



# Accord Non Marchand

# Que 2010-2012 voulons nous ?

Vers un nouvel accord NM 2010-2012  
Consultation CP 329.02  
Région wallonne  
PROJET JANVIER 2009

Depuis 2000 nous avons pris l'option de revendiquer une harmonisation des conditions de travail pour tous les travailleurs des secteurs non marchands.

Où en sommes-nous ?

• **Harmonisation des barèmes sur ceux des travailleurs des hôpitaux du secteur privé :**

- ▶ Manque l'augmentation de 1% obtenue par les travailleurs des hôpitaux en 2001

• **Harmonisation des autres éléments de la rémunération**

- ▶ Prestations irrégulières : obtenu
- ▶ Allocation foyer-résidence : octroyée aux barèmes les plus bas (maximum 89 €) : pas obtenu (Région wallonne)
- ▶ Augmentation de la PFA vers un 13ème mois : pas obtenu - en Région wallonne, aucune convention collective de travail (CCT) sectorielle sauf pour les CFP n'est signée

• **Fin de carrière :**

- ▶ Région wallonne : rien obtenu
- ▶ Bruxelles : diminution du temps de travail en fin de carrière

• **Jours de congé :**

- ▶ Région wallonne : +2 jours en 2008 avec un minimum de 24 jours de congé (vacances annuelles comprises) -
- ▶ Bruxelles + 5 jours

Ces avancées, vous les avez obtenues grâce à vos mobilisations nombreuses et dynamiques.

Nous revenons aujourd'hui vers vous pour solliciter votre avis, vos demandes, vos revendications à adresser aux prochains gouvernements régionaux en vue de conclure un nouvel accord non marchand.

Donnez votre avis à votre délégué ou en le renvoyant au secrétariat régional de la CNE.

**Votre avis est important, nous en avons besoin.**

## Pouvoir d'achat

### Constats

Dans le domaine du pouvoir d'achat pour les secteurs de la Région Wallonne, des constats tristes et alarmants s'imposent:

- ▶ aujourd'hui encore, l'allocation de foyer et l'allocation de résidence (versée dans certains secteurs aux travailleurs dont les barèmes sont inférieurs à 16.000€ annuels) ne sont pas attribuées aux travailleurs de l'insertion de la région wallonne;
- ▶ d'autre part, hormis pour les CFP-AWIPH, aucune convention sectorielle de prime de fin d'année n'est signée et pour les CFP, elles sont toujours calculées sur une base inchangée, à savoir un montant forfaitaire qui n'a plus été revalorisé depuis de nombreuses années, ce qui explique la modestie de leur montant;
- ▶ en ce qui concerne le personnel avec diplôme universitaire : lors du passage à la classification de fonction de la SCP 329.02, les travailleurs se sont vus attribuer un barème inférieur à celui qui leur était octroyé dans leur statut « prime ».

### Revendications

**1.1 L'harmonisation totale des revenus :**

- ▶ barèmes universitaires : déblocage des barèmes en fin de carrière.
- ▶ le 1 % supplémentaire sur tous les barèmes

**1.2 Revalorisation des barèmes les plus bas**

**1.3 L'allocation de foyer/résidence versée indistinctement à tous les travailleurs** en fonction de leur salaire

**1.4 Une prime de fin d'année** telle qu'elle atteigne le montant équivalent à un treizième mois.

**1.5 Remboursement à 100 % des frais de déplacements domicile-lieu de travail** à tous les travailleurs : déplafonnement des salaires ouvrant le droit au remboursement sur base d'un abonnement transports en commun.



## Conditions de travail

### Constats

La réforme EFT - OISP - CFP AWIPH a engendré une surcharge de travail et une dégradation des conditions de travail : augmentation du stress, augmentation de l'absentéisme, rotation du personnel, hausse de la flexibilité, hausse de la polyvalence.

### Revendications

#### 2.1 Normes d'encadrement

une augmentation des normes d'encadrement:

**2.1.1** qui permette notamment le remplacement immédiat du personnel absent (maladie, congés, formation prévue dans le plan de formation, accidents de travail, réunions...)

**2.1.2** qui soit affectée à :

- une diminution de la charge de travail et de lutte contre le stress ;
- l'amélioration de la qualité des services ;
- la réponse aux nouveaux besoins.

**2.2 Renforcer les pénalités pour non-respect de la CCT 35 (priorité d'un emploi à temps plein aux travailleurs à temps partiel)**

#### 2.3 Formation

**2.3.1** Financement du remplacement du travailleur en formation

**2.3.2** Financement des frais inhérents à la formation (minerval, déplacement...)

## Carrière professionnelle

### Constats

Les employeurs ont de plus en plus recours, pour des facilités d'organisation du travail, aux temps partiels et aux CDD.

Pour les jeunes entrants sur le marché du travail, le salaire d'un temps partiel est bien souvent inférieur au seuil de pauvreté.

Les rythmes de travail imposés aux travailleurs imposent à certains, à un moment donné, de réduire partiellement leur temps de travail ou de recourir à différentes formules d'interruption telles le crédit-temps.

Ces régimes de travail sont devenus incompatibles avec la volonté des travailleurs de faire face à leurs réalités personnelles, familiales (comme une naissance, un changement dans la situation familiale, une maladie ou un accident grave,...). Il en découle une perte substantielle de revenus et, dans certains cas, la perte de l'ancienneté. Il s'avère que ce sont majoritairement des femmes qui se trouvent dans cette situation.

Dans le secteur, la fin de carrière n'est pas gérée valablement. Aucune convention collective de travail prépension n'est signée. Aucune compensation salariale sectorielle en plus de celle payée par l'ONEM pour la perte de revenu des travailleurs en fin de carrière qui optent pour la réduction du temps de travail après 50 ans n'est négociée.

### Revendications

**3.1 Favoriser la gestion de la carrière professionnelle**, par le droit à la mobilité professionnelle dans et hors de l'ASBL, par la reconversion professionnelle possible dans les différents secteurs non-marchands - ces revendications s'adressent donc à la fois aux employeurs et aux pouvoirs subsidiaires: en

**3.1.1** Reconnaître l'ancienneté de façon transversale à tous les secteurs du non-marchand, et l'expérience acquise dans le marchand pour les ouvriers et les administratifs

**3.1.2** Octroi d'un complément chômage pour les temps partiels qui se situent en-dessous du seuil de pauvreté.

**3.1.3** Octroyant des congés d'ancienneté dans le secteur

**3.1.4** Pour les CFP Awiph : suppression immédiate des prises de rang dans les barèmes et adaptation de la subsidiation du personnel à cet effet. Il s'agit de discrimination à l'âge.

#### 3.2 Prévenir les effets de la pénibilité du travail

**3.2.1** Transformation des heures complémentaires structurelles en augmentation contractuelle d'horaire (application de la CCT 35 ET loi-programme 1989).

#### 3.3 Fin de carrière

**3.3.1** Réduction du temps de travail, sans perte de salaire, en fin de carrière à partir de 45 ans pour tous avec embauche compensatoire et

**3.3.2** plan tandem : complément sectoriel à l'indemnité ONEM pour la RTT à ½ temps après 50 ans.

**3.3.3** Développer dans la sphère non-marchande des outils d'accompagnement et de réorientation du personnel plus âgé, en burn-out ou en recherche d'un nouveau souffle.

**3.4** Prolongation des échelles barémiques jusqu'à l'âge de la fin de carrière

**3.5** octroi de la prépension avec remplacement du travailleur

**3.6** Amélioration des conditions financières au delà du minimum légal

# Temps de travail

## Constats

La **fatigue professionnelle** influe sur le temps de travail choisi par les travailleurs en désespoir de cause et faute de trouver des alternatives satisfaisantes.

L'**impossibilité de concilier les différents temps de la vie** (vie professionnelle, vie familiale, vie sociale) nécessite le recours à des solutions de « bouts de chandelle » qui créent des discriminations envers les femmes.

La **flexibilité du travail imposée aux travailleurs à temps partiels** rend, de plus, impossible l'organisation de son temps disponible.

La **situation des travailleurs à temps partiel reste problématique**.

Un travailleur à temps partiel qui demande à être prioritaire pour une augmentation de temps de travail dans son institution ou service se verra plutôt attribuer successivement des compléments d'heures selon le bon vouloir de l'employeur plutôt que contractuellement.

Malgré la convention collective de travail relative au remplacement des travailleurs en crédit-temps, dans de nombreux services nous déplorons le non-remplacement de ces travailleurs. Cela occasionne une surcharge de travail pour leurs collègues.

Les congés de maladie de longue durée ne sont pas systématiquement remplacés.

## Revendications

**4.1** 32 H. pour tous avec embauche compensatoire, sans perte de rémunération ;

**4.2** Temps de travail contractuel minimum dans le secteur octroyant un salaire au-dessus du seuil de pauvreté ;

**4.3** Contrôle de la priorité des temps partiels à toute augmentation du temps de travail avec un système de sanctions en cas de non-respect ;

**4.4** Application de la CCT crédit-temps **AVEC** remplacement (art. 9 de la convention collective de travail sectorielle).



### Secrétariat général

Patricia Piette

Avenue Robert Schuman, 18  
1400 Nivelles • 067.88.91.91

### Charleroi - La Louvière

Stéphanie Paermentier

Rue Pruniveau, 5 • 6000 Charleroi  
071.23.08.78

### Liège-Verviers

Brigitte Streel

Boulevard Saucy, 10 • 4020 Liège  
04.340.74.90

### Bruxelles - Brabant Wallon

Emmanuel Bonami

rue Pléтинckx, 19 • 1000 Bruxelles  
02 508 89 56

### Mons - Tournai

Olivier Cattelain

Rue Claude de Bettignies, 10/12  
7000 Mons • 065.37.26.13

### Namur-Luxembourg

Alain Antoine

Place L'Ilon, 13 • 5000 Namur  
081.22.81.09