

**Assemblée des militant·e·s du Non Marchand**

30 novembre 2023

**Bilan 2019-2023**

La vidéo démontre le caractère exceptionnel vécu par le personnel des secteurs du Non Marchand, tant du point de vue de leur quotidien, que du point de vue de leurs luttes.

L’énergie mise à ne pas lâcher, à toujours sortir du cadre que nos opposants nous imposent, à défendre vaille que vaille notre projet syndical, est exemplaire, encore plus au vu du contexte vécu par chacun-e d’entre vous.

Nous avons connu tout au long de cette législature des crises sans précédent (crise sanitaire, crise économique, inondations) qui ont mis en lumière, fortement cristallisé et accéléré les tensions en œuvre depuis déjà longtemps dans nos secteurs.

Quand la société, les collectifs de travail mais aussi les individus en tant que tels, sont aussi intimement touchés, dans leur chair et dans leur âme, les traumatismes qui en résultent sont importants et durables.

Nous nous attendions à ce que les responsables politiques, les employeurs, mais aussi la société tout entière tirent les leçons utiles et nécessaires. Nous espérions un post-covid différent. Les réponses apportées par les gouvernements et les employeurs sont insuffisantes. Pire, certaines sont dangereuses.

NON, nous n’avons pas connu un après-covid riche de sursauts de conscience : il y a eu très peu de décisions concrètes visant à primauté de l’humain sur la primauté de l’économie. NON, l’investissement dans les secteurs non marchand est toujours considéré comme une dépense plutôt qu’un investissement.

Replongeons-nous quelques minutes dans le passé récent, qui éclaire le présent et nous oriente pour le futur.

Pour les détails, lisez «*Le non marchand à l’épreuve de la pandémie du covid 19 – faire la lumière sur les travailleurs et travailleuses oubliés* » - à votre disposition.

Le début de la législature actuelle coïncide à quelques mois près avec l’émergence de la crise sanitaire.

Les blouses blanches vivaient depuis de nombreux mois des mobilisations fortes, illustrant le caractère déjà aigu de la pénurie des soignants ; nous finalisions la mise en œuvre accords non marchand RW, Bxls et FWB.

Quand le virus arriva…

1. FOCUS sur les travailleurs

La crise sanitaire a touché le personnel NM de différentes manière, avec des conséquences différentes en termes de difficultés, de perception de la société vis-à-vis de lui, au niveau des usagers et des bénéficiaires :

* Certaines activités professionnelles ont diminué, voire se sont stoppées. Le personnel a poursuivi son travail à distance, en perdant le lien avec le public
* Les « essentiels » ont, envers et contre tout, poursuivi leurs missions, avec des moyens dérisoires, avec peu ou pas de directives, en s’exposant au virus.

La perception de la société, à travers le prisme médiatique et la place prépondérante occupée par les services des soins intensifs dans les hôpitaux, est biaisée : ce sont les soignants « qui sauvent des vies » qu’on applaudit tous les soirs à 20h.

Pourtant, dans les MR-MRS, ce sont des drames meurtriers qui émergent. Dans l’Aide sociale, c’est la débrouille. Dans l’Aide à domicile, on coud des masques, et on limite le syndrome de glissement drastiquement chez les personnes âgées isolées. Le personnel soignant confie leurs enfants aux puéricultrices. Les services sociaux, de santé mentale, les plannings familiaux… soutiennent à distance les citoyens les plus fragiles. Le personnel du secteur de la réinsertion gardent contact avec les stagiaires, et s’improvisent psy, assistants sociaux,…

Tout cela, à quels prix ?

Le personnel est sacrifié. Il ne dispose pas de protection ad-hoc, sont maintenus dans l’incertitude incessante – les directions ne prenant pas leur responsabilités en matière d’organisation du travail et de mesures visant à limiter les risques. Ces lacunes engendrent des morts,

Le personnel est maintenu dans l’incertitude : les directives des Administrations sont changeantes, confuses, déconnectées des réalités et des moyens du terrain. Les méthodes de travail sont adaptées dans l’urgence : on trie les patients, on priorise les bénéficiaires, on enferme les personnes âgées dans les forteresses qui vont s’avérer des mouroirs… Le personnel subit les inquiétudes des familles qui sont marquées par l’incompréhension. A cela se rajoute la crainte de contaminer sa propre famille, et l’opprobre vécue par certains par les voisins.

Pour toutes les catégories de travailleurs, il prévaut un sentiment d’abandon, d’insécurité, d’impuissance, de déni des politiques et des employeurs, alors que dans le même temps, c’est le surinvestissement, au péril de sa santé, voire de sa vie, avec une débauche de créativité qui sont réalisés quotidiennement.

Le fossé énorme qui s’est créé (ou amplifié) vis-à-vis des « responsables » les décrédibilise, fait émerger un repli sur soi, voire des formes de populismes alimentées par les fakes news.

1. FOCUS sur 2 problèmes déjà installés dans le NM mais amplifiés par la crise
* Le sous-financement structurels des services collectifs, de la protection sociale, a été cruellement mis en lumière (moyens humains et matériels insuffisants) lors de la première vague, mais aussi à plus MT et CT : comment répondre aux stigmates de la crise sanitaire laissés au sein du personnel, de la société toute entière particulièrement auprès des plus fragiles ?
* Lors de la première vague, les processus des mécanismes de concertation sociale (globale, sectorielle ou locale) ont été purement et simplement supprimés, parfois au profit de « comité-groupes de crise » ou de décisions directement prises par les Administrations. Pourtant, dès le 13 mars, les OS publiques et privées du NM interpellent tous les ministres en exigeant cette concertation, avec les cabinets et les administrations.

Si cela peut dans un premier temps être justifié par l’état de sidération dû au caractère inédit et à l’ampleur de la crise, cela a été contre-productif à tous les points de vue.

Les OS, les travailleurs et leurs représentants ont totalement été dépossédés de leur droit à la parole, nos interlocuteurs n’ont pas respecté leurs prérogatives et leur obligation en matière de concertation sociale en matière de sécurité évidemment, mais en matière d’organisation du travail, de charge de travail, etc…

Le personnel n’a pas été reconnu comme expert de terrain, dont l’avis devait être pris en compte dans l’évaluation des situations et la mise en œuvre de procédures adaptées aux réalités. On ne tient pas compte de nos recommandations. Les décisions prises aboutissent à des dogmes issus de la suprématie des experts scientifiques, seuls habilités à donner l’avis sensé.

1. FOCUS 3 : Triple peine pour les représentants du personnel

Vous avez été touchés, comme tous les citoyens, par la crise. Vous avez poursuivi vos missions, comme tous vos collègues. Mais vous avez vécu une intensification de votre travail syndical :

* Imposer la poursuite du dialogue social
* Répondre aux multiples demandes, questions des collègues
* Maintenir le lien avec l’équipe syndicale
* Apprendre à négocier ou à participer à des réunions à distance
* Vivre la multiplication de ces réunions virtuelles
* Gérer les dossiers complexes de chômage temporaire
* Transmettre aux permanents les alertes, les témoignages
* Soutenir les collègues qui pleurent, qui sont en colère, qui sont démunis (et parfois isolés)
* Et puis… s’investir dans le combat collectif, ne rien lâcher. BRAVO
1. FOCUS 4 : Pour un après-covid différent

Rapidement, la CNE s’engage d’une part sur la défense d’une vision de sortie de crise qualitative, et d’autre part sur le terrain de la mobilisation pour rendre « visibles les invisibles » et exiger que les promesses répétées par de nombreux politiques en termes de revalorisation des métiers essentiels à la prise en charge des besoins de la population, et contribuant ainsi au bien-être collectif de toute la société.

Ainsi, la note de sortie de crise de la CNE, diffusée largement auprès de tous les décideurs, indique les nécessité suivantes :

* Tout au long de la crise :
* Le maintien de la concertation sociale, partout
* Des mesures de sécurité et du matériel de protection adéquat et en suffisance
* Le maintien des subventions même si l’activité a diminué
* L’accès au chômage temporaire si pas d’autres solutions (avec assimilation pour le calcul des PFA et des VA).
* Directement à la sortie de la crise :
* Des budgets pour accompagner le personnel du NM qui a vécu des traumatismes
* Le renforcement des effectifs, pour éviter l’épuisement
* La reconnaissance du personnel par une revalorisation structurelle et durable (attractivité des métiers et tenabilité des carrières) -> pas de récompense ponctuelle, même si nous avions exigé que la prime covid bénéficie à TOUS le personnel de 1ère ligne
* De nouveaux accords NM
* Tirer des leçons de la crise pour réinventer les fonctions collectives accessibles à tous et œuvrant à la cohésion sociale d’une société solidaire, en tenant compte du caractère incontournable de la concertation sociale et de l’expertise des travailleur en matière de qualité des services et d’objet social.

Pour permettre la concrétisation de ces nécessités, la CNE NM a mis en œuvre, à tous les niveaux, sa combativité ainsi que son leadership (est-ce que cela a toujours été suffisant ? est-ce que cela a toujours été bien fait ? Certainement pas. Mais on l’a fait !)

* Nous avons développé une stratégie volontariste intégrant le rapport de force dans les négociations
* Nous avons redynamisé le front commun syndical en proposant une stratégie commune, par le dépôt de cahiers de revendications communs : mettons le pied dans la porte !
* Pour cela, nous avons identifié dans les agendas politiques les enjeux convergents
* Nous avons identifié l’ampleur des budgets nécessaires à l’atteinte du milliard dégagé au fédéral (accord social + fonds blouses blanches)
* Nous avons intensifié les contacts, travaillé en réseau, trouvé des alliés
* Nous avons amplifié notre crédibilité et notre caractère incontournable par la maîtrise des dossiers, les initiatives prises en activant les rapports de force, notre réactivité, notre capacité à utiliser le focus médiatique pour mettre en avant les mobilisations et les enjeux (grâce sans doute à notre créativité dans les actions)

Les cahiers de revendications introduits en FC ont produit des résultats différents selon les niveaux de pouvoir, du point de vue des montants, des mobilisations soutenant les dynamiques, ainsi que des difficultés de mise en application par les CCT en commission paritaire (pour le dire autrement, des capacités patronales à adopter des positions de gestionnaires, voire à s’accaparer les budgets ou à orienter les mesures décidées comme ils l’entendent).

Dans tous les cas, le temps long de la mécanique des accords non marchand a encore persisté, ce qui rend plus compliqué la compréhension de ceux-ci par les travailleurs et leur mobilisation, dans un contexte de stress chronique post-traumatique, d’épuisement, d’absentéisme et de perte de sens.

En résumé :

* FEDERAL :
* RW : 260 M° pour des emplois supplémentaires, la RCTT, une revalorisation des barèmes, prioritairement les bas salaires, ou visant/concrétisant l’implémentation de l’IFIC
* BXLS : 75 M° € pour des mesures de mobilité et des revalorisation salariales visant ou concrétisant l’implémentation de l’IFIC
* FWB : 35 M° € pour atteindre les 101% et des mesures d’attractivité dans les secteurs de 1ère ligne.
1. FOCUS 5 : crise économique

L’inflation exceptionnelle qui a démarré en 2021 pour exploser en 2022 a eu plusieurs conséquences :

* Les indexations des rémunérations et la mise en œuvre des accords non marchand n’ont pas rendu les métiers du CARE suffisamment attractifs que pour attirer massivement des jeunes collègues et compenser le départ des plus anciens.
* L’explosion du coût du carburant a rendu incontournable la revendication de l’ amélioration des frais de déplacement.
* Dans tous les secteurs du NM, certaines catégories de travailleurs utilisent leur propre véhicules pour mener à bien leurs missions : il était devenu intolérable pour ceux-ci de choisi entre le frigo, le dentiste, ou la poursuite de l’accompagnement des bénéficiaires et des familles. Le secteur de l’Aide à domicile plus particulièrement touché s’est fortement mobilisé dans le plan d’action « missions impossibles », avec des résultats non négligeables mais insuffisants
* Les tensions économiques en œuvre au sein des services, largement compensées pour la plupart par les pouvoirs subsidiants par des aides exceptionnelles, alimentent les tentations libérales, antisociales et antisyndicales des employeurs qui mettent la priorité sur les aspects de gestions et d’équilibre financier
	+ Limitation des remplacements et de toute activités éloignant le personnel du terrain des prestations (formation, activités syndicales,…)
	+ Accroissements des contrats précaires amplifiant le manque d’attractivité
	+ Instabilité des horaires de travail
	+ Sous-traitance
	+ Émergence des faux-indépendant (hôpitaux)
	+ …

Le non marchand n’est pas le seul secteur à avoir bénéficié de ces aides conjoncturelles. Les secteurs marchand s’accaparent la plus grosse part du gâteau. Ainsi, les actions des plans de relance ne sont pas suffisamment orientées vers les besoins sociaux de la population, nous confirmant bien que la société post-covid réinventée, réorientée vers les fonctions collectives s’éloigne de jour en jour.

En plus du fait que les budgets nouveaux dégagés tout au long de cette législature en termes d’amplification ou de renforcement des politiques fonctionnelle sont insuffisants voire inexistants, déjà l’austérité pointe le bout du nez.

1. FOCUS 6 : Consultation NM

Certains d’entre vous ont connaissance des travaux de recherche d’Isabelle Ferreras. Avec d’autres universitaires progressistes, elle a publié un manifeste intitulé : « Démocratiser, démarchandiser, dépolluer ».

La consultation d’envergure menée par la CNE Non marchand trouve son origine dans ce manifeste, avec la question centrale du syndicalisme CNE non marchand de demain : comment l’orienter pour les 10 ans à venir ? comment relever le défi d’un développement syndical améliorant les conditions de travail dans un contexte post covid ? et comment continuer à développer un syndicalisme de masse, avec une masse de militant-es qui portent un projet ambitieux ? quel est le profil de nos affiliés ? comment nos actions, notre communication, nos pratiques sont-elles perçues ? Comment les améliorer ?

C’est sur base de ces résultats, mettant en avant les problèmes rencontrés sur le terrain (les plus fréquents, les plus graves) que les secteurs ont investigué, exploré les pistes de revendications tout en tenant compte des évolutions et de leurs spécificité. (charge mentale lourde +++).

Les priorités intersectorielles vous seront présentées aujourd’hui et constitueront pour partie notre feuille de route pour ces prochaines années.

1. FOCUS 7 Et qu’en est-il de notre fonctionnement interne ?

Après 2 ans de fonctionnement syndical adapté à l’évolution des mesures sanitaires, nous avons repris un rythme normal, mais convaincus de la nécessité d’y apporter des améliorations, et de tenir compte de certaines évolutions :

* La notion d’organisateur des travailleurs s’est renforcée dans nos pratiques : sans rapport de force, nous n’obtenons pas les victoires syndicales. Les militants ont été formés et devront encore être forés aux méthodes « organizing »
* La crise sanitaire a accéléré la professionnalisation de notre communication numérique. Canva n’a plus de secret pour personne. Les RS sont devenus incontournables.
* La nécessité de retourner au contact physique des collègue, sur le terrain ne nous amène certainement pas à laisser tomber la communication « traditionnelle ». Celle-ci reste un vecteur de visibilité pour la CNE au sein de l’entreprise.
* La démocratie interne est significative au sein des instances sectorielles NM. C’est très certainement ce qui nous distingue des autres OS. Le versant plus difficile de cette réelle plus-value est le temps passé par les délégué-es et les permanents en réunion. Nous tentons d’en améliorer le déroulement (minutage, formation via les CR, soutien à l’exercice du mandat de représentation, animations créatives, etc…).
* Il est à noter un renouvellement et un développement incessants dans les secteurs du NM, liés au seuil sectoriels d’installation de nouvelles DS, mais aussi au turn-over de nos délégués. La notion de burn-out syndical apparaît. Ainsi, ils ont été 212 nouveaux délégués à suivre la formation nouveaux délégués CNE NM depuis 2020.
1. FOCUS 2023 : ne croyons pas que les améliorations tomberont du ciel

Les luttes se poursuivent : vers les gouvernements actuels pour décrocher des budgets lors des derniers conclaves, vers les employeurs qui sont aussi responsables de la détérioration des conditions de travail, vers les partis pour exiger que les prochaines législatures concrétisent des politiques non marchand à la hauteur des enjeux et des besoins.

1. FOCUS 8 : quelques autres évènements d’importance
* Les Elections sociales de 2020 !
* Notre constante évolution positive en termes d’affiliation (effet COVID, puis faible érosion de l’augmentation post-COVID, puis évolution constante).