de leur engagement envers le bien-être et le moral des travailleurs.

Ainsi, à travers ces petits gestes d'attention et de générosité, les militants de la CSC Hôpitaux expriment leur profond attachement aux valeurs de solidarité.

Cette action reflète l'engagement indéfectible de la CSC Hôpitaux pour la défense des droits des travailleurs et son soutien continu envers ceux qui œuvrent au quotidien dans les services publics.

Mélisa MAGGIO



ACCORD NON-MARCHAND RÉGION WALLONNE

Le Gouvernement de la Région Wallonne a débloqué un budget qui s'implémentait progressivement d'années en années et visait à améliorer les conditions de travail du personnel des secteurs non-marchands. Le budget allant croissant jusqu'en 2024, les mesures atteignent leur pleine expansion.

Volet qualitatif

Améliorer la qualité du travail dans le secteur se traduit par augmenter le nombre de personnes pour une même tâche. De ce fait, il a été décidé de consacrer cette part du budget à des emplois supplémentaires. Proportionnellement au nombre de places, les services se verront octroyer une enveloppe permettant des engagements de personnel et ce, à minima, à hauteur de

- ½ équivalent temps plein (ETP) minimum par maison de repos pour personnes âgées (MRPA) et maison de repos et de soins (MRS)
- ½ équivalent temps plein (ETP) minimum par service d'accueil, d'hébergement et aide en milieu de vie
- ½ équivalent temps plein (ETP) minimum par maison de soins psychiatriques (MSP) et habitations protégées pour patients psychiatriques

Le secteur des abris de nuit, relais sociaux et maisons d'accueil, n'ayant jusqu'ici pas encore eu droit de tirage, se verra subventionner à hauteur d'un ETP supplémentaire.



Volet quantitatif

Afin d'améliorer les barèmes du personnel et de les harmoniser avec le secteur hospitalier, l'IFIC a été implémenté à certaines fonctions (celles pour lesquelles les barèmes IFIC étaient plus avantageux pour le personnel mensuellement et sur l'ensemble de la carrière).

En 2024, la fonction d'aide-soignant (fonctions 6372 en MR-MRS et 6272 en MSP) sera également concernée.

Le barème IFIC lié à cette fonction (11) est avantageux, par rapport au barème actuel RGB, en début de carrière (+/-12 ans) mais ne l'est pas sur l'ensemble de celle-ci.

Afin d'éviter que les aides-soignants ne perdent de l'argent, un mécanisme spécifique va être mis en place afin de respecter les règles IFIC (irréversibilité du choix et aucune perte sur l'ensemble de la carrière), les droits du travailleur (comptabilisation pour la pension) et les spécificités du secteur public.

Les premières années seront rémunérées au barème IFIC et, au moment où le barème RGB est plus intéressant, il sera réattribué au travailleur.

En pratique, d'ici le 26 avril, chaque personne s'étant vu attribuer la fonction d'aide-soignant (en MR-MRS et MSP) recevra une simulation salariale avec effet rétroactif au 1er juillet 2022.

Chacun sera libre de choisir s'il souhaite opter pour le barème IFIC (avec retour au barème RGB lorsque celui-ci sera plus avantageux) ou pas.

Les équipes syndicales locales sont à votre service pour vous aider dans la lecture de cette proposition.

Malgré cette évolution, la CSC Services publics continue à revendiquer le niveau 12 pour cette fonction.

Les reliquats éventuels de l'enveloppe pourraient être utilisés par une valorisation du personnel dont la fonction IFIC n'a pas encore été implémentée. Il sera examiné dans le courant 2024 et nous ne manquerons pas de vous en informer.

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

ACTIONS DE PROXIMITÉ

AU DOMAINE DE BRAINE-L'ALLEUD

L'institution hospitalière publique du Brabant wallon n'est pas en reste puisque la toute nouvelle délégation a également proposé aux travailleurs de faire connaissance autour d'un magnifique buffet petit déjeuner.



AU CHR SAMBRE ET MEUSE

Quoi de mieux qu'un bon petit déjeuner pour être en forme ? Moment convivial par excellence, idéal pour se poser et partager, le petit déjeuner est un incontournable pour chacun. Quoi de plus naturel dès lors pour la délégation du CHR Sambre et Meuse de le choisir pour aller à la rencontre des affiliés.

C'est avec le sourire que les délégués ont reçu les travailleurs des sites de l'Hôpital de Namur, puis de celui d'Auvelais.

Croissants, pains au chocolat, jus de fruits, café et petits cadeaux made in CSC Services publics étaient au programme. Ce moment plus festif qu'une assemblée générale a permis de nombreux échanges et questionnements tant sur l'avenir de l'institution et de ses travailleurs que sur des sujets plus précis propres à chacun.

La délégation n'oublie personne puisque le CHR Sambre et Meuse ne se limite pas à deux institutions hospitalières. Les centres d'autodialyse d'Andenne et de Gembloux ont aussi reçu sa visite.

Collègues du CHR, guettez leur passage, ils ne sauraient tarder à venir à votre rencontre.



Mireille Delcord, permanente depuis 1986, jeune pensionnée, passe la main à Patricia Grazzi et Maud Biasetto.

Souhaitons leur plein de succès à chacune dans ce nouveau chapitre respectif !

Un témoignage de Mireille, déléguée dévouée depuis plus de 30 ans

« Je suis devenue déléguée syndicale en 1986 car j'ai toujours été sensible à l'injustice.

A l'époque, l'Autorité du Domaine n'accordait aucune attention au personnel qui voyait son lieu de travail délocalisé... Comme la FGTB abondait dans le sens de la Direction, je me suis adressée à la CSC pour connaître les droits et les devoirs des travailleurs délocalisés...

Et voilà comment j'ai été enrôlée !

Au fil des années, j'ai mené moult combats syndicaux pour maintenir le statut public au Domaine.

J'y ai défendu et soutenu plusieurs membres du personnel.

Je vais vous dévoiler quelques trucs qui m'ont permis d'asseoir ma notoriété syndicale :

- Mon expérience syndicale m'a montré que je ne pouvais défendre des idées et porter un message percutant seulement si mon dossier était bien préparé et documenté.
- Ne jamais affirmer un sujet sans fondement car il se fait très vite démolir et entraîne un discrédit syndical " ceux-

là, il ne faut pas les prendre au sérieux car ils affirment n'importe quoi".

- Faire entendre ses idées, c'est savoir les exposer et surtout, rester dans le dialogue.
- Mon intégrité personnelle m'a permis de mener à bien mes combats syndicaux car la partie adverse savait qu'elle ne pouvait pas "m'acheter"...
- Un délégué syndical se doit d'être exemplaire pour rester plausible. Il doit respecter à la lettre le règlement du travail. Il ne peut commettre de faute.

Ces diverses attitudes ont forgé ma crédibilité syndicale et m'ont permis de gagner certains combats car l'Autorité m'accordait une certaine écoute.

Je me dois toutefois de remercier la CSC Services publics de m'avoir formée, documentée et soutenue dans mes divers combats syndicaux. Je remercie ma centrale syndicale d'avoir contribué à la construction du sentiment d'appartenance communautaire au combat de la CSC et pour les relations de respect engendrées lors de nos diverses interventions et rencontres. La CSC Services publics du Brabant wallon a su créer un esprit de fraternité entre tous les délégués de la Régionale.

Merci à la CSC Services publics pour sa constante vigilance du respect, de la pérennité et de la prospérité du Service Public. »



Intercommunale de soins en province du Luxembourg et réseau hospitalier de la province... vous parlez de Vivalia ?

Fort de cinq hôpitaux dont quatre centres aigus, un centre psychiatrique, une polyclinique, quatre maisons de repos et de soins, une maison de soins psychiatriques et des habitations protégées, Vivalia est le plus gros employeur de la province mais malheureusement pas le meilleur... Et nous sommes aux portes du Grand-Duché du Luxembourg.

La concertation sociale y est parfois absente, la négociation y est compliquée et pourtant... forte d'une délégation de 20 agents motivés, la CSC Services publics force le droit au dialogue social. Notre boulot au quotidien n'est-il pas d'améliorer les conditions de travail et de défendre les droits de nos affiliés ?

Nous venons de terminer l'implémentation de l'IFIC, la commission de recours interne a fini son travail et nous sommes restés sur notre faim. Notre employeur a eu l'opportunité de valoriser le personnel pour le travail réellement effectué sur le terrain, beaucoup de promesses pour très peu de satisfaction et la commission de recours externe... un cirque inutile pour la plupart des dossiers qui y ont été envoyés. Le taux d'adhésion tourne autour des 55%, ce qui va dégager une marge positive par rapport au budget fédéral et **nous avons réussi à négocier l'utilisation de la totalité de la marge dégagée pour l'ensemble du personnel et demain, nous allons nous mettre autour de la table avec l'employeur.**

Les promesses du fonds blouses blanches : de la poudre aux yeux ! L'argent ne crée pas des soignants. Les engagements réalisés ne combrent pas les départs. Dans nos institutions, les agents travaillent à flux tendu, des services doivent fermer, des lits doivent disparaître... A défaut d'engagements, le fonds peut être utilisé pour le bien-être des agents, pour améliorer les conditions de travail. L'employeur nous a proposé la mise en place d'un vaste plan bien-être pour le personnel. **Nous nous concertons depuis 2022 avec les autorités et les premières mesures doivent voir le jour dans le 1er trimestre 2024. Un petit rayon de soleil dans la morosité ambiante, résultat d'une négociation de longue haleine.**

Heureusement, nous avons nos victoires :

Avant l'arrivée de l'IFIC, une majoration pérennisée de 6% des échelles barémiques de E2 à D3, des chèques repas à 8 euros pour attirer des soignants et des technologues, l'implémentation des fonctions IFIC rouges avec des échelles « bis » qui garantissent l'équivalent des échelles RGB sur l'ensemble de la carrière avec les mêmes évolutions barémiques...

Ces avancées nous donnent l'envie de nous battre, jour après jour, avec l'ensemble de la délégation. Nous devons continuer à améliorer le quotidien de nos affiliés avec nos armes qui sont la concertation et la négociation !

C'est notre combat au quotidien.

Sylvain FIEVEZ



Xavier CONGIU

UN DÉLÉGUÉ DU LOGIPÔLE MIS À L'HONNEUR

Xavier CONGIU, cuisinier de formation, se distingue au sein de l'équipe de militants de la CSC Services publics en tant que délégué à la suite de la création de l'intercommunale publique Logipôle.

Son parcours, marqué par son engagement au sein de la CNE et sa transition vers le secteur public, démontre son dévouement envers les travailleurs.

En tant que délégué chevronné, Xavier s'est illustré au fil des années sur le site de Jolimont, avant d'étendre son action à l'ensemble du Logipôle.

Son souci du bien-être du personnel et sa vigilance quant à la préservation des droits acquis témoignent de son engagement indéfectible envers ses collègues.

La transition vers le secteur public a permis à Xavier de bénéficier de congés plus avantageux, proposés via le secteur public, au sein de la concertation.

Mélisa MAGGIO lui a permis de poursuivre son mandat syndical avec le soutien de la CSC Hôpitaux. Son implication a été cruciale, étant le seul délégué du Logipôle au départ, et aujourd'hui, avec 8 délégués de plus, l'entité bénéficie d'une belle représentation renforcée qui s'agrandit de jour en jour.

Le rôle de Xavier va au-delà de la simple représentation syndicale. En tant qu'ancien délégué CNE, il comprend les défis spécifiques auxquels sont confrontés les travailleurs des cuisines, de la lingerie et du magasin. Son expertise professionnelle et syndicale lui permet de défendre efficacement les intérêts de ses collègues, contribuant ainsi à créer un environnement de travail plus juste et équitable pour tous.

Xavier Congiu incarne les valeurs de solidarité et de dévouement qui sont au cœur de l'organisation syndicale. Son engagement envers ses collègues et sa volonté de faire entendre leur voix font de lui un véritable leader au sein du Logipôle.

Merci beaucoup à Xavier pour son travail au quotidien au sein de la CSC Services publics.



Health for All Now!
People's Health Movement

La santé avant le marché... ... CHANGEONS L'EUROPE !

Grande campagne européenne

en vue des élections européennes en 2024 pendant la Présidence belge du Conseil

La pandémie du COVID a fini de convaincre les plus sceptiques : la Santé publique est, et doit plus que jamais être, une préoccupation pour le politique. La soumettre aux lois du marché est un crime.

De même, plus personne n'ose dire que la Santé publique est une matière exclusivement nationale et que l'Europe n'a pas de compétences dans ce domaine.

Par contre, les fondamentaux européens telles que les règles d'or de convergence budgétaire, la libre concurrence, la libre installation... font courir un risque énorme à la Santé publique



Nous voulons une autre Europe :

- qui favorise un financement public des soins de santé suffisant pour garantir la qualité des soins et des conditions de travail pour les professionnels de santé ;
- qui protège la population et le personnel des dérives commerciales ;
- qui garantisse une accessibilité financière, géographique, temporelle, culturelle à chacun.e ;
- qui stimule la démocratie sanitaire en impliquant les bénéficiaires et le personnel de santé ;
- qui agisse de façon volontariste sur les déterminants sociaux, environnementaux, de genre... ;
- qui mette en œuvre une politique des médicaments au service de la population d'Europe et du Sud

POUR UNE AUTRE EUROPE DE LA SANTE !

IFIC aides- soignants

Notre boulot,
défendre le vôtre



Entre le 19 et le 26 avril, chaque travailleur qui s'est vu attribuer la fonction d'aide-soignant en MR-MRS-MSP (code IFIC 6372 et 6272) recevra sa simulation individuelle.

Celle-ci tiendra compte de l'octroi du barème le plus avantageux tout le long de la carrière (d'abord IFIC puis RGB)

Nos équipes restent à votre disposition pour vous conseiller en la matière

Rejoignez-nous!

<https://www.lacsc.be/csc-services-publics>

