

ÉLECTIONS 2018 : MÉMORANDUM DU MOC LUXEMBOURG

Dans un peu plus de quatre mois vont avoir lieu les élections communales. Chaque jour, la presse dévoile ci et là les noms des listes et des candidats. Ce scrutin est attendu car il est particulier. D'abord parce qu'il concerne le niveau local, où le contact avec les citoyens est plus direct. L'aspect relationnel y est plus présent. Ensuite, parce qu'il précède de quelques mois un autre rendez-vous : les élections fédérales, régionales et européennes. Un représentant politique tente généralement d'acquiescer un ancrage local, une base, sur laquelle s'appuyer pour s'investir à un autre niveau de pouvoir. Globalement, les bons ou mauvais résultats lors des communales et provinciales influenceront sur la dynamique du scrutin de mai 2019. Enfin, de nouvelles règles par rapport à 2012 vont entrer en application en octobre prochain : l'alternance homme-femme (tirette) pour tendre vers la parité en politique, la suppression de l'effet dévolutif de la case de tête, les règles de décumul réduisant les possibilités de cumuler une fonction dans un collège communal et une fonction de parlementaire. Autant de contraintes et d'enjeux tactiques à prendre en compte par les responsables de la confection des listes lors du choix des personnes et de leur position sur la liste.

Au-delà des questions de personnes et de stratégie locale, le MOC tient à rappeler l'importance pour une liste de porter un projet communal progressiste, dont les différentes propositions permettront de rencontrer la justice sociale, l'émancipation et l'inclusion sociales, la diminution de la précarité. Autrement dit : quel développement de ma commune afin que chaque personne, quels que soient son genre, son origine, ses revenus, son âge puisse trouver une place, du sens et de l'épanouissement dans la vie locale ?

Le MOC Luxembourg a rassemblé dans son Mémoire une série de réflexions et de points

d'attention qu'il souhaite transmettre aux candidats. Les huit chapitres abordent des thèmes tels que les enjeux de la participation citoyenne et en particulier pour les conseils consultatifs communaux des aînés, l'enseignement, le logement public et privé, la santé avec Vivalia 2025 et les maisons médicales, l'utilisation parcimonieuse du sol ou encore la démarche des communes antisexistes. Les choix des conseils communaux ne sont pas anodins, les communes ont la possibilité de jouer un rôle déterminant pour construire, à leur niveau, une société plus juste et respectueuse des Hommes et de la Terre.

Enfin, quelques propositions concernent le niveau de pouvoir provincial. À l'heure où certains partis en appellent à la réforme de la Province, nous souhaitons rappeler que le territoire de la province de Luxembourg est un territoire pertinent, cohérent et qui fait sens pour les Luxembourgeois.

Nous invitons les candidats ainsi que toute personne intéressée à prendre connaissance de ce Mémoire et restons disponibles pour toute question, remarque ou proposition.

Jean-Nicolas Burnotte

Le document est disponible sur notre site :
www.mocluxembourg.be : Publications/
Positionnements politiques ou sur demande au
063/21.87.26 ou jn.burnotte@mocluxembourg.be

P. 1

Éditorial

P. 2-3

En bref dans nos
organisations

P. 4-5

Faisons
connaissance
avec...

Nathalie Moreau

P. 6-7-8

Dossier :

Pour davantage de
bonnes pratiques
dans les Conseils
Communaux
Consultatifs des
Aînés

EN BREF DANS NOS ORGANISATIONS

SEMAINE D'ÉTUDE DE VIE FÉMININE – NAMUR, LES 3, 4 ET 5 JUILLET 2018



PARTICIPER ... DE TOUTES NOS FORCES. FAIRE VALOIR LA VOIX DES FEMMES AUJOURD'HUI.

On entend dire aujourd'hui que la démocratie est en crise et que le vote ne suffit plus. En même temps, on nous propose souvent de « participer ». Cela permet-il d'insuffler de la démocratie dans nos lieux de vie ? Qui garde le dernier mot quand le sexisme, le racisme et le capitalisme façonnent notre quotidien ? Les femmes sont déjà des actrices de la participation, à Vie Féminine bien sûr, mais aussi dans leur quartier, au sein d'associations, à la crèche ou à l'école, dans les homes, les conseils d'administration des asbl... Mais elles affrontent souvent des obstacles à une véritable participation. Quelles pratiques adopter aujourd'hui pour permettre à un maximum de femmes de participer – même celles qui rencontrent le plus de difficultés – et de faire valoir leurs voix ?

Centre scolaire Asty-Moulin

Rue de la Pépinière, 101 - 5002 Namur (Saint-Servais)

INFOS / INSCRIPTIONS

Le secrétariat de Vie Féminine Luxembourg

☎ 063/22 56 25 ✉ luxembourg@viefeminine.be

Le secrétariat national

☎ 02/227 13 00 ✉ secretariat-national@viefeminine.be

Programme bientôt disponible sur www.viefeminine.be

SÉANCE D'INFO « VISA POUR L'EMPLOI » – LIBRAMONT, LE 18 JUIN 2018



« Visa pour l'emploi » est une formation de 6 mois et demi pour les femmes organisée par l'asbl Mode d'emploi, pour construire leur projet personnel et professionnel. Elle propose des modules de confiance en soi, de communication, de gestion de conflits, de gestion de stress,

de techniques de recherche active d'emploi, de remise à niveau en français et maths, d'initiation à l'informatique, des stages en entreprises, ... Les prochaines formations auront lieu à Libramont en septembre et à Aubange (sauf changement) en novembre.



Le 18 juin à 9h30 à la Maison de l'emploi
Grand'rue, 37 - 6800 Libramont

INFOS

☎ 063/23 23 87 ou 0495/40 40 95

✉ modedemploi-luxembourg@viefeminine.be

CONFÉRENCE « MARDI DE L'ACTU » – ARLON, LE 12 JUIN 2018

« LES NOUVELLES FORMES DE LUTTE. QUI SONT LES RÉVOLTÉS AUJOURD'HUI ? »



Cinquante ans après mai 68, alors que les crises se succèdent et que notre avenir semble compromis, quelles sont l'ampleur et les formes d'engagement en 2018 ?

Face au système dominant défaillant dans l'esprit de la plupart des Belges, émergent des idées, des projets, des expérimentations ou des mouvements dissidents qui le contestent ou cherchent à le transformer. Divers mouvements « anticapitalistes », « décroissants » ou « de transition », tentent d'expérimenter de nouvelles manières de faire société. Certains préconisent la « lutte » pour changer les rapports de force en se mobilisant lors d'actions directes (manifestations, actions de désobéissance civiles, hacktivisme,...). Mais lorsque ces mouvements s'inscrivent dans la durée et

se consolident, souvent ils s'institutionnalisent. Qu'advient-il de leur portée transformatrice ? Comment leur intégration dans des cadres institutionnels s'articule-t-elle avec des logiques de contre-pouvoir ? Quels sont les mécanismes qui mènent au constat de « récupération » ou d'« instrumentalisation » par les institutions publiques ? Comment maintenir une culture de la contestation ?

Intervenant : Amaury Ghijselings
Militant associatif et animateur
Greenpeace

Le 12 juin de 19h30 à 21h30 à la CSC
1, rue Pietro Ferrero - Arlon

INFOS

☎ 063/21 87 28

✉ jf.rasschaert@mocluxembourg.be



« LE MUSÉE DU CAPITALISME » — ARLON, DU 16 NOVEMBRE AU 16 DÉCEMBRE 2018

« UNE EXPOSITION INNOVANTE SUR NOTRE SYSTÈME ÉCONOMIQUE ET CULTUREL »

À la fin de l'année 2018, le MOC Luxembourg va accueillir le Musée du Capitalisme à Arlon. Cet outil d'éducation permanente, original et percutant, a été créé en 2012 par une quinzaine de bénévoles âgés de 24 à 31 ans. L'idée de mettre sur pied un tel musée leur est venue lors d'une visite au Musée du Communisme à Prague. De retour en Belgique, ils constatent qu'il n'existait jusqu'alors aucun Musée du Capitalisme dans le monde (ou alors, ils ne l'ont pas trouvé !)

C'est quoi concrètement ?

C'est une exposition itinérante et innovante, interactive et agréable à visiter, sur notre système économique et culturel. Son contenu est accessible à un large public. Elle offre un espace original d'apprentissage sur notre société, à travers 4 salles : origines, espoirs, limites et alternatives. En abordant des thèmes comme l'alimentation, la santé, la culture, la consommation ou la finance, cette exposition, ouverte à tous publics dès 15 ans, se veut être une tentative aboutie de mise en débat d'une actualité économique complexe qui structure néanmoins nos vies. L'exposition est engagée, mais non partisane. Elle est un outil au service de la citoyenneté active. À ce jour, 15 000 personnes ont visité l'exposition ainsi que des centaines d'écoles lors des éditions précédant celle d'Arlon.



Un objectif d'accessibilité au plus grand nombre

L'objectif de cette exposition est de vulgariser le système économique dans lequel nous vivons sous forme ludique et attrayante. Puisque nous sommes tous concernés, le Musée propose une série d'outils interactifs pour rendre le contenu de l'exposition accessible à tous. Ainsi, à travers le jeu et la mise en scène d'objets du quotidien, les visiteurs, jeunes et moins jeunes, pourront aisément s'informer sur ce sujet qui semble pourtant si ardu.

Place aux débats !

L'une des originalités du Musée du Capitalisme réside dans le rôle central qu'y joue le visiteur, via la mise en place d'une visite interactive. Le Musée devient alors un espace privilégié de débats et de réflexions. En route vers une citoyenneté active !

Et à Arlon ?

En plus d'organiser des visites guidées pour tous les groupes qui le souhaitent (écoles, CPAS, groupes en insertion socio-professionnelle, maisons de jeunes...), le MOC Luxembourg proposera toute une série d'activités en marge du Musée (spectacles, conférences, animations...). Le programme complet sera disponible à la fin du mois de juin. Mais il est d'ores et déjà possible de réserver votre visite !

VISITES GUIDÉES

- **En groupe** : réservation obligatoire pour minimum 5 personnes, du mardi au dimanche, de 14h00 à 18h00
Possibilité de visites en matinée sur demande, uniquement le mercredi, jeudi et vendredi
- **Individuelle** : sans réservation le samedi et le dimanche à 15h00

VISITES LIBRES INDIVIDUELLES

Le mercredi, le samedi et le dimanche de 14h00 à 18h00

Âge : à partir de 15 ans

Durée : 1h30

Prix : gratuit

Lieu : Ancien Palais de Justice, place Léopold à 6700 Arlon

Plus d'infos : www.museeducapitalisme.org

Envie de préparer la visite ? Un dossier pédagogique est disponible sur www.mocluxembourg.be

Infos / réservations : ☎ 063/21 87 28

✉ jf.rasschaert@mocluxembourg.be



FAISONS CONNAISSANCE AVEC ...

NATHALIE MOREAU

QUEL A ÉTÉ VOTRE PARCOURS AVANT D'ARRIVER À LA TRÊVE ?

Originaire de la province de Luxembourg, j'ai fait des études de psychologie clinique à l'ULB. J'ai d'abord travaillé durant deux ans au sein du help desk d'IBM. J'ai quitté cet emploi dans l'idée de revenir à un métier plus social, mais on me proposait toujours de travailler dans l'informatique. J'ai travaillé en intérim pour différentes sociétés (Delta Lloyd, Banksys...). J'ai ainsi découvert le chômage, la précarité des contrats, la difficulté de se réorienter... Cela m'a servi par la suite dans le monde de l'insertion socio-professionnelle. J'ai enfin obtenu un contrat d'un an dans un bureau de chômage de la CSC à Anderlecht où j'ai rencontré des personnes en grande difficulté. J'ai senti que je revenais dans mon domaine de prédilection. Avec ma famille, nous sommes ensuite revenus dans la région. Après une petite expérience comme consultante chez Trace Intérim, j'ai travaillé au Forem durant près de 10 ans.



Coordinatrice pédagogique



AU COURS DE VOS 10 ANNÉES AU FOREM, DES CHANGEMENTS SONT-ILS SURVENUS DANS L'ACCOMPAGNEMENT DES DEMANDEURS D'EMPLOI ?

Au début, les demandes d'accompagnement étaient ponctuelles et venaient d'autres conseillers ou des demandeurs d'emploi eux-mêmes, sur base volontaire. Nous pouvions faire preuve de beaucoup de créativité dans notre approche, dans la création d'outils et d'animations. En ce qui concerne le travail de conseillère référente, il fallait rencontrer les demandeurs d'emploi obligatoirement dès leur inscription au Forem pour faire un bilan. L'idéal était d'établir une relation de confiance et un climat propice pour toute la durée du suivi. Mon but était d'accompagner la personne là où elle se trouvait, même très éloignée de l'emploi. Mais le cadre est devenu plus rigide, de manière subtile. La contrainte rendait l'aide plus difficile à mettre en place. Le public a changé lui aussi et réaliser un travail d'accompagnement vers l'emploi avec des personnes porteuses de handicaps ou ayant des problèmes de santé mentale ou physique, par exemple, me semblait difficile. Je me suis sentie de moins en moins à l'aise, avec l'impression de tenir un double discours, ce qui était aliénant pour le conseiller référent et pour le demandeur d'emploi. J'ai donc pris la décision, difficile, de quitter le Forem malgré les années positives que j'y avais passé, tout ce que j'y avais appris et les personnes de valeur qui y travaillent.

COMMENT ÊTES-VOUS ARRIVÉE À LA TRÊVE ?

Je connaissais Habilux et la Trêve par mon emploi au Forem et les valeurs que ces asbl portent me conviennent. Elles travaillent avec un public éloigné de l'emploi et développent une approche globale de la personne. Le parcours de chacun est envisagé dans toutes ses étapes et son rythme est respecté. J'ai d'abord travaillé comme formatrice en insertion dans le cadre d'appels à projets. J'ai ensuite eu la charge de la coordination pédagogique, au moment où un nouveau décret est entré en vigueur pour les Centres d'insertion socio-professionnelle (CISP). Il s'agissait de mettre en place plusieurs mesures administratives, mais aussi d'instaurer des Plans individuels de formation (PIF) pour les stagiaires, un outil qui permet de renforcer l'accompagnement individuel. Mon rôle consiste aussi à épauler les formateurs dans leur travail quotidien auprès des stagiaires et dans le développement d'outils pédagogiques et méthodologiques.

CONCRÈTEMENT, QUE PROPOSE LA TRÊVE ?

Le siège social de la Trêve est situé à Bastogne avec plusieurs implantations dans la province. Nous accompagnons des adultes en réinsertion socio-professionnelle. L'accompagnement est individualisé dès l'entrée en formation : une anamnèse est réalisée avec le stagiaire pour saisir son parcours, ses difficultés, ses besoins. Un mois après le début de sa formation, on le revoit pour affiner notre connaissance de son parcours et comprendre son projet personnel et/ou professionnel. Cela permet de mettre en évidence ses compétences transversales, ses points forts ou faibles. À partir de là, on détermine les objectifs du PIF. De petits objectifs, accessibles et facilement évaluable, pour le stagiaire et pour nous. Tous les deux mois, nous refaisons un bilan et revoyons les objectifs. Des stages sont également prévus soit pour une découverte d'un métier soit en vue d'acquérir de nouvelles compétences professionnelles dans un métier donné.

À Bastogne, nous proposons des cours de remise à niveau en français et mathématiques, l'apprentissage du français en tant que Langue étrangère (FLE), une formation en Orientation et développement socio-professionnel ainsi qu'une formation d'employé administratif. À Vielsalm, Athus et Virton, nous organisons des ateliers pédagogiques personnalisés avec surtout de la remise à niveau en français et du FLE. À Arlon, nous dispensons des formations de remise à niveau en français et un apprentissage du FLE. Actuellement, jusqu'à 200 stagiaires fréquentent l'ensemble de nos formations et appels à projet.

MENEZ-VOUS DES PROJETS PLUS PARTICULIERS AU SEIN DE VOTRE STRUCTURE ?

La Trêve répond à des appels à projets et participe ainsi à des projets innovants. Actuellement, nous sommes investis dans une formation d'aide ménager social, portée par Lire et Écrire et financée par le Forem. Nous travaillons en partenariat avec le CEPST, Forem formation et la promotion sociale. Ce métier consiste à offrir un service de nettoyage à des personnes malades, isolées... en leur présence. Le statut est en reconnaissance au niveau du Ministère de l'Action sociale, d'où l'importance de travailler avec la promotion sociale. Cette formation arrive d'ailleurs à un bon moment : alors que les

séjours à l'hôpital sont toujours plus courts, l'aide ménager social peut assurer un accompagnement et une présence utiles au retour à domicile. La formation, ouverte aux publics alpha, étrangers, dure 8 mois à Libramont et mêle la remise à niveau en français et l'apprentissage d'un métier, avec des cours de déontologie et de communication, par exemple. Des stages ont lieu dans les maisons de repos, les centres d'accueil pour enfants... D'autres projets sont dans les cartons, comme le projet « Des mots et des briques » qui permet d'acquérir des compétences dans le domaine du bâtiment tout en développant la connaissance du français lié au métier (Lire et Écrire, CEPST et Forem Formation).

COMMENT LES STAGIAIRES VIVENT-ILS LES CHANGEMENTS QUE VOUS ÉVOQUEZ PLUS HAUT ?

Certains de nos stagiaires sont des chômeurs complets indemnisés et rentrent dans le cadre de l'accompagnement mis en place par le Forem. D'autres dépendent de l'aide sociale et doivent également répondre à des objectifs établis par les CPAS. D'autres encore, attendent que leur situation soit régularisée sur le territoire belge. Beaucoup enfin sont des demandeurs d'emploi libres. Ils ne doivent pas répondre à des exigences de recherche d'emploi. Certaines situations personnelles difficiles, avec une multitude d'acteurs

différents, engendrent beaucoup d'angoisse. Les parcours sont complexes, pas toujours lisibles pour les stagiaires eux-mêmes. L'assistante sociale a souvent une vision plus globale de la situation, ce qui permet de faire avancer les dossiers. Ces publics font preuve de beaucoup d'incompréhension vis-à-vis d'un système qui leur demande de trouver un emploi alors que leur quotidien s'apparente à de la survie. À cela s'ajoute le fait que la législation, très complexe, change en permanence. Il faut la comprendre, se tenir au courant, ce qui est difficile pour les stagiaires. Ici aussi, notre assistante sociale joue un rôle primordial. Il faut prendre le temps de bien accompagner les personnes car les conséquences de certaines décisions peuvent être graves. Cet accompagnement est proposé aux stagiaires qui le désirent. Il n'y a aucune obligation.

« NATHALIE MOREAU REMET LE PRIX... »

• DU LIVRE INSPIRANT À :

« La résilience ou comment renaître de sa souffrance » de Boris Cyrulnik

La résilience est un concept fascinant, créé par B. Cyrulnik. Elle permet à chacun de porter à nouveau un regard positif sur lui-même, à partir des ressources développées lors des expériences de la vie, positives et négatives. Chaque individu, s'il rencontre les bonnes personnes au bon moment, porte en lui les graines de cette résilience. Et j'y crois à 100 % !

• DE LA PERSONNALITÉ ENTHOUSIASMANTE À :

Tous les travailleurs/formateurs sociaux qui travaillent dans l'ombre

Le public ne se rend pas compte de l'importance du travail non mesurable qu'ils effectuent et de la créativité dont ils font preuve au quotidien.

• DU FAIT D'ACTUALITÉ MARQUANT DE L'ANNÉE 2018 :

Mon départ du Forem

Un profond malaise a grandi en moi lorsqu'il a fallu accompagner des personnes ayant un handicap d'ordre physique, intellectuel ou mental. On a ajouté « une couche » de personnes à suivre sans dégager les moyens nécessaires. Je ressens un tel décalage entre les politiques d'activation, la réalité du marché de l'emploi et le profil des personnes suivies. Tous les métiers qui, autrefois, existaient pour des personnes peu qualifiées disparaissent. On demande des diplômes et des qualifications pour presque tout. Une partie de notre société risque de se sentir de plus en plus exclue.



Interview : Thérèse Willot

POUR D'AVANTAGE DE BONNES PRATIQUES DANS LES CONSEILS COMMUNAUX CONSULTATIFS DES AÎNÉS

Les aîné.es de la FGTB et du MOC Luxembourg, mandataires des CCCA de 17 communes, sont fiers du travail accompli et des projets menés au sein de leurs communes. La législature communale 2012-2018 a permis d'obtenir des résultats importants. Aujourd'hui, deux communes luxembourgeoises sur trois organisent un CCCA. Le Conseil consultatif provincial des Aînés (CCPA) est en outre une initiative originale qui a permis de dynamiser le processus. Toutefois, de nombreuses questions se posent encore à propos de la représentativité au sein des CCCA, de leur présidence, de leur secrétariat, du renouvellement de leurs membres... Les pouvoirs communaux utilisent encore trop rarement cette instance consultative. Nous présentons ici les grandes lignes de la position adoptée par la FGTB, le MOC Luxembourg et leurs mouvements en vue de favoriser davantage de bonnes pratiques au sein des CCCA.



I. LES CCCA : RAPPEL DE LEURS RÔLES ET OBJECTIFS

Pluralistes et indépendants, les CCCA réunissent des citoyens siégeant à titre personnel et des représentants d'associations d'aînés désireuses d'en faire partie, notamment les associations syndicales, mutuellistes et d'éducation permanente. Ils examinent les besoins des seniors de la commune en permettant à tous de prononcer des avis pour orienter les décisions du pouvoir communal. Ils abordent les questions importantes de la vie communale qui concernent les aînés, mais aussi en solidarité avec les autres catégories de la population. Ils doivent s'occuper des problèmes politiques de la commune, non pas en termes partisans, mais avec un regard participatif et consultatif.



2. LES BONNES PRATIQUES POUR LE FUTUR DES CCCA

Même si les CCCA sont consultatifs, leur travail doit être respecté et pris en considération par le Conseil communal. Ce n'est pas toujours le cas : des CCCA se sont parfois spécialisés dans des activités festives. Les objectifs définis ci-dessus ne peuvent être rencontrés que moyennant le respect de certains principes dans le fonctionnement des Conseils.

A. Un modèle de bon fonctionnement pour les CCCA

Les principes énoncés par le MOC, la FGTB Luxembourg et leurs mouvements en 2012 sont toujours d'actualité.

Il s'agit :

- d'éviter que les CCCA soient des chambres d'entérinement du pouvoir local. Il faut installer une dynamique d'initiative pour les demandes et les formulations d'avis et une réelle autonomie pour pouvoir représenter valablement la population des aînés ;
- d'établir des priorités, en menant des actions, en évaluant les résultats et en définissant des suites aux actions réalisées
- de diffuser largement les avis rendus par les CCCA afin d'assurer la transparence ;
- de garantir l'indépendance des CCCA.

Les pouvoirs communaux doivent consulter les CCCA sur les matières qui concernent les aînés. Ils donneront des réponses motivées, par écrit, aux avis et aux questions formulés par les CCCA.

Un principe supplémentaire en 2018 : un label pour la reconnaissance d'un travail de qualité

Le travail réalisé par les CCCA n'est pas toujours reconnu à sa juste valeur. Nous proposons la création par la Région wallonne d'un label de qualité qui atteste qu'une commune :

- respecte les critères énoncés par les circulaires ministérielles relatives aux CCCA ;
- respecte les propositions de la FGTB, du MOC et de leurs mouvements quant au modèle de fonctionnement et à la composition des CCCA ;
- demande l'avis au CCCA, l'entende et y réponde, obligatoirement pour les dossiers qui concernent les aînés de près ou de loin¹.

Si le pouvoir communal respecte effectivement ces règles de fonctionnement, des subsides ou d'autres avantages seront octroyés à la commune. Il s'agit là d'un moyen de donner de l'importance aux CCCA aux yeux de leur pouvoir communal.

B. La composition des CCCA

Elle pose parfois question et il n'est pas toujours aisé de trouver le nombre suffisant de bénévoles. Dans un souci d'ouverture, la FGTB, le MOC et leurs mouvements proposent des principes à appliquer de manière souple afin de ne pas bloquer le fonctionnement d'un CCCA :

- **La présidence** : par un membre du CCCA, élu par le CCCA, hors personnel communal ou élu, ni bourgmestre, ni échevin, ni conseiller communal, ni président du CPAS.
- **Le secrétariat** : assuré par un aîné élu selon la même procédure que celle suivie pour la présidence. Un employé communal doit soutenir le secrétaire (prise de notes, envoi de convocations, aide matérielle, aide pour monter un dossier...).
- Toutes les tâches que celui-ci réalise doivent **être vérifiées et validées par l'aîné en charge** du secrétariat ou par le président s'il n'y a pas de secrétaire aîné.
- Les membres doivent avoir atteint l'âge de **55 ans** pour pouvoir siéger au sein d'un CCCA. Il faut être disponible et volontaire pour porter les projets des aînés.
- **La composition du CCCA** : une représentation conforme et pluraliste de tous les aînés de la commune, de tous les genres et de tous les âges de la vie.
- **Une personne relais** avec le collège communal pour une réelle dynamique d'échanges entre le CCCA et le collège communal. Les préoccupations du collège qui demande avis doivent être bien comprises par les membres du CCCA. Cet avis doit être lui aussi entendu et explicité au mieux. Enfin, la réponse du collège doit être argumentée auprès du CCCA. Il est donc important qu'une personne puisse faire le relais entre les deux assemblées. Cela peut-être, par exemple, l'échevin en charge des aînés et qui siège au CCCA à titre consultatif.
- **Chaque membre doit savoir à quel titre il siège** : en tant que représentant d'organisations, associations, groupes actifs sur le territoire communal ; en tant que représentant des aînés d'un quartier ou d'un village en particulier ; à titre individuel en vue d'améliorer le bien-être collectif des aînés de leur commune. Cet investissement personnel peut apporter beaucoup. L'important est que tous les aînés de la commune soient représentés et qu'aucun membre ne soit présent pour défendre des intérêts personnels. Le soutien d'un mouvement



¹ Nous proposons une liste des sujets pour lesquels le pouvoir communal doit obligatoirement consulter le CCCA disponible dans le texte complet « Les conseils consultatifs communaux des aînés. Pour davantage de bonnes pratiques » (www.mocluxembourg.be/pages/publications ou sur demande auprès de Christine Rousseau - c.rousseau@mocluxembourg.be - 063/21 87 26)

peut toutefois apporter une aide précieuse aux aînés pour l'exercice de leur mandat (formation, soutien...).

- Chaque membre doit s'engager **à s'informer sur les missions des CCCA** qui ne sont pas des associations qui organisent des goûters, des excursions... Il s'engage notamment à participer aux formations organisées par le CCPA ou par d'autres instances.
- **Il est important d'assurer une continuité entre deux législatures communales au sein des CCCA.** Ce lien doit pouvoir se faire par les membres qui peuvent exercer deux mandats consécutifs et par le personnel communal-ressource.
- La législature communale est de 6 ans, une longue période, surtout pour des aînés. Une procédure d'admission est indispensable afin **d'assurer le remplacement d'un membre absent en cours de législature**, pour cause de décès ou de maladie, ou un membre absent sans s'excuser. Un nouveau membre peut entrer à tout moment, après un appel à candidature dans la revue communale, dans la presse... Les membres suppléants peuvent être appelés quand il y en a.
- Tous les votes qui concernent des personnes doivent être **secrets**.
- Les aînés du MOC et de la FGTB sont **contre** l'idée d'instaurer des jetons de présence pour les membres des CCCA, même s'ils peuvent faire en sorte que le fait de siéger au sein d'une assemblée d'aînés soit davantage pris au sérieux. Un défraiement peut être envisagé pour certains frais (ex. tickets de parking, frais de kilomètres...).

C. Des moyens de fonctionnement

Il revient à la commune de prévoir un poste budgétaire pour le fonctionnement des CCCA. Ceux-ci exercent un rôle consultatif et non décisionnel. Par conséquent, ils ne doivent pas disposer d'un budget propre. Lorsqu'ils proposent un projet et que celui-ci est accepté, la commune doit accorder le budget nécessaire pour sa réalisation et prévoir un délai raisonnable de mise en oeuvre. Un membre du personnel communal est notamment indispensable pour faire fonctionner un CCCA (voir le secrétariat).

3. MAINTENIR LA DYNAMIQUE LUXEMBOURGEOISE : LE CONSEIL CONSULTATIF PROVINCIAL DES AÎNÉS (CCPA)

Les rôles joués par le CCPA auprès des CCCA est primordial. Il doit maintenir la dynamique mise en place ces dernières années et peut dans ce sens :

- être un soutien aux CCCA en proposant des temps d'échanges de « bonnes pratiques », des temps de rencontres pour renforcer les liens entre CCCA, des temps de réflexions sur les problématiques liées aux aînés etc. ;
- être le relais entre les CCCA et les pouvoirs provinciaux ;
- promouvoir et favoriser la visibilité du travail réalisé par les CCCA ;
- être un soutien aux membres des CCCA dans l'exercice de leur fonction en proposant des temps de formation et d'échanges ;
- soutenir des initiatives provinciales en faveur des aînés (ex. Boîte à tartines Seniors Focus, bourse « Bien Vieillir ») ;
- proposer ou soutenir des projets émanant des aînés (ex. Calendrier perpétuel pour une alimentation saine des aînés).

