



09/2023 SCP 319.02

CAHIER DE REVENDICATIONS QUALITATIVES

Les organisations syndicales ont obtenu, grâce à la mobilisation des travailleurs, des budgets importants visant à améliorer l'attractivité des métiers (AAJ-BxIs), les bas salaires (RW), l'emploi (AAJ-RW) ainsi que les fins de carrière (RW).

La qualité de la concertation sociale en œuvre dans le secteur nous a permis de concrétiser des mesures financées par les différents pouvoirs subsidants.

Malgré ces accords sociaux et les mesures d'amélioration conséquentes qui ont pu être mises en œuvre, il y a sur le terrain des problèmes nécessitant des réponses urgentes, qui, s'ils ne sont pas pris en compte, risquent d'accroître le nombre de collègues fantômes (ceux qui ne tiennent pas, ceux qui ne restent pas, ceux qui n'arrivent pas).

Parmi les solutions pouvant être envisagées, certaines ne nécessitent pas de financement et relèvent de la responsabilité des employeurs.

Partant des constats ci-dessous, le front commun syndical du secteur de l'Aide Sociale dépose en Commission Paritaire un cahier de revendications qualitatives, pour la plupart desquelles des solutions doivent être prévues par le biais de conventions sectorielles, et pour les autres par des mesures prioritaires à mettre en œuvre via, par exemple, les actions des fonds sociaux.

D'autres pourraient faire l'objet de démarches paritaires vers les différents ministres de tutelle.

- 1) Au vu de la pyramide des âges en présence dans le secteur (particulièrement dans le secteur du handicap), le maintien des travailleurs plus âgés dans de bonnes conditions de travail est un enjeu majeur. Si les mesures de fin de carrière permettent aux plus âgés de lever le pied progressivement, il devient de plus en plus difficile de rester en bonne santé physique et mentale jusqu'à la pension : dos cassé, tendinites à répétition, burn-out, charge mentale intenable rendant difficile la déconnexion après la journée de travail.

L'enjeu miroir du départ exponentiel de travailleurs âgés est l'arrivée de jeunes collègues, et leur intégration, ainsi que dans la transmission de savoirs et de savoir-faire.

- Mettre en place une politique dynamique de soutien à l'évolution professionnelle, à la transmission de l'expérience ou de l'innovation entre les générations de travailleurs
Développer des outils d'accompagnement et de réorientation du personnel
- Favoriser le tutorat, sous toutes ses formes, avec embauche compensatoire
- Rendre obligatoire la CCT 104, permettant l'amélioration des mesures de fin de carrière, qui valorisent l'expérience des plus âgés, en tenant compte de la multiplicité des difficultés qu'ils rencontrent (charge physique et mentale)
Protéger les travailleurs âgés des prestations irrégulières sur base volontaire
- Former les travailleurs âgés au métier de tuteur
- Renforcement de la formation obligatoire pour tous dès l'entrée dans le secteur

2) Les profils des bénéficiaires évoluent (vieillesse accroissement des doubles diagnostics, cas psychiatriques, etc...); ces évolutions peuvent, quand elles ne s'accompagnent pas de mesures permettant aux équipes éducatives d'être outillées au mieux pour assurer des prises en charge qualitatives, impacter négativement les conditions de travail quotidiennes. Et amplifier la perte de sens déjà présente du fait des moyens insuffisants pour mener à bien les missions éducatives. La formation reste un enjeu central du défi de la professionnalisation des métiers du secteur

- Obtenir un plan global de prévention de la violence dans chaque institution tenant compte de l'expérience notamment développée dans les secteurs flamands : ICOBA, Scan agressivité,
- Renforcement de la formation continue de qualité, en l'adaptant aux nouvelles problématiques rencontrées (précarisation/maladies mentales/...), dans l'objectif de renforcer les compétences éducatives
- Augmenter les moments de réunion pour tous les métiers favorisant les échanges autour de la pratique professionnelle
- Renforcement de la formation obligatoire pour tous dès l'entrée dans le secteur
- Augmentation du droit individuel à la formation, avec remplacement du personnel absent, comptabilisé dans le temps de travail, avec des plans de formation réellement concertés
- Impulsion de formations permettant au travailleur de s'y retrouver, de se repositionner, de confronter les évolutions des métiers à la perte de sens

3) **Quand un collègue est malade, il n'est pas remplacé. Soit un collègue en repos est alors rappelé (changements intempestifs d'horaires, impossibilité de récupérer,...), soit les activités prévues avec les bénéficiaires sont annulées. Le sous-effectif chronique dans les services diminue le temps consacré au travail éducatif. Le personnel d'encadrement souffre d'une solitude professionnelle qui nuit gravement à la prise en charge individualisée du bénéficiaire**

- Organiser paritairement les conditions de rappel
- Remplacer dès le 1^{er} jour d'absence
- Analyse des risques dans le cadre spécifique du travail en solo dans une perspective de mise en place d'une politique de prévention des dommages pour le travailleur ou les bénéficiaires
- Améliorer les CCT sectorielles pour contraindre à des horaires stables, connus à l'avance, cycliques et respectés
- Limiter le nombre de prestations pour les temps partiels : le nombre de prestations doit être proportionnel au temps de travail en respectant une équité entre les temps plein et les temps partiels, les CDD et les CDI
- Garantir le **droit à la déconnexion** pour les travailleurs
- Organiser des lieux réguliers (en équipe ou individuellement) qui permettent aux travailleurs de parler de leurs difficultés et/ou de la charge mentale professionnelle + donner les moyens financiers aux structures d'être en capacité d'organiser des supervisions
- Favoriser le retour au travail après une période d'incapacité

4) **Le personnel possède une expertise spécifique dont il faut tenir compte quand il s'agit de mener des réflexions visant la qualité de l'accompagnement et du service rendu aux bénéficiaires -> amplification de la démocratie sociale respectueuse du rôle de chacun et intégrant l'amélioration de la concertation sociale.**

- Transmission systématique des circulaires émanant des administrations aux délégués
- Rendre obligatoire la transmission des audits qualité et des rapports d'inspection aux DS
- Redonner du sens et de la cohérence en permettant que les travailleurs participent à la construction du projet pédagogique, en favoriser la communication et la solidarité entre travailleurs

5) **Avenir du secteur des SAFAE**

- Réactivation du groupe de travail tripartite portant sur l'avenir des SAFAE