



F G B
setca
NON-MARCHAND

VOS DROITS

EN RÉGION WALLONNE

Pouvoir d'achat, emploi, temps de travail, fin de carrière...
DES PISTES POUR LE NON-MARCHAND

SOMMAIRE

Introduction	3
1. Pouvoir d'achat	7
2. L'emploi dans le secteur	15
3. Temps de travail et fin de carrière	21
4. La qualité de l'emploi	27

HOMMES/FEMMES : les références aux personnes et fonctions au masculin visent naturellement aussi bien les hommes et les femmes

2 VOS DROITS NON-MARCHAND RÉGION WALLONNE SETCA



INTRODUCTION

Le secteur du Non-marchand occupe aujourd'hui une place prépondérante sur le plan économique. Il constitue un gisement d'emplois en perpétuelle croissance. 20% des travailleurs en Belgique ressortent du Non-marchand, le secteur se situe à la deuxième place du marché du travail.



CHRISTIAN MASAI
Secrétaire fédéral Non-marchand

AVEC LE SETCA, ÊTRE ACTEUR DU PROGRÈS SOCIAL

Le développement du Non-marchand est essentiellement dû à une augmentation des besoins sociaux, individuels et collectifs et à la prise de conscience de la nécessité d'y faire face. Sa finalité est de pouvoir y répondre en complémentarité des missions assurées par les pouvoirs publics. Les moyens dont dispose le Non-marchand pour son action proviennent essentiellement des subventions publiques.

En ce moment où les activités sociales deviennent un enjeu de marchandisation avec comme conséquence d'accentuer les inégalités, les défis à relever par le Non-marchand sont nombreux tant sur le plan social que sur le plan économique. Le SETCa entend être un **acteur important du progrès social**.

Le bien-être, la protection, le respect, l'émancipation des individus dans une société solidaire justifie son action; la défense des travailleurs qui sont au service de cet objectif la motive.

Beaucoup reste encore à faire en matière d'emploi, de conditions de travail et de rémunérations.

Outre le nombre d'**emplois** nécessaires pour assurer les multiples missions, c'est sans doute prioritairement de la qualité de ceux-ci dont il faut se préoccuper, notamment en prenant en compte **la valorisation et la reconnaissance des métiers**. Cela veut dire donner un sens à la question de la valeur sociale des professions, de la charge de travail, de l'autonomie dans le travail, de la formation continuée des travailleurs mais aussi du cadre de travail, des relations de travail, et même de la concertation sociale au sein des institutions. Autre enjeu important, **la valorisation du pouvoir d'achat**.

Malgré des acquis salariaux indéniables obtenus au travers des différents accords sociaux de ces dernières années, il existe toujours un écart salarial important entre le secteur marchand

et l'ensemble des secteurs du Non-marchand. **L'augmentation des rémunérations** reste donc une revendication prioritaire pour le SETCa. Une manière aussi de rendre l'emploi dans le secteur plus attractif.

Les besoins sociaux de plus en plus importants et des problèmes de plus en plus complexes à traiter justifient pleinement **la professionnalisation des métiers**. Trop souvent pourtant, les choix sont ramenés à une question de budget, ou plutôt, de manque de budget. Le SETCa entend se battre pour obtenir des **emplois de qualité** en concordance avec des priorités à fixer en terme de choix de société que nous voulons solidaires.

Enfin, il est important de proposer **des conditions de travail correctes** à des travailleurs trop souvent, et trop vite, abîmés par les charges et les pressions professionnelles. La flexibilité croissante demandée par les employeurs va à l'encontre de cet objectif. Pour le SETCa, c'est clair, nous voulons **concilier travail de qualité et qualité de vie**. L'organisation et la durée du travail restent donc un enjeu essentiel.

Dans des secteurs qui n'étaient pas historiquement le sien et où il n'est pas toujours considéré comme le bienvenu, le SETCa se positionne aujourd'hui comme **un interlocuteur incontournable**. Son action est déterminante dans l'orientation et la conclusion des accords sociaux. Le SETCa entend poursuivre sa progression et son implantation dans les secteurs du Non-marchand. L'installation de délégations syndicales dans les institutions et la réussite des élections sociales sont deux instruments importants pour y parvenir.

Nos priorités en matière d'emploi, de qualité du travail, de pouvoir d'achat et de conciliation entre temps de travail et qualité de vie sont développées dans cette brochure.

Avec le SETCa, soyez les acteurs du progrès social.

Nous développons dans cette brochure nos priorités pour les métiers des secteurs suivants:

- ▶ **les secteurs du Socioculturel (SCP 329.02) relevant de la Région wallonne : centres régionaux d'intégration pour les personnes d'origine étrangère (CRI), entreprises de formation par le travail (EFT), organismes d'insertion socioprofessionnelle (OISP) et centres de formation et/ou de réadaptation professionnelle des personnes handicapées (CFP de l'AWIPH) ;**
- ▶ **différents secteurs ressortissant à la SCP 305.02 (actuellement CP 332) : services de santé mentale, centres de planning, centres de service social, centres de coordination de soins et de services à domicile et maisons maternelles ;**
- ▶ **les services d'aide aux familles et aux personnes âgées (SCP 318.01) ;**
- ▶ **les services d'accueil, d'hébergement, d'aide et d'accompagnement relevant de l'AWIPH (SCP 319.02) ;**
- ▶ **le personnel d'encadrement dans les entreprises de travail adapté (SCP 327.03).**

ONT COOPÉRÉ À CETTE PUBLICATION:

Drossia Bouras,
Monique Broudehoux,
Aurore Couvreur,
Ingrid De Hertogh,
Jacqueline Delgof,
Thibaut De Proost,
Patricia Gevaert,
Dimitri Govers,
Pascal Hirtz,
André Langenus,
Maud Legrève,
Herman Luyckx,
Christian Masai,
Matthieu Marin,
Patricia Petitfrère,
Johan Pielaet,
Roland Speeckaert,
Eric Vandepoele
et Wim Vandepoele.



1. POUVOIR D'ACHAT

Diverses études récentes le démontrent : il existe un écart salarial important entre les secteurs marchands et l'ensemble des secteurs du Non-marchand. Ceci malgré les acquis salariaux indéniables obtenus au travers des différents accords sociaux de ces dernières années. Un rattrapage salarial significatif par rapport aux secteurs marchands s'impose.

L'ACCORD NON-MARCHAND 2000-2006 EN RÉGION WALLONNE

SECTEURS CONCERNÉS PAR CET ACCORD

- ▶ **les secteurs du Socioculturel (Sous-Commission Paritaire 329.02) dépendant de la Région wallonne** : centres régionaux d'intégration pour les personnes d'origine étrangère (CRI), entreprises de formation par le travail (EFT), organismes d'insertion socioprofessionnelle (OISP) et centres de formation et/ou de réadaptation professionnelle des personnes handicapées (CFP de l'AWIPH) ;
- ▶ **différents secteurs ressortissant à la SCP 305.02 (actuellement Commission Paritaire 332)** : services de santé mentale, centres de planning, centres de service social, centres de coordination de soins et de services à domicile et maisons maternelles
- ▶ **les services d'aide aux familles et aux personnes âgées (SCP 318.01)**
- ▶ **les services d'accueil, d'hébergement, d'aide et d'accompagnement relevant de l'AWIPH (SCP 319.02)**
- ▶ **le personnel d'encadrement dans les entreprises de travail adapté (SCP 327.03)**

DISPOSITIONS DE L'ACCORD EN MATIÈRE DE POUVOIR D'ACHAT



L'accord 2000-2006 prévoyait un alignement des barèmes des secteurs concernés sur ceux appliqués dans les hôpitaux privés (SCP 305.01). Il prévoyait une réalisation de cette harmonisation en 5 phases égales de 20% selon un calendrier pluriannuel débutant en octobre 2000 et se terminant en octobre 2004. Quant à l'allocation spéciale qui était octroyée aux travailleurs du secteur accueil et hébergement des personnes handicapées, elle serait progressivement supprimée selon le même phasage et donc intégrée dans les barèmes. Des CCT ont été conclues à cet effet dans les différents secteurs concernés. Pour cette harmonisation, le Gouvernement wallon prévoyait une enveloppe budgétaire de 1,9 milliards de FB. Pour bon nombre de travailleurs, cette harmonisation a donné lieu à une belle augmentation salariale.



En 2005, un nouvel accord portait sur un financement complémentaire de 7,7 millions d'euros visant à corriger certaines mesures mal évaluées dans le cadre de l'accord

2000-2006 et donc de permettre de finaliser l'accord signé en 2000. Ces correctifs portaient principalement sur l'octroi d'une échelle barémique plus favorable, harmonisée sur le secteur des hôpitaux, aux aides familiales, aux moniteurs de classe 3 dans les entreprises de travail adapté (ETA) et aux éducateurs de classe 1 relevant du secteur accueil et hébergement des personnes handicapées.

Des Conventions Collectives de Travail mettant en œuvre ces nouvelles mesures ont été conclues dans les différents secteurs concernés.

L'ACCORD 2007-2009 : UN PAS SUPPLÉMENTAIRE VERS L'HARMONISATION DES CONDITIONS DE RÉMUNÉRATION DU SECTEUR HOSPITALIER

En Région wallonne, il faut le reconnaître, l'accord 2000-2006 a été respecté. Mais on restait néanmoins très loin d'une harmonisation complète avec les conditions de rémunération du secteur hospitalier.

En juin 2006, le Gouvernement wallon décidait d'entamer de nouvelles négociations en fixant une enveloppe de 35 millions d'euros, somme évidemment très largement insuffisante pour couvrir l'essentiel du nouveau cahier de revendication déposé par le front commun syndical en juillet 2004.

En matière de rémunération, cet accord permet néanmoins :

- ▶ Une avancée significative en matière de valorisation des heures inconfortables. En résumé, dans la plupart des services du Non-marchand wallon les suppléments salariaux seront harmonisés sur ceux des secteurs fédéraux de la santé, à partir du 1^{er} janvier 2009.

Ceci concerne notamment les services d'aide aux familles et aux personnes âgées (SCP 318.01), les services d'accueil, d'hébergement et d'accompagnement des personnes handicapées (SCP 319.02), les centres régionaux d'intégration, les entreprises de formation par le travail et les organismes d'insertion socioprofessionnelle (SCP 329.02), ainsi que les centres de coordination de soins et de services à domicile (SCP 305.02)

Prestation irrégulière	Supplément salarial
Samedi (de 6h à 20h)	26 %
Dimanche et jour férié (de 0 à 24h)	56 %
Nuits du lundi au samedi (entre 20h et 6h)	35 %

- ▶ Une augmentation, à partir de 2007, de l'intervention dans les frais de transport pour missions des aides familiales et aides seniors leur véhicule personnel pour se rendre d'un patient à l'autre.
- ▶ L'octroi aux travailleurs syndiqués, à partir de 2007, d'une prime syndicale équivalente à celle accordée aux travailleurs de la Fonction publique - soit 78 € - (et tenant compte de son évolution).

Des CCT mettant en œuvre ces nouvelles mesures ont été conclues dans les différents secteurs concernés, ou sont en voie de l'être.

QUE PENSER DE CES ACCORDS ?

Même si les accords conclus depuis 2000 constituent pour beaucoup de travailleurs un progrès indéniable en terme d'amélioration du pouvoir d'achat et représentent un effort financier appréciable vu les difficultés de la Région wallonne, les travailleurs du Non-marchand wallon ne bénéficient néanmoins toujours pas d'une harmonisation complète avec les conditions de rémunération du secteur hospitalier.

Par ailleurs, malgré les acquis indéniables obtenus au travers des accords sociaux de ces dernières années, il subsiste un écart important entre les conditions salariales du Non-marchand dans son ensemble et celles des secteurs marchands.

D'un point de vue sociétal, un tel fossé est insoutenable étant donné la professionnalisation et le niveau des qualifications requises dans le Non-marchand, qui sont à tout le moins aussi élevés que dans les secteurs marchands.

Une fois encore, nous nous trouvons face à cette contradiction de devoir développer des services de qualité essentiels aux citoyens sans avoir entièrement les moyens d'en financer

correctement les outils et d'offrir aux travailleurs de ces secteurs des conditions salariales et des conditions de travail correctes et attractives

NOUVELLES REVENDEICATIONS POUR LES ANNÉES À VENIR

L'augmentation du pouvoir d'achat reste dès lors l'une des revendications prioritaires du SETCa dans les secteurs du Non-marchand. Elle pourrait être obtenue à travers diverses mesures :

CLASSIFICATION DES FONCTIONS

Pour le SETCa, il y a lieu de procéder dans tous les secteurs du Non-marchand à une révision des classifications de fonctions, élaborées souvent de manière trop expérimentale ou tombées en désuétude. Ces classifications doivent faire l'objet d'une négociation paritaire et d'un financement par les pouvoirs subsidiaires. Ces nouvelles classifications devront faire l'objet de CCT et servir de base à la négociation salariale.

HARMONISATION COMPLÈTE DES BARÈMES SUR CEUX DES HÔPITAUX

Il convient de poursuivre et de finaliser le processus d'harmonisation des barèmes. Par souci d'équité entre les différents secteurs du Non-marchand, il convient que les travailleurs des secteurs de la Région wallonne puissent également bénéficier de l'augmentation salariale de 1% dont avaient bénéficié les travailleurs des secteurs fédéraux de la santé (hôpitaux, maisons de repos et de soins, soins à domicile) en 2002. S'agissant des échelles barémiques, les plafonds d'ancienneté et les seuils relatifs à l'âge doivent être supprimés.

OCTROI D'UNE INDEMNITÉ DE FOYER/RÉSIDENCE

Les travailleurs du Non-marchand wallon doivent bénéficier, tout comme leurs collègues des secteurs fédéraux de la santé, d'une allocation de foyer/résidence (en mettant fin à la discrimination entre les indemnités de foyer et de résidence).

RECONNAISSANCE DES ANCIENNETÉS INTERNE ET EXTERNE

À l'embauche, il convient de reconnaître l'intégralité de l'ancienneté externe acquise précédemment, que ce soit dans le même secteur ou dans un autre secteur du non-marchand. Cette mesure a aussi pour but de promouvoir la mobilité professionnelle.

De même, l'expérience utile acquise antérieurement dans les secteurs marchands doit être valorisée dans l'ancienneté lorsqu'elle se rapporte à la nouvelle fonction ou lorsque le recrutement intervient essentiellement sur la base de l'expérience des candidats dans les secteurs marchands.

OCTROI D'UN VÉRITABLE 13^{ÈME} MOIS

Dans tous les secteurs du Non-marchand, les travailleurs doivent bénéficier d'une prime de fin d'année à hauteur d'un 13^e mois.

PRIME SYNDICALE

Le SETCa revendique la généralisation d'une prime syndicale dans tous les secteurs du Non-marchand à concurrence du montant légal maximum autorisé. Il convient d'instaurer prioritairement une prime syndicale pour les travailleurs des secteurs du non-marchand qui n'y ont toujours pas droit actuellement.

INTERVENTION DE L'EMPLOYEUR DANS LES FRAIS DE TRANSPORT ET LA MOBILITÉ



Frais de transport pour raisons de service. Lorsqu'un travailleur doit utiliser systématiquement un véhicule pour effectuer ses tâches, celui-ci devrait normalement être mis à disposition par l'employeur et lorsque le travailleur est amené à devoir utiliser son véhicule personnel pour des raisons de service, l'indemnisation doit être fixée à un niveau correct et indexée automatiquement en tenant compte de l'augmentation croissante du prix des carburants.



Frais de transport pour le chemin du travail. Le SETCa revendique un transport gratuit pour le chemin du travail lorsqu'il est effectué par les transports publics et une intervention plus élevée dans les frais de transport lorsque ce trajet est effectué par d'autres moyens de transport. Cette revendication peut être justifiée comme contrepartie pour les exigences de plus en plus élevées posées par les employeurs en matière de mobilité.



Mobilité. Les travailleurs doivent pouvoir compter sur une meilleure infrastructure de transports publics pour se rendre à leur travail, une revendication que nous adressons aux pouvoirs publics compétents. Des plans de mobilité doivent être élaborés à cet effet dans les établissements.

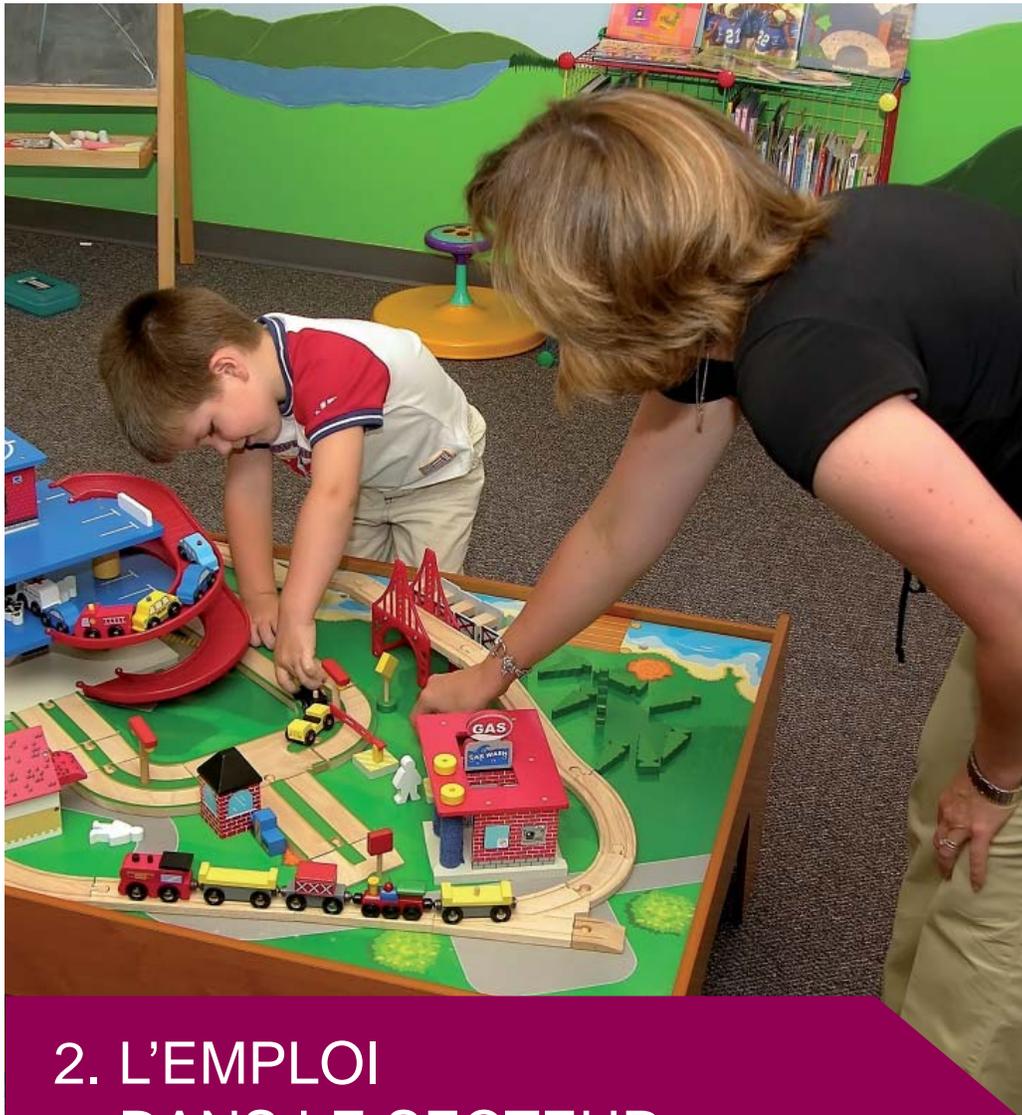
RATTRAPAGE SALARIAL PAR RAPPORT AUX SECTEURS MARCHANDS

Le fossé salarial entre le Non-marchand (dans son ensemble) et les secteurs marchands risque malheureusement (à nouveau) de s'agrandir. En effet, il ne faut pas perdre de vue qu'un accord interprofessionnel est conclu tous les 2 ans. Dans la plupart des secteurs marchands, il est suivi par des accords sectoriels et des accords d'entreprise donnant lieu à de nouvelles augmentations salariales. Les différents accords du Non-marchand portent en revanche sur des périodes plus longues. En Région wallonne, un nouvel accord ne pourra pas être conclu avant 2010.

Cette question relative au pouvoir d'achat devra être reprise avant la fin de la décennie dans les différents cahiers de revendication. Un rattrapage significatif s'avère nécessaire. Le SETCa en fait une priorité !







2. L'EMPLOI DANS LE SECTEUR

Vous n'êtes pas seul dans le Non-marchand ! Une grande partie d'entre vous est occupée dans des établissements privés. Vous êtes 241.000 employés et 111.000 ouvriers. 42.000 travailleurs sont quant à eux occupés dans les services publics correspondants. Enfin, on compte également quelque 100.000 indépendants.

Une étude concernant l'emploi des employés en Belgique réalisée à la demande du SETCa fait apparaître que 18,1 % de tous les employés sont occupés dans le Non-marchand. En Belgique, ce secteur est dès lors le deuxième en importance, après les secteurs très hétérogènes relevant de la CPNAE (e.a. le commerce de gros, la prestation de services aux entreprises, l'informatique et la construction), mais avant l'industrie, le commerce et les secteurs financiers.

BEAUCOUP DE FEMMES DANS LE SECTEUR...

Vous ne serez pas étonné non plus d'apprendre qu'il s'agit d'un secteur très 'féminin'. Plus de $\frac{3}{4}$ des travailleurs du Non-marchand sont des femmes. Ce sont les secteurs de l'aide aux familles et de l'aide aux personnes âgées qui détiennent le record absolu avec 97,8% de femmes.

Les hommes ne détiennent la majorité que dans les entreprises de travail adapté, avec 62,1 %. Dans les autres secteurs du Non-marchand, l'emploi féminin se situe entre 58 et 83,8 %. On constate que malgré la présence d'une majorité de femmes dans le secteur Non-marchand, la plus grande part des postes à responsabilité sont réservés aux hommes. Le SETCa se prononce résolument pour le principe d'égalité des chances homme/femme.

... ET BEAUCOUP DE TEMPS PARTIELS AUSSI

Le travail à temps partiel est également un aspect caractéristique dans le Non-marchand : 53,7% des travailleurs sont occupés à temps partiel contre 30,5% pour l'ensemble de la population active belge.

Travailler à temps partiel peut être un libre choix individuel. Dans bien des cas, il s'agit cependant davantage d'un choix pragmatique, par nécessité, pour pouvoir combiner la vie professionnelle et la vie privée ou en raison de la difficulté de soutenir une charge de travail très élevée.

Pour le SETCa, le travail à temps partiel doit rester en tout premier lieu un véritable choix du travailleur. Ce n'est malheureusement pas toujours le cas. Nous devons constater que les employeurs dans certains établissements préfèrent engager des travailleurs à temps

partiel, car ils offrent plus de possibilités en termes de flexibilité dans l'organisation du temps de travail. Le SETCa demande aussi l'application et l'élargissement du droit des travailleurs à temps partiel qui le souhaitent à accéder à un travail temps plein.

Une opportunité en ce sens est offerte dès 2008 aux travailleurs du non marchand relevant de l'Accord Région Wallonne qui pourront bénéficier d'un accroissement de leur temps de travail (ou création d'emplois nouveaux) compensatoire aux jours de congé supplémentaires accordés en application des CCT sectorielles.

UN SECTEUR EN CROISSANCE

Les chiffres ne sont évidemment que des chiffres. Une chose est toutefois certaine : l'emploi augmente dans le secteur ! L'étude citée plus haut nous apprend que les soins de santé et la prestation de services sociaux ont enregistré une augmentation annuelle de 4,8 % du nombre de travailleurs entre 1997 et 2004. Pour les secteurs des loisirs, de la culture et des sports, cette augmentation s'est établie seulement à 3,5 %. Le vieillissement, la demande de flexibilité, les besoins en matière de garderies d'enfants, la volonté de réduire les listes d'attente et le besoin d'une formation plus intensive (apprentissage tout au long de la vie) sont certainement des raisons importantes de cette croissance.

Cette dernière n'est toutefois pas toujours compensée par une offre d'emploi équivalente et il en résulte un accroissement de la charge de travail du personnel.

L'ARRIVÉE DE JEUNES TRAVAILLEURS EST INSUFFISANTE !

Il faut tenir compte de la pénurie de candidats de plus en plus aiguë dans certaines professions (par exemple dans les fonctions infirmières). Celle-ci s'explique essentiellement tant par les conditions salariales peu attractives que par la pénibilité du travail et la flexibilité à laquelle sont confrontés les professionnels de ces secteurs.

Le faible niveau moyen d'ancienneté des travailleurs est un bon indicateur des raisons de cette pénurie : certains jeunes quittent prématurément la profession, d'autres réduisent individuellement leur temps de travail en cours de carrière et les plus âgés ne la poursuivent pas jusqu'à la retraite.

ÊTRE CRÉATIF AVEC DES MOYENS RARES

Le besoin étant important, le secteur essaie souvent de régler de manière créative la problématique du sous-effectif, de la charge de travail et des travailleurs disponibles.

Au lieu de traduire tout simplement la réduction des charges salariales en réduction des coûts (et d'enregistrer donc plus de bénéfices ou de surplus) comme dans les secteurs marchands – ce qui est défavorable en termes de recettes de la sécurité sociale, le non-marchand l'a convertie entièrement en emplois supplémentaires. Ce faisant, 15.000 personnes supplémentaires ont pu être mises au travail par le « Maribel social » dans le secteur.

Les jours de dispense de travail pour les travailleurs âgés de plus de 45 ans sont une autre initiative remarquable. Ce système est actuellement limité à certains secteurs.

L'objectif, d'une part, consistait à rendre l'emploi plus attrayant à un âge plus avancé et, d'autre part, de répondre indirectement à la pénurie de personnel infirmier et d'autres personnels. Une solution y a été apportée en gardant le personnel plus âgé quelques années de plus dans le secteur.

Le projet de formation de personnel infirmier relève aussi de ces initiatives remarquables. Des travailleurs des secteurs fédéraux du Non-marchand ont pu entreprendre des études d'infirmier avec maintien du salaire. Pour les remplacer, l'employeur pouvait engager temporairement un remplaçant. 1125 travailleurs ont obtenu ainsi un diplôme d'infirmier. Il est dès lors incompréhensible de voir les pouvoirs publics cesser de soutenir ce projet financièrement.

UNE RÉPONSE AUX PROBLÈMES SOCIAUX, MAIS PRUDENCE

Les pouvoirs publics ont trop souvent tendance à considérer le secteur comme une solution universelle à tous les problèmes sociaux. Le secteur est bien conscient de ces problèmes et produit dès lors plus que les efforts voulus, mais on ne peut perdre de vue qu'il convient prioritairement d'accorder une



Chiffres au 30 septembre 2007

grande attention à la qualité du travail presté, des soins et du bien-être, le “core business” du secteur.

On ne pourra régler d'un coup de baguette magique le défi consistant à permettre aux travailleurs peu qualifiés ou allochtones de trouver un emploi. Le secteur compte essentiellement des fonctions hautement qualifiées (souvent certifiées légalement par des diplômes). Mais il doit être clair que ceci doit conduire à des emplois à part entière.

Nous ne pouvons pas tolérer la création d'emplois précaires ou de « petits boulots ». Il s'agit d'établir quel est l'objectif et quels sont les moyens. Nous soutenons entièrement l'affectation de personnes peu qualifiées pour réduire les pénuries aiguës sur le marché du travail et la charge de travail dans le Non-marchand, mais nous refusons que le secteur soit considéré uniquement comme un moyen permettant de résoudre le problème du chômage.

DES EMPLOIS À PART ENTIÈRE

Nous remarquons d'ailleurs deux tendances contradictoires mais concomitantes dans le secteur, à savoir d'une part la professionnalisation et, d'autre part, la création de statuts précaires. Le secteur est porté par un grand nombre de professions (hautement) qualifiées. La professionnalisation augmente parce que les missions dans le secteur deviennent de plus en plus complexes, techniques, et requièrent des réponses plus rapides. Par ailleurs, on recourt également désormais au label de qualité. De même, les situations de soins qui étaient rencontrées de manière plutôt informelle par le passé (par la famille ou des proches) sont maintenant assurées par des professionnels. Ceci résulte pour partie d'une modification des mentalités. En effet, ce que l'on faisait bien soi-même par le passé, voire ce que l'on pouvait demander à l'occasion à la famille proche est plutôt confié aujourd'hui au secteur organisé.

Dans le Non-marchand, nous sommes parvenus largement à transformer des statuts précaires en emplois réguliers. Aujourd'hui, nous constatons toutefois que de nouveaux statuts précaires ou hybrides font leur apparition dans le

secteur. De nouveaux emplois pour lesquels il faut savoir tout faire, sans que l'on pense à la qualification indispensable (et au financement). Quelques exemples : les travailleurs occupés sur la base de chèques-services, les accueillants, les assistants personnels (PAB)...

UNE SOCIÉTÉ SOLIDAIRE PRENANT SOIN DES GENS!

Comme on aura pu le remarquer, des choix et des défis importants se présentent en matière d'emploi dans le non-marchand, des choix qui ne sont ramenés que trop souvent à une question de budgets (ou de manque de budgets). Pour nous, il s'agit d'abord de savoir quelles sont les priorités fixées par notre société.

Fait-on primer le « je » individuel ou opte-t-on pour une société solidaire, une société qui donne ses chances à tout individu ?

Le SETCa opte clairement pour la deuxième solution. Ces dernières années, nous avons produit des efforts très importants afin d'améliorer les conditions et la charge de travail. Et nous avons bien évidemment l'intention de poursuivre sur cette voie.





3. TEMPS DE TRAVAIL ET FIN DE CARRIÈRE

L'organisation et la durée du temps de travail constituait l'un des thèmes majeurs abordés lors du dernier Congrès du SETCa Non-marchand du 7 décembre 2006. Les militants y ont lancé une réflexion approfondie sur l'organisation du travail, le respect de la législation en matière de temps de travail et la flexibilité des horaires.



Le SETCa affirme son attachement à la réglementation relative au temps de travail (loi du 16 mars 1971). Il entend la faire respecter dans toutes les institutions du secteur Non-marchand.

CONCILIER TRAVAIL DE QUALITÉ ET QUALITÉ DE VIE

Pour le SETCa, c'est clair : il faut concilier travail de qualité et qualité de vie. La flexibilité croissante demandée par les employeurs va à l'encontre de cet objectif.

LE RESPECT DE LA LOI AVANT TOUT

Afin de tenir compte des particularités des différents secteurs du Non-marchand, le SETCa est ouvert à la négociation de dérogations (prévues par la loi), pour autant que celles-ci prennent en compte la qualité des services, les intérêts des bénéficiaires et des travailleurs et ne se traduisent pas par une détérioration des conditions de travail et de la vie privée des travailleurs. Dans tous les cas, des dérogations éventuelles ne peuvent être le résultat que d'une négociation paritaire et doivent donner lieu à un contrôle syndical au sein de chaque institution.

DES DÉROGATIONS JUSTIFIÉES ET CONCERTÉES

La loi sur le travail autorise un certain nombre de dérogations aux limites normales de la durée du travail. Ainsi, dans la plupart des secteurs du Non-marchand, un arrêté royal permet de porter la limite journalière de travail à 11 heures et la limite hebdomadaire à 50 heures. Ces dépassements ne sont autorisés qu'à condition que la durée hebdomadaire normale de travail (38h ou moins par CCT) soit respectée en moyenne sur une période de référence d'un trimestre. Cette période peut être prolongée jusqu'à 1 an maximum par arrêté royal, par CCT, ou à défaut par le règlement de travail.

De telles dispositions ont été prises par arrêté royal dans le secteur des établissements et services d'éducation et d'hébergement (SCP 319.02). La période de référence est fixée à 4 semaines. Celle-ci peut être prolongée jusqu'à 1 an maximum à condition que l'horaire des travailleurs concernés soit établi sur la même période et connu de ceux-ci au moins 1 mois avant sa prise de cours. De plus, le nombre de prestations sur 4 semaines est plafonné à 20 pour un temps plein.

Dans le secteur socioculturel, la dérogation susmentionnée n'est applicable qu'aux travailleurs exerçant certaines activités déterminées. La période de référence est de 1 semestre et les prestations dans

des plages horaires dépassant 9h/jour ou 40h/semaine donnent lieu à une compensation de 20%, soit en repos compensatoire, soit en supplément salarial, après concertation avec l'employeur.

PRENDRE GARDE AUX GARDES...

GARDES À DOMICILE

Le SETCa estime inacceptables les systèmes de garde à domicile instaurés dans de nombreuses institutions du Non-marchand en l'absence de tout cadre légal et conventionnel. Il importe de mettre en place ce cadre. Le SETCa estime que la détermination de ce qu'il faut entendre par temps de travail doit être envisagée, dans chacun des secteurs concernés, par un Arrêté Royal, à la demande de la commission paritaire compétente. Cet Arrêté Royal doit déterminer une liste limitative des institutions, fonctions et activités spécifiques pour lesquelles ce type de garde est autorisé et fixer un minimum garanti de prise en compte dans le temps de travail.

En complément à cet Arrêté Royal, une convention collective doit prévoir, dans chacun des secteurs concernés, des compensations substantielles (indemnités forfaitaires et/ou repos compensatoire) en contrepartie de la disponibilité et des contraintes subies par le travailleur et mais aussi de manière à dissuader le recours abusif à un tel système.

GARDES SUR LE LIEU DU TRAVAIL

Le SETCa considère que toute nouvelle proposition de Directive européenne qui consisterait à ne comptabiliser comme temps de travail que la « partie active » du temps de garde est inacceptable. La jurisprudence récente de la Cour européenne de Justice donne raison au SETCa. Elle confirme un principe de base de la Loi sur le travail auquel nous sommes particulièrement attachés : le temps de travail est celui pendant lequel le travailleur est à la disposition de l'employeur.

Face à une demande récurrente de certains employeurs du Non-marchand visant à neutraliser ces heures de « garde non active », le SETCa considère que ce débat doit être abordé avec beaucoup de prudence et ne peut en aucune façon porter atteinte à la rémunération liée à la disponibilité du travailleur.

Ainsi, des solutions particulières ont été mises au point en SCP 319.02 en ce qui concerne les nuits (en dehors des séjours

extérieurs) : pour toute prestation de travail effectuée entre 20h et 6h du matin, une période de repos de 3 heures maximum n'est pas considérée comme temps de travail. Cette période est considérée comme nécessaire au repos du travailleur et il doit être pris en un lieu convenablement aménagé à cet effet. Dans ce cas, toutes les heures de présence du travailleur sont toutefois rémunérées comme du temps de travail.

PLANIFICATION, RÉCEPTION ET RESPECT DES HORAIRES DE TRAVAIL

Le SETCa insiste sur la nécessité de conclure dans chacun des secteurs du Non-marchand, une CCT relative à la communication des horaires aux travailleurs (délai minimum, modalités) et à leur respect. Une telle CCT doit également prévoir pour le travailleur une compensation (indemnité et/ou repos compensatoire) en contrepartie de toute modification tardive d'horaire.

HEURES SUPPLÉMENTAIRES... UNE RÉALITÉ BIEN MAL PAYÉE !

Dans un certain nombre de situations (nécessité imprévue, surcroît extraordinaire de travail), des travailleurs peuvent être amenés à prêter des heures supplémentaires. Ces heures supplémentaires doivent être limités au strict nécessaire et ne peuvent résulter d'une insuffisance de personnel ou d'une mauvaise planification des horaires. Le SETCa entend agir afin de contraindre les employeurs à respecter les dispositions légales en cette matière, tant en ce qui concerne le repos compensatoire que le sursalaire dû (50% ou 100% pour les heures supplémentaires prestées les dimanches et les jours fériés).

TRAVAIL À TEMPS PARTIEL

La part relative du travail à temps partiel dans les secteurs du Non-marchand est importante. En 2004, le taux de travailleurs à temps partiel s'élevait à 30,1%. Notons, par ailleurs, que les femmes sont particulièrement visées par le travail à temps partiel. En 2004, dans le Non-marchand, 59% des employées sont à temps partiel, contre 17% des employés masculins.

Le SETCa souhaite mettre l'accent sur la nécessité d'une amélioration du contrôle syndical sur le travail à temps partiel. Il y lieu de renforcer les conseils d'entreprise et les délégations syndicales en les dotant des outils de contrôle nécessaires.

Le SETCa entend faire respecter dans les institutions du secteur Non-marchand la législation relative au travail à temps partiel, notamment en ce qui concerne :

- ▶ **l'obligation de mentionner dans le contrat de travail écrit le régime de travail (fixe ou variable) et l'horaire de travail (fixe ou variable) convenus**
- ▶ **l'obligation de faire figurer dans le règlement de travail les horaires de travail s'appliquant aux différents régimes de travail à temps partiel**
- ▶ **dans le cas d'un horaire variable, la communication des horaires aux travailleurs concernés au moins 5 jours ouvrables à l'avance (ce délai minimum est, bien sûr, à améliorer par convention collective de travail)**
- ▶ **l'obligation pour les employeurs de disposer d'un document de contrôle (ou d'un autre moyen de contrôle) des dérogations à l'horaire normal (heures complémentaires) et le droit pour la délégation syndicale de consulter ce document**
- ▶ **la rémunération des heures complémentaires et le paiement d'un sursalaire quand celui-ci est dû**

PRESTATIONS IRRÉGULIÈRES : UNE PÉNIBILITÉ ET DES CONTRAINTES À COMPENSER

Le SETCa revendique, dans tous les secteurs du Non-marchand, des suppléments salariaux en faveur des travailleurs astreints à des prestations irrégulières ou intermittentes (prestations du dimanche et des jours fériés, prestations du samedi, services de nuit, services interrompus, prestations matinales et tardives...) et une harmonisation de ceux-ci. Ces compensations ont pour objectif de limiter les prestations irrégulières au minimum nécessaire au bon fonctionnement de l'institution et à la qualité des services (aspect dissuasif) et de compenser la pénibilité et les contraintes importantes qu'elles entraînent pour les travailleurs concernés (aspect compensatoire).

Le dernier accord tripartite 2007-2009 pour le secteur non marchand privé wallon a permis une avancée significative en cette matière. En résumé, à partir du 1^{er} janvier 2009, dans la plupart des services du Non-marchand wallon, les suppléments salariaux seront harmonisés sur ceux des secteurs fédéraux de la santé (Voir chapitre 2 : Pouvoir d'achat).

**AMÉNAGEMENT DE FIN DE CARRIÈRE :
RESTEZ ACTIF TOUT AU LONG DE VOTRE CARRIÈRE.**

Un dispositif d'aménagement de fin de carrière, appelé plan TANDEM, a été mis au point dans le secteur des établissements et services d'éducation et d'hébergement (SCP 319.02). Ce système permet à un travailleur de 50 ans ou plus, ayant réduit son activité professionnelle à mi-temps dans le cadre du crédit-temps, de bénéficier d'une allocation complémentaire. L'employeur, quant à lui, a l'obligation de pourvoir au remplacement nécessaire de manière à maintenir le volume global de l'emploi dans l'institution.

Pour le SETCa, les travailleurs doivent avoir la possibilité, s'ils le souhaitent, de rester actifs tout au long de leur carrière. Afin de tenir compte de la fatigue professionnelle inhérente aux métiers du Non-marchand, il convient d'alléger la charge de travail en fin de carrière. Le SETCa insiste à cet effet sur la nécessité du développement dans tous les secteurs du Non-marchand de formules d'aménagement de fin de carrière : plan TANDEM, dispenses de prestation 45-50-55 ans ou autres solutions...

Dans tous les cas, il importe que :

- ▶ **les pouvoirs publics et les employeurs garantissent de manière absolue aux bénéficiaires la pérennité du système jusqu'à l'échéance de leur pension ou prépension ;**
- ▶ **les employeurs procèdent à l'embauche compensatoire, de manière à garantir que ces systèmes ne se traduisent pas par une augmentation de la charge de travail de ceux qui ne bénéficient pas de ces mesures.**





4. LA QUALITÉ DE L'EMPLOI

Salaires trop peu élevés, travail pénible, stress, horaires contraignants et peu compatibles avec la vie de famille, non reconnaissance des professions, manque de valorisation, usure... Autant de qualificatifs cités lorsque l'on parle de la qualité de l'emploi dans les différents métiers du Non-marchand.

Au fil des dernières années, la difficulté des pouvoirs publics à faire face à des besoins sociaux en augmentation, ajoutée à une marchandisation croissante des secteurs de l'aide aux personnes, de l'aide aux handicapés et de l'insertion socio professionnelle... n'ont cessé d'accélérer le processus de dualisation de notre société. Ces tendances pèsent lourdement sur le volume des emplois du Non-marchand mais aussi sur leur qualité et sur les conditions dans lesquelles ils s'exercent.

Pour le SETCa, améliorer la qualité de l'emploi, c'est prendre en compte la question de la valorisation et de la reconnaissance des métiers. Cela veut dire donner un sens à la question de la valeur sociale des professions, de la charge de travail, de l'autonomie dans le travail, de la formation continuée des travailleurs, mais aussi du cadre de travail, des relations de travail, et même de la concertation sociale au sein des institutions.

CHARGE DE TRAVAIL : BIEN DANS SON CORPS, BIEN DANS SA TÊTE

Parler de la charge de travail ce n'est pas uniquement chercher des solutions au manque cruel de bras, c'est aussi et surtout tenir compte du poids psychique et mental auquel doit faire face le personnel confronté aux problèmes des usagers des différents types d'institutions.

CHARGE PHYSIQUE : NE PAS COURBER L'ÉCHINE

Dans le Non-marchand, notamment dans les secteurs de l'aide aux familles, au seniors et aux personnes handicapées, certains membres du personnel sont particulièrement touchés par les lombalgies. Le SETCa souhaite mettre l'accent sur les actions de prévention et entend promouvoir des initiatives de formation spécifiques en cette matière, organisées par les fonds « groupe à risques » des différents secteurs concernés. Ces formations doivent permettre de protéger les travailleurs concernés en leur enseignant des techniques de manipulation et de manutention. Il s'agit de dynamiser les CPPT afin de rendre opérationnelles les connaissances acquises lors de ces formations au sein des institutions (adaptation du matériel, temps nécessaire...).

Par ailleurs, le SETCa accueille favorablement l'initiative du Fonds des maladies professionnelles (FMP) visant à offrir aux travailleurs en incapacité de travail, victimes de lombalgie, la



Les lombalgies ne sont toujours pas reconnues dans la liste des maladies professionnelles. Le SETCa entend œuvrer à cette reconnaissance et à une indemnisation correcte du dommage causé.

possibilité de suivre un programme de réadaptation dans un centre de revalidation, de manière à réduire la probabilité d'évolution de la lombalgie vers la chronicité et de toutes les conséquences qui en découlent. Dans une première étape, le FMP avait choisi comme public cible le secteur des hôpitaux et des maisons de repos et de soins. Cette initiative a été récemment étendue à l'ensemble des secteurs professionnels. Comme SETCa nous veillerons à ce que cette initiative prometteuse du FMP produise effectivement des résultats.

Il importe enfin de prévoir un réel reclassement des travailleurs victimes de lombalgie et qui sont déclarés définitivement inaptes à l'exercice de leur fonction.

On pourrait penser que dans des secteurs comme l'insertion socioprofessionnelle, il est excessif de parler de charge physique au travail dans la mesure où celle-ci n'apparaît pas directement dans une image qui l'associe à la lourdeur d'efforts physiques. Elle est pourtant bien présente et mérite toute notre attention. Ce sont ici des travailleurs confrontés à l'inadaptation des lieux de travail et des outils de travail, ce sont là des travailleurs en proie à une mobilité permanente, ... Selon les secteurs ou l'organisation mise en place, les effets de la charge physique sont plus ou moins importants, et doivent être analysés dans le cadre de la loi sur le bien-être au travail. Le SETCa souhaite mettre l'accent sur les actions de prévention qui doivent être mises en place au sein des CPPT, avec l'implication des travailleurs.

CHARGE MENTALE : LE CERVEAU A SES LIMITES

Elle est liée aux cadences de travail, aux enjeux du travail, à la précision et à la concentration exigée, aux prises de décision, aux appels à la mémoire, aux sollicitations des facultés d'adaptation du travailleur. Dans tous les secteurs les travailleurs doivent faire face à d'innombrables urgences et impératifs ponctuels qui les obligent sans arrêt à redéfinir leurs missions et leurs priorités. Cette réalité est à l'origine de la dégradation du contenu de leur travail.

Le SETCa souhaite que des procédures d'évaluation soient organisées au sein des institutions afin de permettre aux travailleurs de mieux contrôler les multiples pressions qui pèsent sur eux.

CHARGE PSYCHIQUE : LE TRAVAILLEUR, UN ÊTRE SENSIBLE

Il convient aussi de mettre l'accent sur la charge psychique (ou émotionnelle) résultant de la confrontation à la maladie, la souffrance, la mort, le handicap, l'exclusion, la violence... mais aussi à la difficulté du travailleur de répondre aux problèmes posés, par manque de formation, d'information, par manque de temps et de moyens, par la difficulté de communiquer, de trouver les mots adéquats... et à la confrontation de sa propre éthique à celle de sa profession, à la déontologie...

Le SETCa revendique la mise en place d'une assistance psychologique aux travailleurs soumis à une charge émotionnelle importante et la création de lieux où ils auraient la possibilité d'exprimer les ressentis et les problèmes rencontrés

Le stress est une réalité dans le secteur Non-marchand. Diverses études et un accroissement des plaintes des travailleurs le montrent. Il est la conséquence du fait que, dans certaines situations, les travailleurs estiment, par manque de ressources, ne pas être en mesure de répondre aux exigences et attentes qui leur sont posées par leur situation de travail. Cet état négatif s'accompagne de plaintes ou dysfonctionnements au niveau physique, psychique et/ou social.

Pour lutter contre le stress, des outils existent déjà, il faut les utiliser. Un premier outil est la CCT n° 72 du 30 mars 1999 concernant la gestion de la prévention du stress occasionné par le travail qui détermine ce qu'il y a lieu d'entendre par stress, les obligations de l'employeur en matière de prévention du stress ainsi que les modalités de la concertation et de l'information à respecter en la matière. Au sein des CPPT, il faut clairement procéder à l'évaluation de la CCT N° 72 et des ses applications concrètes. Cette CCT cadre devrait également être complétée par des CCT sectorielles qui prennent en compte les facteurs spécifiques du Non-marchand.

Par ailleurs, il est utile de rappeler que la Loi du 4 août 1996 et l'Arrêté Royal du 27 mars 1998 relatifs au bien-être des travailleurs obligent l'employeur à prendre des mesures de prévention en matière de protection de la santé du travailleur, de charge psychosociale occasionnée par le travail et de stress. Ces mesures de prévention doivent être basées sur les résultats d'une analyse systématique des risques et intégrées dans un plan global de prévention établi par l'employeur en concertation avec les membres de la ligne hiérarchique et les services de prévention et de protection au travail. Le rôle du CPPT est de

donner son avis, de formuler des propositions sur ce plan et de veiller à son exécution.

RELATIONS DE TRAVAIL : JE T'AIME, MOI NON PLUS

Souvent les directions des institutions jouent sur la corde sensible des travailleurs en faisant appel à leur engagement, à leur motivation, à leur implication personnelle (au détriment de leur salaire, de leur temps de loisir, de leur famille...) sans pour autant les impliquer dans l'élaboration et la mise en œuvre du projet de l'institution.

Le Non-marchand devrait être à la fois le modèle et le laboratoire d'une démocratie économique et sociale, participative. C'est dans ce sens qu'il faut réfléchir et amplifier le rôle que peuvent jouer les représentants du personnel dans les Conseils d'Entreprise, dans les CPPT et dans les Délégations Syndicales.

La qualité de l'emploi est liée au fonctionnement des institutions. **Un organigramme clair et correct**, le développement du travail en équipes, la mise en place de supervisions, le soin apporté à l'accueil des nouveaux travailleurs, sont une série d'éléments qui peuvent améliorer les relations de travail.

Le lieu de travail est encore trop souvent un endroit où **la violence et le harcèlement** s'expriment tant à l'égard des travailleurs que des usagers. L'émergence de ces phénomènes dans un contexte social parfois difficile est à l'origine d'une charge qui doit être reconnue.

Les relations de travail reposent aussi sur la **concertation sociale**. Au-delà des missions classiques d'une délégation syndicale, dans le Non-marchand, la délégation a comme mission de générer le droit à la parole des travailleurs dans l'élaboration des politiques menées tant au niveau des institutions et services qu'au niveau sectoriel.

La question de la **diversité culturelle** influe de façon de plus en plus aigue sur les relations au sein des institutions du Non-marchand. De pluridisciplinaires, les équipes sont devenues aussi pluriculturelles et à la différenciation des métiers s'est ajoutée une différenciation des cultures. Cette réalité s'exprime non seulement en termes de cohésion sociale mais aussi en termes de conception et de qualité des services à rendre.

Sur toutes ces questions le SETCa a des propositions à développer pour organiser l'activité des représentants du personnel dans les délégations syndicales, dans les conseils d'entreprise et dans les CPPT.



Exemples

- ▶ Contrôler la tenue à jour des organigrammes institutionnels
- ▶ Faire appliquer la CCT 22 sur l'accueil des nouveaux travailleurs
- ▶ Mettre en place un programme de prévention, de formation et de suivi des plaintes sur les questions de violence et de harcèlement
- ▶ Veiller à la mise en place de délégations syndicales dans toutes les institutions du Non-marchand quelle que soit leur taille

CONTENU DU TRAVAIL : MERCI DE ME RECONNAÎTRE

Le dévouement et l'altruisme ne constituent plus aujourd'hui des valeurs suffisantes pour légitimer un professionnalisme croissant. Aujourd'hui, les professionnels du Non-marchand veulent la reconnaissance de leur activité professionnelle, à l'instar des aides-familiales qui se sont battues pour obtenir la reconnaissance d'un véritable statut professionnel. Cette problématique des métiers implique une reconnaissance, une actualisation et une revalorisation des fonctions dans leur diversité et leur complémentarité. La définition des métiers et des fonctions passe par une classification sectorielle analytique qui puisse rendre visible les différentes professions qui interviennent dans le projet social des institutions.

Des pressions toujours plus fortes et plus nombreuses sont exercées par des autorités plus soucieuses de les amener à contrôler et à dénoncer, plutôt qu'à accompagner et aider les personnes en difficulté, en ignorant ainsi la spécificité, les méthodes et la déontologie professionnelle des métiers du Non-marchand.

Cette évolution inquiétante interpelle le SETCa qui entend initier dans les prochains mois, avec ses militants et ses affiliés, une réflexion et un débat sur la question de la déontologie.

On a beaucoup parlé du burn out dans un certain nombre de professions du Non-marchand. La routine chez les uns, la pression

La reconnaissance et la prise en compte de la valeur sociale des métiers du Non-marchand requièrent une action permanente. Celles-ci sont d'autant plus importantes que l'on constate des tentatives de plus en plus fréquentes de mainmise et d'instrumentalisation des travailleurs visant à les détourner de la finalité et de la valeur sociale même de leur profession.

du travail chez les autres créent une situation d'inconfort total. Ces éléments sont source de fatigue professionnelle et développent des sentiments d'inutilité ou de lassitude qui vont jusqu'à l'épuisement émotionnel, la perte d'intérêt pour les bénéficiaires et le sentiment de ne pas s'accomplir sur le plan professionnel.

La confiance et l'autonomie accordée aux travailleurs, leur implication dans les décisions concernant les usagers, la pratique régulière de supervisions, la qualité de la relation avec leur chef direct et avec leurs pairs, la possibilité de négocier les conditions de travail (horaires, organisation du travail, projet pédagogique...) apparaissent tous comme des facteurs préventifs du burn-out.

QUALIFICATION PROFESSIONNELLE ET FORMATION

Au delà d'une réponse à un certain nombre de besoins traditionnels en matière d'aide aux personnes, de prise en charge du handicap, de réinsertion ou de formation de personnes fragilisées... le Non-marchand se trouve confronté de manière croissante à des problèmes humains et sociaux complexes avec mandat d'y répondre efficacement. Face à ces besoins en pleine mutation, à l'évolution des métiers et à la nécessité d'assurer une qualité de service optimale aux usagers, il convient de garantir aux travailleurs une formation permanente et des recyclages réguliers. Ces formations continuées sont indispensables à la professionnalisation des différents métiers du Non-marchand et participent à la reconnaissance sociale de ceux-ci. Elles doivent être rendues possibles dans la pratique au niveau des normes et de l'organisation du travail.

Les employeurs et les pouvoirs subsidiaires doivent renforcer les financements de ces formations et impliquer les travailleurs dans leur organisation.

Très souvent dans les institutions les possibilités de formation offertes aux travailleurs sont méconnues de ceux-ci. C'est notamment le cas en ce qui concerne les possibilités de formation offertes aux éducateurs par le Fonds ISAJH (SCP 319.02) ou par l'AWIPH.

De plus, les projets de formation professionnelle introduits par les institutions dans le cadre des appels à projet par les fonds sociaux font rarement l'objet d'une implication participative des travailleurs et d'une véritable concertation avec leurs représentants quant aux enjeux en termes d'organisation du travail et aux incidences des orientations prises sur les conditions de travail du personnel.

Le SETCa revendique la mise en œuvre d'un certain nombre de principes en matière de formation continue des travailleurs :



▶ **Le droit à la formation continue pour chaque travailleur.**



▶ **Une implication effective des travailleurs dans l'organisation de la formation permanente au sein des services et des institutions.**



▶ **L'instauration d'une concertation paritaire interne et d'un contrôle syndical portant sur :**

- ▶ l'identification des besoins en formation par une enquête effective auprès des travailleurs
- ▶ la mise en œuvre et l'évaluation du plan de formation
- ▶ le développement d'un circuit d'information effectif et d'initiatives sur la motivation du personnel
- ▶ le développement des moyens pratiques pour rencontrer les aspirations du personnel, notamment quant à la question de remplacement des travailleurs en formation mais aussi de leur prise en charge dans le cadre des horaires de travail

Pour le SETCa, la qualification professionnelle, obtenue par une filière d'enseignement ou par d'autres voies d'acquisition de compétences professionnelles, constitue une condition essentielle pour la production d'un travail de qualité. Qualification rime aussi avec promotion, le SETCa se prononce pour la valorisation interne des qualifications professionnelles acquises postérieurement à l'embauche et réclame davantage de transparence pour les procédures de promotion, notamment sur le principe d'égalité des hommes et des femmes.

De même la polyvalence doit être valorisée plutôt que de ne constituer qu'un outil de renforcement de la flexibilité et d'entraîner un effet de dévalorisation des fonctions.

Toutes ces revendications sont reconnues par tous comme légitimes. Celles et ceux qui se battent pour y parvenir, ce sont les travailleuses et les travailleurs. En fait ce qu'ils revendiquent, c'est de la reconnaissance pour le métier qu'ils ont appris, qu'ils apprennent et qu'ils exercent, souvent dans des conditions difficiles, pour le bien-être de leurs concitoyens en difficulté dans leur propre vie ou dans la société.

Ceux qui ont le plus à y gagner, ce sont les usagers. Améliorer les conditions de travail du personnel, faire en sorte que les travailleurs soient « bien dans leur peau », c'est aussi améliorer la qualité des services.



SETCa FÉDÉRAL

Christian Masai

Secrétaire fédéral Non-Marchand
cmasai@setca-fgtb.be

Roland Speeckaert

rspeeckaert@setca-fgtb.be

Patricia Petitfrère

ppetifre@setca-fgtb.be

Rue Haute 42

1000 Bruxelles

Tél.: +32 2 545 78 95

Fax: +32 2 511 05 08

SECTIONS

RÉGIONALES

▶ **6700 Arlon**

Christian Gentgen

cgentgen@setca-fgtb.be

Rue des Martyrs 78

Tél.: +32 63 23 00 30

Fax: +32 63 21 90 52

▶ **6000 Charleroi**

Rudy Pirquet

rpirquet@setca-fgtb.be

Quai de Brabant, 9

Tél.: +32 71 20 82 76

Fax: +32 71 31 32 08

▶ **7100 La Louvière**

Philippe Bertleff

pbertleff@setca-fgtb.be

Place Communale 15

Tél.: +32 64 23 66 10

Fax: +32 64 28 06 26

▶ **4000 Liège**

José Lekeu

jlekeu@setca-fgtb.be

Place Saint Paul 9-11

Tél.: +32 4 221 95 11

Fax: +32 4 229 65 91

▶ **7000 Mons Borinage**

Patrick Salvi

psalvi@setca-fgtb.be

Rue Chisaire 34

Tél.: +32 65 40 37 37

Fax: +32 65 40 37 49

▶ **5000 Namur**

Luc Giltay

lgiltay@setca-fgtb.be

Nathalie Lionnet

nlionnet@setca-fgtb.be

Rue Dewez, 40-42

Tél.: +32 81 64 99 80

Fax: +32 81 24 11 32

▶ **1400 Nivelles - Brabant wallon**

Jean-Richard Degroote

jrdegroote@setca-fgtb.be

Guy Chandelon

gchandelon@setca-fgtb.be

Rue de l'Evêché, 11

Tél.: +32 67 21 67 13

Fax: +32 67 21 86 80

▶ **Wallonie Picarde**

Catherine Boël

cboel@setca-fgtb.be

Rue Roc Saint Nicaise 4-6

7500 Tournai

Tél.: +32 69 89 06 56

Fax: +32 69 89 06 59

▶ **4800 Verviers**

Marc Lincé

mlince@setca-fgtb.be

Jean-Pierre Peutat

jppeutat@setca-fgtb.be

Galerie des Deux Places

Pont aux Lions, 23

(5ème étage)

Tél.: +32 87 39 30 00

Fax: +32 87 33 65 67