

# R

# nouvelle



03/2023

LE TRIMESTRIEL DE VOS REVENDICATIONS

## Actualité dans les soins de santé

PAGE 5



DES MILITANTS ONT DÉCLARÉ LEUR FLAMME  
À L'INDEXATION DES SALAIRES

PAGE 21



# SOMMAIRE

EDITO

SECTEURS

SOINS DE SANTÉ  
DES MÉTIERS ESSENTIELS OÙ LES FEMMES  
SONT TROP PEU VALORISÉES 4

ACTUALITÉS 5

POMPIERS  
LES COMBATS DES ZONES DE SECOURS EN 2023 8

SECTEUR DE L'ENFANCE  
ACTUALITÉ ET CADASTRE DE L'EMPLOI 12

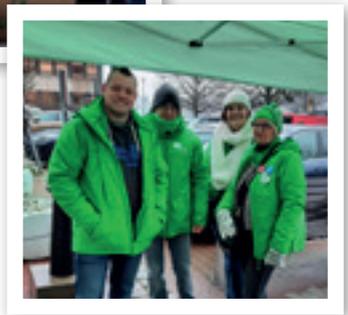
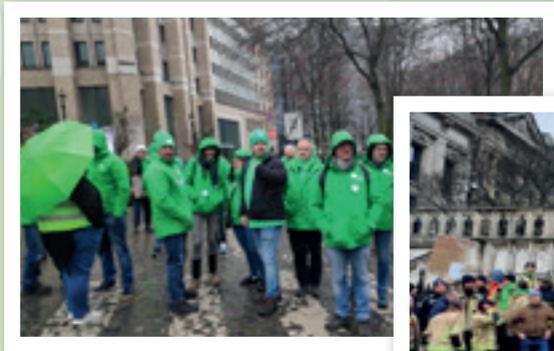
DÉFENSE  
NOUVEAUX DÉLÉGUÉS ET UNIFORMES 16

POLICE  
NON-RESPECT DE LA CONCERTATION SOCIALE 17

FÉDÉRATION WALLONIE-BRUXELLES  
PERSONNEL EN SOUFFRANCE DANS LES SAJ/SPJ 22

CENTRALE

ACTUALITÉ ET ACTIONS 20



## Vif succès pour la semaine d'actions en faveur des services publics !



### Les Services Publics : Un Bien Précieux ! Merci pour votre mobilisation massive !



Ont contribué : Pierre Boulanger, Lina Cloostermans, Stéphane Deldicque, Julie Happaerts, Mélisa Maggio, Raoul Moulin, Moustapha Nassiri, Véronique Sabel, Marie Tillière.



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

# LES MÉTIERS ESSENTIELS DES SOINS DE SANTÉ OÙ LES FEMMES SONT MAJORITAIRES MAIS TROP PEU VALORISÉES

Le secteur de la santé est souvent représenté par une majorité de femmes, en particulier dans les professions d'infirmières, de sages-femmes et d'aides-soignantes.

Le Comité Soins de Santé du Hainaut a voulu promouvoir l'action du 8 mars de « SUPER Maria se bat pour de super jobs », en l'occurrence pour des emplois de qualité dans le secteur des soins et en particulier pour les femmes, où l'écart salarial entre les femmes et les hommes représente 23,1%. Et où l'écart pour la pension des femmes et des hommes est à hauteur de 30% !

Une majorité des femmes travaille à temps partiel pour entre autres élever leurs enfants, c'est-à-dire 43,5% par rapport à 11% des hommes, d'où un impact considérable sur la pension.

Aujourd'hui, ces femmes se battent pour des emplois bien rémunérés, avec des conditions de travail sûres et respectueuses, ainsi que des possibilités de formation et de développement professionnel.

Il est important de reconnaître l'importance du travail effectué par les professionnels de la santé, qui contribuent grandement à la santé et au bien-être de la population. Ces métiers sont bien plus qu'essentiels. La crise sanitaire nous l'a vraiment démontré.

En valorisant ces emplois et en offrant des conditions de travail justes et équitables, nous pouvons aider à attirer et à retenir des travailleurs talentueux dans le secteur de la santé en grande pénurie et en manque d'attractivité, qu'ils soient hommes ou femmes, cela reste un combat commun.

Mélisa MAGGIO  
Permanente Soins de Santé Hainaut



## ACTUALITÉ DANS LES SOINS DE SANTÉ

Depuis des années, les organisations syndicales alertent sur le manque de moyens dans le secteur de la santé. Suite à la pandémie, la situation a atteint un seuil jamais égalé. La pénurie de personnel est à un point tel que les hôpitaux doivent fermer des lits (2600 actuellement) par manque de personnel pour répondre aux normes d'encadrement. Ceci entraîne des répercussions sur la prise en charge des citoyens /patients. Des interventions sont reportées, les délais de rendez-vous allongés. Pire encore, des patients dont l'état de santé nécessiterait une hospitalisation, sont renvoyés chez eux par manque de place. Il en résulte une pression sur les soins à domicile non épargnés par la pénurie de personnel ! Ce personnel, à bout de souffle, découragé, quitte le secteur.

Si des moyens ont été alloués pour essayer de limiter l'hémorragie (fonds blouses blanches, budget pour diminuer la charge de travail du personnel durant la crise covid, accords sociaux, il reste beaucoup de problèmes à régler pour rendre à nouveau attractif le sec-

teur. Alors que l'urgence est manifeste, le budget des soins de santé a été rabaissé en 2023. Le ministre de la Santé n'a pas prévu de budget supplémentaire pour 2023 et 2024.

Il a décidé de mettre en place différents groupes de travail pour analyser la situation, identifier les problèmes, faire le cadastre des solutions qui ont été mises en place par le passé et envisager de nouvelles pistes qui devraient rendre les métiers de soins à nouveau attractifs pour les jeunes, retenir les anciens, rendre le travail faisable et tenable, améliorer le bien-être au travail, ...

### AGENDA POUR L'AVENIR

Actuellement et jusque mi-juillet, les travaux sur l'[agenda pour l'avenir](#), menés par le cabinet du ministre de la Santé, sont en cours avec d'une part, les organisations syndicales/patronales et d'autre part, les associations professionnelles. Des réunions sont tenues régulièrement au cabinet du ministre avec les parties prenantes



MANIFESTATION  
DU 31 JANVIER 2023

afin d'élaborer un document qui reprendra les problèmes et les solutions proposées. Ce document de travail sera alors distribué par les représentants syndicaux aux travailleurs sur le terrain afin que ceux-ci puissent ajouter leurs commentaires, propositions. Nous invitons nos affiliés à interpellier leur délégation syndicale sur le sujet afin de participer activement à ce travail.

## « POUR DES ÉQUIPES DE SOINS ÉPANOUIES AU SEIN DES HÔPITAUX »

Simultanément aux travaux sur l'agenda pour l'avenir, une étude sur le thème « Pour des équipes de soins épanouies au sein des hôpitaux » est en cours. Trente-quatre hôpitaux (16 W, 9 FI, 7 Bxl, 2 G), le SPF et les administrations des entités fédérées, les Coupoles hospitalières... ont participé à la première phase. Concernant la problématique de la pénurie, il y a un parallélisme avec les constats faits par les partenaires sociaux du GT « agenda du futur ».

Une 2ème phase, dénommée « trajet Sandbox » va débiter en mars et se poursuivre jusque décembre. Tous les hôpitaux ont été invités à se porter candidat pour y participer mais seulement 20 seront sélectionnés.

Quatre thèmes y seront abordés : l'organisation des soins (offre-demande) ; le leadership ; le support administratif et la digitalisation ; l'apprentissage tout au long de la vie et l'accompagnement sur le terrain. Il y aura cinq hôpitaux par thème afin de tester ce qui fonctionne et ce qui ne fonctionne pas ; un coordinateur global pour les vingt trajets sandbox ; un responsable trajet par institution. Un suivi au sein de l'organe de concertation sociale de chaque hôpital concerné est prévu. Les délégués syndicaux locaux des institutions sélectionnées pourront informer les travailleurs.

## LOI RELATIVE À L'EXERCICE DES PROFESSIONS DES SOINS DE SANTÉ (LEPSS)

Un avant-projet de loi modifiant la loi relative à l'exercice des professions des soins de santé (LEPSS) est en cours d'élaboration. Cette modification a pour objectif d'inclure dans la loi l'aide-infirmier et l'infirmier chercheur clinicien. Cette modification de la loi s'inscrit dans le cadre de la création d'un modèle de fonction « future-proof » dans les soins infirmiers, connu sous le nom d'échelle de soins ou d'apprentissage dans les soins infirmiers :

- Niveau 4 : aide-soignant,
- Niveau 5 : aide-infirmier  
- à créer par cette loi,
- Niveau 6 : infirmier responsable de soins généraux, infirmier spécialisé,
- Niveau 7 : infirmier de pratique avancée,
- Niveau 8 : infirmier chercheur clinicien  
- à créer par cette loi.

## L'AIDE INFIRMIER

Le CFAI (conseil fédéral de l'art infirmier) a remis un avis sur le profil professionnel et de compétence de l'aide infirmier, la mise en œuvre de l'échelle de soins/apprentissage et la liste d'actes de l'aide infirmier. Ces avis sont consultables sur le site du CFAI.

La liste d'actes, reprise dans l'A.R. du 18 juin 1990 qui détaille les prestations techniques que les infirmiers peuvent faire en toute autonomie (B1), sur prescription (B2) et les actes pouvant être confiés par un médecin (C), devra être adaptée.

Il est aussi demandé par le ministre de définir les modalités de la passerelle pour que l'aide infirmier puisse accéder au diplôme d'IRSG.

La formation étant une compétence communautaire, les organisations syndicales de la FWB ont demandé à être reçues par les ministres en charge de l'enseignement afin de voir comment ils envisagent les choses du côté francophone. A ce stade, la formation des infirmières brevetées serait poursuivie en FWB et il n'y aurait pas de volonté immédiate de créer une formation pour la fonction d'aide infirmière. A suivre...

Notre attention est cependant attirée par la demande du CFAI dans son avis sur l'avant-projet de modification de la LEPSS, de supprimer les termes "les écoles professionnelles d'infirmiers ou les programmes de formation professionnelle en soins infirmiers" dans l'article 45, §1er, 3ème alinéa de la LEPSS. Quid de la formation d'infirmière brevetée et de l'impact pour sa reconnaissance comme IRSG. Un nouveau courrier a été adressé aux ministres de l'Enseignement et de la Santé en février.

**Il est important de savoir que toute personne porteuse d'un diplôme d'infirmier ou d'infirmier de niveau 5 qui a commencé sa formation avant l'année scolaire ou académique 2023-2024 est de plein droit considéré comme IRSG. (Infirmier responsable en soins généraux).**

## L'INFIRMIER DE PRATIQUE AVANCÉE :

Pour cette fonction, le ministre a demandé de valider et affiner éventuellement le profil de fonction et de compétences, ainsi que les conditions de formation et les critères d'agrément. Il est envisagé de proposer un transfert de tâches du médecin vers l'infirmier de pratique avancée !

## L'INFIRMIER CHERCHEUR CLINICIEN :

Pour cette fonction, le ministre demande de poursuivre l'élaboration du profil de fonction et de compétences, ainsi que les conditions de formation et les critères d'agrément. Le CFAI avait déjà rendu 2 avis en 2017 et 2019 sur le sujet.

## L'ASSISTANT DE PRATIQUE

Suite à l'avis rendu par un groupe de réflexion (syndicats de médecins, associations professionnelles, scientifiques, cercles de médecins généralistes, universités, mutualités, KCE, SPF Santé publique et INAMI) en vue d'élaborer un nouveau modèle durable d'organisation et de financement pour la pratique de médecine générale, le ministre a demandé un avis au CFAI sur le projet de création d'une nouvelle fonction: l'assistant de pratique.

Selon le groupe de réflexion, un assistant de pratique pourrait être utile à l'avenir pour assumer les tâches suivantes dans un cabinet de médecine générale ou infirmier :

1. Fonction de secrétariat;
2. Évaluer la demande de soins et orienter vers le prestataire de soins le plus approprié;
3. Actes administratifs et logistiques;
4. Fournir des informations;
5. Actes infirmiers simples. Par exemple: prélèvement d'échantillons, réalisation de tests (pression sanguine, biométrie, ECG, spirométrie,...), soins des plaies simples, stérilisation ;
6. Soutenir le médecin généraliste/infirmier(e) dans les actions d'amélioration de la qualité, dans l'organisation d'actions de prévention.

A suivre ...

## MISE EN PLACE DE L'IFIC DANS LES INSTITUTIONS FÉDÉRALES DES SOINS DE SANTÉ :

Le processus d'implémentation de l'IFIC dans les institutions de soins se poursuit. La revalorisation tant attendue et promise est loin de faire l'unanimité. En témoigne le nombre de recours externes qui sont traités tous les 15 jours (plus de 100 dossiers par séance), les actions de mécontentement organisées avant, pendant et après l'instauration de ce système.

Actuellement, 1224 recours externes ont été introduits par des travailleurs de 25 institutions hospitalières (11F; 10N; 4 BX). La moitié des dossiers sont clôturés. La majorité des recours concerne le département infirmier-soignant (63.5 %). Pour les autres départements, la répartition est la suivante : administratif (14%), médico-technique (9,5%), paramédical (1%) et psychosocial (1%).

Pour rappel, la CSC Services publics s'est toujours opposée à faire un copier-coller dans le secteur public du processus IFIC mis en place dans le secteur privé. Nous continuons d'ailleurs à revendiquer le respect de nos spécificités publiques.

## MISE EN PLACE DE L'IFIC DANS LE SECTEUR RÉGIONALISÉ DES SOINS DE SANTÉ.

La procédure de mise en application dans les maisons de repos et de soins diffère de celle utilisée dans les hôpitaux. Les travailleurs vont recevoir prochainement leur attribution de fonction et la catégorie barémique s'y rapportant. Nous conseillons vivement aux affiliés de se renseigner auprès de leurs délégués afin de bien respecter les règles et d'être attentifs pour ne pas prendre de décisions qui pourraient leur être préjudiciables pour la suite de leur carrière.

## MANIFESTATION DU 31 JANVIER 2023 :

Vous étiez plus de 20.000 à venir témoigner une nouvelle fois votre ras le bol et demander la prise de nouvelles mesures urgentes pour stopper l'hémorragie.

Un courrier du Front commun syndical a été adressé aux ministres pour demander une rencontre urgente. Un cahier de revendications va être déposé par le FCS privé/public afin de débiter en urgence des négociations pour un plan pluriannuel à mettre en œuvre dès 2023-2024 sans attendre la nouvelle législature.

Les délégués vous informeront sur la suite donnée à ce courrier. N'oubliez pas de consulter les valves syndicales dans vos institutions ou de contacter vos délégués.

## BURN-OUT

Le projet pilote concernant le trajet d'accompagnement de travailleurs menacés ou atteints à un stade précoce (stade 1 ou 2) par un burn-out à la suite d'un risque psychosocial en relation avec le travail se poursuit jusqu'en décembre 2023.

Les travailleurs du secteur de la santé peuvent s'adresser à leur médecin traitant au conseiller en prévention-médecin du travail ou au conseiller en prévention aspects psychosociaux qui introduira le formulaire de demande auprès de FEDRIS qui vérifiera que le travailleur remplit bien les conditions.

Ce trajet s'étale sur une durée de 9 mois maximum en fonction du degré de burn-out.

Toutes les informations se trouvent sur le site de l'agence fédérale des risques professionnels (fedris.be/fr/projet-pilote-burn-out). Vos délégués syndicaux peuvent aussi vous informer sur le sujet.

# LES COMBATS DES ZONES DE SECOURS EN 2023

A la suite d'agressions recensées principalement à Bruxelles, fin de l'année 2022, nous avons écrit à la Ministre pour mettre en place une véritable politique à ce sujet. Il n'est pas concevable qu'un agent qui vient porter secours à la population ait peur ! Diverses agressions tant verbales que physiques ont été dénoncées mais le suivi n'est pas assuré correctement.



Pour faire avancer les choses, nous demandons :

- Un meilleur enregistrement des incidents dans chaque zone de secours ;
- Une campagne claire dont le message est la tolérance zéro ;
- Une politique appropriée non seulement dans chaque zone, mais avec un encadrement fédéral fort.

Depuis le 31 janvier 2023, la CSC et la CGSP ont lancé une campagne de sensibilisation pour expliquer et préparer la grève du 7 mars. Les pompiers ont répondu nombreux à l'appel pour défendre leurs droits en matière d'indemnités de spécialisation, de bien-être, de charge de travail & manque d'effectif et enfin, de fin de carrière. Nous demandons une reconnaissance de leurs efforts au quotidien ! Nos thèmes ont été imaginés par une boîte vide qui représente la désillusion puisque derrière chaque thématique, il n'y a toujours rien de concret à ce jour.

Reconnaissance, indemnité de spécialisation, bien-être, ressources du personnel et fin de carrière = une boîte vide !

## Le 31 janvier : Reconnaissance du personnel des services d'incendie ?

Le personnel des services d'incendie s'engage chaque jour à assurer la sécurité des autres. Dès le début de la législature, nous avons demandé une reconnaissance pour ce qu'il a fait.

Et ce pour plusieurs raisons telles que :

- L'engagement qu'il a pris pendant la période « COVID » ;
- Les risques qu'il encourt au quotidien ;
- Les efforts qu'il fait chaque jour ;
- Ainsi que les fardeaux qu'il supporte.

PAR CONSÉQUENT, nous avons demandé instamment et à plusieurs reprises que des initiatives soient prises pour répondre à cette reconnaissance. Force est de constater que la réponse est insuffisante pour nous ! Pour seule réponse, nous recevons une boîte vide.

## Le 7 février : quid de l'indemnité de spécialisation ?

Le statut prévoyait encore une réglementation très ancienne de l'indemnité de diplôme. C'est plus que dépassé. Nous avons prévu une transition vers une allocation de spécialisation. Il s'agit ici d'honorer plus équitable-

ment et substantiellement les efforts supplémentaires consentis en termes d'exigences médicales, physiques et de recyclage pour certains.

Cependant, l'élaboration de cette clause a été retardée pendant plusieurs années. Pendant ce temps, l'indemnité de diplôme reste en place et les zones la remplissent parfois avec ce qui semble être un euro symbolique. Cela témoigne d'un manque de respect pour les efforts que font les gens pour acquérir une formation supplémentaire, par exemple en tant que plongeur, grimpeur, porteur de combinaison à gaz ou ambulancier...

Nous avons demandé dès le début de la législature que des travaux soient effectués sur ce sujet. La discussion a été promise au printemps et une première réunion a eu lieu avant les vacances d'été. Nous avons travaillé de manière constructive sur ce point.

À l'automne, nous avons appris qu'aucun fonds n'avait été fourni et que celui-ci ne le serait finalement pas. Cet argument ne tient pas la route pour nous. Après tout, une zone respectueuse fournirait, effectivement des fonds compte tenu du système existant d'allocation de diplôme. Là où il y a une volonté, il y a un chemin !

L'indemnité de spécialisation a beau être écrite, elle reste une boîte vide !

Nous voulons qu'il le soit :

- La théorie de l'indemnité de spécialisation est enfin concrétisée.
- Que les ambulanciers sont également considérés comme une spécialisation
- Que l'ontienne compte d'une transition respectueuse entre le diplôme et l'indemnité de spécialisation.

## Le 14 février : Une bonne politique de bien-être ? Une boîte vide !

Les pompiers sont doués pour prendre soin des autres. La prévention semble être une seconde nature. Mais ce n'est pas toujours le cas lorsqu'il s'agit de leur propre bien-être. Trop peu d'efforts et d'attention sont accordés au principe de la "sécurité personnelle d'abord" au sens large du terme. Juste avant la réforme, le SPF ETCS (emploi, travail et concertation sociale) recommandait de prévoir un conseiller en prévention de niveau 1 dans toutes les zones, étant donné la nature de l'organisation et de la fonction.

En outre, en 2014, nous avons appris que les pompiers vivent 7 ans de moins à cause des substances cancérogènes >>>

PAR CONSÉQUENT, sept ans après la réforme, les pompiers accordent encore trop peu d'attention au bien-être au travail. Toutes les zones ne disposent pas d'un conseiller en prévention de niveau 1 à plein temps pour travailler sur ce sujet et il existe des problèmes évidents qui doivent être traités de toute urgence, tels que les agressions, le stress thermique et la charge psychosociale.

La problématique des substances cancérigènes traîne également en longueur. Oui, des progrès ont été réalisés en matière de sensibilisation et de prévention grâce à une campagne menée par les syndicats. Mais il faut que ce soit plus que ça. Aujourd'hui, des pompiers sont atteints d'un cancer et ils n'ont nulle part où s'adresser pour faire reconnaître une maladie professionnelle. Il est urgent de changer cela !

Nous voulons :

- Chaque zone doit obligatoirement fournir un conseiller en prévention de niveau 1 au sein de son organisation.
- Sous réserve d'un soutien fédéral fort, chaque zone devrait avoir une politique solide en matière d'agression. De l'enregistrement de la prévention à l'aide aux victimes, en passant par une campagne indiquant clairement que les agressions ne seront pas tolérées.
- Des travaux sont menés sur la sensibilisation, la formation et les mesures relatives au stress thermique.
- Un cadre solide est fourni pour le soutien psychosocial adapté. Nous pensons qu'un service social pour les pompiers peut être un moyen d'y parvenir.
- Le cancer est reconnu comme une maladie professionnelle pour les pompiers, de sorte qu'ils bénéficient d'un soutien au moment où ils en ont le plus besoin.

### Le 21 février : quid des ressources et un personnel suffisants ?

La réforme des services d'incendie visait à fournir un service égal à chaque citoyen. Les facteurs importants ici sont l'aide adéquate la plus rapide : la bonne équipe qui peut faire l'intervention correcte et sûre dans le temps le plus court possible avec les bonnes ressources.

En règle générale, cela signifie une rotation de six pompiers sur une autopompe.

Depuis la réforme, les zones d'urgence sont des organisations autonomes. Pour leur offrir un bon cadre, il faut donc également un cadre administratif solide avec des personnes motivées.

PAR CONSÉQUENT, nous remarquons que dans les zones de secours, la discussion porte souvent sur le prix de revient de la zone de secours et sur la manière de le réduire. Cela se fait souvent au détriment du personnel, tant opérationnel qu'administratif. Cependant, il s'agit de votre et de notre sécurité. Les conséquences sont loin d'être négligeables : les délais d'intervention sont allongés, des ambulances sont mises hors service et dans certaines zones, on introduit même un gel du recrutement.

Nous voulons :

- Les niveaux fédéral et zonal investissent dans votre sécurité et donc dans les zones de secours :
  - le niveau fédéral devrait fournir des fonds récurrents à cet effet et non une augmentation ponctuelle de la dotation.
  - Les zones de secours doivent faire l'objet d'une surveillance accrue quant à l'utilisation de ces ressources.
- Les zones de secours doivent prévoir suffisamment du personnel. Le niveau fédéral devrait mieux contrôler cela en fournissant un cadre plus strict sur les dotations et les plans de personnel.

### Le 28 février : quid du régime de fin de carrière ?

Le statut prévoit un régime de fin de carrière. Cela signifie qu'à la fin de leur carrière, les pompiers ont théoriquement le droit de demander un poste modifié, allégé. Si la zone, par le biais d'un comité de fin de carrière, ne peut accéder à cette demande, elle peut placer le membre du personnel dans le système de congé préalable à la pension.

Une belle théorie, mais une coquille vide dans la pratique. L'application de ce régime laisse à désirer, ne fournissant pas d'offre solide et ne prenant pas au sérieux la possibilité d'appliquer le régime. D'autant qu'un agent en congé préalable coûte toujours à la zone et n'est souvent pas remplacé avant sa pension.

PAR CONSÉQUENT, nous demandons que cette question soit abordée dès le début de la législature afin que les zones de secours soient obligées de travailler davantage à une véritable politique de fin de carrière, en respectant ce que le personnel a fait pour la zone jusqu'à là. L'excuse du manque de ressources est trop facile.

Cette question a été remise sur la table au printemps (mai) 2022. On nous a promis de travailler sur ce point et un groupe de travail a été mis en place, dans lequel nous avons adopté une approche constructive. À la fin de l'année 2022, nous n'avons toujours pas vu de résultats.



La réglementation de fin de carrière apparaît donc encore comme une boîte vide.

Nous voulons :

- Les politiques de fin de carrière doivent être prises au sérieux
- Que les formules de régimes à temps partiel deviennent également possibles
- Ces zones sont tenues d'avoir une politique de fin de carrière sérieuse. Si ce n'est pas le cas, le système de congé de préalable à la pension doit être sauvegardé

Le 7 mars, nous avons manifesté avec des boîtes vides dans l'espoir de les remplir !

Nous nous sommes rendus chez le ministre de l'Intérieur ainsi que chez le ministre de la Santé Publique. En effet, le ministre de la Santé prend des décisions unilatérales concernant le personnel ambulancier sans jamais nous consulter ! Nous disons STOP ! Nous lui avons remis une lettre reprenant les points essentiels : le métier doit être rendu plus attractif avec une valorisation, une indemnité, une évolution de carrière. Les évaluations ne doivent pas devenir annuelles et le nombre de chances pour passer l'examen ne peut pas être limité à deux. Sans quoi, le nombre d'ambulanciers risque de chuter énormément et des emplois seront perdus. De nombreux agents sont pompiers ambulanciers et c'est même un critère de recrutement. Si les conditions ne sont plus remplies les agents peuvent être sanctionnés soit démis.

### News de la Zone WAPI !

Depuis fin août 2022, la Zone de secours Wallonie Picarde traverse une zone de turbulences très fortes. En effet, depuis la parution d'extraits de discussion sur un groupe Whatsapp, les agents ont perdu confiance envers la ligne hiérarchique qui a tenu des propos peu élogieux envers la base.

Le 26 septembre, nous, organisations syndicales, avons quitté la table suite au refus de l'Autorité d'entamer une procédure disciplinaire envers les 3 officiers qui ont manqué à leur devoir d'exemplarité et de respect vis-à-vis des agents. Plusieurs points du règlement de travail ont été enfreints et la réponse de l'Autorité était un simple entretien avec les agents concernés. Nous avons, à quatre reprises, sensibilisé la population. Nous avons également déposé un cahier de revendications auprès du conseil de zone et dans chaque conseil communal qui constitue la zone de secours. Nous avons demandé un rendez-vous avec l'ensemble du conseil qui, à ce jour, n'est pas fixé. Deux assemblées générales ont été tenues à Tournai fin 2022 ; en février 2023 s'est tenue une assemblée générale à Rebaix et prochainement, chaque poste de la zone aura son tour. Il nous apparaît que des problématiques relatives au poste ressortent mais également plus générales propres à la zone. Dès lors, à la suite de ce constat, un cahier de revendication sera rédigé et envoyé à l'Autorité.

Beaucoup d'absence au sein de la ligne hiérarchique « explique » que, pendant 3 mois, aucune concertation ne s'est tenue. Le 10 janvier 2023, un comité s'est déroulé et par la suite, l'Autorité a demandé une conciliation. Celle-ci débutera au mois de mars 2023, nous ne manquerons pas de vous tenir informés. Lors des vœux du Président, celui-ci a tenu des propos que nous pouvons tolérer à l'égard des agents. Dès lors, un courrier de réponse a été adressé.

Le personnel est sur le fil, épuisé et ne se sent absolument pas reconnu ni entendu par l'Autorité. Les actions continueront sans réponse ferme de l'Autorité. Nous sommes encore dans l'attente de l'audit psychosocial promis depuis septembre 2022 ! Un audit financier aura également lieu, un interne a déjà été réalisé et un externe est également prévu.

Les accueillants et accueillantes veillent au quotidien au bien-être, à la sécurité (tant physique qu'émotionnelle) et à l'épanouissement des enfants qui leur sont confiés, attentifs aux besoins de chacun et ce malgré le nombre important d'enfants qui fréquentent le service et la grande différence d'âge entre eux.

Depuis 2003, l'organisation de ce type d'accueil est réglementée par un décret de la Fédération Wallonie Bruxelles. Celui-ci a pour but de cadrer les choses et garantir des structures de qualité à tous les enfants. Cela passe par des directives et des obligations en termes de participation financière des parents, de formation du personnel, d'infrastructure et de projet pédagogique.

Pourtant, sur le terrain, les professionnels sont rarement considérés comme de réels acteurs de l'éducation des enfants qui leur sont confiés. Bon nombre d'entre eux ne dispose pas d'un réel statut de travailleur (contrat de travail) et prestent des horaires coupés sur plusieurs sites. Cerise sur le gâteau, leur échelle de traitement fait bien souvent partie des plus bas salaires.

Un subventionnement de l'ONE est pourtant prévu pour les structures reconnues et agréées. Mais à raison de 0.60€ par enfant et par jour, pour couvrir les frais de personnel et de matériel, les pouvoirs organisateurs ne sont pas aidés.

Certains, comme la commune d'Ath, n'hésitent pas à professionnaliser leurs équipes, afin de proposer un accueil de qualité à tous les enfants qui fréquentent ses écoles. Cela va de pair avec une formation spécifique pour le personnel mais également avec un contrat de travail en bonne et due forme et un salaire qui respecte les barèmes du secteur. Preuve que dans ce secteur, avec une volonté politique locale d'offrir un service de qualité aux plus jeunes administrés, tout est possible.

Ainsi, ce 24 janvier, la CSC Services publics a participé à la journée extrasCOOL mise en œuvre par la plateforme de valorisation de l'accueil extrascolaire. Ce rendez-vous annuel vise à assurer la visibilité de ce secteur en manque de reconnaissance. Une délégation s'est donc rendue dans la « petite école à la barrière rouge » (école communale de Mesnil l'Évêque), accompagnée de Monsieur le Bourgmestre, afin de mettre à l'honneur les accueillantes. Ce fut l'occasion de leur remettre un petit cadeau pour les remercier de leur travail quotidien au service des enfants et des familles.

Parce qu'un accueil extrascolaire de qualité est un droit pour chaque enfant, les échanges de ce matin ont encore démontré qu'une réforme en profondeur du système et la revalorisation du secteur sont essentielles.

Le décret de 2003 était un premier pas. Malheureusement, il n'est plus en phase avec la réalité de terrain et pas assez ambitieux. Les professionnels déplorent les normes d'encadrement, inadaptées à la réalité du terrain et totalement insuffisantes notamment au regard de celles pratiquées dans les autres secteurs de l'accueil des enfants (centres de vacances, écoles de devoirs, camps et séjours). En effet, les opérateurs sont tenus de tendre à assurer la présence minimale d'un professionnel par tranche de 18 enfants de 2.5 ans à 12 ans, pour l'accueil de moins de 3 heures consécutives, avant et après l'école. Tendre, cela signifie qu'en pratique les accueillantes se retrouvent seules avec bien plus d'enfants. Comment dès lors assurer la sécurité et le bien-être de tous ces bambins tout en leur proposant des activités diversifiées et de qualité ?

La CSC Services publics se tient aux côtés du personnel du secteur de l'accueil extrascolaire et continuera à revendiquer la révision des normes de fonctionnement, d'encadrement et de subventionnement de ce secteur bien trop souvent oublié.

## ACCORD NON-MARCHAND FÉDÉRATION WALLONIE BRUXELLES

Les Comités C wallon et bruxellois ont décidé, afin de liquider les moyens de l'accord non-marchand Fédération Wallonie Bruxelles, d'attribuer un avantage de 200€ (par ETP) au personnel (repris au cadastre) en fonction en 2022.

Si certains membres du personnel n'étaient pas concernés du fait de ne pas figurer au cadastre, il est possible de négocier localement l'octroi du même avantage grâce à l'utilisation du budget 2021 si celui-ci n'a pas été utilisé.

Cet avantage sera octroyé, après négociation locale, dans le courant 2023. Il pourra s'agir d'un écochèque. Cette forme n'est pas obligatoire. Localement, il pourra en prendre un autre pour autant que le montant soit le même.

Cet avantage diffère de l'écochèque attribué en 2021 qui était, lui, une gratification pour la période Covid.

## SUBSIDE ÉNERGIE

Face à la flambée des coûts de l'énergie et des matières premières, le Gouvernement de la Fédération Wallonie Bruxelles a décidé, ce 27 octobre, d'octroyer une aide forfaitaire spécifique.

Elle a été directement versée aux pouvoirs organisateurs sans aucune démarche de leur part, début décembre.

Elle s'élève à

- 400€ par place autorisée, pour les services d'accueil spécialisés de la petite enfance (SASPE)
- 200€ par place autorisée, pour les milieux d'accueil autorisés en activité (crèches, services d'accueillantes salariées et conventionnées, accueillantes indépendantes, milieux d'accueil autorisés dans le cadre de l'arrêté du 27/2/2003 (MCAE, préguardiennat, halte-accueil))

Concernant les accueillantes (salariées ou conventionnées), le service doit, dès réception, leur reverser le montant qui leur est dû.

L'arrêté prévoit également pour les milieux d'accueil autorisés ET subventionnés : l'avance versée aux milieux d'accueil sur leur subvention passe de 75 à 85% à partir de décembre 2022. La cellule mise en place dans le cadre de la crise sanitaire est réactivée. Les PO ayant des difficultés peuvent donc la contacter pour une intervention financière complémentaire.

## RÉFORME DE L'ATL

Le travail relatif à la réforme de l'accueil des enfants durant leur temps libre est en cours.

Beaucoup d'inquiétudes ont été exprimées par les représentants tant des employeurs, que des familles et des organisations syndicales. Les crises successives, la complexité du paysage (3 sous-secteurs), le processus participatif de tous les acteurs, révèlent un besoin de temps quant aux applications concrètes qui émergeront.

Même si nous sommes conscients que toutes les difficultés ne pourront être réglées d'un seul coup, il nous semble indispensable d'avancer afin de faire progresser l'accessibilité, valoriser le secteur (et les conditions d'emploi) et stabiliser les moyens. >>>

# JOURNÉE EXTRASCOOL 24 JANVIER 2023

L'accueil extrascolaire est un passage quotidien pour beaucoup d'enfants entre 2.5 et 12 ans. Ce service d'accueil avant et après l'école est un service indispensable pour la plupart des familles. Mais plus qu'une « garderie », il s'agit d'un réel espace de temps libre, de découvertes, d'échanges, d'éducation, d'amusement, de sociabilisation et de construction.



La volonté du Gouvernement est de préserver la philosophie ATL et ses spécificités (ancrage dans le non-marchand, éducation non formelle, spécificités et richesse des centres de vacances et des écoles de devoirs, ...) et d'améliorer :

- l'accessibilité (au départ des écoles et en dehors) ;
- l'articulation du temps pour plus de loisirs et de plaisir ;
- la réponse aux besoins et la qualité ;
- le maillage local ;
- la reconnaissance et la valorisation du secteur et de ses travailleurs en stabilisant les emplois, professionnalisant, permettant la mobilité, améliorant le rôle des coordinations locales, reconnaissant le rôle des responsables de projets ;
- les dispositifs d'agrément et de subventionnement en refinançant et stabilisant les moyens nouveaux

Ainsi, à partir de 2023 et dans une trajectoire budgétaire s'étalant jusque fin 2025, le budget général de l'ATL va être augmenté de 8.3%, ce qui représente au total 4.5 millions d'euros destinés, de manière pérenne, à mettre en place, de façon modulée et transitoire, la refonte des décrets et leur application sur le terrain.

## CADASTRE DE L'EMPLOI DANS LE SECTEUR DE L'ACCUEIL EXTRASCOLAIRE

Afin de soutenir nos demandes d'amélioration des conditions de travail dans le secteur de l'accueil extrascolaire, il est nécessaire de nous appuyer sur des données chiffrées et objectives. Notamment le nombre de travailleurs concernés, le type de contrat de travail ou l'absence de celui-ci, la qualification, ...

A cette fin, l'ONE a invité, par courrier, tous les pouvoirs organisateurs à compléter un inventaire de la situation.

Ces données, couvertes par le RGPD, permettront à l'administration de mettre en lumière les points forts de ce secteur très actif mais aussi de justifier les revendications syndicales auprès des Ministres compétents.

Dès lors, la CSC Services publics invite tous les délégués ALR, via leur comité de concertation local, à interroger l'autorité et, au besoin, d'insister quant à la participation à ce recueil d'informations essentielles. De même, la CSC sollicite la participation active du coordinateur communal ATL afin d'inciter les pouvoirs organisateurs non communaux (écoles libres et de la Communauté française) à s'inscrire dans cette démarche.

## JOURNÉE D'ÉTUDE DU SECTEUR DE L'ENFANCE : 12 JUIN 2023

Le secteur d'accueil de l'enfance est vaste et varié et localement riche d'initiatives.

Cette journée en explorera les différentes facettes et mettra en avant les métiers de l'accueil, leurs réalités et les enjeux pour les prochaines années.

Dans un secteur indispensable au quotidien des familles et des enfants, les profondes mutations en œuvre se doivent d'être anticipées et interrogées sous le viseur syndical.

### PROGRAMME DE LA JOURNÉE

**8h30-9h** - Accueil

**9h-9h45**

Introduction de la journée par Madame Séverine Acerbis et Monsieur Thomas Lessuisse – respectivement Cheffe de la Cellule Enfance et Conseiller politique au Cabinet de Madame Bénédicte Linard – Ministre de l'Enfance en Fédération Wallonie Bruxelles

**9h45-10h15**

Contrat de gestion de l'ONE 2021-2025 - Modifications et conséquences générales pour les milieux d'accueil. Présentation par Monsieur Eddy Gilson – responsable de la Direction Appui & Conseil du Département Accueil de l'ONE

**10h15-10h30** - Pause café

**10h30-12h30** - Ateliers

> *le secteur de l'ATL, qui est-il et comment l'accompagner ?*

Le secteur ATL est composé de différentes structures, soutenues par des législations propres. La volonté politique de réforme et d'harmonisation du secteur permet de mettre celui-ci sous la loupe.

Présentation par Madame Annick Cogniaux – responsable de la direction Accueil Temps Libre de l'ONE, suivie d'un débat relatif à notre action syndicale

> *les services d'accueillantes d'enfants à domicile et les co-accueils, modification de l'ADN par l'introduction du statut et vision d'avenir.*

Les conditions de travail pour les services d'accueillantes à domicile, grâce à l'introduction du statut, ont fortement évolué et cela implique de nouvelles responsabilités, tant pour la travailleuse que pour le pouvoir organisateur. Une profonde mutation est également annoncée pour les co-accueils. Cela impacte le paysage de l'accueil des plus petits et influencera son développement.

Présentation par Madame Cécile Van Honsté – Directrice de la FILE asbl (Fédération des Initiatives Locales pour l'Enfance), suivie d'un débat relatif à notre action syndicale.

> *les services d'accueil des enfants malades, leur fonctionnement et les challenges en la matière.*

L'accueil des enfants malades est souvent le grand oublié des discussions. Or, il rassemble des professionnels ayant un rôle très spécifique et tellement indispensable dans les moments les moins faciles.

Présentation par Madame Florence Rossignon – Directrice du Service d'accueil des enfants malades à domicile de PROMemploi (coordination et développement de l'accueil de l'enfance en province de Luxembourg), suivie d'un débat relatif à notre action syndicale.

**12h30-14h** - Repas de midi

**14h-15h**

Négociations dans le secteur public – Comment agir dans les différents niveaux de pouvoirs au regard des avancées engrangées par les CCT privées. Présentation par Monsieur Benoit Cartilier – Responsable du service d'étude de la CSC Services publics.

**15h-15h30**

Synthèse des travaux par Madame Véronique Sabel – Secrétaire Nationale ALR et mot de la fin.

Les inscriptions se font préalablement par mail à [vincent.nils@acv-csc.be](mailto:vincent.nils@acv-csc.be).

Lors de votre inscription, veuillez choisir votre atelier de manière préférentielle.

La priorité sera donnée aux délégués amenés à négocier ces matières dans leur administration.

## PLUS DE 750 000 VÊTEMENTS COMPOSANT LA NOUVELLE TENUE MILITAIRE ONT DÉJÀ ÉTÉ DISTRIBUÉS.

Les nouvelles tenues de nos militaires sont caractérisées par leur nouveau camouflage.

Le vêtement se compose de plusieurs couches, permettant au soldat de s'habiller en fonction de la mission et des conditions climatiques. Le tissu extensible intégré permet une coupe plus ajustée et une plus grande liberté de mouvements. La résistance de l'uniforme est augmentée et le poids est réduit. De plus, un nouveau motif multicam est utilisé pour un camouflage maximal dans une variété d'environnements.

Une conception sur mesure pensée pour les femmes

Autrefois, les femmes devaient se contenter d'uniformes conçus pour les hommes, mais dans des tailles plus petites. C'est du passé maintenant. Pour les femmes, il existe une coupe ajustée pour plus d'aisance au niveau des hanches et des jambes ainsi qu'une taille plus marquée.

La CSC Défense reste attentive à la suite de la distribution et aux modalités d'approvisionnement des militaires (commande changement, etc.)



### Normes et Valeurs

« La Défense est le reflet de la société »

La CSC Défense a participé avec les partenaires sociaux, sous l'impulsion des autorités militaires (MOD), à la réalisation d'une charte normes et valeurs destinée dans un premier temps aux instructeurs. Une version allégée sera prévue pour tous les militaires.

Cette charte Normes et Valeurs a pour but de sensibiliser, améliorer le dialogue et l'écoute, de prévenir certains comportements tels que : propos racistes, comportements inappropriés à l'égard des femmes, publications inappropriées sur les réseaux, etc...



### Nouveau délégué permanent à la CSC Défense

Thierry David a rejoint l'équipe des délégués permanents du groupe défense.

Âgé de bientôt 47 ans, fort d'une expérience de 24 ans à la défense dont 12 dans l'administration personnelle et financière, il était déjà un acteur incontournable du groupe en tant que délégué local à l'Ecole Royale Militaire (ERM).

Très impliqué dans diverses activités en interne, son arrivée est une plus-value pour le bureau des permanents.

Aujourd'hui, nous lui souhaitons la bienvenue au sein des délégués permanents des corps spéciaux, équipe sur laquelle il pourra s'appuyer également pour optimiser ses compétences.

Nous sommes certains que son expérience et son dynamisme sont un atout pour la CSC Services public.

Bienvenue Thierry !



### Nouveau délégué à la CSC Défense pour l'arsenal de Rocourt

En poste depuis 2019 à l'arsenal de Rocourt, Marvin Strens occupe une fonction d'optronique au sein de la défense.

Agé de 29 ans, il reste curieux et s'engage sans compter dans tout ce qui le passionne.

Toujours présent et attentif pour son entourage et ses collègues, il apportera son soutien à toute personne qui en aura besoin.

Moustapha NASSIRI



## NON-RESPECT DE LA CONCERTATION SOCIALE : LES MINISTRES RESTENT SOURDS À NOS REVENDICATIONS

Vous le savez, cela fait maintenant plusieurs semaines que nous sommes en confrontation, non seulement avec nos ministres de tutelles mais également avec le 1er ministre.

Cela fait plusieurs semaines maintenant que nous menons des actions tant au niveau provincial, national que judiciaire.

Forts du soutien que nos collègues nous ont donné ce 28 novembre, plus de 12.000 en rue pour rappel, nous ne sommes pas restés les bras croisés.

Plusieurs actions ont été menées depuis lors ; en ce début d'année nous aurions pu espérer que ce gouvernement aurait pris de nouvelles résolutions et aurait fait un pas vers nous.

Il n'en est rien. Fidèle à lui-même, ce gouvernement a pris la décision de mettre au comité de négociation du 11 janvier le projet d'A.R. EXTINCTION DE LA NAPAP.

Au début de la réunion du Comité Supérieur de Concertation qui avait lieu le matin, une lettre de l'avocat de l'Etat répondant à la sommation envoyée voici quelques semaines

au ministre de la Justice, le sieur Van Quickenborne, nous a été transmise. Ce courrier nous conforte dans notre position à savoir que le ministre de la Justice est coprésident du Comité de Négociation et que son représentant émanant du SAT Justice est bien cosignataire du protocole concernant l'accord sectoriel avec un mandat valide !

Ce qui est contradictoire à toutes les déclarations du ministre de la Justice ET du 1er ministre. Comprenez qui pourra !

Ce 11 janvier se tenait donc le comité de négociation. Son président nous a déclaré tout de go que l'A.R. Extinction NAPA ne pouvait être ni modifié et encore moins amendé. Un beau déni de concertation sociale. Au vu de la situation, nous avons exigé le report de la négociation. Après plusieurs interruptions, le président a mis fin à la négociation.

Petit rappel : après d'âpres négociations qui ont duré près d'un an, un accord a été signé par deux des quatre organisations syndicales (la CSC SP police ne l'a pas signé) sur trois points :

- Une revalorisation barémique à partir du 1er janvier 2023 ;
- Le respect du NAVAP RD (accord de carrière définitif) de 2015 ;
- Une indemnité de télétravail pour les membres du personnel de la police intégrée.

Ce protocole d'accord a été signé par les ministres de l'Intérieur et de la Justice. Cependant, cet accord a été dynamité unilatéralement par le gouvernement Vivaldi lors du conclave budgétaire d'octobre 2022. En fait, deux des trois accords ne seront pas du tout appliqués, la revalorisation barémique sera étalée sur trois ans (45-45-10%).

Le fait que la police soit en colère et ne fasse plus confiance à ce gouvernement surprend apparemment de nombreux politiciens. Le président de l'Open VLD Egbert Lachaert (un parti qui défend la liberté d'expression) a qualifié notre manifestation d'intimidation. Même lors d'une interview accordée à VTM News, il n'a pas pu s'empêcher de rabrouer le personnel de la police et les syndicats avec des contre-vérités. Corrigeons vivement certaines de ses répliques :

"Les syndicats pensent qu'il est normal d'arrêter de travailler à 58 ans, tout le monde devrait travailler plus longtemps".

Depuis 2014, l'âge de la retraite anticipée pour le personnel opérationnel de la police est de 63 ans. Seuls les agents opérationnels ayant bénéficié d'un âge de départ préférentiel avant le 10 juillet 2014 peuvent entrer dans un système de retraite anticipée à 58/59 ans, qui n'est intéressant que si on remplit encore certaines conditions spécifiques. D'autres secteurs où il existe un régime de préretraite encore plus favorable sont bien sûr habilement passés sous silence. Il est clair que l'Open VLD ne vise que la police.

Changer les règles du jeu pendant la partie ne se fait pas pour certains politiciens Open VLD. Mais cela ne s'applique apparemment qu'aux parlementaires et autres politiciens, pas aux travailleurs.

"Les syndicats doivent être honnêtes, il n'y a plus de budget et pourtant, les policiers vont recevoir une revalorisation barémique qui coûte plusieurs centaines de millions."

Le gouvernement a donné le feu vert à la ministre de l'Intérieur pour négocier un accord sectoriel avec la police en octobre 2021. Le montant de cet accord était connu à l'avance. Lors des différents comités de négociation, le président (au nom de la ministre de l'Intérieur) a toujours répondu que rien ne laissait présager que le budget de l'accord sectoriel posait un quelconque problème.

Mais notre gouvernement a apparemment de l'argent, par exemple, pour conclure un accord avec la société Engie sur le renouvellement des centrales nucléaires sans savoir ce que cela coûtera et quelles seront les recettes ...

"La police est la seule profession qui obtient une forte augmentation en plus de l'index, personne dans le secteur privé n'obtient cela".

Après plus de 20 ans, la police reçoit enfin une revalorisation barémique. En effet, nous sommes le seul groupe professionnel qui n'a rien reçu pendant plus de 20 ans. Dans le secteur privé, l'indexation sera également accordée cette année, en une seule fois. Et dans certains secteurs, les travailleurs obtiennent aussi, à juste titre, des salaires élevés.

Egbert Lachaert parle d'une « grosse augmentation ». Pour les membres du personnel CaLog, il s'agit simplement d'une adaptation de leurs échelles barémiques aux échelles barémiques de référence au sein de la Fonction publique, ni plus ni moins. Il est même tout à fait honteux qu'ils/elles soient payé(e)s moins que le même niveau de la Fonction publique fédérale depuis des années.

Le Premier ministre De Croo a déclaré au Parlement que le personnel opérationnel recevait 2.000 euros de plus par an. Il dissimule, bien sûr, le fait que ce montant est grossièrement indexé et que pas moins de 63 % reviennent au Trésor public. Net, un membre du personnel opérationnel en retire à peine 70 euros par mois. Après plus de 20 ans d'immobilisme.

"Nous ne sommes pas responsables du fait que des syndicats aient dit à leurs membres que quelque chose allait arriver qui n'était pas prévu dans le budget. L'accord est raisonnable, ils doivent le défendre auprès de leurs membres."

Après les autres mensonges qui ont déjà été répandus au sujet de cet accord sectoriel, il s'agit du mensonge le plus grossier que nous ayons jamais entendu.

Jamais auparavant un accord signé n'avait été mis en œuvre par les deux ministres de tutelle. Cette semaine encore, Egbert Lachaert a tweeté « que les accords sont là pour être respectés ». Ce n'est pas le cas pour un accord sectoriel dans la police, qui, soit dit en passant, a été signé par son propre Premier ministre et son vice-premier ministre, qui lui-même, ose toujours nier qu'il l'a signé ...

L'accord a été défendu par deux syndicats auprès de leurs membres, mais l'accord a été signé. Que cet accord explose par la suite, restera de l'entière responsabilité de ce gouvernement Vivaldi, pas la nôtre.

Plusieurs actions ont déjà eu lieu :

#### ACTIONS EN FRONT COMMUN EN 2022 - 2023 :

- **Manifestation à l'occasion de l'Eurotop du 15.12.22**
- **Cortège piéton dans les rues de la Capitale (20.12.22)**
- **Action aéroport de Gosselies en date du 23.12.22**
- **Action dans le cadre de la Négociation annonçant la fin de la NAPAP du 11.01.23**
- **Action devant le siège VLD (réception Nouvel An) du 23.01.23** : Un tract a été rédigé et diffusé sur le sujet
- **Annonce de rupture de confiance lors de la Commission Intérieur et Justice du 31.01.23**
- **Feluy (01.02.23)** : Sensibilisation de la population et distribution de tracts
- **Namur (01.02.23)** : Rencontre du Président du Parlement Wallon. Dans le cadre de cette action, nous avons été reçus par le Président du Parlement Wallon, Mr ANDRE Frédéric.



Vous l'aurez compris, à ce stade, la confiance envers les deux ministres de tutelle est ruinée. Cela signifie qu'en principe, nous ne participons plus aux réunions des CSC/CNSP, à moins que les deux ministres ne rétablissent eux-mêmes la confiance (la balle est donc dans leur camp, puisqu'eux-mêmes ont mis à mal cette confiance). Nous avons mené des actions tout au long de ce mois de février 2023 et nous continuerons !

### ■ ILS DOIVENT MIEUX BOSSER EN 2023 !

Eh oui : nous y étions !

Dans le cadre du plan d'action « pouvoir d'achat - facture énergétique », nous sommes allés ce 9 janvier à la rencontre des partis politiques. Une haie de déshonneur a accueilli les membres des Bureaux des partis politiques et des tracts ont été distribués.

Nous réclamons :

- une augmentation des salaires bruts;
- un soutien financier face aux augmentations des factures énergétiques;
- le maintien et l'extension des crédits-temps (surtout pour les soins aux enfants);
- une réforme fiscale qui soutient l'augmentation salariale financée grâce à la contribution des entreprises et du capital !;
- une réforme des pensions moins sexiste (trop de période ne sont toujours pas assimilées au détriment des femmes, bien souvent)
- le maintien de l'indexation automatique des salaires (= protection)

... Nous continuerons à les revendiquer tant qu'ils ne nous entendront pas !

Un tout grand merci à l'ensemble des militants car la mobilisation reste plus que nécessaire sous toutes ses formes !

Les travailleuses et travailleurs souhaitent que vous bossiez pour eux en 2023!



### ■ LE MALAISE DU SECTEUR DES SOINS

Le 31 janvier, les travailleurs du Non-Marchand étaient près de 25 000 à tirer la sonnette d'alarme lors d'un rassemblement à Bruxelles !

#### IL FAUT INVESTIR DANS LE SECTEUR DES SOINS

Le manque d'attractivité dans ses secteurs provoque un manque de personnel, une surcharge de travail et un affaiblissement de l'organisation au sein des institutions.

TROP PEU DE PERSONNEL pour assurer des soins et des prises en charge de qualité

TROP DE TRAVAIL pour tenir une carrière complète en bonne santé

DES HORAIRES TROP DIFFICILES pour concilier boulot et vie privée

DES SALAIRES TROP BAS et DES CONDITIONS DE TRAVAIL TROP PENIBLES pour attirer les jeunes dans nos professions, ... et les garder !



### ■ DES MILITANTS ONT DÉCLARÉ LEUR FLAMME À L'INDEXATION DES SALAIRES

Ce 14 février, la CSC s'est mobilisée pour souhaiter une joyeuse Saint Valentin INDEXATION

Parce que « Le mois est trop long pour nos salaires ! », la CSC continue d'exiger :

- Des augmentations de salaires bruts
- Un blocage des prix de l'énergie au niveau national
- Un transfert fiscal capital -> travail.
- Une réforme des pensions non sexiste.
- Le retour aux formules de crédit-temps précédentes.
- La non-extension des flexi-jobs.
- Le maintien de l'indexation automatique des salaires.

La CSC Services publics était en action un peu partout dans le pays pour défendre l'index.

#### Mobilisation à l'ISPPC

Les militants CSC Services publics soins de santé sont bien conscients des enjeux sociétaux liés à l'indexation des salaires et des autres revendications.

Une délégation CSC Services publics soins de santé de l'ISPPC a tenu à sensibiliser la population de Charleroi avec une distribution de tracts et de chocolats devant le centre commercial VILLE 2. Cette action symbolique était axée sur la thématique des salaires : permettre aux travailleurs de maintenir leur pouvoir d'achat face à l'inflation en ajustant leur salaire en fonction de l'évolution des prix à la consommation.

#### Leurs leitmotivs

Si l'indexation était supprimée ou bloquée, cela pourrait avoir un impact négatif sur le niveau de vie des travailleurs.

De plus, les revendications pour une augmentation de salaires bruts, un blocage des prix de l'énergie, une réforme des pensions non sexiste sont également avancées pour améliorer les conditions de vie et de travail.

Des salaires plus élevés permettent aux travailleurs de subvenir à leurs besoins et de contribuer à l'économie locale, tandis qu'une réforme des pensions non sexiste permettrait de corriger les inégalités entre les sexes dans les régimes de pensions actuels.

Il était donc essentiel pour cette section locale de se mobiliser et défendre ces droits en manifestant pour ces revendications et en faisant passer un message aux décideurs politiques pour qu'ils agissent en faveur des travailleurs.

Mélisa MAGGIO

### ■ PASSAGE DE FLAMBEAU À LA COMMUNICATION

Depuis plusieurs années maintenant, la communication de la CSC Services publics était orchestrée par Loïc Dechène, qui a décidé de donner une nouvelle direction à sa carrière auprès de l'équipe de la Fédération de Liège, toujours au sein de la CSC. Nous le remercions vivement pour le précieux travail accompli à nos côtés. Nous lui souhaitons une bonne continuation dans ce nouveau défi et qu'il trouve l'environnement de travail qui lui permettra de s'épanouir pleinement.

Depuis le 1er mars, son remplacement est assuré par Sandra Musin, qui œuvrait au bon fonctionnement du secrétariat de la CSC Services publics de la régionale de Mons-La Louvière / Hainaut occidental.

Bienvenue dans cette nouvelle aventure !

# R

## SAJ/SPJ : PERSONNEL EN SOUFFRANCE

A la suite de nombreuses interpellations d'affilié(es) relatives à leur mal-être dans l'exercice de leur travail et à l'initiative de la CSC Services publics, le front commun syndical a décidé d'organiser des assemblées générales du personnel dans l'ensemble des SAJ/SPJ afin de partir à leur rencontre et appréhender leurs difficultés.

Les SAJ et SPJ prennent en charge tout mineur en danger et/ou en difficulté (y compris la santé mentale et le handicap).

A mi-parcours de ces assemblées générales, le constat est édifiant. Le personnel, qui est toujours resté en première ligne durant la crise Covid, nous a partagé un tableau noir, déshumanisant, maltraitant de leur quotidien mis en exergue par des états émotionnels et des sentiments troublés : pleurs, révoltes, résignation, craintes, sentiment d'abandon, ... Sur base des constatations émises, des solutions structurelles et systémiques doivent être apportées rapidement au personnel pour leur permettre de travailler dans de bonnes conditions au risque de voir leur situation continuer à se détériorer et atteindre un point de non-retour.

En sous-effectif endémique, les travailleurs sont soumis à une surcharge de travail excessive les impactant de manière délétère :

- Ils prestent des heures excessives non récupérables
- Ils effectuent un travail de moindre qualité (surtout avec les familles)
- Ils doivent prioriser les situations en fonction des urgences
- Il leur est difficile voire impossible de respecter les délais impartis
- Cela a des conséquences négatives sur leur vie privée et leur bien-être en général

D'autre part, leur congé ne constitue souvent qu'un « répit » au vu du redoublement d'effort à fournir pour reprendre le cours d'un dossier (qui s'est parfois aggravé). Un membre du personnel ne part jamais l'esprit tranquille : « qu'est-ce qui m'attend à mon retour ? »

### Demande d'un nouveau protocole 443 bis relative à de nouvelles normes d'encadrement

Face à cette surcharge de travail, il est impératif de réévaluer les normes d'encadrement tant des équipes sociales qu'administratives via la mise en œuvre d'un nouveau protocole (contraignant et non indicatif), un **protocole 443 bis**. Ce protocole doit également prendre en compte le report de la charge de travail du personnel absent sur le personnel en service.

Les dernières normes établies dans le protocole 443 ne sont plus en adéquation avec les bouleversements sociétaux (crises covid et énergétiques, problématiques familiales plus complexes, etc...) ainsi qu'avec les nouvelles missions et la charge administrative croissante des travailleurs (harmonisation des pratiques, projet de l'enfant, scannage des documents, ...). Les situations gérées actuellement ne sont donc pas comparables à celles suivies, il y a des années, elles sont plus énergivores et chronophages.

### Absence de solutions et leurs conséquences

Face au manque de places, de solutions chroniques (facteurs de surcharge de travail) dans des institutions, des familles d'accueils, des services d'accompagnement, ..., les délégués se sentent démunis. En dernier recours, ils n'ont d'autres choix que de placer un jeune dans un service peu ou pas du tout adapté voire de le laisser dans son milieu problématique. Dans ces conditions de travail, comment répondre à l'intérêt des jeunes, de leur famille, ainsi qu'à leurs besoins essentiels.

### Sécurité du personnel

Il n'est pas rare qu'un membre du personnel soit agressé verbalement (plus rarement physiquement) ou que du mobilier soit détérioré lors des visites en famille ou dans le service-même. En outre, les membres des familles peuvent en venir aux mains lors des entretiens.

Sur base de ces constatations, il est impératif de renforcer la sécurité de tous les membres du personnel en disposant d'un agent d'accueil spécialisé (ou de sécurité) et d'une infrastructure permettant de filtrer les entrées.

### Les facteurs de charges psychosociales

**L'ensembles des différents facteurs de charges psychosociales** comme la surcharge de travail, le manque de solutions, le travail dans l'urgence, la responsabilité civile engagée par les membres du personnel, l'obligation de se justifier, le manque de reconnaissance (bienveillance, empathie...), la médiatisation, le sentiment d'impuissance... induisent un stress latent et conduisent in fine à de nombreuses absences pour maladies (burn-out...), un accroissement de mi-temps médical, etc... et des démissions augmentant le turn-over du personnel et une plus grande insécurité de travail.

### Absence d'attractivité et impact sur le travail

Les emplois dans ces services sont **très peu attractifs** (pécuniairement, contrat précaire, pénibilité de travail, ...) et intéressent très peu de candidats lors des recrutements. Ce manque d'attractivité limitant le nombre de postulant accroît les délais de recrutement. D'autre part, afin de favoriser les recrutements, il serait opportun de valoriser l'expérience utile des nouveaux membres du personnel au niveau pécuniaire quel que soit leur employeur d'origine. L'attractivité des SAJ/SPJ pourrait aussi être renforcée par le biais de capsules par exemple dans différents médias afin de donner au public une image plus positive de ces services.

Etant donné le nombre élevé de membres du personnel absents (turn-over, maladie, non-remplacement des 4/5ème temps, ...), il n'est pas possible de former les nouveaux membres du personnel correctement et dans un temps raisonnable, ce qui ne permet pas de les stabiliser. De facto, ceux-ci se sentent désorientés dans la gestion quotidienne de leur travail.

### Difficulté de participation aux formations organisées par le Ministère

La limitation du nombre de formations ou du nombre de places disponibles dans les formations pour des raisons budgétaires et le sous-effectif ne permettent pas au personnel de suivre une formation afin de développer leurs compétences professionnelles (formations continues, afin d'atteindre les objectifs ciblés dans leur évaluation, ...).

### Demande de mise en œuvre d'une cellule de supervision d'équipes.

Les membres du personnel sont demandeurs de la mise en place de **supervisions régulières et proactives** menées par des prestataires (compétents) externes au Ministère (demande de neutralité) afin d'aborder les difficultés vécues dans leur service (relationnels, communication, ...).

### Infrastructure inadaptée et insuffisance de matériel et de mobiliers.

Certains services ne disposent pas d'une infrastructure adaptée (nombre insuffisant de locaux d'entretien et de toilettes ...) pour recevoir les bénéficiaires dans de bonnes conditions. Cela accroît les délais d'attente pour recevoir les familles. De plus, les open spaces présents dans certains services ne permettent pas d'effectuer un travail de qualité tant pour la section sociale qu'administrative.

Tous les services ne sont pas fournis en matériel (photocopieuse, matériel, feuilles...) et en mobilier (armoire, bureau...) en suffisance.

### Pénibilité du travail : demande de revalorisation barémiques et aménagement de la carrière

Vu l'absence d'évolution des barèmes des travailleurs des SAJ et SPJ depuis plus de 30 ans et au vu de la pénibilité de leur métier, le personnel sollicite à juste titre une revalorisation pécuniaire. De plus, le personnel sollicite d'obtenir progressivement en fonction de l'ancienneté une augmentation des jours de congés annuels de vacances ainsi qu'un aménagement de fin de carrière.

### CONCLUSION

La philosophie du décret est d'apporter une aide aux jeunes mais les moyens ne sont pas alloués aux services pour remplir ces objectifs. L'autorité ne nous donne pas les moyens de leurs ambitions. Les équipes restent solidaires, elles ont une conscience professionnelle **mais à quel prix.**

L'équipe Communauté française



# Nous croyons en l'index. Et vous?

Lorsque les prix augmentent, l'index assure l'adaptation des salaires au coût de la vie. La CSC continuera à défendre ce mécanisme, car nous croyons en l'index. Et vous?

