



Fédération
des CPAS

POSITION DE LA FEDERATION DES CPAS

N° 2018-12

NÉGOCIATION ACCORD NON-MARCHAND ANALYSE ET POSITION DU SECTEUR PUBLIC

**ADRESSEE A LA MINISTRE DE L'ACTION SOCIALE, DE LA SANTE, DE L'EGALITE
DES CHANCES, DE LA FONCTION PUBLIQUE ET DE LA SIMPLIFICATION
ADMINISTRATIVE, ALDA GREOLI**

12 avril 2018

Personne de contact : Jean-Marc Rombeaux Tél : 081 24 06 54 mailto : jmr@uvcw.be



30 millions sont prévus pour un accord non-marchand au niveau wallon. Le montant serait liquidé en trois tranches de 10 millions de 2018 à 2020.

Le chiffre de l'emploi concerné n'est pas encore fixé définitivement mais il s'élevait à 56 849,12 ETP au 24 mars 2018. On peut donc tabler sur un ordre de grandeur de 57 000 ETP. Cela implique par travailleur une marge budgétaire de l'ordre de 175 euros la première année et 526 euros en régime de croisière. En CPAS, les principaux services concernés seront les maisons de repos (MR), les services d'aide aux familles et aux aînés (SAFA) et les services de médiations de dettes (SMD).

Le rapport de la réunion tripartite Ministre - employeurs - syndicats du 14 décembre 2017 stipule que :

Dès que le cadastre sera connu, la répartition des moyens Privé /Public pourra se faire. La finalisation des accords aura lieu séparément dans le secteur privé (en commissions paritaires) et dans le secteur public (en Comité C).

La Fédération des CPAS est partie prenante de la discussion depuis décembre 2017. Son Comité a statué sur ce dossier en sa séance du 22 février 2018.

Par la présente, nous vous communiquons notre analyse et notre position.

1. NEUTRALITÉ BUDGÉTAIRE

De façon générale, l'accord doit être budgétairement **neutre** pour les pouvoirs locaux.

Si la répartition des budgets se fait sur base de données 2016 entre privé et public, le calibrage des mesures doit se fonder sur les **données les plus récentes** tant en termes d'emplois que de coût salarial. Des chiffres pour 2017 existent.

2. CONGES AVEC EMBAUCHE COMPENSATOIRE

À ce stade, la seule mesure sur la table est une réduction du temps de travail sous forme de jours de congé avec embauche compensatoire.

2.1. En secteur public, le nombre **minimum** de congés est de **26**¹.

En secteur privé, c'est sensiblement moins. Le nombre varie selon le secteur. Ainsi il est de :

- 23 dans les SAFA,
- 22 dans les MR-MRS.

Avec 26 jours, le secteur public a pris une avance en termes de droits sociaux et la finance sur fonds propres.

¹ A.R. 3.7.2005 fixant les droits minimaux au sens de l'article 9bis, § 5, de la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités.



Si des jours de congé supplémentaires sont octroyés avec financement en secteur privé et que le nombre total de jours de congé y reste inférieur à 26, le secteur public pourrait à bon droit revendiquer avoir un financement pour ce qu'il a déjà octroyé. Ce rattrapage serait équitable.

2.2. Il existe déjà un nombre significatif **de congés locaux** qui n'ont pas d'équivalents en secteur privé et ce notamment au motif d'évènements locaux.

2.3. Deux **mesures de fin de carrière** existent en maison de repos d'une part et en service services d'aide aux familles et aux aînés d'autre part.

Dans les **maisons de repos**, le personnel infirmier, soignant et de réactivation ainsi que le personnel assimilé bénéficie d'une réduction de temps de travail de 2h à 45 ans, 4h à 50 ans, 6h à 55 ans.

Cela implique respectivement 96, 192, et 288 heures par an. Cela donne **12,6 ; 25,3 et 37,9 jours de congé** dans un régime hebdomadaire de 38h00.

Âge	Heures RTT par semaine	Idem par an	Congés par an
45	2	96	12,6
50	4	192	25,3
55	6	288	37,9

Dans les **services d'aide aux familles**, il y a, **à partir de 52 ans, de 5 à 20 jours** de congés en plus.

Âge	Congés
52	5
53	8
54	10
55	13
56	15
57	18
58	20

2.4. La gestion des mesures de réduction de temps de travail implique des difficultés pour les employeurs dans la **confection des horaires**.

C'est particulièrement vrai dans de **petits services** où l'octroi de jours de congé avec embauche compensatoire ne permettra pas d'engager une nouvelle personne.

En particulier, pour **certaines fonctions** liées au management ou à une expertise particulière, la réduction du temps de travail peut s'avérer pratiquement complexe voire **peu praticable**. Ainsi, des directeurs de maison de repos sont déjà « en difficulté » avec les mesures de réduction du temps de travail demandée par leur infirmière-chef.

Le **nombre de jours de congé en CPAS est déjà élevé** en raison du nombre minimum de jours de congé en secteur public, des congés locaux et des mesures de réduction de temps de travail spécifiques aux SAFA et MR-MRS.

Pour ces motifs notre Fédération est **défavorable à l'octroi de nouveaux jours de congé**. En particulier, tant que le nombre minimum de jours de congé en secteur privé est inférieur au nombre



en secteur public (26), il ne faut pas octroyer de jours de congé supplémentaires en maison de repos.

2.5. Création d'emplois avec des jours de congé supplémentaires

La proposition est présentée comme créatrice d'emplois.

Avec 30 millions, si l'on table sur 57 000 ETP, il y a par travailleur une marge de l'ordre de 175,4 euros la première année et 526,3 euros en régime de croisière.

Si une aide familiale ou une aide-soignante est contractuelle et a un pécule de vacances qui correspond à celui pratiqué à l'échelon fédéral, son coût salarial horaire moyen peut être estimé à 29,95 euros sur l'ensemble de la carrière.

Pour un premier chiffrage, nous utiliserons cette référence sachant que :

- il n'inclut pas les sursalaires ;
- dans les SAFA, les travailleurs sociaux ont un coût salarial plus élevé ;
- dans les MR-MRS, certains agents ont un coût nettement plus élevé (infirmières, paramédicaux...) et d'autres ont un coût plus bas (personnel d'hôtellerie) ;
- le taux de cotisations des statutaires est plus haut que celui des contractuels, celui des APE est *de facto* plus faible².

Avec 29,95 euros par heure, une marge de 175,4 euros correspond donc à 5,9 heures d'aide familiale ou aide-soignante, 526,3 à 17,6 heures.

Dans un régime de 38h00, c'est 0,77 jour de congé la première année et 2,3 en régime de croisière.

Si on table sur 1 500 heures de prestations en moyenne, pour créer un ETP avec une mesure de congés supplémentaires, il faudrait par service :

- 256,1 ETP en année 1 (1 500/5,9) ;
- 85,3 ETP en régime de croisière (1 500/17,6).

1/3 temps est le minimum pour un contrat de travail. Pour pouvoir engager 1/3 temps, il faudrait par service :

- 85,4 ETP ;
- 28,4 ETP.

Bon nombre de services non-marchands publics n'ont pas 28,4 ETP et *a fortiori* 85,4 ETP. Nous pensons notamment aux services de médiation de dette. Il y a 200 services publics pour un emploi de 316,85 ETP. Leur taille moyenne est donc de 1,6 ETP. Avec une telle taille, il semble matériellement impossible de créer de l'emploi avec des jours de congé assortis d'embauche compensatoire.

Par ailleurs, il faut tenir compte de la diversité des qualifications. À supposer que l'on octroie 2,3 jours de congé à tous les travailleurs d'une maison de repos, on pourra engager dans certain

² La réduction des cotisations n'existe plus en tant que telle, mais est compensée via une intervention spécifique.



cas un mi-temps. Ce pourrait être par exemple une soignante. Cette personne ne compensera pas les moindres prestations liées aux jours de congé dans les services de cuisine, de buanderie, d'entretien... *De facto*, cela implique une augmentation de la charge de travail dans certains services.

Mesure congé avec embauche compensatoire – Estimation des effets					
Année	Marge par ETP	Congés en heure	Congés en jour	Nombre de travailleurs pour engager	
				1 ETP	1/3 ETP
Année 1	175,4 €	5,9	0,77	256,1	85,4
Régime de croisière	526,3 €	17,6	2,3	85,3	28,4
Hypothèses : 30 millions, 57 000 travailleurs, coût salarial horaire moyen de 29,95 euros, 1 500 heures par ETP					

Ces chiffres sont à affiner, mais donnent un premier ordre de grandeur.

Si les moyens sont dédiés à de **nouveaux jours de congé**, la **création d'emplois** par service sera marginale en première année, **faible** en régime de croisière sauf dans de grands services.

Vu la taille des services, la diversité des qualifications par service et le budget prévu, l'octroi de jours de congé supplémentaires n'est pas un instrument approprié pour créer de l'emploi.

3. CRÉATION D'EMPLOIS - D'AUTRES VOIES SONT POSSIBLES

Vu les ordres de grandeur en jeu, si l'objectif est de créer des emplois, d'autres voies que les jours de congé supplémentaires sont possibles.

En maison de repos, par le passé, des créations d'emplois ont été faites via le troisième volet.

Techniquement, l'octroi de points **APE** supplémentaires serait **simple** à gérer et pourrait valoir tant en maison de repos qu'en SAFA.

4. ATTENTES DU TRAVAILLEUR, IFIC ET POLITIQUE WALLONNE

Quand une **personne postule** en maison de repos ou dans un SAFA, elle demande souvent **ce qu'elle va gagner** et non le nombre de jours de congés auxquels elle aura droit.

Pour nombre de travailleurs, l'attente n'est pas davantage de temps libre, mais un **complément de revenu**.

C'est le cas notamment de personnes en début de carrière avec une ancienneté faible et des charges d'emprunt. C'est aussi celui des familles monoparentales. Une femme travaillant à temps partiel et seule avec enfant sera vraisemblablement plus intéressée par une majoration de sa rémunération. Il ne faut pas négliger l'existence de travailleurs précaires, y compris dans des services de CPAS.

Dans le secteur fédéral des soins de santé, des nouveaux barèmes vont être appliqués en secteur privé et ce en vertu d'une nouvelle classification (**Ific**). Cela implique à terme le risque que la rémunération barémique sera plus avantageuse dans le secteur des hôpitaux privés.

En Communauté française, l'accord conclu en 2017 avec les syndicats porte sur une prime.



En MR-MRS, une prime d'attractivité existe. Ce système fonctionne et est connu des travailleurs et employeurs. Pareille prime bonifie le **montant de la pension**.

Lors de l'Assemblée générale de la Fédération des CPAS du 26 janvier 2018, le Ministre-Président a clairement indiqué que le Gouvernement faisait de la **majoration du pouvoir d'achat une priorité wallonne**.

Afin d'améliorer le **pouvoir d'achat des travailleurs** et de limiter la **concurrence avec les hôpitaux privés**, il est possible de traduire les marges disponibles en **prime forfaitaire** d'attractivité. Elle serait soumise à cotisation sociale et entrerait en ligne de compte pour le calcul de la **pension**. Elle s'ajouterait à celle existante en MR-MRS et serait créée dans les autres secteurs.

5. SYNTHÈSE DES POSITIONS

5.1. L'accord doit être budgétairement neutre. La négociation doit se faire sur base des données les plus récentes.

5.2. Les marges étant très limitées :

il convient de poser des choix en termes de mesure et d'objectif ;

- il ne faut pas créer un mécanisme complexe (« usine à gaz ») d'autant qu'un mécanisme complexe de jours de congé supplémentaires existe déjà tant en SAFA qu'en maison de repos.

5.3. Le nombre de jours de congé en CPAS est déjà élevé en raison du nombre minimum de jours de congé en secteur public, des congés locaux et des mesures de réduction de temps de travail spécifiques aux SAFA et MR-MRS. Pour ces motifs notre Fédération est défavorable à l'octroi de nouveaux jours de congé. En particulier, tant que le nombre minimum de jours de congé en secteur privé est inférieur au nombre en secteur public (26), il ne faut pas octroyer des jours de congé supplémentaires en maison de repos.

5.4. Vu la taille des services, la diversité des qualifications par service et le budget prévu, l'octroi de jours de congé supplémentaires n'est pas un instrument approprié pour créer de l'emploi. Si les moyens sont dédiés à de nouveaux jours de congés, la création d'emplois par service sera marginale en première année, faible en régime de croisière sauf dans de grands services.

Si l'objectif principal est la création d'emplois chez tous les employeurs, l'octroi de points APE complémentaires est une voie simple qui peut être pratiquée dans tous les secteurs.

5.5. Si l'objectif est d'offrir quelque chose à chaque travailleur, vu la modicité des moyens, une mesure améliorant le pouvoir d'achat via une prime forfaitaire est la voie la plus évidente.

Elle serait :

- plus avantageuse pour les travailleurs les moins nantis ;
- bénéfique pour le calcul de la pension ;
- de nature à réduire le risque de concurrence avec les hôpitaux privés suite à la mise en œuvre de l'Ific ;
- cohérente avec la politique du Gouvernement wallon qui entend favoriser le pouvoir d'achat.
