

# R

# nouvelle

LE TRIMESTRIEL DE VOS REVENDICATIONS



12/2019



**Soyez la voix  
qui porte!**

**REJOIGNEZ-NOUS À LA  
CSC SERVICES PUBLICS !**

SOINS DE SANTÉ :

**BRAVO À LA DÉLÉGATION DU CHR SAMBRE ET MEUSE**

PAGE 10



# SOMMAIRE

## EDITO

2

## SECTEURS

### SANTÉ

Les ressources supplémentaires débloquées... 4

Le secteur de soins de santé a largement exprimé son « Ras-le-bol » ! 6

CHR Sambre et Meuse : Bravo à la délégation ! 10

### Police

Etat des lieux du dernier trimestre 2019 8

### Centrale

Assistance juridique: Gratuite. Efficace. Pour tous. 11

### Défense

Quoi de neuf à la Défense ? 12

### CSC

Vis ma vie de délégué 14

### DOSSIER

Campagne de recrutement de nouveaux délégués 15

Ont contribué : Stéphane Deldicque, Marie Tillière, Marc Verhelst, Raoul Moulin, Martine Evraud, Xavier Lorent

# ÉDITO

Chères amies,  
Chers amis,

Le processus relatif à l'appel des candidatures pour rejoindre nos équipes syndicales touche à sa fin pour notre Centrale.

Cette dynamique, organisée tous les 5 ans, est un moment important puisqu'il permet aux plus anciens militants d'entre vous de remettre en jeu leur engagement syndical et, pour les nouveaux, pour la première fois, d'intégrer un mouvement syndical : signal au combien important que vous donnez à vos collègues (dans le cadre de la défense des intérêts individuels et collectifs), ainsi qu'à vos administrations : les rangs de la mobilisation syndicale se renforcent et grandissent !

Force est de constater que, malgré un environnement de travail difficile, malgré certains préjugés non fondés sur le travail syndical et sa pertinence, malgré, plus largement, le narratif résolument hostile du monde politique néo-libéral à l'encontre des organisations syndicales, destiné à discréditer le mouvement, et bien... la campagne dite de recrutement semble se profiler comme un très beau succès !

Je profite de l'occasion pour mettre en lumière l'énorme travail de toutes nos équipes sur le terrain (au travers de rencontres/visites organisées par exemple), ainsi que des équipes dans l'ombre qui assurent ainsi une belle réussite à l'ensemble.

2020 sera donc une année importante pour notre Centrale, puisqu'elle sera l'année de notre Congrès National. Au terme du processus de renouvellement de nos instances qui se mettra en place dans les prochains mois, nous aurons le plaisir d'accueillir une partie des nouvelles équipes de militants fin novembre 2020 pour un Congrès qui, nous l'espérons, se verra résolument dynamique et inspirant. Nous lèverons un coin du voile dans nos prochains numéros.

Enfin, pour 2019 et en regardant dans le rétroviseur, permettez-moi de relever également quelques actions/combats syndicaux qui ont été menés par nos équipes.

Je pense notamment aux soins de santé et leurs actions dans la durée « Blouses Blanches » et « Ras-le-Bol », au chemin de croix mené depuis fin 2018 au sein de la région Bruxelles-Capitale auprès des communes, aux arrêts de travail au sein de Bruxelles Propreté pour de meilleures conditions de travail, aux négociations encore et toujours difficiles menées au sein des

institutions pénitentiaires sur le service minimum, à l'obtention non sans mal de la prime de fin d'année « 500 euros » pour les travailleurs des communes et CPAS, au combat mené au sein de la Police Fédérale tout récemment sur la reconnaissance pour les victimes, de toute forme d'harcèlement (dont le plus inquiétant: le harcèlement sexuel).

Bien évidemment, cette liste n'est pas exhaustive et je n'oublie pas non plus vos démarches individuelles, quotidiennes dont vous pouvez être fiers !

Car c'est bien là aussi le message que je porte: Soyez fiers de ce vous êtes, de ce que vous faites, d'appartenir à une Centrale qui se bat et continuera à le faire pour l'ensemble des travailleurs, au sein de Services Publics forts et incontournables !

Que cette fin d'année 2019 et le début 2020 vous apporte joie, bonheur, santé et épanouissement dans toutes vos initiatives personnelles et professionnelles !

Mes meilleurs vœux donc à vous ainsi qu'à vos proches !



# Les ressources supplémentaires débloquées pour les soins de santé doivent aboutir à une augmentation du personnel

## La Chambre a adopté la loi octroyant des crédits provisoires pour les mois de novembre et de décembre 2019.

**Cette loi prévoit également la création d'un fonds d'urgence de 67 millions d'euros (402 millions d'euros sur une base annuelle) destiné au personnel des institutions de soins fédérales.**

Toutefois, cette loi ne suffit pas. Une autre loi est nécessaire pour déterminer comment le fonds doit être financé et comment les ressources supplémentaires doivent être gérées et utilisées. Un premier débat à ce sujet a eu lieu mercredi après-midi au sein de la commission parlementaire compétente. Plusieurs propositions circulent et seront soumises à un groupe de travail technique de la Chambre.

Depuis un certain temps déjà, les syndicats réclament davantage de ressources et de personnel pour le secteur des soins santé. Bon nombre de demandes et de besoins exprimés par le secteur ne peuvent être satisfaits que partiellement, même avec des ressources supplémentaires. Il convient donc de fixer des priorités. Or, il est indéniable que le secteur croule sous une surcharge de travail et fait face à un manque d'effectifs criant.

Il va sans dire que les partenaires sociaux, employeurs et travailleurs, sont les mieux à même de juger de la mise en œuvre concrète de ces moyens supplémentaires.

### Les principes à suivre sont les suivants :

1. Les ressources disponibles sont réparties entre les institutions de santé fédérales privées et publiques sur la base du nombre d'équivalents temps plein (ETP).
2. Les fonds sont versés dans les fonds sociaux Maribel respectifs des secteurs privé et public. Les comités de gestion de ces fonds sont composés de façon paritaire et décident par consensus des priorités à fixer.
3. Les fonds sont destinés au personnel et devraient permettre une augmentation des effectifs sur le lieu de travail ainsi qu'une réduction de la charge de travail, de sorte que la qualité des soins puisse continuer à être garantie. Dès lors, les ressources peuvent être déployées pour :
  - Accroître la présence effective du personnel sur le lieu de travail et au chevet du patient, entre autres :
    - En rehaussant les normes de personnel du personnel des soins de santé;
    - En recrutant plus de personnel administratif et logistique en vue de réduire la pression sur le personnel des soins de santé ;
    - En renforçant les équipes mobiles.
  - Accroître la sécurité d'emploi en offrant davantage de contrats à durée indéterminée et en éliminant le travail à temps partiel involontaire.
  - Organiser des formations complémentaires dans le secteur des soins de santé, rendre les différents métiers plus attractifs, etc.

Le dialogue social doit pouvoir jouer pleinement son rôle. Les fonds sociaux Maribel sont les organes adéquats pour permettre une mise en œuvre concrète de ces mesures.

La CSC Services Publics invite tous les partis politiques à veiller à une mise à disposition effective et rapide des crédits supplémentaires alloués au secteur des soins de santé. Des attentes ont été suscitées auprès du personnel, le soutien sociétal est large et il est urgent de répondre aux besoins du secteur.

## Le secteur de soins de santé a largement exprimé son « Ras-le-bol » !

Depuis juin, le secteur des soins de santé se bat pour faire entendre ses droits. La CNE a ainsi lancé un mouvement appelé « Mardi des blouses blanches ». Comme son nom l'indique, tous les mardis, le personnel hospitalier manifestait son mécontentement par des actions de sensibilisation au sein des différents réseaux hospitaliers. De son côté, la CSC Services publics a également voulu faire entendre la voix de tous les travailleurs des institutions de soins publiques. Le but est de faire entendre aux futurs décideurs politiques la situation du personnel des institutions de soins.

Et le pari semble réussi puisque la Déclaration de Politique Régionale annonce :

- « Dans le cadre de la constitution des réseaux loco-régionaux hospitaliers, proposer rapidement l'adoption de mesures décrétales nécessaires afin de définir un cadre juridique pour la participation des personnes morales de droit public à une collaboration entre hôpitaux de droit public et associatifs. Ces mesures devront leur permettre de choisir la forme juridique des réseaux, dans le respect des règles régissant ces personnes morales de droit public notamment celles qui encadrent le statut de leur personnel d'une part et dans le respect de l'identité associative de leurs partenaires d'autre part. »
- « Soutien aux métiers de la santé de première ligne et du social. Le malaise et la mal-être actuel des soignants seront pris en compte dans l'élaboration des politiques. Les conditions de travail feront l'objet d'une attention forte. »
- Revalorisation globale des soins à domicile et amélioration des normes d'encadrement en personnel soignant en hôpital.
- Le statut d'employé sera concrétisé pour les aides-familiales et garde-malades à domicile.
- Mise en place d'incitant financier à l'exercice d'un emploi en pénurie.
- Révision des normes d'encadrement.
- Maintien de la clé de répartition du nombre de places en maison de repos entre les institutions publiques (min 29%), maisons privées non commerciales (min 21%) et commerciales (max 50%).
- Privilégier le régime du statut pour les agents.
- Examiner au sein d'un comité de secteur la problématique de la carrière des contractuels afin d'améliorer leurs carrières et pensions.

Nous profitons d'ailleurs de cet article pour remercier chaleureusement toutes celles et ceux (militant(e)s ou affilié(e)s) qui ont participé activement à toute cette campagne. Une fois n'est pas coutume, nous avons démontré que la solidarité paye !

En plus de ces actions, la CSC Services publics a mis en place une vaste enquête auprès des travailleurs des soins de santé. Cette enquête a permis l'élaboration de notre cahier revendicatif qui sera déposé sur le bureau des ministres concernés et défendu par nos représentants.



## Table ronde en province du Luxembourg

Lors comité régional de soins de santé du 29 mai, le comité sous -secteur soins de santé de la province du Luxembourg a pris l'option de ne pas s'insérer directement dans le cadre des actions de la CNE mais d'opter pour une action spécifique services publics.

Entre-temps, une infirmière de la Clinique de Marche, Céline DEPAS, décide d'ouvrir un groupe Facebook pour dénoncer la problématique des soins de santé dans le secteur hospitalier. Au fil des jours, son groupe Facebook connaît un succès croissant. Lors d'une rencontre avec la délégation CSC Services publics de Vivalia, nous avons examiné ce qu'il serait possible de faire ensemble. Il en est ressorti qu'il serait opportun d'organiser une table ronde à laquelle seraient conviés les présidents des groupes politiques démocratiques constitué en province du Luxembourg.

Cette table-ronde a bien été organisée le vendredi 5 juillet 2019, de concert avec Céline DEPAS pour le groupe « Action personnel Vivalia » et la CSC Services publics.

Étaient présents autour de la table :

- Pour Ecolo, Cécile THIBAUT, députée fédérale ;
- Pour le PS, Mélissa HANUS, députée fédérale ;
- Pour le CDH, Rene COLLIN, député wallon et président du CDH provincial ;
- Pour le MR, Benoit PIEDBOEUF, député fédéral et président du MR Provincial ;
- Pour Défi, Jonathan MARTIN, président de Défi Luxembourg.

Les discussions ont porté autour des thèmes suivants :

- Les conditions de travail de plus en plus lourdes.
- Le manque de personnel, la pénibilité de la profession.
- La réduction des budgets soins de santé.
- La réduction du séjour hospitalier entraînant une surcharge de travail administratif pour le personnel soignant.
- ...

Après l'introduction faite par Dominique WILKIN pour la CSC Services publics, Céline DEPAS a exprimé son point de vue à travers les différents témoignages qu'elle avait récolté.

Le principal constat que chaque partie a pu mettre en exergue est que la commercialisation de la santé ainsi que la réduction des budgets induisent une pression de rentabilité dont le personnel soignant subit les conséquences.

Tous les acteurs présents étaient d'accord sur le fait qu'il faut revoir les normes d'encadrement ainsi que les critères de pénibilité de la profession tout comme la hauteur des salaires. Ce sont des décisions qui doivent être prises au Fédéral et les responsables politiques ne pouvaient guère répondre tant que le gouvernement fédéral n'est pas formé.

L'objectif de cette réunion n'était pas de cibler Vivalia ni les autres institutions de soins de la province de Luxembourg mais bien de relayer le profond malaise vécu par le personnel des soins de santé de la province de Luxembourg vers le monde politique.

L'objectif a bien été atteint car la principale conclusion de cette table ronde était de prévoir une prochaine rencontre dès que les différents gouvernements seraient formés.

Engagement fut pris par toutes les parties présentes autour de la table de se revoir dans quelques mois.

# Police : Etat des lieux du dernier trimestre 2019

**La fin de l'année s'approche, nous n'avons toujours pas de gouvernement et donc pas de nouveau ministre de l'Intérieur. Cependant, cela n'empêche pas certains responsables de la police intégrée de présenter en négociations de nouveaux textes concernant la procédure de recrutement et de sélections.**

## Recrutement et sélection :

La CSC POLICE, au sein de ses instances, a pris la décision de marquer clairement un NON ACCORD sur la proposition présentée par l'autorité. Si dans l'absolu, un raccourcissement de la durée du recrutement et de la sélection réduits à douze semaines peut être tentant, nous ne comprenons pas l'urgence de ce point alors que nous n'avons toujours pas de gouvernement au moment où nous écrivons ces lignes. Point qui liera clairement le nouveau ministre de l'intérieur alors que cela ne sera peut-être pas sa volonté.

Au-delà de cette considération, notre motivation quant à notre refus est la suivante : Le facteur de succès de ce projet réside sur plusieurs points que l'autorité n'a pas voulu concéder et négocier à savoir :

**Le budget.** En effet, tant qu'un budget ambitieux concernant le recrutement et la formation de futurs collègues ne sera pas décidé et reportable d'année en année afin de réaliser l'ensemble de la problématique, cela ne fonctionnera pas.

**La politique d'engagement.** Tant qu'il n'y aura pas une volonté d'une vraie politique d'engagement, cela ne pourra pas fonctionner.

**La capacité des écoles de police.** Tant qu'il n'y aura pas une volonté d'améliorer les possibilités de formation des futurs collègues (quant aux nombres) dans les différentes écoles de police, cela ne fonctionnera pas.

**La procédure de sélection.** Le nouveau concept ne donne pas suffisamment de garanties pour une procédure sélective de qualité. Ceci a été dénoncé à plusieurs reprises par notre organisation syndicale lors des différents moments de concertation tant formels qu'informels exposés par l'autorité. Une mesure comportementale adéquate et profonde manque dans la nouvelle procédure de sélection, notamment par le fait que le comportement ne sera évalué qu'une seule fois par seulement un seul assesseur. L'évolution du matrix de sélection par la suppression de l'épreuve de sélection comportementale restreint la possibilité :

- De l'insertion d'un moment d'observation supplémentaire ;
- Du jugement du comportement par plusieurs assesseurs ce qui semble indispensable ;
- De plus, le jugement par seulement un seul assesseur provoquera inévitablement l'augmentation de critiques négatives sur l'objectivité du jugement.

A aucun moment une expertise scientifique objective n'a démontré que la suppression de l'épreuve comportementale serait un plus ! La remarque précédente vaut également pour la suppression de la commission de sélection qui démontrait par excellence le caractère intégré de la procédure de sélection actuelle.

Il est un fait que le choix et la mise en application de la nouvelle procédure de sélection que l'autorité escompte aura plutôt comme conséquence une interprétation quantitative ce que nous, organisation syndicale, déplorons. Vous l'aurez compris, il ne faut pas confondre vitesse et précipitation surtout sur un tel dossier.

## Violences à l'encontre des policiers :

La CSC POLICE s'est associée à l'action « contre les violences envers les policiers » qui se déroulait le 6 novembre dernier devant le palais de justice de Liège. La CSC Police constate que malgré que cette problématique soit connue des différents gouvernements depuis des années, le dossier reste en l'état. Il ne s'agit pas ici d'une nouvelle initiative mais bien d'un suivi que ce gouvernement en affaires courantes pourraient aborder. Nous sommes étonnés qu'aucune initiative n'ait été prise par le parlement afin de défendre ses serviteurs de l'Etat.

Depuis 2015, nos collègues ont payé un lourd tribut, que ce soit à Charleroi, Liège, Spa, Bruxelles, ... Nous respectons bien sûr le rôle et les décisions prises de tout un chacun à savoir celui des Parquets et des magistrats. Cependant, ces trop nombreuses agressions répétitives envers les nôtres sont mal vécues par nos collègues ! Sans réelle réponse de la part de l'autorité, le message délivré est un message d'impunité qui ne passe plus au sein de la police intégrée.

**Cette problématique est dénoncée depuis des années PAR NOTRE CENTRALE et au final cela n'a que trop duré!**

Pour la CSC Police, ce dossier sera donc une priorité dans les futures négociations.

## Harcèlement à la police fédérale :

La CSC POLICE, tout comme l'autorité, connaît les résultats de la dernière analyse de charge psychosociale et les a dénoncé à plusieurs reprises sur les plateformes de concertations idoines.

La problématique du harcèlement sexuel est très présente à la police fédérale ! Nous en faisons déjà état en avril 2019. En effet, cela fait maintenant presque un an que cette analyse de charge psychosociale a été faite et nous ne voyons toujours rien venir comme piste de solution de la part de l'autorité. Pendant ce temps le personnel reste toujours en souffrance !

Comment ce personnel pourrait-il encore faire confiance à une telle autorité ? C'est inacceptable d'en faire uniquement le constat et de ne pas proposer de pistes de solution.

C'est pourquoi lors du dernier Comité Supérieur de concertation du mois d'octobre 2019, notre organisation syndicale a exigé de mettre ce point précis à l'ordre du jour d'une des réunions du mois de novembre 2019.

C'est un dossier que nous suivons tout particulièrement car il est inadmissible qu'une collègue sur quatre à la police fédérale se fasse harcelée de quelque manière que cela soit !





# CHR Sambre et Meuse : Bravo à la délégation !

**En 2016, l'urgence a été déclarée au CHR Sambre et Meuse. Les finances étant dans le rouge, un plan de relance a été négocié entre l'autorité, les travailleurs et les médecins. Du côté des travailleurs de nombreuses mesures ont été prises afin d'éviter la noyade des deux hôpitaux.**

Grâce à l'effort de chacun, il s'agit aujourd'hui d'un mauvais souvenir. La santé financière de l'institution, comme celle de bon nombre de ses consœurs, reste encore fragile. En effet, la crise économique actuelle se répercute sur la consommation des soins de santé, certaines activités se tassent et cela impacte négativement les recettes de l'hôpital.

Grâce à la ténacité de la délégation locale, les travailleurs vont pouvoir, dès janvier, retrouver certains avantages qui avaient été suspendus durant cette période : harmonisation du congé pour indisposition passagère pour tous les travailleurs à raison d'un jour par an, maintien des frais de déplacements domicile-lieu de travail pour tous, restitution des jours de congés qui avaient été suspendus.

De plus, la délégation est parvenue à négocier de nouveaux avantages non négligeables, en regard du volant budgétaire disponible :

- Augmentation de la valeur faciale des chèques-repas de 1€ à charge totale du CHR pour TOUS LES AGENTS, cela signifie une augmentation nette de 22€/mois pour chaque agent à temps plein ;

- Passage au statut d'employé pour TOUS LES AGENTS, cela signifie un mois de salaire garanti au lieu de 15 jours en cas de maladie, un délai de préavis différent en cas de licenciement, ...

**Cet accord permet, vu les montants disponibles (rappelons qu'il s'agit d'une institution de 2500 travailleurs), d'augmenter le pouvoir d'achat de tous les agents et, de valoriser les professions annexes, pourtant indispensables à l'activité hospitalière, souvent moins favorisées pécuniairement.**

A la rentrée, la délégation a également déposé son cahier revendicatif. La CSC Services publics a rappelé à l'autorité qu'elle a été la seule organisation syndicale à refuser, fin 2016, la proposition du système d'indemnisation des heures inconfortables à la prestation (au lieu du forfait 11%).

La délégation maintient sa demande de voir le retour au paiement du forfaitaire prévu (« prime 11% ») ou, à défaut, de voir les pourcentages de valorisation actuels renforcés. Le paiement de la prime de fin d'année (parties fixe et variable) sans condition de résultat financier, à l'ensemble des agents, est également une des priorités de ce cahier revendicatif.

# Assistance juridique Gratuite. Efficace. Pour tous.

## QUE FAIRE EN CAS DE PROBLÈME AVEC VOTRE EMPLOYEUR ?

Tout d'abord, la CSC Services publics essaie de résoudre le problème par la voie d'interventions ou par la conciliation.

Mais, parfois, il y a des cas où le passage par une chambre de recours ou un tribunal est indispensable si vous voulez faire respecter vos droits.

C'est la raison pour laquelle la CSC Services publics assure la défense de ses membres devant les instances juridiques.

## COMMENT PROCÉDONS-NOUS ?

La CSC Services publics assure la défense de ses membres dans tous les dossiers qui ont trait à leur situation de travail.

**Si vous souhaitez être assisté dans le cadre d'une procédure interne** (évaluation, audition interne, chambre de recours disciplinaire, ...), un permanent ou un délégué de la CSC Services publics connaissant bien la réglementation s'occupera gratuitement de votre défense.

**Si votre affaire relève du Tribunal du Travail** (accident de travail, licenciement d'un contractuel,...), la CSC Services publics peut offrir une assistance juridique professionnelle gratuite via des services juridiques de la CSC.

**Si vous êtes statutaire et que vous souhaitez porter une affaire devant le Conseil d'Etat** (contestation d'une promotion, d'une sanction disciplinaire définitive,...), la CSC Services publics peut prendre à sa charge la totalité des frais, y compris les honoraires d'un avocat.

**Si vous devez être soumis à une expertise médicale** (accident de travail, inaptitude physique, ...), la CSC Services publics peut couvrir les frais.

D'autres procédures en lien avec votre travail peuvent être prises en charge par la CSC Services publics: Cour constitutionnelle, Tribunal de 1ère instance, Justice de Paix.

## BON À SAVOIR

Bien souvent, les procédures sont compliquées. Si vous avez affaire à une telle situation :

1. Informez-nous rapidement : des délais stricts doivent parfois être respectés.
2. Les procédures (Tribunal du Travail, Conseil d'Etat, ...) sont prises en charge après un examen approfondi des dossiers. L'octroi de l'assistance juridique n'est pas un droit.
3. L'intervention est assurée dans les litiges qui ont trait aux conditions de travail, dans le sens large du terme.
4. Pour la prise en charge des procédures (Tribunal du Travail, Conseil d'Etat,...), vous devez être en ordre de paiement de cotisations (au moins 6 mois avant les faits à l'origine de la procédure).
5. Adressez-vous toujours à un secrétariat CSC Services publics.
6. Une procédure, pour être prise en charge, doit impérativement faire l'objet d'une autorisation PREALABLE.

# Quoi de neuf à la Défense ?

...Il s'agit d'ouvrir à tous la possibilité de devenir un(e) militant(e), dans notre secteur des corps spéciaux, pour notre groupe militaire.

## 2020, renouvellement de nos instances

Tous les cinq ans, notre organisation procède au renouvellement de ses instances.

Il s'agit d'ouvrir à tous la possibilité de devenir un(e) militant(e), dans notre secteur des corps spéciaux, pour notre groupe militaire.

Un mandat qui a toute son importance aujourd'hui quand on connaît les conditions socio-économiques actuelles. La démocratie se mérite au travers de la qualité de son engagement personnel à la faire respecter.

Une solution face à ce quotidien qui place de plus en plus de travailleurs en difficulté : devenir un acteur social.

On peut toujours se lamenter sur son sort, refaire le monde et/ou faire usage de la vulgarité et/ou de la violence face aux décideurs. Mais à la CSC Services publics, nous travaillons à la bonne compréhension des décisions prises, nous agissons de manière constructive auprès du décideur, nous dénonçons les injustices et nous proposons des solutions qui tiennent compte de la qualité des travailleurs à la défense.

## Elections fédérales : Et après ?

Les différents Présidents de partis ont reçu notre courrier reprenant nos revendications afin de nous garantir un avenir professionnel acceptable.

En effet, nous devons dénoncer le démantèlement de la Défense nationale par les derniers gouvernements.

Mais lors de cette dernière législature, un parti, un ministre en particulier, a porté gravement préjudice au personnel militaire avec un accord de gouvernement impossible pour la Défense.

Début décembre 2019, nous avons averti les nouveaux élus de cette situation inconcevable.

## Un mot sur notre sortie au HCC Bien-être d'octobre

Une fois n'est pas coutume, nous devons saluer le professionnalisme de notre collègue permanente.

En effet, elle a su faire face à une situation bien délicate. Elle a su expliquer et démontrer tout l'intérêt d'être présent au début de la réunion avec l'autorité dans le cadre du bien-être.

Cette maîtrise de la situation nous a donné l'avantage de fournir à l'autorité une chance de s'expliquer sur les points qu'elles ne respectent pas.

Une chance que l'autorité n'a pas voulu saisir. D'où l'envoi d'un courrier, à notre demande, reprenant les points importants, au Chef de la Défense.

Nous déplorons très fortement et ne cautionnons pas l'attitude de certains, qui n'ont pas hésité à utiliser une communication violente et outrageante pour communiquer sur le sujet.

Le bien-être est un domaine très important pour le personnel. Car cette matière rentre à 100% dans la dynamique sur la pénibilité liée au dossier pension, toujours en suspens aujourd'hui.

## La crise au sein de la défense

Une situation bien particulière ! Depuis maintenant près de quinze ans, nous mettons en garde les gouvernements successifs sur leurs mauvaises prises de décisions.

Nous continuerons à mener le(s) combat(s) pour faire reconnaître la nécessité de maintenir un investissement correct pour le personnel. Il en va ainsi du devoir de ces mêmes gouvernements que de garantir la sécurité de la population et de notre pays.

Il faut reconnaître que certains responsables politiques sont vraiment incapables dans la gestion socio-économique de notre pays. Il est grand temps que ces responsables se remettent sérieusement en question.

Une chose est certaine, ce n'est pas le travailleur qui est responsable du gouffre financier dans lequel nous nous trouvons.

Le travailleur a le droit de demander beaucoup plus à ce monde politique, qu'il commence par montrer un peu plus de respect à la population, plus d'équité et de transparence dans ses décisions. Ils doivent faire des efforts supplémentaires sur eux-mêmes car la facture finale sera pour nous.

Ils doivent arrêter de ne penser qu'à leur propre intérêt personnel et à leur image individuelle. La responsabilité politique veut que chaque élu se donne à fond pour les citoyens. Aujourd'hui, ce n'est pas du tout le signal que nous recevons, qu'ils nous laissent réellement à l'avenir faire nos propres choix.

Michel Van de Meerssche



## Vis ma vie de délégué

Le 27 Aout 1986 est une date très importante pour moi, pour deux raisons : j'ai enfin seize ans (à moi la vieille mobyette de papa !) et je suis incorporé à l'Ecole Technique de la Force Aérienne à Saffraanberg. Sortant de ma 4ème année en transition électricité dans le civil, j'allais entamer des études afin de devenir... Mécanicien moteur avion !

C'est au cours de mon cursus que j'ai eu un accident, en service par le fait du service, et je me suis très sérieusement blessé au genou. Mais à l'époque, peu était fait pour accompagner les candidats en cas de problème. Au moins, un Mod 150 fut établi... Malgré deux opérations, j'ai gardé une faiblesse certaine de l'articulation et j'avais régulièrement des soucis. Mais comme on me disait à l'époque, j'avais de la chance de pouvoir rester comme candidat. Heureusement, je réussissais malgré tout mes tests physiques ! Mais quelle injustice...

Après mes études, je rejoignis le 3Wing Tac en tant que mécanicien moteur avion. Suite à la dissolution du Wing, je suis passé une année à l'Engine Shop du 15ème Wing avant de finalement décider d'un gros changement de carrière : devenir mécanicien hélico, donc kaki ! Retour sur les bancs, conversions et changement de force avant d'arriver à la 225 Cie Maintenance et Dépôt d'Aviation Légère. Oui, sympa, mais je voulais bouger, faire des missions, voyager. Je trouve donc un permutant et me voici au 18ème Bataillon d'Hélicoptères antichar. Outre les nombreuses manœuvres et exercices divers, en Belgique ou à l'étranger, j'ai également effectué deux longues missions : près de 7 mois au Kosovo et 4 mois en Bosnie-Herzégovine.

Je m'étais entretemps affilié au syndicat et quelques années plus tard, un délégué me demanda si je souhaitais re-

joindre le rang des militants. Épris de justice, et conscient qu'on rappelle plus souvent aux militaires leurs devoirs plutôt que leurs droits, je me promis d'aider au mieux mes collègues en difficulté et me lançais dans le combat. Peu après, grâce aux formations et conseils reçus dans la structure syndicale, je découvris et entamais la procédure de demande de pension de réparation. Des années après mon accident, j'avais enfin obtenu ce à quoi j'avais droit : la reconnaissance d'un accident survenu en service par le fait du service, et la pension à laquelle j'avais droit !

Depuis, après quelques années à l'Etat-Major du 1Wing, j'ai rejoint Saffraanberg où je travaille comme Évaluateur/Coach à la Cellule MethoDic. Délégué local de la CSC Services publics au sein de l'Ecole Royale des Sous-Officiers, je suis un militant actif et motivé pour aider nos affiliés et intercéder auprès de l'autorité. Je participe également à la visite des lieux de travail, ainsi qu'au Comité de Concertation de Base où je vous représente.

Nous vivons une période trouble et pleine d'incertitudes au sein de La Défense, et des jours difficiles s'annoncent. J'en veux pour preuve la mise en application du G1 et des licenciements qu'il pourrait apporter. Car n'oubliez pas : en janvier 2022, les premières procédures de dégage-ment automatique seront entamées pour les militaires devenus catégorie D dans l'une de leurs évaluations (professionnelle-physique-médicale). Et ce sera une procédure d'appel qu'il faudra lancer pour ne pas perdre d'office sa qualité de militaire. Science-fiction ? Non ! La SPS existe : « La procédure administrative relative à l'appartenance à la catégorie d'aptitude D » (DGHR-SPS-CATD-001) !

Il va falloir se battre, et nous serons à vos côtés !

## DOSSIER

Tous les 5 ans, la CSC Services publics renouvelle ses instances statutaires et, par conséquent, lance une grande campagne de recrutement de nouveaux délégués. Dans ce numéro de l'R Nouvelle, nous avons donc décidé de donner la parole à celles et ceux qui décident pour la première fois de se lancer dans le militantisme au sein de notre centrale ou qui prolongent leur engagement syndical.

## Jean-Paul

**Jean-Paul, 50 ans, est employé au service de gardiennage du CHR de Verviers.**

Après 13 ans chez GB Partner en tant que magasinier et responsable de rayon, il a effectué une reconversion grâce à une formation d'agent de gardiennage. Il est employé au CHR de Verviers depuis un peu plus de dix ans.

**Comment avez-vous eu connaissance de la CSC Services publics ?** Durant un stage ONEM au service mobile de la RTT à l'époque, j'ai travaillé avec un délégué CSC Services publics, où j'ai pu remarquer son dévouement et son efficacité.

**Pourquoi vous portez-vous candidat(e) pour devenir délégué(e) CSC Services publics ?** Je déteste l'injustice et le non-respect des personnes et des règles établies. Mon expérience dans le secteur du gardiennage me permet de repérer plus vite les situations de conflits imminentes, latentes, ou un mal être. J'apprécie le travail en équipe et le soutien mutuel.

**Quelles sont vos attentes de la part de la CSC Services publics ?** Du soutien de toute une équipe, le respect et l'application des règles établies en concertation. J'attends également de pouvoir aider les collègues en difficultés ou pour toute autre situation qui peut leur apporter une assistance dans le milieu du travail.

**Que diriez-vous pour convaincre un(e) affilié(e) qui hésite à se porter candidat(e) ?** Si vous aimez aider les autres, relever des défis, travailler en équipe pour le bien des autres, il ne faut pas hésiter à rejoindre l'équipe soudée du CHR, pilotée par une leader dévouée qui met toute son expérience et ses compétences à votre service. Ce n'est pas toujours facile, mais avec l'aide de chaque personne, on y arrive.

Jean-Paul Detry



## Annie

**Annie Adjiahoung-Magnette a 43 ans, est mariée et maman d'un garçon de 15 ans. Elle habite le beau village de Lamorteau dans la Province du Luxembourg.**

Après des études d'assistante de direction, Annie a travaillé en tant qu'employée à la piscine communale de Virton puis en tant qu'attachée parlementaire de Monsieur Pierre Scharff, qui était à l'époque Député - Maire de La ville de Virton. Elle a rejoint, il y a de nombreuses années maintenant, l'équipe du Service des Travaux de la Ville de Virton en tant qu'employée d'administration. Elle a également obtenu un diplôme de baccalauréat en Sciences Administratives en horaire décalé.

**Comment avez-vous eu connaissance de la CSC Services publics ?** Dans ma famille certains membres y étaient déjà affiliés et très impliqués. C'est une organisation qui correspond à mes convictions.

**Pourquoi vous portez-vous candidat(e) pour devenir délégué(e) CSC Services publics ?** Je me porte à nouveau candidate au poste de déléguée pour continuer les actions entreprises au sein de mon Administration Communale.

Avec nos réunions du CRI (Comité Régional Intersectoriel) dans les locaux de la CSC à Arlon, nous rencontrons les délégués d'autres secteurs et échangeons ainsi nos expériences respectives. Ainsi nous ne sommes pas seules si nous avons besoin de renfort lors des actions syndicales ou autres.

**Quelles sont vos attentes de la part de la CSC Services publics ?** Qu'elle consulte d'avantage sa base, ses militants et délégués et tienne compte de leurs avis pour prendre certaines décisions qui touchent l'ensemble des travailleurs (pension, statut du personnel nommé, conditions de travail...).

Cette base est sur le terrain au quotidien et est apte à apporter sa pierre à l'édifice pour que la CSC rayonne encore plus.

**Que diriez-vous pour convaincre un(e) affilié(e) qui hésite à se porter candidat(e) ?** De rejoindre le groupe. Nous travaillons à notre niveau, à la commune de Virton pour l'amélioration au quotidien du bien-être au travail et du statut de nos collègues. C'est une belle expérience qui est très enrichissante et intellectuellement stimulante.

Lors de chaque décision, chacune et chacun est invité à donner son avis qui sera ensuite défendu devant l'employeur.

**Autre chose à ajouter ?** Nous avons la chance d'avoir dans notre secteur ALR (Administration Locale et Régionale) un permanent syndical, Dominique Wilkin, qui est très dynamique et avec qui nous avons pu obtenir des avancées au niveau de la politique du bien-être au travail, comme par exemple :

- la suppression de l'échelle barémique E1 lors de l'embauche des agents ;
- le maintien au sein de l'Administration Communale du personnel de l'ancienne piscine ;
- l'analyse de la charge psychosociale ;
- L'augmentation de la prime pour les gardes neiges ;
- Une meilleure organisation des heures supplémentaire etc...

Nous avons encore des dossiers en cours et nous espérons avoir une écoute bienveillante de notre Collège et de notre Conseil Communal pour trouver des solutions.

Enfin je tiens à souligner la forte sensibilité de notre Collège Communal au bien être des travailleurs et que le CPPT (Comité de Prévention et la Protection des Travailleurs) ainsi que le CCPPT (Comité de Concertation de prévention et la Protection des Travailleurs) se réunit régulièrement pour le bon suivi des différents dossiers dans la vie communale.

Annie Adjiahoung-Magnette



## Virginie

**Virginie Blocteur, mariée et maman de 2 garçons (de 10 et 3 ans) est infirmière au CHR de Verviers depuis une douzaine d'année. Elle a commencé au sein du service de pneumologie et, depuis environ 6 ans, elle travaille en consultation. Virginie est déléguée CSC Services publics depuis environ 9 ans.**

**Comment avez-vous eu connaissance de la CSC Services publics ?** J'ai toujours été informée qu'il existait 3 syndicats. Mon papa était militant et délégué depuis de nombreuses années. Mon choix vers la CSC Services publics s'est fait lors d'une action de grève au sein du CHR. Aimant la manière dont la délégation CSC informait, représentait sa base et gérait son équipe, je me suis naturellement portée vers ce syndicat.

**Quelles sont vos attentes de la part de la CSC Services publics ?** L'écoute et le soutien de la structure et des permanents(es) CSC Services publics, la formation et l'information permanente, le travail en équipe (en section ou dans les comités), sont tant des attentes que des satisfactions rencontrées depuis mes débuts au sein de la CSC Services publics.

Concernant le travail de terrain, rester en contact avec la base en ayant l'appui des permanents(es) me semble primordial.

**Que diriez-vous pour convaincre un(e) affilié(e) qui hésite à se porter candidat(e) ?** Si tu souhaites participer au futur de ton institution, de ton entreprise, en portant la parole de tes collègues alors n'hésite pas à nous rejoindre. Le travail en équipe, la défense des intérêts de groupe et le respect de chaque travailleur sont 3 points essentiels pour nous.

# Thomas

**Thomas Hendrick, 32 ans, est marié et a 1 enfant. Il est Infirmier SISU depuis 10 ans au sein même d'un service d'urgence et également infirmier PIT depuis 4 ans.**

**Thomas a terminé ses études d'infirmier SIAMU en 2010 et a directement commencé à travailler dans le service des urgences du CHR Namur.**

**Comment avez-vous eu connaissance de la CSC Services publics ?** En commençant à travailler et à force d'écouter mes collègues discuter de problèmes récurrents (manque d'effectif, soucis horaires, heures de travail, etc...), je me suis posé la question « avons-nous un syndicat » ?

J'ai appris par la suite qu'un collègue était justement délégué syndical depuis plusieurs années et j'ai donc été vers lui pour me renseigner.

**Pourquoi vous portez-vous candidat(e) pour devenir délégué(e) CSC Services publics ?** Je souhaite avoir la possibilité de m'exprimer plus facilement avec ma hiérarchie, faire passer des messages venant des travailleurs aux supérieurs.

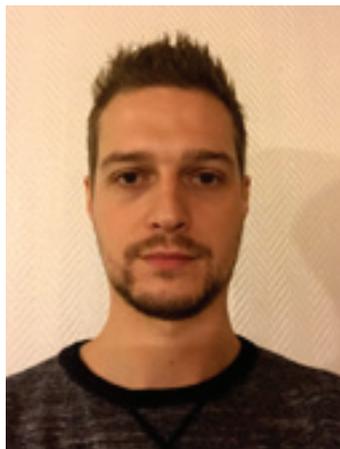
Pouvoir défendre les travailleurs, améliorer leur travail, leur expliquer des choses importantes qu'ils ne connaîtraient pas est pour moi une motivation suffisante pour me porter candidat.

**Quelles sont vos attentes de la part de la CSC Services publics ?** Il faut que nous soyons soutenus par nos permanents et aiguillés pour trouver les bonnes informations. En cas de problème conséquent, il est important d'avoir des gens d'expérience pour nous aider.

Nous informer des nouvelles décisions prises à tous les niveaux de pouvoir est également important pour moi.

**Que diriez-vous pour convaincre un(e) affilié(e) qui hésite à se porter candidat(e) ?** Si tu sens de l'injustice quelque part, du non-respect des travailleurs, que tu observes des difficultés au sein du milieu de travail, n'hésite pas à devenir délégué pour pouvoir t'exprimer et parler avec la hiérarchie pour qu'ils soient au courant de ces problèmes et qu'ils se responsabilisent.

Thomas Hendrick



# Ludovic

**Ludovic Bihain est infirmier. Il a 41 ans et est l'heureux papa de 2 petites filles de 8 et 11 ans. Sa compagne étant également infirmière, il sait combien il est difficile de conjuguer vie familiale et professionnelle.**

**Ludovic a terminé ses études d'infirmier SIAMU en 2003. Il travaille depuis lors pour l'hôpital Sainte-Thérèse de Bastogne. Les 5 premières années étaient dans le service des soins intensifs et, depuis 2008, il est au service des urgences.**

**Comment avez-vous eu connaissance de la CSC services publics ?** Depuis le début de ma carrière, je ne peux que constater la détérioration de mes conditions de travail. Cette détérioration se confirme, entre autre, par l'augmentation inquiétante des cas de burn-out. Désireux de faire valoir mes droits, j'ai souvent contacté la CSC Services publics pour les faire respecter. En plus de la disponibilité des délégués, j'y ai toujours trouvé une oreille attentive et une résolution rapide et efficace à mes problèmes.

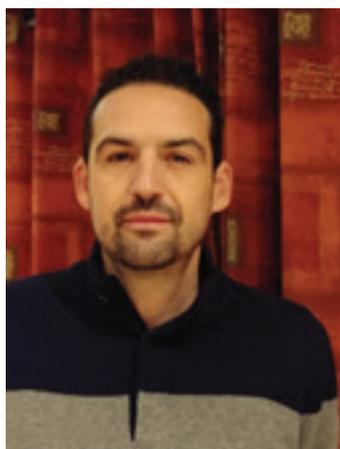
**Pourquoi vous portez-vous candidat(e) pour devenir délégué(e) CSC Services publics ?** L'actualité sociale, politique et économique m'a toujours intéressé. En étant délégué CSC, je peux désormais faire porter ma voix et celle de mes collègues. Je ne suis plus spectateur, je suis dorénavant acteur à part entière de l'amélioration de nos conditions de travail. Je souhaite poursuivre ma mission syndicale et ma candidature est remplie depuis plusieurs semaines. Je suis contre toute forme d'injustice et d'abus de pouvoir, et je souhaite donc continuer à les dénoncer et à les combattre.

**Quelles sont vos attentes de la part de la CSC Services publics ?** J'attends de la CSC services publics de la continuité. Un syndicat qui appartient vraiment aux affiliés, où leurs avis comptent. Un syndicat qui n'a pas de couleur politique et qui peut dès lors travailler en toute indépendance aux services de ses affiliés.

**Que diriez-vous pour convaincre un(e) affilié(e) qui hésite à se porter candidat(e) ?** La force d'un syndicat est le nombre et la détermination. Cette force doit être entretenue, en passant entre autre par l'élection de délégués syndicaux pour assoir leur légitimité.

Quel que soit votre secteur d'activité ou qualification, si vous refusez d'accepter passivement la situation, si vous souhaitez un monde du travail plus juste et plus solidaire, portez-vous candidat.

Ludovic Bihain



Malgré les appréhensions partagées, le nouveau délégué passera par un module de formation qui le préparera au mieux à sa mission. Le travail syndical s'apprend tous les jours sur le terrain. Le délégué ne se sentira jamais seul puisqu'il peut compter à tout moment sur une équipe soudée et dévouée. Je tiens d'ailleurs à remercier toute l'équipe de la CSC Services publics d'Arlon pour leur soutien et leur confiance.

**Autre chose à ajouter ?** Nous sommes actuellement en pleine campagne de mobilisation dans le cadre du "mardi des blouses blanches". Le personnel soignant réclame à juste titre une revalorisation salariale et des meilleures conditions de travail.

Alors que le vieillissement de la population va demander un renfort de main d'œuvre, la situation est catastrophique puisque 30 % des jeunes diplômés quittent la profession dans les 5 ans. Parallèlement les inscriptions dans les écoles de soins infirmiers sont en diminution de plus de 25% sur les 10 dernières années. La pénurie de personnel soignant, déjà bien installée, continue de s'aggraver et les heures supplémentaires s'accumulent puisque la continuité des soins doit être garantie. Je tiens tout particulièrement à rappeler qu'à l'heure des « flexi-jobs », la défiscalisation des heures supplémentaires n'est toujours pas permise alors que cela existe dans beaucoup d'autres secteurs d'activité. Je précise que bien trop souvent et de plus en plus, ces heures supplémentaires sont imposées aux travailleurs. Dans ces conditions, avec l'allongement de la durée des études de 3 à 4 ans, avec des horaires peu conciliables à l'épanouissement familial, et en sachant que le diplôme de bachelier infirmier est un des moins bien rémunéré à niveau d'étude équivalent, il devient difficile de créer des vocations. Nous n'oublions bien sûr pas les autres travailleurs des hôpitaux et maisons de repos qui sont également confrontés à des conditions de travail de plus en plus difficiles et de moins en moins attrayantes.

JOIE  
SANTÉ  
BONHEUR  
2020  
ACCOMPLISSEMENT  
SANTÉ  
ÉPANOUISSEMENT  
PAIX **BONNE**  
MEILLEURS VŒUX!  
FORTUNE **ANNÉE!** PAIX CHANCE  
BONHEUR JOIE  
SUCCÈS JOIE BONHEUR SANTÉ AMITIÉ RÉUSSITE PROSPÉRITÉ  
ÉPANOUISSEMENT  
BONHEUR  
SANTÉ  
CHANCE  
ACCOMPLISSEMENT  
2020  
SUCCÈS  
MEILLEURS VŒUX!  
BONNE FORTUNE  
AMOUR  
PAIX PARTAGE  
CHANCE  
PAIX RÉUSSITE AMITIÉ  
SUCCÈS  
CHANCE JOIE  
PARTAGE  
AMOUR  
BONHEUR  
JOIE  
SANTÉ  
AMOUR  
2020  
PROSPÉRITÉ  
AMOUR  
2020  
**BONNE SANTÉ!**  
BONHEUR MEILLEURS VŒUX!2020



**CSC**

services publics