

■ les conditions de travail Michel Davagle préambule

En vous aventurant dans la profession d'éducateur, votre chef d'expédition ne vous a probablement pas décrit toutes les conditions dans lesquelles vous allez devoir travailler. Cela ne vous préoccupait peut-être pas à ce moment-là. Mais maintenant que vous traversez les marécages du métier, vous vous posez beaucoup de questions. Dans notre pharmacie, nous n'avons pas de remèdes-miracles pour soigner vos fièvres récurrentes mais, en notre qualité de vieux explorateurs, nous pouvons **vous aider à préparer quelques mixtures à base d'éléments juridiques** pour soulager vos maux. Toutefois, le mieux est de prendre les mesures prophylactiques qui s'imposent et donc de vous informer préalablement sur vos conditions de travail.

Nous avons répertorié les principales questions que vous échangez entre vous autour du feu et allons tenter de **répondre à vos inquiétudes** sans vous cacher les conséquences fâcheuses que la maladie peut avoir pour vous. Ainsi, si vous êtes pris par les frissons du fric, nous n'hésiterons pas à vous dire que nous ne pouvons pas faire grand-chose pour vous aider et vous conseillerons d'aller travailler dans un autre secteur après avoir vérifié que dans celui-ci vous allez effectivement gagner plus car il circule beaucoup de mythes sur ce sujet...

Notre médecine ne fait pas de miracles. Peut-être devriez-vous réfléchir entre vous sur quelques actions préventives et curatives à mener.

■ le contrat de travail être engagé "sous contrat"

■ que signifie être "sous contrat" ?

Quand l'employeur est une ASBL, le lien juridique qui unit l'éducateur à l'institution est nécessairement un contrat de travail d'employé. Celui-ci est défini par la loi relative aux contrats de travail comme un "contrat par lequel un travailleur, l'employé, s'engage contre rémunération à fournir un travail principalement d'ordre intellectuel sous l'autorité de l'employeur".

Il est à noter que, quand l'employeur est un pouvoir public (commune, CPAS, Communauté française, etc...), la situation juridique du travailleur est régie par des règles statutaires et non pas par la loi relative aux contrats de travail. Cependant, l'employeur public peut également engager des éducateurs sous contrat de travail. C'est, par exemple, le cas quand l'autorité publique engage un éducateur en qualité d'agent contractuel subventionné (ACS).

Le lien de subordination est donc un des trois éléments essentiels qui caractérisent cette relation de travail.

■ qu'implique l'existence d'un lien de subordination ?

"Exécuter son travail sous l'autorité de l'employeur" signifie clairement que l'éducateur doit exécuter les ordres et respecter les directives qui lui sont données par l'employeur ou par les personnes à qui ce dernier a délégué son autorité (le directeur, le chef de groupe...). L'éducateur doit également suivre l'orientation du travail qui lui est imposée par son employeur. Autrement dit, il ne peut exécuter son travail comme il l'entend. Il devra donc, par exemple, appliquer la méthode pédagogique prônée par l'institution même s'il n'en est pas un ardent partisan. L'existence d'un contrat de travail implique également que le travailleur rende compte de son travail à son employeur.

■ l'éducateur est-il alors un simple exécutant ?

Dans le cadre de la relation de travail qui revêt donc un caractère contraignant, l'éducateur dispose souvent d'une certaine autonomie de travail et assume des responsabilités qui peuvent être importantes. L'éducateur n'est donc pas un simple exécutant d'une mission qui lui est assignée par l'employeur puisqu'il doit participer à l'élaboration du projet pédagogique, définir le contenu de l'action éducative, trouver les moyens les plus pertinents pour réussir son action et faire preuve d'initiative et de créativité dans diverses situations. Cependant, cet espace d'action éducative n'est pas nécessairement accordé d'emblée par l'employeur. Il doit souvent être "conquis" par l'éducateur, ce qui implique d'indispensables négociations avec l'employeur et le responsable pédagogique.

■ les responsabilités confiées à l'éducateur sont-elles bien définies ?

Les limites des responsabilités confiées aux éducateurs ne se précisent trop souvent qu'au moment où l'employeur juge que l'éducateur a franchi certaines "frontières" (parfois invisibles pour l'éducateur) et est donc sorti du champ de ses compétences.

Des phrases recueillies au cours d'une enquête¹ nous démontrent à suffisance le flou qui règne en la matière:

- "les responsabilités sont énormes mais difficiles à préciser";
 - "du point de vue éducatif, c'est à l'éducateur que reviennent les responsabilités quasi totales";
 - "en cas de problèmes majeurs, l'éducateur doit contacter la direction mais il doit aussi pouvoir prendre des décisions urgentes";
 - "l'éducateur est responsable de tout même s'il n'a aucun pouvoir de décision".

Si certaines organisations précisent mieux les zones de responsabilités de l'éducateur, de sérieux efforts devraient encore, selon nous, être déployés par plusieurs services ou institutions.

La loi relative au contrat de travail interdit à l'employeur de réclamer au travailleur le montant des dommages que celui-ci a causé à l'employeur lui-même (ex.: dégâts au véhicule de l'institution) ou à des tiers (ex.: le bénéficiaire de l'aide). Cette "immunité" ne s'applique toutefois que si l'éducateur commet une faute légère occasionnelle. Dans cette hypothèse, l'employeur doit supporter les frais visant à réparer les dommages causés et ce, quelle que soit l'importance que revêt le montant de ces dommages (ex.: une faute ayant entraîné

Qu'il ressort de ces éléments de fait que les fautes professionnelles reprochées à M. D. sont établies; qu'elles constituent une violation manifeste des obligations qui lui sont imposées par les articles...; Que le métier d'éducateur dans une institution spécialisée, et à qui l'on confie l'éducation et la garde d'enfants jeunes très souvent caractériels comme en l'occurrence, requiert nécessairement de la part de celui qui s'y consacre une très haute idée de sa mission et de son rôle social et un sens aigu de ses responsabilités et de discipline librement consentie.
Que les termes de la lettre du 1^{er} février 1982 ("votre soutien aveugle à une politique éducative hasardeuse"... "cette prise de position politique moins grossière et moins vaine que votre pauvre note de service"...) soulignent aussi le caractère insubordonné et très contestataire de M. D..."

Extrait d'un arrêt de la Cour du travail de Liège du 24 mai 1984 (R.G. 10.421/1983).

¹ MARION S. ET DAVAGLE M., Le point sur l'emploi et la formation dans le secteur des maisons d'éducation et d'hébergement dans les arrondissements Namur-Dinant, 1^{ère} partie, Comité subrégional de l'Emploi et de la Formation de Namur, 1994, p. 17.

■ être engagé "sous contrat de travail" à durée indéterminée

■ beaucoup d'éducateurs sont-ils engagés dans un tel contrat?

La très grande majorité des éducateurs sont engagés dans les liens d'un contrat de travail à durée indéterminée. Comme ce contrat ne précise pas la date de fin de contrat, le mode de rupture unilatéral le plus usité consiste en la remise d'un préavis.

Sur base d'une enquête², 92% des éducateurs engagés dans les

institutions subventionnées par la direction de l'Aide à la Jeunesse de la Communauté française seraient engagés dans un contrat à durée indéterminée.

Si le contrat à durée indéterminée est très largement répandu, l'autre formule souvent rencontrée est le contrat de remplacement.

■ être engagé "sous contrat de travail" de remplacement

■ quand l'employeur peut-il conclure un contrat de remplacement?

Le contrat de remplacement, conclu pour une durée indéterminée ou déterminée, ne peut être proposé à l'éducateur que pour remplacer un travailleur dont l'exécution du contrat est temporairement suspendue.

Les événements les plus importants qui permettent la conclusion d'un contrat de remplacement sont la maladie, l'accident, la maternité et le crédit-temps.

■ quels sont les inconvénients générés par la conclusion de contrats de remplacement

La multiplication des contrats de remplacement engendre des problèmes d'organisation pour l'employeur car il n'est pas rare que plusieurs contrats de remplacement se superposent. Pour le travailleur, le caractère temporaire du contrat génère une certaine anxiété. C'est particulièrement le cas quand la date de fin de contrat est sans cesse reportée par la remise successive de certificats médicaux, certificats qui souvent justifient une période de quinze jours ou d'un mois d'incapacité du travailleur remplacé.

■ faut-il accepter un contrat de remplacement?

Actuellement trouver un emploi d'éducateur n'est guère chose aisée. Beaucoup d'éducateurs ont été engagés en suivant la filière suivante: travail en qualité de bénévole ou de stagiaire, ensuite engagement dans des contrats de remplacements enfin engagement dans un contrat à durée indéterminée. Ce mode de recrutement offre des avantages à l'employeur puisqu'au travers d'étapes successives, il vérifie si le travailleur est capable de réaliser le travail qui lui est demandé avant de s'engager dans une relation plus durable, c'est-à-dire pour une durée indéterminée.

Il faut également noter que le premier contrat de travail est très souvent assorti d'une clause d'essai de six mois qui permet à l'employeur de mettre fin au contrat de travail moyennant un préavis de sept jours s'il n'est pas satisfait du travail fourni ou du comportement de l'édu-

² MARION S. ET DAVAGLE M., Le point sur l'emploi et la formation dans le secteur des maisons d'éducation et d'hébergement dans les arrondissements Namur-Dinant, 1^{ère} partie, Comité subrégional de l'Emploi et de la Formation de Namur, 1994, p. 17.

■ être engagé "sous contrat de travail" à temps partiel

■ beaucoup d'éducateurs sont-ils engagés à temps partiel ?

Selon l'annuaire statistique de la Wallonie³, 15,8% des travailleurs étaient occupés en 1997 à temps partiel. Dans le secteur de l'éducation spécialisée (SCP 319.02), ce pourcentage est considérablement plus important puisqu'il grimpe à 44%⁴ pour les éducateurs qui travaillent dans le secteur de l'aide aux personnes handicapées et se situe entre 27%⁵ et 36%⁶ pour les éducateurs qui travaillent dans le secteur de l'Aide à la Jeunesse.

■ cette particularité est-elle propre au secteur de l'éducation spécialisée ?

L'importance du travail à temps partiel dans le secteur éducatif ne semble pas être une donnée caractéristique d'une profession déterminée mais bien du secteur non marchand. En effet, une étude du professeur Defourmy de l'Université de Liège considère que près de la moitié des travailleurs occupés dans le secteur non marchand sont engagés dans le cadre d'un contrat de travail à temps partiel.

■ être engagé dans un plan de résorption du chômage

■ le travailleur APE, ACS... est-il un travailleur salarié comme les autres ?

Le législateur a instauré divers plans de résorption du chômage (APE, ACS, PRIME, PTP, ACTIVA). Quand un éducateur est engagé dans un de ces projets, il est obligatoirement régi par les règles du contrat de travail. Contrairement à une opinion très répandue, ce travailleur a les mêmes droits et les mêmes obligations que les autres travailleurs salariés. Le droit du travail n'édicte AUCUNE disposition défavorable à son égard. Les quelques règles particulières dérogeant à la loi sur les contrats de travail sont toutes instaurées en faveur du travailleur, ainsi par exemple celle qui autorise la remise d'un préavis de sept jours (au lieu d'un mois et demi) pour rompre unilatéralement le contrat de travail.

En Région wallonne, il n'existera plus qu'un seul plan (Aide à la promotion de l'Emploi, en abrégé APE) dans lequel seront repris les ACS, les FBI et les PRIME. Les plans d'activation des allocations de chômage (le plan de transition professionnelle et le programme Activa) sont toutefois exclus de cette réforme.

■ qui est l'employeur de ce travailleur APE ?

L'employeur de l'éducateur engagé dans le cadre d'un plan de résorption du chômage est le **promoteur du projet**, c'est-à-dire l'ASBL ou le pouvoir public qui l'a engagé. Pour les travailleurs APE, le FOREM paie une subvention à l'employeur, celui-ci étant chargé de payer la rémunération de l'éducateur conformément aux dispositions contenues dans les conventions collectives de travail conclues au sein de la commission ou de la sous-commission paritaire compétente. L'employeur est donc redevable du paiement des compléments salariaux accordés pour les prestations du dimanche, de nuit... et des éventuels sursalaires pour la prestation des heures supplémentaires.

³ Annuaire statistique de la Wallonie, 1999, p. 84.

⁴ MICHIELS F., O.C., p. 85.

⁵ MICHIELS F., O.C., p. 42.

⁶ HUBLET B., L'écho inachevé, aide à la jeunesse, 1994, p. 161.

■ les établissements d'éducation spécialisée engagent-ils des travailleurs APE?

Certains projets n'ont pu se réaliser qu'en recourant à l'engagement de travailleurs dans le cadre d'un des plans de résorption du chômage. Dans le secteur de l'Education spécialisée, ces travailleurs se retrouvent principalement dans les AMO (Actions en milieu ouvert), dans les services d'aide précoce, les services d'accompagnement de personnes handicapées ou dans les ASBL connexes à des services ou des établissements. Les APE représenteraient toutefois 28% du personnel éducatif dans les établissements de l'ONE et 42% dans les centres d'accueil pour adultes⁷.

■ Quels sont les emplois Maribel social?

Le plan Maribel social est une disposition fédérale qui, via la mutualisation de réductions patronales de sécurité sociale versées dans des fonds, permet la création d'emplois supplémentaires dans les secteurs sociaux et culturels privés-associatifs et publics.

Le contrat de travail d'une personne engagée par un Service, grâce à la subvention Maribel doit strictement suivre les mêmes règles en vigueur dans ce Service pour tous les contrats de travail.

Ce plan, mis en œuvre en juillet 1997, a permis la création d'environ 12.000 ETP (environ 15.000 personnes) supplémentaires en Belgique (dans les hôpitaux, maisons de repos, services sociaux et socioculturels). Une augmentation de la réduction interviendra également en juillet 2004.

Pour la Sous-commission paritaire 319.2 particulièrement, le plan Maribel social a permis, entre 1997 et 2003, la création de 575 postes ETP (répartis sur 1.015 personnes physiques) via la subvention que verse le Fonds MIRABEL aux services de l'Aide à la jeunesse et SASPE (35%), de l'aide aux personnes handicapées (49% en Wallonie et 10% à Bruxelles) et aux Centres pour adultes en difficulté (6 %) en Wallonie et à Bruxelles. La majorité des emplois créés en 319.2 sont des fonctions d'éducateurs (principalement de Classe 1) et des puéricultrices pour ce qui concerne les SASPE.

■ être bénévole ou stagiaire

■ l'éducateur bénévole doit-il respecter certaines obligations?

L'éducateur qui vient travailler bénévolement dans une institution ou un service n'est pas régi par les règles du contrat de travail puisqu'il ne perçoit aucune rémunération en contrepartie du travail presté. Il reste toutefois soumis aux règles générales énoncées par le Code civil en matière de contrats. Aussi, certains employeurs concluent-ils avec les travailleurs bénévoles un contrat écrit dans lequel ils explicitent notamment les obligations que le travailleur s'engage à respecter.

Si le chômeur bénéficie d'allocations de chômage ou d'attente, il doit obtenir préalablement l'accord du directeur du bureau régional de l'ONEM pour travailler bénévolement comme éducateur dans un service ou une institution. Le travailleur qui ne demande pas cette autorisation est présumé travailler contre rémunération, ce qui a pour conséquences que l'ONEM risque de prononcer une sanction à son égard et de récupérer les allocations perçues indûment. Faute d'avoir obtenu l'accord de l'ONEM, l'éducateur devra prouver qu'il n'a pas été rémunéré, preuve qui, dans la pratique, est très difficile à établir.

⁷ MARION S. ET DAVAGLE M., Le point sur l'emploi et la formation dans le secteur des maisons d'éducation et d'hébergement dans les arrondissements Namur-Dinant, 1^{ère} partie, Comité subrégional de l'Emploi et de la Formation de Namur, 1994, p. 17.

Le travailleur bénévole (c'est-à-dire celui qui effectue une activité pour laquelle il ne perçoit aucune rémunération ou avantage matériel) peut, depuis le 3 avril 1999, cumuler certaines indemnités avec ses allocations de chômage si les trois conditions suivantes sont satisfaites simultanément:

- l'indemnité doit être accordée dans le cadre de l'activité bénévole;
- l'activité bénévole doit être préalablement déclarée et autorisée;
- l'indemnité doit couvrir les frais exposés par le chômeur dans le cadre de son activité bénévole ou être considérée par la législation fiscale comme une indemnité non imposable.

En pratique sont cumulables avec les allocations de chômage:

- l'indemnité en remboursement de frais réellement exposés par le chômeur;
- l'indemnité forfaitaire pour frais de déplacement;
- l'indemnité forfaitaire en remboursement de frais d'un montant minime (maximum 4,96 euros par jour);
- l'indemnité forfaitaire en remboursement de frais supérieurs à 4,96 par jour pour autant qu'il soit établi que cette indemnité est exonérée fiscalement (24,79 euros par jour, 991,57 euros par an).

■ et si l'employeur rémunère ce travailleur "bénévole"?

Si le travailleur "bénévole" perçoit une rémunération, le contrat doit être alors qualifié de contrat de travail. Il va sans dire que s'il est chômeur, l'ONEM lui causera plus d'un problème.

■ qu'en est-il de l'éducateur "stagiaire"?

En vue de satisfaire à une des exigences imposées par le programme d'études pour obtenir le diplôme d'éducateur, l'étudiant doit réaliser des stages. Quand une institution accepte un stagiaire, elle s'engage vis-à-vis du stagiaire à l'aider à apprendre son métier d'éducateur, ce qui signifie que le travail qui lui est demandé doit être en relation avec le métier d'éducateur et être utile pour l'apprentissage de cette profession. En exécutant ce "contrat de stage", l'étudiant s'engage, quant à lui, à respecter plusieurs obligations dont la principale est de suivre les consignes qui lui sont données par l'employeur. Si l'éducateur bénéficie d'allocations de chômage, il doit, pour pouvoir suivre sa

formation et donc effectuer son stage, obtenir une dispense délivrée par le directeur de l'ONEM.

Une circulaire de l'ONEM a adopté une mesure très sévère envers les jeunes qui, pendant leur période d'attente, suivent des études d'éducateurs dispensées par les écoles de promotion sociale. Elle décrète que le stage d'attente sera prolongé de la durée des études. Même si l'ONEM a été condamné par le Tribunal du travail le 25 février 2000, celui-ci jugeant la circulaire sans fondement légal, l'ONEM risque de continuer à appliquer cette circulaire.

■ l'organisation du travail les commissions paritaires

■ les éducateurs sont-ils soumis aux mêmes conditions de travail?

Les conditions de travail et de rémunération des travailleurs du secteur privé sont fixées notamment par des conventions collectives sectorielles. Elles varient donc selon les secteurs d'activités. L'appartenance du service ou de l'établissement à telle ou telle commission paritaire particulière ne résulte pas d'un choix opéré par l'employeur mais dépend uniquement du type d'activités que l'institution ou le service développe.

■ de quelles commissions paritaires dépendent les services où travaillent les éducateurs?

Une commission paritaire est constituée de représentants d'employeurs et de travailleurs qui concluent des accords sectoriels.

CP 225: Commission paritaire pour les employés des institutions subsidiées de l'enseignement libre subventionné.

CP 305: Commission paritaire des services de santé.

SCP 305.01: Hôpitaux privés.

SCP 305.02: Etablissements et services de santé (maisons de repos, crèches, centres de planning familial...).

CP 318: Commission paritaire pour les services des aides familiales et aides seniors.

SCP 318.01: Services subsidiés par la Région wallonne, la COCOF et la Communauté germanophone.

SCP 318.02: Services subsidiés par la Communauté flamande.

CP 319: Commission paritaire des établissements et services d'éducation et d'hébergement.

SCP 319.01: Etablissements et services d'éducation et d'hébergement en Communauté flamande.

SCP 319.02: Etablissements et services d'éducation et d'hébergement en Communauté française.

CP 327: Commission paritaire pour les entreprises de travail adapté.

CP 329: Commission paritaire pour le secteur socio-culturel et sportif.

Les éducateurs travaillant dans un secteur d'activités non soumis à la compétence d'une commission paritaire particulière émarginent à la commission paritaire auxiliaire pour employés (CP 200), mais comme celle-ci n'est pas encore constituée, ils ne sont soumis à aucune convention collective sectorielle.

Les éducateurs employés par le secteur public sont, quant à eux, régis par des règles statutaires qui précisent les conditions de travail et de rémunération.

Il est à noter que les CP 305, SCP 305.01 et SCP 305.02 seront prochainement supprimées et remplacées par les commissions paritaires 330, 331 et 332. La commission paritaire 330 sera compétente pour les travailleurs et leurs employeurs appartenant aux branches d'activités suivantes:

- les établissements et services dispensant des soins de santé, de prophylaxie ou d'hygiène;
 - les établissements et services médicaux sanitaires;
- les établissements dispensant des soins de santé sociaux, psychiques ou physiques;
 - les établissements de prothèses dentaires.

La commission paritaire 332 dénommée "Commission paritaire pour le secteur francophone, germanophone et bicommunautaire de l'aide sociale et des soins de santé" est compétente pour les travailleurs et les employeurs des établissements et services agréés et/ou subventionnés par ou relevant de la compétence de la Communauté française, de la Région wallonne, des Commissions communautaires française ou commune ou de la Communauté germanophone. Les services subventionnés par la Région wallonne qui ressortissent actuellement à la SCP 305.02 dépendront prochainement de la CP 332.

■ la durée du travail

■ combien d'heures de travail l'éducateur doit-il prester par semaine?

La durée du travail hebdomadaire de la grande majorité des éducateurs engagés à temps plein est de 38 heures par semaine.

■ quelles sont les règles applicables en cas de travail en équipes successives?

En principe, un travailleur ne peut prester plus de 9 heures par jour et 40 heures⁸ par semaine. Quand l'éducateur travaille en équipes successives, les limites légales fixées par la loi sur le travail sont de 11 heures par jour et 50 heures par semaine. La durée moyenne des prestations de travail (exemple: 38 heures par semaine) doit être calculée sur un trimestre, voire sur une période plus longue qui ne peut toutefois dépasser un an. D'autre part, l'éducateur ne peut engranger plus de 65 heures de travail prestées au-delà de la moyenne horaire de travail. Ces heures sont appelées communément par les éducateurs des "heures de récupération".

■ quelles sont les autres règles applicables à la durée du travail des éducateurs?

Dans les situations où le travail ne peut être organisé en équipes successives, un arrêté royal permet à tous les travailleurs des maisons d'éducation spécialisée (SCP 319.02) de travailler au maximum 11 heures par jour, 50 heures par semaine. Cependant la durée moyenne du temps de travail doit être respectée sur quatre semaines.

L'arrêté royal du 26 mai 2002 réaffirme que la période de référence est de quatre semaines mais il permet que la période de référence soit étendue à un trimestre ou une période plus longue (maximum un an) par une convention collective de travail d'entreprise ou par le règlement de travail. Dans ce cas, l'horaire de base doit être établi sur la même période et l'éducateur doit connaître son horaire au moins un mois à l'avance. Les modifications de cet horaire pourraient néanmoins être effectuées avec l'accord du travailleur pour palier certaines situations telles que les maladies. Le bénéfice de cette disposition ne peut toutefois être opposé, selon nous, à l'ordre intimé au travailleur de reprendre le travail et motivé par des raisons sérieuses invoquées par l'employeur.

La Convention collective du 5 février 2002 conclue au sein de la SCP 319.02 précise que sur quatre semaines, le nombre de jours de prestations est plafonné à vingt pour un travailleur à temps plein. Si la période de référence est étendue, le plafond est de 65 jours de prestations par trimestre.

■ quel est l'intervalle de repos entre deux prestations de travail?

L'éducateur a droit, entre la cessation et la reprise du travail, à une période minimale de 11 heures de repos consécutives par période de 24 heures. Un éducateur qui arrête son travail le soir à 20h ne peut le reprendre au plus tôt que le lendemain à 7h.

Une convention sectorielle conclue au sein de la SCP 319.02 permet de déroger à cette règle quand l'éducateur doit travailler la nuit et qu'il

est prévu, avant ou après cette prestation, qu'il assiste à une réunion, à une formation ou réalise un travail en relation avec sa fonction de référent ou de mandataire syndical. Dans cette hypothèse, l'intervalle précédant la première des deux prestations ainsi que l'intervalle suivant la deuxième prestation doit être au moins de 11 heures.

⁸ 36 heures dans les internats scolaires.

■ les horaires de travail

■ l'éducateur doit-il prester son travail dans le cadre d'horaires "inconfortables"?

Si certains éducateurs effectuent leur travail durant la journée, la plupart d'entre eux prestent leur travail dans le cadre d'un horaire organisé par équipes successives impliquant des prestations en soirée, le samedi, le dimanche et parfois même la nuit.

Il partage ces conditions de travail pénibles avec une minorité de travailleurs comme en témoigne le tableau ci-après établi sur base de données relatives à la population belge ayant un emploi⁹.

	Habituellement	Parfois	Jamais
travail posté	12,8%	2,2%	85,0%
travail en soirée	12,7%	20,2%	67,1%
travail le samedi	18%	20,5%	61,5%
travail le dimanche	9,5%	14,2%	76,3%
travail de nuit	5%	9,2%	85,8%

■ les nuits dormantes

■ les nuits dormantes sont-elles comptabilisées comme temps de travail?

Pour le secteur de l'éducation spécialisée (SCP 319.02), l'arrêté royal du 26 mai 2002 précise que "pour toute prestation effectuée entre 20 heures et 6 heures, une période de repos de trois heures maximum n'est pas considérée comme temps de travail pour autant que ledit repos soit pris en un lieu convenablement aménagé à cet effet". La CCT sectorielle du 5 février 2002 précise que ces heures sont rémunérées.

La "neutralisation" des trois heures a pour effet de ne pas considérer ces trois heures comme "temps de travail". Cette astuce juridique n'a en réalité d'intérêt qu'au regard des limites maximales journalières et hebdomadaires de travail (11 heures par jour et 50 heures par semaine). En effet, ces trois heures durant lesquelles aucun travail effectif n'est réalisé vont malgré tout être prises en compte dans le calcul de la durée du travail et être rémunérées.

Ainsi, l'éducateur qui doit être présent dans l'institution de 20 heures à 8 heures preste neuf heures de travail. Le temps de travail est donc inférieur à la limite de onze heures par jour. Toutefois, pour le calcul de la durée hebdomadaire moyenne de travail, l'employeur considérera que l'éducateur a travaillé durant douze heures (9 heures + 3 heures neutralisées) et lui octroiera une rémunération égale à douze heures.

⁹Statistiques sociales, Institut national de statistiques, 1994, p. 5.

■ et dans les internats scolaires?

Pour les éducateurs occupés dans les internats scolaires (CP 225), les heures de présence du travailleur dans l'internat entre le coucher et le lever des internes sont considérées, à concurrence de trois heures, comme du temps pendant lequel le travailleur est à la disposition de l'employeur.

Si cette période de garde dépasse 9 heures, chaque heure supplémentaire sera considérée comme du temps de travail. La règle est donc différente de celle édictée par la SCP 319.02.

■ les séjours de vacances

■ l'éducateur est-il obligé de participer à un séjour de vacances organisé par l'institution?

Selon la convention collective conclue le 5 février 2002 au sein de la SCP 319.02, l'éducateur peut être obligé à participer à des séjours extérieurs durant maximum 15 jours par année civile. Ce nombre de jours peut être supérieur si le travailleur marque son accord.

■ combien d'heures de travail faut-il comptabiliser les jours de camp?

La durée du temps de travail au camp est égale à la durée des prestations que l'éducateur fournit au camp. L'éducateur ne peut cependant travailler plus de 11 heures par jour et il doit disposer d'un temps de repos obligatoire de 11 heures. La CCT du 5 février 2002 accorde une compensation de cinq heures par "jour de camp" qui vont être prises en considération pour le calcul de la durée moyenne du temps de travail et être rémunérées.

Ces heures sont des heures durant lesquelles l'éducateur ne preste aucun travail effectif mais est à la disposition de l'employeur. La durée du travail effectif, quant à lui, ne pourra, en aucun cas, être supérieure à 11 heures par jour.

■ existe-t-il une autre forme de dédommagement?

En vue de compenser certains frais occasionnés par la participation à un séjour de vacances, la convention collective conclue au sein de la SCP 319.02 oblige l'employeur à payer une indemnité forfaitaire de 26,88 euros (indexés) par "jour de camp". Il faut que l'éducateur soit présent sur le lieu de séjour extérieur à l'institution durant toute la journée (de 0 à 24 heures). Toutefois, cette prime sera également accordée pour le jour où le travailleur arrive ou quitte le lieu de séjour extérieur. Cette somme ne fait l'objet d'aucune retenue de sécurité sociale.

■ le crédit-temps

■ l'éducateur peut-il invoquer le droit à l'interruption de carrière professionnelle?

La C.C.T. n° 77bis instaure un droit pour un travailleur de bénéficier du crédit-temps. Le seuil des 5% du nombre total des travailleurs au-delà duquel l'employeur peut refuser d'accorder le crédit-temps est de 20% dans le secteur de la SCP 319.02 et la durée du bénéfice du crédit-temps est étendue à cinq ans au lieu d'un an. Quand le seuil des 20% est dépassé, la SCP 319 a établi un ordre de priorités.

Le droit au crédit-temps est accordé d'office à tous les travailleurs âgés de 50 ans et plus, ces travailleurs n'étant pas pris en considération pour le calcul du seuil des 20%.

Il existe également un droit à l'interruption de carrière professionnelle en faveur des travailleurs qui souhaitent apporter des soins palliatifs à un proche, accompagner un parent qui est atteint d'une maladie grave ou entourer leur enfant de moins de quatre ans (congé parental).

■ l'écartement du travail

■ quand l'éducatrice peut-elle être écartée de son poste de travail?

La travailleuse enceinte (ou allaitante) peut être écartée de son poste de travail quand elle exécute des travaux qui peuvent présenter un risque pour sa sécurité ou sa santé ou qui peuvent avoir des répercussions nuisibles sur la grossesse ou l'allaitement. Dans ce cas, l'éducatrice est très souvent écartée du travail et émerge à l'assurance maladie invalidité, qui lui paie 60% de son salaire brut.

■ pourquoi certaines éducatrices perçoivent-elles une indemnité plus intéressante?

Quand un risque de contamination d'une maladie infectieuse (principalement le virus hépatite B) est constaté, le Fonds des maladies professionnelles peut accepter d'indemniser la travailleuse écartée du travail à titre préventif. Le montant de l'intervention financière est intéressant pour la travailleuse puisqu'il est égal à 90% de son salaire quotidien moyen. Le Fonds n'intervient toutefois que pour les éducatrices qui travaillent dans des institutions qui s'apparentent à des établissements de soins. Cette appréciation s'opère sur des critères peu clairs, ce qui engendre des disparités estimées "injustes" entre des éducatrices travaillant dans des institutions semblables et dans des conditions de travail identiques.

■ n'existe-t-il pas quelques inconvénients?

L'éducateur qui a bénéficié d'un crédit-temps et qui reprend son travail dans les conditions initialement prévues éprouve fréquemment de grandes difficultés à se réadapter aux exigences du travail alors qu'il doit supporter des charges familiales souvent plus lourdes. D'autre part, la période d'interruption de carrière (totale ou partielle) n'est pas assimilée à du temps de travail pour la loi sur les vacances annuelles, ce qui ne manquera pas d'entraîner une diminution du nombre de jours de vacances annuelles l'année suivante.

■ quelles sont les conséquences de la décision d'écartement sur le congé de maternité?

La décision d'écartement a pour effet de faire débiter le congé de maternité sept semaines (neuf semaines en cas de naissances multiples) avant la date probable d'accouchement. Autrement dit, le congé de maternité s'arrêtera impérativement huit semaines après la date d'accouchement puisque la travailleuse ne peut reporter une partie ou la totalité de son congé prénatal.

■ l'accident de travail

■ l'éducateur, victime d'une dépression nerveuse, peut-il être indemnisé par assurance accident de travail?

Il est souvent difficile de faire admettre à l'employeur et à l'assureur-loi que la dépression nerveuse consécutive à un accident de travail doit être indemnisée par l'assurance accident de travail. La Cour de cassation a pourtant bien précisé que la notion de lésion devait être prise dans un sens large et recouvrait aussi bien le dommage physique que mental.

■ qu'en est-il des lunettes cassées?

Ce problème soulève d'incessantes polémiques. A ce propos, la Cour de cassation a également pris une position qui ne souffre d'aucune ambiguïté. Elle considère en effet que les lunettes sont des prothèses et que le bris de lunettes portées en permanence doit être indemnisé par l'assureur-loi.

■ l'assureur-loi indemnise-t-il dans tous les cas?

Il convient de préciser dans les deux cas cités ci-dessus qu'il ne suffit pas au travailleur de prouver la lésion, il doit également apporter la preuve que l'accident de travail a été provoqué par un événement **soudain** survenu durant l'exécution du contrat de travail.

■ les vacances annuelles

■ qu'en est-il des jours de congés supplémentaires?

Une convention collective conclue au sein de la commission paritaire 319.02 accorde aux travailleurs quatre jours de congés supplémentaires. Ces jours ne sont pas considérés comme des jours de vacances supplémentaires. Malheureusement dirions-nous! En effet, l'application de cette convention soulève de sérieuses difficultés. Ainsi, selon nous, le travailleur qui quitte son employeur perd son droit à ces congés ainsi que la rémunération y afférente; le nouvel employeur, quant à lui, ne doit pas lui accorder ces jours de congé non pris chez l'ancien employeur. Toutefois, dès le moment où l'éducateur justifie six mois d'ancienneté chez le nouvel employeur, il a droit à charge de ce dernier employeur à quatre jours de congé.

La FISSAAJ adopte une autre position et considère notamment que le nouvel employeur doit accorder au travailleur les jours de congé non pris chez l'ancien employeur.

Ainsi, faute de précisions dans le libellé de la convention, les pratiques divergent sur le terrain, ce qui peut laisser croire aux travailleurs qu'ils sont soumis "au fait du prince".

■ dans le secteur hospitalier, les dispositions sont-elles semblables?

Au sein de la SCP 305.01, les travailleurs bénéficient également de quatre jours de congé supplémentaires qui sont, selon les termes de la convention, considérés comme des jours de vacances annuelles. Ces jours de congés doivent d'ailleurs être pris avant les jours de vacances légales et être payés s'ils ne peuvent être pris. Une convention qui devrait inspirer les partenaires sociaux de la SCP 319.02!

■ la prépension

■ pourquoi l'éducateur éprouve-t-il tant de difficultés à obtenir sa prépension ?

Dans le secteur marchand, bon nombre de commissions paritaires ont conclu des conventions collectives relatives à la prépension et à la prépension à mi-temps. Au sein des CP 305 et 319, des accords

ont également été décidés en la matière. Il convient de préciser que l'employeur doit supporter le coût d'une indemnité complémentaire à l'allocation de chômage.

■ le plan Tandem I

■ de quoi s'agit-il ?

Il s'agit d'un mécanisme ingénieux qui permet à un travailleur âgé d'au moins 50 ans de réduire son temps de travail d'un temps plein (ou au moins $\frac{3}{4}$ temps) à un mi-temps et de remplacer ce travailleur par un jeune travailleur ne justifiant d'aucune ancienneté.

La différence entre le coût du travailleur âgé mi-temps et le coût du travailleur jeune mi-temps est versé à un fonds sectoriel (Fonds Old Timer). Ce fonds versera au travailleur âgé un complément salarial.

Ainsi, le travailleur âgé percevra, outre sa rémunération pour son travail à mi-temps, l'allocation d'interruption accordée par l'ONEM dans le cadre de la réglementation sur le crédit-temps et l'allocation complémentaire versée par le Fonds Old Timer. En fin de compte, le travailleur devrait ainsi toucher entre 75 et 80% de sa rémunération brute alors qu'il ne réalise son travail qu'à mi-temps. Pas mal!

■ pour tous les éducateurs ?

Le dispositif n'est actuellement opérationnel que pour les éducateurs qui travaillent dans un service d'accueil de jour ou résidentiel relevant du secteur AWIPH privé. Les discussions sont en cours pour l'appliquer dans le secteur AWIPH public, dans les centres pour adultes en difficulté, les maisons maternelles et le secteur de l'Aide à la Jeunesse.

■ où puis-je obtenir des renseignements ?

Il faut s'adresser au Fonds Old Timer, c/o APEF ASBL, Quai du Commerce, 48/1000 BRUXELLES.
Tél.: 02/227.22.48. Fax: 02/227.59.79 Mail: old-timer@apefasbl.org

■ et dans le secteur hospitalier ?

Les dispositions de fin de carrière ne sont accessibles qu'au personnel infirmier et au personnel soignant qui exerce effectivement les tâches de soignant dans des services de santé, le personnel soignant qui les encadre et le personnel assimilé.

Les mesures suivantes sont prévues:

le personnel à temps plein qui est âgé d'au moins 45 ans a droit: soit de bénéficier d'une dispense de prestations sous la forme de 96 heures par an, soit de continuer à travailler à temps plein et bénéficier d'une prime égale à 5,26% de son salaire.

le personnel à temps plein qui est âgé d'au moins 50 ans a droit: soit de bénéficier d'une dispense de prestations sous la forme de 192 heures par an, soit de continuer à travailler à temps plein et bénéficier d'une prime égale à 10,52% de son salaire.

le personnel à temps plein qui est âgé d'au moins 55 ans a droit: soit de bénéficier d'une dispense de prestations sous la forme de 288 heures par an, soit de continuer à travailler à temps plein et bénéficier d'une prime égale à 15,78% de son salaire.

■ et à Bruxelles ?

Suite à l'arrêté du 18/10/01, la COCOF a instauré, pour tous les travailleurs des secteurs sociaux un système de fin de carrière comparable à celui qui est pratiqué dans le secteur hospitalier. Les travailleurs engagés à temps plein peuvent réduire leur temps de travail à :

- 32 heures s'ils sont âgés de moins de 55 ans;
- 34 heures s'ils sont âgés de 50 ans;
- 36 heures s'ils sont âgés de 45 ans.

La réduction du temps de travail s'accompagne d'une embauche compensatoire.

La réduction de la durée du travail peut être réalisée :

- soit sous la forme de jours compensatoires rémunérés mais non travaillés;
- soit sous la forme d'une réduction effective de la durée du travail.

Le choix de cette réduction s'opérera soit en concluant une convention collective de travail d'entreprise, soit en modifiant le règlement de travail.

Pour les secteurs 319.2 (aide aux handicapés et maisons d'accueil), c'est le fonds BEC (Bruxelles Embauche Compensatoire) qui gère les subventions. Renseignements: fonds-becapefasbl.org

■ existe-t-il un plan Tandem II ?

Le plan Tandem II est une formule de tutorat qui permet à un travailleur à temps plein qui réduit ses prestations à un mi-temps de continuer à accompagner des jeunes travailleurs tout en étant rémunéré pour les heures de tutorat qu'il effectue. Ce plan est expérimental et fonctionne grâce à un budget accordé par la Région wallonne. Il n'est applicable actuellement que pour le secteur "accueil et hébergement" de l'AWIPH. Pour tous renseignements, il faut s'adresser au Fonds Old Timer, c/o APEF ASBL, Quai du Commerce, 48/1000 BRUXELLES. Tél.:02/227.22.48. Fax:02/227.59.79 Mail:old-timer@apefasbl.org

■ le congé-éducation payé

■ quelle est l'importance de l'effort que doit consentir l'éducateur qui suit une formation de promotion sociale ?

Auparavant, la loi sur le congé-éducation payé intervenait financièrement dans la charge des rémunérations payées aux éducateurs qui suivaient notamment des cours de promotion sociale à concurrence de 240 heures maximum par an.

Le législateur a réduit son intervention à 120 heures par an et dans certains cas, à 180 heures par an. Cette modification réglementaire, si elle n'a pas eu un effet dissuasif, alourdit singulièrement la charge que représente, pour un travailleur, le fait de suivre des cours de promotion sociale afin d'obtenir un diplôme d'éducateur du niveau secondaire supérieur (CTSS) ou du niveau de l'enseignement supérieur (ESS).

A titre d'information, un éducateur qui souhaite obtenir un diplôme d'éducateur spécialisé (diplôme du niveau de l'enseignement supérieur) doit suivre 1.360 heures de cours¹⁰, plus les heures de stages, étalées sur trois ou quatre ans.

Depuis septembre 1999, le droit au congé-éducation payé est accordé au travailleur à temps partiel qui preste son travail au moins à 4/5 temps ou qui preste son travail dans le cadre d'un horaire variable. Dans cette dernière hypothèse, le travailleur engagé, par exemple, à mi-temps a donc droit au congé-éducation payé.

¹⁰ Il faut également ajouter à ce montant les heures dites d'encadrement de stage.

■ quand un éducateur suit une formation de promotion sociale, l'employeur engage-t-il toujours un nouvel éducateur pour le remplacer?

Entre 45.000 et 48.000 heures de cours sont payées par le service congés-éducation payés du Ministère de l'Emploi et du Travail pour les institutions émergeant à la CP 319.02. Les demandes d'intervention financière introduites concernent approximativement 95 institutions de ce secteur. Il faut toutefois constater que certains établissements accordent les congés-éducation payés mais ne déposent aucune demande de remboursement au service congés-éducation payés. Cela signifie que le travailleur qui suit des cours de promotion sociale n'est pas remplacé et que la charge du travail repose sur moins d'éducateurs. Cette politique suivie par certains employeurs est due au fait que diverses démarches administratives doivent être faites et que l'employeur doit avancer des fonds dans l'attente du remboursement du Ministère de l'Emploi et du Travail. Cette manière de faire n'est à l'évidence pas intéressante pour les éducateurs.

■ le stress

■ le stress n'est-il pas inhérent au travail de l'éducateur?

La nature même du travail à réaliser par l'éducateur a une influence sur sa santé nerveuse. Ainsi, le fait d'être confronté à des tâches complexes ou difficiles a pour effet d'augmenter l'état de stress de l'éducateur, particulièrement si celui-ci ne possède pas les capacités exigées pour faire face à cette situation. A ce propos, nous devons souligner l'importance que peuvent revêtir la formation et les formes d'accompagnement de l'éducateur dans sa tâche qui constituent une véritable aide susceptible de minimiser les effets négatifs du stress. D'autre part, l'éducateur est souvent chargé d'accomplir des "missions impossibles". En outre, il doit non seulement gérer une situation de groupe et individualiser son action éducative mais il doit aussi tenir compte dans son action d'exigences simultanées et parfois divergentes. Ainsi, par exemple, il devrait pouvoir satisfaire à la fois la demande de la personne handicapée, celle de son supérieur, celle

du psychologue de l'institution et celle des parents. Ces demandes peuvent, de surcroît, être contradictoires, ce qui n'est pas de nature à calmer le stress de l'éducateur puisqu'il va devoir nécessairement opérer des choix.

Enfin, ces demandes peuvent également être formulées en des termes si généraux que, confronté à l'action, l'éducateur doit nécessairement interpréter. Il se pose alors la question de savoir s'il a choisi la "bonne" interprétation.

L'excès de sollicitations est donc dangereux comme en témoignent les propos recueillis lors d'une enquête réalisée sur la profession d'éducateur: "Il faut maintenant faire plus avec moins de temps et de mieux en mieux. Malheur à ceux qui ne peuvent pas suivre!"¹². Mais le stress guette aussi l'éducateur qui est astreint à un travail répétitif qui lui laisse peu d'autonomie d'action.

¹¹ Ce chiffre est cité sur base d'une brève étude datée du 5 juin 1995 menée sur ce point par le Fonds ISAJH.

¹² MARION S. ET DAVAGLE M., Le professionnalisme de l'éducateur, O.C., p. 9.

■ et le milieu de travail?

L'harmonie dans les relations de travail constitue une autre cause importante de stress. Le climat malsain de l'institution peut aller jusqu'à bloquer les efforts de réalisation et de création d'un travail éducatif de qualité. Le fait d'être soutenu, reconnu et accepté par ses collègues de travail peut diminuer l'impact de certaines situations stressantes. Une étude menée par la Mirec de Charleroi¹³ met en exergue que l'une des deux principales difficultés rencontrées par les éducateurs dans leur travail est le manque de collaboration et de solidarité dans l'équipe de travail. L'équipe peut donc être pesante, voire être violente envers ses membres¹⁴. Tout un travail de restauration du travail d'équipe s'impose de manière urgente.

“Le travail dans le secteur social quelle que soit la clientèle à laquelle les travailleurs sociaux s'adressent, inadaptée ou handicapée, est en prise direct avec l'échec. L'échec est à l'origine même de la population dont s'occupent les travailleurs sociaux. (...). Face aux échecs de leurs clients, les travailleurs sociaux vivent douloureusement les limites de leurs propres actions éducatives, dans le court et le moyen terme, comme si ces limites étaient des échecs personnels. Ces échecs agressent; c'est en cela qu'ils sont une souffrance.”

PEZET V., VILLATTE, R. ET LOGEAY P., De l'usure à l'identité professionnelle, Editions T.S.A., 1993, p. 92.

■ l'épuisement professionnel

■ pourquoi l'éducateur est-il si souvent atteint de ce mal?

L'usure professionnelle est très répandue dans les professions caractérisées par un contact direct et permanent avec les personnes qui ont besoin d'une aide. En effet, ces professions mettent directement en jeu les émotions. Les travailleurs victimes de l'épuisement professionnel semblent avoir en commun les caractéristiques suivantes¹⁵:

- ils reçoivent une forte dose de stress due au travail;
- ils ont tendance à être idéalistes et très motivés par leur besoin intérieur d'agir;
- ils visent souvent des buts inaccessibles.

D'autre part, les auteurs soulignent également que les candidats à l'usure professionnelle fournissent beaucoup d'efforts pour les personnes qu'ils aident sans recevoir beaucoup de reconnaissance pour ce qu'ils font et développent un sentiment de culpabilité vis-à-vis de ces personnes qu'ils aident quand celles-ci demandent davantage au moment où ces travailleurs essaient de se dégager d'elles¹⁶.

Il est à noter qu'une enquête, menée en France, concernant l'usure professionnelle des travailleurs sociaux permet d'affirmer que l'usure professionnelle n'est en rien déterminée par une faible identité du métier mais bien par un faible attachement à la profession. Autrement dit, un relatif désintérêt envers le contenu du travail éducatif va de pair avec l'usure professionnelle.¹⁷

Le Fonds ISAJH a réalisé une remarquable étude sur le sujet: “Le métier d'éducateur: transformations récentes et fatigue professionnelle”.

¹³Evaluation des besoins du secteur de la commission paritaire des maisons d'éducation et d'hébergement, Mirec, 1994, p. 13.

¹⁴PEZET V., VILLATTE R., LOGEAY P., De l'usure à l'identité professionnelle, Editions T.S.A., 1993, p. 199.

¹⁵(16) HELRIEGEL, SLOCUM ET WOODMAN, management des organisations, De Boeck, 1992, p. 544.

¹⁶SEKIOU, BLONDIN, FABI, BESSEYRE DES HORTS ET CHEVALIER, Gestion des ressources humaines, De Boeck, 1993, p. 718.

■ que fait-on pour y remédier ?

Les différentes discussions qui se sont enclenchées sur ce thème, dans le secteur de l'éducation spécialisée, sont jusqu'à présent décevantes. Elles restent au stade de l'expression des problèmes comme s'il suffisait de confier à d'autres ses difficultés pour exorciser le problème. Lors des Tables rondes organisées en 1994 à Namur, l'idée de créer des "cellules anti-usure" a été formulée mais n'a guère progressé. Trouverait-on plus d'énergie pour tenter de résoudre les problèmes posés en aval qu'en amont?

■ le harcèlement moral

■ de quoi s'agit-il ?

Un dispositif particulier a été inséré dans la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs concernant la violence, le harcèlement moral ou sexuel au travail.

Le harcèlement moral est défini comme suit: "les conduites abusives et répétées de toute origine, externe ou interne à l'entreprise ou l'institution, qui se manifestent notamment par des comportements, des paroles, des intimidations, des actes, des gestes et des écrits unilatéraux, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à la personnalité, la dignité ou l'intégrité physique ou psychique d'un travailleur (...) lors de l'exécution de son travail, de mettre en péril son emploi ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant".

Les travailleurs doivent être prudents avant d'affirmer qu'ils sont victimes de harcèlement moral. Les comportements doivent être répétés et constituer un abus manifeste. Les ordres ou remarques formulées par l'employeur ne peuvent, a priori, être considérées comme relevant d'un comportement harcelant! Les éducateurs confrontés à l'autorité estiment un peu trop vite que l'employeur les harcèle. Le dispositif légal est, répétons le, prévu pour combattre les abus de pouvoirs manifestes!

■ la rémunération les classes d'éducateurs

■ qui peut être considéré comme éducateur classe 1 ?

Il convient tout d'abord de préciser que cette terminologie n'est utilisée que dans les institutions qui ressortissent à la commission paritaire 319.

Pour être éducateur classe 1, il faut être porteur d'un diplôme ou d'un certificat de fin d'études du niveau de l'enseignement supérieur à orientation pédagogique, sociale ou paramédicale au moins du type court de plein exercice ou de promotion sociale. Ainsi, un docteur en

sciences nucléaires qui travaillerait comme éducateur dans un home ne peut être considéré comme éducateur classe 1 puisque les diplômes obtenus ne sont pas repris dans l'énumération faite ci-dessus. Pour être chef-éducateur, il faut satisfaire aux conditions de qualification prévues pour les éducateurs classe 1.

Il est à noter que l'établissement de "classes" n'a d'intérêt que pour fixer le montant de la rémunération due au travailleur.

■ l'éducateur spécialisé est-il le seul à pouvoir être considéré comme classe 1 ?

Les éducateurs sont donc répertoriés en différentes classes selon leur niveau de diplôme. Ainsi, l'éducateur spécialisé est rangé dans la catégorie classe 1, puisqu'il possède un diplôme délivré par un enseignement supérieur pédagogique ou social. Il n'est pas le seul à être rangé dans cette catégorie-là puisque peuvent être éducateurs

classe 1, par exemple, les paramédicaux, les assistants sociaux ou les régents, ainsi que certains universitaires.

Cette situation est vivement décriée par certains éducateurs spécialisés mais cette démarche procède, selon nous, plutôt d'une démarche corporatiste que d'une réelle réflexion sur la fonction.

■ un éducateur spécialisé sera-t-il toujours engagé comme éducateur classe 1 ?

Comme aucune disposition n'oblige l'employeur à engager un éducateur spécialisé en qualité d'éducateur classe 1, il est de plus en plus fréquent de constater que des éducateurs spécialisés sont engagés dans une classe inférieure (ex. : classe 2A). Cette façon de faire permet à l'employeur d'engager du personnel qualifié mais en lui procurant une rémunération inférieure.

■ pourquoi certains employeurs préfèrent-ils engager des éducateurs moins formés ?

Alors que tous les spécialistes de l'éducation soulignent l'importance d'un personnel qualifié, certains employeurs semblent recourir de plus en plus à l'engagement d'éducateurs peu ou pas formés. Probablement contraints par les règles de subventionnement qui limitent les charges salariales, ces employeurs tentent ainsi de maintenir le volume de l'emploi tout en veillant à ne pas augmenter les dépenses en personnel. Mais l'attrait de certains autres avantages n'est pas étranger à cette pratique : emplois APE ou ACS, PTP, réduction de cotisations de sécurité sociale... Phénomène assurément inquiétant !

■ et le statut, à quoi sert-il ?

La loi instaurant un statut pour "l'éducateur-accompagnateur spécialisé" vise à protéger un titre. Il n'interdit donc pas à un assistant social d'exercer la profession d'éducateur, d'être appelé éducateur et de percevoir une rémunération comme éducateur classe 1.

■ l'ancienneté

■ la notion d'ancienneté est-elle la même dans les différents secteurs d'activités ?

L'ancienneté pécuniaire est un paramètre important permettant de calculer le montant de la rémunération due à l'éducateur. La prise en compte des années d'ancienneté de travail dans d'autres activités est fonction des règles particulières énoncées par chaque secteur. Ainsi, par exemple, les années de travail effectuées par un éducateur dans un home pour adultes travailleurs ne sont pas prises en compte par la direction de l'aide à la jeunesse car il n'a pas travaillé avec des mineurs d'âge.

De même, l'expérience professionnelle d'un éducateur qui a travaillé dans un hôpital psychiatrique ne pourra être valorisée car il a presté dans une institution qui n'est pas subventionnée par la direction de l'aide à la jeunesse. Elle pourra par contre être prise en considération dans un service subventionné par l'AWIPH. Cependant les accords conclus entre les Gouvernements et le secteur non marchand prévoient d'uniformiser cette règle.

■ les années d'ancienneté sont-elles toujours valorisées?

Un éducateur qui peut justifier beaucoup d'années d'ancienneté pécuniaire touche évidemment une rémunération plus importante. Mais cette situation constitue un handicap sérieux pour l'éducateur qui recherche un emploi chez un autre employeur du secteur. Aussi, certains employeurs acceptent-ils d'engager l'éducateur à la condition que celui-ci renonce à faire valoir la totalité ou une partie de ses années d'ancienneté. Cette pratique est critiquée par les organisations syndicales qui la considèrent comme contraire à une disposition contenue dans une CCT sectorielle. Il faut toutefois dire que le libellé de cette disposition n'est pas clair du tout et conduit à formuler différentes lectures.

■ que faut-il en penser?

A un moment où on l'on parle de plus en plus de "reconversion des travailleurs", l'ancienneté constituera toujours un obstacle à la mobilité professionnelle si les règles de subventionnement ne prennent pas en considération ce paramètre.

■ l'équivalence des diplômes

■ les diplômes d'éducateur spécialisé sont-ils équivalents?

Le diplôme d'éducateur spécialisé est un titre délivré au terme d'études du niveau de l'enseignement supérieur pédagogique ou social. Depuis 1987, le diplôme d'éducateur spécialisé obtenu dans l'enseignement de promotion sociale est équivalent à celui délivré par un établissement d'enseignement supérieur de plein exercice.

Les autres diplômes d'éducateurs (ex. : éducateur en vie associative) du niveau de l'enseignement supérieur ne peuvent pas être jugés comme équivalents puisque le programme de cours ne reprend pas les mêmes intitulés et n'exige pas le même nombre de cours. Toutefois, quand le diplôme est délivré par un enseignement supérieur social ou pédagogique, le travailleur peut être notamment engagé comme éducateur classe

■ l'éducateur spécialisé peut-il accéder aux emplois du secteur public?

Au niveau du Secrétariat Permanent de Recrutement (SPR), le diplôme d'éducateur spécialisé, qu'il soit délivré par une école de plein exercice ou de promotion sociale, permet à l'éducateur de participer à des concours de recrutement organisés pour les fonctions classées au rang 22.

Ce titre d'éducateur spécialisé constitue également un titre requis pour les fonctions de surveillant et d'éducateur d'internat d'établissements

organisés ou subventionnés par la Communauté française ainsi que celles d'accompagnateurs dans un Centre d'Education et de Formation en Alternance (CEFA).

Il faut aussi noter que le diplôme d'éducateur délivré au terme de l'enseignement secondaire supérieur de plein exercice ou de promotion sociale permet également de participer au SPR à des concours de recrutement organisés pour les fonctions classées au rang 20.

■ les prestations irrégulières de travail

■ l'éducateur bénéficie-t-il d'un supplément salarial?

Environ 80% des éducateurs prestent donc dans le cadre d'horaires dits "inconfortables" pour lesquels la loi sur le travail n'a prévu aucun supplément salarial. Heureusement, plusieurs conventions collectives conclues au sein d'une commission paritaire octroient des avantages pécuniaires à l'éducateur qui fournit ses prestations en dehors de l'horaire "normal" de travail.

	C.P. 305.01	C.P. 319.002	C.P. 319.002 (Com. germa. aide handicapés)
samedi	26%	-	-
dimanche	56%	50%	65%
jour férié	56%	-	65%
soirée	35%	-	0,92 euros

■ le calcul de la rémunération des éducateurs préambule

Les accords 2000 passés entre les Gouvernements et le secteur non marchand veulent aligner les rémunérations des travailleurs de ce secteur sur celles appliquées dans le secteur hospitalier (SCP 305.01).

■ les éducateurs spécialisés

■ quel est le salaire de base d'un éducateur spécialisé ?

Grâce à l'accord non marchand wallon, un éducateur classe 1 qui travaille dans un service d'accueil de jour ou résidentiel pour personnes handicapées, verra, en fin d'harmonisation, sa rémunération mensuelle augmenter de:

- 6,40 % s'il justifie 0 année d'ancienneté;
- 12,55% s'il justifie de 5 ans d'ancienneté;
- 24,38 % s'il justifie de 10 ans d'ancienneté;
- 26,41% s'il justifie de 20 ans d'ancienneté;
- 23,16% s'il justifie de 25 ans d'ancienneté;
- 19,24% s'il justifie de 30 ans d'ancienneté.

L'éducateur classe 1 qui travaille dans un centre d'accueil pour adulte verra, en fin d'harmonisation, sa rémunération augmenter de:

- 8,92% s'il justifie de 0 année d'ancienneté;
- 15,97% s'il justifie de 5 ans d'ancienneté;
- 29,31% s'il justifie de 10 ans d'ancienneté;
- 24,88% s'il justifie de 15 ans d'ancienneté;
- 31,96% s'il justifie de 20 ans d'ancienneté;
- 28,21% s'il justifie de 25 ans d'ancienneté;
- 23,69% s'il justifie de 30 ans d'ancienneté.

Ancienneté	0 année	10 années	20 années
situation en fin d'harmonisation barémique salaires mensuels à l'index 131,95			
AWIPH (au 1 ^{er} janvier 2005)	1.795,86	2.383,86	2.871,80
centres pour adultes en difficulté (au 1 ^{er} janvier 2005)	1.810,21	2.446,14	2.950,39
Aide à la jeunesse (au 1 ^{er} janvier 2006)	1.771,51	2.218,09	2.649,53
hôpitaux privés et centres de réadaptation fonctionnelle (actuellement)	1.867,90 ¹⁸	2.530,92	2.979,90

N.B.: Ce tableau intègre pour les secteurs de l'AWIPH, des centres pour adultes en difficulté et de l'aide à la jeunesse, l'allocation annuelle dite "de pénibilité".

¹⁸Ce montant intègre l'allocation de foyer de 39,58 euros

■ quel est le montant du salaire brut total d'un éducateur spécialisé?

Le montant de la rémunération brute totale d'un éducateur est difficile à établir puisqu'il sera fonction d'autres avantages qu'il est en droit de percevoir (ex.: le complément salarial accordé pour les prestations effectuées le dimanche). Autrement dit, plus l'éducateur preste son travail dans le cadre d'un horaire dit "inconfortable", plus le montant de sa rémunération sera important. Quitte à énoncer une évidence, il est important de rappeler que, quand la prime est calculée en pourcentage de la rémunération perçue, l'éducateur perçoit une prime d'autant plus intéressante que son salaire est élevé.

■ quel est le montant du salaire net d'un éducateur spécialisé?

Du montant brut, il faut déduire 13,07% de cotisations de sécurité sociale, le précompte professionnel et la cotisation spéciale de sécurité

■ les éducateurs classe 2A

■ qui peut être considéré comme éducateur classe 2A?

Cette terminologie utilisée dans les services et établissements d'éducation spécialisée (CP 319) désigne l'éducateur porteur d'un des titres suivants:

- un diplôme délivré par une université ou par un établissement d'enseignement supérieur de type long si les cycles d'études comportent au moins quatre années;
- un diplôme ou un certificat de fin d'études secondaires supérieures à orientation pédagogique, sociale ou paramédicale;
- un brevet d'infirmier(ère);
- un brevet de puéricultrice pour autant que celle-ci s'occupe exclusivement et effectivement d'enfants âgés de 0 à 6 ans.

Ainsi, un travailleur qui obtient le diplôme d'éducateur du niveau CTSS (cours techniques secondaires supérieurs) dans une école de promotion sociale peut être considéré comme éducateur classe 2A. Toutefois la reconnaissance barémique n'est en rien automatique puisque cela nécessite l'accord de l'employeur pour modifier un élément important du contrat, à savoir le montant de la rémunération convenue.

Auparavant, l'éducateur qui travaillait dans le secteur de l'aide aux personnes handicapées pouvait accéder à la classe 2A s'il justifiait d'une ancienneté de dix ans dans la classe 2B. Cette possibilité a été supprimée.

■ pourquoi différencie-t-on les éducateurs par classes?

Etre considéré comme éducateur classe 2A permet uniquement de déterminer la rémunération qui sera payée à l'éducateur. La différence entre les fonctions n'est en effet pas très claire car les éducateurs réalisent souvent le même travail.

■ quel est le montant du salaire brut d'un éducateur classe 2A?

Pour un éducateur classe 2A occupé dans un service d'aide aux personnes handicapées, l'harmonisation accorde au travailleur en début de carrière un supplément de 6,09% du salaire en comparaison à mai 2000. Pour l'éducateur classe 2A justifiant dix et vingt ans d'ancienneté, il percevra en janvier 2005, une rémunération supérieure de 26,59% et de 29,20% de celle qu'il aurait perçue en mai 2000 s'il justifiait la même ancienneté.

Ancienneté	0 année	10 années	20 années
situation en fin d'harmonisation barémique salaires mensuels à l'index 131,95			
AWIPH (au 1 ^{er} janvier 2005)	1.656,22	2.157,00	2.442,20
Aide à la Jeunesse (au 1 ^{er} janvier 2006)	1.633,51	1.998,67	2.243,60
centres d'accueil pour adultes en difficulté (au 1 ^{er} janvier 2005)	1.660,35	2.217,24	2.515,80
hôpitaux privés			
échelle 1.43-1.55	1.766,22 ¹⁹	2.239,42	2.540,97

N.B.: Ce tableau intègre pour les secteurs de l'AWIPH, des centres pour adultes en difficulté et de l'aide à la jeunesse, l'allocation annuelle dite "de pénibilité".

■ les éducateurs classe 2B

■ qui peut être considéré comme éducateur classe 2B?

Les éducateurs classe 2B sont les éducateurs qui justifient d'un diplôme ou d'un certificat de l'enseignement secondaire supérieur (orientation technique ou générale) et dont les études n'ont pas une orientation pédagogique, sociale ou paramédicale.

L'AWIPH ne reconnaît plus la catégorie "éducateur classe 2B" pour les travailleurs engagés après le 24 septembre 2002. Les travailleurs qui possèdent le niveau d'études précisé ci-dessus sont repris dans la catégorie des "éducateurs classe 3". Par ailleurs, ils ne peuvent continuer à être éducateur classe 3 que s'ils ont réussi la première année CTSS "éducateur" dans l'enseignement de promotion sociale dans un délai de deux ans qui prend cours le 1^{er} septembre qui suit leur engagement. En prenant cette mesure, le Gouvernement wallon a voulu augmenter le niveau de formation des éducateurs. Des problèmes peuvent toutefois se poser car la convention collective de travail n'a pas été modifiée et considère toujours, pour le secteur AWIPH, l'éducateur qui possède la qualification précisée ci-dessus comme un éducateur classe 2B.

¹⁸Ce montant intègre l'allocation de foyer de 79,16 euros.

"(...) Pourtant, financièrement parlant, un "bon gestionnaire" a tout intérêt à se séparer des personnes comptant de nombreuses années d'ancienneté...elles coûtent trop cher!

Une telle politique révèle les priorités de l'institution. Soit on engage dans tous les cas des personnes inexpérimentées parce qu'elles permettront d'économiser de l'argent, soit on adopte une position intermédiaire qui, tout en prenant en considération les contingences du budget, permet éventuellement de réaliser des économies à d'autres niveaux ou de prendre le risque calculé de "creuser un trou" financier afin de sauvegarder la qualité du travail réalisé avec les enfants.

Evidemment, le budget reste un impératif absolu dans toutes les institutions, il ne faut pas trop rêver!..."

CLAUDE DIEU, La fonction éducative, in L'institution résidentielle, médiateur thérapeutique, Editions Matrice, 1994, p 102.

■ l'éducateur en chiffres

Cette expédition dans ces contrées étranges vous a probablement exténué. Maintenant que vous voilà de retour à la maison, il ne vous reste plus qu'à contempler vos photos, souvenirs impérissables de votre folle équipée. Mais que s'est-il passé? Les photos de cette espèce étrange que l'on appelle "éducateur" sont toutes floues! Il est vrai que celui-ci répugne à être photographié. A peine voit-il l'objectif, qu'il s'enfuit...

Rassurez-vous, tout n'est pas perdu puisque nous vous proposons de dessiner son portrait. Ainsi, vous pourrez garder un souvenir de ce drôle d'énergumène.

Nous devons cependant attirer votre attention sur le fait que notre dessin n'est certainement pas aussi fidèle qu'une photo... Et puis, nous ne sommes guère doués pour le dessin... En fait, nous ne pouvons vous offrir qu'une caricature.

■ quel est le nombre d'éducateurs en Wallonie et à Bruxelles?

Calculer le volume de l'emploi dans le secteur associatif relève de la gageure car il faut rechercher et croiser des chiffres de plusieurs sources. Une étude récente du Professeur J. Defourny de l'Université de Liège considère que les ASBL emploient plus de 157.000 travailleurs salariés en Wallonie et à Bruxelles²⁰.

Bernard De Backer estime le nombre de travailleurs sociaux (éducateurs et assistants sociaux) à 16.612 personnes pour le secteur de l'éducation spécialisée, les éducateurs représentant approximativement 90% de cette catégorie "travailleurs sociaux"²¹. Cela représente au moins 9.824 éducateurs ETP. Ils sont actifs dans près de 900 services, pour la très grande majorité (90%) gérés par des associations privées.

En Flandre, environ 8.800 éducateurs travaillent dans les établissements et services d'aide aux personnes handicapées et à la

²⁰DEFOURNY J., Démographie et l'emploi rémunéré des A.S.B.L. en Belgique, Centre d'Economie sociale de l'Université de Liège, non encore publié.

N.B.:Ce chiffre reprend l'emploi dans le secteur hospitalier et dans les établissements scolaires libres.

²¹DE BACKER, B., Les travailleurs sociaux : situation en 2000, Bruxelles, SESA, 2003, p. 27.

²²Comme une institution peut recevoir plusieurs agréments, nous préférons utiliser le terme de "structure".

jeunesse inadaptée²².

Les lieux d'intervention des éducateurs se multiplient. Ils sont maintenant présents dans plusieurs établissements psychiatriques et dans les centres de toxicomanie. De nouveaux secteurs s'ouvrent aujourd'hui à eux: les services communaux de proximité, les maisons pour personnes âgées... Dans ces nouveaux créneaux, il faut souligner que les pouvoirs publics sont plus présents.

L'éducateur est donc de plus en plus présent dans les secteurs de l'aide médico-sociale, de l'animation socioculturelle et de la prévention de la délinquance. Estimer aujourd'hui leur nombre à 12.000 équivalent temps plein ne semble en rien être un chiffre exagéré.

■ la profession d'éducateur intéresse-t-elle plus les hommes que les femmes?

Dans le secteur de l'Aide à la Jeunesse, les femmes occupent 2/3 des emplois. Les éducatrices, quant à elles, représentent 61% du personnel éducatif. Certaines recherches citent même le chiffre de 69%. Si l'on compare ces chiffres à ceux de 63 % obtenus en 1982 nous pouvons affirmer que les femmes sont toujours aussi nombreuses dans la profession, voire un peu plus nombreuses.

Dans les institutions et services d'aide aux personnes handicapées, la proportion d'éducatrices serait encore plus importante puisqu'une étude cite le chiffre de 74%, soit une augmentation de 12% depuis 1982. Il est à noter que 3/4 des postes d'éducateurs classe 2A, classe 2B et classe 3 seraient occupés par des femmes, ce qui au regard des chiffres obtenus en 1982 indiquerait une forte augmentation du nombre d'éducatrices (26% pour les classe 3, 22% pour les classe 2B, 2% pour les classe 2A, 22% pour les classe 1).

Pour le secteur de l'ONE, les postes d'éducateurs sont presque exclusivement réservés aux femmes puisque les chiffres de 84% ou de 90% sont cités. Quant aux centres d'accueil pour adultes, la proportion hommes-femmes semble être égale.

²³DE MEY LUC, La formation de l'éducateur en Belgique, exposé fait le 21 octobre 1993 à l'Albatros, p. 7.

²⁴Livre blanc. Politique d'aide sociale de la Communauté française (O.P.J.-Fonds 81) rédigé par le Front commun syndical des travailleurs sociaux des secteurs de l'Aide sociale, septembre 1985, p. 5.

²⁵En 1984, le Cadastre de l'emploi évaluait à 4.719 le nombre d'emplois pour le Fonds 81 (excepté Bruxelles-Capitale). Aujourd'hui, nous estimons l'emploi à 4.682 travailleurs en Wallonie sans tenir compte des travailleurs engagés dans les services d'aide précoce et d'accompagnement.

■ la profession est-elle l'apanage des jeunes éducateurs ?

Dans le secteur de l'Aide à la Jeunesse, 70% des éducateurs sont âgés de 25 à 40 ans²⁹. L'âge moyen serait de 34 ans³⁰. En 1978, cet âge moyen était de 25 ans et 10 mois³¹. Alors que B. Gailly affirmait, en 1978, que seulement 10% des éducateurs étaient âgés de plus de 33 ans³², la Radioscopie nous montre que 39% des éducateurs sont, aujourd'hui, âgés de plus de 33 ans. Ces chiffres démontrent donc que les éducateurs ont tendance à rester dans la profession (voir également ci-dessous). Il faut dire que le peu d'offres d'emplois dans les autres secteurs ne les encouragent guère à "s'évader" du métier d'éducateur.

Dans les institutions et services d'aide aux personnes handicapées, l'âge moyen est de 35,5 ans. 63% des éducateurs sont âgés de 26 à 40 ans et se répartissent comme suit³³:

- éducateurs classe 1:71%
- éducateurs classe 2A:63%
- éducateurs classe 2B:63%
- éducateurs classe 3:53%

L'âge moyen du personnel des institutions de l'ONE est de 34 ans³⁴ et celui du personnel des centres d'accueil pour adultes est de 36 ans³⁵.

■ l'éducateur, reste-t-il longtemps dans la profession ?

L'étude de B. De Backer et de V. de Coorbyter³⁶ nous donne les informations suivantes :

Ancienneté moyenne dans le service	
AWIPH	10 ans
Aide à la Jeunesse	8 ans
ONE	7 ans
Aide aux adultes en difficulté	6 ans
Secteur CP 319.02	9 ans

Ancienneté moyenne dans le métier	
AWIPH	12 ans
Aide à la Jeunesse	10 ans
ONE	10 ans
Aide aux adultes en difficulté	8 ans
Secteur CP 319.02	11 ans

²⁹HUBLET B., O.C., p. 168.

³⁰MICHIELS F., O.C., p. 44

³¹GAILLY B., Le processus de marginalisation. Les institutions pour mineurs d'âge en situation problématique, n°19 C, Programmation de la Politique scientifique, 1978, p. 168.

³²MICHIELS F., O.C., p. 87.

³³MICHIELS F., O.C., p. 89.

³⁴MICHIELS F., O.C., p. 58.

³⁵MICHIELS F., O.C., p. 65.

³⁶DE BACKER, B. et de COORBYTER, V., Le métier d'éducateur: transformations récentes et fatigue professionnelle, Bruxelles, Fonds ISAJH, 1998, pp. 82 et 83.

■ les institutions engagent-elles de préférence des éducateurs cl. 1 ?

Une recherche parue en 1998³⁷ nous cite les chiffres suivants :

	CP 319.02	AWIPH (secteur résidentiel)	AJ (secteur résidentiel)	ONE	Adultes en difficulté
éduc.-chef de groupe	2,5%	3,8%	0,6%	0%	0,6%
chef éduc.	9,5%	9,2%	11,5%	1,7%	11,5%
éduc. cl. 1	39,8%	35,8%	48,8%	26,9%	48,8%
éduc. cl. 2A	20,5%	21,7%	17,8%	19,3%	17,8%
éduc. cl. 2B	15,2%	17,3%	12,4%	9,4%	12,4%
éduc. cl. 3	8,6%	9,7%	6,9%	3,6%	6,9%
puéricultrices	4,0%	2,5%	2,1%	39,2%	2,1%

Dans le secteur non résidentiel de l'aide aux personnes handicapées, les éducateurs classe 1 (dont les chefs-éducateurs et les chefs de groupe) représentent 56,5% des éducateurs alors qu'ils ne constituent que 45,5% du personnel éducatif du secteur résidentiel.

Dans le secteur de l'aide à la jeunesse, les éducateurs classe 1 sont nettement plus nombreux (66,1% en milieu ouvert et 60,7% dans le secteur résidentiel).

Dans le secteur de l'ONE, la catégorie des puéricultrices forme la catégorie professionnelle la plus importante (39,2%).

■ l'éducateur est-il souvent engagé dans le cadre d'un contrat de travail à temps plein ?

Dans certains secteurs, le travail à temps partiel est très important comme l'indique le tableau ci-après :

	Temps plein	¼ temps à ½ temps
Aide aux handicapés	56%	26%
Aide à la Jeunesse	75%	23%
Petite enfance	48 %	-
Centres d'accueil pour adultes	73%	27%

Une recherche parue en 1998³⁷ nous cite les chiffres suivants :

Temps partiel	Aide aux handicapés	Aide à la Jeunesse	ONE	Centres d'accueil pour adultes	Ensemble des services ressortissant à la CP 319.02
1/4 temps	3,4%	5,1%	0%	0%	4,1%
1/3 temps	5%	1,9%	0%	0%	3,5%
1/2 temps	60,4%	71,2%	63,9%	100%	65,1%
3/4 temps	31,2%	21,8%	30,1%	0%	27,2%

³⁷ DE BACKER, B., Enquête auprès des directions concernant l'emploi et les conditions de travail dans les maisons d'éducation et d'hébergement, Bruxelles, Fonds ISAJH, 1998.

■ qui finance les emplois dans les différents secteurs ?

Près de 90% des emplois dans les services ressortissant à la SCP 319.02 sont financés grâce aux subventions accordées par les pouvoirs subsidants.

Emplois	Aide aux handicapés	Aide à la Jeunesse	ONE	Centres d'accueil pour adultes	Ensemble des services ressortissant à la CP 319.02
subsidés	92,6%	92,7%	50,5%	88,8%	88,8%
PRC	4,4%	5,2%	22,6%	6,9%	6,9%
fonds propres	0,8%	1,8%	25,7%	2,9%	2,9%
Subsides étrangers	2,1%	0,2%	0,2%	1,4%	1,4%

■ l'éducateur est-il affilié à une organisation syndicale ?

Cela n'étonnera personne d'entendre affirmer que les éducateurs sont très peu syndiqués, situation étonnante si l'on donne foi à leurs nombreuses plaintes sur leurs conditions de travail. Pourtant ces organisations syndicales sont très actives et les avantages conséquents accordés dans les accords non marchands sont principalement dus à leur volonté de valoriser le travail social mais beaucoup d'éducateurs ne l'ont pas encore compris!