

Accord Non Marchand

Que 2010-2012
voulons
nous?

SECTEUR SOCIOCULTUREL - COMMUNAUTE FRANCAISE
SCP 329.02

Ateliers de production - Bibliothèques - Centres culturels - Centres de jeunes - Education permanente - Fédérations sportives
La Mediathèque - Organisations de jeunesse
Télévisions locales



Depuis 2000 nous avons pris l'option de revenir à 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 non acquis pour tous :
 - Acquis à 93,25 % au 01/01/2009 (par rapport à 100 % hôpitaux 2000)
- ▶ Harmonisation des autres éléments de la rémunération
 - Prestations irrégulières : Rien obtenu
 - Allocation foyer-résidence : octroyée aux barèmes les plus bas (maximum 89 €) : Rien obtenu
 - Prime de fin d'année : Seules les institutions qui ont atteint déjà les 100 % des barèmes par rapport aux hôpitaux, gardent une part des subsides et ont l'obligation d'avancer sur la prime de fin d'année.
- ▶ Prime syndicale : obtenue
- ▶ Fin de carrière : La prépension est toujours en négociation. Le Plan Tandem a été refusé.
- ▶ Jours de congé : Rien obtenu.

Nous revenons aujourd'hui vers vous pour solliciter votre avis, vos demandes, vos revendications à adresser au prochain gouvernement de la Communauté française 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.

1. Pouvoir d'achat

Constats

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

- ▶ On n'est pas encore à 100 % des barèmes hôpitaux, en terme d'harmonisation.
- ▶ On n'a pas le 1 % de 2001
- ▶ **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 pas attribuées à tous les sous-secteurs de la Commission paritaire.
- ▶ Pas de prime de fin d'année dans les conventions sectorielles
- ▶ Pas de prime d'attractivité (elle existe dans les secteurs fédéraux depuis 2006)
- ▶ Sursalaires pour horaires irréguliers toujours à 20 % alors que dans les autres secteurs (fédéraux, bruxellois, wallons), passage à 26, 35, 50 et 56 % (pour les samedis, dimanches, nuits et jours fériés).

Yves HELLENDORFF

Secrétaire nationale - Secteur Non marchand

Revendications

Nous exigeons :

1.1 La poursuite de l'harmonisation :

- 100 % pour tous
- le 1 % supplémentaire sur les barèmes
- la valorisation des heures irrégulières prestées, identique dans tous les sous-secteurs
- l'allocation de foyer-résidence
- la prime d'attractivité

1.2 Une prime de fin d'année telle qu'elle atteigne le montant équivalent à un troisième mois.

1.3 Remboursement à 100 % des frais de déplacements domicile-lieu de travail sur base d'un abonnement transports en commun.

2. Conditions de travail

Constats

1. Personnel insuffisamment payé

Dans le socioculturel, le mode de subsidiation ne tient pas compte du coût réel des travailleurs. Ainsi, le même subside peut couvrir des travailleurs avec une catégorie barémique différente et une ancienneté différente. Cela a pour conséquence notamment qu'une part importante de travail est consacrée à la recherche de moyens complémentaires pour couvrir les coûts, et d'autre part, que l'employeur est tenté de remplacer les travailleurs plus âgés (donc plus coûteux) par des plus jeunes.

2. Les nouveaux décrets (Emploi/Education permanente/...) fragilisent certaines associations, en fonction du profil de l'emploi. Les conditions de travail se dégradent (insécurité d'emploi, non remplacement, conditions matérielles,...). Les adaptations aux exigences des nouvelles réglementations se sont faites souvent dans la précipitation et le stress.

3. Dans de nombreux sous-secteurs, la reconnaissance professionnelle reste insuffisante (on est considéré comme « volontaire », « militant »,...). Les risques du métier ne sont pas pris en compte. La formation continue reste l'exception.

4. Les conditions dans lesquelles doit travailler le personnel restent mauvaises : locaux insalubres, mobilier vétuste, ordinateurs dépassés, température inadaptée, partage de bureaux,...

5. De plus en plus d'emplois se créent à temps partiel, sans opportunité de passer à un temps plein.

Revendications

2.1 Mise en place d'une subvention-traitement tenant compte du barème à appliquer (catégorie, ancienneté) et des avantages conventionnels (PFA, prestations irrégulières,...)

2.2 Garantie d'emploi dans le cadre de la mise en place de nouvelles réglementations

2.3 Reconnaissance des maladies professionnelles

2.4 Droit à la formation continue

2.4.1 1 % de subside supplémentaire affecté à la formation continue

2.4.1 Droit individuel à 5 jours de congé par an pour la formation continue

2.4.2 Elaboration paritaire des plans de formation dans l'association

2.4.3 Remplacement du personnel en formation

2.5 Intégration dans les normes de fonctionnement du respect du Code du Bien-Etre au travail (avec contrôle systématique), subside à l'amélioration des conditions matérielles de travail

2.6 Renforcer les pénalités pour non-respect de la CCT 35 (priorité d'un emploi temps plein ou d'une augmentation vers le temps plein aux travailleurs à temps partiel)

3. Carrière professionnelle

Constats

Encore aujourd'hui, le socioculturel n'apparaît pas comme un bon secteur où l'on « fait carrière ». On y passe quand on est « jeune et disponible » pour y faire son expérience. Mais quand on veut « gagner sa vie » ou valoriser ses compétences, on choisit un autre secteur.

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**.

La perte d'ancienneté engendrée par différentes interruptions de carrière pénalise régulièrement et majoritairement les femmes notamment pour entrer en ligne de compte pour les dispositifs de fin de carrière.

Les horaires irréguliers amènent beaucoup de prestations en dehors des heures habituelles de travail, ce qui limite très fort la vie sociale.

Le socioculturel a trop tendance à considérer cette pénibilité comme inhérente à la fonction (donc, ne nécessitant pas de sursalaires).

Dans les soins de santé, les prestations irrégulières font partie du métier d'infirmier par exemple mais tout le monde trouve normal qu'il y ait un sursalaire.

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).

Revendications

3.1 Favoriser la gestion de la carrière professionnelle, par le droit à la mobilité professionnelle à l'intérieur du secteur socioculturel et à l'intérieur du Non marchand global, 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 Création d'un droit à la réorientation professionnelle en cas de difficulté profes-

sionnelle, ainsi que des outils nécessaires.

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

3.2.2 Compatibilité obligatoire d'horaires entre plusieurs emplois à temps partiels

3.2.3 Transformation automatique des heures complémentaires prestées régulièrement 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 Prépension avec remplacement du travailleur dans des conditions financières attractives

4. Temps de travail Constats

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 ser-

vice 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.

Revendications

4.1 Réduction du temps de travail (sous forme de jours de congé supplémentaires) sans perte de rémunérations, avec embauche compensatoire ;

4.2 Temps de travail contractuel minimum dans le secteur : $\frac{3}{4}$ temps pour éviter des salaires en-dessous du seuil de pauvreté ;

4.3 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 ;

5. Autres revendications

Il vous semble que certaines revendications importantes pour vous n'ont pas été exprimées.

Notez-les sur le bulletin détachable le plus clairement et le plus simplement possible.

Bxl - Bw • Emmanuel Bonami
Rue Pléтинckx 19 • 1000 Bruxelles
☎ 02.508.88.87
✉ emmanuel.bonami@acv-csc.be

Namur- Luxembourg • Alain Antoine
Place L'Ilon 15 • 5000 Namur
☎ 081.22.81.09
✉ alain.antoine@acv-csc.be

Liège • Brigitte Streel
Bld Saucy 10 • 4020 Liège
☎ 04.340.75.07
✉ brigitte.streel@acv-csc.be

Tournai-Mons • Olivier Cattelain
Rue Claude de Bettignies
10-12 • 7000 Mons
☎ 065.37.26.13
✉ olivier.cattelain@acv-csc.be

Charleroi-La Louvière • Stéphanie Paermentier
Rue Pruniveau 5 • 6000 Charleroi
☎ 071.23.08.78
✉ stephanie.paermentier@acv-csc.be

Bulletin détachable

Ce bulletin est à remettre à votre délégué syndical ou au permanent de votre région pour le vendredi 13 mars 2009 au plus tard.

Secteur : (Cochez le secteur auquel vous appartenez)

- ATELIERS DE PRODUCTION
- BIBLIOTHEQUES
- CENTRES CULTURELS
- CENTRES DE JEUNES
- EDUCATION PERMANENTE
- FEDERATIONS SPORTIVES
- LA MEDIATHEQUE
- ORGANISATIONS DE JEUNESSE
- TELEVISIONS LOCALES

Veuillez cocher les revendications ci-dessous selon leur degré d'importance pour vous.

- 1 = très haute importance
- 2 = haute importance
- 3 = moyenne importance
- 4 = sans importance

Pouvoir d'achat

1.1 La poursuite de l'harmonisation :

1.1.1 100% pour tous

- 1 2 3 4

1.1.2 Le 1 % supplémentaire sur les barèmes

- 1 2 3 4

1.1.3 La valorisation des heures irrégulières prestées, identique pour tous les sous-secteurs

- 1 2 3 4

1.1.4 L'allocation de foyer/résidence

- 1 2 3 4

1.1.5 La prime d'attractivité

- 1 2 3 4

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

- 1 2 3 4

1.3 Remboursement à 100 % des frais de déplacements domicile-lieu de travail sur base d'un abonnement transports en commun

- 1 2 3 4

Conditions de travail

2.1 Mise en place d'une subvention-traitement tenant compte des barèmes à appliquer

- 1 2 3 4

2.2 Garantie d'emploi dans le cadre de la mise en place de nouvelles réglementations

- 1 2 3 4

2.3 Reconnaissance des maladies professionnelles

- 1 2 3 4

2.4 Droit à la formation continue

2.4.1 1% de subside supplémentaire affecté à la formation continue

- 1 2 3 4

2.4.2 Droit individuel à 5 jours de congé par an pour la formation continue

- 1 2 3 4

2.4.3 Elaboration paritaire des plans de formation dans l'association

- 1 2 3 4

2.4.4 Remplacement du personnel en formation

- 1 2 3 4

2.5 Intégration dans les normes de fonctionnement du respect du Code du Bien-Etre au travail : subside à l'amélioration des conditions matérielles

- 1 2 3 4

2.6 Renforcer les pénalités pour non-respect de la CCT 35

- 1 2 3 4

Carrière professionnelle

3.1 Favoriser la gestion de la carrière professionnelle, par le droit à la mobilité profes-

sionnelle à l'intérieur du secteur socioculturel et à l'intérieur du Non marchand global, par la reconversion professionnelle possible dans les différents secteurs non-marchand en :

3.1.1 Faisant reconnaître l'ancienneté de façon transversale à tous les secteurs du Non marchand

- 1 2 3 4

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

- 1 2 3 4

3.1.3 Favorisant l'entrée et la reconnaissance des jeunes dans le secteur : contrat minimum de $\frac{3}{4}$ d'un temps plein

- 1 2 3 4

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

- 1 2 3 4

3.1.5 Octroi de congés d'ancienneté dans le secteur

- 1 2 3 4

3.1.6 Création d'un droit à la réorientation professionnelle en cas de difficulté professionnelle, ainsi que des outils nécessaires

- 1 2 3 4

3.2 Prévenir les effets de la pénibilité du travail

3.2.1 Compatibilité obligatoire d'horaires entre plusieurs emplois à temps partiels

- 1 2 3 4

3.2.2 Transformation automatique des heures complémentaires prestées régulièrement en une adaptation du contrat de travail

- 1 2 3 4

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

- 1 2 3 4

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

- 1 2 3 4

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

- 1 2 3 4

3.3.4 Prépension avec remplacement du travailleur dans des conditions financières attractives

- 1 2 3 4

Temps de travail

4.1 Réduction du temps de travail (sous forme de congés supplémentaires) sans perte de rémunérations, avec embauche compensatoire

- 1 2 3 4

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

- 1 2 3 4

4.3 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

- 1 2 3 4

Autres revendications

- 5.1.....
.....
5.2.....
.....
5.3.....
.....
5.4.....
.....
5.5.....
.....