



*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

Fonds Social

Milieux d'accueil d'enfants


Association
Paritaire pour
l'emploi et la
Formation

LE DIALOGUE SOCIAL, MAIS ENCORE ?

Fréquemment, la presse fait écho de discussions entre employeurs et organisations syndicales : l'accord interprofessionnel, le « groupe des dix », l'envoi d'un conciliateur social en cas de conflits... On parle même souvent du « modèle belge de concertation sociale »

Chaque travailleur visualise sur sa fiche de paie de quelle commission paritaire son institution dépend. Durant les années 2007 et 2008, il a d'ailleurs été beaucoup question dans notre secteur du changement de commission paritaire.

Au niveau des milieux d'accueil d'enfants, on apprécie l'apport d'un poste complémentaire financé par le Maribel social, ou la possibilité de participer à des formations adaptées aux besoins de ce secteur.

Tous ces éléments font partie de la concertation sociale.

Les partenaires sociaux du secteur de l'accueil de l'enfance ont souhaité donner une vision plus large, intégrée, globale de cette concertation.

Leur objectif : faire mieux comprendre la portée de ce travail entre représentants des employeurs (fédérations) et des travailleurs (organisations syndicales), et la place de chacun des acteurs. Il ne s'agit pas de décrire par le menu toute la concertation sociale en Belgique mais de donner un premier outil qui approche les différents dispositifs, leur mode de fonctionnement, leur rôle respectif, la place de chacun dans cet ensemble global, d'informer et de sensibiliser.

Cette brochure est elle-même le résultat d'un dialogue, d'un travail concerté entre ces partenaires pour essayer de mettre les mêmes mots sur les mêmes réalités. Nous avons voulu montrer que la concertation sociale, loin d'être coincée dans des aspects conflictuels, peut être positive à la fois pour l'institution, pour le travailleur, et pour la société.

Conçue et voulue au moment même où, en commission paritaire, se discutait une convention collective de travail relative à la délégation syndicale, cette brochure a pour ambition d'amplifier le dialogue social dans le secteur. Elle est accompagnée d'un DVD qui met en image un peu de l'écrit. Des séances de présentation régionales sont prévues au dernier trimestre 2009. Enfin, là où une nouvelle délégation syndicale serait mise en place, un accompagnement local est possible.

La brochure se veut donc un outil d'initiation à la pratique de la concertation.

Bonne lecture et bon travail.

le Comité de gestion du Fonds social MAE

Isabelle GASPARD, FIMS, Présidente

Fabiola FRIPPIAT, FILE

Marie-Dominique COUPIN, FIMS

Hoang NGUYEN, FIMS

Jocelyne GHION, FILE

Yves HELLENDORFF, CNE,
Vice-président

Christian MASAI, SETCa

Eric DUBOIS, CGSLB

Isabelle LALOY, CNE

Raphaël EMMANUELIDIS, SETCa

LA CONCERTATION SOCIALE

Le système de concertation sociale « à la belge », appelé aussi « dialogue social », est connu et réputé en Europe et dans le monde. Il désigne la manière dont les partenaires sociaux (organisations représentatives des employeurs et des travailleurs) dialoguent pour arriver à des accords en matière de droit du travail, et gèrent les relations collectives de travail. Dans l'ensemble du secteur privé, marchand et non marchand, ce dialogue se déroule à différents niveaux : l'entreprise, le secteur d'activité (Commission paritaire), l'intersectoriel (Conseil national du Travail).

Les partenaires sociaux sont aussi impliqués dans le débat politique, via différents organes d'avis ou de consultation, par exemple le Conseil Central de l'Economie, les Conseils économique et sociaux des Régions wallonne et bruxelloise. Enfin, ils sont également présents dans les organes de gestion de parastataux de la Sécurité sociale tels que l'INAMI, l'ONEM...

Les organisations de travailleurs et d'employeurs jouent également un rôle important dans la concertation européenne auprès des instances de l'Union européenne et au Conseil de l'Europe, ainsi qu'au plan international, via l'Organisation internationale du Travail.

Les grands principes de la concertation sociale

LIBERTÉ D'ENTREPRENDRE, LIBERTÉ DE S'ASSOCIER, LIBERTÉ SYNDICALE

La Constitution belge reconnaît la liberté d'opinion, la liberté de réunion, le droit de créer des associations. Elle garantit ainsi l'existence d'organisations patronales et syndicales et le droit d'en faire partie. Les infractions à ces dispositions sont sanctionnées pénalement.

Articles 19, 26 et 27 de la Constitution

RESPECT DE LA HIÉRARCHIE DES SOURCES DE DROIT

Tout accord pris doit respecter les droits définis à un niveau supérieur : c'est ce que l'on appelle la hiérarchie des sources de droit. Donc, en pratique, une Convention collective de travail (CCT) d'entreprise ne peut pas aller en deçà des accords de la Commission paritaire (CP) du secteur auquel appartient cette entreprise. Et les accords de la Commission paritaire eux-mêmes ne peuvent pas déroger à la loi ou à ce qui a été convenu au CNT.

C'est une hiérarchie favorable, dans le sens où un texte de niveau inférieur ne peut prévoir de dispositions moins favorables. Par exemple, la CP ne peut fixer des conditions plus strictes de remboursement des frais de déplacement que ce qui a été convenu au CNT ; la CP ne peut décider d'augmenter la durée hebdomadaire du travail fixée par la loi, etc.

Des accords plus favorables peuvent bien entendu être conclus.

Constitution
Loi
Arrêtés
CCT au CNT
CCT en CP
CCT en entreprise

CP: Commission Paritaire
CCT: Convention collective de Travail
CNT: Conseil national du Travail
CCE: Conseil central de l'Economie
CESRW: Conseil économique et social de la Région wallonne
CESRB: Conseil économique et social de la Région bruxelloise
WSR: Wirtschafts- und Sozialrat de la Communauté germanophone

DANS LE SECTEUR PRIVÉ

RESPECT MUTUEL, DIALOGUE ET RECHERCHE DE SOLUTIONS : LA CCT N° 5

La CCT n° 5 du 24 mai 1971, conclue au Conseil national du Travail (CNT) définit les compétences essentielles et les modalités de fonctionnement des délégations syndicales du personnel des entreprises.

Cette CCT implique notamment le respect de principes généraux tant par les employeurs que par les travailleurs : reconnaissance par le travailleur de l'autorité légitime de l'employeur et devoir d'exécuter consciencieusement son travail ; respect par l'employeur de la dignité des travailleurs et interdiction d'entraver leur liberté d'association et le développement de leurs organisations dans l'entreprise.

Cette CCT recommande aussi le dialogue entre employeurs et travailleurs.

Elle définit la manière d'installer la délégation syndicale (DS) et sa composition, les compétences qu'elle exerce, le statut de ses membres, les conditions d'exercice du mandat, l'information du personnel. Elle décrit aussi le rôle de la délégation lorsque l'entreprise n'a pas de Conseil d'entreprise (CE), ainsi que l'intervention possible des permanents des organisations d'employeurs et de travailleurs. Toutefois, ces modalités doivent être précisées par des conventions collectives de travail sectorielles conclues dans la commission paritaire du secteur concerné.

Les acteurs de la concertation sociale

Les « partenaires sociaux » sont les acteurs de la concertation sociale. Ils représentent les employeurs et les travailleurs. Ils sont organisés chacun à leur manière, mais ils doivent respecter certains critères pour être considérés comme « représentatifs » et pouvoir négocier valablement.

LES ASSOCIATIONS DE TRAVAILLEURS OU SYNDICATS

Les travailleurs sont représentés par les organisations syndicales (ou syndicats). Pour être représentatives et pouvoir agir légalement, les organisations syndicales doivent être constituées au plan fédéral, compter au moins 50 000 membres, être représentées au CNT et au CCE.

Trois organisations remplissent ces conditions : la CGSLB, la CSC, la FGTB.



CCT N° 5 du 24 mai 1971

Loi du 5/12/1968 sur les CCT et CP



On entend par « syndicat » tout groupement professionnel qui a pour objet la défense des intérêts professionnels de ses membres. En Belgique, ce terme est surtout utilisé pour désigner les organisations représentatives de travailleurs.

CGSLB : Centrale générale des syndicats libéraux de Belgique

CSC : Confédération des syndicats chrétiens

FGTB : Fédération générale des Travailleurs de Belgique

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: centrales des employés (CNE à la CSC et SETCa à la FGTB), centrales des Services publics (CSC – Services publics, CGSP) et centrales ouvrières selon les secteurs (par exemple la construction, la métallurgie, la chimie, etc.). Les centrales professionnelles de la CSC et de la FGTB sont de plein droit représentatives dans les CP.

La CGSLB 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.

LES ASSOCIATIONS D'EMPLOYEURS

Sont considérées comme organisations représentatives des employeurs:

1. Les organisations interprofessionnelles d'employeurs constituées sur le plan national et représentées au CCE et au CNT. Par exemple, la FEB et l'UNI-SOC (anciennement CENM);
2. Les organisations professionnelles affiliées à une organisation interprofessionnelle. Par exemple, Agoria, ABB;
3. Les organisations professionnelles d'employeurs qui, dans une branche d'activité déterminée, sont déclarées représentatives par le Roi sur avis du CNT. Par exemple, la FIMS, la FILE;
4. Les organisations nationales interprofessionnelles et professionnelles des classes moyennes qui sont représentatives de chefs d'entreprises de l'artisanat, du petit et moyen commerce et de la petite industrie et des indépendants exerçant une profession libérale ou une autre profession intellectuelle: UCM et UNIZO, FWA et Boerenbond.

Les Fédérations d'employeurs se regroupent également au niveau d'une région (par exemple UWE, UEB, UNIPSO) afin de participer à des lieux de concertation tels le CESRW, le CESRB...

Les différents niveaux de la concertation sociale

Le dialogue social tel qu'il est formalisé aujourd'hui, est le résultat d'une longue évolution, avec un important développement au lendemain de 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.

ABB: Association belge des banques
FEB: fédération des entreprises de Belgique
Agoria: Fédération de l'industrie technologique
CBENM: Confédération bruxelloises des entreprises non marchandes
FEB: Fédération des entreprises de Belgique
FILE: Fédération des Initiatives locales pour l'enfance
FIMS: Fédération des institutions médico-sociales
FWA: Fédération wallonne de l'Agriculture

UN DIALOGUE À TROIS NIVEAUX

Pour atteindre ce double objectif, le dialogue social fonctionne à plusieurs étages, en lien étroit les uns avec les autres. Le dialogue est d'abord institué au sein des entreprises, ensuite au niveau sectoriel, enfin au niveau interprofessionnel ou national. Le schéma annexé comme signet à cette brochure permet de visualiser ces différents niveaux.

La réussite du dialogue social passe également par une véritable interaction entre ces différents niveaux: cela permet une prise en compte des réalités de chacun, notamment celles vécues dans les petites structures (majoritaires dans le secteur des MAE). Ainsi, lorsque le CNT a conclu une CCT relative au crédit-temps, il a permis aux secteurs, voire aux entreprises, de prévoir des modalités d'application spécifiques.

La consultation selon des formes adaptées doit se faire aussi bien du côté des travailleurs que du côté des employeurs. Ainsi, pour négocier adéquatement les dispositions qui s'appliqueront à un secteur, les fédérations patronales et les syndicats doivent connaître au mieux les réalités et les préoccupations de leurs affiliés respectifs. Ceci implique que les employeurs et les travailleurs relaient auprès de leurs organisations leurs préoccupations et leurs problèmes.

Il en va de même lorsque les partenaires sociaux interprofessionnels doivent se prononcer sur des mesures qui s'appliqueront à l'ensemble des travailleurs de tous les secteurs.

Inversement, les organisations d'employeurs et de travailleurs doivent informer soigneusement leurs membres de l'interprétation à donner aux conventions qu'ils signent afin de favoriser leur mise en application.

Enfin, il convient de relever l'importance croissante de l'étage européen et du dialogue social mené à ce niveau par les représentants des employeurs et des travailleurs.

LA CONCERTATION DANS L'ENTREPRISE

Le dialogue social au sein des entreprises se structure différemment selon leur taille. Chacune des instances a des missions particulières.

Le Conseil d'entreprise (CE)

Dans les entreprises de 100 travailleurs et plus, un Conseil d'entreprise (CE) doit être institué. Il s'agit d'un organe paritaire, composé de représentants de l'employeur et des travailleurs. Il se réunit tous les mois.

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, 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.);



CE: Conseil d'entreprise
A élire lorsqu'il y a au moins 100 travailleurs

CPPT: Comité pour la Prévention et la Protection au Travail - A élire lorsqu'il y a au moins 50 travailleurs dans l'entreprise.

Elections sociales: organisées tous les 4 ans (mai 2008, 2012...) dans les entreprises du secteur privé pour élire les représentants des travailleurs dans les organes de concertation de l'entreprise, CE et CPPT.

UCM: Union des Classes moyennes
UEB: Union des entreprises de Bruxelles
UNIPSO: Union (francophone) des entreprises à profit social
UNIZO: Unie van Zelfstandige Ondernemers
UNISOC: Union des entreprises à profit social
UNIZO: Unie van Zelfstandige Ondernemers
UWE: Union wallonne des entreprises

- donner des avis, faire des suggestions ou des objections sur toute mesure qui pourrait modifier l'organisation et les conditions de travail, la formation continuée, la politique du personnel, les modifications de structure. Ces avis doivent être préalables aux décisions de la direction;
- élaborer et modifier le règlement de travail, examiner les critères généraux à suivre en cas de licenciement et d'engagement du personnel, fixer les dates des vacances annuelles, etc.

Le CE est composé du chef d'entreprise et de ses délégués désignés par lui d'une part, et des représentants des travailleurs d'autre part, élus par les travailleurs de l'entreprise lors des élections sociales. Celles-ci ont lieu tous les quatre ans; les travailleurs votent pour des listes de candidats présentés par les organisations syndicales représentatives des travailleurs et des cadres.

Le Comité pour la prévention et la protection au travail (CPPT)

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 CPPT est de rechercher et de proposer tous les moyens, et de contribuer activement à tout ce qui est entrepris 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, de dépistage des risques. Par exemple sur les thèmes de la sécurité, la santé, l'hygiène, la charge psychosociale, l'ergonomie, les accidents de travail, l'environnement...

En l'absence de CE, le CPPT reprend une partie des compétences de celui-ci, principalement dans le domaine social et de l'emploi.

La délégation syndical (DS)

Outre ces deux organes paritaires élus, une délégation syndicale (DS) peut être constituée à certaines conditions qui varient selon les secteurs.

- Composition:

La DS n'est pas un organe paritaire; elle représente les travailleurs de l'entreprise auprès de l'employeur. Ses membres peuvent être élus ou désignés par les organisations de travailleurs. L'organisation syndicale est garante de la représentativité de ses délégués.

- Compétences:

Les compétences de la DS concernent essentiellement les relations de travail, le respect de la législation sociale, la défense individuelle du personnel. C'est aussi la délégation syndicale qui, le cas échéant, négocie en vue de la conclusion de CCT d'entreprise.

Dans les entreprises de plus de 50 travailleurs, la délégation syndicale peut coexister avec un CE et/ou un CPPT.

Lorsqu'il n'y a ni CE ni CPPT, la DS peut reprendre certaines de leurs missions, par exemple l'application du Code du bien-être, mais aussi certaines compétences en matière d'information économique et financière ou en ma-



tière d'organisation du travail. Elle aborde aussi le règlement de travail.

– Protection:

Afin de disposer d'une réelle marge de manœuvre, les représentants des travailleurs bénéficient de certaines protections contre le licenciement.

La permanence régionale

En dessous du seuil nécessaire pour désigner une délégation syndicale (ce seuil est fixé par la CP), 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.

En vertu de la loi, il appartient également à l'employeur d'organiser des consultations directes du personnel, par exemple sur le règlement de travail, l'analyse des risques, etc.

Les permanents syndicaux et les représentants des fédérations patronales peuvent intervenir selon certaines modalités aux différents niveaux: CE, CPPT, DS quand elle existe, ou directement auprès du personnel.

Type de concertation possible en entreprise

Taille de l'entreprise	Entreprise de 100 et +	Entreprise de 50 et +	Supérieur au seuil de DS	Inférieur au seuil de DS
Obligatoire & élu	CE	/	/	/
	CPPT	CPPT	/	/
Selon la CP	DS	DS	DS	/
	Organisation syndicale	Organisation syndicale	Organisation syndicale	Organisation syndicale ou le personnel

LA CONCERTATION DANS LES SECTEURS (COMMISSIONS PARITAIRES ET SOUS-COMMISSIONS PARITAIRES)

La Commission paritaire

Dans chaque secteur, le dialogue social se déroule au sein d'une commission paritaire (CP) qui regroupe les entreprises du même type d'activité. Une CP peut être divisée en plusieurs sous-commissions paritaires (SCP).

Les CP portent un numéro en trois chiffres: les CP dont le numéro débute par 1 concernent exclusivement les ouvriers, par 2 exclusivement les employés et les CP commençant par 3 sont « mixtes »: elles concernent à la fois les ouvriers et les employés.

Exemples:

- CP 152: ouvriers de l'enseignement libre;
- CP 220: employés de l'industrie alimentaire;
- CP 319: ouvriers et employés des établissements et services d'éducation et d'hébergement; avec deux SCP (la 319.01 pour la Communauté flamande et la 319.02 pour la Communauté française, la COCOF, la Région wallonne et la Communauté germanophone);
- CP 330: personnel des établissements et services de Santé (de niveau fédéral, tels les hôpitaux, les maisons de repos...);
- CP 332: personnel francophone et germanophone de l'Aide sociale et des soins de santé.

Composition

Chaque CP et SCP se compose pour moitié de représentants des organisations représentatives d'employeurs (les fédérations sectorielles le plus souvent) et pour moitié de représentants des organisations représentatives des travailleurs (les organisations syndicales représentées au CNT ou leurs centrales affiliées).

Mission

Les CP et SCP peuvent conclure des conventions collectives de travail (CCT) qui s'appliqueront à tout ou partie du secteur qu'elles couvrent. Par exemple, des CCT relatives aux barèmes, à la durée du travail et autres conditions de travail lorsqu'il se justifie d'avoir des règles différentes selon les secteurs.

La CP peut également donner des avis ou formuler des propositions, par exemple à l'égard du gouvernement fédéral, pour l'élaboration d'arrêtés royaux propres à son secteur.

La CP peut aussi intervenir pour prévenir ou régler des conflits sociaux qui se produiraient au sein des entreprises (conflit lors de la procédure d'élaboration d'un règlement de travail, organisation éventuelle du service minimum en cas de grève...). Elle peut à cette fin créer un « *bureau de conciliation* ».

La commission paritaire peut encore être chargée d'autres missions par la loi. Ainsi, certaines dérogations aux règles en matière de temps de travail ont été élaborées à partir de propositions des CP concernées. Elle devra également se prononcer sur l'existence d'un motif économique justifiant le licenciement d'un travailleur protégé.

Les Conventions collectives de travail sectorielles

Les conventions collectives de travail (CCT) sectorielles¹ doivent toujours respecter les textes légaux (lois, arrêtés) et les conventions collectives interprofessionnelles (conclues au CNT).

Les CCT signées en commission paritaire visent à :

- adapter des dispositions générales fixées dans le cadre des lois, arrêtés et conventions signées au CNT ;
- dire le droit pour des institutions concernées ;
- fixer des dispositions propres au secteur, relatives à la mise au travail ;
- organiser les concertations ;
- etc.

Dans le titre ou l'un des premiers articles du texte, chaque CCT précise son champ d'application, c'est-à-dire si elle porte sur toutes les entreprises relevant de la CP ou sur une partie d'entre elles seulement.

Les fonds de sécurité d'existence ou fonds sociaux

Les CP et SCP peuvent créer par CCT des « fonds de sécurité d'existence », appelés aussi fonds sociaux. Ces fonds gèrent les moyens sectoriels dont ils disposent et les affectent à des objectifs fixés par la CCT, comme la création d'emploi ou la formation.

Exemples : les fonds « groupes à risque » pour la formation de certains travailleurs ; les fonds « Maribel social » pour la création d'emplois dans le secteur non marchand. (cf.2.2).



Qui peut prendre l'initiative d'une CCT ?

- soit le président de la CP (un agent du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale) lorsqu'il s'agit de conventions techniques concrétisant pour le secteur une disposition de droit ;
 - soit les représentants des employeurs ou des travailleurs - sur base des besoins qu'ils pressentent pour les secteurs concernés ou d'accords conclus pour différents secteurs, par exemple les accords du non-marchand.
- Les textes sont débattus en réunion, amendés le cas échéant. Selon les matières, chacune des parties pourra en référer à ceux qu'elle représente avant de conclure.

¹ Des exemples de CCT relatives aux MAE figurent dans le chapitre 2 de cette brochure.

LA CONCERTATION INTERPROFESSIONNELLE

Le Conseil national du Travail

Le dialogue social interprofessionnel (qui concerne l'ensemble des secteurs) au niveau fédéral se déroule pour une grande part au Conseil national du Travail (CNT). Celui-ci est paritaire et composé pour moitié des organisations représentatives d'employeurs, et pour moitié des organisations représentatives de travailleurs.

Le CNT remplit deux missions principales :

- conclure des conventions collectives de travail (CCT) qui s'appliqueront en principe à l'ensemble des employeurs et des travailleurs du secteur privé, marchand et non marchand. Ces CCT sont numérotées et aisément reconnaissables. Exemples : CCT n° 5 sur le statut de la DS, CCT n° 77 bis relative au crédit-temps, CCT n° 35 relative au travail à temps partiel, CCT n° 82 relative à l'outplacement, etc.
- remettre des avis et propositions sur toutes les matières sociales : droit du travail, sécurité sociale, etc. Ces avis et propositions sont formulés à l'attention du Gouvernement fédéral ou du Parlement, pour l'élaboration des lois, arrêtés royaux, etc. Par exemple, les avis relatifs au congé-éducation payé, au reclassement professionnel, à la mise en œuvre du Contrat de solidarité entre les générations, au plan « Maribel 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* ». Celui-ci réunit, sur le banc patronal, les représentants de la FEB, des Classes moyennes, des agriculteurs et, sur le banc syndical, les représentants de la CGSLB, de la CSC et de la FGTB.

Tous les deux ans, ce « Groupe des Dix » négocie un « accord interprofessionnel » (AIP) qui servira de cadre à la concertation sociale dans le secteur privé pour les deux années à venir. Cet accord n'a pas directement force de loi : sa mise en œuvre suppose l'adoption de lois, d'arrêtés, ou la conclusion de conventions collectives de travail. Un accord interprofessionnel a ainsi été conclu pour la période 2009 et 2010.

Autres lieux de concertation intersectoriels

Au niveau fédéral :

- Le Conseil central de l'économie (CCE) organise la concertation des partenaires sociaux sur la situation économique générale ;
- Le Conseil supérieur pour la prévention et la protection au travail a une mission d'avis sur les matières liées au bien-être des travailleurs.

Au niveau régional ou communautaire :

Les Conseils économiques et sociaux de la Région wallonne (CESRW), de la Région bruxelloise (CESRB), de la Communauté française (CESCF) et de la Communauté germanophone (WSR) peuvent donner leur avis sur les matières de compétence régionales ou communautaires qui intéressent les partenaires sociaux.

Le dialogue social européen

Aujourd'hui, de plus en plus de règles relatives aux relations de travail sont discutées au niveau européen. Le dialogue social a donc été instauré à ce niveau également. Ainsi, la Commission européenne doit consulter les partenaires sociaux européens lorsqu'elle fait des propositions dans le domaine de la politique sociale.

Les partenaires sociaux européens peuvent aussi conclure des accords, ce qu'ils ont fait à plusieurs reprises. Par exemple, sur le congé parental, le travail à temps partiel, les contrats de travail à durée déterminée, le télétravail et le stress dû au travail.

D'autres acteurs des relations collectives de travail

Différents organes interviennent également dans le système des relations collectives de travail

LES SERVICES INTERNE ET EXTERNE DE PRÉVENTION ET DE PROTECTION AU TRAVAIL (SIPPT ET SEPPT)

Tout employeur a l'obligation d'instituer un service *interne* de prévention et de protection au travail, composé d'au moins un conseiller en prévention. Ce service assiste l'employeur et les travailleurs pour l'application de la loi relative au bien-être des travailleurs (santé, sécurité, hygiène, ergonomie, harcèlement moral et sexuel, etc.). Le conseiller en prévention exerce sa mission en toute indépendance vis-à-vis de l'employeur et des travailleurs. Dans les institutions de moins de 20 travailleurs, l'employeur peut lui-même remplir la fonction de conseiller en prévention.

En complément, l'employeur doit en outre s'affilier à un service *externe* de prévention et de protection au travail (sauf lorsque le service interne peut remplir lui-même toutes les missions qui lui sont confiées). Le service externe assure une double mission : la gestion des risques d'une part, et la surveillance de santé d'autre part (médecine du travail).

Le concept de bien-être au travail se définit comme l'ensemble des facteurs concernant les conditions dans lesquelles le travail est effectué. Sept domaines sont spécifiquement définis :

- la sécurité au travail ;
- la protection de la santé au travail ;
- l'ergonomie ;
- l'hygiène au travail ;
- l'embellissement des lieux de travail ;
- la protection des travailleurs contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail,
- les mesures prises par l'entreprise en matière d'environnement, pour ce qui concerne leur influence sur les points cités ci-dessus.

Les SIPPT et SEPPT sont organisés en application de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

Les missions du SIPPT sont définies par l'arrêté royal du 27 mars 1998 relatif à la politique de bien-être des travailleurs dans l'exécution de leur travail

LES INSPECTIONS FÉDÉRALES

- SPF Emploi, Travail et Concertation sociale

Contrôle des lois sociales

Missions essentielles: informer, conseiller, concilier et contrôler, dans les différents domaines du droit réglementaire (règlement de travail, travail de nuit, à temps partiel...) et du droit conventionnel (champ d'application des conventions collectives de travail). Ex: conditions de travail, salaires minimums... Le Contrôle des lois sociales a également pour fonction d'informer et de conseiller sur ce qui relève du domaine du droit civil du travail (contrat de travail, protection de la maternité, intervention dans les frais de transport...) et du droit collectif du travail non rendu obligatoire. Dans le domaine du droit civil du travail, le Contrôle des lois sociales n'a qu'une compétence d'avis. Si le litige n'est pas réglé suite à son intervention, la partie qui s'estime lésée peut porter l'affaire devant le Tribunal du travail compétent.

Contrôle du bien-être au travail

Missions: assurer, dans les secteurs privé et public, le respect de la mise en œuvre des politiques en matière de bien-être au travail en jouant un rôle de conseil, de prévention et de répression: aspects techniques et médicaux de la législation sur le bien-être, y compris, par exemple, les dispositions en matière de harcèlement.

- SPF Sécurité sociale

Les missions de l'Inspection sociale sont de contrôler l'application des différentes lois relatives à la sécurité sociale des travailleurs, plus particulièrement pour chacun des différents parastataux.

ONSS (Office national de sécurité sociale): immatriculation en tant qu'employeur, vérification des déclarations introduites relatives aux personnes, rémunérations et jours de travail, lutte contre le travail au noir...

INAMI (Institut national d'assurance maladie-invalidité): vérification de la délivrance, par l'employeur, de tous les documents qui permettent aux travailleurs d'établir leurs droits.

ONAFTS (Office national d'allocations familiales pour travailleurs salariés): affiliation de l'employeur auprès d'une caisse d'allocations familiales et respect de cette législation.

ONP (Office national des pensions): données transmises (jours de travail, rémunérations...)

ONEM (Office national de l'emploi): contrôle sur les matières de chômage, pré-pension, crédit-temps et interruption de carrière, services de proximité (ALE, SINE, titres-services...).

ONVA (Office national des vacances annuelles): surveillance du respect de la loi en matière de vacances annuelles, en particulier l'octroi des jours de vacances, le calcul et le paiement du pécule de vacances (pour les ouvriers).

FAT (Fonds des accidents du travail): vérification de la souscription, par l'employeur, à une assurance contre les accidents du travail et de la déclaration, par cet employeur ou par les victimes, des accidents du travail et des accidents survenus sur le chemin du travail.

FMP (Fonds des maladies professionnelles): documents transmis.

Spécificités du dialogue social dans le secteur non marchand

Le secteur non marchand comprend avant tout des services rendus aux personnes ou à la collectivité, notamment les soins de santé, l'aide sociale, l'enseignement et le socioculturel.

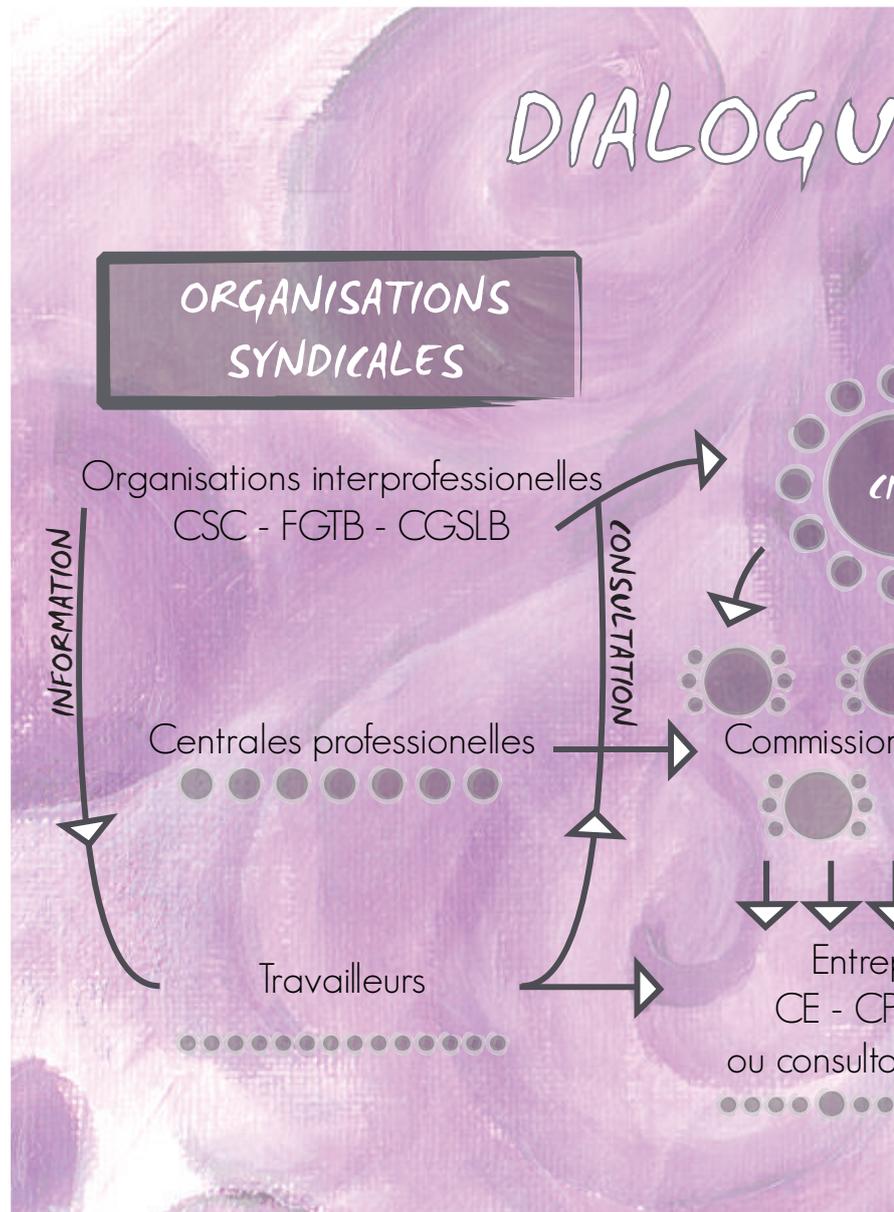
Ces services sont organisés principalement par des associations sans but lucratif (ASBL), par des fondations, ou par le secteur public (par exemple, l'enseignement des communes et provinces, les CPAS, etc.).

UNE CONCERTATION « TRIPARTITE »

Le dialogue social dans le secteur non marchand a commencé à s'organiser vers la fin des années 60. Depuis, il n'a cessé de se structurer, parallèlement au développement de l'emploi et à la professionnalisation des services.

Une des particularités du dialogue social dans ce secteur tient à son *financement*. En effet, la plupart des organisations (ASBL ou autres) dépendent plus ou moins largement de subsides. Ceci influe inévitablement sur la concertation sociale : aux deux partenaires classiques (employeurs et travailleurs) s'ajoute ici un tiers, l'autorité qui subventionne.

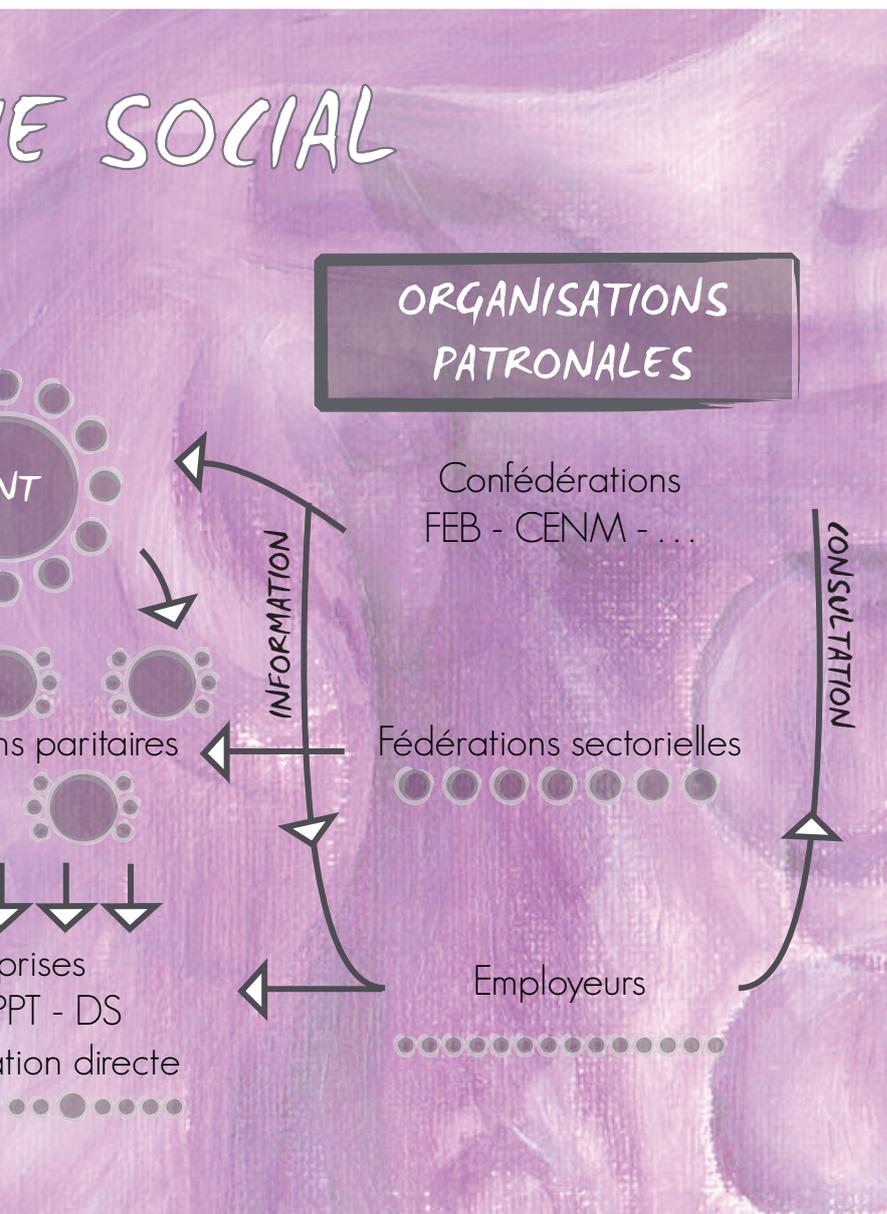
Dans un certain nombre de cas, la négociation sera tripartite : syndicats, représentants des employeurs et autorité publique se retrouvent autour de la table pour négocier. C'est dans ce cadre qu'ont été conclus les « *accords du non-marchand* » : ces accords sont sans réelle portée juridique mais ils fixent les grandes lignes des relations sociales pour plusieurs années (par exemple, sur l'harmonisation progressive des barèmes) et ils incluent l'accord des autorités subsidiantes sur le financement des mesures décidées.



Une fois l'accord conclu, les commissions paritaires retrouvent leur rôle pour conclure les CCT qui traduiront les avancées acquises.

Dans le secteur non marchand, des difficultés supplémentaires peuvent apparaître en raison des multiples sources de subventionnement de l'emploi: à côté des travailleurs subsidiés par l'autorité de tutelle (par exemple, l'ONE), d'autres travailleurs dépendent d'un autre type de subvention (ACS, APE, Maribel social...) ou ne sont pas subventionnés.

UN STATUT PARTICULIER DANS LE DIALOGUE INTERPROFESSIONNEL



Au niveau interprofessionnel, le secteur non marchand occupe encore un statut un peu particulier, tout au moins en ce qui concerne les employeurs: l'UNISOC (anciennement CENM), créée en 1994, rassemble la plupart des fédérations sectorielles actives dans les secteurs sociaux, culturels et de la santé. Elle est présente au Conseil national du Travail, mais avec un statut de membre associé. Cela lui permet de participer aux travaux, mais pas de signer les conventions collectives intersectorielles, bien que celles-ci s'appliquent aussi au secteur non marchand. A l'origine, ce statut a été justifié par le caractère largement subsidié du secteur: les autres partenaires craignaient que, par ce biais, l'autorité publique s'immiscie dans les travaux du Conseil. Des débats sont en cours sur l'évolution de ce statut.

*Loi sur les ASBL et
les Fondations: 27 juin 1921*

LA CONCERTATION SOCIALE

La Commission Paritaire 332

Le secteur des Milieux d'accueil d'enfants relève de la Commission paritaire 332 « Commission paritaire pour le secteur francophone et germanophone de l'aide sociale et des soins de santé ».

Organisations concernées

Le législateur a défini le champ de compétence de la CP 332 comme étant principalement celui des :

- établissements et services organisant de manière régulière la garde d'enfants de moins de 12 ans, tels que les crèches, les pré-gardiennats, les maisons communales d'accueil de l'enfance, les maisons d'enfants, les halte-garderies – halte-accueil d'urgence et en accueil flexible, les services d'accueil extra-scolaire et les services de gardiennes encadrées à domicile;
- services de garde à domicile d'enfants malades;
- centres de santé et les services de promotion de la santé à l'école;
- centres locaux de promotion de la santé;
- services communautaires de promotion de la santé;
- services de lutte contre la toxicomanie et de prévention des assuétudes;
- services de prévention et d'éducation à la santé;
- services d'aide sociale aux justiciables;
- centres de planning familial;
- centres de service social;
- centres de télé-accueil;
- centres d'action sociale globale;
- centres de coordination de soins et services à domicile;
- centres de santé mentale;
- équipes « S.O.S. – Enfants ».

Ces différentes activités relèvent de compétences dévolues aux Communautés (française ou germanophone) et aux Régions (wallonne ou bruxelloise). Toutefois, le lien que les institutions ont ou non avec cette tutelle n'influence pas leur appartenance à la commission paritaire.

Ainsi, par exemple, dans le secteur « milieux d'accueil d'enfants » en Communauté française, certains sont *subsidés*, d'autres *agréés*, ou *autorisés* ou seulement *déclarés* auprès de l'ONE – Office de la naissance et de l'enfance. Tous relèvent pourtant de la même CP 332 parce qu'ils accueillent de manière régulière des enfants de moins de 12 ans.

Ceci signifie que l'activité prime sur le lien au pouvoir de tutelle : quel que soit le type de milieu d'accueil, tous ont une identité commune dans le fait même d'accueillir de manière régulière des enfants de moins de 12 ans.

A côté de la définition générale qui permet d'intégrer de manière systématique les évolutions du secteur, le législateur cite, à titre d'exemples, différents types d'accueil existants aujourd'hui. Sans être des appellations contrôlées et protégées, ils définissent néanmoins des réalités assez différentes en termes de fonctionnement, d'encadrement, de subsidiation (ou non).

Champ de compétence de la CP 332 :
Arrêté royal du 9 mars 2003
M.B. du 8 avril 2003

Rappel :

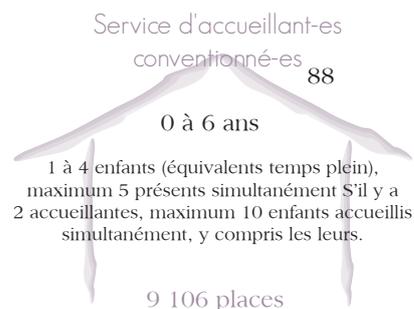
ceci concerne uniquement les organismes privés, ASBL ou autres. Les organismes dont le pouvoir organisateur est un CPAS, une commune ou une province ne sont pas concernés.



DANS LE SECTEUR DES MAE

APERÇU DES MILIEUX D'ACCUEIL AU 31/12/2006

Milieux d'accueil d'enfants subventionnés

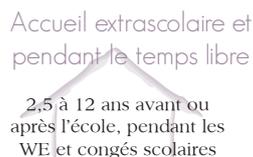


Milieux d'accueil d'enfants non-subventionnés



Autres formules d'accueil, subventionnées ou non

Concernant l'accueil flexible et d'urgence, des modifications législatives sont en cours, vu le transfert du FESC (Fonds d'équipements et de services collectifs) du fédéral aux Communautés.



Arrêté du gouvernement de la Communauté française du 27 février 2003 portant réglementation générale des milieux d'accueil.

Décret ATL (Accueil temps libre) du 3 juillet 2003. MB 19 août 2003

La représentation est paritaire:

3 mandats CNE

+ 3 mandats FGTB.

+ 1 mandat CGSLB.

7 mandats pour les représentants
des travailleurs



2 mandats FASS

+ 2 mandats FIMS.

+ 1 mandat AFIS.

+ 1 mandat CCCSSD

+ 1 mandat FILE.

7 mandats pour les représentants
des employeurs

LES PARTENAIRES SOCIAUX

La CP 332 est composée de 14 membres: 7 représentent les travailleurs et 7 représentent les employeurs². Pour chaque membre effectif, un suppléant est également désigné. Chaque organisation siégeant en CP a été reconnue représentative par le ministre de l'Emploi, après avis du CNT, car elle représente un nombre suffisamment significatif de personnes et/ou d'institutions pour pouvoir parler et agir au nom de l'ensemble des travailleurs ou employeurs.

● Sur le banc syndical:

- CSC: 3 mandats. La CNE (Centrale Nationale des Employés de la CSC) occupe les 3 mandats (la CNE représente aussi bien les ouvriers que les employés du non-marchand);
- FGTB.: 3 mandats, dont 2 pour le SETCa (Syndicat des employés, techniciens et cadres de la FGTB.) et 1 pour la Centrale Générale (pour le personnel ouvrier);
- CGSLB: 1 mandat. Centrale générale des syndicats libéraux de Belgique (pour employés et ouvriers).

● Sur le banc des employeurs:

- FASS: 2 mandats. La Fédération des associations sociales et de santé représente, dans le champ de la CP 332, les services de lutte contre la toxicomanie, d'aide sociale au justiciable, de planning familial, les centres de service social, de télé accueil, d'action sociale globale, les équipes SOS enfants;
- FIMS: 2 mandats. La Fédération des institutions médico-sociales est représentative des milieux d'accueil d'enfants ainsi que des centres de santé et services de promotion de la santé à l'école;
- AFIS: 1 mandat. L'Association francophone d'institutions de santé est représentative, dans le champ de la CP 332, des centres de planning familial;
- CCCSSD: 1 mandat. La Confédération des centres de coordination de soins et services à domicile est représentative de ces centres;
- FILE: 1 mandat. La Fédération des initiatives locales pour l'enfance est représentative des milieux d'accueil d'enfants et équipes SOS enfants.

RÔLE ET MISSIONS DE LA COMMISSION PARITAIRE 332

Comme toutes les commissions paritaires, la CP 332 remplit diverses missions:

- conclure des conventions collectives de travail;
- prévenir ou régler des conflits sociaux (via le bureau de conciliation);
- conseiller le Gouvernement, le CNT ou le CCE;
- accomplir chaque mission qui lui est confiée par une loi.

● En vertu du principe de la hiérarchie des sources de droit, les CCT conclues en CP doivent respecter la Constitution, les lois, les arrêtés, les CCT conclues au niveau du CNT.

De nombreux textes légaux prévoient que les conventions collectives conclues au niveau interprofessionnel peuvent être adaptées aux réalités d'un secteur ou d'une activité.

² Les coordonnées de ces organisations se trouvent en annexe.

Quelques exemples de CCT :

1. Dispositions barémiques dans le secteur MAE:

Dans le cadre des accords du non-marchand, des CCT successives ont été signées pour définir de nouvelles dispositions barémiques selon les accords pris avec le pouvoir subsidiant. Pour le secteur des milieux d'accueil d'enfants, la dernière convention en date, signée en septembre 2006, définit les nouveaux barèmes d'application.

La discussion s'est déroulée en trois temps :

- En tripartite (tutelle, employeurs, syndicats) avec l'ensemble des secteurs relevant de la compétence de la Communauté française ;
- En tripartite (employeurs, syndicats avec l'autorité de tutelle (ONE et ministre) pour le secteur de l'enfance ;
- En CP pour concrétiser les accords intervenus précédemment en CCT.

2. Crédit-temps dans le secteur MAE:

Une convention collective relative au relèvement du seuil du crédit-temps pour le secteur MAE a été signée en septembre 2002. Pour tenir compte de la réalité du secteur et des types d'emploi, les partenaires sociaux ont convenu d'un relèvement du seuil de 5 à 15 % des travailleurs ; cela répond aux demandes des institutions de petite taille qui emploient une large majorité de femmes avec une tradition de recours à la pause-carrière. Ce seuil est porté à 100 % pour les mesures visant les travailleurs de 50 ans et plus.

Dans la foulée, cette convention a permis la mise en œuvre de dispositions spécifiques de fin de carrière dites « Plan Tandem ».

Enfin, toujours pour répondre à des demandes précises, la durée maximale du crédit-temps (interruption complète ou réduction à mi-temps) a été portée à trois ans.

● La CP peut également être sollicitée lorsqu'un conflit intervient au sein d'une institution et que les personnes en présence se trouvent dans l'impossibilité de le résoudre. Grâce à la distance de ses membres vis-à-vis de la situation concrète d'une institution et à leur connaissance approfondie des secteurs, la CP est bien placée pour intervenir.

Dans ce cadre, la CP siège en « *bureau de conciliation* ». Des représentants des employeurs et des travailleurs se réunissent pour écouter les parties, les interroger, et essaient de faire des propositions qui puissent rencontrer l'accord des deux parties en présence, dans le respect du droit. Jusqu'à présent, peu de conciliations ont eu lieu pour le secteur des milieux d'accueil d'enfants.

● La mission de conseil est relativement peu exercée par la CP en tant que telle ; à l'heure actuelle, ce rôle est plutôt dévolu aux différents partenaires membres des CP.

● Diverses missions complémentaires sont confiées à la CP 332 comme à d'autres CP.

Deux d'entre elles ont un impact direct sur les institutions du secteur :

- via des Fonds de sécurité d'existence, la CP reçoit et attribue les moyens des réductions de cotisations ONSS affectées à la création d'emplois (Plan Maribel social) ;

– elle fait de même avec la cotisation 0,10 % de la masse salariale destinée à des initiatives en faveur de l'emploi et la formation des « groupes à risque ».

● Le comité *ad hoc*: il s'agit d'une particularité du secteur MAE. Dans le cadre de la revalorisation barémique (harmonisation) prévue par l'accord du non-marchand, les partenaires sociaux sectoriels ont souhaité tendre vers les mêmes barèmes pour l'ensemble du secteur. Mais les partenaires sociaux étaient bien conscients de l'insuffisance des financements nécessaires pour couvrir l'ensemble des postes et conscients aussi que certains secteurs n'entraient pas dans le cadre de ces accords. Ils ont donc prévu une procédure particulière pour les institutions ne disposant pas de moyens suffisants et l'ont inscrite dans les conventions collectives successives. La dérogation ainsi prévue ouvre la possibilité de report et/ou de « phasage » de l'application des revalorisations barémiques prévues.

L'appréciation du report a été confiée au Comité *ad hoc* composé paritaire-ment et présidé par le président de la CP. La convention, telle qu'elle a été signée, prévoit un examen individuel des demandes. Il ne peut être question de déroger de manière générale et pour l'ensemble d'un secteur à l'application des règles de la CP.

Le Comité *ad hoc* a défini le contenu du dossier à fournir par chaque institution demandeuse d'une dérogation. Ce dossier, éventuellement complété par une rencontre, devra lui permettre d'apprécier la pertinence de la demande et de prendre position.



Loi du 7 janvier 1958 sur les
Fonds de sécurité d'existence
(Plus d'info sur le DVD)

Les fonds sociaux

Les CP et SCP sont en quelque sorte des organes « législatifs ». Les CCT qui y sont signées réglementent des questions telles que les barèmes, la classification de fonction, la durée du travail...

Progressivement, les partenaires sociaux y ont également pris des décisions telles que l'octroi d'avantages comme des mesures de pré-pension, divers types de primes, mais aussi en matière de formation professionnelle des travailleurs.

Pour gérer concrètement ces initiatives et leur financement, les partenaires sociaux devaient disposer d'un organe ayant une personnalité juridique spécifique. La loi leur a permis de créer des « Fonds de sécurité d'existence », plus couramment appelés « fonds sociaux » ou « fonds sectoriels ». Ce sont les organes « exécutifs » des CP.

LE FONDS SOCIAL DES MILIEUX D'ACCUEIL DE L'ENFANCE

En décembre 1989, la SCP 305.2 a créé le Fonds social pour les Milieux d'accueil de l'enfant. A l'époque, il était commun avec le secteur flamand « Kinderopvang ». Dix ans plus tard, en 1999, un fonds unilingue a été créé. Aujourd'hui, le relais a été pris par un nouveau Fonds qui relève de la CP 332: le fonds social des Milieux d'accueil de l'enfance.

La CP 332 a aussi créé par CCT un Fonds social pour toutes les autres catégories de services relevant de la 332: le Fonds social pour l'aide sociale et les soins de santé – ASSS.

Comité de gestion
du Fonds social MAE:

2 mandats CNE

+ 2 mandats SETCA

+ 1 mandat CGSLB

5 mandats pour le banc syndical

3 mandats FIMS

+ 2 mandats FILE

5 mandats pour le banc patronal

Composition du fonds

Le « Comité de gestion » du Fonds MAE, paritaire, est actuellement composé de 2 x 5 mandats : 3 FIMS et 2 FILE pour les employeurs et 2 CNE, 2 SETCa et 1 CGSLB pour les travailleurs. Toutes les décisions sont prises à l'unanimité.

Financement du fonds

Le Fonds est alimenté par la cotisation « groupes à risque » de 0,10 % sur la masse salariale du secteur. Cela représente environ 15 euros par an pour chaque personne travaillant dans le secteur. Les montants sont « mutualisés » dans le Fonds et utilisés pour des activités et des publics que les partenaires sociaux jugent prioritaires.

Initiatives prises par le fonds

Le Fonds met en oeuvre plusieurs initiatives synthétisées comme suit :

● *des modules de formation accessibles gratuitement*

- des formations pour tout le personnel : il s'agit de l'accès au catalogue Formapef développé en collaboration avec d'autres fonds sociaux du secteur non marchand au sein de l'APEF, sur de nombreuses thématiques.
- des formations pour les puéricultrices trois modules (évolution du métier – communication et travail d'équipe – tutorat (avec pré-financement du congé-éducation payé pour faciliter le remplacement).

● *des bourses à l'accompagnement*

Le milieu d'accueil intéressé introduit une demande préalable auprès du Fonds qui donne (ou non) son accord sur le financement. Quatre types de bourses sont proposées :

- supervision et accompagnement d'équipe
S'interroger sur ses pratiques et son mode de fonctionnement, mettre en oeuvre de nouveaux projets.
- Intersession
Faciliter les échanges entre travailleurs de milieux d'accueil différents à propos de leurs pratiques professionnelles.
- Formation spécifique
Organiser une formation qui permette d'acquérir de nouvelles compétences.
- Plan de formation
Elaborer un cadre de référence et un cahier des charges pour la formation continue des travailleurs.

L'engagement et l'avis d'une équipe de terrain sont importants pour ces projets de formation. Les décisions du Comité de gestion du Fonds sont en effet prises par les représentants syndicaux et ceux des fédérations d'employeurs ; ils décident des priorités, choisissent les thématiques, les modalités d'appels d'offre. Mais, lors de la réponse à certains appels, la DS doit être consultée ou, à défaut, l'ensemble des travailleurs, avec information aux organisations syndicales. C'est le cas, par exemple, pour les supervisions, le plan de formation. Concrètement, une demande non soutenue par la délégation syndicale locale ou par la majorité des travailleurs (en l'absence de DS) ne sera pas retenue au niveau du Fonds social, pas plus qu'une demande rejetée par les permanents régionaux.



LE FONDS MARIBEL SOCIAL DES MAE

Afin « d'alléger la charge de travail des équipes », le gouvernement fédéral a mis au point en 1997 un plan d'augmentation progressive de l'emploi dans le non-marchand, privé et public. Le Plan Maribel social prévoit que les employeurs du non-marchand continuent à payer à l'ONSS les cotisations sociales qu'ils lui doivent, mais l'ONSS en « ristourne » une partie à des fonds dont l'objectif exclusif est de créer des emplois supplémentaires dans le secteur qui

a produit ces cotisations. A l'origine, cela représentait environ 1 % de l'emploi du secteur; à présent, ce fonds finance 8 % de l'emploi.

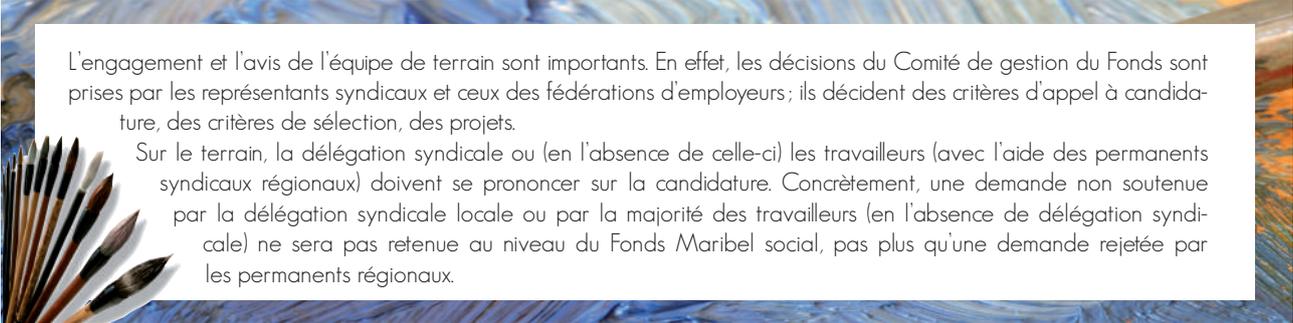
Un Fonds de sécurité d'existence a été créé pour gérer le Maribel.

Ce Fonds Maribel pour la CP 332 est composé de 2 chambres:

- Aide sociale et soins de Santé;
- MAE: Cette chambre est gérée par un Comité composé de 2 x 5 sièges: 3 FIMS et 2 FILE pour les employeurs et 2 CNE, 2 SETCa et 1 CGSLB pour les travailleurs.

Le Fonds reçoit de l'ONSS les cotisations mutualisées des MAE et les répartit ensuite auprès de certains. Les premiers emplois ont été créés à la mi-1998; à l'époque, il s'agissait de 17 ETP (équivalents temps plein). Dix ans plus tard, il s'agit de 115 ETP à durée indéterminée.

Après les Fonds « groupes à risque », une seconde vague importante de création de Fonds de sécurité d'existence dans le non-marchand fut celle des fonds Maribel social en 1998.



L'engagement et l'avis de l'équipe de terrain sont importants. En effet, les décisions du Comité de gestion du Fonds sont prises par les représentants syndicaux et ceux des fédérations d'employeurs; ils décident des critères d'appel à candidature, des critères de sélection, des projets.

Sur le terrain, la délégation syndicale ou (en l'absence de celle-ci) les travailleurs (avec l'aide des permanents syndicaux régionaux) doivent se prononcer sur la candidature. Concrètement, une demande non soutenue par la délégation syndicale locale ou par la majorité des travailleurs (en l'absence de délégation syndicale) ne sera pas retenue au niveau du Fonds Maribel social, pas plus qu'une demande rejetée par les permanents régionaux.

LE PLAN TANDEM ET L'ASBL OLD TIMER

Dans le cadre des accords du non-marchand conclus pour 2000-2005 avec la Communauté française, les travailleurs du secteur de MAE âgés de 50 ans ou plus, peuvent réduire leur temps de travail à un mi-temps en maintenant 80 % de leur revenu: c'est le Plan Tandem.

Pour organiser ce Plan (recevoir le financement de la Communauté Française, gérer les dossiers des personnes, etc.), les partenaires sociaux ont créé l'ASBL « Old Timer ». Elle est gérée de manière paritaire et est conventionnée avec l'ASBL APEF.

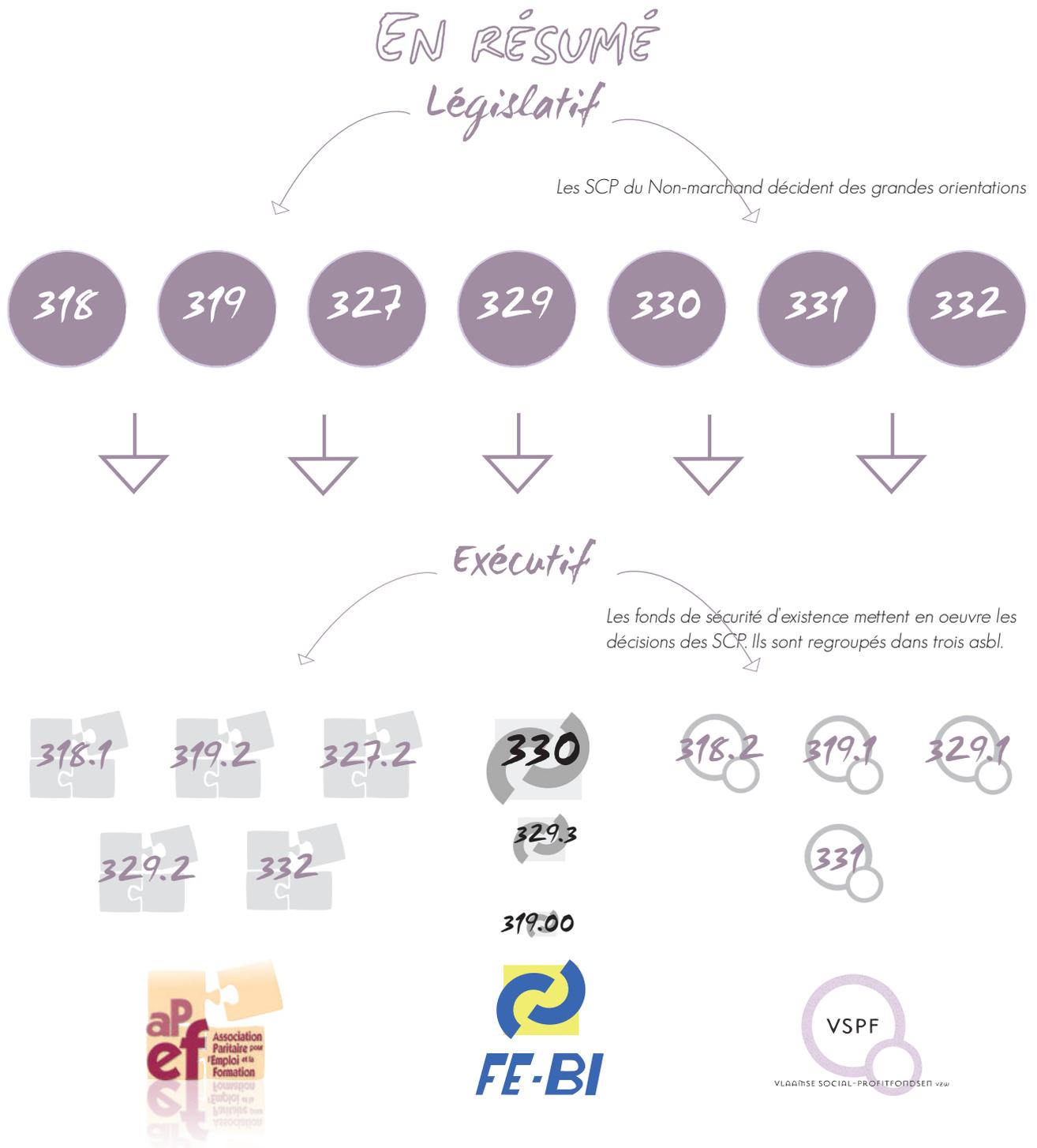
L'APEF: REGROUPEMENT DE FONDS DU NON-MARCHAND

Pour réaliser des économies d'échelle, peser d'un plus grand poids au niveau politique, partager leur expertise, etc., les partenaires sociaux ont décidé de regrouper les divers Fonds sociaux du non-marchand. L'ASBL Afosoc-Vesofa Vzw a donc été créée en juin 1995. Elle regroupait les sept Fonds de formation existant à ce moment et les localisait au même endroit, permettant ainsi à leurs permanents de s'y installer avec des services informatiques et logistiques transversaux. L'arrivée de la plupart des Fonds « Maribel social » en 1998, suivis de nouveaux Fonds, a conduit les partenaires sociaux à regrouper ces Fonds selon les niveaux de pouvoir qui subventionnent les organisations du non-marchand. Fin 2002, trois ASBL ont été créées: la vzw VSPF pour les Fonds néerlandophones, l'ASBL Fe-Bi vzw pour les Fonds fédéraux et bicommunautaires (principalement les hôpitaux, les maisons de repos et des services de santé relevant de la CP 330) et l'ASBL APEF pour les Fonds des secteurs francophones et germanophones.

Pour plus d'informations, voir le DVD.

Missions

Les missions de l'APEF prévues dans ses statuts sont de « coordonner et amplifier les actions des Fonds ». Outre le soutien au personnel des Fonds, quelques exemples de l'apport de l'APEF aux Fonds: un « Memento Maribel social », la mise en œuvre du dispositif « Plan de formation », une Convention avec l'enseignement de Promotion sociale, avec le Forem, un travail sur la supervision d'équipes, un séminaire sur les fins de carrière dans le non-marchand, l'édition bimestrielle d'une lettre électronique d'information « La Vigilante », etc.



LA CONCERTATION SOCIALE

La concertation sociale à travers ses organes

Au sein de chaque institution, là où des relations de travail s'établissent, la concertation sociale fonctionne sur base de la participation active de chacun. De nombreux sujets peuvent ainsi être abordés: la répartition du travail, les horaires de travail, la récupération des heures complémentaires, l'organisation, le fonctionnement et l'évolution du service...

Le dialogue spontané qui existe entre employeurs et travailleurs ne rend pas inutile la mise en place d'une concertation sociale structurée. La concertation permet en effet de clarifier les rôles de chacun et de favoriser un plus grand professionnalisme dans l'exécution des services et dans la gestion de l'institution.

CONSEIL D'ENTREPRISE, CPPT OU DÉLÉGATION SYNDICALE DANS L'INSTITUTION

Le calcul de l'effectif des travailleurs se fait de la même manière que pour le CPPT ou le CE, sur base de l'occupation des deux trimestres qui précèdent la demande. Cela signifie, notamment, que le personnel au-delà des 3/4 temps est considéré comme un travailleur, en-dessous, comme un « demi-travailleur ». S'il y a 20 personnes (quel que soit leur temps de travail), le seuil de 15 est considéré comme atteint.



Comme dans tout secteur, les institutions du secteur MAE peuvent ou doivent organiser divers organes de concertation :

- S'il y a + de 100 travailleurs dans l'institution ou le regroupement d'institutions: élection d'un CE et d'un CPPT. Une DS peut être installée si 50 % du personnel marque son accord.
- S'il y a de 51 à 100 travailleurs dans l'institution ou le regroupement d'institutions: élection d'un CPPT. Une DS peut en outre être installée si 50 % du personnel marque son accord.
- S'il y a de 15 à 50 travailleurs dans l'institution ou le regroupement d'institutions: seule une délégation syndicale peut être instituée, si 50 % du personnel en fait la demande.

En dessous de 15 travailleurs dans l'institution (sauf en cas d'accord de l'employeur pour mettre en place une DS), les travailleurs sont consultés directement sur certains points (par exemple, le règlement de travail). Ils peuvent faire appel à un représentant de l'organisation syndicale à laquelle ils sont affiliés. L'intervention du ou des permanents syndicaux est obligatoire dans certains cas (en particulier pour la conclusion de conventions collectives d'entreprise).

RÔLE ET FONCTIONNEMENT DE LA DÉLÉGATION SYNDICALE

Missions de la DS

La DS s'occupe de matières générales qui ne sont pas traitées en CE et en CPPT, aussi bien en matière de relations collectives de travail que de défense individuelle des travailleurs. Elle assure aussi la cohérence de l'ensemble des représentants du personnel (y compris au CE et au CPPT).

DANS LES MAE

La DS assure une information au personnel: le délégué, désigné par son organisation syndicale, représente à la fois les travailleurs et l'organisation syndicale. Il est donc accompagné tout au long de son mandat par les représentants de sa Centrale (le permanent régional). Grâce à cet appui, le délégué dispose d'une formation, d'informations, d'outils et de contacts spécifiques en fonction des matières concernées. Les informations dont il dispose lui permettent de veiller au respect de la réglementation sociale dans l'institution.

Exemples: barèmes légaux, droit à la pré-pension, crédit-temps, Plan Tandem, Maribel social...

La DS est mandatée pour représenter le personnel: le délégué participe aux instances de son secteur dans l'organisation syndicale et il fait ainsi valoir la réalité de son institution dans les prises de position de l'organisation syndicale. C'est sur base de ces prises de position que se négocieront des décisions à d'autres niveaux: en commission paritaire, dans les accords non marchands, avec le politique. La mise en place d'une DS peut donc amener les petites institutions à mieux faire entendre leur spécificité.

La DS facilite et organise la concertation interne. A l'intérieur de l'institution, la DS doit représenter les collègues. Elle le fait de manière collective et, sur demande des affiliés, de manière individuelle.

- Grâce à sa représentation collective, le personnel peut faire valoir ses positions par le biais d'un délégué. L'employeur a face à lui un interlocuteur représentatif des souhaits des travailleurs, ce qui favorise la cohérence des revendications et la structuration du dialogue social. Le délégué est présent pour consulter le personnel, pour négocier et pour signer des accords collectifs.
- Au-delà de la représentation collective, le délégué assure un rôle de défense individuelle des travailleurs. Exemples: en cas d'avertissement, de licenciement, discrimination, harcèlement, non-respect de la réglementation...

En cas d'absence de CE et de CPPT, la DS reprend une partie de leurs compétences, notamment en matière d'information économique et financière, de bien-être au travail, mais aussi sur le bilan social, l'activité, l'emploi, l'organisation du travail...

Fonctionnement

Une CCT sectorielle du 11 mai 2009 définit le fonctionnement de la DS dans le secteur des milieux d'accueil de l'enfance.

- le nombre de délégués est proportionnel au nombre de travailleurs³. Ces délégués sont désignés par l'organisation syndicale (ou les organisations syndicales quand elles sont plusieurs à avoir des affiliés et à prétendre à un mandat) par lettre recommandée à l'employeur.
- concrètement, en fonction des situations, la ou les organisation(s) syndicale(s) organisent des élections parmi les affiliés ou désignent directement les délégués.



Quand le nombre de travailleurs permet un CE ou un CPPT, l'employeur a l'obligation d'organiser des élections sociales, tous les quatre ans. Les prochaines auront lieu en 2012.

³ 15 - 29: 2 effectifs/30 - 39: 2 effectifs & 2 suppléants/40 - 49: 3 effectifs & 3 suppléants/50 - 99: 4 effectifs & 4 suppléants/100 - 499: 6 effectifs & 6 suppléants.

Lorsqu'une délégation syndicale est désignée, elle doit fonctionner selon des règles précises. L'employeur est tenu d'organiser une première réunion pour aborder un certain nombre de points, par exemple :

- le calendrier ;
- l'organisation du service où travaille un(e) délégué(e) pour tenir compte de la nécessité de le (la) libérer pour se former, participer aux instances syndicales, négocier avec l'employeur... ;
- la communication de l'ensemble des informations nécessaires pour permettre à la DS d'assurer valablement ses missions ;
- le fonctionnement de la DS: un règlement d'ordre intérieur (ROI) ou une convention interne à l'institution peut prévoir différents aspects :
 - la planification des rencontres avec l'employeur ;
 - le nombre minimum et la fréquence des rencontres entre délégué(e)s ;
 - l'animation et le déroulement des réunions paritaires avec l'employeur ;
 - à la fin de la rencontre, l'attribution de la responsabilité de rédiger la synthèse des décisions prises et de les communiquer au personnel ;
 - l'élaboration d'un tableau de bord des décisions : date, décision, suivi, responsabilités, échéances... ;
 - la participation du permanent ou du représentant de la fédération patronale, la présence d'experts lors de ces réunions.

Exemples
concrets de
compétence de la DS :

1) Application de la réglementation générales selon les conventions générales et sectorielles: heures supplémentaires, durée du travail, jours fériés, horaires, vacances annuelles, congé-éducation payé...

2) Initiatives du secteur: avis sur le Maribel social, actions groupes à risque, élaboration du Plan de formation...

3) Règlement de travail: durée du travail, date de paiement de la rémunération, sanctions, procédure d'avertissement...

4) Contrat de travail individuel: respect de la fonction, horaire particulier (temps partiel)...

5) Bien-être au travail (en l'absence de CPPT): protection, médecine du travail, stress, harcèlement, matériel, infrastructure, maladies professionnelles et accidents du travail.

Procédure requise pour installer une délégation syndicale: CCT du 11 mai 2009

Le personnel qui souhaite voir mettre une DS en place dans son institution, doit passer par son ou ses organisations syndicales. Celles-ci adresse alors à l'employeur, par lettre recommandée, une demande d'installation de DS.

Dans un délai de 14 jours, l'employeur peut exiger que l'on vérifie si 50 % du personnel accepte d'être représenté par une DS. Il doit joindre à cette demande une liste complète de son personnel avec noms et adresses afin que la ou les organisations syndicales puissent consulter le personnel à ce sujet, de façon confidentielle, avec copie au président de la Commission paritaire (si l'employeur n'a pas demandé cette vérification dans les délais prévus, la condition est automatiquement considérée comme remplie).

La ou les organisations syndicales doivent alors transmettre au président de la Commission paritaire la liste des signatures lui permettant de vérifier que 50 % du personnel est demandeur. L'employeur n'est pas informé du nom des membres du personnel qui ont signé cette demande.

Dès que le président de la CP informe l'employeur que la condition est remplie, la DS est considérée comme existante. Il incombe alors à la ou aux organisations syndicales de désigner, par lettre recommandée, la composition de la DS. Le mandat a une durée de quatre ans et peut être renouvelé.



Le dialogue social en l'absence d'organe de concertation dans l'institution

Dans un certain nombre de MAE, il n'y a ni DS ni CPPT ni CE parce que le nombre de travailleurs nécessaires n'est pas atteint ou, pour ce qui concerne la DS, parce que la demande soit n'a pas été faite soit n'a pas rassemblé l'accord de 50 % des travailleurs. Cela ne signifie pas pour autant que le dialogue social n'existe pas ou ne soit pas rendu obligatoire.

Au quotidien, s'agissant de questions individuelles, travailleurs et employeur entretiennent principalement un dialogue direct; s'agissant de questions collectives, le dialogue doit se faire entre l'employeur et l'ensemble de l'équipe.

Certains moments de ce dialogue social sont plus formalisés : c'est le cas, par exemple, de la consultation des travailleurs lors de l'élaboration du règlement de travail, de l'analyse des risques dans l'entreprise et de l'inscription des dispositions qui en découlent dans un plan quinquennal et un plan annuel.

La gestion paritaire des Fonds sociaux implique aussi que des sujets tels que l'introduction d'une demande d'emploi complémentaire (Maribel social) ou de financement d'une formation particulière (au Fonds de formation) fassent également l'objet d'une consultation de l'équipe.

Cette consultation est soit demandée par l'employeur, soit suggérée par l'équipe. Elle est complétée par une information aux permanents régionaux.

Si l'institution souhaite conclure une CCT d'entreprise, elle sera signée entre l'employeur et au moins une organisation syndicale reconnue. Exemple : les CCT relatives à la durée du crédit-temps dans les limites (de 1 à 5 ans) fixées par le CNT.

Un travailleur peut toujours faire appel à son organisation syndicale pour le défendre, l'accompagner et le conseiller auprès de l'employeur, qui se concerta alors avec le représentant syndical.



Pour établir une dé

en CP 332 (dès le 11 août 2009)

Conditions

Procédures

La ou les organisation(s) syndicale(s) adresse(nt) la demande d'installation par pli recommandé à l'employeur, avec copie aux organisations syndicales reconnues non signataires de la demande.

Si elle(s) souhaite(nt) la protection d'une ou plusieurs personnes, elle(s) adresse(nt) également copie de la demande d'installation par recommandé au président de la Commission paritaire, accompagnée de la liste des personnes à protéger.

¹ Délai de 14 jours calendrier à dater de la réception de la demande d'installation. L'employeur demande, par lettre recommandée aux organisations syndicales demanderesse, que la condition de demande par une majorité des travailleurs soit vérifiée par la production d'une liste reprenant les signatures pour accord de la majorité des travailleurs.

² Délai de 30 jours calendrier à dater de la réception de la demande d'installation. L'employeur en informe le personnel, ainsi que de la vérification de la condition de demande par une majorité des travailleurs. Il affiche le document d'information et la liste des signatures (selon le modèle annexé à la CCT); il transmet aux organisations syndicales demanderesse une liste reprenant les noms et prénoms des travailleurs. Il communique également au Président de la CP la copie des documents affichés.

ou

Dans un délai de 14 jours calendrier à dater de la réception de la demande d'installation, l'employeur ne demande pas la liste des signatures de la majorité des personnes demandant l'installation d'une délégation syndicale ou ne respecte pas les délais impartis.

Délégation syndicale

L'établissement occupe au moins un effectif de 15 personnes (calcul CPPT) ou 20 personnes physiques en moyenne, calculé sur les deux trimestres qui précèdent la demande.

et

La majorité du personnel de l'établissement accepte d'être représenté par une délégation syndicale.

3

Dans les 90 jours suivant l'affichage, les organisations syndicales transmettent les listes de signatures au président de la Commission paritaire qui vérifie la condition de demande d'une délégation syndicale par une majorité des travailleurs.

4

Dans les 10 jours de la réception de cet envoi, le président informe l'employeur et les organisations syndicales du résultat.

5

En cas de contestation de l'une ou l'autre étape, la partie la plus diligente peut faire appel au président de la Commission paritaire et au bureau de conciliation dans un délai de 15 jours.

soit

Si après le délai d'appel, le résultat de la vérification est que la condition de demande d'une délégation par la moitié du personnel n'est pas remplie.

LA DÉLÉGATION SYNDICALE NE PEUT PAS ÊTRE INSTALLÉE.
Une demande d'installation ne peut être introduite plus d'une fois par an.

soit

Si après le délai d'appel, le résultat de la vérification est que la condition de demande d'une délégation par la moitié du personnel est remplie

LA CONDITION DE DEMANDE PAR UNE MAJORITÉ DES TRAVAILLEURS EST CONSIDÉRÉE COMME REMPLIE.

LA DÉLÉGATION SYNDICALE PEUT ÊTRE INSTALLÉE.



4 Annexes : 1) Liste des textes et références sur DVD 2) Coordonnées des partenaires sociaux 3) Glossaire des abréviations 4) reprendre le Schéma du Signet A5 indépendant

Table des matières

Introduction

1. La concertation sociale dans le secteur privé
 - 1.1. Les grands principes de la concertation
 - 1.2. Les acteurs de la concertation
 - 1.3. Les différents niveaux de la concertation : l'entreprise, le secteur, l'inter-professionnel
 - 1.4. D'autres acteurs des relations collectives
 - 1.5. Les spécificités du dialogue social dans le Non-marchand

- 2 . La concertation sociale dans le secteur des MAE
 - 2.1. La Commission paritaire 332
 - 2.2. Les Fonds sociaux

- 3 La concertation dans chaque institution du MAE
 - 3.1. Les possibilités légales
 - 3.2. Sans délégation syndicale

Annexes

CP 332

Organisations syndicales

CGSLB Centrale générale des syndicats libéraux de Belgique
boulevard Poincaré 72 – 74 – 1070 Bruxelles
02/558 51 50
www.cgsלב.be

CSC - CNE Centrale nationale des employés
Secrétariat général avenue A. de Gasperi 21 – 1400 Nivelles
067/88 91 91
www.cne-gnc.be

FGTB - SETCa Syndicat des employés, techniciens et cadres
Rue Haute 42 – 1000 Bruxelles
02/512 52 50
www.setca.be

Fédérations patronales

FASS Fédération des associations sociales et de santé
Rue Gheude 49 – 1070 Bruxelles
02/250 09 14
www.fass.be

FIMS Fédération des institutions médico-sociales
Rue Belliard 23a – 1040 Bruxelles
02/230 30 27
www.fims-asbl.be

FILE Fédération des initiatives locales pour l'enfance
Quai au Bois de Construction 9 – 1000 Bruxelles
02/210 42 84

AFIS Association francophone d'institutions de santé
Quai au Bois de Construction 9 – 1000 Bruxelles
02/210 42 70
www.afis.be

CCCSSD Confédération des centres de coordination de soins et services à domicile
Avenue A. Lacomblé 69/71 bte 7 – 1030 Bruxelles
02/735 24 24











