



nouvelle

12/2024

LE TRIMESTRIEL DE VOS REVENDICATIONS

PAGE 8

ACTION NON-MARCHAND

7 NOVEMBRE À BRUXELLES



CONGRÈS NATIONAL "LE TRAVAIL À RETRAVAILLER"

PAGE 10



CENTRALE :	
RENOUVELLEMENT ET CONGRÈS	4
PORTRAIT DE DÉLÉGUÉ.E.S	10
PUBLICATIONS DISPONIBLES	21
NON-MARCHAND	
MANIFESTATION DU 7 NOVEMBRE	6
CONGRÈS NATIONAL	
LE TRAVAIL À RETRAVAILLER	8
RÉGIONALE MONS/LA LOUVIÈRE – HAINAUT OCCIDENTAL	
UNE JOURNÉE POUR S'INFORMER	12
DOSSIER SOINS DE SANTÉ	
MENU DU SECTEUR ENFANCE	13
LES ACTUALITÉS DU SECTEUR DE L'ENFANCE	18
CHARGE PSYCHOSOCIALE À JODOIGNE	21
BRAVO À LA DÉLÉGATION DU LAETARE	22
CORPS SPÉCIAUX :	
DÉCEMBRE 2024, UNE PÉRIODE DE RENOUVELLEMENT	23

Ont contribué : Pierrot Amand, Leila Benabdelouahed, Stéphane Deldicque, Julie Happaerts, Véronique Sabel, Marc Snappe, Aurélie Sprio, Marie Tillière, Carine Vanderhaegen.

Photos de la manifestation par Live Moments

Une fin d'année mi figue - mi raisin : la récolte est amère

Nous sommes arrivés à la fin de cette année assombrie tantôt par des menaces sur les pensions des fonctionnaires, tantôt par des tentatives de sabotage du service public.

Aujourd'hui, la réduction des dépenses publiques constitue l'essentiel de l'agenda des négociations gouvernementales, sur l'autel de l'optimisation et de l'efficacité.

Dernièrement, c'est la lutte contre les discriminations qui est mise en péril.

En 2019, une menace planait sur les structures financées par les pouvoirs publics qui échappaient à la logique du profit. La stratégie était simple : affaiblir ces secteurs pour mieux justifier leur privatisation.

En 2024, le ministre Jeholet remet le couvert. Il a cette fois-ci décidé de supprimer le subsidé aux ASBL qui luttent contre les discriminations. Du côté de la CSC, il s'agit de la cellule Diversité. Du côté de la FGTB, c'est la cellule de lutte contre les discriminations. Ces deux services assurent la formation de militant.e.s concernant la législation anti-discriminations dans la sphère de l'emploi. Elles accompagnent les travailleurs qui signalent être victimes de discrimination à l'emploi ou sur leur lieu de travail : racisme, âgisme, homophobie, etc. Un accompagnement indispensable pour ces personnes qui subissent des traitements différents, injustes et illégaux.

En s'attaquant à celles et ceux qui s'engagent chaque jour contre les discriminations, le ministre Jeholet transmet un message politique préoccupant pour le vivre-ensemble dans nos sociétés, dangereux pour l'existence même d'une démocratie.

Quelle sera l'étape suivante ? L'interdiction de certaines parutions ? S'attaquer aux médias ? (Ah oui : la RTBF se verra largement raboter son budget...)

Les organisations syndicales ont manifesté leur indignation par rapport à ce choix désastreux et pour exiger du ministre qu'il revienne sur sa décision.

Au vu de ces sombres desseins qui planent sur le service public, il est impératif de se serrer les coudes afin de faire front et de contribuer ensemble à défendre vos intérêts.

Une année nouvelle plus solidaire encore : We need YOU !

En 2025, la CSC Services publics organise des élections internes en vue de mettre en place de nouvelles délégations syndicales sur vos lieux de travail.

L'objectif de ce renouvellement des instances est d'étendre et de revigorer la représentation de la centrale des services publics et ce, d'une manière démocratique. Nous escomptons que le terrain soit représenté le plus fidèlement possible par nos militants et nos délégués.

Nous misons énormément sur nos jeunes collègues, (trop) peu représentés au sein de nos instances : ils apportent un vent de fraîcheur et contribuent à construire, dans la durée, le travail syndical du quotidien, l'accompagnement et le suivi de nos membres : Thématiques d'ailleurs de notre Congrès en 2025 !

Dans les semaines à venir, en tant que membre de notre organisation, vous êtes vivement invités à voter pour les candidat.e.s qui représenteront au mieux la CSC Services publics au sein de votre administration.

Ne manquez pas cette opportunité de participer à ce processus démocratique et de faire entendre votre voix.

Ce renouvellement mènera en point d'orgue à l'organisation du Congrès de centrale prévu à Mons en novembre prochain. En coulisses, nous nous y attelons déjà afin de vous concocter une convention du feu de Dieu !

Restez attentifs, nous vous tiendrons informés de l'évolution de cet événement d'importance lors de nos prochaines éditions !

Alors n'hésitez plus ! Rejoignez-nous ! WE NEED YOU !

Stéphane DELDICQUE

WE NEED YOU !



2025 : UNE ANNÉE DE CHANGEMENT POUR LA CENTRALE DES SERVICES PUBLICS

Congrès et renouvellement statutaire

Conformément aux statuts, un congrès est organisé par notre centrale tous les cinq ans. Ce dernier sera organisé à l'automne 2025. Le congrès constitue un événement essentiel à notre fonctionnement car il définit le programme général de la centrale et les principes directeurs de notre action. Le congrès est précédé par le renouvellement des instances.

Afin de renforcer la légitimité démocratique de nos délégués, nous accordons beaucoup d'importance au principe selon lequel nos instances soient assemblées sur la base d'élections internes, là où la situation le permet.

Une chance d'agir

Les élections sociales sont une belle occasion pour les délégués de prendre leur place, d'agir pour plus de respect, d'égalité, pour de meilleures conditions de travail dans leur institution, pour une meilleure conciliation vie de travail/vie privée, pour une société plus juste et plus solidaire...

Vos délégués représentent notre organisation syndicale sur votre lieu de travail et contribuent sur base volontaire, jour après jour, au développement de notre action. Ils répondent avec plaisir à toutes vos questions et vous apportent aide et conseil en cas de problème.

Les différents rôles

Nous pouvons faire une distinction entre les rôles syndicaux des affiliés en avançant ces définitions :

- Un militant est un affilié de la CSC Services publics qui décide de consacrer une partie de son temps à l'organisation syndicale.
- Un délégué est un affilié ou un militant qui a été désigné par un processus électoral interne pour faire partie des instances de la CSC Services publics et qui a été mandaté par ces instances pour exercer les prérogatives de l'organisation syndicale auprès de l'employeur.

Charte entre les parties

Notre action syndicale s'appuie sur des militants engagés. Ce sont eux qui nous représentent sur le terrain et sont indispensables pour l'action syndicale. La coopération entre les militants et le syndicat implique naturellement un certain nombre d'accords mutuels qui se retrouvent consignés dans une charte.

Le militantisme en question

Un militant est un affilié de la CSC qui défend les valeurs de notre organisation, participe activement à l'action syndicale et qui est le porte-parole des travailleurs. Les militants assurent la communication avec les affiliés et les travailleurs des institutions. Ils les représentent auprès de l'employeur et des organes stratégiques de la centrale. Au sein des institutions, ils sont les représentants internes de notre organisation et ils jouent un rôle important dans les services aux affiliés dans les institutions. Pour mener à bien leur mission, ils peuvent s'appuyer sur l'assistance des secrétaires syndicaux.

Qu'est-ce que l'engagement ?

Toute personne qui s'engage comme militant est affiliée à la CSC, défend les valeurs de l'organisation, respecte les statuts et participe activement à l'action syndicale. Le militant défend les intérêts de tous les travailleurs, mais surtout de nos affiliés, tant sur le plan collectif qu'individuel. Il le fait en garantissant un travail syndical actif, en offrant des services respectueux et de qualité et en communiquant ouvertement, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur. Il le fait sans abuser de la protection ou du favoritisme personnel et en respectant toujours les lois sur la confidentialité. Les militants travaillent en collaboration étroite et fidèle avec les secrétaires syndicaux et les autres militants. Un mandat de militant auprès de la CSC ne peut être concilié avec des objectifs antidémocratiques, antisyndicaux ou racistes. Au sein de la CSC, il n'y a pas de place pour des personnes qui participent activement à des activités, aux actions et à la propagande de groupes antidémocratiques ou antisyndicaux qui commettent des actes racistes ou organisent des discriminations racistes.

Les droits des militants

Les militants de la CSC Services publics ont droit à une formation et à des informations correctes, compréhensibles, rapides et actualisées. Tout nouveau militant suit une formation de base et nous assurons la formation syndicale et la formation continue de tous les militants. Cette formation approfondit leur compréhension de différentes questions sociales, de la nouvelle législation et des questions sectorielles. En termes de fonctionnement quotidien, les militants peuvent s'appuyer sur l'assistance professionnelle du secrétaire syndical. Les militants ont le droit de participer à des noyaux de militants,

de préférence au niveau de leur propre institution ou au sein d'un comité local. Les structures intersectorielles, telles que le congrès, le conseil général et le comité national, assurent que les militants ont leur mot à dire sur la position syndicale et le fonctionnement de la CSC Services Publics. Chaque militant a droit à la protection. La CSC garantit une assistance syndicale optimale qui protège le militant contre les licenciements, les transferts ou les discriminations de la part de l'employeur ou d'autres personnes, s'ils sont la conséquence de leur mandat syndical. Chaque militant a le droit de s'exprimer librement et d'exprimer sa critique et son désaccord, tout en respectant les normes, les valeurs et les décisions de la CSC Services Publics.

Un regard féminin = une nécessité

Des femmes dans les équipes syndicales sont une force de changement. Elles ont un autre regard sur la vie quotidienne, car elles vivent d'autres réalités (cumul des tâches, contrats atypiques, difficultés d'accès à la promotion, inégalité de salaires, flexibilité, ...) et peuvent donc aborder ces questions autrement pour réaliser l'égalité.

Les femmes mettent en avant d'autres choix de société en défendant des revendications qui avantagent également les hommes.

La CSC Services publics accorde une grande importance à la représentativité des femmes dans ses instances décisionnelles. La mixité constitue un atout indéniable.

Jamais trop tard !

Intéressé par un rôle syndical mais vous avez loupé le coche du recrutement de candidats ?

Entre deux congrès, il vous est toujours possible de faire valoir votre engagement syndical sous la forme de militantisme.

C'est ainsi que toutes et tous nous contribuons à une société plus juste et égalitaire.

Pour un premier contact ou pour obtenir plus de renseignements sur l'engagement syndical, n'hésitez pas à transmettre vos coordonnées et vos questions à l'adresse : servicespublics@acv-csc.be

Nos secrétariats régionaux sont également à votre disposition :

ARLON

Rue Pietro Ferrero 1, 6700 Arlon
services.publicsarlton@acv-csc.be

BRUXELLES

Av. de l'Héliport 21, 1000 Bruxelles
alr.bruxelles@acv-csc.be

CHARLEROI

Rue Prunieu 5, 6000 Charleroi
services.publicscharleroi@acv-csc.be

EUPEN

Aachener Straße 89, 4700 Eupen
u74sjc@acv-csc.be

LIÈGE

Boulevard Saucy 10, 4000 Liège
LVO.ServicesPublics@acv-csc.be

MONS

Rue Claude de Bettignies 10, 7000 Mons
services.publicsmons@acv-csc.be

NAMUR

Ch. de Louvain 510, 5004 Bouge
services.publicsnamur@acv-csc.be

NIVELLES

Rue des Canoniers 14, 1400 Nivelles
services.publicsnivelles@acv-csc.be

TOURNAI

Av. des Etats-Unis 10, 7500 Tournai
services.publicshainaut-occidental@acv-csc.be

VERVIERS

Pont Léopold 4-6, 4800 Verviers
u43vdm@acv-csc.be

ACTION NON-MARCHAND



Photos de la manifestation par Live Moments

GRANDE MANIFESTATION LE 7 NOVEMBRE 2024 À BRUXELLES

Encore et toujours, les mêmes travailleurs crient leur RAS-LE-BOL ! Lorsque ce secteur va mal, c'est le citoyen qui paie l'ardoise.

Les conditions de travail se détériorent ; le personnel présent s'épuise... L'impact sur la qualité du service au patient est évident.

Les gouvernements réduisent drastiquement les dépenses publiques et rationalisent...au détriment de la qualité du service, du personnel du secteur qui rencontre bien des difficultés à trouver candidats à l'exercice de ce sacerdoce... car travailler dans les soins est une vocation. On s'oriente donc vers un traitement de choc anti-dépenses publiques. L'histoire récente est là pour rappeler qu'une telle approche échoue au regard même de son objectif principal : réduire la dette.

Ce qui menace l'avenir, ce n'est pas le déficit budgétaire, c'est le refus d'investir suffisamment dans la santé, l'éducation, la préservation de l'environnement et l'adaptation au changement climatique. Ce sont les plus fragiles

qui vont en payer le prix.

Rappelons notre campagne pour des services publics indispensables... Nous y sommes !

Tous les jours, des patients, des résidents, des bénéficiaires, des citoyens s'inquiètent de l'état de nos services, des difficultés d'accessibilité. La presse se fait très régulièrement l'écho des difficultés vécues par les travailleuses et travailleurs du Non-Marchand, parfois directement, en présentant des témoignages, parfois indirectement, en présentant des histoires, des vécus qui montrent l'impasse dans laquelle nos services semblent être orientés. Nous le disons depuis des années : il est urgent de mettre les moyens nécessaires dans la Santé, le Social, la Culture. Et nous sommes loin d'être les seuls à l'affirmer. Chercheurs, académiques, organisations représentant les bénéficiaires, organisations féministes, ONG, ... tirent aussi à leur manière la sonnette d'alarme.

Aujourd'hui, la pénurie est devenue criante dans les secteurs des soins de santé, particulièrement en ce qui

concerne le personnel soignant. De grandes difficultés de recrutement sont à l'œuvre dans les secteurs de l'accueil, de l'aide et de l'accompagnement. Ce que la pénurie actuelle nous apprend, c'est une réalité que nous dénonçons depuis longtemps.

Les secteurs du Non-Marchand, ce sont des conditions de travail difficiles et non reconnues comme telles. Ce sont des métiers peu valorisés, tant en termes symboliques qu'en termes pécuniaires. C'est l'image entière de ces secteurs qui s'est progressivement transformée, l'image sacrificielle ne fait plus recette. Si les gens quittent le secteur ou ne peuvent y travailler à temps plein, c'est, à notre analyse, parce que la charge est trop intense. Tant d'un point de vue physique que psychologique, cette charge est lourde, trop lourde. Et cette charge vient s'ajouter à des horaires inconfortables, des nuits, des services coupés, des horaires très variables, des horaires tardifs ou très tôt... C'est tout l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle qui est en péril, dans un secteur où les femmes représentent encore

près de 80 % du personnel ! Plus globalement, c'est la perte de sens qui est mise en avant, le travail est réduit à des prestations techniques et a perdu son sens profond de mise en relation.

Cette manifestation a été l'occasion de vous mettre à l'honneur ! Soyez-en remerciés.

Il nous faut des garanties fortes pour le maintien et le développement des services à la population.

Et, aujourd'hui, ce temps fait défaut !

Il est temps pour le Non-Marchand – Du temps pour le Non-Marchand !

Véronique SABEL

CONGRÈS NATIONAL LE TRAVAIL À RETRAVAILLER

Les 17 et 18 octobre s'est tenu le congrès national qui a mis l'accent sur nos emplois... avec une nouvelle approche.

Le travail occupe toujours une place importante dans nos vies. Toutefois, nos métiers évoluent : La charge de travail augmente, divers statuts précaires sont créés, la difficulté croissante de concilier vie privée et vie professionnelle, les inégalités de revenus se creusent, notre participation et notre implication au travail diminuent également. Lors du congrès et au cours des années suivantes, les militants et militantes de la CSC ont ensemble explorés les pistes pour corriger ces déséquilibres.

Les préoccupations des affiliés ont été regroupées en trois grands thèmes :

THÈME 1 : Pour qu'un travail ait du sens, il faut qu'il soit digne

De nombreux travailleurs n'ont pas suffisamment de prise sur le contenu et les conditions de leur travail. C'est encore plus vrai pour les travailleurs occupés sous divers statuts précaires ou sous de faux statuts, tels que les flexi-jobbers, les intérimaires, les travailleurs des plateformes, etc. En outre, les différences significatives entre les travailleurs ont également un impact négatif sur le bien-être, entraînant des absences et/ou des maladies de longue durée. Pour certains, le travail n'a donc pas de sens, mais rend malade. Nous plaidons donc pour des conditions de travail décentes, pour tous les statuts, afin que les travailleurs aient (à nouveau) plus d'emprise sur leur travail et leur carrière.

En parallèle, il a pu accéder à un logement (social), qui est une des conditions pour resolliciter un droit de garde de son enfant.

Finalement, il s'est vu proposer un contrat en Article 60 en début 2023 au sein d'une coopérative d'Économie Sociale en tant qu'agent d'accueil pour redisperser d'allocations de chômage. Puisqu'il convenait très bien au poste, Kevin a été engagé entre-temps en CDD et par la suite en CDI. Nous l'avons revu lors d'une visite à domicile, il n'a pas arrêté de me remercier car grâce à notre action, il a pu enfin revoir sa fille.

Kevin vit dorénavant dans la dignité humaine dont je reprendrai cette définition : « La dignité humaine est la raison pour laquelle chaque personne juge que sa vie mérite d'être vécue ».

Ce parcours, parmi tant d'autres, a été possible grâce à mon action mais mon action en tant qu'assistant social dans le service public et avec l'aide d'autres travailleurs de ce service.

Kevin vit dorénavant dans la dignité humaine grâce au Service Public.

Parce que le service public n'est pas, contrairement aux idées reçues, une administration rigide qui applique des règlements aveuglément et met en place des procédures machinalement. Ce sont avant tout des humains qui s'engagent et s'investissent pour d'autres humains et chacun a le droit d'être traité dignement. »

Chaque travailleur d'un service public choisit de s'engager pour ses compatriotes, tout comme moi. Qu'il s'agisse de soins, de sécurité, de transports en commun, d'enseignement, de collecte des déchets, ou qu'il s'agisse de personnes qui traversent une période difficile. Nous sommes là.

« Je suis assistant social en CPAS depuis 20 ans. J'ai commencé au CPAS de Bruxelles durant dix ans, où l'urgence des situations sociales critiques m'amenaient à prendre des décisions d'aide urgente pour « sauver » la dignité humaine des personnes en souffrance et « de les maintenir en vie ». Ce service public instantané était vital pour ces personnes.

Je suis au CPAS de Beloeil en milieu rural depuis 7 ans ce qui permet une approche sociale plus aboutie avec les personnes aidées en posant les jalons d'une réinsertion totale.

Par exemple :

« En 2021, Kevin arrive en nos services pour « sauver sa vie » dit-il. Il explique que, suite à sa séparation depuis plusieurs années, il ne voit plus sa fille de 13 ans et sort d'un parcours de sans-abrisme.

Kevin est hébergé au sein d'une institution financée par les pouvoirs publics et sollicite notre aide. S'installe une relation de confiance et de soutien avec lui, nous lui procurons un revenu émanant de notre CPAS et lui permettons de soigner ses problèmes de santé lié à son parcours de SDF (hépatite E). Je mets en place un suivi médical et psychologique au sein d'un hôpital public qui lui permet de retrouver un esprit sain dans un corps sain à moindre coût.

Kevin souffre d'une malformation importante au niveau d'un de ses pieds. Revoir sa fille est son but ultime. A force de temps passé, de collaboration avec lui, nous (le service public) jalonnons les étapes de son projet avec lui.

Dans un premier temps, il a été mis en contact avec un avocat pro-déo pour ses démarches judiciaires pour faire valoir de nouveaux droits envers sa fille. Ensuite, il a été remis en ordre au niveau de la Sécurité Sociale avec l'accès à une mutualité pour des soins de santé abordables financièrement.



THÈME 2 : Pour qu'un travail soit décent, il doit générer un revenu décent

La notion de « à travail égal, salaire égal », indépendamment du statut, pour tout travailleur occupant la même fonction, et plus encore entre hommes et femmes, occupe une place centrale.

Nous nous opposons à l'énorme concentration des revenus et des richesses. Aujourd'hui, ni les pouvoirs publics ni les marchés ne sont encore capables de freiner suffisamment ces phénomènes. Nous combattons toute forme d'évasion fiscale par les entreprises et les grosses fortunes. Nous demandons une grande progressivité de l'impôt.

THÈME 3 : Repenser notre système économique et social

Les transitions de la société, sur le plan démographique, du basculement numérique ou de la neutralité climatique, requièrent une adaptation de notre façon d'envisager le fonctionnement de notre système économique et social. Le

chevauchement et les interactions des différentes transitions impliquent que tous les lieux de travail sont ou seront impactés. Les travailleurs doivent donc pouvoir orienter la manière dont les entreprises s'adaptent à ces changements en s'associant plus étroitement et en améliorant la coopération entre les secteurs. Le service public est évidemment concerné par ces thèmes, tout autant que les autres secteurs. Nos délégués ont pu prendre part aux discussions dans les différents ateliers mais aussi partager leurs points de vue et inquiétudes spécifiques. Car le service public est plus que jamais dans le collimateur des négociateurs du gouvernement qui veulent imposer des économies en les sabordant.

Et pourtant, le citoyen utilise chaque jour les services publics et collectifs. Ils sont essentiels au bon fonctionnement de la société. C'est sur cette constatation imparable que notre délégué Pierrot Amand a pris la parole devant l'assemblée.

Nous sommes là.

Lors des attentats, nous étions là : les services d'incendie, la défense, la police. Lors de la pandémie, nous étions là : les services de secours, les autorités locales, les établissements de soins de santé, les services de santé, les établissements scientifiques... Nos établissements d'enseignement se sont adaptés afin que nos enfants, qui assurent notre avenir, puissent continuer d'approfondir leurs connaissances. Nous étions là pour offrir notre aide lors des inondations.

Chaque jour, nos transports en commun relient les gens : ils créent un vrai réseau qui permet à toutes et à tous de se rencontrer. Non seulement sur la route du travail, mais également sur la route de la famille, des amis, des événements...

Nous sommes toujours là.

Et pourtant, nos politiciens ne cessent de s'en prendre aux services publics et, par conséquent, à leur personnel. Des économies linéaires ou des économies liées à la digitalisation peuvent sembler optimales, mais elles entraînent toujours des répercussions directes sur leur utilisateur : le citoyen. L'effritement des conditions de travail et même des pensions touche directement la qualité du travail. L'accessibilité et l'abordabilité sont soumises à de fortes pressions.

Il est grand temps d'inspirer la positivité. Parce que nous voulons que tout le monde ait sa place dans notre société, malgré les défis individuels ou collectifs.

Il est grand temps d'inspirer la positivité. Et cette positivité est non seulement inspirée par les centrales de services publics et d'enseignement, mais aussi par toute la CSC. Car les services publics sont indispensables. »

Pierrot AMAND



PORTRAIT DE DÉLÉGUÉ.E.S



Pierrot Amand,

assistant social au CPAS de Beloeil

Je suis devenu délégué à la suite d'un conflit ayant eu lieu au milieu des années 2000, entre un collègue et moi. J'ai dû être défendu par mon syndicat devant le Conseil de l'Action Sociale. Cela s'est très bien passé et m'a ouvert les yeux sur l'importance d'une délégation syndicale au sein d'un lieu de travail. Après une discussion avec la déléguée permanente, celle-ci m'a proposé de devenir acteur dans l'action syndicale, ce que j'ai accepté avec enthousiasme.

J'ai commencé en tant que délégué au sein du CPAS de Bruxelles, il y a plus ou moins 15 ans. A force d'apprentissage et de soutien par la déléguée permanente, j'ai pu intervenir de plus en plus dans divers comités entre le syndicat et mon employeur et cela jusqu'au Comité Intermédiaire qui traitait directement avec le politique.

Lors de mon arrivée au CPAS de Beloeil, j'ai pu directement participer aux Comités ALR et CRI du Hainaut Occidental. Vu mon expérience acquise au CPAS de Bruxelles, je suis devenu vice-président du CRI, ce qui me permet de participer tous les mois au Conseil Général (niveau national).

Le quotidien en tant que délégué

La priorité est d'être totalement impliqué sur son lieu de travail, d'écouter les travailleurs sur leurs conditions de travail et leur degré de bien-être sur place. Il faut tout faire pour améliorer celui-ci en discutant et négociant avec l'employeur dans un premier temps et agir de manière significative si nécessaire. A chaque instant, on intervient en tant que lien entre les travailleurs et la Direction.

Il est aussi important d'être attentif à l'évolution de la société, à sa complexité et aux conséquences des décisions prises à plus grande échelle. On se doit d'être au courant de la législation en place et aux modifications de celle-ci.



Pourquoi devenir militant ?

Si l'injustice et l'inaction par rapport à celle-ci te dégoûtent, vas-y, fonce !!! Deviens délégué !!! La Justice est la mère des vertus. Il est évident que les injustices sont de plus en plus présentes entre les individus aussi bien à un échelon personnel qu'au niveau international. On n'a qu'une vie et militons pour un monde meilleur à chaque instant.

Source de satisfaction

Chaque victoire est importante et satisfaisante. Une victoire collective est jouissive car elle impacte beaucoup de personnes qui vont profiter d'un privilège qui a été obtenu ou maintenu. Sinon, une victoire en faveur d'un seul affilié est toute aussi importante et réjouissante car cela peut réellement changer sa vie et lui procurer un soulagement ou une satisfaction énorme.

Un cas concret ?

Quand je travaillais au CPAS de Bruxelles, il avait été à un moment question d'envisager de supprimer les pauses d'allaitement car la Direction considérait que cela représentait une diminution de leur temps de travail par rapport à d'autres travailleurs.

Une collègue enceinte au sein de mon antenne sociale avait pris un rendez-vous avec le Président pour discuter de son cas personnel. Sans le signaler à la Direction, nous sommes allés ensemble au rendez-vous, accompagnés d'une dizaine de travailleuses enceintes. Les personnes présentes étaient toutes concernées par cette éventuelle nouvelle mesure.

Le Président, voulant "amuser la galerie", m'a demandé pourquoi j'étais là et si j'étais aussi enceinte.

Tout sourire, je lui ai répondu que j'étais délégué syndical et j'ai souligné l'importance de mettre des visages sur les personnes concernées par certaines décisions prises sans concertation ni regard sur l'incidence qu'elles provoqueraient. Je lui ai précisé que j'attendais sa réponse officielle... Ennuyé, il s'est engagé à ce que rien ne change. Finalement, ces pauses allaitements ont été maintenues...



Aurélie Sprio,

déléguée permanente à la Province du Hainaut

Depuis septembre 2024, j'occupe le poste de déléguée permanente CSC Services publics pour la Province du Hainaut. Après 17 années en tant qu'éducatrice, dédiées à prendre soin des bénéficiaires, mon parcours m'a conduit à devenir déléguée syndicale. Cette expérience sur le terrain m'a permis de défendre activement les intérêts des agents en Instituts Médico-Pédagogiques. Lorsque l'opportunité de devenir déléguée permanente s'est présentée, j'ai décidé de relever ce défi avec enthousiasme. Animée par une grande motivation et un engagement fort, je suis déterminée à défendre nos valeurs et à soutenir les agents qui travaillent chaque jour pour offrir un service de qualité aux bénéficiaires des services publics de la province du Hainaut. Persuadée que leur bien-être dépend du vôtre, je vais œuvrer à prendre soin de vous.

Au plaisir de vous rencontrer !



Leila Benabdelouahed,

déléguée permanente à la ville et au cpas de Mons

Après 20 ans de carrière en tant qu'employée administrative au sein de l'administration communale de Mons pendant laquelle j'ai pu évoluer à travers différentes fonctions, je suis devenue déléguée permanente pour la CSC Services publics à la date du 1er juillet de cette année.

J'ai eu la chance de vivre jusqu'ici une expérience enrichissante - en tant qu'agent d'accueil, huissier, employée de bureau.... qui m'a permis d'apprendre énormément sur le monde du travail, sur l'humain, et sur moi-même.

Devenir déléguée syndicale quelques années plus tôt a mis sur mon chemin énormément de rencontres et de défis, de formations pratiques et de découvertes humaines. Cette nouvelle approche a donné une autre dimension à mon quotidien professionnel et a développé chez moi un intérêt croissant pour la défense des intérêts des travailleurs/es des services communaux.

Très vite, j'ai été prise en charge par notre délégué permanent, David DEFOSSEZ, qui m'a prodigué une multitude de conseils pour débiter l'aventure. S'en est suivie une série de missions/formations/réunions afin d'avoir à ma disposition un maximum d'outils pour répondre aux attentes de mes fonctions.

Ensuite, l'opportunité de devenir déléguée permanente s'est offerte à moi et après un petit temps de réflexion, j'ai décidé de plonger à temps plein dans cette nouvelle aventure palpitante.

J'aime la discussion et rencontrer de nouvelles personnes. Voir la satisfaction de l'aide apportée sur le visage de mon interlocuteur est une réelle récompense. Je suis heureuse d'intégrer l'équipe de la CSC car leurs principes et valeurs me correspondent.

Je remercie la CSC Services publics de me former, de me guider et de me soutenir dans mes nouvelles fonctions.

UNE JOURNÉE POUR S'INFORMER

La Régionale a organisé ce 6 novembre 2024 un Comité Régional Intersectoriel élargi au sein des locaux de la Fédération du Hainaut Occidental à Tournai.

Ce moment de rencontre entre militants, permanents de la centrale et permanents de fédérations fut l'occasion pour chacun et chacune de faire le point sur la mandature qui se termine.

En effet, à la veille du prochain renouvellement statutaire, il était important de se poser sur nos engagements syndicaux respectifs.

Tous les secteurs des Services publics risquent d'être fortement impactés par les prochaines réformes des Gouvernements, tant au niveau régional que fédéral.

À peine les élections communales clôturées que les premières mesures drastiques visent les travailleurs de la Fonction Publique Wallonne.

Lors de cette matinée de débats, nous avons eu le plaisir d'accueillir deux orateurs de choix :

- Philippe Defeyt, économiste et ancien Président du CPAS de Namur. Nous avons pu nous attarder sur une des thématiques abordées lors du dernier congrès confédéral : travailler pour vivre ou vivre pour travailler. Dans cette société de surconsommation où le temps passé à travailler occupe une grande partie de nos journées, Philippe Defeyt a mis l'accent sur le «care» (prendre soin de) que nous devons nous réapproprier.

- Marc Maeschalck, Docteur en philosophie et auteur de plusieurs ouvrages sur la gouvernance démocratique. Il a pu mettre en avant le rôle important qu'ont les organisations syndicales dans l'ensemble des enjeux sociaux et climatiques, entre autres, que vit actuellement notre monde.

La fin de cette matinée, riche en échanges, fut clôturée par notre Vice-Président, Stéphane Deldicque.

Marc SNAPPE

MENU SECTEUR ENFANCE 2024-2029

AU SEIN DES POUVOIRS LOCAUX DE LA FÉDÉRATION WALLONIE BRUXELLES

ENTREE

37.7% c'est le taux de couverture des milieux d'accueil en Fédération Wallonie Bruxelles au 31.1.21

Alors que la moyenne européenne est de 48.8%

Alors que plusieurs études ont démontré que **fréquenter un milieu d'accueil influence bénéfiquement le développement du comportement et des émotions** des enfants, il est interpellant de constater qu'un seul enfant sur trois a accès à une place en milieu d'accueil.

L'accueil de la petite enfance doit être guidée par l'intérêt supérieur de l'enfant.

Il est indispensable, pour construire la société de demain, de permettre aux parents de confier leurs enfants en toute sécurité dans des lieux d'accueil de qualité. Le non-développement des structures d'accueil risque d'impacter fortement le marché du travail (au retour des mères aux foyers et aux accueils pirates).

L'accueil de l'enfant ne s'improvise pas et requiert une pluralité de compétences (relationnelles, pédagogiques, sociales...) qui s'acquièrent grâce à l'amplification de la professionnalisation du personnel. Ce n'est rendu possible qu'au sein d'institutions non marchandes pérennes, soutenues et accompagnées, proposant une place d'accueil pour chaque enfant, dit le Conseil d'Etat.

Le Professeur M Vandebroek l'a d'ailleurs démontré dans son ouvrage « être parent dans notre monde néolibéral », **la marchandisation de la petite enfance** (dénoncée dans l'ouvrage « le prix du berceau » de Daphné Gastaldi et Mathieu Périsset) **augmente systématiquement l'inégalité d'accès, diminue la qualité et dégrade les conditions de travail. Permettre un choix de qualité doit rester la priorité.**

UNE VISION DE SOCIÉTÉ

À cet égard, nous restons vigilants et rappelons la nécessité d'augmenter encore ce nombre, sans que cela se fasse au détriment de la qualité de l'accueil et de l'emploi.

Nous refusons le recours aux flexi-job.

Nous rappelons le droit social selon lequel on ne peut pas engager sous statut d'indépendant un personnel travaillant sous l'autorité d'une direction.

Nous insistons sur le respect de la loi du 16 mars 1971 relative à la durée de travail et la RGB pour l'ensemble du secteur.

Seule une politique forte en matière d'accueil de l'enfance pourra se targuer de soutenir des valeurs telles que l'émancipation des jeunes enfants, la lutte contre la pauvreté infantile, les inégalités sociales ou l'égalité des genres sur le marché du travail.

C'est à cette condition que notre société se donnera les moyens d'offrir aux enfants les conditions propices à leur épanouissement en vue de devenir des adultes participatifs, responsables et heureux.



FORMULE LIGHT - Spéciale pénurie de personnel

Nos filières d'enseignement se vident (-40% en Brabant wallon) tandis que les besoins en termes d'ouverture de places (743 ETP) et de turn-over (plus de 10%) ne cessent d'augmenter.

Afin d'éviter toute concurrence entre les secteurs, nous plaidons pour la création de barèmes harmonisés privé-public. Et, à minima la création d'une filière enfance dans la RGB, la définition des barèmes relatifs aux nouvelles qualifications (bachelier de la petite enfance) et une application cohérente et revue à la hausse des barèmes du secteur public à l'ensemble des travailleurs du secteur.

Afin d'attirer plus de jeunes dans ces métiers aux exigences en termes de compétences, de plus en plus pointues pour correspondre à l'évolution des attentes de notre société vis-à-vis d'un accueil professionnel, il est indispensable de mettre sur pied un plan d'actions spécifiques. Celui-ci passera par une revalorisation du métier en termes d'image et d'intérêt général. Un projet type « projet 600 » ou « choisir les soins » permettant des reconversions professionnelles ou des études tout en assurant un revenu professionnel serait un important levier.

Afin d'éviter la fuite des professionnels, vers d'autres secteurs ou dans les pays limitrophes, nous revendiquons :

- une **augmentation cohérente des barèmes**
- une **priorité à l'emploi à temps plein**. Seulement 38% des travailleurs du secteur disposent d'un contrat de plus de 0.6 ETP
- la **mise en œuvre d'un mécanisme d'aménagement de fin de carrière** inspiré du secteur des soins de santé qui a fait ses preuves en matière de tenabilité

- l'accès à la **formation** de base et continuée pour tous afin de favoriser la mobilité horizontale et verticale au sein du secteur
- le **maintien des filières de formation multiples** et accessibles tant au niveau financier, que géographique ou qu'au niveau des prérequis nécessaires, réels tremplins sociaux pour de nombreuses personnes
- la définition et le respect d'un niveau de formation européen pour le personnel d'encadrement
- l'octroi d'avantages spécifiques pour les professionnels de l'accueil comme une **PFP préférentielle** et une **priorité à l'inscription de leurs enfants**.

PLATS

Crèches

Formule à volonté > 101 millions €
Formule évolutive > à négocier

Le financement actuel des crèches se fait sur base de 1 ETP puéricultrice par tranche de 7 enfants. Une journée de travail représente 7h36 mais une journée de présence d'un enfant dépasse 10h voire 11h. Les pouvoirs organisateurs doivent donc financer sur fonds propres (et en partie via la participation financière des parents) l'encadrement d'un tiers de la journée de l'enfant

Nous revendiquons l'**application et le subventionnement** de la norme d'encadrement à hauteur de **1.5 ETP/7 enfants** afin de couvrir la présence effective et nécessaire du personnel.

Selon le Professeur M. Vandebroek (U Genk), pour assurer un encadrement qualitatif des enfants, la norme d'encadrement devrait être revue à **1/5**.

Nous revendiquons la révision à la hausse des **normes de fonctionnement du personnel d'encadrement** pour faire face aux enjeux de qualité de l'accueil dans le respect du droit du travail.

Le personnel est régulièrement sollicité, voire mis sous pression (attestation médicale spécifiant que l'enfant n'est pas contagieux), pour accepter **d'accueillir des enfants malades**. Ne disposant plus obligatoirement d'un membre du personnel infirmier, cet accueil est dans la plupart des cas difficile pour le groupe mais surtout pour l'enfant concerné.

La législation en matière de santé fixe la qualification obligatoire pour pratiquer certains soins (Loi sur l'exercice des professions des soins de santé). Les puéricultrices et aux autres professionnels de l'accueil ne sont pas habilités à procurer ses soins ou administrer des médicaments.

La présence infirmière fait donc cruellement défaut pour une prise en charge adaptée, d'autant plus pour les enfants ayant des besoins spécifiques. Certains n'ont accès au milieu d'accueil que si l'infirmière indépendante en charge du suivi est disponible. Cela signifie que si celle-ci travaille à temps partiel, est en congé ou malade, l'enfant ne peut être accueilli. Un comble en termes d'égalité des chances!

Nous sollicitons une **réflexion relative à la présence infirmière** au sein des structures d'accueil.

Une crèche ce n'est pas que des puéricultrices. Elle doit être entretenue, nettoyée, administrée, et les enfants ont besoin de manger. A ce jour, la FWB ne subside **aucune de ses fonctions**. C'est le pouvoir organisateur qui doit assumer ces charges supplémentaires.

Nous revendiquons une **norme contraignante et subventionnée relative au personnel logistique** au prorata du nombre de places d'accueil.

CRECHE D'ENTREPRISE, LA SOLUTION?

Une crèche d'entreprise est, par définition, une structure d'accueil dans laquelle un certain nombre de places, voir toutes, sont réservées pour les enfants dont un parent travaille pour l'employeur subsidiant cette crèche.

A la différence, certains employeurs développent leurs activités et créent des crèches sur base du modèle existant, dans le cadre défini par l'ONE et en appliquant les critères de priorités.

Il s'agit de deux modèles distincts.

Sortir du cadre actuel en favorisant l'accès exclusif des enfants des membres du personnel à l'accueil nécessiterait une modification réglementaire. Or cela ira à

l'encontre de la convention internationale des droits de l'enfant qui considère l'accueil comme un droit l'enfant (CIDE). Ce droit pourrait être mis en péril en cas de changement d'employeur, de délocalisation de l'emploi, ...

L'accueil de la petite enfance est considéré par la CIDE comme un service public universel, accessible à tout enfant, sans distinction aucune et ce, dans une logique inclusive. Une crèche d'entreprise exclusivement réservée aux enfants du personnel ne pourrait garantir cette universalité ni le principe de mixité sociale bénéfique aux enfants et à leurs familles.

La création de ce type de structure risque d'accroître la marchandisation du secteur.

L'attribution d'une place d'accueil sur base du travail d'un des parents sera un moyen de pression sur les travailleurs notamment en termes d'horaires de travail. De plus, prévoir un accueil sur le lieu de travail serait un frein aux acquis sociaux des travailleurs qui hésiteraient à y recourir (télétravail, incapacités, interruptions de carrière, ...) puisqu'ils devraient tout de même venir sur leur lieu de travail. De plus, dans les cas de familles recomposées ou en situation de co-parentalité, ces structures ne permettraient pas l'accès à tous les enfants du ménage et risqueraient de priver l'enfant de sa place en cas de séparation des parents.

Oui au développement de places d'accueil dans le cadre existant

Non aux réponses palliatives peu cohérentes face aux besoins du secteur

Toutefois, des projets pilotes donnant priorité aux membres du personnel tout en s'inscrivant dans la législation actuelle ont vu le jour dans le cadre du dernier plan cigogne. Une évaluation de ceux-ci (2 ans) permettrait de vérifier la pertinence d'un modèle qui à ce jour ne semble pas donner toutes les sécurités nécessaires

ACCUEILLANTES À DOMICILE - 631 PLACES

Entre 2021 et 2022 ce sont 631 places d'accueil perdues, selon le rapport ONE, essentiellement dans les services d'accueillantes d'enfants. Ce type d'accueil fortement prisé dans certaines zones géographiques est une réelle alternative de qualité à la crèche. A ce jour, la plupart des accueillantes disposent d'un contrat de travail. Toutefois, leur ancienneté dans la profession n'a pas été reconnue et valorisée barémiquement. Il s'agit pourtant d'un métier pour lequel elles ont été disponibles et compétentes pendant de nombreuses années.

Bon nombre de tâches doivent être réalisées en dehors de la présence des enfants (entretien, préparation des repas, formation, et projet d'accueil).



Le temps de travail comptabilisé doit donc tenir compte de ces heures également. Tout comme les heures de dépassement, régulières dans certaines régions notamment le Luxembourg vu les trajets professionnels des parents et les bouchons sur la route du route) doivent être valorisées.

Nous revendiquons dès lors la reprise de l'ancienneté barémique

Une solution concernant les remplacements (maladie, formation, réunion, ...) suffisamment respectueuse des travailleuses, du droit du travail (contrat de travail à domicile), des familles et des besoins d'attachement du jeune enfant reste à être élaborée.

CO-ACCUEILS

Les co-accueils sont enfin en passe de se transformer et d'assurer à leurs travailleuses le respect de leurs droits. La difficulté de respecter le code de qualité de l'ONE, notamment en termes d'infrastructures, freine le processus.

Nous sollicitons l'octroi de subventions d'infrastructures supplémentaires et suffisantes pour permettre la transformation de tous les co-accueils en structures collectives.

ACCUEIL TEMPS LIBRE

- Centres de vacances

Enfants ayant fréquenté un centre de vacances subventionné en 2021 selon le dernier rapport ONE : 174 776

La plupart des centres de vacances fonctionnent avec du **personnel étudiant**.

Nous revendiquons une attention spécifique quant à l'application

- des **normes de prévention et protection de la santé de ces travailleurs soumis à la surveillance de santé obligatoire**
- des **barèmes RGB**
- de la législation relative au **temps de travail des mineurs**
- de la **concertation syndicale** des recrutements et conditions de travail, tel que le prévoit la législation

- Ecoles de devoirs

Pour être reconnu et subventionné, ce lieu d'accueil doit assurer la présence effective d'au moins 1 animateur présent par groupe de 12 enfants et 1 animateur qualifié par tranche entamée de 36 enfants. Seul un coordinateur et un animateur au sein de l'équipe doivent être qualifiés.

Nous revendiquons, dans une optique d'amélioration de la qualité de l'accueil, une obligation de **formation initiale revue à la hausse et un subventionnement en conséquence**.

ACCUEIL EXTRASCOLAIRE

Le secteur de l'accueil extrascolaire (type 1) est essentiel au quotidien de milliers d'enfants et de parents. Les "garderies" souffrent pourtant d'un phénoménal **manque de reconnaissance**.

Alors que les familles ne pourraient pas se passer de ce service, les conditions dans lesquelles il est organisé sont catastrophiques :

- Taux d'encadrement : tendre à assurer la présence minimum **d'un accueillant par tranche entamée de 18 enfants** si l'accueil est de moins de 3 heures consécutives ou après l'école jusque 19h.

Alors qu'en centre de vacances la norme est de **1 pour 8 enfants** de moins de 6 ans et **1 pour 12** enfants de plus de 6 ans et de 1 pour 12 en école de devoirs

En pratique pourtant l'accueillant est souvent seul quelque soit le nombre d'enfants présents et leurs âges.

- Subvention : **0.98€/enfant/jour**

- Aucun cadastre de l'emploi, bon nombre d'accueillants ne disposent pas d'un contrat de travail en bonne et due forme qui leur permette de vivre de leur profession.

57% sous le seuil de pauvreté*

*Source: étude Soralia 2023

Nous revendiquons la reprise de la concertation sociale limitée en termes de nombre de participants afin d'aboutir dans les plus brefs délais à une réforme

- ambitieuse et porteuse de sens pour les enfants et les professionnels du secteur :
 - attention particulière à l'accueil extrascolaire, sous-secteur le plus en souffrance;
 - révision et harmonisation des normes d'encadrement, cohérente pour l'ensemble des secteurs de l'accueil;
 - réflexion générale relative à l'harmonisation des 3 sous-secteurs, notamment au niveau des infrastructures;
 - participation à la réflexion quant à la réforme des rythmes scolaires;
 - un réel encadrement des équipes par des professionnels qualifiés, disponibles et rémunérés à hauteur de leur fonction

- respectueuse des travailleurs du secteur:
 - un contrat de travail pour chacun;
 - le respect du droit social et spécifiquement du temps de travail et des avantages afférents en cas d'horaires coupés et la valorisation du temps de préparation;
 - la réalisation d'un cadastrage de tous les professionnels œuvrant dans le secteur
- permettant la pérennité du secteur, particulièrement l'accueil extrascolaire, par une augmentation de la subvention journalière.

Enfin, nous attirons l'attention sur la prise en charge des temps de midi. Ce temps est complètement oublié de toute législation et a pour seule obligation d'assurer la présence d'une personne pour 100 enfants. Une réelle aberration !

ACCUEIL DES ENFANTS MALADES À DOMICILE

Ces services permettent de délester les structures collectives et de diminuer la pression à l'accueil des enfants malades. Il convient d'urgence de mettre en œuvre les objectifs de la réforme des milieux d'accueil:

- Prendre en compte l'évolution des services qu'ils rendent
- **Renforcer la cohérence** avec les changements issus de la réforme et les **principes transversaux** de fonctionnement
- Mettre en œuvre l'obligation d'**autorisation préalable** (comme pour tous les autres secteurs) afin de renforcer la qualité et l'accessibilité
- Créer des places supplémentaires accessibles financièrement et pour lequel le contact avec le service est facilité

De plus, il est indispensable de clarifier le rôle de ces équipes qui ne doivent pas devenir les équipes mobiles pour le remplacement en crèches.

L'hyper-flexibilité exigée du personnel doit être revue au regard du respect de la législation sur le temps de travail et l'organisation des **horaires variables**.

DIALOGUE SOCIAL

Le secteur public local représente 66% des milieux d'accueil de la petite enfance subventionnés.

Nous revendiquons donc une **représentativité proportionnelle** dans toutes les discussions et dans l'application de tous les accords et avantages relatifs à ce personnel, y compris la régularisation du passif.

DESSERT

Un investissement ambitieux dans le secteur de l'enfance est indispensable si nous voulons assurer une qualité de l'accueil et si nous voulons, à travers un renforcement du secteur dans ses différentes composantes et dimensions, répondre aux besoins des familles et du personnel.

L'accueil de l'enfant doit être une priorité politique, guidée par des critères de qualité, dans une démarche non marchande, dans le cadre d'une réelle concertation sectorielle, intégrant :

- Un investissement massif et évolutif du secteur à la hauteur des enjeux qui s'y jouent
- La valorisation du secteur via la professionnalisation et la formation
- La promotion d'une alliance éducative non hiérarchisée entre le secteur scolaire et celui de l'accueil de l'enfance
- L'harmonisation du secteur en termes de normes d'encadrement et de subventionnement.

Marie TILLIÈRE



ACTUALITÉ DU SECTEUR ENFANCE

Etude ATL

Le 5 novembre, les représentants du comité « enfance » ont participé à la présentation des résultats de l'enquête « Essentiel mais délaissé : quelle situation pour l'accueil extrascolaire ? » réalisée par Soralia.

Entre contrats peu protecteurs, bas salaires, moyens humains et matériels insuffisants, pénibilité non-reconnue et articulation vie privée-vie professionnelle complexe, l'accueil extrascolaire n'échappe pas aux dynamiques observées dans les autres métiers du CARE.

**Vous désirez obtenir les résultats de l'enquête ?
N'hésitez pas à contacter marie.tilliere@acv-csc.be**

Cette situation contribue à précariser le personnel, majoritairement féminin, et à peser sur la qualité de l'accueil vis-à-vis des enfants et des familles.

Données chiffrées et témoignages à l'appui, ces constats ont été illustrés à partir du travail de recherche sur le secteur mais aussi en laissant la parole aux premières concernées au travers de la mise en évidence de témoignages ainsi que d'échanges. Investir dans l'accueil extrascolaire est plus que jamais une nécessité pour lutter contre les inégalités sociales et de genre !



Travaux du SFMQ

Le Service Francophone des Métiers et des Qualifications, SFMQ, est un service des Gouvernements de Wallonie, de la Communauté française (Fédération Wallonie-Bruxelles) et du Collège de la Commission communautaire française de Bruxelles, mis en place via un Accord de Coopération.

Il a pour principales missions :

- de réaliser des Profils Métiers qui traduisent les activités professionnelles réalisées par les travailleurs ;
- de réaliser des Profils Formations qui correspondent aux Profils métiers et ainsi garantir la cohérence entre les acquis en fin de formation et les besoins du monde du travail ;
- de participer au positionnement des certifications au sein du Cadre Francophone des Certifications (CFC).

Le SFMQ rassemble:

> les acteurs de l'emploi qui participent à la production des Profils Métiers :

- des représentants des Services publics de l'emploi (Forem, Actiris)
- des représentants des Organisations patronales
- des représentants des Organisations syndicales

> les acteurs de la formation, de la validation des compétences et de l'enseignement qui participent à la production des Profils Formations :

- des représentants des opérateurs de l'enseignement ordinaire et spécialisé
- des représentants des opérateurs de l'enseignement de promotion sociale
- des représentants des opérateurs publics de la formation professionnelle
- des représentants des opérateurs de l'alternance
- des représentants des opérateurs d'insertion socioprofessionnelle
- le Consortium de validation des compétences.

Le Service renforce les relations entre le monde professionnel et celui de l'enseignement, de la formation et de la validation des compétences. Les objectifs des seconds étant les attentes du premier. Il institue la coopération entre tous les interlocuteurs précités. Le service francophone des métiers et des qualifications (SFMQ) produit des Profils Métiers et des Profils Formations associés, cadres de référence légaux, pour une synergie entre métiers et qualifications.

Il travaille actuellement au sein de différentes commissions sur les métiers de l'accueil et de l'éducation : accueillant d'enfants, éducateur et animateur.

Salon de l'éducation

journée de l'ATL et de l'extrascolaire

Le Comité « enfance » a participé à la journée de l'accueil extrascolaire organisée dans le cadre du salon de l'éducation à Marche. L'occasion d'écouter la Ministre s'exprimer sur le sujet, d'échanger avec les acteurs du terrain et de montrer notre soutien aux professionnels du secteur.

La 4ème journée ExtrasCOOL aura lieu en janvier 2025. N'hésitez pas à consulter la page FB : plateforme extrascool



Je suis extra!

Action « (R)éveillez-vous » du 20.11

A l'occasion de la journée internationale des droits de l'enfance, le comité « enfance » de la CSC Services publics a décidé de rappeler à Madame la Ministre l'un de ceux-ci : le droit à une place d'accueil de qualité pour chaque enfant

Le comité a donc accueilli Madame la Ministre à son arrivée au Gouvernement.

L'occasion de lui offrir un petit déjeuner pour prendre des forces au regard des enjeux de cette législature, d'échanger sur la réalité de terrain des professionnels, de lui remettre le cahier revendicatif du secteur. Nous lui avons également offert un magnifique réveil aux couleurs de notre organisation en lui proposant de le faire retentir au Conseil des Ministres afin de (r)éveiller ses collègues aux questions du choix de société émanant des décisions en matière d'accueil de tous les enfants.



Conférence : La santé, une marchandise ? Défis et solutions.

Aujourd'hui, notre société évolue dans un contexte économique difficile, où les politiques de santé se concentrent de plus en plus sur la rationalisation des dépenses et une réduction de l'intervention publique. Cela a des conséquences directes sur le secteur de la santé, tant pour les professionnels que pour les patients.

Pour éclairer sur les enjeux, proposer des solutions et ouvrir le débat citoyen sur la marchandisation des soins de santé, le SLP/Luxembourg et le CAL/Luxembourg a organisé une conférence-débat à Marche-en-Famenne.

Avec la participation de :

- * Fanny DUBOIS, Secrétaire générale de la Fédération des Maisons Médicales,
- * Marie TILLIÈRE, Secrétaire permanente soins de santé à la CSC Services publics,
- * Claudy THOMASSINT, Directeur opérationnel à la Mutualité Socialiste du Luxembourg.

Après ces interventions, un temps d'échange a été prévu afin de recueillir les réflexions et les questions du public présent. Cette rencontre s'adressait à toutes celles et ceux qui souhaitent mieux comprendre les défis auxquels fait face notre système de santé et explorer des pistes pour préserver un accès équitable à des soins de qualité.



Marie TILLIÈRE



Charge psychosociale à la maison de repos de Jodoigne

Alors que les résultats de l'analyse des risques psychosociaux réalisée par le service externe en prévention ne sont pas encore connus, et que les groupes de travail se mettent à peine en place pour mettre à jour le règlement de travail, l'autorité du CPAS de Jodoigne a convoqué une réunion de travail du personnel du Clair Séjour, ce mercredi 27 novembre en soirée.

Le personnel y était invité à venir exposer ses besoins à la Présidente du CPAS (rappelons l'interdiction d'ingérence du politique dans l'organisation et la gestion des affaires courantes des administrations locales), à la Directrice Générale, au Conseiller en Prévention interne, au Médecin Coordinateur et Conseil, au Directeur de la Maison de repos et à l'infirmière en cheffe. Quelle surprise que ces managers de l'institution ne soient pas déjà bien au fait des difficultés du terrain et qu'ils remettent en question les éléments qui leurs sont remontés par les organisations syndicales.

Dans un contexte de vives tensions, pressions et d'hyper conflit, le personnel a souhaité la permanence de ses représentants. Présence qui n'a pas plu à l'autorité, celle-ci nous a refusé l'accès à la réunion. Toutefois, notre présence à l'extérieur de la salle a permis d'éviter tout débordement tant dans les propos (dénigrement, pression, discrédits, sous-entendus habituellement utilisés) qu'au niveau d'effets d'annonce relatifs à des sujets en cours de concertation, non finalisée, et déstabilisants pour les travailleurs.

Face à cet employeur fort peu regardant des procédures, des législations (notamment la loi de 71 sur le temps de travail), du statut syndical et du bien-être du personnel, la CSC Services publics sera intransigeante.

Marie TILLIÈRE

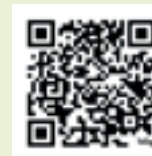
CENTRALE

La CSC Services publics vous tient informés via les différentes publications et brochures disponibles sur notre site www.lacsc.be/csc-services-publics



Le cahier revendicatif de la CSC Services publics Administrations locales, régionales et provinciales francophones

Les Priorités de la CSC Services publics pour 2024/2029 :



Cahier revendicatif de la CSC Services publics des Maisons de repos wallonnes

Les Priorités de la CSC Services publics pour 2024/2028 :



Aménagements de fin de carrière des travailleurs des MR et MRS des administrations locales wallonnes

Trouvez toutes les précisions dans cette brochure :



Chapeau

à la délégation de la Résidence Laetare à La Louvière

Dans le cadre du MRS Tour, nous avons rencontré les travailleurs à toute fin de répondre à leurs questions et leur apporter les dernières actualités syndicales.

Nous y avons rencontré une équipe soudée et dynamique, qui se coupe en quatre pour prendre soin non seulement des résidents mais également des collègues dans le cadre de leur mandat syndical.

Un grand MERCI et BRAVO à la délégation, toujours disponible et investie au quotidien.



DÉCEMBRE 2024, UNE PÉRIODE DE RENOUVELLEMENT

Les zones de secours aussi vont vivre certains changements suite aux élections tant celles de juin que celles d'octobre 2024.

Bien que celles de juin n'aient pas encore été concrétisées par un gouvernement, il y a des bruits qui circulent mais actuellement rien de concrets. Cependant, nous savons que nous n'allons pas être épargnés.

Concernant celles d'octobre, certaines zones vont vivre de grands changements et d'autres, un statut quo. Dès la seconde semaine de décembre, nous pourrons les rencontrer et leur faire part de nos revendications.

Quels que soient les résultats des élections, nous nous devons de leur rappeler que nos services publics et que nos zones de secours sont essentiels.

Petit rappel, le 20 décembre était le dernier jour pour poser votre candidature en tant que délégué.e au sein de votre zone et peut-être au sein de nos instances. Nous avons hâte de finaliser ce renouvellement et de vous présenter vos délégué.es (ancien.es et nouveaux.elles) pour vous défendre / représenter au sein de vos entités respectives.

Nous vous invitons à nous suivre sur Facebook et/ou via l'application ACV-CSC afin de rester informés.

Sur un plan plus festif, dans le courant du mois de décembre, vos délégués ont prévu de vous apporter une douceur chocolatée pour vous remercier de votre engagement. Ce petit geste, déjà réalisé l'année passée qui a connu un grand succès, nous permet de vous rencontrer dans un cadre plus agréable.

Vous n'avez pas reçu l'affiche par mail ou via les valves syndicales ? Vos informations personnelles ont-elles changé ? N'hésitez pas à le signaler à votre délégué.e ou auprès de vos permanents ;
Marc Garin : marc.garin@acv-csc.be
ou Julie Happaerts : julie.happaerts@acv-csc.be

Nous vous souhaitons d'ores et déjà de merveilleuses fêtes de fin d'année et nous remercions chaleureusement celles et ceux qui travailleront pendant cette période afin de veiller sur nous.

Julie HAPPAERTS





*Ci-gît le statut
des fonctionnaires,
enterré avec ses avantages,
son attractivité et
l'indépendance des
travailleurs face au politique.*

EXTINCTION DU STATUT

**Ce premier novembre, nous avons annoncé, avec regret,
le décès de notre fidèle statut du fonctionnaire...**

L'emploi statutaire doit rester la règle dans la fonction publique.
La CSC Services publics continuera à défendre le statut pour le maintien
des acquis ainsi que l'attractivité et l'efficacité du service public.

