



nouvelle

09/2020

LE TRIMESTRIEL DE VOS REVENDICATIONS



Accord social des secteurs fédéraux de la santé

PAGE 4

FAMIWAL FACE À LA CONCURRENCE

PAGE 8



SOMMAIRE

ÉDITO

2

SECTEURS

SANTÉ : Accord social des secteurs fédéraux 4

RÉGION WALLONNE : Famiwal face à la concurrence 8

DÉFENSE : Les actualités en un coup d'œil 10

PROVINCES : le financement des zones de secours est un enjeu majeur... 12

RÉGION WALLONNE : Quoi de neuf 14

FÉDÉRAL : La vie syndicale reprend ses droits 15

ACCUEILLANTES : Face au covid 16

SANTÉ : Témoignage d'une aide-soignante 19

TÉMOIGNAGE

Une tranche de vie de la délégation
CSC Services Publics de Vivalia 17

Pierre, chauffeur de bus au TEC 18

CENTRALE

Une nouvelle collègue
pour renforcer l'équipe Soins de Santé 19

Ont contribué : Stéphane Deldicque, Marie Tillière, Dominique Wilkin,
Benoît Lambotte, Véronique Sabel, Serge De Prez, Marc Verhelst,
Catherine Carion, Pierre Debroux, Arnaud Jonville



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

ÉDITO



Entre-temps, pour rappel, les élections communales et régionales se sont tenues, installant légitimement dans leurs sièges les autorités politiques.

Que retenir ? Que dire ?

Que l'appareil fédéral, seul, est grippé ? Qu'il nous faut impérativement poursuivre et achever la 6e réforme de l'Etat ? Accélérer, par une démonstration de fait, la régionalisation de certaines compétences, surtout celles malmenées par la crise du COVID ?

Cette même crise qui a démontré quelques failles (euphémisme), dès les premières heures de la crise sanitaire, dans le système de gestion fédéral ?

Ce serait également faire fi des « couacs » au niveau wallon en matière de gestion de cette même crise, en particulier dans les maisons de repos.

Rappelons, soyons de bon compte, que ce sont au final les autorités locales qui ont dû reprendre/anticiper/veiller à l'application de certaines mesures avec les moyens du bord (et parfois... sans).

L'autre constat est qu'au travers de la faillite de cette gestion, peu importe le niveau, ce sont surtout, et principalement, nos travailleurs de premières lignes, quels qu'ils soient, qui en ont payé un (trop) lourd tribut. Nous leur sommes redevables.

21. C'EST LE NOMBRE DE MOIS QUI NOUS SÉPARENT DEPUIS LA CHUTE DU GOUVERNEMENT SUÉDOIS MICHEL.

16. C'EST LE NOMBRE DE MOIS (ENGLOBÉS) DEPUIS LES DERNIÈRES ÉLECTIONS FÉDÉRALES.

Une redite ? Certainement. Mais une nécessité à le faire avant toute chose.

Même si, au niveau fédéral et régional, les dysfonctionnements ont éclaté au grand jour, la réponse est très différente quant à l'analyse des causes.

Les commissions « COVID » ont été installées. Pi-quant détail : au niveau fédéral, les travaux devraient se clôturer en... 2021 (juin ?). Au niveau régional, fin 2020 est annoncé...

Mais attention, le narratif est déjà bien huilé : personne ne cherche de « coupable », tout le monde tentera de comprendre ce qu'il s'est passé.

Rangez donc vos potences, vos bûchers, votre envie de révolte : aucune « tête » ne vous sera présentée.

Certes, les fonctions ministérielles embrassées pour le meilleur comme pour le pire, dédouanent en partie une quelconque responsabilité individuelle.

Mais aux yeux des citoyens, l'important n'est pas forcément là : que fait-on de cette responsabilité morale ? De ce (parfois trop) simple « mea-culpa » attendu ?

Et ce sens des « responsabilités politiques » qui fait cruellement défaut dans cette génération actuellement : où est-il ? La déception citoyenne est grande, et peu semble l'entendre.

Nos dirigeants politiques retiendront-ils la leçon ? Seront-ils en capacité de « penser » autrement, de répondre autrement aux enjeux climatiques, démographiques, économiques ? Pourront-ils nous offrir un autre modèle de consommation, de redistribution des richesses émanant du travail ?

Pourront-ils enfin également travailler sur les conséquences d'un système capitaliste qui a clairement montré ses failles et le déséquilibre qu'il a créé, au préjudice des citoyens ?

Chères amies, chers amis, il y a malgré tout des femmes et des hommes qui, face à ces terribles constats, continuent à défendre vos intérêts au quotidien et ce, dans une rentrée sociale sans précédent. Difficilement souvent, courageusement surtout.

Cette « armée verte » de notre centrale des services publics se (re)constitue, dans le cadre du renouvellement d'instances internes, renouvellement quelque peu malmené par la crise sanitaire. Mais, la volonté d'aboutir dans ce processus est présent, grand, vivifiant.

2021 sera également une année très importante pour notre centrale. Outre le Congrès National fin mai (espérons-le) qui signera la fin de cycle du renouvellement de nos équipes syndicales, nous célébrerons le centenaire de notre Centrale. Un moment solennel pour toutes et tous sur lequel j'aurais le loisir de revenir dans les mois à venir.

Je profite dès lors pour remercier, d'ores et déjà, l'ensemble des affiliés qui se sont portés candidats sur nos listes et qui ont donc décidé de « mouiller le maillot » dans l'intérêt collectif.

En ces temps difficiles, la solidarité est importante, voire primordiale.

Continuons donc à faire front, ensemble.

Stéphane Deldicque

Accord social des secteurs fédéraux de la santé

Un accord social a été conclu entre les partenaires sociaux du secteur fédéral des soins sur les mesures prioritaires et structurelles pour le secteur fédéral des soins.

Afin de mettre en œuvre les mesures, un financement structurel de 500 millions d'euros pour les salaires et 100 millions d'euros pour l'amélioration qualitative des conditions de travail. Ces mesures s'additionnent aux 400 millions d'euros prévus pour la création d'emplois dans le cadre du fonds des blouses blanches.

Sur le volet des salaires, l'accord prévoit :

- l'application intégrale à 100%, au cours de la période 2021-2022, des échelles salariales du modèle IFIC pour le secteur privé et la **mise à disposition de l'équivalent budgétaire proportionnel pour le secteur public**, en vue de l'harmonisation progressive des salaires entre les deux secteurs.
- la création d'un groupe de travail tripartite - spécifique au secteur public - en ce qui concerne la mise en œuvre de l'équivalent du modèle salarial IFIC afin de tenir compte des spécificités du secteur public dans ce domaine (application de l'accord social fédéral de 2017).
- la reconnaissance des compétences acquises ailleurs afin d'encourager au choix de la profession et permettre la réorientation.
- la fusion administrative de la prime d'attractivité et de la prime de fin d'année et **l'augmentation de la partie forfaitaire de la prime de fin d'année** afin de parvenir à un treizième mois.
- le droit annuel à **3 semaines de congé consécutives**.
- le droit à la **formation individuelle**.
- le droit à la **formation des représentants des travailleurs**.
- le droit à des **contrats de travail plus stables et de meilleure qualité**.
- des initiatives pour la prévention et la lutte contre le **burnout**.

Sur le volet des conditions de travail, l'accord prévoit, au minimum, **l'amélioration des normes pour tous les services** afin de réduire la charge de travail excessive et la forte intensité de travail. Dans un premier temps, **les infirmiers en chef sont retirés de la norme de financement** (donc un infirmier supplémentaire dans chaque service). Ensuite, des normes seront élaborées pour les autres groupes professionnels et des équipes mobiles pluridisciplinaires seront mises en place pour assurer les remplacements. L'accord prévoit également des mesures préventives en cas de crise sanitaires et des améliorations structurelles, des **mesures de fin de carrière** (telles que la reconnaissance des « métiers lourds », le Plan Tandem), une augmentation du **deuxième pilier de pension** et un développement de la formation (extension des projets 600) afin d'attirer le plus grand nombre possible de personnes supplémentaires vers les professions dans le secteur des soins au sens large du terme.

La récente période de crise a une fois de plus mis en évidence la nécessité de disposer d'un personnel suffisant et de qualité dans le secteur des soins de santé. Sans toutes ces têtes et ces mains au chevet du patient, sans le personnel d'organisation, de logistique, de soutien, ... nous n'aurions pas pu faire face à cette crise. En même temps, il est devenu évident que l'équilibre est précaire et qu'il y a trop peu de personnel disponible dans certaines professions du secteur des soins, ce qui entraîne des conditions de travail difficiles. Un personnel suffisant est donc une condition sine qua non pour rendre ou maintenir les professions dans le secteur des soins tenables et pour augmenter le temps de qualité au chevet du patient.

Afin d'attirer suffisamment de personnel, l'attractivité des professions dans le secteur des soins doit être accrue de manière durable. Des étapes importantes ont été franchies par l'accord social conclu le 25 octobre 2017. Il s'agit à présent de construire sur cette base pour accroître l'attrait des professions dans le secteur des soins.

L'origine de ce manque d'attractivité du secteur est multifactorielle :

- Les salaires du secteur sont nettement inférieurs à ceux pratiqués dans le secteur marchand.
- Les conditions de travail sont très dures :
 - l'intensité du travail avec ses conséquences sur la santé physique et mentale des travailleurs ;
 - les difficultés de conciliation travail-vie privée pour les travailleurs dans le secteur (horaires instables, périodes de repos trop courtes pour récupérer physiquement et mentalement et déconnecter totalement du travail) ;
 - le travail à temps partiel avec des horaires variables;
 - les contrats de travail à durée déterminée.
- La durée moyenne de la carrière est inférieure à 10 ans alors que nous savons que la pleine maturité professionnelle est en moyenne atteinte après 10 ans seulement. Il y a une grande fuite de personnel.
- Le sentiment de travailler dans une situation dangereuse pour les patients et pour soi-même.

Mesures prévues dans l'accord social

1. Salaires

a) L'application intégrale à 100%, au cours de la période 2021-2022, des échelles salariales du modèle IFIC lancé dans les secteurs privés fédéraux de la santé et la mise à disposition de l'équivalent budgétaire proportionnel pour le secteur public des soins de santé, déterminé sur la base des ratios actuels des équivalents temps plein (ETP) respectifs des secteurs privés et publics des secteurs fédéraux de la santé en vue de l'harmonisation progressive des salaires entre les secteurs public et privé. Le budget doit permettre d'apporter les améliorations nécessaires au modèle après évaluation de la mise en œuvre de la première phase (accord 2017), et d'exécuter un premier pas dans la prise en compte de l'ancienneté pertinente.

b) La création d'un groupe de travail tripartite structurel pour suivre les évolutions du modèle salarial de l'IFIC. Le modèle salarial IFIC dans les secteurs privés fédéraux de la santé a été lancé en application de l'accord social fédéral de 2017. Il est basé sur un modèle salarial analytique, basé sur l'évaluation et la mesure. Il prend en compte la situation actuelle des emplois dans le secteur de la santé ainsi que leurs évolutions futures (par exemple, maintien, évaluation et adaptation à l'évolution des emplois existants, émergence de nouveaux emplois, nouvelles réglementations des professions, etc.).

Un groupe de travail tripartite structurel sera mis en place pour suivre l'évolution des professions dans le secteur des soins de santé et son impact sur le modèle salarial IFIC.

Pour le secteur public des soins, un groupe de travail fédéral tripartite distinct sera créé en ce qui concerne la mise en œuvre de l'équivalent du modèle salarial IFIC afin de tenir compte des spécificités du secteur public dans ce domaine.

c) La reconnaissance des compétences acquises ailleurs. Cela encourage les entrants indirects à choisir une profession de soins, et aide les collaborateurs à prendre une nouvelle direction dans leur carrière.

d) Fusion administrative de la prime d'attractivité et de la prime de fin d'année et augmentation de la partie forfaitaire de la prime de fin d'année ou de la programmation sociale (secteur public) avec l'objectif final de parvenir à un treizième mois.

2. Amélioration qualitative fondamentale des conditions de travail

Des améliorations fondamentales et qualitatives des conditions de travail du personnel sont nécessaires pour rendre le travail dans le secteur de la santé tenable/durable (rétention/contrôle des fuites de personnel) et pour améliorer l'attractivité dans le secteur des soins (afflux/attractivité de personnel supplémentaire et d'étudiants qui optent pour une formation dans le secteur de la santé).

Les partenaires sociaux s'engagent à parvenir à un accord sur les mesures qualitatives suivantes :

- le droit annuel à 3 semaines de congé consécutives ;
- le droit à la formation individuelle ;
- le droit à la formation des représentants des travailleurs ;
- le droit à des contrats de travail plus stables et de meilleure qualité (pour les travailleurs à temps partiel, plus d'heures contractuelles ou le droit à des contrats de travail à temps plein et des contrats à durée indéterminée lorsque cela est possible, le droit à des horaires stables et prévisibles, lié à la discussion des heures de crédit des travailleurs à temps partiel variables, et une dérogation possible à la règle des de 11 heures de repos à la demande du travailleur et l'extension de la période de référence à six mois (un groupe de travail technique sera créé à cet effet pour le secteur public) ;
- des initiatives pour la prévention et la lutte contre le burnout.

Les partenaires sociaux pourraient examiner des mesures visant à prévenir l'exode dû à des carrières trop courtes et à améliorer l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

3. Mesures préventives en cas de crise de santé

- L'équipement de protection nécessaire sera fourni (constitution de stocks stratégiques).
- Les ressources nécessaires sont dégagées pour permettre la formation du personnel en temps utile pour des affectations temporaires dans les services ad hoc si nécessaire.

4. Améliorations structurelles nécessaires

Améliorer les normes pour tous les services afin de réduire la charge de travail excessive et la forte intensité de travail :

a) Dans un premier temps, les infirmiers/-ères en chef sont retiré(e)s de la norme de financement, avec pour conséquence efficace et contrôlable qu'un(e) infirmier/-ère supplémentaire est ajouté(e) à chaque service. Des normes doivent également être élaborées pour les autres groupes professionnels concernant les effectifs nécessaires pour garantir la chaîne de soins et gérer la charge de travail. Il faut mettre en place des équipes mobiles pluridisciplinaires pour assurer les remplacements. A cette fin, les ressources du fonds 'blouses blanches' et les ressources supplémentaires du maribel social (augmentation résultant de la troisième phase du tax shift et de l'augmentation des effectifs) peuvent être utilisées.

b) Mesures de fin de carrière (telles que la reconnaissance des « métiers lourds », le Plan Tandem).

c) Augmenter le deuxième pilier des pensions et débloquer le fonds pour le secteur public.

d) Miser massivement sur la formation (extension des projets 600) en utilisant les ressources supplémentaires du fonds 'blouses blanches' et les ressources supplémentaires du maribel social afin d'attirer le plus grand nombre possible de personnes supplémentaires vers les professions dans le secteur des soins au sens large du terme.

En ce qui concerne le volet social de la formation des réseaux hospitaliers, un protocole d'accord a été conclu entre les cabinets mandatés et les syndicats en exécution de l'accord social 2017. Il contient une première phase d'accords dans l'évolution de la formation des réseaux. Cet accord doit être consolidé et mis en œuvre.



Famiwal

face à la concurrence

Le premier janvier prochain Famiwal aura deux ans. Une courte existence jalonnée de soubresauts politiques et médiatiques, mais surtout et avant tout, un service de qualité offert aux allocataires dans la continuité de Famifed, l'organisme fédéral dont Famiwal est issu.

Famiwal, qu'est-ce que c'est ?

Famiwal est la caisse publique de paiement des allocations familiales en Région Wallonne. Depuis le 1er janvier 2019 la compétence des allocations familiales est régionalisée. Deux entités ont été créées :

- La branche "familles" de l'Aviq, qui s'occupe de la régulation : distribuer les moyens entre les différentes caisses, contrôler, définir les normes et les procédures.
- **Famiwal**, l'OIP qui s'occupe principalement de payer les allocations familiales.

Concrètement, nous sommes plus de 300 agents dont la mission est de verser à temps et au juste montant les allocations familiales pour les familles affiliées auprès de notre caisse (plus de 30% des enfants wallons).

Nous assumons également une mission complémentaire spécifique : rechercher et ouvrir un dossier pour les enfants présents sur le territoire wallon pour lesquels aucun dossier d'allocations familiales n'aurait été ouvert.

Enjeux syndicaux

L'équipe syndicale se compose de six délégués motivés. Nous avons accompagné la naissance du nouvel organisme, partant d'une feuille blanche, ayant toujours à l'esprit la défense de nos affiliés. Un des premiers gros chantiers a été la rédaction du règlement de travail, permettant à notre organisme de se conformer aux dispositions du code de la fonction publique wallonne tout en préservant au maximum les acquis obtenus du temps du fédéral.

Nous nous préparons aux échéances suivantes : le plan de personnel, mais aussi la défense du service public, de l'emploi public dans un contexte de concurrence avec quatre caisses privées.

Enjeu majeur : la concurrence entre le public et le privé

La régionalisation a été accompagnée de nombreuses modifications législatives auquel le personnel a dû s'adapter, mais aussi de l'introduction de la **concurrence entre la caisse publique et les quatre caisses privées**.

Comment cela se passe-t-il, concrètement ? Jusqu'en décembre 2018, les parents n'avaient pas le choix de leur caisse d'allocations familiales. Le choix incombait à l'employeur de l'attributaire (pour simplifier, le papa), qui décidait de s'affilier à un organisme.

Le décret Wallon permet à **partir du 1er janvier prochain** le choix individuel de la caisse qui paiera les allocations familiales. Vous avez sûrement dû entendre ou voir de la publicité incitant les parents à s'affilier à l'un ou l'autre des acteurs présents sur le terrain.

Quels sont les critères qui vont dicter ces choix ?

Pas les montants d'allocations versés, déterminés par le décret. Le politique prétend que ce sera la qualité du service rendu aux familles (accessibilité, ponctualité,...). Si c'était le cas nous aurions peu à craindre. Nous redoutons que ce soit le marketing qui prime : La caisse qui saura

se rendre la plus attirante, qui fera la plus belle publicité, qui aura le plus beau stand au salon visité, attirera les familles.

Or les caisses privées peuvent s'appuyer, via les organismes dont elles sont issues, sur une logistique et une expertise dans ce domaine qui les avantagent incontestablement.

D'autres éléments jouent en défaveur de cette concurrence qu'on nous impose : les règles en matière de ressources humaines, de marchés publics,... sont plus rigides dans le secteur public que dans le secteur privé, induisant moins de souplesse dans la gestion publique. Déjà, on entend "le service public coûte cher" et nous ne sentons pas, de la part du politique, une volonté de maintenir à terme une caisse publique de paiement des allocations familiales forte et qui compte dans le paysage wallon.

Mais, au fond, pourquoi est-ce important d'avoir une caisse publique forte et performante ?

Je pourrais avancer qu'il faut défendre l'emploi public, c'est une évidence. Mais ce qu'il faut surtout mettre en avant, ce qu'il faut défendre bec et ongles, ce qui fait la vraie différence entre les caisses privées et nous, **c'est le service au public !**

Le service au public, profondément ancré dans l'ADN de Famiwal, cela signifie que toute personne qui s'adresse à nous, par téléphone, par courriel, au guichet d'un de nos bureaux, sera traité de la même manière. Quel que soit son statut social, quel que soit la difficulté de son dossier, le personnel de Famiwal fera en sorte d'apporter une réponse juste, équitable et rapide à toute demande.

Je crains que, poussé par la pression du rendement, ce ne soit pas le cas dans le privé, où un dossier plus compliqué, ou un allocataire moins favorisé, aura tendance à être invité à s'adresser ailleurs...

Famiwal n'a donc pas du tout à craindre la concurrence en matière de qualité des services rendus à tous les bénéficiaires wallons.

Nous avons deux appréhensions :

- Que la comparaison qui sera inévitablement faite entre la caisse publique et les caisses privées ne tienne pas compte de nos spécificités en matière de contraintes, en matière de public, en matière de vision du service public. Avec le risque d'une diminution de nos moyens qui serait préjudiciable autant aux collaborateurs de Famiwal qu'à nos bénéficiaires les plus fragilisés.

- Qu'on ne nous permette pas de faire connaître nos atouts auprès du grand public avec les mêmes moyens que le secteur privé.

Au moins, nous ne doutons pas que nos collègues des services publics, suite à la lecture de cet article, répandront une image positive de Famiwal, la caisse publique de paiement des allocations familiales en Wallonie.

Olivier DEBATY

Président délégation CSC Services publics Famiwal

Les actualités de la Défense en un coup d'œil

Septembre 2020 ne sera pas une rentrée simple

- Le prochain gouvernement va-t-il encore faire des économies à la Défense ?
- Le monde politique va-t-il tenir compte de nos divers courriers d'avertissement ?
- Les présidents de partis tiendront-ils compte de nos demandes dans le prochain accord de gouvernement ?
- Le futur gouvernement va-t-il enfin respecter notre engagement envers la Nation ?

Comme toujours, le militaire, sur le terrain et dans l'appui de ses collègues, a fait preuve d'un énorme courage.

Pouvons-nous en dire autant de nos dirigeants politiques ?

En effet, dans certains cas, des dossiers (notamment celui des masques) sont passés par plusieurs ministres différents.

Pour le travailleur qui, chaque jour, doit se serrer la ceinture, cette situation est purement et simplement inacceptable. Aujourd'hui, nous demandons non pas un démantèlement de notre pays, mais bien au contraire, une très grande réforme au niveau politique.

Une chose est certaine, cette crise sanitaire a mis en évidence les énormes dangers qui planent sur notre société ainsi que sa fragilité.

Croire que la Défense n'a plus sa raison d'être est une erreur flagrante. Les politiques qui nous ont amené dans la situation actuelle sont des irresponsables.

Nous avons donc, ces derniers mois, envoyé des courriers et mené campagne auprès des Présidents de partis pour les avertir et les mettre en garde. Ils ne pourront plus dire qu'ils ne savaient pas.

C'est bien peu de choses nous direz-vous, mais sans aucun autre moyen de pression légale, cela représente un maximum.

Même au niveau de nos statuts syndicaux, nous demandons des moyens contraignants dans les avis négatifs que nous pouvons rendre lors des négociations. Quelle facilité alors, pour un gouvernement qui veut mettre en place des mesures d'économies et faire ce qu'il veut. Il ne s'agit plus de démocratie.

Une fois formé, où notre prochain gouvernement va-t-il aller chercher l'argent ?

En sachant que pour la défense, la Loi nous a muselé et entravé dans nos actions.

Ah, il est beau le respect de la sécurité du Peuple Belge.

Une chose est certaine, sans réelle possibilité d'action, nous devons dénoncer l'attitude dont nos dirigeants sont responsables et le danger que représente leurs dernières décisions.

Covid 19 – Travail et Tracing (note COMOPSMED)

La Défense a, comme la majorité des employeurs du service public, appliqué les règles sanitaires

"imposées/préconisées" par le CNS (Conseil National de Sécurité) et ce, depuis le début de la pandémie.

Margré notre spécificité, la Défense a pu s'adapter à cette nouvelle manière de travailler tout en continuant son activité.

A l'heure d'écrire ces lignes (août), même si le télétravail reste la norme, la reprise du travail avec une présence physique au sein des quartiers s'effectue de manière structurée (via CCB entre autres).

La Défense impose le port du masque dans tous les quartiers militaires, aussi bien à l'intérieur qu'à

l'extérieur des bâtiments. Lors de l'exécution de notre job, les gestes barrières, distanciations, contacts, ... restent toujours bien d'application.

Si vous avez un résultat positif, vous devez impérativement vous faire connaître via :

- le National Military Call Center(NMCC) ;
- le médecin du travail ;
- votre unité.

La Défense préconise que chaque militaire tienne à jour une liste des militaires avec lequel, il a travaillé (tracing).

Aujourd'hui, même si la vie reprend doucement, le retour à la normalité n'est toujours pas là.

Chacun de nous a dû, pendant cette période, s'adapter, apprendre, se réinventer...

La Défense a de son côté dû faire la même démarche pour continuer ses activités.

La pandémie nous a montré que la Défense pouvait se « réinventer »

Les fondamentaux (préparation, formation au combat, ..) de notre métier doivent rester car il en va de la survie de chacun de nous dans l'exercice de notre fonction.

En parallèle de cela, et au vue des différents dossiers présentés ces derniers mois, la Défense pourrait aller plus loin dans sa démarche sur l'équilibre « Vie privée/vie professionnelle ».

Témoignage de notre collègue Olivier sur la Base de Beauvechain.

« Un CCB d'urgence a été convoqué via Skype pour déminer une situation tendue dans un des hangars de la maintenance, et une fois de plus, le dialogue constructif entre la chaîne de commandement et la représentation syndicale a fonctionné à merveille. J'ai été par moment prendre le pouls dans les services de la base où, dans l'ensemble, tout se passait bien. De son côté, mon collègue Geoffrey menait de main de maître la gestion du mess quartier et préparait le retour des équipes dans le respect des mesures d'hygiènes.

Malgré cette crise sanitaire, la vie a continué

Au CRC, les travaux liés au déménagement de Glons vers Beauvechain ont continué et ils ont même pris un coup de fouet quand le matériel est enfin arrivé en direct des firmes civiles.

La plus grande incertitude était cette seconde vague tant redoutée. Après une timide reprise des activités de vol et des activités de formation, la voici arrivée en même temps que le coup de massue sur l'avenir des NH-90 à la Force Aérienne. Deux chocs importants, mais deux chocs que les équipes de Beauvechain, unies, ont affronté avec la grandeur digne de notre infrastructure. »

Les brèves

L'évaluation

(DGHR-REG-EVAL-001 Ed 001 / Rev 000 - 01 Août 19):

Suite aux mesures prises pour le Covid-19, seuls un peu plus de la moitié des évaluateurs sont formés à ce jour.

Dès lors, pour l'année 2020, l'évaluation professionnelle sera limitée au volet « Eval statutaire » qui évalue les cinq compétences comportementales génériques. Ne perdons pas de vue qu'un entretien de poste doit avoir lieu avant l'évaluation, soit à distance si les deux parties sont d'accord, soit en « live ». Les entretiens de poste ainsi que l'évaluation en elle-même doivent être finalisés pour le 31 décembre 2020. Les procédures de recours éventuelles doivent être finalisées pour le 31 mars 2021. Pour l'évaluation 2021, nous attendrons de voir comment la situation évolue avec le virus.

Crédit de congé 2019

(Communication intranet 25/05/2020)

- Votre crédit de congé 2019 restera disponible jusqu'au 31 décembre 20.
- Votre crédit de congé 2020 restera disponible jusqu'au 30 juin 21.
- Votre crédit de congé 2021 restera disponible jusqu'au 30 avril 22 (donc à nouveau selon les règles normales).

Les congés que vous demanderez en 2020 seront déduits automatiquement (si vous en avez encore) du crédit 2019.

Indemnité bicyclette pour les militaires

(DGHR-SPS-INDVER-003 Ed001/Rev008-24 Mar 20)

Depuis le 1er mars 2020, vous pouvez déclarer les trajets de et vers un bureau satellite.

Prolongation validité 'certifications' suite au Covid-19

Les formations ayant été suspendues, il n'a dès lors plus été possible d'organiser des recyclages pour la validité de certains brevets. Il existe une liste reprenant « les certifications » pour lesquelles une prolongation est permise dans le document « DocID: 20-50087455 ». A suivre ...

Guide pratique: aperçu des interventions et indemnités en cas de maladie, accident, invalidité ou décès

Dans cette SPS, vous trouverez des informations sur :

- Le remboursement des frais de déplacement aux membres de la famille, ajout DGJUR-REG-ACCINC-001 ;
- Remarque Mod 150, procédure accidents du travail et maladies professionnelles personnel civil ;
- Procédure pension pour inaptitude physique personnel civil ;
- Conditions assurance hospitalisation DKV ;
- Modalités Service Social de l'OCASC, fonds, fondations et associations.

Provinces : le financement des zones de secours est un enjeu majeur...

Depuis quelques mois déjà, le financement des Zones de secours fait l'objet d'âpres discussions au sein des différents niveaux de pouvoirs (Région Wallonne, Union des Villes et Communes et Union des Provinces Wallonnes).

L'objet de ces discussions porte sur la contribution des uns et des autres au financement des Zones de secours.

Aujourd'hui, le budget des Zones de secours est supporté par les Communes (77%) et par l'Etat fédéral (23%). Or, la loi prévoyait une clé de financement à raison de 50/50 entre le Fédéral et les Communes.

La déclaration de politique régionale (DPR) de 2019 annonçait une reprise du financement des zones de secours par les provinces comme une avancée appréciable pour les finances communales.

Dès 2020, les communes pourront compter, sur une non-dépense de l'ordre de 39,2 millions d'euros tout en continuant à bénéficier du maintien du versement aux communes de 10% du Fonds des Provinces.

Quelle ne fut pas notre surprise de constater qu'en quelques mois à peine, la Région revient sur les engagements pris dans le cadre de sa déclaration de politique générale: les provinces ne reprendraient pas 100% du financement communal aux zones de secours à l'horizon 2024 mais seulement 60%.

Le calendrier général de reprise est le suivant :

- 2020 : 20% de la part communale nette dans le financement des zones de secours
- 2021 : 30% de la part communale nette dans le financement des zones de secours

- 2022 : 40 % de la part communale nette dans le financement des zones de secours

- 2023 : 50% de la part communale nette dans le financement des zones de secours

- 2024 : 60% de la part communale nette dans le financement des zones de secours

Alors que les communes comptaient sur cette bouffée d'oxygène bien nécessaire pour faire face aux coûts croissants des pensions , à la nomination éventuelle, au financement du second pilier de pension pour les agents contractuels ; la Région décide aujourd'hui de revoir ses ambitions à la baisse.

Syndicalement, l'option choisie par le Gouvernement de faire supporter par les Provinces 60 % de la dotation communale aux zones est un acte qui va mettre à mal le fonctionnement des entités Provinciales.

Les Provinces sont des acteurs de terrain ; tant au niveau de l'employabilité que des services rendus aux citoyens. Les missions provinciales sont vastes : culture, action sociale, formation, enseignement...

Les activités supra communales développées par les Provinces sont appréciées par les communes...

Toutes ces actions vont être mises en péril.

A noter que les Zones de Police wallonnes, sont financées par l'Etat Fédéral à hauteur de 396 millions de dotations fédérales...

Pourquoi ne pas envisager une intervention dans la charge financière des zones de secours à concurrence de 50 % par le Fédéral ?

Quel impact pour la Province de Luxembourg ?

Les 4 députés provinciaux du Luxembourg et le Directeur Général provincial ont convoqué ce 17 septembre les responsables de la CSC services publics, la CGSP et le SLFP.

L'objet de cette rencontre était de nous informer de leur vision quant aux difficultés financières qui se profilent pour le budget provincial. D'emblée, ils nous ont signalé ne pas être en accord avec la méthode de la province de Namur de communiquer à grand fracas dans la presse.

Ils ont d'abord souhaité rencontré informellement les dirigeants syndicaux des centrales professionnelles. Cette démarche s'inscrit dans le cadre du véritable consensus luxembourgeois tel qu'on a pu le connaître pour défendre les enjeux de notre province où les forces vives s'allient pour la cause commune.

En gros, le budget provincial est de 100 millions. L'impact du financement de la zone de secours en 2024 sera de 12 millions suite aux modifications du financement des zones de secours qui incomberont « demain » aux provinces. Ils ont fait part de la mise en place de mesures structurelles à partir de 2022. L'intention est d'éviter tout licenciement. Différentes réflexions porteront sur les missions que la Province souhaite assurer prioritairement. D'autres réflexions porteront également sur la mobilité du personnel provincial.

Ce qui ressort de cette discussion est :

- Une communication sera faite à l'ensemble du personnel dans le courant de la semaine prochaine
- Une prochaine rencontre avec les organisations syndicales sera prévue en novembre/décembre, après le Conclave budgétaire et/ou en fonction de l'actualité éventuelle.

En Province de Namur, la réaction ne s'est pas faite attendre

La Province de Namur vient d'annoncer des mesures drastiques pour combler le trou budgétaire (23 millions) lié à ce nouveau modèle de financement. Comme d'habitude, en cas de déficit budgétaire, c'est bien souvent le personnel qui doit payer l'addition. Dans le registre des horreurs pensé par la Province de Namur, on retrouve notamment :

- la suppression de 13 services ;
- la suppression des aides aux Communes (hors supra communalité) ;
- la non-reconduction de certains CDD ;
- la réduction et la suppression des aides et des participations dans les intercommunales, ASBL, Hôpitaux.
- le non-remplacement systématique des départs à la pension et des malades ;

Force est de constater que la majorité CDH, MR et Défi a donc posé le choix de faire payer l'addition aux agents provinciaux mais également aux citoyens qui ne bénéficieront plus de certains services de proximité.

Par ailleurs, la Province de Namur va assurément faire supporter par les Communes certaines dépenses qui étaient auparavant supportées par la Province.

Malheureusement, les choix opérés par la Province de Namur risquent de faire tache d'huile auprès de certaines autres Provinces ayant des majorités (presque) similaires.

A qui profite le crime ?

Sous l'angle des pompiers, peu importe qui paie, le principal étant qu'ils puissent enfin bénéficier de la considération qu'ils méritent. En effet, les pompiers sont toujours appréciés pour les services qu'ils rendent mais ils sont vite oubliés dès qu'il s'agit de les financer et leur permettre de fonctionner.

Sous l'angle des agents provinciaux, ils ne souhaitent pas être les victimes collatérales d'enjeux politiques. En effet, les Bourgmestres se plaignent de l'augmentation des dépenses des Zones de secours depuis la réforme des services d'incendie de 2015. Or, si ces budgets ont augmenté, c'est principalement lié au sous-financement des Services d'incendie à l'époque où ils étaient gérés par les Communes. Aujourd'hui, on assiste donc à un système de rattrapage (+/- 30%).

Sous l'angle des citoyens, ils exigent, à raison, des services publics de qualité, efficaces et efficients. Cette période de crise sanitaire a démontré, à souhait, la nécessité des services publics. Eux, tout comme nous, ne l'oublierons pas.

Sous l'angle syndical, il n'est évidemment pas question de faire supporter par les travailleurs les choix du politique. Nous nous devons de défendre l'intérêt de tous les travailleurs, qu'ils soient occupés au sein d'une Commune, d'une Province ou d'une Zone de secours. Nous ne laisserons aucun agent payer le prix d'une gestion chaotique.

Enfin sous l'angle politique, il semble que le financement des zones de secours, pour certains partis, serait le levier qui permettrait la suppression des Provinces au travers, soit d'une augmentation des dotations envers les Zones de secours, soit de la suppression du Fonds des Provinces.

Quoi de neuf à la Région wallonne ?

Coronavirus et fonction publique wallonne

Un sujet qui a prioritairement mobilisé les militantes et militants de la fonction publique wallonne est évidemment la gestion des confinements et déconfinements dans le contexte de la crise sanitaire Coronavirus.

Des négociations et concertations à tous niveaux ont été organisées, souvent dans des calendriers très serrés, calqués sur les décisions et communications du CNS. Pareilles conditions de travail ont de ci de là entraîné le besoin d'affiner ultérieurement les options prises, mais globalement, chaque partie a assumé ses responsabilités vis-à-vis des travailleurs, tout en œuvrant à maintenir un niveau de service élevé au bénéfice du public, avec le précieux concours de l'ensemble de nos militantes.

La crise n'est évidemment pas encore derrière nous mais, à l'image des scientifiques qui en apprennent tous les jours, nous capitalisons l'expérience pour en tirer des enseignements qui nous permettront de réagir mieux encore.

Le contexte de crise sanitaire a aussi comme effet de mobiliser l'essentiel du contenu de la négociation. Certains autres sujets progressent toutefois, dont certains avec une portée fort générale pour la fonction publique wallonne.

Création d'une Direction générale Support au sein du Service public de Wallonie

La déclaration de politique régionale, qui fête (déjà !) son premier anniversaire, prévoit en son chapitre consacré à la fonction publique : « *Dans une logique de transversalité et d'économie d'échelle, une direction générale de support à l'ensemble des missions du SPW sera créée sous l'autorité du Secrétaire général.* » L'échelle de la portée de cette modification de cadre est détaillée un peu plus loin dans le texte : « *Elle sera également chargée d'ouvrir un dialogue avec les UAP les plus importantes en termes de personnel afin de vérifier si une dynamique de mutualisation avec le SPW des besoins et des ressources en support ne rencontrerait pas l'intérêt général.* »

Sous l'autorité de la secrétaire générale du SPW, le comité stratégique (qui rassemble les secrétaires et directeurs généraux du SPW) a établi une première ébauche de cette réforme. Sur cette proposition, le Gouvernement wallon a ébauché ses premières hypothèses. En guise de ballon d'essai, l'ensemble de ces réflexions nous ont été présentées, mais dans un cadre informel, comme pour prendre la température des organisations syndicales sur une modification de fond du fonctionnement et des collaborations des institutions wallonnes.

Les principes fondateurs

Sans réelle surprise, le Gouvernement wallon invoque le principe de la recherche d'une amélioration de l'efficacité de ses administrations. L'approche se base ici sur les bénéfices à retirer d'une mutualisation des ressources. On ne peut évidemment qu'adhérer au principe d'une utilisation meilleure des ressources. Mais nous restons néanmoins prudents.

Prudents d'abord, parce que ce n'est guère différent des grands principes qui ont conduit, il y a 12 ans, à fusionner MET et MRW pour en faire une administration unique, le SPW. Sans s'aventurer à dresser un bilan, on doit en tout cas constater que la réforme annoncée maintenant recherche les mêmes bénéfices, de la même réflexion qu'il y a 12 ans. Il faudra donc comprendre et nous convaincre que ce qui n'a pas fonctionné à cette époque réussira cette fois-ci.

Prudents ensuite, car le principe de la mutualisation des ressources requiert que celles-ci soient assorties de la garantie d'être disponibles pour les bénéficiaires qui les solliciteraient. Sur cet aspect, la réflexion menée manque d'éléments qui pourraient nous apporter des apaisements.

Le projet

Présenté comme le fruit d'un consensus au sein du comité stratégique du SPW, cette réorganisation, qui produit pourtant des effets au-delà de l'échelle du seul SPW, s'étend dans des considérations périphériques dont la portée est pourtant importante.

En vrac : une réorganisation du fonctionnement du Cos-tra, une révision de la composition des comités de direction, des travaux sur l'attractivité des emplois d'encadrement, le développement de carrières d'expertise pour le niveau A, des mouvements immobiliers et de nouvelles formes d'organisation du travail, l'ouverture d'un emploi de directeur général à un contractuel, une révision des mécanismes de délégation de pouvoirs, ...

Parallèlement, un raisonnement tout à fait comparable se tient au sujet d'une direction générale en charge de l'informatique.

On comprend aisément que les modifications qui seraient nécessaires pour atteindre l'objectif de mutualisation de ressources transversales devraient en réalité être acquises préalablement à toute réforme. Elles constituent en effet de vraies exigences pour envisager le succès du projet. On a ici le sentiment de travailler à l'envers... Nous serons donc vigilants !

Arnaud JONVILLE et Pierre DEBROUX

La vie syndicale reprend ses droits

Benoit Collette est délégué syndical au SPF Finances. Il revient pour nous sur la reprise des activités syndicales après des mois de confinements.

« Mardi 15 septembre, nous avons eu notre premier bureau régional « d'après covid » avec les délégués de la régionale du Luxembourg, en présentiel comme on dit maintenant. Avec le respect des gestes barrières, on a pu se parler, se voir comme avant et c'est appréciable. Les réunions de mai et juin se sont déroulées en visioconférence, mais si ce lien numérique a ses avantages, on en mesure aussi toutes les limites.

L'ordre du jour est bien chargé et nous avons repris là où nous l'avions laissé en février : installation des comités régionaux, des instances, discussion concernant les secteurs et déjà des actions de programmées, bref on redécouvre ce qui fait la base de l'action syndicale.

Il était temps ! Si le confinement a intensifié le télétravail dans certains secteurs, la militance syndicale aura toujours besoin du contact direct avec les militants et les travailleurs, à contre-courant des pratiques qui se mettent en place.

On commence en force. Actions prévues, en front commun, histoire de renouer avec le terrain. Mais respect des conditions sanitaires oblige, on sera sans doute moins nombreux, on gardera nos distances mais qu'importe, la CSC sera présente. Au menu, parmi d'autres revendications, un refinancement des services publics et des soins de santé.

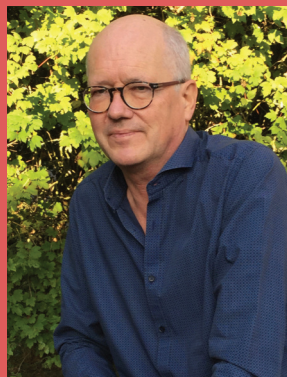
Il y a un an, sans doute aurait-il fallu moult arguments, objections et débats animés pour avancer sur ce terrain. Mais la crise sanitaire est passée par là avec son cortège d'infections, de malades, de décès...et à l'arrivée, un personnel soignant exténué.

Les applaudissements du soir, c'était certes bien sympathique, mais certainement insuffisant si l'on veut rendre ses lettres de noblesse à ces professions en pénurie.

Cette action annoncée est importante. Restons vigilants, le monde « d'après » ne se mettra pas en place sans la pression du monde associatif. Les belles promesses seront vite oubliées.

Ne perdons pas de vue que les progressistes et les tenants de nouvelles solidarités ne sont pas les seuls architectes de ce monde nouveau. Les nationalistes, les identitaires, les adeptes du « tout au marché » comme avant sont en embuscade... Tous, nous avons nos arguments, nos motivations, mais si l'on veut que ce soit le camp de la solidarité qui l'emporte, il est important que la mobilisation soit à la hauteur des défis qui s'annoncent... »

Benoit COLLETTE
Délégué SPF Finances





LES ACCUEILLANTES D'ENFANTS À DOMICILE FACE AU COVID : L'ATTENTE FUT LONGUE

Le Covid a vidé les milieux d'accueil de ses bambins pendant plusieurs semaines. Or, en Fédération Wallonie-Bruxelles, l'accueil à domicile est fréquent.

Depuis des années, les partenaires sociaux dénonçaient le statut plus que précaire des accueillantes conventionnées, sans contrat de travail (ses protections sociales et son salaire fixe). En 2017, un statut de travailleuse salariée a enfin vu le jour, d'abord sous forme de projet pilote. Aujourd'hui, il est pérennisé dans les textes et toutes les accueillantes en bénéficieront d'ici 2025.

Seulement voilà, nous ne sommes pas encore en 2025 ! Du coup, la majorité des accueillantes n'ayant pas eu la chance d'être sélectionnées pour la première salve de contractualisation sont toujours rémunérées sur base des présences des enfants (+/-30€/jour). Cela signifie qu'en cas d'absence, elles reçoivent une allocation de la part de l'ONE (+/- 9€/jour). La différence est donc importante pour des ménages dont ces rentrées sont parfois les seuls revenus.

Nous avons donc interpellé la Ministre de l'Enfance, Bénédicte Linard. Celle-ci a réagi et permis, via un budget exceptionnel, de verser aux accueillantes, quel que soit leur statut, l'intégralité de leurs indemnités d'accueil, jusqu'au 18 mai.

A cette date, l'accueil des enfants reprenait dans les milieux d'accueil et, sensible aux inquiétudes des parents, la Ministre Linard a défini les conditions financières, sanitaires et organisationnelles dans lesquelles il était possible pour les parents de réduire leur participation financière (et donc de ne pas honorer leur contrat d'accueil en ne remettant pas l'enfant en garde).

Nous avons également négocié un accord permettant de soutenir le secteur pour cette période du 18 mai au 1er septembre.

Parallèlement, une communication de l'ONE devait préciser aux pouvoirs organisateurs comment assimiler les absences justifiées, dans ces conditions fixes, afin d'assurer aux accueillantes un seuil de revenus leur permettant de passer le cap. Sans ce mot d'ordre, les pouvoirs organisateurs n'avançaient aucun montant et les accueillantes se retrouvaient dans des situations catastrophiques : **moins de la moitié de leurs revenus depuis le 18 mai !** Cerise sur le gâteau, elles devaient en plus avancer des frais (notamment alimentaires) afin d'accueillir dans de bonnes conditions les enfants présents.

Il a fallu attendre le 14 août soit 3 mois, et ne pas ménager nos sollicitations, pour que la circulaire d'application voit le jour.

Elle prévoit que les accueillantes conventionnées recevront par l'intermédiaire de leur service, en complément des éventuelles allocations de garde versées par l'Onem, un montant de 12 euros par jour d'absence et de 7,2 euros par demi-jour d'absence.

Espérons que la mise en œuvre sur le terrain et la régularisation des mois précédents sera rapide et permettra aux accueillantes et à leurs proches de souffler et retrouver le sourire.

Une tranche de vie de la délégation CSC Services Publics de Vivalia

Vivalia est une intercommunale de soins de santé, regroupant 5 sites hospitaliers, 4 maisons de repos et de soins et un maison de soins psychiatriques. Fort de 4500 travailleurs, c'est le plus gros employeur en province du Luxembourg.

Sylvain FIEVEZ est délégué permanent Vivalia pour la CSC Services publics. Il nous donne un aperçu de la vie d'une délégation syndicale.

Je viens d'organiser une première réunion des délégués post-covid, l'équipe syndicale se compose maintenant de 18 délégués répartis sur l'ensemble des sites ainsi que de moi-même permanent à temps plein détaché.

Au programme de cette réunion :

Une excellente nouvelle pour le personnel de l'intercommunale : nous demandons une reconnaissance financière pour le travail effectué par le personnel pendant la crise covid.

Après plusieurs réunions avec les autorités durant la pandémie, le Conseil d'Administration de Vivalia a décidé de libérer 1.700.000 euros pour ses agents.

Cette reconnaissance touche l'ensemble du personnel, de la technicienne de surface au médecin.

Nous avons aussi, durant cette période, signé un protocole d'accord sur le processus de nomination.

L'accès à la nomination est maintenant possible après 20 ans d'ancienneté contre 25 ans précédemment.

La réforme des pensions et donc la mixité du calcul n'est plus très favorable pour les agents qui sont nommés en fin de carrière.

Chaque cas est vraiment particulier.

A partir de janvier 2021, nous avons décidé que les visites de lieu de travail seraient effectuées par les délégués de terrain.

C'est le meilleur moyen pour aller à la rencontre du personnel et se faire connaître en tant que délégué syndical.

Pour finir, nous avons fait un tour de table. L'actualité sur les différents sites est relativement calme à l'heure actuelle.

Nous sortons de la période de vacances et les activités hospitalières vont reprendre leur vitesse de croisière dans le courant de ce mois-ci.

Plusieurs petits problèmes sont évoqués : le manque de fontaine à eau, la réouverture des cafétarias, ...

L'ensemble de ces points seront soulevés lors de nos prochaines réunions avec les autorités soit en comité de concertation de bien-être au travail (CCBET) soit en comité de concertation et de négociation syndicale (CCNS) .

Je clôture la réunion en rappelant les dates de formation nouveaux délégués. Six délégués y sont inscrits et notre prochaine réunion d'équipe fixée au 4 décembre.



« J'ai le sentiment d'être utile à la société »

Témoignage de Pierre, chauffeur de bus au TEC

Vingt années. Pas mal pour quelqu'un qui ne se destinait pas à cette carrière-là. Le 2 janvier 2000, Pierre, un Namurois à la carrure de joueur de NBA, rejoignait le personnel du TEC.

« Aujourd'hui, on pourrait presque dire que j'ai mon bus attiré. Celui qui fait la ligne 27 : Salzinnes-Balances-Vedrin », dit-il fièrement. « Si mon boulot n'est pas né d'une vocation, j'ai appris à l'aimer, notamment pour ce que m'apporte le contact avec les usagers et l'autonomie mesurée dont on bénéficie. J'ai vu au fil des années les enfants de mon quartier grandir, j'ai même rencontré mon épouse sur cette ligne. En tout cas, je ne vais jamais au travail avec des pieds de plomb. J'ai le sentiment d'être utile à la société », confie-t-il.

Ce sentiment s'est encore renforcé au printemps 2020. « Deux des trois hôpitaux namurois sont sur ma ligne, Saint-Luc et Sainte-Elisabeth. Des membres du personnel de ces cliniques, des soignants mais aussi beaucoup de techniciennes de surface, prennent le bus. Avec la crise, j'ai l'impression que le travail que j'effectue est l'essence même du service public. »

La ligne assurée par le quadragénaire passe aussi par plusieurs cités de logements sociaux. « Ces ensembles d'immeubles sont situés à proximité des hôpitaux, et quand je passais avec mon bus vers 20h00, les habitants des quartiers de Plomcot et des Balances étaient dehors ou à leur balcon pour nous applaudir en même temps qu'ils applaudissaient le personnel soignant », se souvient-il.

Le métier de chauffeur de bus est un métier de contact social. La pandémie représentait donc un risque sérieux pour le personnel ouvrier des TEC, malgré la baisse de fréquentation due à la fermeture des écoles. Délégué CPPT depuis de nombreuses années, Pierre a été un acteur important dans la structure de gestion de crise mise en place par son entreprise.

« Il faut bien le reconnaître, personne n'avait vu venir le drame qui se profilait. Les cas en Chine, c'était loin, puis il y a eu la situation dans le nord de l'Italie qui a rendu la menace un peu plus concrète, mais cela restait loin de chez nous. Puis fin février, on a senti une certaine nervosité parmi la

direction qui jusque-là, comme dans la plupart des entreprises, n'imaginait pas l'ampleur de ce qui allait arriver. Le 12 mars, les consignes étaient claires et nettes : on ne pouvait plus se donner la main entre collègues », se souvient-il.

« Les organisations syndicales ont alors directement réclamé à la direction qu'elle interdise le paiement en liquide et que le port du masque soit rendu obligatoire pour les usagers. Des collègues du dépôt d'Andenne ont imaginé un système de bâches en plastique afin de mieux protéger nos chauffeurs. Après deux semaines de test, ce système a été implémenté dans tous les bus des TEC Namur. Il faut savoir que contrairement aux TEC Charleroi et Liège, les bus namurois ne sont pas équipés d'une vitre séparant le poste de conduite du reste du véhicule », explique-t-il.

Pierre n'a pas arrêté de travailler depuis mars. « Les deux semaines qui ont suivi la décision de confinement, une certaine panique était palpable parmi le personnel. Nous avons d'ailleurs constaté une forte augmentation des incapacités de travail parmi le personnel. J'étais parvenu à trouver par mes propres moyens des masques, des gants et du gel hydroalcoolique que j'utilisais pour désinfecter ma cabine tous les jours avant de prendre mon service. A l'époque, j'avais aussi pris l'habitude de noter sur un calepin tout ce que je faisais afin de pouvoir identifier par après l'origine d'une éventuelle contamination ».

Avec le déconfinement progressif, les choses reviennent petit à petit à la normale. Malheureusement, une certaine agressivité verbale aussi parmi une minorité d'usagers. Mais, Pierre ne s'en plaint pas trop. Même s'il continue à porter le masque et estime nécessaire de maintenir la fameuse bâche imaginée par ses collègues andennais, il espère que ces mesures pourront être levées à la rentrée de septembre : « Depuis le covid, les usagers ne parlent plus dans le bus. Le fait de mettre le masque coupe tout lien avec les passagers. L'échange n'est plus possible », regrette-t-il.

Propos recueillis par Denis GRÉGOIRE,
PPI de la CSC Namur-Dinant, le 14 juillet 2020.



Une nouvelle collègue pour renforcer l'équipe Soins de Santé

C'est avec grand plaisir que nous accueillons une nouvelle collègue à la Centrale ! En effet, l'équipe des secrétaires permanentes francophones du secteur des soins de santé a été renforcée par l'arrivée d'Hanane El Bouzakhi. Elle sera responsable, pour ce secteur, des équipes syndicales et des activités dans les institutions hospitalières, ainsi que dans les Maisons de Repos et Maisons de Repos et de Soins de la Région de Bruxelles-Capitale.

Un beau et large défi puisque la Région bruxelloise compte 5 hôpitaux publics de grande taille (les hôpitaux Iris) mais aussi un peu plus de 25 Maisons de Repos réparties dans les 19 CPAS !

Hanane est déjà bien connue de nos collègues et de nos militant(e)s puisqu'elle a travaillé à l'accueil Avenue de l'Héliport durant près de deux ans. Néanmoins, elle connaît bien le secteur des soins de santé car elle a successivement travaillé à la Croix-Rouge, à l'hôpital César De Paepe, à l'hôpital français et dans une maison médicale. Elle a ensuite travaillé 11 ans à l'accueil central (service social et home) du CPAS de Woluwé-Saint-Lambert.

C'est dans cette institution que sa vie syndicale a réellement débuté. En 2014, Hanane a été désignée en qualité de déléguée syndicale dans cette administration. Non seulement, elle y a mené un travail acharné pour défendre les intérêts individuels de nos affiliés mais aussi les intérêts collectifs des travailleurs ; par ailleurs elle a eu à gérer

aussi des négociations complexes de transfert du personnel d'une ASBL vers le CPAS. De surcroît, accompagnée d'une petite équipe dynamique, elle a renforcé la présence et donc la crédibilité de la CSC Services publics au sein de l'institution. Dotée d'un grand dynamisme et d'une bonne capacité d'analyse, Hanane défend les valeurs de respect, de solidarité et d'humanisme qui font partie intégrante du projet syndical de notre centrale.

Pour pouvoir mener ses nouvelles missions de la façon la plus efficace possible, Hanane a été intégrée dans l'équipe du secrétariat régional de Bruxelles où se trouve son bureau. Cette proximité avec l'équipe permettra notamment de mieux articuler le travail pour les soins de santé bruxellois avec le secteur ALR de la Région de Bruxelles-Capitale, puisque toutes les institutions dont elle a la charge sont des pouvoirs locaux. Elle n'en demeure pas moins placée sous la responsabilité de notre Secrétaire Nationale francophone du secteur ALR et elle collaborera étroitement avec l'équipe des secrétaires permanentes soins de santé.

Nous souhaitons chaleureusement la bienvenue à notre nouvelle collègue et nous sommes convaincus qu'elle mènera avec enthousiasme et talent les nouveaux défis qui seront à relever.

Benoît LAMBOTTE



***VOUS EN AVEZ MARRE QUE
RIEN NE BOUGE DANS VOTRE
ADMINISTRATION ?***

REJOIGNEZ-NOUS !