



# renouvelle

LE TRIMESTRIEL DE VOS REVENDICATIONS



06/2024



PAGE 8  
**ALERTE!  
SERVICES PUBLICS  
EN DANGER!**

**ACTIONS ENFANCE**  
PAGE 17



<b>ZONES DE SECOURS :</b>	
UN POINT SUR L'ÉVOLUTION DES DOSSIERS	4
<b>FORMATION DES DÉLÉGUÉS :</b>	
SESSIONS EN COURS	6
<b>DÉFENSE :</b>	
LES POINTS DE L'ACTUALITÉ	6
<b>ALR BRUXELLES ET HÔPITAUX IRIS :</b>	
SERVICES PUBLICS EN DANGER	8
<b>CENTRALE :</b>	
SERVICES PUBLICS INDISPENSABLES	9
PRÉSENTATION DES SECRÉTAIRES SOINS DE SANTÉ	10
<b>FONCTION PUBLIQUE LOCALE ET PROVINCIALE :</b>	
PROTOCOLE D'ACCORD	11
<b>ALR :</b>	
MOTIVATION DES LICENCIEMENTS DANS LE SECTEUR PUBLIC	13
<b>JUSTICE :</b>	
QUAND ÉTABLISSEMENT PÉNITENTIAIRE RIME AVEC POUDRIÈRE	14
<b>DOSSIER SOINS DE SANTÉ :</b>	
- ACTIONS ENFANCE	16
- ACCORD NON-MARCHAND FÉDÉRATION WALLONIE BRUXELLES	18
- FÊTE DES INFIRMIER À BRUXELLES	19
- PETIT DÉJEUNER SYNDICAL À MANAGÉ	20
- CHR DE VERVIERS : PRÉSENTATION DE LA SECTION	20
- CHR HAUTE SENNE : VICTOIRE AUX ÉLECTIONS SOCIALES	20
- PSYCHOLOGUE CLINICIEN : REPORT DE LA PRATIQUE PROFESSIONNELLE	22
- FORMATION DES RÉFÉRENTS POUR LA DÉMENCE	22
<b>RÉGION WALLONNE :</b>	
FORMATION - PAS DE PETITES ÉCONOMIES !	23

Ce lundi 10 juin, bon nombre d'entre nous se sont réveillés avec un goût amer, voire une "gueule de bois"...

En effet, la veille, le résultat des votes en Flandres, au Fédéral ainsi qu'en Wallonie indique clairement que l'électeur souhaite du "changement" avec, comme conséquence, un gros coup de barre à droite, voire à l'extrême droite.

Rares seront les syndicalistes qui, au soir du 09 juin, auront explosé de joie et pour cause : le réveil possible d'une "Suédoise 2.0" au niveau Fédéral hante l'esprit de tout un chacun. Et nos collègues flamands (syndicalistes) témoignent sans aucun doute du danger que représente l'extrême droite au pouvoir depuis quelques années maintenant à leur niveau.

Mais, la réalité électorale est donc bien différente : les citoyens et citoyennes perçoivent, semblent entrevoir, qu'un changement est nécessaire : certainement, pourquoi pas, mais à quel prix ?

La question se pose quand même, à l'aune des déclarations des uns et des autres et pas seulement depuis quelques semaines mais bien pendant la dernière législature, s'ils seront en capacité de faire le grand écart (quoiqu'on en dise) : quand certains défendent plus de moyens humains dans les services publics, d'autres prônaient l'inverse.

Sachez, Mesdames, Messieurs, que vous serez comptables de vos propres positions devant nos travailleuses et travailleurs et que nous y serons attentifs... mais bon : en Belgique, pays du surréalisme, tout est possible !

Dès lors, notre constat reste plus que d'actualité :

## LE SERVICE PUBLIC EST LE TRAIT D'UNION DE LA SOCIÉTÉ.

Si nous voulons construire une société soucieuse de l'avenir, nous devons investir pour développer des services publics efficaces. C'est la seule voie vers une société meilleure qui garantit une équité et une justice sociales.

Depuis plusieurs mois, la CSC Services publics mène une campagne 'Services Publics indispensables' pour insister sur le fait que le secteur public ne peut pas être déprécié. En effet, les services publics constituent l'épine dorsale de la société. En 2023, jour après jour, 616 232 travailleurs (15,0% de l'emploi) ont fait la différence. Ils sont les facteurs incontournables qui veillent à la qualité des transports en commun, de la sécurité, des soins de santé, de l'enseignement, de la culture, de l'approvisionnement énergétique, des administrations publiques. Ils veillent aussi à la propreté des rues, des plaines, des parcs, et beaucoup plus encore. Bref, ils garantissent le bon fonctionnement de la société. C'est pourquoi la maxime du 'toujours moins' nous désole et nous contrarie tellement. Des économies inconsidérées ont été réalisées, les conditions de travail ont été malmenées, les pensions des fonctionnaires ont été attaquées et des milliers d'emplois ont été supprimés ces dix dernières années.

Jour après jour, les services publics sont essentiels pour le fonctionnement de notre société. La sécurité, l'enseignement, la protection, les équipements d'utilité publique, la mobilité, ... tous ces droits essentiels sont financièrement accessibles grâce au secteur public. Il nous accompagne tout au long de la journée, du réveil au coucher, de notre première tasse de café au dernier bus pour rentrer chez soi. Mais les services publics assurent aussi le développement économique. Ils contribuent à une plus grande équité sociale étant donné qu'ils travaillent pour tout le monde. Et ils sont indispensables pour s'attaquer aux défis majeurs au niveau européen ou mondial comme la lutte contre le changement climatique. Il y a également des défis sociétaux : le vieillissement, l'arrivée de l'intelligence artificielle et de la digitalisation, le nombre important de burn-out, des personnes en situation de pauvreté de plus en plus nombreuses, ... La responsabilité du gouvernement est très grande dans ce domaine. C'est grâce aux services publics que nous sommes en mesure de relever ces défis efficacement.

Mais les derniers gouvernements considéraient le secteur public essentiellement comme un grand poste d'économies. Des économies aveugles ont été réalisées, mais en fin de compte celles-ci ont eu l'effet contraire. Les effectifs du personnel de la fonction publique flamande par exemple ont été fortement réduits, mais entre-temps, un multiple de cette mesure d'économie a été payé à des bureaux externes. La CSC Services publics ne s'interroge pas seulement à propos de ces dépenses souvent opaques, mais aussi à propos de la qualité du service. Ces dernières années, nous voyons aussi une tendance manifeste de privatisation. Essentiellement dans les domaines des soins de santé et de la mobilité.

De nombreuses administrations locales ont privatisé leurs piscines, la collecte des immondices, les crèches, les maisons de repos ou les ont sous-traitées. Aux niveaux régional et national aussi on a parfois recours à des entreprises externes pour remplacer du personnel statutaire et pour se défaire de services. Privatisation n'est pas nécessairement synonyme de qualité accrue. Et nous savons tous pourquoi. D'éventuels bénéfices ne sont pas réinvestis dans les services, mais répartis parmi les actionnaires. Le résultat est que les citoyens paient beaucoup plus pour une qualité moindre et que le personnel travaille davantage mais à des conditions de travail dévalorisées. En plus, l'accessibilité des services n'est pas la priorité des entreprises privées, comme le prouvent les crèches et les maisons de repos hors de prix.

Il est grand temps que le secteur public soit reconnu à sa juste valeur.

Cela ne signifie pas seulement que le gouvernement reconnaisse l'importance de services publics forts, mais aussi que le personnel soit davantage respecté. En remplaçant l'effectif du personnel par des entreprises externes, le gouvernement donne en quelque sorte le message qu'il ne fait pas confiance au personnel. En plus, le personnel de la fonction publique est montré du doigt pour tous les dysfonctionnements et les propos du gouvernement sont peu respectueux du personnel. Cette attitude négative est peu propice à un regain de confiance des citoyens en la fonction publique. Il est grand temps de renverser la vapeur.

Stéphane DELDICQUE



Ont contribué : Laurence Clamar, Lina Cloostermans, Stéphane Deldicque, Hanane El Bouzakh, Julie Happaerts, Corinne Lévêque, Mélisa Maggio, Moustapha Nassiri, Isabelle Résimont, Véronique Sabel, Marie Tillière, Carine Vanderhaegen, Luc Vincent.





# L'ÉVOLUTION DES DOSSIERS... OU PAS !

## ZONE DE SECOURS WALLONIE PICARDE, SUITE DES AVENTURES :

Un climat d'attente et d'espoir est maintenant vécu au sein de la zone de secours Wallonie Picarde. Nous avons rencontré le nouveau Président, M. METTENS, qui perçoit son mandat comme un véritable challenge. Celui-ci a émis son souhait de faire avancer les dossiers rapidement et de travailler consciencieusement. Quelques réunions se sont tenues mais celle qui sera déterminante sera la prochaine. Nous aurons, enfin, nous l'espérons, la présentation du plan d'action rédigé après l'enquête psychosociale. Lors de ce comité, nous analyserons les données communiquées et nous participerons à l'élaboration du plan d'action. Nous attendons des actions rapides et concrètes pour le bien-être de l'ensemble du personnel. Récemment, l'examen de recrutement du candidat commandant de zone a été réalisé. Nous attendons maintenant la décision du conseil de zone. Le personnel aspire à des changements et espère vraiment que ceux-ci ramèneront de la sérénité au sein de la zone de secours Wallonie Picarde.

### Comité C :

Un Comité C s'est tenu le 17 avril. Le seul point à l'ordre du jour et porté par l'Autorité concernait le leasing vélo. Ce principe implique que la prime de fin d'année pourrait être attribuée autrement. Ce concept est également plus connu sous le nom de « plan cafétéria ». Dès lors, sur base volontaire, l'agent peut utiliser sa prime de fin d'année (tout ou en partie) pour conclure un leasing vélo qui comprend l'assurance du vélo, les entretiens et la mise à disposition du vélo. Au terme de 2 ou 3 ans, l'agent pourrait racheter le vélo « d'occasion ». Cette solution aurait comme conséquence de pouvoir acheter un vélo à un prix élevé ayant l'impression d'en diminuer son coût. Dans les faits et suite à nos estimations, avec le prix de l'assurance et de l'entretien, il se peut que le coût réel du vélo revienne à +/-160% de son prix acquis par un particulier. Il nous paraît également important d'attirer l'attention sur le fait que l'entièreté de la prime doit être écoluée car dans le cas contraire, le montant restant pourra être taxé. Enfin, nous soulignons également que seul le personnel ayant le statut pécunier zonal peut y prétendre et que dès lors, une autre partie reste laissée pour compte.

Malgré ces éléments, nous avons remis un avis favorable à la suite des remarques positives reçues de nos membres. De plus, dans un souci de mobilité et des facteurs environnementaux, nous estimons que cela représente un avantage bénéfique.

Concernant les autres points portés par les organisations syndicales, il n'y a pas eu d'avancée.

Le SPF Intérieur n'a pas souhaité donner suite aux points suivants :

- Allocation de spécialisation, pas de nouvelle discussion
- Création d'un fonds social fédéral pour les pompiers, pas de budget ni de compréhension claire du projet. Possibilité d'un groupe de travail pour mieux établir les tenants et aboutissants.
- AMU (Aide médicale urgente) : modifications au statut d'ambulancier non-pompier, évaluation quinquennale, implémentation PIT (paramédicale, intervention...), revalorisation des échelles salariales, implémentation des profils de fonction PIT, (...). Les organisations syndicales ont tapé du poing sur la table. Le SPF Santé Publique prend des décisions de son côté sans concertation et en Comité C, face au SPF Intérieur, les concertations sont formelles et vides de sens, n'ayant pas le bon interlocuteur en présence.
- Projet d'arrêté royal travail à temps partiel fin de carrière : état des lieux : rien n'a avancé. Difficulté avec l'Onem concernant les temps partiels comme aménagement de fin de carrière.

### Mémorandum :

Un mémorandum a été rédigé et avalisé par vos délégués représentés au sein d'instances. Celui-ci sera consultable prochainement sur notre site internet.

Julie HAPPAERTS



# FORMATIONS DES DÉLÉGUÉS

## Au 2ème semestre 2024, il reste encore des places disponibles pour 2 formations :

« Budget » qui aura lieu le **18 novembre** à Bouge.

La formation a pour but de donner des ficelles aux délégués pour retrouver dans un budget complexe et détaillé des éléments qui peuvent soutenir leurs revendications en négociation ou concertation.

La formation se donne sur une journée et n'a pas l'ambition de faire des participants des experts comptables.

La formation sociale et politique que nous organisons avec le MOC Bruxelles.

La formation se donne à Bouge sur **10 journées entre octobre et juin**. Les dates sont encore à déterminer.

### Les sujets abordés sont articulés autour de 3 thèmes :

- Premier thème sur l'ABC d'une culture politique et syndicale critique (les bases de l'économie contemporaine, les bases de la structure politique de la Belgique (clivages, partis) et de l'Etat, les changements structurels de la période actuelle, ...)
- Deuxième thème sur les « compétences relationnelles » et le travail syndical : préparer, organiser et animer une assemblée, écrire un tract, négocier avec l'employeur, gérer un conflit, établir et analyser un rapport de forces
- Troisième thème sur les « aspects de société » et l'actualité (le genre, le mouvement féministe et le travail, l'écologie, le climat, la question raciale, l'extrême-droite, ...)

Pour rappel, ces formations sont prioritairement destinées aux délégués ayant déjà suivi le cycle d'accueil. L'inscription est soumise à l'autorisation du responsable syndical dont le délégué dépend.

Pour plus de renseignements vous pouvez contacter :  
Luc Vincent – responsable des formations  
via [luc.vincent@acv-csc.be](mailto:luc.vincent@acv-csc.be)

## La CSC Défense s'engage pour la Mémoire à la 57ème édition de la MESA

La CSC Défense, fidèle à son engagement envers la mémoire et le devoir de commémoration, participera pour la quatrième année consécutive à la Marche Européenne du Souvenir (MESA), qui se déroulera du 25 au 28 juin prochains. Cette édition, qui comptera Arlon, Martelange, Saint-Hubert et Bastogne parmi ses étapes, revêt une importance particulière dans le paysage mémoriel européen.

En tant que syndicat représentant les personnels de la Défense, de la Police et des Pompiers, la CSC Défense se joint à cette marche pour honorer la mémoire des combattants et des victimes de toutes les guerres et de tous les conflits. Sur le stand dédié, les marcheurs et les visiteurs seront accueillis chaleureusement par nos représentants, qui seront disponibles pour échanger, partager et témoigner de notre engagement envers la mémoire collective.

En marchant côte à côte avec nos collègues des forces de Police et des services de Secours, nous exprimons notre unité et notre détermination à perpétuer le devoir de mémoire pour les générations futures.

Nous invitons tous ceux qui partagent notre engagement à se joindre à nous lors de cette marche mémorable. Ensemble, honorons le passé, célébrons le présent et construisons un avenir de paix et de fraternité.

Rejoignez la CSC Corps Spéciaux sur la MESA et marchons ensemble pour le devoir de mémoire et la solidarité européenne.

## EN BREF :

La 2ème escadrille du 2 Wing se prépare à accueillir le MQ-9B SkyGuardian, un drone de nouvelle génération. Les nouveaux locaux acquis récemment offriront des infrastructures modernes et adaptées. La CSC Défense est très attentive aux nouvelles infrastructures. La réactivation de l'escadrille témoigne de l'engagement à relever les défis en matière de sécurité aérienne. L'introduction du MQ-9B renforce les capacités de surveillance et de réaction face aux menaces émergentes.

## Lutte contre le bizutage militaire : engageons-nous pour un environnement respectueux

Le bizutage au sein des casernes militaires est une pratique inacceptable qui nécessite une action immédiate et décisive. En effet, ces actes, qualifiés d'exactions, portent atteinte à l'intégrité physique et psychologique des militaires, compromettant ainsi la cohésion et l'efficacité opérationnelle au sein des unités. Face à cette réalité alarmante, la CSC Défense s'engage fermement dans la lutte contre ce phénomène et demeure attentive à toute manifestation de bizutage au sein des forces armées.

Il est indéniable que le rajeunissement des cadres militaires peut parfois favoriser l'émergence de pratiques de bizutage au sein de certaines unités. En effet, les nouveaux cadres, confrontés à des responsabilités importantes et parfois peu expérimentés, peuvent se retrouver dans des situations complexes où la supervision et le contrôle des comportements abusifs peuvent faire défaut. Cependant, cela ne saurait en aucun cas justifier ni tolérer le recours au bizutage, qui demeure une violation flagrante des droits et de la dignité des militaires.

Par ailleurs, il est important de souligner que le bizutage trouve souvent ses origines dans des groupes fermés où la pression sociale et le désir de conformité peuvent conduire à des comportements

dégradants et violents. La CSC Défense est particulièrement attentive à ces dynamiques sociales au sein des forces armées et œuvre activement pour promouvoir une culture de respect, d'entraide et de solidarité.

Dans cette optique, la CSC Défense condamne fermement toute forme de bizutage et se tient à disposition de tous les militaires pour leur apporter un soutien immédiat en cas de besoin. Nous rappelons également que des outils et des mécanismes de prévention sont mis à disposition dans les unités pour détecter, signaler et combattre le bizutage.

Il est de notre responsabilité de mettre fin à ces pratiques dégradantes et d'œuvrer ensemble pour instaurer un environnement de travail respectueux et sécuritaire pour tous les militaires. La CSC Défense demeure engagée dans cette lutte et appelle à la mobilisation de tous les acteurs concernés pour éradiquer le bizutage militaire de nos casernes.

Ensemble, combattons le bizutage et œuvrons pour des forces armées dignes et respectueuses.

## Appel à l'engagement : Renouvellement des Instances de la CSC Défense

Dans le cadre du renouvellement des instances au sein de la CSC Défense, nous tenons à rappeler l'importance cruciale de ces élections pour le bon fonctionnement et la représentativité de notre structure syndicale. Ces élections offrent une opportunité précieuse de renforcer notre engagement envers nos membres.

Nous encourageons vivement tous les délégués intéressés à se porter candidats pour le poste de président de chaque régionale. Votre implication est essentielle pour garantir une fonction dynamique et représentative au sein de notre syndicat.

Votre participation active dans ce processus électoral est fondamentale pour continuer à défendre efficacement les intérêts de notre syndicat et de ses membres. Nous comptons sur votre engagement et votre soutien pour assurer un avenir solide et prospère pour la CSC Défense.

Ensemble, continuons à avancer vers une représentation forte et équilibrée au sein de notre structure syndicale. Votre voix compte, et votre contribution est essentielle pour façonner l'avenir de notre syndicat.

LES POINTS  
DE L'ACTUALITÉ



# ALERTE! SERVICES PUBLICS EN DANGER!

Les Pouvoirs Locaux de la Région de Bruxelles-Capitale et les hôpitaux IRIS se sont récemment mobilisés à plusieurs reprises dont notamment le 21 mai lors d'un débat avec des représentants politiques bruxellois et nos militant.e.s.

Ensuite, en point d'orgue, une manifestation s'est organisée en centre ville le 23 mai. Une délégation de chaque organisation syndicale a été reçue à 12h30 au Cabinet du Ministre-Président. Le Ministre-Président était présent pour cette rencontre, ainsi que les Ministres Clerfayt et Maron.

Le message est clair :

## Stop à l'austérité !

**Le refinancement des services publics est une urgence !**

## Nos revendications :

- Non à l'austérité budgétaire
- Revalorisation salariale de 10%
- La réduction collective du temps de travail à 30H par semaine en 4 jours, avec maintien du salaire et embauches compensatoires
- Une vraie politique de nomination des travailleurs - Le statut est et doit rester la règle
- L'engagement de personnel en suffisance
- L'amélioration du bien-être - Stop au management dysfonctionnel
- Placer la bienveillance au cœur des relations de travail
- Redonner une place centrale à l'humain tant au niveau des usagers des services publics que de ses travailleurs
- Revenir aux missions fondamentales envers la population : diminution et simplification des contraintes et tâches administratives.
- Organiser l'évaluation des lignes hiérarchiques par les travailleurs
- Passage obligatoire des niveaux E vers le D
- Octroi d'un réel 13ème mois comme programmation sociale
- Stop à la privatisation ! Missions de services publics aux services publics.

**Nos revendications sont légitimes et doivent être entendues !**



## SERVICES PUBLICS INDISPENSABLES

Les services publics sont au cœur de notre quotidien : la santé, l'environnement, la sécurité, la justice, le transport, l'éducation, la propreté, ... Nous en bénéficions chaque jour ! Une campagne visuelle a été élaborée afin de replacer le service public au centre de toutes les attentions.

L'objectif de celle-ci était de souligner la nécessité de renforcer les services publics en augmentant les moyens et les personnes, ceci afin d'assurer accessibilité et qualité. Les services publics sont partout, même là où on ne s'y attend pas toujours.

Pour illustrer le fait qu'ils sont définitivement incontournables, un certain nombre de métiers facilement identifiables ont été représentés de manière colorée sur une pièce de puzzle. Car toutes les pièces sont indispensables pour aboutir à un assemblage harmonieux et fonctionnel.

La campagne est déclinée en affiches générales et par secteur, en illustrations pour réseaux sociaux, en signatures pour mails, en fiches par secteur pour les militants ...







## SIGNETS POUR LES SOINS DE SANTÉ

Il n'est pas toujours évident pour nos affiliés de savoir qui contacter au sein de son organisation syndicale en cas de questions ou pépins. En fonction de son lieu de travail, comment joindre le responsable syndical attitré ? Pour clarifier la situation et préciser les coordonnées de l'équipe à votre service, les soins de santé ont opté pour la présentation des secrétaires permanentes sous la forme de signets colorés. Demandez celui qui s'applique à votre lieu de travail !

Hanane EL BOUZAKHI  
Région : Bruxelles  
Hanane.elbouzakhi@acv-csc.be  
Servicespublics.bruxelles@acv-csc.be

Marie TILLIÈRE  
Régions : Brabant Wallon,  
Namur & Charleroi  
marie.tilliere@acv-csc.be  
Servicespublics.namur@acv-csc.be

Carine VANDERHAEGEN  
Régions : Liège, Verviers, Ostbelgien  
carine.vanderhaegen@acv-csc.be  
Servicespublics.namur@acv-csc.be

Véronique SABEL  
Régions : Mons & Tournai  
veronique.sabel@acv-csc.be  
Servicespublics.namur@acv-csc.be

Mélisa MAGGIO  
Institutions hospitalières  
de Namur & Hainaut  
melisa.maggio@acv-csc.be



## NOUVEAUX PRINCIPES GÉNÉRAUX DE LA FONCTION PUBLIQUE LOCALE ET PROVINCIALE

Lors du Comité C du vendredi 26 avril 2024, la CSC Services publics a signé, avec les autres organisations syndicales représentatives ainsi que le Ministre Collignon, un protocole d'accord relatif aux nouveaux principes généraux de la fonction publique locale et provinciale.

La dernière réforme datait de 1994. L'objectif de l'époque était de réuniformiser les différentes disparités qui existaient au sein des pouvoirs locaux, mais aussi d'améliorer les statuts pour les agents : régime de vacances du secteur public, passage de 20 à 24 jours de vacances, évolution de carrière avec ou sans formation etc.

Après 30 ans, le constat est sans appel : la fonction publique locale ne correspond plus à la même réalité.

En effet, la contractualisation de la fonction publique locale au fur et à mesure des années, qui a atteint plus de 80 % aujourd'hui, a fortement modifié le contexte. De nombreux agents se retrouvaient sans perspectives d'avenir au niveau de leur carrière puisque les principes généraux de la fonction publique locale s'adressaient principalement aux statutaires car en 1994, le principe était toujours la statutarisation des agents.

Le Ministre COLLIGNON a pris l'initiative de réformer les textes en vigueur sous cette législature et le travail a duré 2 ans durant lesquels des groupes de travail et des comités se sont succédé.

A cet effet, nous remercions pour leur investissement tant les membres de la délégation CSC qui siègent au Comité C que les délégués qui ont participé activement et apporté leur précieuse expertise lors des groupes de travail.

La nouveauté de cette réforme est d'abord la sortie de 2 décrets : l'un modifiant le code de la démocratie locale et de la décentralisation, l'autre modifiant la loi organique des CPAS qui intègrent des notions essentielles telles que les descriptions de fonction, le plan de formation, le cadre, les conditions de recrutement etc. et qui confirment la primauté du statut.

Parallèlement, nous avons travaillé sur une circulaire qui accompagne le dispositif décretaal sous forme de recommandations aux pouvoirs locaux.

### Cette circulaire relève certaines nouveautés :

Les deux changements principaux portent sur la structure même de l'organisation de l'administration :

#### **1. la rationalisation des carrières (le décroissement)**

Les huit carrières existantes (personnel administratif, ouvrier, technique, spécifique de niveau B, spécifique de niveau A, bibliothèque, surveillants de bassins de natation, nouveaux métiers) sont fusionnées en une seule carrière appelée « carrière de principe ».

Cette fusion n'a pas supprimé le principe de l'évolution de carrière mais a conduit à l'organiser de manière plus homogène aux fins d'instaurer une égalité de traitement entre les membres du personnel.

&gt;&gt;&gt;

## 2. la structuration par niveau de compétences objectivées

L'organisation de l'administration en niveaux est maintenue mais repose davantage sur le niveau de compétences objectivées par :

- un diplôme
- un titre de compétences
- ou un titre de formation professionnelle.

### Autres changements :

Les emplois de promotion sont désormais accessibles au personnel contractuel.

Le principe général est que le titulaire d'une échelle de recrutement bénéficie de 2 évolutions de carrière.

Concernant l'évolution des carrières :

- Dans le niveau E, il est créé une nouvelle échelle E4 aux fins de permettre au titulaire de l'échelle E2 la possibilité de bénéficier de 2 évolutions de carrière ;
- Dans le niveau D, tout agent titulaire de l'échelle D4 (en ce compris les ouvriers) dispose de la possibilité de bénéficier des évolutions de carrière en D5 et D6 ;
- Dans le nouveau niveau C, le titulaire de l'échelle C1 (ancienne échelle D7) peut bénéficier de 2 évolutions de carrière en C2 (nouvelle échelle créée) et en C3 (ancienne échelle D8) ;
- Pour le niveau B, les titulaires d'un baccalauréat qui, dans le régime de 1994, étaient recrutés en D6 ne bénéficiaient d'aucune évolution de carrière. Etant désormais recrutés en B1, ils peuvent évoluer en B2 et B3 ;
- Pour le niveau A, une seule évolution de carrière demeure pour le titulaire de l'échelle A1 (ancienne échelle A1sp) mais les années d'ancienneté requises sont réduites de moitié.

Au terme de tout ce travail d'analyse et de construction, la CSC Services publics a réuni un comité ALR afin de permettre à ses membres de se positionner et d'obtenir ainsi un mandat clair pour le Comité C du 26 avril 2024.

Si la CSC Services publics a signé le protocole d'accord conformément au mandat qu'elle a reçu de ses instances, elle a toutefois rappelé au Ministre Collignon sa revendication initiale qui était le refinancement de la fonction publique locale.

Celui-ci aurait permis une réforme digne de ce nom pour l'ensemble des agents de la fonction publique locale.

On ne peut donc que regretter cette absence de financement même si nous reconnaissons que cette réforme était nécessaire et qu'elle ouvre des perspectives à de nombreux agents qui n'en avaient pas dans la précédente configuration, raison pour laquelle nous nous sommes investis dans ce travail de longue haleine.

La prochaine étape sera de mettre cette réforme en application sur le terrain. Chaque pouvoir local a un délai qui se termine le 31/12/2025 pour se mettre en ordre et établir un statut général qui reprend les éléments de la présente réforme.

Si nous nous réjouissons de la sortie de décrets, ce qui est rare au sein de la fonction publique locale, une grande part du contenu de la réforme est contenue dans la circulaire qui accompagne le décret.

Rappelons qu'une des spécificités des pouvoirs locaux est l'autonomie locale et que les circulaires ne sont pas contraignantes, ce qui oblige les organisations syndicales à concerter et négocier le statut dans chaque pouvoir local individuellement.

Les agendas de l'année 2025 seront donc très chargés pour les organisations syndicales qui œuvrent dans ce secteur.

Un autre grand défi pour nous sera d'accompagner au mieux nos affiliés sur le terrain pour garantir une mise en application des principes de cette réforme en toute équité au sein de leur administration locale.

Laurence CLAMAR

# MOTIVATION DES LICENCIEMENTS DANS LE SECTEUR PUBLIC

Entrée en vigueur en mai 2024, cette loi précise que le membre du personnel contractuel a le droit :

- de connaître les motifs concrets qui ont conduit au licenciement
- d'être indemnisé en cas de licenciement manifestement déraisonnable

### Champs d'application

Les travailleurs sous contrat de travail qui ne relèvent pas de la loi du 5 décembre 1968 sont concernés par ces changements.

Sont exclus :

- Les travailleurs qui ont moins de 6 mois d'occupation ;
- Les contrats de travail intérimaire ;
- Les contrats d'occupation étudiants ;
- Les ruptures du contrat en vue de permettre l'accès à la pension ;
- Les licenciements pour motifs graves ;
- Les licenciements soumis à une procédure spécifique (conseiller en prévention, délégués syndicaux, enseignants ...)

### Principe d'audition préalable

Lorsque l'employeur envisage de licencier un travailleur en raison de sa personne et/ou de son comportement, il doit préalablement entendre l'intéressé sur les faits et motifs du licenciement envisagé. Il doit inviter le travailleur à une audition dans un délai suffisant afin de permettre la préparation de la défense. L'invitation mentionne les faits et motifs concrets du licenciement.

### Communication des motifs du licenciement

L'employeur DOIT désormais notifier le congé par écrit et y mentionner automatiquement les motifs concrets du licenciement.

### LICENCIEMENT MANIFESTEMENT DÉRAISONNABLE

Comme dans le privé, l'employeur du secteur public ne peut pas procéder à un licenciement manifestement déraisonnable.

On parle de licenciement manifestement déraisonnable

- Lorsqu'il ne repose ni sur l'aptitude du travailleur, ni sa conduite, ni les nécessités du fonctionnement de l'institution, du service, de l'établissement ;
- Lorsque le licenciement n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable
- Ce licenciement ne s'applique qu'aux contrats de travail à durée indéterminée
- Chacune des parties doit prouver les faits qu'elle allègue. Si l'employeur n'a pas notifié les motifs de licenciement, c'est à lui de prouver que le licenciement n'est pas manifestement déraisonnable.

### Sanctions

L'employeur s'expose au paiement d'une indemnité de 2 semaines de rémunération s'il omet de communiquer automatiquement les motifs du licenciement et/ou d'entendre le travailleur.

Si le licenciement est manifestement déraisonnable, le travailleur peut réclamer une indemnité équivalente à une fourchette entre 3 et 17 semaines de rémunération.

L'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable ne peut être cumulée avec d'autres indemnités dues à l'occasion de la fin du contrat de travail. Cette interdiction de cumul connaît toutefois des exceptions : l'indemnité de non-concurrence ; l'indemnité compensatoire de préavis ; l'indemnité d'éviction ; les indemnités complémentaires payées en plus des allocations sociales ;

Ces mesures s'appliquent aux licenciements notifiés à partir du 1er mai 2024.

Véronique SABEL

LES NOUVEAUX  
PRINCIPES GÉNÉRAUX  
DE LA FONCTION  
PUBLIQUE LOCALE ET  
PROVINCIALE





# QUAND ÉTABLISSEMENT PÉNITENTIAIRE RIME AVEC POUDRIÈRE



Il ne s'agissait pas d'une mauvaise blague, le 1er avril, lorsque les actions syndicales à durée indéterminée ont été activées. Pour les représentants syndicaux, attirer l'attention du Ministre et des responsables politiques était motivé par la nécessité et la volonté de souligner une fois de plus des points flagrants et des préoccupations sur les conditions de détention, la surpopulation carcérale, la présence de plus en plus manifeste de cas psychiatriques au sein des établissements pénitentiaires, sur les conditions de travail du personnel et sur les répercussions qui, indéniablement, y seraient associées.

Face à des chiffres qui atteignaient des sommets et peu de solutions pour désamorcer la situation, celle-ci ne pouvait ni ne devait rester sous silence. Les médias usaient même de termes comme « record » pour sensibiliser et informer le grand public. Plus de 12300 détenus étaient enregistrés dans les prisons du Royaume qui ne disposent que d'un peu plus de 10000 places. Où est le record ? Quelle mauvaise presse pour un ministre de la Justice qui avait mis en œuvre de si beaux projets tels que des ouvertures de nouveaux établissements et des campagnes massives de recrutements de personnel. Combien de temps fallait-il espérer avant de voir des réactions adaptées, concrètes et réalisables ?

La prison devenant une vraie poudrière : nous ne pouvions faire comme les autorités, user d'ocellères et mettre la tête dans le sable. De plus en plus d'incidents dans les établissements étaient rapportés de jour en jour...

Le travail d'agent pénitentiaire n'est pas sans risque. Tous le savent lorsqu'ils s'engagent, et il est en principe assuré que chaque membre du personnel de surveillance reçoive les formations appropriées pour mener à bien ce travail dans une politique et une philosophie qui prônent la sécurité pour tous. A ce jour, et vu les conditions, tous n'apparaissent pas égaux devant ce principe, les formations ne sont pas dispensées à toutes les nouvelles recrues.

La sécurité de tous dépend grandement des moyens déployés et également accordés. Il est attendu des agents qu'ils mettent tout en œuvre pour réduire l'impact de l'incarcération, de travailler dans un climat sûr et dans le respect de l'individu.

Des solutions sont évoquées par les autorités, mais celles-ci sont souvent planifiées sur 5 à 6 ans (voire plus) ... mais dans l'ici et maintenant, la réalité ne peut être édulcorée. Le cadre du personnel n'est pas comblé, or, il est déterminé et calculé en lien avec le taux d'occupation de détenus. Population qui ne cesse d'augmenter. La mise en application des courtes peines sans l'ouverture des maisons de détention et de transition contribue à cette croissance. Imaginez qu'actuellement, il faut mettre des matelas à même le sol et, les politiques tiennent à ce que les conditions restent respectueuses et humaines... belle hypocrisie ? Nous sommes face à un paradoxe. Des frustrations s'enchaînent. Nous relevons également le nombre croissant de personnes incarcérées qui souffrent de pathologie mentale. Le pourcentage s'élève à 8%. La prison ne peut garantir les soins et les attentions spécifiques que requière cette population. Cette dissonance est hurlante de vérité.

Une prise en considération effective et concrète de cette réalité était attendue, mais le ministre étant sourd au dialogue et souhaitant bafouer de surcroît le droit de grève, demandait que nous soyons davantage persistants et convaincants. Malheureusement, les situations sur le terrain, au cœur même des établissements, ont confirmé les inquiétudes déjà pré-existantes des syndicats et du personnel. Les conditions de détention ont été le nid de tensions entre détenus entreposés en cellule, de tensions envers le personnel de moins en moins nombreux, le tout se traduisant par des agressions violentes. Événements déplorables alors que nous avions attiré l'attention sur ces risques...

Au travers de ces semaines d'actions et de mobilisation, la force et le courage du personnel pénitentiaire de tout le pays ainsi que la volonté de continuer à donner sens à leur engagement professionnel se sont fait ressentir. La solidarité pour et entre les travailleurs qui a été exprimée notamment au travers des actions doit être mise à l'honneur car elle a permis aux acteurs de terrain de ne pas rester esseulés ni oubliés dans le tumulte du milieu carcéral.

Isabelle RÉSIMONT,  
déléguée à la prison de Marche en Famenne



# ACTIONS ENFANCE



**Depuis plusieurs mois, le secteur exprime son désarroi : face au manque de moyens, la débrouille au quotidien était devenue la règle. Le manque de places d'accueil dans les crèches, à l'époque et encore aujourd'hui fortement médiatisé, n'est d'ailleurs que le sommet visible d'un malaise bien plus profond.**

Les partenaires sociaux ont voulu remettre le secteur au centre du projet sociétal et politique : l'accueil de l'Enfance, sa prise en charge collective, doit être un enjeu de première importance. Pour les enfants. Vulnérables parmi les vulnérables. Il n'est plus à démontrer en quoi tous les lieux d'accueil de l'Enfance (de 0 à 13 ans, en accueil collectif, à domicile, en ATL-Accueil Temps Libre), sont des lieux d'émancipation pour nos enfants. Et pour la société tout entière : les milieux d'accueil ne sont pas des usines à bébés, où les puéricultrices sont des nounous assumant les tâches sanitaires et hygiéniques élémentaires.

Le secteur et son personnel jouent un rôle essentiel dans le soutien à la parentalité et dans l'émancipation des enfants. La société doit se doter des moyens financiers et qualitatifs pour lui permettre de réaliser ces missions, lui permettre d'assumer son rôle éducatif et social primordial, pour les familles, les enfants et la société tout entière.

La précarité des moyens de la Fédération Wallonie Bruxelles affectés au secteur ne permet plus au personnel de remplir les 3 fonctions des milieux d'accueil : la fonction économique (permettre aux parents, particulièrement aux mamans, de continuer à travailler), la fonction éducative (la socialisation de l'enfant) et la fonction sociale (visant la mixité sociale).

Nous rappelons inlassablement nos « fondamentaux » pour éviter un basculement irrémédiable :

- Augmenter les normes d'encadrement ;
- Améliorer l'attractivité du métier de puéricultrice et lutter contre les risques accrus de pénurie ;

- Rendre les carrières tenables, particulièrement en fin de carrière ;
- Solutionner la problématique des co-accueils et travailler aux difficultés rencontrées par les accueillantes à domicile pour en améliorer l'attractivité ;
- Développer une vision concertée et ambitieuse de l'accueil temps-libre qui constitue tout autant des lieux d'émancipation et qui sont en aucun cas des garderies scolaires ;
- Refuser catégoriquement tout processus de marchandisation du secteur.

Malgré les mesures décidées pour le secteur depuis le début de la législature, que ce soit dans le cadre du contrat de gestion de l'ONE 2021-2025, ou dans le cadre de l'accord non marchand, la FWB reste gravement à la traîne en ce qui concerne ses investissements dans le secteur de l'Enfance.

La seule fonction économique du secteur semble être l'unique préoccupation des débats politiques dû au focus médiatique. Au détriment des 2 autres fonctions. Au détriment de la qualité.

Malheureusement, la machine s'emballe. Le cercle vicieux dénoncé en avril (métiers peu attractifs -> manque de personnel -> détérioration des conditions de travail) a pris de l'ampleur sur le terrain.

Nous déposons donc la priorité des priorités : sans bras, c'est la cata.

C'est l'urgence absolue.

## 23 février : Débat avec les parlementaires

Lors de cette matinée, les organisations syndicales et les fédérations patronales ont envahi le Parlement et ont invité les parlementaires à un moment « vis ma vie ».

La journée s'inscrivait dans le plan d'action des interlocuteurs sociaux du secteur pour rendre incontournable l'enjeu de l'accueil de l'Enfance pour la prochaine législature.

Elle s'est déroulée en deux temps : un premier temps de découverte du terrain via le jeu « Félix, Boris, Zoé et les vôtres » et un second d'appréhension et de mise en perspectives, de prise de hauteur.



Consultez la vidéo de la journée

## 24 avril : Manifestation du secteur

S'agissant de la dernière action avant la fin de la législature, les partenaires sociaux ont décidé de marquer le coup par une non-fête de l'enfance, car les professionnels ne sont pas à la fête.

Dans l'optique de continuer à défendre nos fondamentaux, une action à l'image d'une fête foraine à pris ses quartiers sur la place de l'Albertine.

Sur le podium, se sont succédés les organisateurs (représentants des organisations syndicales du secteur privé et du public ainsi que les fédérations patronales partenaires), les représentants de la société civile (Michel Vandebroek de l'UGenk et Florence Pierard de l'Université de Liège), les témoins des travailleurs, des parents et des employeurs. L'action s'est clôturée par un concert du trio chansons d'enfance. Simon Laffineur et son groupe ont mis l'ambiance sur la foire notamment grâce à sa protest song spécialement créée pour l'événement.

>>>

"Petite enfance protest song"  
(Trio Chansons d'Enfance)

Tous nos enfants-tastiques  
Sont pas des statistiques  
Tous nos enfants-tastiques  
Sont pas des statistiques

Ouvrons tous les horizons  
À la jeune génération  
Ouvrons tous les horizons  
À la jeune génération  
Quand ils crèchent avec leur potes  
Plus y a d'mômes, plus ça dépote,  
La gestion effectifs réduits ?  
C'est fait pour nous pourrir la vie !

Tous nos enfants-tastiques...

Pour la petite enfance, la plus grande exigence!  
Pour la petite enfance, la plus grande bienveillance!

### Les données-clés sur l'accueil extrascolaire

Enquête réalisée en 2023/2024 par la plateforme associative Extrascoll auprès de 648 accueillant.e.s/animateur.e.s extrascolaires en Fédération Wallonie-Bruxelles

**+ de 9 répondant.e.s sur 10**

Sont des femmes



**1 accueillant.e sur 2**

perçoit un salaire en-dessous du seuil de pauvreté



dispose d'un contrat précaire (CDD, Art. 50, A.L.E., contrat de remplacement, bénévolat)

**Près de 90%**

des accueillant.e.s travaillent moins de 30h/semaine



**62%**

des accueillant.e.s voudraient augmenter leur temps de travail (car à temps partiel involontaire)



**57%** des accueillant.e.s sont diplômé.e.s de l'enseignement secondaire supérieur (professionnel, qualifiant, technique, artistique ou général)



**90% des accueillant.e.s**

éprouvent des difficultés à boucler leur fin de mois, à des degrés divers. Parmi les dépenses les plus compliquées, on retrouve le chauffage, les soins de santé et l'alimentation



**+ de 80% des accueillant.e.s**

des accueillant.e.s sont satisfait.e.s des relations avec les enfants et les familles mais 74% déplorent le manque de reconnaissance du secteur par la société



**2 accueillant.e.s sur 5**

qui ont un enfant de moins de 18 ans, rencontrent des difficultés, à des degrés divers, à organiser leur vie familiale en raison des horaires coupés



L'enquête complète sera disponible prochainement sur [www.extrascoll.be](http://www.extrascoll.be) et [www.soralia.be](http://www.soralia.be)



### Accueil extrascolaire

Partenaire de l'ASBL Soralia dans le cadre d'une grande enquête relative au secteur de l'accueil extrascolaire, la CSC Services publics présente les 10 chiffres clés émanant de celle-ci.

Aucune surprise pour nous tant nous connaissons les conditions de travail plus que difficiles, voire irrespectueuse du droit social, d'application dans le secteur.

Le travail d'analyse quantitative et qualitative est encore en cours grâce aux chercheurs de l'ULB. Les résultats complets sont attendus pour les prochaines élections communales.

Pour tout renseignement complémentaire : Marie Tillière [marie.tilliere@acv-csc.be](mailto:marie.tilliere@acv-csc.be)

Marie TILLIÈRE

## JOURNÉE INTERNATIONALE DE L'INFIRMIÈRE ET DE L'INFIRMIER DANS LES MR/MRS À BRUXELLES



Photos déléguées CSC SP MR/MRS : Jamila, Lydie, Apolline

Le 12 mai, à l'occasion de la journée internationale de l'infirmière et de l'infirmier, la CSC Services publics a remercié la profession dans des Maisons de Repos et Maisons de Repos et de Soins publiques de la Ville de Bruxelles et de Woluwe Saint Lambert, en leur remettant un petit cadeau symbolique.

Il est important de souligner le travail incroyable des infirmier.e.s auprès des résident.e.s, leur patience, leur sourire et leur professionnalisme.

La CSC Services publics s'est engagée à les soutenir et à lutter pour améliorer leurs conditions de travail et préserver leurs acquis.

Nous devons toutes et tous les soutenir et les remercier pour leur travail partout où elles/ ils sont présent.e.s, (hôpitaux, MR/MRS...), lors de la journée internationale qui leur est consacrée, mais aussi tous les autres jours de l'année...

Marie TILLIÈRE

## ACCORD NON-MARCHAND FÉDÉRATION WALLONIE BRUXELLES

Les Comités C wallons et bruxellois ont validé la circulaire relative aux mesures visant à améliorer les conditions de fin de carrière du personnel d'accueil des enfants des crèches, des services d'accueil d'enfants (SAE) et des services d'accueil d'enfants malades à domicile (SAEMD).

Cette mesure concerne exclusivement le personnel d'accueil des enfants (en ce compris le personnel non subventionné par l'ONE) des milieux d'accueil suivants :

- la crèche ou le service d'accueil d'enfants autorisé et ayant obtenu le droit au subsidé visé à l'article 88 ou à l'article 89 (subsidé dit de niveau 2 et 3) de l'arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 2 mai 2019 fixant le régime d'autorisation et de subvention des crèches, des services d'accueil d'enfants et des (co) accueillantes d'enfants indépendantes ;

- le milieu d'accueil autorisé et subventionné en vertu de l'arrêté du Gouvernement de la Communauté française 27 février 2003 portant réglementation générale des milieux d'accueil devant encore se transformer dans le cadre de la réforme des milieux d'accueil ;

- le service d'accueil d'enfants malades à domicile agréé et subventionné en vertu de l'arrêté du 17 décembre 2014 fixant la réglementation des services d'accueil d'enfants malades à domicile.

A ce stade, les autres milieux d'accueil de la petite enfance et les autres catégories de personnel (direction, personnel psycho-médico-social, personnel d'entretien, administratif, de cuisine...) ne sont donc pas concernés par la mesure. Il s'agit d'un premier pas vers l'installation d'un mécanisme complet d'aménagement de fin de carrière à l'ensemble du secteur.

Pour les pouvoirs locaux qui décideront d'entrer dans le mécanisme (après négociation locale), le subventionnement permettra d'octroyer :

- 15h supplémentaires de congé par an par membre personnel d'encadrement de 50 à 54 ans
- 30h supplémentaires de congé par an par membre personnel d'encadrement de 55 à 59 ans
- 45h supplémentaires de congé par an par membre personnel d'encadrement de 60 à 65 ans
- une augmentation du nombre d'heures de travail équivalent au personnel assurant le remplacement

L'employeur ne recevra la subvention que s'il applique la mesure, accorde les congés et remplace le personnel.

L'ONE transmettra prochainement aux pouvoirs organisateurs concernés une note relative à la mise en œuvre pratique de la mesure.



FÉDÉRATION  
WALLONIE-BRUXELLES



# PETIT DÉJEUNER SYNDICAL À MANAGE

Moment convivial par excellence, idéal pour se poser et partager, le petit déjeuner est un incontournable pour chacun. Ce moment plus festif qu'une assemblée générale a permis de nombreux échanges entre les participants et les délégués syndicaux.

Croissants, pains au chocolat, jus de fruits, café et petits cadeaux made in CSC Services publics étaient au programme du petit déjeuner syndical proposé à Manage, à la Maison de repos et de soins " Le Doux Repos ".



## PRÉSENTATION DE LA SECTION DE LA CSC SERVICES PUBLICS DU CHR DE VERVIERS

Nous avons le plaisir de vous présenter notre équipe CSC Services publics du CHR de Verviers, composée de 6 membres dynamiques et engagés. Avec notre expérience et notre expertise dans différents domaines, nous sommes fiers de représenter les intérêts des travailleurs au sein de notre Hôpital.

Notre équipe est composée de personnes passionnées par les enjeux sociaux et économiques qui touchent notre institution. Nous sommes déterminés à défendre les droits des travailleurs, à améliorer leurs conditions de travail et à promouvoir un dialogue constructif entre la direction et le personnel.

Chaque membre de notre équipe apporte sa propre expérience et ses compétences spécifiques, ce qui nous permet d'aborder les problématiques syndicales de manière complète et approfondie. Nous travaillons ensemble de façon collaborative et solidaire pour prendre des décisions éclairées et défendre efficacement les intérêts de nos collègues.

Nous sommes à l'écoute des besoins et des préoccupations des travailleurs et nous nous engageons à les représenter avec transparence et détermination. Notre objectif est de créer un environnement de travail juste et équitable pour tous, où chacun peut s'épanouir et contribuer au succès de notre hôpital.

Ensemble, nous formons une équipe soudée et déterminée, prête à relever les défis et à défendre les droits des travailleurs. Nous sommes fiers de faire partie de la délégation CSC SP et de défendre ses valeurs. Nous mettons tout en œuvre pour défendre les intérêts de nos collègues avec passion et dévouement !

Carine VANDERHAEGEN



### NALBOU Saïd

Président de section  
(Dessinateur - Métreur)

Saïd est un leader charismatique, un négociateur habile et un communicateur efficace.

Il défend les intérêts des travailleurs avec fermeté et sait trouver des solutions justes dans les négociations avec l'autorité.



### DI CIENZO Marco

Vice-président  
(Surveillant technique & de Sécurité)

Marco est le « vétéran » de l'équipe, avec un bon tempérament, doté d'une grande expérience dans la concertation et dans le bien-être au travail. Il s'assure que les droits sont respectés et travaille sans relâche pour améliorer les conditions de travail des collègues.



### HICK Carine

Secrétaire de section  
(Secrétaire de direction)

Carine est méticuleuse et organisée. Elle est chargée du poste de secrétaire, rédige les présentations des réunions et s'assure que toutes les informations et la communication seront transmises au sein de l'équipe.



### BROERS Danièle

Déléguée (Technicienne de stérilisation)  
Danièle possède une personnalité bien trempée. Elle représente le département « soins » de la délégation. Elle lutte quotidiennement pour l'équité au profit de tous.



### GRANJOU Béatrice

Déléguée  
(Responsable Buanderie - Lingerie)

Béatrice, qui est toujours à la pointe de l'information et de la radio couloir, aime apporter son aide dans les combats syndicaux. Elle dispose d'un tempérament réfléchi et très pointu.



### GREGOIRE Antony

Délégué  
(Technicien de surface)

Antony est un jeune délégué récemment arrivé dans l'équipe. Il représente l'avenir de la délégation au sein de l'institution ! L'équipe bénéficie d'un vent de fraîcheur grâce à sa fougue et sa motivation.

Ensemble, notre équipe de la délégation CSC Services publics s'engage à défendre les droits des travailleurs, à promouvoir un environnement de travail sain et équitable. Nous nous engageons également à travailler en collaboration avec la direction pour trouver des solutions constructives aux défis rencontrés.

**Vous pouvez contacter notre équipe si vous avez des préoccupations, des suggestions ou si vous souhaitez la rejoindre et en savoir plus sur nos actions en faveur des travailleurs.**

## GRANDE VICTOIRE DE LA CSC HÔPITAUX AUX ÉLECTIONS SOCIALES DU CHR HAUTE SENNE À SOIGNIES



Une partie de la délégation de la CSC Hôpitaux du CHR Haute Senne à Soignies

Nous avons reçu les résultats des élections sociales au CHR Haute Senne suite au scrutin du 16 mai 2024, apportant une excellente nouvelle pour la CSC Hôpitaux.

Après une période sans représentation CNE, grâce à l'association publique/privé au sein de l'établissement, la CSC réalise un retour triomphal en remportant 6 mandats.

Les résultats sont les suivants :

- CSC : 6 mandats dont 3 mandats en CE & 3 mandats CPPT
- FGTB : 2 mandats dont 1 mandat CE & 1 mandat CPPT
- CGSLB : 2 mandats dont 1 mandat CE & 1 mandat CPPT

Cette victoire éclatante témoigne du travail acharné de l'équipe de la CSC Hôpitaux qui a réussi à gagner la confiance et le soutien des employés du CHR Haute Senne.

La CSC est désormais en position de force pour défendre les droits des travailleurs et influencer positivement les conditions de travail et défendre les travailleurs au sein de l'établissement.

**Bravo à l'équipe pour ce succès !**

**Merci aux travailleurs pour votre soutien et votre confiance !**

Les élections sociales sont un moment clé pour désigner les représentants syndicaux qui auront un rôle crucial dans la concertation et la négociation des conditions salariales et de travail.

Avec ses 6 mandats, la CSC est prête à assumer ses responsabilités et à œuvrer pour le bien-être des employés du CHR Haute Senne.

Pour suivre les développements et les initiatives futures de la CSC Hôpitaux, connectez-vous avec les hashtags #cscho-pitaux ou via sa page Facebook de la CSC Hôpitaux.

Nous remercions tous les participants pour leur engagement et leur confiance en cette période électorale.

Restons unis pour continuer à améliorer notre environnement de travail.

Mélisa.MAGGIO@acv-csc.be



## PSYCHOLOGUE - CLINICIEN-ORTHOPÉDAGOGUE - CLINICIEN : REPORT DE LA PRATIQUE PROFESSIONNELLE SUPERVISÉE

Depuis que les psychologues et orthopédagogues cliniciens ont été reconnus comme professions des soins de santé dans la loi du 10 mai 2015, ils avaient l'obligation d'effectuer un stage professionnel après avoir obtenu leur diplôme de master. Ceci depuis l'année académique 2017/2018.

Suite au manque de lieux et de promoteurs de stage, la loi a été reportée à deux reprises et devait s'appliquer pour les diplômés à partir de 2024.

Malgré les mesures prises pour régler les problèmes rencontrés, l'entrée en vigueur de la réglementation en matière de pratique professionnelle supervisée obligatoire est à nouveau postposée.

Elle entrera en vigueur pour ceux qui seront diplômés au cours de l'année académique 2025/2026.

La proposition de loi modifiant la loi coordonnée du 10 mai 2015 relative à l'exercice des soins de santé a été adoptée en urgence le 28 février 2024 avec effet rétroactif au 1/1/2024.

Lina CLOOSTERMANS

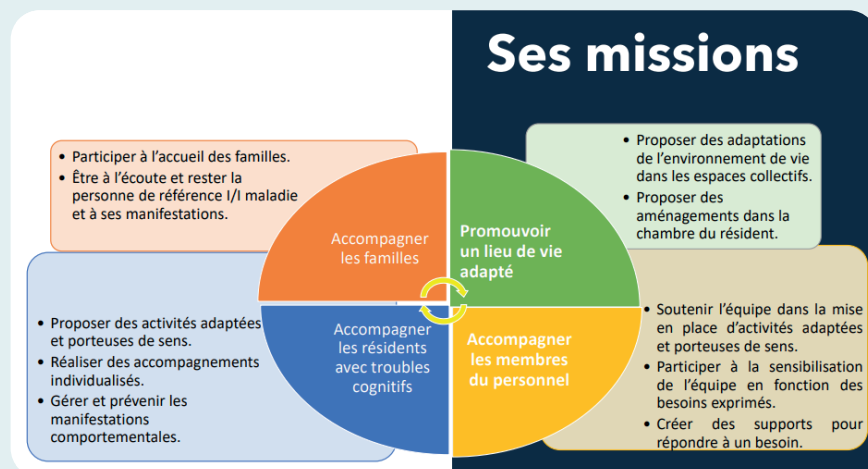
## MESURE TRANSITOIRE CONCERNANT LA FORMATION DES RÉFÉRENTS POUR LA DÉMENCE

Pour la période du 1er janvier 2024 au 31 décembre 2025, il a été décidé d'introduire une mesure transitoire afin de permettre au plus grand nombre d'accéder à cette fonction à condition de répondre aux mesures reprises ci-dessous :

- Toute personne désignée pour la première fois comme référent pour la démence et qui est détentrice d'une attestation de participation à la formation d'au moins 60 heures, dispose de deux ans, soit jusqu'au 31 décembre 2025 pour faire la preuve de la réussite du module gestion de projet de 12 heures dont les modalités sont précisées par le Ministre pour que celle-ci soit assimilée à la formation de 70 heures. Ces 12 heures devront être suivies auprès des organismes agréés pour dispenser la formation de Référent pour la Démence.
- Si une formation en gestion de projet a été suivie avant le 1er janvier 2024, elle peut faire l'objet d'une mesure d'équivalence sur base d'un dossier individuel motivé. Les modalités seront précisées par le Ministre.

À partir du 1er janvier 2026 : toute personne désignée pour la première fois comme référent pour la démence et ayant suivi la formation d'au moins 60 heures, fait la preuve de la réussite du module gestion de projet de 12 heures dont les modalités sont précisées par le Ministre, pour que celle-ci soit assimilée à la formation de 70 heures. Cette information vous est donnée d'ores et déjà afin de permettre au personnel concerné de s'inscrire dès à présent en formation ; elle sera également communiquée aux acteurs de formation afin qu'ils s'organisent pour recevoir les demandes. Dès l'adoption de l'arrêté par le Gouvernement, la disposition vous sera confirmée officiellement. Enfin, le dispositif fera l'objet d'une évaluation visant à établir que toutes les demandes de formation ont pu trouver réponse, dans le délai imparti, auprès des organismes de formation.

(cf CIRCULAIRE N° 2024/01/DAHS)



## IL N'Y PAS DE PETITES ÉCONOMIES, ITINÉRAIRE D'UN SOIN DE SANTÉ...

Le comité régional sous-secteur Région Wallonne du Hainaut occidental, Mons-La Louvière s'est réuni le 29 janvier en comité élargi dans les bureaux de la CSC de Tournai afin de participer à une présentation sur « Comment réduire le coût de mes soins de santé ? »

« Pourquoi payer plus quand on peut dépenser moins ? »

Un expert bien sympathique d'une mutualité nous a démontré l'utilité de la solidarité entre citoyen et travailleur.

Nous sommes tous à un moment donné de notre vie les bénéficiaires de la sécurité sociale.

Les bons réflexes : « avant d'essayer de gagner de l'argent, essayons de ne pas en perdre »

Quelques conseils et astuces nous ont été prodigués.

La deuxième partie de cette journée a permis de mettre en place un atelier de prise de connaissance de chacun des membres de notre comité élargi dépendants de diverses administrations de la Région wallonne telles que SPW ; le Forem, SPW MI ...

Nous avons pu échanger avec tous les participants du groupe sous la conduite de notre secrétaire régional, Marc Snappe, et avons clôturé la journée par une photo de groupe.

Corinne LEVEQUE,  
Présidente de la régionale Hainaut Occidental, Mons-La Louvière





# La CSC vous souhaite des vacances pétillantes

etc. Dominique Lejoly - Carabac de Mascrit 379 - 1050 Bruxelles



Découvrez toutes les infos sur vos  
jours et votre pécule de vacances  
sur [www.lacsc.be/vacances](http://www.lacsc.be/vacances)

