

Cahier revendicatif de la CSC Services publics Maison de repos wallonnes



MR-S : l'oeil ou-vert

Les Priorités de la CSC Services publics
pour 2024/2028





Cahier revendicatif MR-S



Rendre l'Humain à l'Humain

Le secteur des Maisons de repos publiques est malmené depuis des décennies avec une accentuation durant la période Covid.

La pénurie de travailleurs du secteur augmente par manque d'attractivité des métiers de soins, notamment. La revalorisation implémentée avec le modèle IFIC n'y change rien car cela ne concerne qu'une partie du personnel. La CSC Services publics voulait une revalorisation de tous les acteurs travaillant dans les soins de santé.

Nous nous engageons à rendre l'humain à l'humain; en priorisant la quête de sens et plaçant les droits et la dignité des travailleurs au cœur de ce cahier revendicatif.

Les thèmes principaux que nous revendiquons sont :

1. La revalorisation IFIC de toutes les catégories de personnel (pas uniquement les soins) ainsi que l'intégration en catégorie 12 des Aides-soignantes avec un calendrier d'étalement pour l'atteindre.
2. Rendre les métiers de soins plus attractifs (13ème mois, chèques repas, primes ...) - horaires aménagés – possibilités d'effectuer des heures de relance volontaires – Donner des CDI directement et non plus des CDD (plus du tout d'intérim).
3. Révision des normes obsolètes au regard des besoins et du niveau de dépendance des résidents et fixation dans les catégories professionnelles qui en sont actuellement dépourvues.
4. Equilibre entre la vie professionnelle et la vie privée en respectant les délais en termes d'affichage des horaires et le droit à la déconnexion (finis les rappels intempestifs quand pas à l'heure – usage de Back-Up).
5. Maintien des nominations afin d'éviter le paiement d'une responsabilisation et l'application d'un second pilier de pension à 3%; l'octroi de congés supplémentaires au-delà de 60 ans et plus ; soutenir les supers navetteurs.
6. Possibilité pour les nouveaux recrutés de bénéficier d'un parrainage par les anciens et pour ces derniers, bénéficier d'un aménagement du temps de travail réduit sans perte de salaire.
7. Bien-être au travail : prioriser l'humain dans un métier porteur de sens. (Fedris)- Bénéficiaire d'EPI (équipement de protection individuelle adéquat : chaussures de sécurité; masques, gants, ... vestes ad hoc...) - Respect de la législation sur les troubles musculosquelettiques (TMS) – investir dans un management participatif et bienveillant. Faire diminuer la violence au travail et la réprimander.



1. IFIC

La CSC Services publics a toujours souhaité une revalorisation salariale pour tout le personnel du secteur des soins de santé. Nous estimons que les institutions fonctionnent grâce à l'entièreté de son personnel. Lors de la période Covid, tous les travailleurs, quelle que soit leur fonction, ont été exposés. Prendre soin du résident se fait à tous les niveaux.

Le modèle IFIC initié dans le secteur privé a été implémenté dans la fonction publique à toute fin de créer une harmonie entre les deux secteurs public/privé.

Nous avons pu négocier un réajustement de la fonction d'Aide-soignante en tendant vers la catégorie 12 via le protocole que nous avons négocié récemment. Notre objectif restant d'intégrer les Aides-soignantes en catégorie 12.

GARDONS L'  OU-VERT !



2. Des métiers de soins plus attractifs

La CSC Services publics défend l'octroi de contrats stables en priorité à des CDD compte tenu de la pénibilité du travail dans le secteur. La stabilité est importante également en ce qui concerne la qualité des soins donnés aux résidents et permet au soignant de se projeter et de s'investir à long terme dans sa mission ; le turn-over du personnel a une incidence négative sur les personnes âgées. **L'attractivité des métiers n'est pas que financière** ; elle dépend aussi du respect des délais d'affichage des horaires afin d'organiser sa vie privée (l'application de l'accord social 2000/2005) ; la possibilité de choisir son régime de travail (jour ou nuit) ; la possibilité d'effectuer des heures de relance volontaires ; de **revenir au sens profond qui guide l'individu vers ces métiers engagés pour l'humain.**

Pouvoir obtenir un temps plein en priorité comme ce qui est prévu dans l'accord social pour les hôpitaux.

Eviter la difficulté de jongler avec l'horaire de l'autre employeur, on s'assure du respect de la loi sur le temps de travail et son impact sur la fatigue du travailleur, on permet à des jeunes de se lancer dans la vie et à des familles de subvenir à leurs besoins et on reconnaît le personnel donc on le motive.



3. Révision des normes (obsolètes)

L'annexe 120 définit notamment, les normes en personnel au sein des maisons de repos par résident. On y retrouve, en plus, des normes concernant la liberté des résidents ; le respect de leur conviction ; le maintien du projet de vie du résident en maison de repos. Celle-ci doit disposer de jour comme de nuit d'un nombre suffisant de membres de personnel de soins et de réactivation lui permettant de répondre aux besoins des résidents, en fonction de leur nombre et de leur niveau de dépendance.

La problématique rencontrée émane du fait que les normes ne sont plus adaptées aux situations actuelles en termes de dépendance importante des résidents. La charge de travail est également plus lourde en fonction des besoins des résidents...nourrir, se laver, se lever, se déplacer...

Le nombre de lits a aussi un impact sur la charge de travail, les conditions de travail, l'organisation du travail et le temps possible passé au chevet du résident.

Les normes de financement ne correspondent plus aux besoins de fonctionnement des institutions. Chaque catégorie de professions doit être repondérée et subventionnée à ce niveau. Le financement du personnel autre via le troisième volet se calcule, en secteur public, en fonction du nombre d'ETP des qualifications de soins, ce qui est inconcevable au regard du fonctionnement du secteur privé (financement des ETP correspondant aux encadrements réellement présents dans ces qualifications)

PRENDRE SOIN DES TRAVAILLEURS, C'EST PRENDRE SOIN DES RÉSIDENTS ET DE L'INSTITUTION



4. Respect de l'équilibre entre Vie professionnelle & Vie privée

Le secteur des soins est celui qui est le moins respectueux de l'équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle. Cet équilibre est pourtant essentiel au maintien du travailleur dans ce secteur et au Bien-vivre dans l'institution.

Un travailleur épanoui, serein impacte directement la qualité des soins ; la qualité de la relation avec le résident et le savoir vivre dans la dignité. Le résident reste un être social qui a besoin, au-delà des soins, de contact et d'échanges.

LORSQUE CET ÉQUILIBRE EST FRAGILISÉ, LES CONSÉQUENCES NÉGATIVES SONT LÉGION :

- Augmentation de la fatigue et du stress
- Risque de turn-over important
- Une perte de sens au travail
- Une augmentation des risques d'accident du travail
- Un accroissement des risques de burn-out professionnels
- Une dégradation de la réputation de l'institution
- L'absentéisme au travail qui explose.

COMMENT FAVORISER CET ÉQUILIBRE DÈS LORS ?

- Favoriser une organisation du travail flexible (horaires affichés long-temps à l'avance ; travail hybride (plusieurs lieux de travail) ; à temps partiel ; semaines de 4 jours (35h) ...)
- Respecter le droit à la déconnexion en évitant les rappels intempestifs. Celui qui n'est pas prévu à l'horaire n'a pas à revenir dans l'institution combler une absence. La gestion du personnel incombe à l'autorité. Ce n'est pas au travailleur de pallier les imprévus.
- Répartir une charge de travail équitablement par service. Le décroisement des étages pour rendre plus mobile le personnel doit également s'appliquer aux responsables.
- Respect des temps de pause des travailleurs à inclure dans le temps de travail ; s'octroyer une pause est bénéfique pour la saine poursuite des activités
- Identifier les facteurs de stress au travail (responsabilité de l'employeur)
- Remplacer les agents contractuels malades de longue durée.
- Valoriser financièrement les retours et appliquer de manière transparente les sursalaires légaux (loi de 71)
- Réaliser un état des lieux de l'application des précédents accords et rappeler leur nécessité d'exécution là où c'est nécessaire (octroi de la prime de printemps-accord non-marchand, de la première partie de la prime d'attractivité, ...)



5. Politique de nomination pour le personnel et autres avantages

- Une politique de nomination du personnel est essentielle pour éviter le paiement d'amendes liées à la cotisation de responsabilisation par l'employeur. Autant investir dans l'humain et contribuer à accroître son bien-être par un emploi stable et pérenne. (Accord social 2000 – nomination après 5 ans d'activité dans les soins).
- A défaut, accord social 2005-2010, un CDI d'employé à l'ensemble du personnel, pour rappel, cela fait partie des conditions pour obtenir le subventionnement des dispositions de l'accord (dont les AFC) et ce n'est pas toujours d'application partout.
- En parallèle, prévoir le bénéfice d'un second pilier de pension pour les agents contractuels de l'institution.
- Octroyer des congés supplémentaires pour les 60 ans et plus. (Reconnaissance du travail accompli).
- Faciliter l'organisation familiale dans la composition des horaires.
- Utilisation d'un Management participatif en accordant plus d'importance à l'accomplissement d'une tâche qu'au temps utilisé pour l'effectuer.
- Soutenir les supers navetteurs qui font face à de longs déplacements en proposant des horaires de travail flexibles. Cela éprouve moins le travailleur et le fidélise vis-à-vis de l'institution. Appliquer la circulaire sur les frais de déplacements car ceux qui se déplacent en voiture sont souvent lésés or les horaires ne correspondent pas toujours, surtout en zone rurale, aux possibilités de transports en commun.



6. Bien-être au travail : la priorité des priorités

- Construire une culture de l'institution centrée sur les personnes et les valeurs ...L'institution vit au travers de ceux qui la nourrissent ! Les managers sont au centre des comportements qui favorisent le bien-être au travail et qui aident les travailleurs à donner du sens à leur travail.
- Encourager l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée en répartissant justement la charge de travail entre les membres en présence.
- Soutenir la santé mentale – mise en œuvre de journée pour le personnel pour mieux gérer le stress ; octroyer des cours de méditation, de relaxation ; des formations sur la gestion du temps.
- Favoriser l'organisation d'événements sociaux au travail, pour tisser des liens et développer le sentiment d'appartenance à l'institution.
- Fournir les équipements de protection individuelle adéquats aux travailleurs.
- Analyser les causes de violence au travail et prendre les mesures pour l'exclure.
- Mettre à disposition des travailleurs un service d'écoute apte à soulager la souffrance mentale créée par le travail.

« IL NE FAUT PAS VOIR LA BIENVEILLANCE ENVERS LE PERSONNEL COMME UN COÛT SUPPLÉMENTAIRE QUI RÉDUIT LES PROFITS, MAIS PLUTÔT COMME UN PUISSANT MOTEUR QUI PEUT TRANSFORMER UNE INSTITUTION EN UN LIEU DE VIE... »



Gardons l'oeil ou-vert

Pour la CSC SP,
L'équipe Soins de Santé
V. SABEL
Secrétaire Nationale ALR & Soins de santé
& la délégation locale

Le cahier revendicatif est la base de travail de la CSC Services publics pour ces 4 années.



Nous nous engageons à œuvrer dans ce sens mais nous ne pouvons garantir aucun résultat total ou partiel puisqu'il ne dépend pas que de nous.

