



POUR UN APRES COVID NON MARCHAND DIFFERENT EN REGION WALLONNE

Juin 2020

Nous sommes toujours aujourd'hui au cœur de la crise Covid.

Le déconfinement avance progressivement et déjà des enseignements sont à tirer.

Les travailleurs des services essentiels n'ont pas attendu d'avoir l'assurance d'être reconnus et d'obtenir un « retour sur investissement » pour, durant toutes ces semaines, lutter contre le Covid et rendre à la population les services qu'elle pouvait attendre afin de se nourrir, de se soigner, d'assurer sa sécurité.... Bref de continuer à vivre !

Des milliers d'hommes et plus encore de femmes ont chaque jour malgré la peur, la fatigue, les incertitudes, continué à remplir leurs missions.

Force a été de constater que les travailleurs des secteurs social-santé étaient majoritairement ceux dont les conditions salariales et de travail étaient les plus précaires.

Les difficultés préexistantes à la crise longtemps dénoncées par les acteurs de terrain sont apparues comme évidentes : manque de bras , manque de reconnaissance salariale, intensité du travail altérant la santé physique et mentale des travailleurs, perte de sens des métiers et des projets.....

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 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** (aide aux personnes, santé mentale, aide sociale, insertion,...). 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).

La population a chaque soir applaudi tous ceux qui se sont mobilisés et cette reconnaissance a fait du bien. Mais elle est loin d'être suffisante car les applaudissements ne paient pas notre pain et n'allègent pas les charges de travail.

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.

L'après Covid demande des engagements politiques importants afin que les enjeux inscrits dans la DPR se traduisent concrètement pour les citoyens et travailleurs au travers des politiques fonctionnelles. Cela ne pourra se faire que si et seulement si les budgets nécessaires sont libérés.

C'est à ce prix que nous pourrons faire de ce momentum historique une opportunité pour nous recentrer sur l'humain.

Allons de l'avant et passons donc aux actes.

Le FCS dépose ses priorités afin de répondre aux enjeux suivants : une reconnaissance salariale, des conditions de travail attractives et tenables, du sens pour ces métiers qui ont du sens. Une revalorisation de tous ces métiers invisibles.

A l'heure où les différents acteurs wallons sont consultés, les priorités du FCS sont les suivantes, et ce pour répondre à ces différents enjeux et aux attentes des travailleurs :

Revalorisation barémique :

D'importants moyens financiers vont être libérés au niveau Fédéral pour tenir les promesses de crise envers ce personnel. Nous ne comprendrions pas qu'à nouveau le personnel du NM RW reste à la traîne.

Nous demandons un alignement des barèmes et conditions salariales sur les secteurs fédéraux des soins de santé

Nous demandons que plus aucun contrat ne puisse déboucher sur un revenu en dessous du seuil de pauvreté (temps partiel et bas salaires)

Nous demandons le remboursement à 100% des frais de transport en commun.

Attractivité et tenabilité de toutes les professions du Non Marchand RW

Non seulement, il s'agit de rendre à nouveau attractives les professions du secteur et d'être concurrentiel par rapport aux mêmes professions dans les secteurs dépendant d'autres niveaux de pouvoir, mais il s'agit surtout de permettre au personnel du NM wallon de tenir à temps plein pendant toute une carrière, en assurant un service de qualité à la population.

Concrètement, il est indispensable de :

- Garantir un financement structurel de l'emploi dans tous les secteurs
- Améliorer les normes d'encadrement, permettant ainsi une diminution de la charge de travail et le maintien de services de qualité (y compris évaluation des effets du tax shift par sous-secteur, et affectation à de nouveaux emplois.)
- 6 jours de congé complémentaires, avec embauche compensatoire
- Normer tous les métiers dans tous les secteurs
- Améliorer la conciliation vie professionnelle/ vie privée, notamment par des horaires plus stables et prévisibles
- Améliorer les fins de carrière en augmentant le nombre de jours de congé et en généralisant les » plans tandem »

Amélioration de la conciliation vie familiale/ vie professionnelle

- CDD->CDI -
- Temps partiel -> temps plein, avec interdiction de contrats aboutissant à un salaire inférieur au seuil de pauvreté
- Cadre pour le télétravail
- stabilisation des horaires,
- 3 semaines consécutives de VA avec 3 WE

Amélioration des fins de carrières :

- généralisation du plan tandem
- démarches communes pour la reconnaissance de métiers lourds