

# PROJET EUROPEEN PESSIS

## "Promoting employers' social services organisations in social dialogue"

### Rapport national Belgique

### 2012



Supported by DG Employment, Social Affairs and Inclusion  
Sole responsibility for the contents of this publication lies  
with the partners of PESSIS. The European Commission is not  
responsible for any used that may be made of the information  
contained therein.

**Chercheur :** François DAUE

**Partenaire national :** Union des  
Entreprises à Profit Social  
(UNIPSO ASBL)

## TABLE DES MATIERES

<b>1</b>	<b>INTRODUCTION .....</b>	<b>2</b>
<b>2</b>	<b>PROFIL STATISTIQUE DU SECTEUR A PROFIT SOCIAL.....</b>	<b>3</b>
2.1	LE SECTEUR NON MARCHAND EN NOMBRE DE POSTES DE TRAVAIL.....	3
2.2	LE SECTEUR NON MARCHAND EN NOMBRE D'INSTITUTIONS.....	4
2.3	LA VALEUR AJOUTÉE DU SECTEUR .....	5
2.4	LE NOMBRE DE POSTES DE TRAVAIL PRÉSENTÉS EN COMMISSIONS PARITAIRE.....	6
2.5	LE NOMBRE D'EMPLOYEURS PAR COMMISSION PARITAIRE.....	7
<b>3</b>	<b>LES ACTEURS DU DIALOGUE SOCIAL.....</b>	<b>8</b>
3.1	LES ORGANISATIONS DE TRAVAILLEURS.....	8
3.2	LES ORGANISATIONS D'EMPLOYEURS.....	9
3.3	LA PRÉSENTATION PATRONALE SECTORIELLE.....	9
3.4	LA PRÉSENTATION PATRONALE INTERPROFESSIONNELLE .....	10
3.5	LA POSITION DES FEDERATIONS INTERSECTORIELLES D'EMPLOYEURS DANS LE DIALOGUE SOCIAL .....	12
<b>4</b>	<b>L'ORGANISATION DU DIALOGUE SOCIAL.....</b>	<b>13</b>
4.1	LE SECTEUR PRIVE NON LUCRATIF .....	13
4.2	LE SECTEUR PUBLIC .....	19
4.3	LE DIALOGUE SOCIAL "TRIPARTITE" DANS LE SECTEUR A PROFIT SOCIAL.....	21
<b>5</b>	<b>LES QUESTIONS-CLÉS DANS LE DIALOGUE SOCIAL.....</b>	<b>22</b>
5.1	SPÉCIFICITÉS DU DIALOGUE SOCIAL DANS LE SECTEUR À PROFIT SOCIAL.....	22
5.2	EVOLUTION DU DIALOGUE SOCIAL AU COURS DES DIX DERNIÈRES ANNÉES.....	24
5.3	MODALITÉS DE TRAVAIL ET DE DÉCISION .....	24
5.4	PRINCIPALES DIFFICULTÉS.....	25
5.5	VISION DU FUTUR ET MESSAGE POUR L'EUROPE.....	25
<b>6</b>	<b>CONCLUSIONS .....</b>	<b>27</b>
<b>7</b>	<b>ANNEXES.....</b>	<b>28</b>
	ANNEXE 1 : liste des partenaires du projet .....	28
	ANNEXE 2 : liste des principales fédérations sectorielles d'employeurs .....	29
	ANNEXE 3 : liste des commissions paritaires et sous-commissions paritaires couvrant le secteur à profit social.....	31
	<b>BIBLIOGRAPHIE.....</b>	<b>32</b>

## 1. INTRODUCTION

Le présent rapport s'inscrit dans le cadre du projet européen PESSIS "Promoting employers' social services organisations in social dialogue". L'objectif principal du projet est de permettre une meilleure compréhension de l'organisation et de la structuration du dialogue social dans le secteur à profit social en Europe.

Le projet est coordonné par European Association of Service Providers with Disabilities (EASPD) en partenariat avec huit organisations européennes et onze partenaires nationaux<sup>1</sup> dont l'Union des Entreprises à Profit Social (UNIPSO) pour la Belgique. Chaque partenaire national est en charge de la rédaction d'un rapport spécifique à son pays, en l'occurrence ici, la Belgique.

Les onze rapports nationaux ainsi que le rapport européen de synthèse contribueront à développer une perspective d'installation d'un dialogue social au niveau européen dans lequel les employeurs du secteur à profit social auront leur place.

Avant d'aborder le contenu proprement dit du rapport, il nous paraît important d'expliquer quelques principes méthodologiques importants qui ont guidé notre recherche :

1. Nous avons retenu, dans le cadre de cette étude, la définition du "secteur à profit social" utilisée en Belgique par l'UNIPSO. Le secteur à "profit social" ou "non marchand" regroupe "*l'ensemble des organisations poursuivant une finalité non lucrative, bénéficiant notamment de ressources non marchandes et fournissant des biens ou des services de nature collective ou semi collective relevant essentiellement de l'éducation, de la santé, de l'action sociale et de la culture*". Il s'agit d'une notion relativement large au départ mais qui devient plus restrictive de par la délimitation des secteurs. Cette définition est explicitée beaucoup plus en détail dans la publication de l'UNIPSO "Dix années d'évolution du secteur à profit social"<sup>2</sup>.
2. Le concept de "dialogue social" s'entend, quant à lui, comme le dialogue entre employeur(s) et travailleur(s). Nous verrons que, dans le secteur à profit social, ce dialogue peut prendre plusieurs formes selon le niveau auquel il a lieu et selon qu'il relève du secteur privé ou public. Par ailleurs, ce dialogue au sein du secteur à profit social laisse parfois une place à un troisième interlocuteur : les pouvoirs publics.
3. Nous avons privilégié deux axes de travail dans le délai court imparti à l'étude et dans le nombre de pages limité :
  - a. fournir au lecteur la description la plus claire possible d'un système de concertation sociale relativement complexe et permettre une compréhension de son évolution dans les chapitres 3 et 4 (les acteurs et l'organisation du dialogue social)
  - b. recourir à la méthodologie du Focus Group pour répondre aux questions-clés du dialogue social à partir des réflexions produites par les participants. Il est important de souligner que le chapitre 5 est le reflet intégral de ce Focus Group. Il s'agit donc d'une synthèse de réflexions et d'échanges qui n'engage pas ou ne reflète pas nécessairement le point de vue de l'UNIPSO et de tous ses membres.

<sup>1</sup> Une description détaillée des partenaires est disponible en annexe 1

<sup>2</sup> "Dix années d'évolution du secteur à profit social", étude économique de l'UNIPSO, 2009 via : [http://www.ufenm.be/IMG/pdf/10\\_annees\\_d\\_evolution\\_du\\_secteur\\_a\\_profit\\_social.pdf](http://www.ufenm.be/IMG/pdf/10_annees_d_evolution_du_secteur_a_profit_social.pdf)

## 2. PROFIL STATISTIQUE DU SECTEUR A PROFIT SOCIAL

Ce chapitre a pour objectif de réaliser le profil statistique du secteur à profit social. Basé sur les dernières données statistiques disponibles, il s'agit de présenter un aperçu du secteur en termes du nombre de postes de travail (emplois), d'institutions et de la valeur ajoutée du secteur au sein de l'économie belge. Au niveau du dialogue social, la représentation du secteur à profit social au sein des commissions paritaires est également présentée notamment au niveau de l'emploi.

Les statistiques présentées dans ce chapitre se basent sur les "statistiques décentralisées" de l'Office national de la sécurité sociale (ONSS) et de l'Office national de la sécurité sociale des administrations provinciales et locales (secteur public) (ONSSAPL). Par "statistique décentralisée", on entend une statistique s'appuyant, non pas sur l'entreprise considérée comme une entité homogène, mais sur tous les sièges d'exploitation (lieux de travail) dont elle dispose.

L'utilisation de données de l'ONSS et de l'ONSSAPL implique que les statistiques ne comptabilisent que l'emploi salarié, ou plus précisément l'ensemble des employeurs et des travailleurs assujettis à la sécurité sociale des travailleurs salariés. Les bénévoles et les institutions n'ayant pas de travailleurs assujettis à l'ONSS ne sont par conséquent pas repris dans les données. En outre, l'emploi est ventilé par poste de travail.

### 2.1. Le secteur à profit social en nombre de postes de travail

Le secteur à profit social ou non marchand représente en Belgique, selon les dernières statistiques disponibles, 707.214 postes de travail si l'on exclut l'enseignement (380.947 postes de travail). Cela représente plus de 17 % de l'emploi salarié total estimé à 3.761.016 postes de travail.

Ces chiffres concernent à la fois les branches privées et publiques du secteur non marchand.

Les cinq secteurs d'activité les plus importants sont :

1. Les activités hospitalières 186.663 postes
2. Les maisons de repos 97.970 postes
3. Les aides familiales à domicile 49.451 postes
4. Les entreprises de travail adapté 38.431 postes
5. L'accueil de l'enfance 32.778 postes

Avec 394.665 postes de travail, ces cinq secteurs d'activité représentent près de 55 % des postes de travail totaux.

Postes de travail	Bruxelles	Flandre	Wallonie	Belgique
<b>Soins de santé</b>	<b>32.757</b>	<b>122.178</b>	<b>70.964</b>	<b>225.899</b>
Activités hospitalières (86.1)	27.710	100.048	58.905	186.663
Activités des médecins et des dentistes (86.2)	3.438	10.413	4.789	18.640
Autres activités pour la santé humaine (86.9)	1.609	11.717	7.270	20.596
Activités des praticiens de l'art infirmier (86.906)	298	7.808	4.753	12.859
<b>Services sociaux (87 et 88)</b>	<b>32.423</b>	<b>202.526</b>	<b>95.531</b>	<b>330.480</b>
Avec hébergement (87) :	12.913	92.542	51.566	157.021
Institutions d'hébergement pour personnes âgées (87.101, 87.301 et 87.302)	8.734	57.630	31.606	97.970
Activités de soins résidentiels pour adultes avec un handicap (87.202 et 87.304)	703	14.670	8.232	23.605

Activités de soins résidentiels pour mineurs avec un handicap (87.201 et 87.303)	941	9.457	5.579	15.977
Services d'aide à la jeunesse avec hébergement (87.901)	1.292	5.797	3.850	10.939
Autres services sociaux avec hébergement (87.109, 87.203 - 87.205, 87.209, 87.309, 87.902 et 87.909)	1.243	4.988	2.299	8.530
<i>Sans hébergement (88) :</i>	19.510	109.984	43.965	173.459
Activités des aides familiales à domicile, sauf soins à domicile (88.101). Activités des centres de jour et de services pour personnes âgées (88.102)	2.905	34.700	11.846	49.451
Activités des entreprises de travail adapté (88.995)	2.354	26.761	9.316	38.431
Services d'accueil de l'enfance (88.911, 88.912 et 88.919)	4.165	19.267	9.346	32.778
Autres services sociaux sans hébergement (88.103, 88.104, 88.109, 88.991 - 88.994, 88.996 et 88.999)	10.086	29.256	13.457	52.799
<b>Culture, loisir et sport</b>	<b>31.617</b>	<b>47.472</b>	<b>23.986</b>	<b>103.075</b>
Formation pour adultes (85.207, 85.591 - 85.593)	8.771	13.143	5.886	27.800
Activités des organisations associatives n.c.a. (94.99)	8.963	6.962	4.252	20.177
Sport : installations, clubs (excl. centres de fitness), ligues et fédérations (93.11, 93.12, 93.19)	2.167	9.297	4.262	15.726
Diffusion de programmes radio et télévisés (60.10 et 60.20)	5.191	1.239	1.282	7.712
Exploitation de théâtres, salles de concert et centres culturels (90.04)	1.263	3.469	1.729	6.461
Art du spectacle vivant, création artistique et activités de soutien au spectacle vivant (90.01, 90.021, 90.023, 90.029 et 90.03)	2.157	2.807	1.604	6.568
Bibliothèques et archives (91.01)	858	3.739	1.126	5.723
Musées, monuments historiques (91.02 et 91.03)	876	2.463	1.753	5.092
Jardins botaniques et zoologiques, réserves naturelles, parcs d'attractions et domaines récréatifs (91.04, 93.212 et 93.292)	143	2.779	1.334	4.256
Production, réalisation et distribution de films pour le cinéma et la télévision (59.111 - 59.113, 59.13 et 59.14)	1.119	1.124	666	2.909
Auberges pour jeunes (55.201)	109	450	92	651
<b>Total intermédiaire</b>	<b>96.797</b>	<b>372.176</b>	<b>190.481</b>	<b>659.454</b>
Enseignement (85), sauf formation pour adultes (cf. ci-dessus)	52.680	208.647	119.620	380.947
Mutualités (84.302)	3.992	7.168	4.760	15.920
Activités des organisations associatives (94.1, 94.2, 94.91 en 94.92 : organisations patronales, syndicales, religieuses et politiques)	9.990	10.251	8.325	28.566
Activités des ménages en tant qu'employeurs de personnel domestique (97)	535	2.253	486	3.274
<b>Total large</b>	<b>163.994</b>	<b>600.495</b>	<b>323.672</b>	<b>1.088.161</b>

Source : 4<sup>e</sup> trimestre 2010, Statistique décentralisée ONSS (incl. ONSSAPL)

## 2.2. Le secteur non marchand en nombre d'institutions

Ces postes de travail sont répartis sur 36.055 institutions hors enseignement (12.234 institutions), comme détaillé dans le tableau ci-dessous :

Implantations	Bruxelles	Flandre	Wallonie	Belgique
<b>Soins de santé</b>	<b>911</b>	<b>4.348</b>	<b>2.307</b>	<b>7.566</b>
Activités hospitalières (86.1)	59	223	153	435
Activités des médecins et des dentistes (86.2)	727	3.426	1.706	5.859
Autres activités pour la santé humaine (86.9)	125	699	448	1.272
Activités des praticiens de l'art infirmier (86.906)	40	370	171	581
<b>Services sociaux (87 et 88)</b>	<b>1.392</b>	<b>4.621</b>	<b>3.283</b>	<b>9.296</b>
<i>Avec hébergement (87) :</i>	343	1.617	1.279	3.239
Institutions d'hébergement pour personnes âgées (87.101, 87.301 et 87.302)	183	811	673	1.667

Activités de soins résidentiels pour adultes avec un handicap (87.202 et 87.304)	33	233	191	457
Activités de soins résidentiels pour mineurs avec un handicap (87.201 et 87.303)	12	74	97	183
Services d'aide à la jeunesse avec hébergement (87.901)	40	231	169	440
Autres services sociaux avec hébergement (87.109, 87.203 - 87.205, 87.209, 87.309, 87.902 et 87.909)	75	268	149	492
<i>Sans hébergement (88) :</i>	<i>1.049</i>	<i>3.004</i>	<i>2.004</i>	<i>6.057</i>
Activités des aides familiales à domicile, sauf soins à domicile (88.101). Activités des centres de jour et de services pour personnes âgées (88.102)	42	341	172	555
Activités des entreprises de travail adapté (88.995)	27	276	120	423
Services d'accueil de l'enfance (88.911, 88.912 et 88.919)	349	1.339	660	2.348
Autres services sociaux sans hébergement (88.103, 88.104, 88.109, 88.991 - 88.994, 88.996 et 88.999)	631	1.048	1.052	2.731
<b>Culture, loisir et sport</b>	<b>2.494</b>	<b>4.823</b>	<b>3.249</b>	<b>10.566</b>
Formation pour adultes (85.207, 85.591 - 85.593)	276	533	459	1.268
Activités des organisations associatives n.c.a. (94.99)	1.163	1.193	870	3.226
Sport : installations, clubs (excl. centres de fitness), ligues et fédérations (93.11, 93.12, 93.19)	214	1.259	774	2.247
Diffusion de programmes radio et télévisés (60.10 et 60.20)	43	51	47	141
Exploitation de théâtres, salles de concert et centres culturels (90.04)	122	308	210	640
Art du spectacle vivant, création artistique et activités de soutien au spectacle vivant (90.01, 90.021, 90.023, 90.029 et 90.03)	339	488	292	1.119
Bibliothèques et archives (91.01)	91	410	162	663
Musées, monuments historiques (91.02 et 91.03)	80	174	199	453
Jardins botaniques et zoologiques, réserves naturelles, parcs d'attractions et domaines récréatifs (91.04, 93.212 et 93.292)	15	244	131	390
Production, réalisation et distribution de films pour le cinéma et la télévision (59.111 - 59.113, 59.13 et 59.14)	145	111	91	347
Auberges pour jeunes (55.201)	6	52	14	72
<b>Total intermédiaire</b>	<b>4.797</b>	<b>13.792</b>	<b>8.839</b>	<b>27.428</b>
Enseignement (85), sauf formation pour adultes (cf. ci-dessus)	1.355	6.994	3.885	12.234
Mutualités (84.302)	107	571	322	1.000
Activités des organisations associatives (94.1, 94.2, 94.91 en 94.92 : organisations patronales, syndicales, religieuses et politiques)	1.271	1.785	2.185	5.241
Activités des ménages en tant qu'employeurs de personnel domestique (97)	377	1.657	352	2.386
<b>Total</b>	<b>7.907</b>	<b>24.799</b>	<b>15.583</b>	<b>48.289</b>

Source : 4<sup>e</sup> trimestre 2010, Statistique décentralisée ONSS (incl. ONSSAPL)

### 2.3. La valeur ajoutée du secteur

Les activités à profit social génèrent une valeur ajoutée qui permet de quantifier la richesse produite par le secteur. La valeur ajoutée est une notion d'économie permettant de mesurer la valeur créée par un acteur économique.

La méthode choisie par l'Institut des Comptes Nationaux (ICN) pour calculer cette valeur ajoutée est celle de calculer les coûts (travail et capital) engendrés par la production. Dans le secteur à profit social, la valeur ajoutée est calculée sur base de la "masse salariale" puisque la rémunération des salariés représente la quasi-totalité des coûts de production.

Selon les comptes régionaux publiés par l'ICN en 2006, la valeur ajoutée du secteur représente environ 15% de la valeur ajoutée totale du pays. En Wallonie, elle représente plus de 19%. À noter que le système de

mesure contribue cependant à sous-évaluer l'importance du secteur. Il ne comptabilise pas, en effet, l'apport du volontariat. Or, celui-ci est essentiel et très fréquent au sein du secteur à profit social.

Valeur Ajoutée 2010 (en millions d'euros)	Bruxelles	Flandre	Wallonie	Belgique
Enseignement	3.483,6	11.657,4	6.939,1	22.080,1
Activités pour la santé humaine	2.020,9	9.154,3	4.956,4	16.131,6
Hébergement médico-social et social et action sociale sans hébergement	1.036,7	4.543,7	2.283,2	7.863,6
Arts, spectacles et activités récréatives	525,3	1.055,1	521,6	2.102,0
Total secteur à profit social	7.066,50	26.410,50	14.700,30	48.177,30
Total Economie	60.221,5	180.553,2	74.835,7	315.823,7
% du total de l'économie	11,73%	14,63%	19,64%	15,25%

Source : ICN - Comptes régionaux 2010

#### 2.4. Le nombre de postes de travail représentés en commissions paritaires

Près de 500.000 postes de travail sont représentés dans différentes commissions paritaires pour le secteur non marchand. On notera la croissance particulièrement importante en 5 ans de 2006 à 2011, de 394.090 postes de travail à 488.500 postes de travail, soit une croissance totale de 24 % et une croissance annuelle de près de 5 %. Cela représente 13,5 % du nombre de postes de travail représentés en commission paritaire.

	2006/3	2007/3	2008/3	2009/3	2010/3	2011/3
Agriculture, chasse, sylviculture et pêche	32.529	30.912	32.160	34.941	37.032	32.300
Industries, gaz et électricité	670.562	670.284	674.318	640.944	629.773	631.900
Construction	159.225	163.842	165.328	161.717	162.464	163.900
Distribution, transport et logistique	396.845	407.214	415.003	411.465	414.747	421.800
Services aux entreprises et aux personnes	220.752	236.981	286.043	287.259	327.030	343.500
Secteur financier	117.206	117.431	116.381	113.767	112.768	113.000
Horeca, sports et loisirs, media	140.463	142.012	143.661	142.045	144.754	144.500
<b>Secteur "non marchand" (social)</b>	<b>394.090</b>	<b>407.307</b>	<b>430.723</b>	<b>450.466</b>	<b>470.559</b>	<b>488.500</b>
Secteurs divers	505.208	526.588	516.354	487.884	477.812	481.400
Aucune commission paritaire d'application	690.186	690.337	689.042	696.334	696.461	688.200
<b>TOTAL</b>	<b>3.327.066</b>	<b>3.392.908</b>	<b>3.469.013</b>	<b>3.426.822</b>	<b>3.473.400</b>	<b>3.509.000</b>

Source : ONSS

## 2.5. Le nombre d'employeurs par commission paritaire

En 2011, pour l'ensemble du secteur non marchand, 22.959 employeurs sont répartis dans l'ensemble des différentes commissions paritaires. Le nombre le plus important d'employeurs différents se retrouve dans les établissements et services de santé avec 8.083 employeurs et le secteur socioculturel avec 5.596 employeurs.

Commissions paritaires	Nombre d'employeurs
CP 152 - CP pour les institutions subsidiées de l'enseignement libre compétentes pour les ouvriers	1.597
CP 225 - CP pour employés de l'enseignement libre subventionné compétente pour les employés	854
CP 318 - CP pour les services des aides familiales et des aides seniors	105
CP 319 - CP des établissements et services d'éducation et d'hébergement	1.300
CP 327 - CP pour les entreprises de travail adapté et ateliers sociaux	230
CP 329 - CP pour le secteur socioculturel	5.596
CP 330 - CP pour les établissements et services de santé	8.083
CP 331 – CP pour le secteur flamand de l'aide sociale et des soins de santé	696
CP 332 - CP pour le secteur francophone, germanophone et biculturel de l'aide sociale et des soins de santé	843
CP 337 - CP pour le secteur non marchand : CP résiduaire qui regroupe les organisations du secteur non marchand ne relevant pas d'une autre commission paritaire spécifiquement compétente (notamment les mutualités)	2.922
<b>TOTAL</b>	<b>22.959</b>

Source : ONSS 2011

### 3. LES ACTEURS DU DIALOGUE SOCIAL

Le système belge du dialogue social ou de la concertation sociale est connu et reconnu en Europe comme modèle social. Il désigne la manière dont les employeurs et les travailleurs dialoguent pour arriver à des accords en matière de droit du travail et gèrent les relations collectives de travail.

Avant d'expliquer, dans le chapitre suivant, l'organisation et le fonctionnement de ce dialogue social ainsi que ses spécificités pour le secteur à profit social, il est tout d'abord nécessaire d'en présenter ses acteurs principaux et le cheminement progressif qui a permis aux employeurs du secteur à profit social de se structurer et de prendre leur place dans le dialogue social.

Comme précisé plus haut, les acteurs de la concertation sociale, appelés les "partenaires sociaux", représentent les employeurs et les travailleurs. Ils sont organisés chacun à leur manière mais pour pouvoir jouer un rôle dans les relations collectives, ils doivent être considérés comme "représentatifs".

Cette représentativité est définie légalement mais repose également sur la reconnaissance mutuelle des organisations représentatives les unes par rapport aux autres. Cette reconnaissance mutuelle a pour effet de garantir la responsabilité des interlocuteurs et leur légitimité pour négocier au nom de chaque organisation.

Les critères légaux<sup>3</sup> définissant cette représentativité sont quelque peu différents pour les organisations de travailleurs et pour celles des employeurs.

#### 3.1. Les organisations de travailleurs

Les travailleurs sont représentés par les organisations syndicales ou syndicats. Pour être représentatives et pouvoir agir légalement, les organisations syndicales doivent répondre à plusieurs critères :

- > être constituées au niveau national
- > compter au moins 50.000 membres
- > être représentées au Conseil National du Travail et au Conseil Central de l'Economie.

Il existe trois organisations qui remplissent ces conditions : la Centrale Générale des Syndicats Libéraux de Belgique (CGLSB), la Confédération des syndicats chrétiens (CSC), la Fédération Générale du Travail de Belgique (FGTB).

La CSC et la FGTB sont composées de Centrales professionnelles organisées selon les secteurs d'activités d'une part, et selon le statut des travailleurs d'autre part : il existe les Centrales des employés (CNE à la CSC et SETCa à la FGTB), la Centrale des Services publics (CSC – Services publics et CGSP (pour la FGTB)) et les Centrales ouvrières selon les secteurs (exemple : construction, métallurgie, etc.). Il est à noter que les Centrales professionnelles de la CSC et de la FGTB sont de plein droit représentatives dans les commissions paritaires au niveau sectoriel. La CGLSB, quant à elle, réunit tous les secteurs en une seule Centrale.

Par ailleurs, les organisations syndicales s'organisent aussi en fédérations régionales afin d'agir au plus près des réalités d'une région ou sous-région.

<sup>3</sup> Loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires (Moniteur belge du 15 janvier 1969)

### **3.2. Les organisations d'employeurs**

Du côté des employeurs, la législation précise que sont considérées comme représentatives<sup>4</sup>:

- 1. Les organisations interprofessionnelles d'employeurs constituées sur le plan national** et représentées au Conseil Central de l'Economie et au Conseil National du Travail. Il s'agit notamment de la Fédération des Entreprises de Belgique (FEB) et plus récemment de l'Union des Entreprises à Profit Social (UNISOC).
- 2. Les organisations professionnelles affiliées à une organisation interprofessionnelle.** Par exemple, Agoria (Fédération de l'industrie technologique).
- 3. Les organisations interprofessionnelles nationales et les organisations professionnelles agréées conformément à la loi du 6 mars 1964** organisant les classes moyennes qui sont représentatives pour les chefs d'entreprise de l'artisanat, du petit et moyen commerce et de la petite industrie, ainsi que pour les indépendants exerçant une profession libérale ou une autre profession intellectuelle. Il s'agit de l'Union des Classes Moyennes (UCM), UNIZO, la Fédération Wallonne de l'Agriculture (FWA) et le Boerenbond.
- 4. Les organisations professionnelles d'employeurs qui, dans une branche d'activité déterminée, sont déclarées comme représentatives** par le Roi sur avis du Conseil National du Travail. Sont visées, par exemple, les fédérations sectorielles du secteur à profit social qui siègent en commissions paritaires. À noter qu'une branche d'activité ne correspond pas forcément à une commission paritaire, elle peut être plus large ou plus réduite que le champ de compétence d'une commission paritaire.

### **3.3. La représentation patronale sectorielle**

Que ce soit au niveau intersectoriel ou sectoriel, le caractère "représentatif" au sein du secteur à profit social ou non marchand s'est avéré plus aisé à mettre en œuvre pour les représentants syndicaux que pour les représentants patronaux.

En effet, suite à la 2<sup>e</sup> guerre mondiale, les critères énoncés dans le Projet d'accord de solidarité sociale de 1944 et repris dans les textes légaux<sup>5</sup> ont eu l'effet de garantir à la FGTB, la CSC et la CGLSB l'exclusivité des représentations des travailleurs.

Par contre, l'organisation de la représentation patronale a été plus complexe, compte tenu de la diversité et de l'hétérogénéité des employeurs du secteur. Nous avons vu que, pour être "partenaire social", une organisation d'employeurs doit être considérée comme représentative si elle entre dans une des catégories définies précédemment. Il s'agit de l'exigence de la représentativité générale ou externe. En outre, pour pouvoir siéger en commission paritaire et participer ainsi directement et pleinement à la concertation sociale sectorielle, elle doit justifier d'une représentation interne ou particulière au sein d'un secteur d'activité.

Pour ce faire, elle doit suivre une procédure particulière de reconnaissance en introduisant sa candidature auprès de l'administration fédérale (Service public fédéral Emploi, Concertation sociale). Cette dernière examine par tous les moyens sa représentativité pour la commission paritaire demandée. Il faut notamment qu'elle regroupe un nombre suffisant d'employeurs dans le secteur, que ces employeurs soient autonomes ou indépendants. Le Conseil National du Travail remet également un avis sur cette demande de reconnaissance afin d'éclairer la décision finale qui revient au Ministre de l'Emploi.

<sup>4</sup> Loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires (Moniteur belge du 15 janvier 1969)

<sup>5</sup> Loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie (Moniteur belge du 27 septembre 1948) et loi du 29 mai 1952 organique du Conseil National du Travail (Moniteur belge du 31 mai 1952)

Dans le secteur à profit social, le degré d'organisation des employeurs a été longtemps très inégal, ce qui a eu pour effet de freiner la reconnaissance de certaines organisations comme représentatives mais également la constitution de nouvelles commissions paritaires pouvant prendre en charge les nouvelles activités en développement sur le terrain.

La différence se marque notamment dans la diversité des sous-secteurs à profit social (santé, petite enfance, socioculturel, etc.), dans la taille des fédérations patronales sectorielles (p.ex. les fédérations hospitalières plus anciennes qui représentent un grand nombre d'institutions occupant des milliers de travailleurs par rapport à d'autres fédérations sectorielles plus récentes qui ne représentent qu'un petit nombre d'institutions, elles-mêmes de petite taille) et dans l'éventuelle appartenance ou l'influence d'un courant philosophique ou politique de la société belge (socialiste, catholique, pluraliste).

La professionnalisation des divers secteurs a engendré progressivement la structuration de la représentation des employeurs en fédérations patronales sectorielles. Celles-ci se sont vues, petit à petit, reconnues comme représentatives et partenaires à part entière dans la concertation sociale sectorielle.

Actuellement, il existe une cinquantaine de fédérations patronales sectorielles<sup>6</sup> qui représentent les employeurs du secteur à profit social. Ces fédérations sectorielles sont issues des principaux domaines suivants :

- > **Soins de santé** : hôpitaux, soins aux personnes âgées, soins à domicile, services de santé mentale, services de transfusion et de traitement du sang, transport de malades, etc.
- > **Action sociale** : accueil de l'enfance, services de prévention et promotion de la santé, planning familial, adoption, lutte contre la maltraitance, télé-acceuil, service social, lutte contre la toxicomanie et la dépendance, etc.
- > **Arts de la scène** : danse, musique, théâtre, opéra, etc.
- > **Socioculturel** : formation et insertion, jeunesse, sport, développement et intégration, coopération au développement, tourisme non commercial, radio et télévision non commerciales, centres culturels, musées, bibliothèques, environnement, etc.
- > **Aide et soins à domicile** : gardes à domicile, aides ménagères, aides familiales, garde-malades, repas à domicile, etc.
- > **Travail adapté** : entreprises de travail adapté et ateliers sociaux
- > **Etablissements et Services d'éducation et d'hébergement** : aides aux personnes handicapées, aide à la jeunesse, aide sociale générale, initiatives pour le logement social, etc.
- > **Enseignement**

Ces fédérations regroupent des employeurs du secteur privé et/ou public et représentent des employeurs actifs au niveau national ou sur une partie du territoire de la Belgique (Flandre, Wallonie, Bruxelles, Communauté germanophone). Certaines fédérations sont actives dans plusieurs secteurs d'activité.

### 3.4. La représentation patronale interprofessionnelle

À côté de la structuration progressive de la représentation patronale sectorielle entamée dans les années 1970, la question de l'organisation de la représentation du secteur à profit social au niveau interprofessionnel s'est posée plus tardivement.

Ce n'est qu'au début des années 1990 que, conscientes de leur importance en termes d'emploi, certaines fédérations sectorielles d'employeurs, à l'initiative des fédérations hospitalières et sanitaires, ont interpellé

<sup>6</sup> Une liste des principales fédérations sectorielles d'employeurs est disponible en annexe 2. Ces fédérations sont généralement regroupées elles-mêmes au sein de fédérations interprofessionnelles comme l'UNISOC, l'UNIPSO, Verso, CBENM ou AnikoS (voir infra).

le Gouvernement fédéral pour intégrer le Conseil National du Travail, organe national de la concertation sociale rassemblant les représentants du monde économique et social.

Leur objectif était de se faire entendre lors de l'élaboration des "accords interprofessionnels" et de la conclusion des conventions collectives nationales qu'elles sont tenues d'appliquer à leurs travailleurs. Leur demande n'a pu aboutir. En effet, les sièges au Conseil sont attribués exclusivement aux organisations considérées comme représentatives au niveau interprofessionnel, ceci impliquant un nombre minimal d'affiliations dans toutes les branches d'activités du secteur. Il faut aussi que ces organisations soient non marquées idéologiquement.

Les fédérations demandeuses ne répondaient pas à ces deux conditions. Elles n'étaient ni neutres, ni interprofessionnelles et avaient une représentativité insuffisante pour l'ensemble du secteur à profit social. Ces raisons amenèrent les fédérations à réfléchir à la mise en place d'une organisation faîtière interprofessionnelle.

La Confédération des entreprises non marchandes (CENM) fut créée le 29 juin 1994 avec 26 membres, fédérations d'employeurs néerlandophones, francophones et germanophones. Aujourd'hui, elle est devenue l'**UNISOC**<sup>7</sup> (Union des entreprises à profit social) et compte 47 membres.

Dès la fin des années 1990, de nouvelles organisations interprofessionnelles<sup>8</sup> furent constituées afin de répondre aux intérêts spécifiques régionaux et communautaires de la Belgique :

- > La Vlaamse Confederatie van de Social Profit Ondernemingen (VCSP) fut créée en 1997 pour représenter les associations flamandes. Elle fut rebaptisée **VERSO** (Vereniging voor Social Profit Ondernemingen) en 2007.
- > L'Union Francophone des Entreprises Non Marchandes (UFENM) fut constituée en 1998 pour représenter les associations francophones et germanophones. Elle fut renommée **UNIPSO** en 2008.
- > La Confédération Bruxelloise des Entreprises Non Marchandes (**CBENM**) vit le jour en 2005.
- > **AnikoS**, plate-forme interprofessionnelle des entreprises à profit social au niveau de la Communauté germanophone, fut créée en 2007.

La particularité de ces organisations interprofessionnelles est qu'elles représentent des fédérations sectorielles d'employeurs et non des employeurs directement. Ces organisations d'employeurs appartiennent au secteur à profit social privé (non lucratif) ou public et sont issues de diverses tendances idéologiques.

Ces cinq organisations patronales interprofessionnelles fédèrent une cinquantaine de fédérations d'employeurs actifs dans les secteurs suivants : la santé, l'accueil et l'hébergement des personnes âgées, l'aide et les soins à domicile, l'aide aux personnes fragilisées, l'aide et l'hébergement des personnes handicapées, l'aide à la jeunesse, la petite enfance, les entreprises de travail adapté, l'insertion socioprofessionnelle, la culture, le sport, l'enseignement ou encore les organisations non gouvernementales.

L'objectif commun de ces structures faîtières est de représenter et de défendre le secteur à profit social auprès des pouvoirs publics et des autres acteurs sociaux, et de fournir des services de qualité à ses membres. Les fédérations patronales intersectorielles se positionnent comme des acteurs à part entière dans le dialogue social, la concertation interprofessionnelle et le développement de politiques nouvelles.

<sup>7</sup> UNISOC : <http://www.unisoc.be/new/FR/home/>

<sup>8</sup> Verso : <http://www.verso-net.be/>; UNIPSO : <http://www.unipso.be/>; CBENM : <http://www.bcsSpo.be/>; AnikoS : <http://www.anikos.be/>

### **3.5. La position des fédérations interprofessionnelles d'employeurs dans le dialogue social**

En créant ces coupoles qui fédèrent des employeurs du secteur à profit social issus de diverses branches d'activité, la volonté était de devenir des partenaires sociaux à part entière à côté des organisations historiques qui représentent le secteur marchand. L'objectif de ces fédérations patronales interprofessionnelles était de se voir reconnaître comme représentatives de l'ensemble du secteur à profit social et ainsi siéger dans les organes de concertation sociale et cela aux différents niveaux de l'Etat.

Pour rencontrer cet objectif au niveau national, l'UNISOC (à l'époque la CENM) a introduit en 1995 une demande pour obtenir un siège au Conseil National du Travail.

Malgré le soutien des pouvoirs politiques, le chemin vers cette reconnaissance de représentativité auprès des autres représentants des travailleurs et des employeurs du Conseil s'est avéré long et laborieux. En effet, tout en reconnaissant l'importance du secteur à profit social (non marchand) privé, ces représentants restaient très réticents à accueillir l'UNISOC parmi eux et lui offrir un siège au Conseil. Le principal argument avancé était le manque d'autonomie et d'indépendance des entreprises du secteur à profit social qui étaient des associations sans but lucratif financées par des fonds publics. De ce fait, on considérait qu'elles étaient privées d'autonomie et feraient donc entrer les pouvoirs publics dans le domaine réservé aux interlocuteurs sociaux qu'est la négociation interprofessionnelle.

Ne pouvant ignorer le poids du secteur à profit social et la nécessité d'intégrer ce secteur à la concertation interprofessionnelle, les autres représentants des travailleurs et des employeurs du Conseil ont dès lors proposé de procéder par étapes. En avril 1995<sup>9</sup>, on accorda le statut de "membre associé" à l'UNISOC, ce qui lui permettait d'assister aux séances et travaux du Conseil. Ses positions ne pouvaient cependant être intégrées dans les avis mêmes du Conseil et surtout, elle ne pouvait conclure des conventions collectives de travail interprofessionnelles, instrument clé de la concertation sociale. Une évaluation régulière était prévue sur l'évolution de la représentativité de l'UNISOC pour le secteur à profit social et son implication dans les travaux du Conseil.

En plus de justifier le caractère représentatif de l'UNISOC, les employeurs du secteur à profit social, via ses structures faîtières nationales et régionales, ont dû œuvrer pour affirmer leur légitimité comme véritables acteurs économiques et sociaux dans la société belge et leur contribution à la création de richesse en produisant de la valeur ajoutée via notamment la création d'emplois. Ils ont dû rappeler que le secteur à profit social joue également un rôle spécifique : il fournit des services accessibles de qualité répondant à des besoins fondamentaux non satisfaits par les pouvoirs publics (santé, éducation, action sociale, etc.). Par ailleurs, ceux-ci ont dû démontrer que, pour maintenir la qualité et l'efficacité des services à profit social, il est essentiel de prendre en compte les particularités du secteur, notamment au niveau de l'emploi et de la réglementation de travail (exemples : temps de travail, travail de nuit, travail à temps partiel, continuité des services, etc.).

Après de longues années d'attente et d'efforts, l'UNISOC est devenue un membre à part entière du Conseil National du Travail par un accord historique du 11 septembre 2009<sup>10</sup> entre l'ensemble des partenaires sociaux fédéraux interprofessionnels. L'UNISOC a obtenu la reconnaissance et le statut d'organisation patronale représentative du secteur à profit social (non marchand). Cet accord lui permet de participer pleinement aux travaux du Conseil. Cela signifie que les points de vue des employeurs du secteur sont désormais intégrés dans les avis du Conseil et que l'UNISOC peut négocier et signer des conventions collectives de travail qui ont un impact sur l'ensemble des travailleurs et des employeurs.

<sup>9</sup> Arrêté Royal modifiant l'Arrêté Royal du 24 juin 1952 fixant le nombre des membres du Conseil National du Travail et déterminant les modalités de leur présentation (Moniteur belge du 17 mai 1995)

<sup>10</sup> Cet accord du 11 septembre 2009 a été intégré dans la loi du 29 mai 1952 organique du Conseil National du Travail via sa modification par une loi du 30 décembre 2009 portant dispositions diverses (Moniteur belge du 31 décembre 2009)

## 4. L'ORGANISATION DU DIALOGUE SOCIAL

Le dialogue social tel qu'il est institutionnalisé aujourd'hui en Belgique est le résultat d'une longue évolution, avec un important développement après la seconde guerre mondiale. Il se fonde sur l'implication des partenaires sociaux dans l'élaboration des règles qui les concernent, notamment celles relatives aux conditions de travail. L'objectif est d'ajuster ces règles au plus près de la réalité de terrain et de faciliter ainsi leur application. Pour atteindre ce double objectif, le dialogue social fonctionne à trois étages, en lien étroit les uns avec les autres.

Ce dialogue social, institué au niveau intersectoriel, au niveau sectoriel et au sein des entreprises, permet de conclure à chaque niveau des accords qui règlent les relations individuelles et collectives entre employeurs et travailleurs. Les employeurs et les travailleurs du secteur à profit social sont directement concernés par les accords négociés dans ces lieux de concertation.

À côté de ces lieux de concertation qui aboutissent à la conclusion d'accords qui sont de véritables sources de droit, il existe également au sein de ces trois niveaux d'autres formes et lieux de dialogue social dans lesquels le secteur à profit social joue un rôle particulier.

L'organisation de ce dialogue varie selon qu'il s'agit du secteur à profit social privé (non lucratif) ou du secteur à profit social public.

Par ailleurs, une des particularités du dialogue social dans le secteur à profit social est la possible présence, à côté des représentants d'employeurs et de travailleurs, d'un troisième acteur : les pouvoirs publics.

### 4.1. Le secteur privé (non lucratif)

#### **Concertation sociale au niveau intersectoriel**

Voici les principaux lieux de concertation sociale interprofessionnelle dans lesquels les employeurs du secteur à profit social sont impliqués.

##### Le Conseil National du Travail<sup>11</sup>

Au niveau fédéral, le Conseil National du Travail est LE lieu de concertation sociale intersectorielle. Institué par la loi du 29 mai 1952<sup>12</sup>, il est paritaire et composé pour moitié des organisations interprofessionnelles représentatives d'employeurs et pour moitié de celles représentant les travailleurs.

Comme explicité dans le précédent chapitre, l'Union des entreprises à profit social (UNISOC), qui représente les employeurs du secteur à profit social (non marchand) au niveau fédéral, a rejoint officiellement le banc des employeurs en 2009.

Le Conseil National du Travail a une double mission. Il remet des avis et des propositions sur toutes les matières sociales ayant trait aux employeurs et aux travailleurs (droit du travail, sécurité sociale, etc.). Depuis 1968, le Conseil peut aussi conclure des conventions collectives de travail<sup>13</sup> à portée nationale et interprofessionnelle. Dans la pratique, celui-ci fait largement usage de cette possibilité. Les conventions collectives de travail concernent des matières sociales très diverses, comme par exemple le statut de la délégation syndicale (CCT n° 5), le travail à temps partiel (CCT n° 35), la prévention en matière d'alcool et de drogue en entreprise (CCT n° 100), etc.

<sup>11</sup> <http://www.cnt-nar.be/>

<sup>12</sup> Loi du 29 mai 1952 organique du Conseil National du Travail (Moniteur belge du 31 mai 1952)

<sup>13</sup> Voir infra "Instruments de la concertation sociale : les conventions collectives de travail"

## Le Conseil Central de l'Economie<sup>14</sup>

Le Conseil Central de l'Economie (CCE) est un organisme consultatif interprofessionnel et paritaire créé par la loi du 20 septembre 1948<sup>15</sup> portant organisation de l'économie. Il institutionnalise le dialogue entre organisations d'employeurs et de travailleurs en matière économique et éclaire les pouvoirs publics dans l'élaboration de la politique économique. C'est l'UNISOC qui y représente depuis 1999 les intérêts des employeurs du secteur à profit social. Elle est devenue membre à part entière en 2009.

La mission consultative du Conseil Central de l'Economie consiste à adresser, aux autorités publiques nationales, tout avis ou proposition concernant les problèmes relatifs à l'économie nationale.

## Le Conseil supérieur pour la Prévention et la Protection au Travail<sup>16</sup>

Le Conseil supérieur pour la Prévention et la Protection au Travail (CSPPT), mis sur pied au sein de l'administration nationale (Service Public Fédéral de l'Emploi, du Travail et de la Concertation Sociale), est un organe paritaire de concertation qui émet, soit d'initiative, soit sur demande des autorités, des avis à propos de mesures ayant trait au bien-être des travailleurs sur les lieux du travail. Cela concerne par exemple la sécurité au travail, la protection de la santé au travail, la charge psycho-sociale occasionnée par le travail, l'ergonomie, l'hygiène au travail, l'embellissement des lieux du travail, etc.

Sur le banc des employeurs, l'UNISOC est présent pour le secteur à profit social.

## Les "accords interprofessionnels"

Les principaux responsables des partenaires sociaux interprofessionnels se réunissent également en dehors de lieux formels de concertation. Ils constituent ce que l'on appelle le "Groupe des dix". Depuis l'accord du 11 septembre 2009 reconnaissant l'UNISOC comme organisation représentative d'employeurs du secteur à profit social et donc comme partenaire social, la structure faîtière nationale a été invitée à participer activement aux travaux de ce groupe.

Depuis les années 60, tous les deux ans, ce "Groupe des dix" négocie un "accord interprofessionnel" (AIP) qui sert, au niveau national, de programmation et de cadre à la concertation sociale dans le secteur privé pour les deux années qui suivent. Cet accord-cadre porte sur l'évolution salariale, les réductions de charges sociales, les revenus de remplacement, etc. Il n'a pas directement force de loi et sa mise en œuvre suppose dès lors l'adoption de lois, d'arrêtés ou de conventions collectives de travail.

## Les Conseils économiques et sociaux<sup>17</sup>

À côté du dialogue social national, il existe des lieux de concertation au niveau des entités fédérées qui composent la Belgique. Ce sont des organes paritaires de concertation et de consultation qui regroupent les organisations interprofessionnelles représentant les employeurs et les travailleurs au niveau de chaque entité fédérée. Ils sont chargés de rendre des avis d'initiative ou sur demande des pouvoirs publics sur toutes les matières de compétences régionales ou communautaires qui intéressent les partenaires sociaux.

Ces Conseils sont le Conseil économique et social de Wallonie (CESW), de la Région bruxelloise (CESRB), de la Communauté française (CESCF), de la Région flamande (SERV) et de la Communauté germanophone (WSR). Au sein de chaque organe est présente une représentation des employeurs du secteur à profit social: l'UNIPSO pour le CESW et le CESCF, la CBENM pour le CESRB et le CESCF, Verso pour le SERV et AnikoS pour le WSR.

<sup>14</sup> <http://www.ccecrb.fgov.be/>

<sup>15</sup> Loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie (Moniteur belge du 27 septembre 1948)

<sup>16</sup> [http://www.emploi.belgique.be/detailA\\_Z.aspx?id=1282](http://www.emploi.belgique.be/detailA_Z.aspx?id=1282) (lien internet : Conseil supérieur pour la Prévention et la Protection du Travail)

<sup>17</sup> CESW : <http://www.cesw.be/>; SERV : <http://www.serv.be/serv/>; WSR : <http://www.wsr-dg.be/>; CESRB : <http://www.esririsnet.be/>

## **Concertation sociale au niveau sectoriel**

---

Au niveau sectoriel, le dialogue social s'opère principalement au sein des commissions paritaires. Peuvent être constitués au sein des celles-ci des fonds sociaux qui sont des organes gérés paritairement et qui ont une importance particulière pour le secteur à profit social.

### Les commissions paritaires

Les commissions paritaires sont des organes institués sur base de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires<sup>18</sup>. Elles sont constituées en nombre égal de représentants d'organisations patronales et de représentants d'organisations syndicales.

Instituées pour toutes les branches d'activités, les commissions paritaires ont pour objectif de regrouper les entreprises exerçant des activités similaires afin de les soumettre à des règlements adaptés aux conditions de travail. Il peut se créer, au sein des commissions paritaires, des sous-commissions paritaires compétentes pour un territoire ou un secteur d'activité spécifique.

Les principales missions des commissions paritaires sont de conclure des conventions collectives de travail<sup>19</sup>, prévenir ou régler des conflits sociaux, conseiller le gouvernement, le Conseil National du Travail ou le Conseil Central de l'Economie et accomplir chaque mission qui leur est confiée par une loi.

La procédure d'institution d'une commission paritaire (ou sous-commission paritaire) est assez longue et complexe. L'institution d'une commission paritaire peut se faire à l'initiative du Ministre de l'Emploi ou à la demande d'une ou plusieurs organisations, après consultation de toutes les organisations de travailleurs et d'employeurs qui peuvent être concernées. Après examen d'éventuelles remarques des organisations, la commission paritaire est créée et sa dénomination et sa compétence fixées.

Une fois la commission paritaire constituée, les organisations intéressées sont invitées à faire savoir si elles désirent y siéger et, le cas échéant, à justifier de leur représentativité<sup>20</sup>. Après examen des candidatures et du caractère représentatif, le Ministre désigne les organisations qui seront représentées et détermine le nombre de mandats attribués à chacune d'elles.

### Les commissions paritaires du secteur à profit social

Au niveau du secteur à profit social, des commissions paritaires ont commencé à se créer à partir des années '70 par type d'activités. Des sous-commissions paritaires se sont ensuite créées pour correspondre notamment à l'évolution du paysage institutionnel belge.

Actuellement, il existe au sein du secteur à profit social 10 commissions paritaires (CP) et 10 sous-commissions paritaires (SCP) sectorielles couvrant les secteurs suivants<sup>21</sup>: enseignement, services des aides familiales et des aides seniors, établissements et services d'éducation et d'hébergement, entreprises de travail adapté et ateliers sociaux, secteur socioculturel, établissements et services de santé, aide sociale et soins de santé, secteur non marchand (résiduaire).

---

<sup>18</sup> Loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires (Moniteur belge du 15 janvier 1969)

<sup>19</sup> Voir infra "Instruments de la concertation sociale : les conventions collectives de travail"

<sup>20</sup> Au sens de l'article 3 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires et explicité dans le chapitre "Les acteurs du dialogue social"(voir supra)

<sup>21</sup> La liste complète des commissions paritaires et sous-commissions paritaires est disponible en annexe 3

Au sein de chacune de ces commissions et sous-commissions paritaires, il y a une représentation des employeurs du secteur concerné. Ce sont les fédérations sectorielles d'employeurs reconnues comme représentatives par l'administration nationale aux termes de la procédure officielle qui siègent au sein de ces organes<sup>22</sup>.

La grande majorité des entreprises à profit social actives dans chacun de ces sous-secteurs est représentée via les fédérations d'employeurs qui ont un siège dans ces commissions ou sous-commissions paritaires. Toutefois, il est à relever qu'elles ne couvrent pas la totalité des associations patronales existantes. Le Conseil National du Travail est consulté régulièrement pour rendre des avis relatifs à la demande de reconnaissance de nouvelles organisations.

### Les fonds sociaux

Au sein des commissions paritaires ou sous-commissions paritaires, des fonds sociaux<sup>23</sup> peuvent être institués par des conventions collectives de travail. Crées à l'initiative des partenaires sociaux, ces fonds sociaux gérés de façon autonome et paritaire au sein des secteurs ont pour objectifs :

- > Le financement, l'octroi et le versement d'avantages sociaux pour les travailleurs
- > Le financement et l'organisation de la formation professionnelle des travailleurs et des jeunes
- > Le financement et l'assurance de la sécurité et de la santé des travailleurs en général.

Le financement de ces fonds est assuré par les cotisations sociales des employeurs ressortissant à ces fonds. La perception des cotisations patronales peut se faire directement ou par l'intermédiaire de l'Office national de sécurité sociale (ONSS).

Au sein du secteur à profit social, il existe trois types de fonds sociaux actifs au sein de chaque secteur via les commissions paritaires et sous-commissions paritaires :

- > les fonds de formation<sup>24</sup>: ils visent des objectifs liés à la formation des travailleurs du secteur (et plus particulièrement des personnes peu qualifiées). Le soutien à la formation se déploie de diverses manières, en fonction des secteurs, notamment par : l'accompagnement et la supervision d'équipes, l'accès facilité à des formations plus spécifiques selon les types de services ou de fonctions, la valorisation de certains secteurs ou fonctions et de leur savoir-faire, etc.
- > les fonds Maribel social<sup>25</sup>: ils ont pour but et responsabilité de créer des emplois supplémentaires, de diminuer la pénibilité du travail, de répondre aux besoins des services et d'en améliorer la qualité
- > les fonds spécifiques<sup>26</sup>: ils visent à répondre à des problématiques sectorielles spécifiques comme les dispositifs de fin de carrière (crédit temps amélioré, pré-pension, embauche compensatoire, etc.) ou l'obtention d'autres avantages sociaux (remboursement de prime syndicale, formation syndicale, formations n'entrant pas dans les fonds de formation, etc.).

La gestion de ces fonds et des moyens attribués pour réaliser les objectifs définis pour chacun d'eux est aux mains des organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs. Il s'agit donc d'un véritable organe de concertation sociale sectorielle.

<sup>22</sup> La liste des fédérations sectorielles d'employeurs représentées au sein de CP ou SCP est disponible via le site internet du [SPF Emploi, Travail et Concertation sociale](#)

<sup>23</sup> Loi du 7 janvier 1958 concernant les Fonds de sécurité d'existence (Moniteur belge du 7 août 1958)

<sup>24</sup> Accord interprofessionnel du 18 novembre 1988 instaurant une cotisation patronale obligatoire pour "des initiatives pour l'emploi et la formation des groupes à risque". Groupes à risque : personnes peu qualifiées (ne possédant pas le CESS - Certificat d'enseignement secondaire supérieur) avec une durée de chômage, des travailleurs qui risquent de perdre leur emploi faute de qualification ou d'une restructuration, des travailleurs handicapés, etc.

<sup>25</sup> Arrêté royal du 18 juillet 2002 portant des mesures visant à promouvoir l'emploi dans le secteur non marchand (Moniteur belge du 22 août 2002)

<sup>26</sup> Les fonds spécifiques n'ont été institués qu'au sein de quelques commissions paritaires sectorielles

La coordination des actions de ces fonds sociaux pour le secteur à profit social est réalisée par des associations selon les niveaux de pouvoir de l'Etat belge : Fe-Bi pour les fonds fédéraux et biconnunautaires, VSPF pour les fonds néerlandophones et APEF pour les fonds des secteurs francophones et germanophones<sup>27</sup>.

### **Concertation sociale au niveau de l'entreprise**

---

Le dialogue social au sein des entreprises (y compris celles qui relèvent du secteur à profit social) se structure différemment selon leur taille. Chacune des instances a des missions particulières.

#### Le conseil d'entreprise

Dans les entreprises de 100 travailleurs et plus, un conseil d'entreprise doit être institué. Il s'agit d'un organe paritaire, composé de représentants de l'employeur et des travailleurs.

Les missions essentielles du conseil d'entreprise sont :

- > recevoir et communiquer des informations de la direction sur la situation économique et financière de l'entreprise, sur l'évolution de l'emploi de toutes les catégories de personnel et sur la vie de l'entreprise dans ses différents aspects (formation, environnement, etc.)
- > donner des avis, proposer de suggestions ou formuler des objections sur toute mesure qui pourrait modifier l'organisation et les conditions de travail, la politique du personnel, etc.
- > élaborer et modifier le règlement de travail, examiner les critères à suivre en cas de licenciement et d'engagement de personnel, fixer les dates des vacances annuelles, etc.

Le conseil d'entreprise est composé d'une part, de l'employeur et de ses délégués désignés par lui et d'autre part, des représentants des travailleurs, élus par les travailleurs de l'entreprise lors des élections sociales. Celles-ci ont lieu tous les 4 ans. Les travailleurs votent pour des listes de candidats présentés par les organisations représentatives des travailleurs.

#### Le comité pour la prévention et la protection au travail

Le comité pour la prévention et la protection au travail (CPPT) est obligatoire dans les entreprises de 50 travailleurs et plus. Il s'agit également d'un organe paritaire composé de représentants désignés par l'employeur d'une part et de représentants élus par les travailleurs lors des élections sociales d'autre part.

La mission essentielle du comité est de rechercher et de proposer tous les moyens pour favoriser le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail. Ce sont des missions d'information, de contrôle, de décision, de proposition, d'examen des plaintes et de dépistage de risques dans les domaines tels que la santé, la sécurité, l'hygiène, la charge psychosociale, etc.

En l'absence de conseil d'entreprise, le comité reprend une partie des compétences de celui-ci, principalement dans le domaine social et de l'emploi.

#### La délégation syndicale

Outre ces deux organes paritaires élus, une délégation syndicale peut être constituée à certaines conditions qui varient selon les secteurs. Le seuil de travailleurs à atteindre pour constituer une délégation syndicale est déterminé par secteur au sein de la commission paritaire. Ce n'est donc pas un organe paritaire

---

<sup>27</sup> Liens internet : Fe-Bi <http://www.fe-bi.org/fr/home>; APEF : <http://www.apefasbl.org/>; VSPF : <http://www.vspf.org/>

puisque'elle représente les travailleurs de l'entreprise auprès de l'employeur. Ses membres peuvent être élus ou désignés par les organisations représentatives des travailleurs.

Les compétences de la délégation syndicale concernent essentiellement les relations de travail, le respect de la législation sociale, la défense individuelle du personnel. C'est la délégation syndicale qui négocie en vue de la conclusion d'une convention collective de travail d'entreprise.

Dans les entreprises de plus de 50 travailleurs, la délégation syndicale peut coexister avec un conseil d'entreprise ou un comité pour la prévention et la protection au travail. En cas d'absence de ces deux organes, la délégation syndicale reprend certaines de leurs missions (organisation du travail, informations économiques et financières, règlement de travail, etc.).

Au-dessous du seuil nécessaire pour désigner une délégation syndicale, il revient aux organisations syndicales de soutenir ou défendre le personnel affilié qui le demande, individuellement ou collectivement, par le biais d'un permanent régional. L'employeur est également tenu, en vertu de la loi, d'organiser des consultations directes du personnel, notamment sur le règlement de travail, l'analyse de risques, etc.

### **Instruments de la concertation sociale : les conventions collectives de travail**

---

#### **Véritables sources de droit**

La convention collective de travail est un accord conclu entre une ou plusieurs organisations de travailleurs et une ou plusieurs organisations (fédérations) d'employeurs ou un ou plusieurs employeurs. Elle fixe les relations individuelles et collectives entre employeurs et travailleurs au sein de l'entreprise, dans une branche d'activité ou au niveau intersectoriel.

La convention collective de travail, bien qu'étant un instrument utilisé depuis longtemps et très souvent dans les négociations sociales, a acquis un statut juridique à part entière avec la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires<sup>28</sup>.

Il ressort de la définition de la convention collective de travail que :

- la convention collective de travail est un accord (ce terme met l'accent sur la liberté de négociation des partenaires sociaux, le pouvoir public n'intervenant pas dans la genèse de cet accord)
- la convention collective de travail fixe les droits et devoirs des employeurs et des travailleurs (ainsi que des organisations ou fédérations qui les représentent).

La convention collective de travail peut aussi avoir "force obligatoire" étendue. À la demande de l'organe paritaire ou d'une organisation représentative au sein de celui-ci, une convention collective de travail peut être convertie en Arrêté Royal et publié au Moniteur belge. La convention collective de travail rendue obligatoire lie alors tous les employeurs et travailleurs qui relèvent de l'organe paritaire, dans la mesure où ils sont compris dans le champ d'application défini dans la convention collective de travail.

La convention collective de travail constitue dans le droit du travail une source juridique importante. Bien que le contenu des conventions appartienne à la liberté contractuelle des partenaires sociaux, il existe une hiérarchie dans les sources de droit qu'il faut respecter. Les dispositions d'une convention collective de travail ne peuvent aller en deçà des accords de la commission paritaire du secteur auquel appartient cette entreprise. Et les accords de la commission paritaire eux-mêmes ne peuvent déroger à ce qui a été convenu au Conseil National du Travail ou à des sources de droit supérieures (accords internationaux, lois, etc.).

---

<sup>28</sup> Loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires (Moniteur belge du 15 janvier 1969)

## Contenu et durée

Que ce soit au niveau de l'entreprise, au niveau sectoriel ou intersectoriel, une convention collective de travail règle donc les droits et obligations entre les employeurs et les travailleurs.

Dans le secteur à profit social, les principaux aspects couverts actuellement par des conventions collectives de travail sectorielles, conclues au sein de commissions paritaires sont: les conditions de travail, les conditions de rémunération, le temps de travail, les congés, l'aménagement de fin carrière, l'intervention financière dans les frais de transport, la formation, les prestations irrégulières, les fonds sociaux, le statut de la délégation syndicale, les prépensions...

Selon l'accord des organisations siégeant dans l'organe paritaire, les conventions collectives de travail sont conclues pour une durée déterminée, pour une durée indéterminée ou une durée déterminée avec clause de reconduction.

## **4.2. Le secteur public**

À côté des employeurs qui relèvent du secteur privé et qui représentent plus des deux tiers du secteur à profit social, il existe des employeurs du secteur à profit social qui sont issus du secteur public.

Le dialogue social dans le secteur public est organisé de manière particulière et comporte des lieux de négociation et de concertation qui lui sont propres. Nous en aborderons les principales spécificités.

### **Principes du dialogue social**

Les relations collectives de travail dans le secteur public sont réglées par la loi du 19 décembre 1974<sup>29</sup>. Elle est d'application à l'ensemble des services publics (administrations fédérales, communautaires, régionales, locales (les Centres publics d'action sociale, les Communes, les Provinces, l'enseignement officiel)).

Cette réglementation stipule que toute mesure concernant le personnel doit être précédée d'une concertation ou d'une négociation avec les organisations syndicales représentatives. Dans le secteur public, on fait une différence entre la négociation sociale et la concertation sociale.

La négociation est obligatoire pour les matières qui concernent les "réglementations de base", comme la réglementation relative au statut pécuniaire, au statut administratif, au régime de pension, aux relations avec les organisations syndicales, à l'organisation des services sociaux, aux dispositions générales relatives à la durée de travail, à l'organisation du travail et au cadre du personnel. Le résultat de la négociation est consigné dans un protocole. Il s'agit soit d'un protocole d'accord qui mentionne l'accord entre l'employeur du secteur public et les organisations syndicales représentatives, soit en l'absence d'accord, d'un protocole reprenant les positions de chacune des organisations.

Ces protocoles constituent des engagements moraux et politiques de la part de l'employeur public à réaliser une mesure convenue mais ils ne sont pas contraignants juridiquement. N'ayant pas de caractère exécutoire, l'employeur, autorité publique, peut ignorer les décisions mentionnées dans un protocole. Au sein du secteur public, il n'existe pas de convention collective de travail qui lie les organisations.

À côté de la négociation, les matières soumises à la concertation sont notamment le régime de durée du travail et l'organisation du travail propre à un service déterminé, l'établissement de plans de personnel, les problèmes de sécurité et de santé, etc. Le résultat de la concertation est consigné dans un avis motivé. Il n'est ici question que d'une compétence de consultation et les employeurs publics ne doivent en principe pas nécessairement se conformer à l'avis. Dans ce cas, il devra motiver sa décision.

<sup>29</sup> Loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités (Moniteur belge du 24 décembre 1974)

## Lieux de dialogue social

---

La loi du 19 décembre 1974 organise les divers lieux de concertation sociale. Il existe des comités de négociation et de concertation qui sont structurés selon une logique propre qui dépend du niveau d'administration où l'on se trouve.

**Le Comité A** est comparable au Conseil National du Travail. Il a pour principal objectif de traiter des mesures concernant l'ensemble des services publics (administrations fédérales, communautaires, régionales, locales, etc.). De manière générale, une programmation sociale intersectorielle est négociée tous les deux ans au sein du Comité A. En outre, il est seul compétent pour les droits minimaux communs en matière de sécurité sociale pour tous les membres du personnel des services publics (allocations familiales, pensions, accidents de travail, interruption de carrière, etc.).

**Le Comité B** est compétent pour les services publics fédéraux. Au sein du fédéral, 20 comités de secteur ont été créés. Les négociations qui y sont menées concernent un département ou organisme déterminé. Les comités de concertation de base, quant à eux, se focalisent sur les matières spécifiques pour un ou quelques services déterminés.

**Le Comité C** est compétent pour les administrations locales et régionales et l'enseignement subventionné officiel. Les administrations locales et régionales sont groupées par région et elles ont toutes un comité particulier de négociation. L'enseignement subventionné officiel est groupé par communauté et un comité particulier a été créé pour chaque pouvoir organisateur.

Au niveau local, dans les communes et les provinces et dans les écoles qui en relèvent, les négociations relatives à des points spécifiques pour une commune déterminée sont menées dans les **Comités particuliers**. Ces Comités particuliers qui se situent au niveau de l'administration locale se rapprochent plus des conseils d'entreprises. Il existe également des comités sectoriels qui regroupent plusieurs organismes actifs dans un secteur particulier.

À côté de ces Comités, il existe, comme dans le secteur privé, des fonds sociaux dont le fonds Maribel social pour le secteur public.

## Acteurs du dialogue social : place des organisations d'employeurs

---

L'ensemble des lieux de concertation et de négociation sont constitués de façon paritaire avec des représentants de l'autorité publique et des représentants des organisations syndicales représentatives.

Du côté des travailleurs, est considérée comme représentative pour siéger au Comité A, Comité B et Comité C, une organisation syndicale qui est active au niveau national, défend les intérêts de toutes les catégories du personnel en secteur public et est affiliée à une organisation interprofessionnelle représentée au Conseil National du Travail. Il s'agit donc de la Centrale Générale des Services Publics, la Fédération des Syndicats Chrétiens des Services Publics (CSC Services Publics) et du Syndicat Libre de la Fonction Publique (SLFP).

Du côté des employeurs publics, c'est l'autorité publique (représentée aux différents niveaux selon l'administration publique) qui siège et négocie dans ces lieux de concertation. Toutefois, l'employeur local public peut siéger dans ces Comités en qualité de "technicien" ou d'expert. Il peut donc faire partie de la délégation de l'autorité publique et ainsi livrer la position des employeurs locaux du secteur public.

Pour le secteur à profit social, on observe dès lors qu'une organisation représentative d'employeurs du secteur à profit social peut être désignée comme experte, être mandatée par l'autorité publique et faire partie ainsi de sa délégation. Ainsi, l'organisation représentative d'employeurs participe pleinement à la concertation sociale<sup>30</sup>.

---

<sup>30</sup> Par exemple, est représentée au Comité C dans la délégation de l'autorité publique, Santhea, l'association professionnelle et patronale des établissements et services de soins.

#### **4.3. Le dialogue social "tripartite" dans le secteur à profit social**

Comme nous l'avons présenté, le dialogue social dans le secteur à profit social est un dialogue entre deux acteurs principaux : les employeurs et les travailleurs. Ce principe de dialogue "face à face" est commun avec l'ensemble des autres secteurs marchands.

Toutefois, une particularité du secteur à profit social tient à son financement. En effet, la plupart des organisations du secteur dépendent plus ou moins largement de subsides des autorités publiques. Ceci influe inévitablement sur la concertation sociale : aux deux partenaires sociaux classiques (employeurs et travailleurs) s'ajoute un tiers : l'autorité qui subventionne.

Dans un certain nombre de cas, la concertation sera dès lors "tripartite" : organisations syndicales, organisations patronales et autorité publique se retrouvent autour de la table. L'accord qui aboutit sera alors qualifié aussi de tripartite. C'est dans ce cadre que les "accords du non-marchand" se sont développés. Une fois l'accord conclu, les commissions paritaires (pour le secteur privé) retrouvent leur rôle pour conclure les conventions collectives de travail qui traduisent les avancées acquises.

Les "accords du non-marchand" sont des accords qui fixent les grandes lignes de relations sociales dans le secteur à profit social pour plusieurs années en incluant l'accord des autorités subsidiantes sur le financement des mesures décidées. Ces accords sont uniques dans le sens qu'à côté des accords interprofessionnels et sectoriels, il existe une concertation sociale qui concerne seulement le secteur à profit social dans son ensemble et cela à différents niveaux du pays (fédéral, régional, communautaire).

À l'origine, sous l'impulsion des organisations syndicales, des "accords du non-marchand" ont été conclus dans le but d'harmoniser les barèmes de rémunération des travailleurs de l'ensemble du secteur à profit social (le barème des établissements hospitaliers étaient le barème cible). La volonté était de favoriser la mobilité des travailleurs et l'attractivité du secteur. Les premiers accords visant cette harmonisation progressive ont été conclus au printemps 2000 par les responsables politiques et les partenaires sociaux.

Depuis lors, cette harmonisation a connu des avancées différentes selon les secteurs et la capacité budgétaire des entités fédérées dont ils dépendent. À côté de cette harmonisation du statut social des travailleurs sont apparues de nouvelles revendications syndicales mais aussi des demandes des fédérations d'employeurs. Celles-ci concernent à la fois les conditions de travail mais aussi la formation, les frais de déplacement, l'encadrement, etc. D'autres "accords du non-marchand" généralement pluriannuels ont été conclus pour répondre en partie à ces demandes.

## 5. LES QUESTIONS-CLES DU DIALOGUE SOCIAL

Pour déterminer les principales questions-clés relatives au dialogue social au sein du secteur à profit social, nous avons choisi de recourir à la méthode du Focus Group. Celui-ci a été organisé le 27 mars 2012 et a réuni une quinzaine de personnes, parties prenantes du dialogue social dans le secteur à profit social et émanant des organisations suivantes :

- > UNIPSO (fédération intersectorielle Wallonie - Fédération Wallonie-Bruxelles - Communauté germanophone)
- > UNISOC (fédération intersectorielle au niveau fédéral)
- > VERSO (fédération intersectorielle en Communauté flamande)
- > CBENM (fédération intersectorielle en Région bruxelloise)
- > Les fédérations sectorielles membres de l'UNIPSO
- > Les organisations syndicales

L'objectif du Focus Group était d'avoir une discussion ouverte sur les questions-clés actuelles du dialogue social dans le secteur à profit social, en partageant les réactions, en identifiant les difficultés et les conditions de succès et en écoutant toutes les suggestions des participants.

Ce chapitre a dès lors la particularité de présenter la synthèse des discussions entre les participants. Il se structure en cinq questions-clés abordées lors de cette journée.

Les éventuelles redites par rapport aux chapitres précédents et le style direct utilisé s'expliquent par la volonté et le souci de garder l'entièreté des thématiques abordées et les échanges tels qu'ils ont été exprimés.

### 5.1. Les spécificités du dialogue social dans le secteur à profit social

En Belgique, le dialogue social dans le secteur à profit social se différencie de celui des autres secteurs d'activités par l'existence de quelques spécificités :

#### Le volume et la nature de l'emploi

Le secteur à profit social propose essentiellement des services à la population, ce qui implique une part importante des frais de personnel au sein des coûts de production par rapport aux autres secteurs. En volume d'emploi, le secteur à profit social est un des plus importants. Cette caractéristique associée aux services de soutien à la mise à disposition de travailleurs sur le marché de l'emploi en fait un stabilisateur de l'économie. C'est un secteur d'intérêt pour l'autorité publique qui y voit un secteur pour mener des politiques d'emploi.

L'emploi y est très majoritairement féminin, les travailleurs âgés y sont légèrement surreprésentés (population vieillissante de travailleurs) et on comptabilise de nombreux temps partiels (volontaires ou non) même si des différences existent au sein du secteur à profit social. L'emploi se répartit dans des entreprises privées et publiques.

#### Le rôle des pouvoirs publics

Le rôle des pouvoirs publics y est essentiel puisqu'il subventionne une partie des activités afin de répondre aux besoins de la population et de permettre l'accessibilité financière des services. Les subventions

octroyées sont fonction du budget public disponible et du choix politique mais pas de la situation économique des entreprises à profit social.

Au niveau du dialogue social, la règle est souvent la tripartite (Gouvernement, employeurs et syndicats) et dans ce cadre, le Gouvernement représente l'autorité qui dresse un périmètre (champs de compétences) et fixe un budget.

### **La nature du dialogue social**

---

De manière générale, les partenaires sociaux entretiennent de bonnes relations et essayent de développer ensemble le secteur à profit social (en tripartite avec les pouvoirs publics). Par exemple, la mise en place de politiques de fin de carrière.

Au niveau de la représentativité, le secteur n'est pas encore représenté dans tous les organes décisionnels. C'est un processus complexe et lent mais des avancées sont en cours (exemple récent : Conseil National du Travail).

Les "accords du non-marchand" sont spécifiques. Ils ne sont pas liés aux "accords interprofessionnels" et on observe donc des vitesses d'avancée différentes en fonction des matières. En outre, ils ne concernent pas toujours l'ensemble du personnel.

Le dialogue social y est vécu à divers niveaux (intersectoriel, sectoriel, entreprise) impliquant des partenaires différents (entreprise, fédération sectorielle et intersectorielle). On perçoit toutefois une volonté d'harmoniser le secteur, de le voir comme un ensemble global, ce qui n'est pas le cas dans les autres pays européens où l'hétérogénéité est plus marquée. Les partenaires sociaux défendent régulièrement des positions globalisantes (par exemple, l'harmonisation des barèmes sur celui des établissements hospitaliers) afin de favoriser notamment la mobilité des travailleurs et de garantir une certaine attractivité des métiers. Toutefois, les positions globalisantes ne s'adaptent pas toujours à toutes les structures. Il faut davantage tenir compte des spécificités et réalités sous-sectorielles. Pour certains, il faut ainsi renforcer le poids des secteurs face à l'intersectoriel.

### **Le secteur public**

---

De nombreux services à profit social sont prestés par des entreprises publiques (environ  $\frac{1}{3}$  du secteur non marchand). Les pouvoirs publics combinent ainsi un rôle d'autorité de tutelle subsidiant le secteur et un rôle d'opérateur de services.

Chaque pouvoir local est autonome, les conventions cadres signées dans les Comités ne s'y appliquent pas automatiquement mais doivent y être renégociées au sein de chaque administration ou pouvoir public. Les conventions concernent l'ensemble du personnel (autorité de tutelle, administration comme opérateur public de services à profit social).

Actuellement, on constate que dans le secteur à profit social, les barèmes des diplômés universitaires sont équivalents dans les secteurs publics et privés. Pour les diplômés du secondaire, ils sont plus bas dans le secteur public tandis que pour les diplômés du supérieur non universitaire, ils sont plus bas dans le secteur privé.

## **5.2. L'évolution du dialogue social au cours des dix dernières années**

L'évolution est importante et impressionnante. Le secteur s'est professionnalisé au travers de ses métiers mais également de sa représentativité. Des secteurs disparates se sont regroupés en fédérations sectorielles puis intersectorielles afin de parler d'une même voix. En parallèle, le seuil des délégations syndicales a été abaissé dans certains secteurs. Ces deux éléments ont permis de créer et de structurer le dialogue social dans des secteurs où, précédemment, il n'y avait aucun dialogue entre partenaires sociaux.

Le secteur a ainsi intégré divers lieux de concertation sociale tels que les Conseils économiques et sociaux régionaux, le Conseil Central de l'Economie et le Conseil National du Travail en 2009. Le secteur n'y a hélas pas encore un poids aussi important que les secteurs marchands historiques (notamment la Fédération des entreprises de Belgique, l'Union des Classes Moyennes) mais son opinion est prise en considération. Ces secteurs historiques freinent l'évolution de la représentativité du secteur à profit social et protègent leur pré carré jugeant que le secteur a une double casquette : employeur et bénéficiaire de subsides. Objectivement (volume de l'emploi, poids économique, etc.), le secteur mériterait d'avoir un poids plus important (nombre de sièges).

La professionnalisation du secteur permet aussi de développer les services de façon proactive, via notamment l'innovation sociale, afin de mieux répondre aux besoins actuels et futurs de la population. Certaines institutions craignent toutefois que cette professionnalisation et la structuration du dialogue social (par exemple, l'abaissement du seuil pour l'instauration d'une délégation syndicale) n'augmentent les charges administratives et les réglementations à respecter.

La raréfaction des moyens financiers a durci encore la gestion financière stricte dans les entreprises à profit social et implique d'intégrer la logique budgétaire (réduire ses dépenses) dans la gestion de services répondant aux besoins essentiels de la population.

Cette raréfaction budgétaire entraîne également une harmonisation des législations applicables entre les secteurs privés et publics (exemple : hôpitaux). Le statut du personnel "opérateur public de services à profit social" s'harmonise sur celui du personnel "opérateur privé de services à profit social", ce qui crée une problématique collatérale, des traitements différents entre collègues de la fonction publique (administration et opérateur public de services à profit social).

## **5.3. Les modalités de travail et de décision**

Au départ, les organisations syndicales étaient à la base des revendications essentiellement liées aux rémunérations et aux conditions de travail. Celles-ci ont servi historiquement de point de départ aux discussions pour les "accords du non-marchand".

Les employeurs réagissaient ensuite aux cahiers de revendications syndicales afin de limiter le coût des nouvelles politiques à leur charge, d'en structurer le financement et de garantir la paix sociale. Depuis quelques années, les employeurs sont devenus plus proactifs et déposent également leurs priorités. Par ailleurs, les partenaires sociaux ont parfois des revendications communes (formation, conditions de travail, gestion du stress, attractivité du secteur, etc.).

Pour développer le secteur et offrir des services de qualité, les partenaires sociaux doivent arriver à des accords de compromis si besoin. En Flandre par exemple, la préoccupation est de réfléchir à la manière d'avoir une main-d'œuvre suffisante et de qualité pour répondre aux besoins grandissants de la population.

Le pouvoir des partenaires sociaux diffère selon les lieux et les matières traitées (cogestion, concertation ou simple consultation). De même, tout le monde ne siège pas partout. Il faut différencier les lieux de débat. Quand on parle, par exemple, de l'opérationnalisation des services et des politiques sectorielles, cela ne concerne pas les syndicats mais bien les opérateurs des services, c'est-à-dire les employeurs. Les syndicats

souhaitent toutefois intégrer/prendre part à toutes ces discussions. Enfin, il existe des fonds sociaux qui permettent aux partenaires sociaux de traiter de multiples sujets (formation, bien-être, etc.).

Dans le secteur public, il existe des particularités spécifiques. Les conventions sont signées par les pouvoirs publics et les syndicats. Les fédérations patronales ont un rôle d'experts techniques. Les pouvoirs publics ont donc une double casquette (autorité gestionnaire et opérateur de services).

## 5.4. Les principales difficultés du dialogue social

### La réforme institutionnelle

Au niveau des lieux de concertation intersectoriels, les partenaires sociaux ont un rôle plus réactif aux projets du Gouvernement. Avec la récente réforme institutionnelle de l'Etat<sup>31</sup> et le transfert de certaines compétences vers les entités fédérées, il faudra être davantage proactif et établir le modèle organisationnel optimal pour conserver et/ou développer le rôle des partenaires sociaux tel qu'établi au fédéral. Il est également important de clarifier le futur rôle du politique dans ce nouveau modèle de gestion au niveau fédéré, tout en garantissant la place et le rôle dans cette gestion aux partenaires sociaux. Il existe une crainte que l'on sorte du modèle de cogestion avec une décision trop arbitraire de l'autorité de tutelle. En Flandre, il existe déjà des comités interprofessionnels tripartites (partenaires sociaux et pouvoirs publics) dans certains domaines (exemple : l'emploi).

### La multiplicité des lieux de concertation

Actuellement, certains déplorent l'absence de lieu de dialogue social officiel qui regroupe les partenaires sociaux publics et privés ainsi que le Gouvernement.

La multiplicité et la complexité des lieux de concertation et des législations entraînent des difficultés dans leur mise en œuvre pour les petites entreprises.

Sur certains sujets, le dialogue est morcelé en de nombreux endroits, ce qui ne permet pas une réelle efficacité.

### La nature du dialogue social

Il faut également éviter une dérive qui consiste à dénaturer le dialogue social en y intégrant d'autres acteurs comme les usagers/bénéficiaires. Il ne faut pas se limiter à l'aspect purement financier pour maximiser la valeur ajoutée de tous les partenaires sociaux.

## 5.5. Vision du futur et message pour l'Europe

La création d'une nouvelle Commission paritaire (déjà constituée mais inactive) pour le secteur, la CP 337 est évoquée. Elle regroupera les secteurs résiduaires du non-marchand ainsi que les mutualités.

Le secteur doit essayer d'intégrer divers lieux de concertation intersectoriels tels que l'Office national de l'Emploi (ONEM) et l'Office national de sécurité sociale (ONSS), renforcer sa position au Conseil National du Travail, au Conseil Central de l'Economie et dans les Conseils économiques et sociaux régionaux.

<sup>31</sup> "Accord institutionnel pour la sixième réforme de l'Etat" - 11 octobre 2011

Une des difficultés évoquées pour le futur est la relation entre le politique et le secteur qui évolue. On passe d'une relation d'autorité publique octroyant des agréments et des subsides à la mise en concurrence sur un marché ouvert à tous des entreprises à profit social par des financements liés à des appels à projets. Ces derniers entraînent une marchandisation du secteur et imposent parfois des contraintes excessives telles que l'engagement d'un porteur de diplôme précis qui doit utiliser une méthode de travail imposée.

Parallèlement, on constate que les lieux de dialogue social diminuent, le politique tenant moins compte qu'auparavant des partenaires sociaux.

Plusieurs participants au Focus Group pensent que l'Union européenne pousse à la privatisation et au morcellement du secteur non marchand. Celle-ci ne considère pas le dialogue social dans un modèle de protection sociale qui s'adresse à l'ensemble de la population (modèle universel) mais travaille avec des publics cibles. Elle ne perçoit pas le lien existant entre les prestataires de services et les bénéficiaires dans le secteur. Elle ne reconnaît pas les services collectifs et/ou publics mais uniquement les services économiques (modèle producteur-consommateur).

Ils pensent qu'il est important que le secteur se fasse entendre dans le dialogue social européen car les accords peuvent être traduits en directives. Ceci représente surtout un objectif pour les pays "à la traîne" dans le dialogue social dans le non-marchand.

L'évolution du dialogue social permet de couvrir de plus en plus de secteurs et donc d'y améliorer les conditions de travail comme la professionnalisation.

Il faut veiller à échanger sur les bonnes pratiques nationales du dialogue social, ne pas imposer une vision trop anglo-saxonne du secteur non marchand et condamner les pays qui ne s'intéressent qu'au financement qu'ils peuvent percevoir de l'Union européenne. Il est important que la Belgique défende son modèle de concertation sociale.

En Belgique, plusieurs facteurs de succès sont évoqués :

- > La confiance dans le dialogue social comme un mode efficace de gestion
- > Le rôle de l'autorité publique, comme celui de définir le cadre et les rôles de chacun avec la garantie de la coexistence des différents secteurs
- > La continuité dans un dialogue démocratique sur le rôle et la place du citoyen dans l'associatif (dans un contexte de raréfaction des moyens et de marchandisation, il faut que le citoyen s'implique dans le secteur de l'associatif)

Vu la raréfaction des moyens, il est essentiel de préserver le secteur à profit social de la marchandisation envahissante sous peine de réduire l'accessibilité financière de tous les citoyens à des services de qualité répondant à des besoins essentiels. Ceci risquerait d'amener à une dualisation de l'offre de services.

Il faut expliquer ce qu'est le non-marchand, même s'il revêt des aspects différents selon les pays. Il est essentiel d'en présenter/chiffrer le rôle économique essentiel, les externalités positives qu'il engendre pour le reste de l'économie et sa fonction stabilisatrice indispensable.

La création d'un statut européen pour les associations sans but lucratif (ASBL) est aussi souhaitable. En parallèle, il faut plaider pour une interprétation large des services sociaux d'intérêt général. Il faut faire émerger la notion d'un 3<sup>e</sup> secteur qui existe à côté du secteur public et du secteur privé marchand.

Enfin, il faut défendre la spécificité de l'économie sociale au sein de l'Union européenne. Cette notion apparaît très importante aux participants du Focus Group qui craignent que les entreprises dites sociales ne regroupent en réalité que des sociétés commerciales pourvues de gadgets sociaux. Il apparaît essentiel que les ASBL soient considérées comme des entreprises économiquement importantes même si elles n'ont pas accès au marché des capitaux.

## 6. CONCLUSIONS

Le secteur à profit social a connu une très forte progression en Belgique au cours de ces dernières années. Cette progression concerne tant le volume de l'emploi que la diversité et la qualité des services offerts.

Cette progression s'est accompagnée d'une organisation de plus en plus professionnelle et développée du dialogue social. Le modèle ainsi développé est sans aucun doute une référence qui satisfait aujourd'hui les acteurs du secteur à profit social, tant au niveau des employeurs que des organisations de travailleurs.

Des avancées très importantes ont été enregistrées dans la représentativité au plus haut niveau. Il conviendra dans le futur de poursuivre le développement de cette représentativité et ce, à tous les niveaux. Il conviendra également de continuer à développer le modèle et à le réinventer parfois au niveau des entités fédérées. Des améliorations ciblées permettront de répondre aux principales difficultés rencontrées.

Les attentes vis-à-vis de l'Union européenne sont à la hauteur des craintes qu'elle suscite auprès des participants au Focus Group. La qualité et la richesse du dialogue social en Belgique sont à préserver et peuvent sans doute servir de référence aux pays qui sont moins loin dans l'organisation du dialogue social et qui souhaitent le renforcer.

La défense des spécificités du secteur à profit social est cruciale et constitue un enjeu important pour l'Union européenne. Même si le secteur à profit social revêt des aspects différents selon les pays, il est crucial d'en présenter le rôle économique essentiel, les externalités positives qu'il engendre pour le reste de l'économie et sa fonction stabilisatrice indispensable.

L'échange d'expériences entre les pays est très riche, tant pour améliorer en permanence les pratiques que pour améliorer sa reconnaissance au niveau européen. La richesse des débats et des échanges devrait permettre de faire émerger au niveau européen la reconnaissance de ce troisième secteur à côté du secteur public et du secteur privé marchand. Cette reconnaissance de toutes les spécificités et de la richesse du secteur à profit social est d'autant plus importante dans le contexte de crise que nous connaissons aujourd'hui.

## ANNEXES

### ANNEXE 1

---

#### **Liste des partenaires**

##### ***Coordinateur du projet***

European Association of Service Providers for Persons with Disabilities (EASPD)

##### ***Partenaires européens***

European Council of Associations of General Interest (CEDAG)

European Federation of Public Service Unions (EPSU)

Eurodiaconia

SOLIDAR

European Federation of National Organisations Working with the Homeless (FEANTSA)

Workability Europe

Caritas Europa

Europea Platform for Rehabilitation (EPR)

##### ***Partenaires nationaux***

Bundesarbeitsgemeinschaft Wohnungslosenhilfe (BAWO) - Austria

Scottish Council for Single Homeless (SCSH) - United Kingdom

Cáritas Española - Spain

Disability Federation of Ireland (DFI) - Ireland

Union des Entreprises à Profit Social (UNIPSO) - Belgium

Arbeiterwohlfahrt Bundesverband e.V. (AWO) - Germany

Luovi Vocational College – Finland

University Rehabilitation Institute Republic of Slovenia (URI) – Slovenia

Panagia Eleousa - Greece

Dutch Association of Healthcare Providers for People with Disabilities (VGN) - The Netherlands

##### ***Observateur***

Centre de la Gabrielle MFPASS - France

## **ANNEXE 2**

---

**Liste des principales fédérations sectorielles d'employeurs** (la plupart sont considérées comme représentatives et sont membres d'une fédération interprofessionnelle comme UNISOC, UNIPSO, VERSO, CBENM) :

<b>AMA</b>	Association des Maisons d'Accueil et des services d'aide aux sans-abris
<b>ANMC</b>	Alliance Nationale des Mutualités Chrétiennes
<b>ANCE</b>	Association Nationale des Communautés éducatives
<b>AnikoS</b>	ArbeitgeberInnenverband für den nicht-kommerziellen Sektor in der DG
<b>APOSSM</b>	Association des Pouvoirs Organisateurs de Services de Santé Mentale
<b>AVCB</b>	Association de la Ville et des Communes de la Région de Bruxelles-Capitale
<b>CBI</b>	Coordination Bruxelloise d'Institutions sociales et de santé
<b>CESSOC</b>	Confédération des Employeurs du Secteur Sportif et Socioculturel
<b>CODEF</b>	Coordination et défense des Services sociaux et culturels
<b>Coll.SAPS</b>	Collectif SAPS
<b>CRB</b>	Croix-Rouge de Belgique
<b>EWETA</b>	Entente Wallonne des Entreprises de Travail Adapté
<b>FASD</b>	Fédération de l'Aide et des Soins à Domicile
<b>FASS</b>	Fédération des Associations sociales et de Santé
<b>FCPF-FPS</b>	Fédération des Centres de Planning familial des Femmes prévoyantes socialistes
<b>FCSD</b>	Fédérations des Centrales de Services à Domicile
<b>FEBRAP</b>	Fédération Bruxelloise des Entreprises de Travail Adapté
<b>FELSI</b>	Fédération des Etablissements Libres Subventionnés Indépendants
<b>FESAD</b>	Fédération d'Employeurs de Services d'Aide à Domicile
<b>FIAS</b>	Fédération des Initiatives et Actions Sociales
<b>FIH</b>	Fédération des Institutions Hospitalières de Wallonie
<b>FILE</b>	Fédération des Initiatives Locales pour l'Enfance
<b>FIMS</b>	Fédération des Institutions Médico-Sociales
<b>FIPE</b>	Fédération des Institutions de Prévention Educative
<b>FISSAAJ</b>	Fédération des Institutions et Services Spécialisés dans l'Aide aux Adultes et aux Jeunes
<b>FNAMS</b>	Fédération Nationale des Associations Médico-Sociales
<b>FSB</b>	Fédération des Services Bruxellois d'Aide à Domicile
<b>FSMI</b>	Fédération des Services Maternels et Infantiles de vie féminine
<b>GASMAES</b>	Groupement Autonome de Services et Maisons d'Action Educative et Sociale

<b>ICURO</b>	Koepel van Vlaamse ziekenhuizen met publieke partners (ICURO)
<b>LNH</b>	Ligue Nationale pour personnes Handicapées et services spécialisés
<b>LLM</b>	Landsbond van Liberale Mutualiteiten
<b>Message</b>	Mouvement des Etablissements et des Services Spécialisés dans l'Aide à la Jeunesse et à l'Enfance
<b>MLOZ</b>	Union Nationale des Mutualités Libres
<b>MID</b>	Medisch-sociale sector in dialoog
<b>RKV</b>	Rode Kruis Vlaanderen
<b>santhea</b>	Association Francophone d'Institutions de Santé
<b>SEGEC</b>	Secrétariat Général de l'Enseignement Catholique
<b>SMI</b>	Services maternels et infantiles - Accueil de l'Enfant Vie Féminine
<b>SOCIARE</b>	Socioculturele Werkgeversfederatie
<b>SG</b>	Solidariteit voor het Gezin
<b>SOVERVLAG</b>	Socialistische Vereniging van Vlaamse Gezondheidsvoorzieningen
<b>UNMS</b>	Union Nationale des Mutualités Socialistes
<b>UMN</b>	Union des Mutualités Neutres
<b>VCM</b>	Vlaamse Christelijke Mutualiteiten
<b>VNZ</b>	Vlaams & Neutraal Ziekenfonds
<b>VVDG</b>	Vereniging van Diensten voor Gezinszorg van de Vlaamse Gemeenschap
<b>VLAB</b>	Vlaamse federatie van Beschutte Werkplaatsen
<b>VOV/AEPS</b>	Vereniging van Openbare Verzorgingsinstellingen NLK
<b>VSKO</b>	Vlaams Secretariaat Katholiek Onderwijs
<b>VSO</b>	Verbond Sociale Ondernemingen
<b>VSZ</b>	Vlaamse Socialistische Ziekenfondsen
<b>VWV</b>	Vlaams Welzijnsverbond
<b>WGKV</b>	Wit-Gele Kruis Vlaanderen
<b>ZV</b>	Zorgnet Vlaanderen

## **ANNEXE 3**

---

### **Liste des commissions paritaires et sous-commissions paritaires couvrant le secteur à profit social**

- > CP 152 - CP pour les institutions subsidiées de l'enseignement libre compétente pour les ouvriers
- > CP 225 - CP pour employés de l'enseignement libre subventionné compétente pour les employés
- > **CP 318 - CP pour les services des aides familiales et des aides seniors** (création: 4 octobre 1971)
  - o → SCP 318.01 : Communauté française, Région wallonne et Communauté germanophone (création: 21 juin 1999)
  - o → SCP 318.02 : Communauté flamande (création: 21 juin 1999)
- > **CP 319 - CP des établissements et services d'éducation et d'hébergement** (création: 15 mai 1981)
  - o → SCP 319.01 : Communauté flamande (création: 3 juillet 1990)
  - o → SCP 319.02 : Communauté française, Région wallonne et Communauté germanophone (création: 3 juillet 1990)
- > **CP 327 - CP pour les entreprises de travail adapté et ateliers sociaux** (création 15 janvier 1991)
  - o → SCP 327.01 : Communauté flamande, Commission communautaire flamande et ateliers sociaux agréés et/ou subsidiés par la Communauté flamande
  - o → SCP 327.02 : Commission communautaire française
  - o → SCP 327.03 : Région wallonne et Communauté germanophone
- > **CP 329 - CP pour le secteur socioculturel** (création : 28 octobre 1993)
  - o → SCP 329.01 : Communauté flamande
  - o → SCP 329.02 : Communauté française et germanophone, Région wallonne
  - o → SCP 329.03 : organisations culturelles fédérales et bicomunautaires
- > **CP 330 - CP pour les établissements et services de santé** (création: 9 mars 2003)
- > **CP 331 – CP pour le secteur flamand de l'aide sociale et des soins de santé** (création: 9 mars 2003)
- > **CP 332 - CP pour le secteur francophone, germanophone et bicomunautaire de l'aide sociale et des soins de santé** (création: 9 mars 2003)
- > **CP 337 - CP pour le secteur non-marchand** (création: 8 mars 2008) : CP résiduaire qui regroupe les organisations du secteur non marchand ne relevant pas d'une autre commission paritaire spécifiquement compétente (notamment les mutualités).

## BIBLIOGRAPHIE

---

### Principales publications

- > DRYON Philippe et Estelle KRZESIO, " Les relations collectives dans le secteur non-marchand", Courrier hebdomadaire du CRISP, 2003/10, n° 1795, p.1 à 51.
- > CASSIERS, I. et DENAYER, L., " Concertation sociale et transformations socio-économiques en Belgique, de 1944 à nos jours", Institut de Recherches Economiques et Sociales de l'Université catholique de Louvain, Discussion Paper 2009-42.
- > DE WILDE Inger, "La concertation sociale dans le secteur public : une spécificité (résolument) maintenue", Revue trimestrielle, année 8, n° 32.
- > "La concertation sociale pour les "nuls", L'Essor de l'Interfédé, La revue trimestrielle du secteur de l'insertion socioprofessionnelle, Premier trimestre 2012 n°59.
- > "Concertation sociale", le nouvel Essor de l'Interfédé, la revue trimestrielle du secteur de l'insertion socioprofessionnelle, automne 2005, n°33.
- > "Toute la palette du dialogue social dans les milieux d'accueil d'enfants ", document réalisé par l'APEF pour le fonds social MAE de la Commission paritaire 332, septembre 2009.
- > "Dix années d'évolution du secteur à profit social", étude économique, UNIPSO, 2009

### Sites internet

- > Service Public Fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale : <http://www.emploi.belgique.be/>
- > Office national de sécurité sociale : <http://www.rsz.fgov.be/fr/home>
- > Office national de sécurité sociale des administrations provinciales et locales : <http://www.rszppo.fgov.be/index.htm>
- > Institut des Comptes nationaux : [http://inr-icn.fgov.be/lnr\\_icn\\_home\\_fr.htm](http://inr-icn.fgov.be/lnr_icn_home_fr.htm)
- > Conseil National du Travail : <http://www.cnt-nar.be/>
- > Conseil Central de l'Economie : <http://www.ccecrb.fgov.be/>
- > CESW : <http://www.cesrw.be/>
- > SERV : <http://www.serv.be/serv>
- > WSR : <http://www.wsr-dg.be/>
- > CESRB : <http://www.esr.irisnet.be/>
- > UNISOC : <http://www.unisoc.be/new/FR/home/>
- > Verso : <http://www.verso-net.be/>
- > UNIPSO : <http://www.unipso.be/>
- > CBENM : <http://www.bcsopo.be/>
- > AnikoS : <http://www.anikos.be/>
- > Fe-Bi : <http://www.fe-bi.org/fr/home>
- > APEF : <http://www.apefasbl.org/>
- > VSPF : <http://www.vspf.org/>
- > CSC : <http://www.cne-gnc.be/non-marchand>
- > SETca (FGTB) : <http://www.setca.org/secteurs/pages/non-marchand.aspx>
- > CGLSB : <http://www.cgslb.be/secteurs/non-marchand/>



[www.unipso.be](http://www.unipso.be)  
[unipso@unipso.be](mailto:unipso@unipso.be)

**Siège social**

Square Arthur Masson, 1 – boîte 7  
5000 Namur  
081/24.90.20

**Bureau bruxellois**

Rue du Congrès, 37-41 – boîte 3  
1000 Bruxelles  
02/210.53.00