

LE PERSONNEL DU NON MARCHAND CONSIDÉRÉ COMME QUANTITÉ NEGLIGEABLE PAR LE GOUVERNEMENT DE LA FÉDÉRATION WALLONIE BRUXELLES

LES CLÉS POUR COMPRENDRE

Suite à la pandémie, tout le monde reconnaît qu'il faut renforcer les fonctions collectives dans la société, et revaloriser les professionnels du Non Marchand.

A l'inverse du Fédéral et de la Région wallonne p.ex., la Fédération Wallonie-Bruxelles refuse de négocier un Accord social Non marchand pour ce personnel !

Depuis 2000, plusieurs [Accords sociaux Non Marchand](#) ont permis de sortir ces professions du sous statut dans lequel elles étaient enfermées. Un nouvel accord social Non marchand permettrait d'assurer une revalorisation des professions :

- en améliorant les conditions de travail, tout au long de la carrière
- en garantissant une harmonisation notamment salariale :
 - entre les différents niveaux de pouvoir (fédéral, régional ou communautaire)
 - et entre tous les secteurs du Non Marchand (Aide à la Jeunesse, Enfance, Socio-culturel).

C'est indispensable pour rendre à nouveau attractives et tenables toutes ces professions.

Concrètement, [nous demandons](#) :

- une amélioration des conditions salariales dans les mêmes proportions que dans les soins de santé ;
- une réduction de la pression au travail par du personnel réellement en plus sur le terrain ;
- une amélioration de la conciliation vie privée/ vie professionnelle par
 - des horaires plus stables
 - des jours de congé supplémentaires ;
- une amélioration des fins de carrière ;
- une concertation sociale meilleure pour donner à chaque travailleur la possibilité de s'épanouir au travail.

A ce jour, le gouvernement Jeholet (Fédération Wallonie Bruxelles) a attribué un mini budget aux ministres chargées de l'Enfance et de l'Aide à la Jeunesse, mais sans répondre à nos revendications.

Par contre, il refuse clairement d'entamer des négociations :

- pour un Accord social Non Marchand pluriannuel
- avec un budget ambitieux capable de rencontrer nos enjeux
- garantissant l'objectif d'harmonisation pour tous les professionnels de tous les secteurs.

C'EST INACCEPTABLE. AVEC VOUS, NOUS POUVONS LE FAIRE CHANGER D'AVIS.

Pour que le personnel du Non Marchand, de [l'AAJ](#), de [l'Enfance](#) et du [Socio-culturel](#) ne soit plus considéré comme du personnel de seconde zone,

**PARTICIPEZ AUX ACTIONS DU FRONT COMMUN SYNDICAL
ET MOBILISEZ VOS COLLEGUES**



Un Accord Social Non Marchand : d'où ça vient ? comment ça marche ?

Historique :

À fur et à mesure du développement du secteur Non Marchand (santé, social culture), les organisations syndicales ont cherché à améliorer les conditions de travail des salariés, souvent engagés dans des statuts précaires.

L'objectif historique des accords Non Marchand était d'harmoniser les barèmes de tous les sous-secteurs NM sur ceux des hôpitaux afin de favoriser notamment la mobilité des travailleurs et l'attractivité des professions.

Les premiers Accords ont été signés en 2000. Depuis lors, cette harmonisation a connu des avancées variables selon les secteurs et la capacité budgétaire des entités fédérées dont ils dépendent : niveau fédéral, Région wallonne et Fédération Wallonie/Bruxelles (aussi nommée Communauté française).

Au fil des différents Accords, les travailleurs ont ainsi obtenu de nombreux acquis. Les Accords se négocient sur une base pluriannuelle.

En juin 2020, les organisations syndicales ont déposé en front commun leur cahier de revendications auprès des différents pouvoirs subsidiaires.

Mécanisme d'un Accord Non Marchand :

1. Les organisations syndicales établissent leur cahier de revendications qu'elles déposent auprès des pouvoirs subsidiaires ;
 2. Elles négocient avec le pouvoir subsidiaire en vue de libérer un budget ;
 3. Elles négocient avec les fédérations patronales en vue de signer des Conventions Collectives de Travail (CCT) qui fixeront la manière dont le budget sera utilisé pour octroyer des avantages au personnel.
- Le rôle des employeurs est de dire si le budget est suffisant pour accorder les avantages repris dans le cahier de revendications et de conclure les CCT dans les Commissions Paritaires spécifiques.

ATTENTION : Depuis quelques années les employeurs viennent avec leurs propres revendications. Pourtant les Accords Non Marchand n'ont pas été créés pour permettre aux employeurs d'utiliser cet argent pour répondre à leurs besoins institutionnels mais bien pour améliorer les conditions de travail des salariés. Donc, s'ils utilisent une partie du budget dégagé, il y aura un impact négatif sur les moyens disponibles pour les travailleurs.



Bruxelles, le 15 juin 2020

En route vers une reconnaissance du secteur

Non-marchand en Fédération Wallonie - Bruxelles

Cahier de revendications du Front commun syndical

Méthodologie :

La Crise de la pandémie Covid-19 a mis en évidence l'importance des fonctions collectives dans une société évoluée permettant à l'ensemble de la population de bénéficier des mêmes chances face aux problèmes de la vie. Evidemment viennent d'abord à l'esprit les professions de la santé. Non seulement, les autres professions (logistiques, techniques, ...) des services de santé ont montré leur caractère indispensable dans la gestion de la crise, mais aussi **l'ensemble des secteurs du Non Marchand et publics** (aide aux personnes, enfance, aide sociale, jeunesse, insertion, socio-culturel...). Ces secteurs seront essentiels dans la sortie de crise afin d'éviter qu'à la crise sanitaire, succède une crise sociale et de société (sociétale)

Tant l'opinion publique que les partis politiques ont fait valoir qu'une reconnaissance et une revalorisation des professionnels du secteur NM devaient succéder légitimement aux applaudissements.

C'est dans ce cadre que le présent cahier est déposé.

Il a pour vocation de nourrir la négociation spécifique qui doit être menée entre les partenaires sociaux du NM de la FWB et les autorités de tutelle (y compris les autorités publiques locales), permettant d'insérer ses résultats dans le « Plan de relance et de redéploiement de la Fédération Wallonie-Bruxelles ».

Nous insistons sur le fait que cette négociation doit porter exclusivement sur le présent cahier, et que la participation des fédérations patronales (et autorités publiques) **devra garantir le financement suffisant** des mesures convenues .

Mesures à mettre en place

Revalorisation barémique :

Depuis 2000, tant les autorités que les interlocuteurs sociaux ont déployé d'importants efforts pour atteindre l'harmonisation barémique avec les secteurs fédéraux. A ce jour, certains sous-secteurs de la FWB n'y sont toujours pas, ce qui, pendant toute cette période, a pu faire affirmer que le personnel de la FWB est le plus mal payé du Non Marchand dans toute la Belgique.

Accords Social Non Marchand en Fédération Wallonie/Bruxelles
OU
Comment en finir avec les différences existant au sein de la SCP319.02
AAJ/Handicap

⇒ Il existe toujours des différences importantes et inacceptables entre les mesures applicables en AAJ et dans le secteur du handicap.

Elles concernent :

1. Le montant de la Prime syndicale

Les travailleurs du handicap bénéficient depuis le dernier accord social d'une augmentation de leur prime syndicale.

Temps plein		Temps partiel	
AAJ	90€	AAJ	45€
Handicap	120€	Handicap	85€

DIFFERENCE :

-30€ en AAJ pour un temps plein

-40€ en AAJ pour un temps partiel

2. Le montant de la prime de Fin d' Année.

Pour l'année 2020 :

AAJ : 393,80 € (partie fixe) + 2,5 % de la rémunération annuelle brute

Handicap : 859,86€ (partie fixe) + 2,5% de la rémunération annuelle brute

DIFFERENCE : - 466,06 € en AAJ (sur la partie fixe)

3. Les jours de congés supplémentaires

⇒ Le personnel du handicap wallon, de la COCOF et de l'AAJ ont :

20 jours de VA (régime 5 jours/semaine) + 4 jours de congé supplémentaire.

⇒ En Région wallonne : + 3 jours supplémentaires

⇒ En AAJ : + 1 jour à l'occasion de la fête de la Fédération Wallonie/Bruxelles

DIFFERENCE : - 2 jours en AAJ.

4. Les suppléments de salaires pour prestations inconfortables

Ces suppléments de salaire visent à compenser financièrement, pour le travailleur réalisant ce type de prestations (nuits, soirées, WE, dimanche, jours fériés), la pénibilité intrinsèque à ce type de prestations : difficultés à concilier vie privée, vie professionnelle ; impacts sur la santé (non-respect des cycles circadiens), dans un secteur où les dérogations à la législation générale en matière de temps de travail et de flexibilité des horaires sont déjà nombreuses.

Conformément aux conventions sectorielles, les taux applicables à ces prestations sont les suivants (pas cumulables - supplément de salaire le plus avantageux qui est appliqué)

Type de prestation irrégulière	Supplément salarial RW	Supplément salarial AAJ
Prestation de nuit (entre 20h et 6h) du lundi au samedi	+ 35 %	Prime de 1.19 € pour moins de 50 ans Prime de 1.43 € pour plus de 50 ans
Prestation de nuit le dimanche	+ 56%	+ 50 % + prime
Prestation de nuit le jour férié	+ 56 %	Prime de nuit
Prestation le samedi	+ 26 %	RIEN
Prestation dimanche et jour férié	+ 56%	RIEN

⇒ Harmonisation des salaires AAJ en regard de ceux des soins de santé fédéraux :

L'harmonisation des salaires sur ceux des soins de santé est une revendication des Accords Sociaux Non Marchand.

Exemple : barème éducateur classe 1

Ancienneté	AAJ	Secteur fédéral des soins de santé (éduc hôpitaux)
0 année	2 412€	2 718€
5 années	2 733€	3 166€
10 années	3 231€	3 512€
15 années	3 467€	3 769€
20 années	3 896€	3 975€
31 années	4 201€	4 239€
35 années		4 294€

L'échelle barémique en AAJ s'arrête à 31 ans de carrière tandis que celle des hôpitaux stoppe à 35 ans.

La CNE défend une politique d'accueil de l'enfant:

- non commerciale;
- structurellement refinancée et correspondant aux besoins réels de la population;
- accessible à toutes les familles;
- de grande qualité.

Mais la qualité d'un service à la population dépend inévitablement aussi de la qualité des conditions de travail du personnel qui travaille dans ces structures.

La CNE revendique pour le secteur de l'accueil de l'enfant :

Des carrières attractives grâce à :

1. Une revalorisation des barèmes de toutes les fonctions en les alignant sur les nouveaux barèmes des secteurs fédéraux des soins de santé, et la revalorisation sans délai de la formation de puériculteur/trice.
2. Une progression des barèmes jusqu'au bout de la carrière.
Actuellement, l'augmentation de salaire s'arrête à 31 ans de carrière puis le montant reste fixe.
3. La suppression des salaires sous le seuil de pauvreté ;
En 2020, en Belgique, le seuil de pauvreté était de 1 185 € nets par mois pour une personne isolée. Dans le secteur de l'Accueil de l'Enfant, certains travailleurs à temps partiels ou dans certaines fonctions ont un salaire qui n'atteint même pas le seuil de pauvreté. C'est inacceptable !
4. La reconnaissance à l'embauche de toute l'ancienneté acquise.
5. Des mesures favorisant la mobilité professionnelle dans et hors secteur.

Des carrières tenables grâce à :

1. Une augmentation rapide des normes d'encadrement réduisant réellement la surcharge de travail et garantissant la mise en place d'un système de remplacement immédiat du personnel absent.
2. Des mesures visant à la stabilisation des horaires de façon à les rendre prévisibles et permettre la conciliation entre la vie privée et professionnelle.
3. La reconnaissance de la pénibilité des métiers d'accueil de l'enfant.
4. Des mesures d'aménagement de la fin de carrière en plus du plan tandem, via des dispenses de prestations (36H à 45 ans, 34H de travail à 50 ans , 32H à 55ans).
5. Le passage rapide sous statut salarié des accueillantes toujours conventionnées avec reconnaissance de l'ancienneté courant au moins depuis la date du dépôt de leur candidature au statut salarié.

C'est ensemble, avec les autres professions dépendant de la Fédération-Wallonie Bruxelles que nous pourrons faire bouger les choses.

**Mobilisez-vous pour obtenir ces améliorations de vos conditions de travail,
à travers un nouvel Accord Social Non Marchand !**

Avec la CNE, Cultivons la solidarité ! Ensemble, nous réussirons !

Le Socio-culturel, secteur moins essentiel que d'autres ?

Depuis le début des années 2000 et les premiers accords du Non Marchand, les secteurs du socio-culturel (éducation permanente, centres culturels, organisations de jeunesse, etc..) ont bénéficié d'avancées importantes qui ont accéléré le processus de professionnalisation du secteur :

- tant pour le personnel : création de grilles barémiques, augmentation des salaires, octroi de vrais contrats de travail stables, augmentation de l'emploi subventionné permettant de réaliser l'objet social des associations.
- que pour les publics : par ces orientations, le secteur était reconnu à sa juste valeur, comme réalisant des métiers essentiels dans une société solidaire et inclusive.

Ces améliorations ne permettent pourtant pas aux conditions de travail et de salaire des professions du socio-culturel de rattraper celles existant dans les autres secteurs du Non Marchand.

Pour rappel, l'harmonisation des salaires sur ceux du personnel des hôpitaux reste la revendication historique de tous les travailleurs du Non Marchand.

Au sein même de la Commission Paritaire du Socio-Culturel, le personnel relevant de la Fédération Wallonie Bruxelles est moins bien rémunéré que le personnel relevant de la Région Wallonne.

Je suis une employée administrative :

- En FWB, je perçois 2140,93 € bruts par mois à l'embauche.
- En RW, je perçois 2204,03 € bruts par mois à l'embauche.
- Dans un hôpital, je perçois 2237 € bruts par mois à l'embauche

Je suis technicien de surface :

- En FWB, je perçois 1728,23 € bruts par mois à l'embauche.
- En RW, je perçois 1779,14 € bruts par mois à l'embauche.
- Dans un hôpital, je perçois 1980,70 € bruts par mois à l'embauche.

Je suis animateur,

- En FWB, je perçois 2330,22 € bruts par mois à l'embauche
- En RW, je perçois 2380,60 € bruts par mois à l'embauche
- Dans un hôpital, je perçois 2513,26 € bruts par mois à l'embauche.

PAS de prime de fin d'année.

AUCUNE mesure de fin de carrière.

AUCUN jours de congé complémentaires.

En décembre, le gouvernement de la FWB adopte vis-à-vis du secteur une position de RUPTURE : exclusion du socio-culturel des hypothétiques négociations d'un accord social.

Accepterons-nous l'absence totale de reconnaissance vis-à-vis du travail essentiel que nous engageons au quotidien ?

Accepterons-nous d'être considérés comme accessoires dans une société qui a pourtant besoin de relations de proximité et sociales, dans ses dimensions culturelle, d'information, d'éducation populaire ? Pour ses jeunes ? Contre les populismes ?

Pour relever le défi de l'après-COVID, nous exigeons une revalorisation de nos métiers !