

Accord Non Marchand

2010-2012
Que voulons nous ?

Vers un nouvel accord NM 2010-2012
Consultation CP 319.02



www.cne-gnc.be

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 aujourd'hui ?

• **Harmonisation des barèmes sur ceux des travailleurs des hôpitaux du secteur privé non acquis pour tous :**

- ▶ Région bruxelloise francophone et bicommunautaire (COCOF et BICO) ▶ acquis - 1%
- ▶ Awiph (Agence wallonne d'intégration pour les personnes handicapées) ▶ acquis ▶ 1%
- ▶ Maisons d'accueil et de vie communautaire : acquis - 1%
- ▶ Aide à la Jeunesse AAJ ▶ harmonisation de 94,5 % à 97 % selon les fonctions
- ▶ Services d'accueil spécialisé pour la petite enfance SASPE ▶ harmonisation de 94,5 % à 97 % selon les fonctions.

• **Harmonisation des autres éléments de la rémunération non acquis pour tous :**

Prestations irrégulières :

- ▶ COCOF - BICO ▶ acquis
- ▶ Awiph ▶ acquis sauf pour les heures prestées entre 20 et 22h + 20% au lieu de 35%
- ▶ Maisons d'accueil et de vie communautaire ▶ acquis
- ▶ AAJ - SASPE ▶ rien n'a été obtenu

Allocation foyer-résidence : octroyée aux barèmes les plus bas (maximum 89 €) : non acquis pour tous.

- ▶ COCOF - BICO ▶ acquis
- ▶ Awiph ▶ rien n'a été obtenu
- ▶ Maisons d'accueil et de vie communautaire ▶ rien n'a été obtenu
- ▶ AAJ ▶ rien n'a été obtenu
- ▶ SASPE ▶ rien n'a été obtenu

Augmentation de la PFA vers un 13ème mois : rien n'a été obtenu.

• **Fin de carrière :**

- ▶ COCOF - BICO ▶ Réduction du temps de travail à 45-50-55 ans
- ▶ Awiph ▶ plan tandem à partir de 50 ans avec 29 ans de carrière dans le secteur
- ▶ Maisons d'accueil et de vie communautaire ▶ plan tandem à partir de 50 ans avec 29 ans de carrière dans le secteur
- ▶ AAJ ▶ plan tandem à partir de 50 ans avec 29 ans de carrière dans le secteur
- ▶ SASPE ▶ plan tandem à partir de 50 ans avec 29 ans de carrière dans le secteur.

• **Jours de congé :**

- ▶ COCOF - BICO ▶ 4 jours + 27 septembre ou 11 juillet
- ▶ Awiph ▶ 7 jours
- ▶ Maisons d'accueil et de vie communautaire RW ▶ 7 jours
- ▶ AAJ ▶ 4 jours + 27 septembre
- ▶ SASPE ▶ 4 jours + 27 septembre

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

Nous revenons aujourd'hui vers vous, travailleur(se)s du secteur de l'Aide sociale, 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 !

Patricia Piette
*Secrétaire nationale
Secteur Aide sociale*





1. Pouvoir d'achat

Constats

- ▶ Dans le domaine du pouvoir d'achat pour les secteurs de la Région Wallonne, de la Communauté Française et de la Commission communautaire française de la Région de Bruxelles-Capitale, des constats tristes et alarmants s'imposent.
- ▶ Aujourd'hui encore, l'**allocation de foyer** (normalement attribuée dans certains secteurs aux travailleurs mariés ou vivant en couple ainsi que les travailleurs ayant la charge d'un ou de plusieurs enfants pour lesquels les allocations familiales leur sont attribuées et payées, sauf s'ils cohabitent avec un travailleur de l'autre sexe qui bénéficie déjà d'une allocation de foyer), de même que l'**allocation de résidence** (versée dans certains secteurs aux gens ne pouvant bénéficier de l'allocation de foyer) ne sont attribuées à tous les sous-secteurs de la Commission paritaire.
- ▶ D'autre part, les **primes de fin d'année** 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 ouvrier** : dans le secteur de l'AWIPH, le personnel ouvrier à qualification égale ne se voit pas octroyer un barème identique
Exemple : un technicien A2 en menuiserie Catégorie 4 relève du barème 6 et a un salaire horaire de 11.32 € (à 5 ans d'ancienneté) alors qu'un technicien en électronique A2 relève du barème 12 et a un salaire horaire de 12.76 €
dans le secteur AAJ, il existe une seule catégorie barémique quelle que soit la qualification du personnel. Par contre, dans les fonctions de type éducatif ou psychosocial, il existe des barèmes distincts selon la qualification, le diplôme obtenu. Il y a en quelque sorte non reconnaissance des formations acquises pour le personnel ouvrier.

Nos Revendications

Nous exigeons :

1.1 Poursuite de l'harmonisation

- ▶ valorisation des heures irrégulières prestées identique dans tous les sous-secteurs ;
- ▶ le 1 % supplémentaire sur les barèmes
- ▶ l'allocation de foyer/résidence tant pour le personnel ouvrier qu'employé.

1.2. L'harmonisation totale des revenus :

Revalorisation des barèmes les plus bas, y compris ceux du personnel ouvrier,

A diplôme et ancienneté comparable, les salaires doivent être rigoureusement identiques.

Exemple : dans le secteur des personnes handicapées, un ouvrier qualifié à 5 ans d'ancienneté a un salaire horaire de 11.32 €. Il recevrait donc une allocation de foyer ou de résidence de 89 €.

Il s'agit pour nous de privilégier comme base minimale les barèmes ouvriers les plus élevés et de faire progresser les autres barèmes à partir de cette base.

1.3. Revalorisation de la prime de fin d'année telle qu'elle atteigne le montant équivalent à un treizième mois.

1.4. Remboursement à 100 % des frais de déplacements domicile-lieu de travail sur base du coût des transports en commun.



2. Conditions de travail :

Constats

1. Normes d'encadrement

Quel que soit le secteur, les normes d'encadrement dans les services ne permettent pas de répondre de manière adéquate à l'objectif d'un service de qualité, voire d'un niveau de sécurité adapté. Le problème est d'autant plus aigu dans les services d'hébergement.

Nous constatons :

- ▶ un recours de plus en plus fréquent à la flexibilité du personnel, au détriment du respect des dispositions légales et conventionnelles, en matière de durée du travail et de respect des horaires de travail.

Exemples :

- des rappels de personnel, des remplacements, des systèmes de garde imposés durant le temps de repos,
 - Les systèmes de « pot d'heures » permanents tantôt « positifs », tantôt « négatifs » permet à l'employeur d'organiser cette flexibilité au détriment d'un légitime équilibre entre vie professionnelle et vie privée.
 - Le recours au travail à temps partiel en est une autre illustration .
- ▶ au motif de la nécessaire continuité d'un service qualitatif (exigée par le pouvoir subsidiant), l'employeur impose le choix du moment de récupération et la prise de jours de congé.
 - ▶ le temps consacré aux réunions d'équipe pédagogique est devenu pour l'essentiel un moment d'organisation ou de réorganisation des horaires.

L'ensemble de ces éléments constitue un accroissement important de la charge de travail, des tensions, du stress...

Cela a notamment pour conséquence une diminution de la qualité de la prise en charge tant au plan individuel que collectif sans compter un impact certain sur la santé des travailleuses et travailleurs du secteur.

2. Travail de nuit :

Dans le secteur, les partenaires sociaux ont conclu des Conventions Collectives de Travail afin de cadrer la nature et la durée des prestations de nuit, pour répondre de manière appropriée, aux besoins spécifiques des bénéficiaires durant ces plages horaires, et respecter les dispositions légales visant à préserver la santé des travailleurs..

Nous constatons :

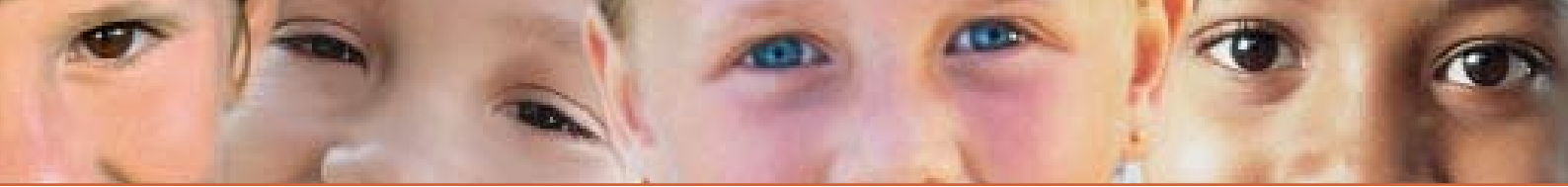
- ▶ la présence d'un seul et même éducateur référent dès le début de soirée jusqu'au lendemain à la mise en activité dans de nombreux établissements d'hébergement du secteur;
- ▶ l'impact du travail de nuit même s'il comporte des avantages au plan pédagogique et du bien-être du bénéficiaire, par sa nature de « prestation longue » influence et a des conséquences pour le travailleur sur la qualité de ses prestations de travail : vigilance, stress, impact physiologique de certains facteurs, vie de famille...
- ▶ les plages de repos autorisées pour le personnel éducatif de nuit deviennent une menace de défaut de surveillance, utilisée par de plus en plus d'employeurs.
- ▶ une volonté des employeurs d'accroître le nombre d'interventions durant les plages où les éducateurs devraient pouvoir se reposer sous le couvert « d'assurer la sécurité et le bien-être des personnes accueillies dans le secteur... ». On le sait, certaines nuits sont « calmes », d'autres beaucoup moins. Jusqu'à présent, dans l'ensemble, le personnel d'hébergement pouvait composer avec ces fluctuations de temps de repos tout en assurant un service adéquat.

3. Les séjours extérieurs

Dans un souci de permettre aux bénéficiaires de rompre avec le rythme quotidien, des séjours extérieurs sont organisés par les services.

Dans bon nombre de cas, ces activités ne sont pas encadrées par des équipes suffisamment adaptées au niveau de la sécurité, du bien-être des bénéficiaires mais aussi pour garantir le respect des dispositions légales et conventionnelles en matière de durée du travail. En effet, le personnel présent l'est bien souvent 24H./24. Toutes les heures de prestations éducatives réelles ne sont ni comptabilisées ni payées. Les sursalaires sont « partagés ».





Nos Revendications

2.1 Normes d'encadrement

2.1.1. une augmentation des normes d'encadrement qui permette notamment:

- ▶ le remplacement immédiat du personnel absent (maladie, congés, formation prévue dans le plan de formation, accidents de travail,...)
- ▶ basée sur le respect des dispositions légales et conventionnelles en matière de durée du travail et
- ▶ affectée à :
 - une diminution de la charge de travail et de lutte contre le stress ;
 - l'amélioration de la qualité des services.

2.2 Travail de nuit :

2.2.1 Revoir à la hausse les normes d'encadrement de nuit:

- en fonction des nouvelles réalités qui s'imposent aux services assurant l'hébergement
- en vue d'augmenter la sécurité et le bien être tant des travailleurs que des bénéficiaires.

2.2.2 Définir une norme minimale de personnel nécessaire en équivalent temps plein par nombre de bénéficiaires.

2.3 Prise en charge par le Fonds des Maladies professionnelles d'écartements décidés par la médecine du travail ou l'employeur

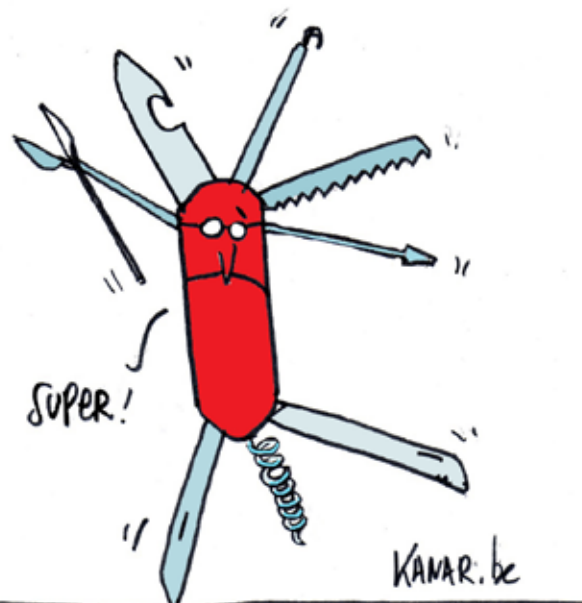
2.4 Renforcer les pénalités pour non-respect de la CCT 35 (priorité d'un emploi à temps plein aux travailleurs à temps partiel)

2.5 Formation

2.5.1 Financement du remplacement du travailleur en formation

2.5.2 Financement des formations par les pouvoirs subsideants tel qu'à Bruxelles, à savoir : la valeur de 1 % de la masse salariale d'une institution est ajoutée à l'enveloppe de subsides à condition de la consacrer exclusivement à la formation, et cela avec la concertation des travailleurs et sur base d'un plan de formation.

ET LES CONDITIONS
DE TRAVAIL
CA VA ?



3. Carrière professionnelle

Constats

- ▶ Dans le secteur, les employeurs ont **de plus en plus** recours, pour des facilités d'organisation du travail, **aux temps partiels**. 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 ainsi que le nombre et la longueur des prestations de travail imposées aux travailleurs obligent certains, à un moment donné, à réduire leur temps de travail ou à recourir à différentes formules d'interruption de carrière telles le crédit-temps.
Pour certains, ces régimes de travail sont incompatibles avec les exigences financières pour faire face à leurs réalités personnelles, familiales (comme une naissance, un changement dans la situation familiales, une maladie ou un accident grave,...). En effet, il en découle une perte substantielle de revenus et, dans certains cas, la perte de l'ancienneté.
- ▶ La perte d'ancienneté engendrée par différentes interruptions de carrière débouche pour certains travailleurs sur le non accès au plan tandem (mécanisme de réduction du temps de travail en fin de carrière via le crédit-temps) faute d'une carrière ou d'une ancienneté barémique suffisante ou le non accès à la prépension.
Il s'avère que ce sont majoritairement des femmes qui se trouvent dans cette situation.
- ▶ **Les conditions de travail imposées rendent de plus en plus difficile une conciliation entre vie professionnelle et vie familiale et sociale** et nécessitent le recours à des solutions boîteuses pour rencontrer les impératifs de la vie.
Exemple : une femme qui a recours au temps partiel au cours de sa vie professionnelle atteindra difficilement les 20 ans de carrière professionnelle requis pour accéder au plan tandem.
- ▶ Selon les niveaux de pouvoir (Région wallonne, Communauté française, Communauté germanophone, Région bruxelloise), **la gestion de la fin de carrière se décline de façon différente**.
Exemple : en Région wallonne et en Communauté française, s'est développé le plan Tandem. Dans la région bruxelloise, c'est la réduction du temps de travail à partir de 45 ans qui a été instaurée (à raison de 2 H/semaine à 45 ans, 4 H/semaine à 50 ans et 6 H./semaine à 55 ans).

Nos Revendications

3.1 Favoriser la gestion de la carrière professionnelle, par le droit à la mobilité professionnelle, 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 Faisant reconnaître l'ancienneté de façon transversale à tous les secteurs du non-marchand.

3.1.2 Optimisant le système de crédit-temps /old timer à partir de 50 ans, ayant 20 ans de service, quel que soit le secteur

3.1.3 Favorisant l'entrée et la reconnaissance des jeunes dans le secteur : contrat minimum de $\frac{3}{4}$ d'un temps plein, c'est-à-dire offrant un salaire supérieur au seuil de pauvreté (+ 860 € pour un isolé et 1360 € pour un isolé avec enfants)

3.1.4 Mise en place d'un complément chômage pour les temps partiels qui se situent en-dessous du seuil de pauvreté.

3.1.5 Octroi des congés d'ancienneté dans le secteur

3.1.6 Suppression immédiate de l'âge de départ dans les barèmes différent du début du travail et adaptation de la subsideation du personnel à cet effet.

Il s'agit de discrimination à l'âge.

3.2 Prévenir les effets de la pénibilité du travail pour les temps partiels

3.2.1 Compatibilité obligatoire d'horaires entre plusieurs emplois à temps partiels, donc 20 prestations sur 4 semaines, et au prorata pour les temps partiels.

3.2.2 Transformation des heures complémentaires prescrites régulièrement doivent se traduire en une adaptation du contrat de travail.

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 plan tandem

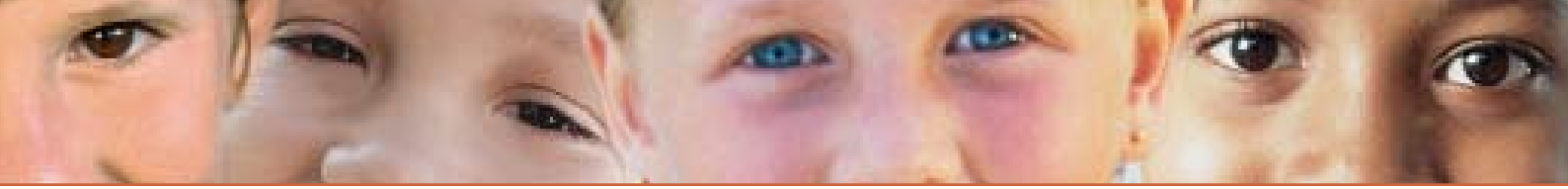
3.3.2 Reconnaissance des métiers pénibles : prépension à 58 ans avec minimum 35 ans de carrière

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.

3.3.4 Evolution des échelles barémiques jusqu'à la fin de la carrière.

3.3.5 Amélioration des conditions financières de la prépension avec remplacement du travailleur





4. 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.

Exemple : un travailleur à mi-temps peut être amené à se déplacer 20 fois sur 4 semaines en horaire de jour répartis comme suit : lundi 8-12 H., mardi 11-15 H., et ensuite 14-18 H.

De plus, la **subsidiation** de l'emploi n'inclut pas toujours toutes les réalités du travail qui permettraient d'avoir suffisamment de personnel pouvant travailler dans des horaires décents.

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. L'employeur préfère augmenter les heures de travail d'un travailleur au « coup par coup » selon les besoins de ses services ou de son institution plutôt que favoriser une augmentation de contrat de travail pour les travailleurs à temps partiel.

Nos Revendications

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

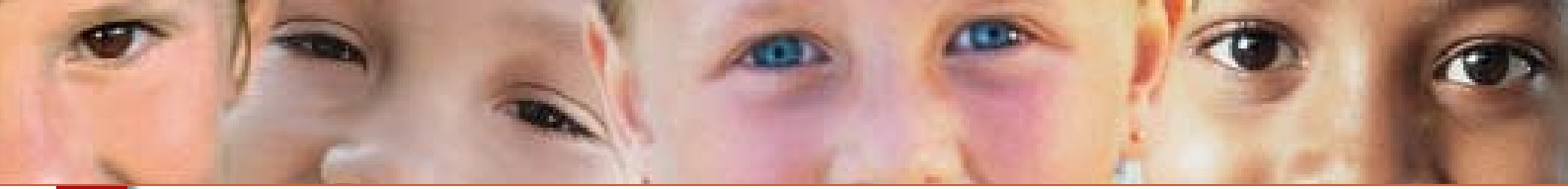
4.2 Pour les temps partiels :

Nombre de prestations au prorata du temps de travail : temps plein : 20 prestations par 4 semaines et mi-temps : 10 prestations par 4 semaines etc.

4.3 Temps de travail contractuel minimum dans le secteur : $\frac{3}{4}$ tps pour éviter des salaires en-dessous du niveau du seuil de pauvreté.

4.4 Priorité des temps partiels pour toute augmentation du temps de travail, renforcement du contrôle et mise en place d'un système de sanctions en cas de non-respect par l'employeur.





Accord Non Marchand 2010-2012 Donnez-nous votre avis

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

Votre avis est important, nous en avons besoin !

Secrétariat général Patricia Piette Avenue Robert Schuman, 18 1400 Nivelles • 067.88.91.91	Charleroi - La Louvière Stéphanie Paermentier Rue PrunEAU, 5 • 6000 Charleroi 071.23.09.66	Liège-Verviers Françoise DufRASne Boulevard Saucy, 10 • 4020 Liège 04.340.74.90
Bruxelles - Brabant Wallon Machteld Depaepe rue des Canonniers 14 • 1400 Nivelles 067.88 46 90	Mons - Tournai Olivier Cattelain Rue Claude de Bettignies, 10/12 7000 Mons • 065.37.26.13	Namur-Luxembourg Louis Lambert Place L'Ilon 13 • 5000 Namur 081.22.81.09

Ed. resp. : Patricia Piette • 18 avenue Schuman • 1400 Nivelles



www.cne-gnc.be