

Accord Non Marchand

Que <sup>2010-2012</sup>  
voulons  
nous?

SECTEUR PROMOTION DE LA SANTE A L'ECOLE  
COMMUNAUTE FRANCAISE  
Vers un nouvel accord NM 2010  
Consultations Promotion de la Santé à l'Ecole



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 non acquise totalement :
- ▶ 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 : rien obtenu
- ▶ Prime syndicale : Rien obtenu
- ▶ Fin de carrière : Rien obtenu
- ▶ 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.

Yves HELLENDORFF  
Secrétaire national - Secteur Non marchand

# 1. Pouvoir d'achat Constats

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

- ▶ Le barème n'a toujours pas été aligné totalement sur celui des hôpitaux.
- ▶ 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 pas attribuées en PSE.
- ▶ D'autre part, il n'y a toujours pas de prime de fin d'année dans les conventions sectorielles
- ▶ Le personnel des services PSE est un des seuls du Non marchand à ne pas bénéficier d'une prime syndicale.

# Revendications

Nous exigeons :

1.1 La poursuite de l'harmonisation :

- 100 % pour tous
- le 1 % supplémentaire sur les barèmes
- l'allocation de foyer-résidence

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

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

1.4 Prime syndicale du même montant que les fonctionnaires.

## 2. Conditions de travail

### Constats

#### 1. Normes

La réglementation actuelle des PSE ne définit pas de façon précise une norme équivalente pour tous les services. Cela entraîne un déséquilibre très important entre les centres. Certains travailleurs croulent sous les prestations répétitives accélérées. D'autres peuvent assurer la mise en œuvre de projets d'éducation à la santé, par exemple.

De même, certains bénéficient des congés scolaires. D'autres pas. Enfin, le mode de subventionnement ne tient pas compte de l'évolution barémique du personnel.

#### 2. Contenu du travail

La charge administrative reste beaucoup trop importante par rapport à l'objet social. Même si le Décret prévoit un enrichissement de la fonction, dans les faits, le personnel est trop souvent amené à consacrer une part trop importante de son temps au travail administratif.

#### 3. Conditions matérielles

Il y a des différences énormes entre centres dans le domaine des conditions matérielles de travail (locaux, mobilier, matériel, ...)

4. Le personnel ne dispose pas d'un droit individuel à la formation continue, ce qui ne lui permet pas de rester à jour dans ses connaissances professionnelles

## Revendications

**2.1 Créer des normes obligatoires de personnel (nombre et qualifications) en fonction de la population desservie, tenant compte des obligations du nouveau Décret**

**2.2 Financer le secteur via des subventions-traitements, tenant compte des normes d'encadrement, mais aussi de la qualification, de l'ancienneté et de l'ensemble des avantages conventionnels**

**2.3 Diminuer la charge administrative (rapports d'activités, informatique,...)**

**2.4 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**

**2.5 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)

## **2.6 Droit à la formation continue**

**2.6.1** 1 % de subside supplémentaire affecté à la formation continue

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

**2.6.3** Elaboration paritaire des plans de formation dans l'association

**2.6.4** Remplacement du personnel en formation

# **3. Carrière professionnelle**

## **Constats**

Trop souvent, la mobilité professionnelle est rendue impossible par la perte de l'ancienneté acquise quand on change d'employeur.

Le secteur PSE est un des seuls secteurs à ne pas bénéficier de mesures de fin de carrière, alors que de plus en plus de personnel termine sa carrière dans le secteur.

## **Revendications**

**3.1** Favoriser la gestion de la carrière professionnelle, par le droit à la mobilité professionnelle à l'intérieur du secteur 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

## **3.2 Fin de carrière**

**3.2.1** 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

**3.2.2** 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.

**3.2.3** Evolution des échelles barémiques jusqu'à la fin de la carrière

**3.2.4** Prépension dans des conditions financières attractives avec remplacement du travailleur

## 4. Temps de travail Constats

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.

## 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.



# 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 : Promotion de la Santé à l'Ecole

Veillez 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

1.1.1 Le 1 % supplémentaire sur les barèmes

1  2  3  4

1.1.2 L'allocation de foyer/résidence

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

1.4 Prime syndicale du même montant que les fonctionnaires

1  2  3  4

## Conditions de travail

2.1 Créer des normes obligatoires de personnel (nombre et qualifications) en fonction de la population desservie, tenant compte des obligations du nouveau Décret

1  2  3  4

2.2 Financer le secteur via des subventions-traitements, tenant compte des normes d'encadrement, mais aussi de la qualification, de l'ancienneté et de l'ensemble des avantages conventionnels

1  2  3  4

2.3 Diminuer la charge administrative

1  2  3  4

2.4 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

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

1  2  3  4

2.6 Droit à la formation continue

2.6.1 1% de subside supplémentaire affecté à la formation continue

1  2  3  4

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

1  2  3  4

2.6.3 Elaboration paritaire des plans de formation dans l'association

1  2  3  4

2.6.4 Remplacement du personnel en formation

1  2  3  4

## Carrière professionnelle

3.1 Favoriser la gestion de la carrière professionnelle, par le droit à la mobilité professionnelle à l'intérieur du secteur 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 Optimalisant 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

### Fin de carrière

3.2.1 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

3.2.2 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

3.2.3 Evolution des échelles barémiques jusqu'à la fin de la carrière  
 1    2    3    4

3.2.4 Prépension dans des conditions financières attractives avec remplacement du travailleur  
 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.....