

**De la particularité de la Commission
Paritaire du secteur socio-culturel
(CP 329)**

Laure VAN RANST

Décembre 2007

CESEP ASBL, Rue de Charleroi 47, 1400 Nivelles.

Table des matières

INTRODUCTION	3
L'ASSOCIATIF EN BELGIQUE	4
L'HISTORIQUE D'UNE COMMISSION PARITAIRE	5
1. En quelques dates	5
2. 1977-1996: la longue marche vers une commission paritaire	6
Problèmes d'instauration d'une CP du secteur socio-culturel	6
Première tentative (1977 – 1980)	6
Mise en veilleuse (1980 – 1984)	6
Seconde tentative (1985 – 1991)	7
L'histoire s'accélère	7
Les convoyeurs attendent	8
Une nouvelle histoire commence	8
3. De 1996 à nos jours	8
Des activités	9
Les conventions collectives de travail	9
La modification du champ de compétences	10
Le bureau de conciliation	10
Le Congé-Education Payé	10
Les déclarations communes	11
Les avis sur des dérogations demandées	11
Les activités parallèles des partenaires sociaux	11
Les activités parallèles du banc patronal	11
Un premier bilan	12
LA COMMISSION PARITAIRE 329 AUJOURD'HUI	13
UNE DEFINITION DU NON-MARCHAND?	24
1. Les questionnements de Mark Elchardus	24
2. Quelques constats	25
3. Une notion plus précise	25
LA PARTICULARITE DE LA CP 329	28
Entretien avec Gabriel Maissin	28
La Commission Paritaire 329: quand? Qui? Comment?	28
Les accords du non-marchand et ses conséquences	28
Trois CP 329 et une hétérogénéité de sous-secteurs	29
Avantages / inconvénients?	30
Comment l'associatif est-il organisé à Bruxelles?	31
Qu'est ce que la CBENM?	31
Une fédération pour l'associatif?	31
CONCLUSION	32
BIBLIOGRAPHIE	33
SITOGRAFIE	33
ANNEXES	34

Introduction

Le secteur non-marchand regroupe différentes activités liées à l'éducation, la culture, l'action sociale, et même, selon un certain point de vue, l'hospitalier, l'enseignement. Un secteur qui prend de plus en plus de place aujourd'hui car il répond à des besoins de plus en plus importants: insertion socio-professionnelle, immigration, santé,...

Mais le secteur non-marchand est un secteur difficile à délimiter aussi. Peu nombreuses sont les études menées sur le non-marchand. Une définition du secteur dépend des différentes acceptations. Nous le verrons plus loin, il existe une version élargie tout comme une vision plus restreinte du non-marchand.

Les années passent et le secteur prend de l'importance, prend sa place dans l'économie nationale. Pourtant, depuis le début des années 2000 rare sont ceux qui se sont frottés au sujet, d'où l'ambition, avec cette étude, de faire le point sur ce qui existe afin de, dès 2008, compléter cette histoire qui se construit encore chaque jour.

Cela fait maintenant plus de trente ans que les politiques se sont attelés à la création d'une commission paritaire pour les derniers secteurs du non-marchand qui n'en bénéficiaient pas encore. Aujourd'hui, la CP 329 existe, bon gré mal gré comme nous le verrons dans un entretien avec Gabriel Maissin.

L'associatif en Belgique

Si l'associatif a toujours existé dans un cadre religieux ou étatique, un tournant a été pris au XIX^{ème} siècle lorsque les coopératives liées au mouvement ouvrier ont vu le jour. Ce sont ces coopératives (correspondant aux trois piliers) qui ont assuré jusqu'à la fin de la seconde guerre mondiale les assurances sociales. Le non-marchand était alors « un ensemble d'institutions différentes du marché et de l'Etat pour protéger les travailleurs: les syndicats, mutuelles »¹,... Jusqu'en 1944, où c'est le début du système social que nous connaissons aujourd'hui en Belgique.

A côté de ces coopérations, d'autres associations à buts éducatif, social et culturel se sont développées. La plupart d'entre elles sont chrétiennes car le monde socialiste « a toujours été plus favorable à l'initiative publique dans ces domaines. »²

Tout au long de la deuxième moitié du XX^{ème} siècle, les pouvoirs publics encourageront progressivement (surtout dans les années 70) les initiatives privées et finiront par les réglementer et les subsidier. C'est à cette époque que s'est constitué le secteur non-marchand en Belgique. Au début, ces activités relevaient de la vocation, du bénévolat. Aujourd'hui, on parle de « professionnalisation » du secteur. Ses activités vont de la santé à l'action sociale en passant par le culturel et l'insertion socio-professionnelle. Ce sont des activités qui sont « soutenues par les politiques publiques de lutte contre le chômage »³. Chacune de ces activités va être soutenue soit par la Région (OISP), soit par la Communauté (socioculturel) soit par le fédéral (Maisons de repos, hôpitaux).

C'est au cours de cette « professionnalisation » du secteur que les travailleurs ont commencé à se syndiquer et à réclamer une convention paritaire. Cette tâche fut réellement complexe étant donné les compétences et la diversité des travailleurs du secteur.

C'est suite à un très long parcours qu'enfin, le 13 février 1996, la commission paritaire pour le secteur socio-culturel a vu le jour.

Afin de bien comprendre les enjeux actuels du non-marchand, il est essentiel de revenir brièvement sur cette « longue marche vers une commission paritaire »⁴.

¹ Mateo Alalouf lors de la journée CitizenJob, le 23 octobre 2007 à Bruxelles.

² Le secteur non-Marchand en Belgique, Aperçu socio-économique, Fondation Roi Baudouin, octobre 2001, p. 13

³ Mateo Alalouf lors de la journée CitizenJob, le 23 octobre 2007 à Bruxelles.

⁴ NOEL Serge, "La commission Paritaire pour le secteur socio-culturel: historique, enjeux et perspectives.", Les Cahiers de l'Education Permanente, n°3 avril-mai-juin 1998. Voir en annexe l'entièreté du texte.

L'historique d'une commission paritaire

1. En quelques dates

L'historique de la CP 329 a été détaillé dans un article de Serge Noël dans les Cahiers de l'éducation Permanente en juin 1998⁵. En voici dans un premier temps les grandes dates jusqu'à l'installation de la CP 329 présentées sous forme de tableau. Dans un deuxième temps, vous trouverez un résumé de l'article de Serge Noël.

1960 – 1970	Travail législatif qui institue et fixe des critères de subvention.
Le 22 février 1977	Dans un premier avis, le Moniteur belge invite les organisations intéressées par la constitution d'une CP à se manifester
En avril 1979	Réaction du SETCa: souhait d'élargissement de la CP
Le 26 septembre 1979	Le Conseil National du Travail propose un regroupement des organisations.
Le 14 avril 1980	La Communauté française est chargée d'une mission de concertation
Fin 1980	Une Fédération des employeurs voit le jour
En juin 1984	Le comité exécutif du SETCa approuve un "plan de développement de l'emploi du secteur socio-culturel"
Le 27 avril 1985	2ème avis au Moniteur belge
Fin 1985, début 1986	Les syndicats finissent par faire des propositions
Le 29 octobre 1986	Jacques Zwick et Alain Hutchinson s'engagent à plaider pour l'augmentation du nombre de représentants à la CP.
Le 12 janvier 1987	Un accord est conclu sur les statuts de la FESEP.
Le 14 novembre 1990	La FESEP voit le jour
Le 17 décembre 1991	Le Conseil National du Travail publie un avis: "Propositions en matière de commissions paritaires pour le secteur non-marchand et les professions libérales"
Le 5 février 1992	3ème avis publié au Moniteur belge: proposition de l'institution d'une CP pour le secteur socio-culturel.
Le 28 octobre 1993	Arrêté royal instituant la commission paritaire pour le secteur socioculturel et fixant sa dénomination et sa compétence.
Le 17 novembre 1993	– Fondation de la CESSoc – Publication au Moniteur belge de l'arrêté royal instituant la CP.
Le 8 novembre 1995	Publication de l'arrêté royal nommant les membres de la CP.
Le 13 février 1996	Installation de la CP pour le secteur socioculturel

⁵ NOEL Serge, "La commission Paritaire pour le secteur socio-culturel: historique, enjeux et perspectives.", Les Cahiers de l'Education Permanente, n°3 avril-mai-juin 1998. Toutes les citations viennent de cet article.

2. 1977-1996: la longue marche vers une commission paritaire

Problèmes d'instauration d'une CP du secteur socio-culturel

En 1987, la Confédération des Organisations de Jeunesse relevait les différents problèmes qui empêchaient une CP de naître. Parmi ces problèmes, citons :

- le cumul des fonctions d'employeurs et d'employés,
- la petite taille des « entreprises » du secteur,
- le nombre élevé des « entreprises » du secteur,
- la variété de statuts des travailleurs,
- la base volontaire et militante du secteur et enfin,
- la présence d'ouvriers et d'employés.

Première tentative (1977 – 1980)

Suite au travail législatif des années 60 et début 70, les organisations de jeunesse et organisations culturelles vont avoir la possibilité d'engager du personnel. Toutefois, l'absence de jurisprudence en la matière « va inciter les acteurs à s'organiser eux-mêmes ». Ceux-ci vont alors revendiquer une Commission Paritaire.

Suite à cela, le 22 février 1977, le Moniteur belge invite “les organisations intéressées ... à faire savoir si elles désirent être représentées”. Les organisations visées sont

- les maisons de la culture et les foyers culturels,
- les organisations nationales et régionales d'éducation permanente
- les organisations de jeunesse reconnues.

Plus tard, en avril 1979, le SETCa fait savoir qu'il souhaitait un élargissement de cette Commission Paritaire à d'autres membres du personnel concerné ainsi qu'à d'autres types d'organisations. Aucune organisation patronale d'éducation permanente n'a réagi à cet appel.

Le 26 septembre 1979, le Conseil National du Travail donne un avis sur la constitution d'une commission paritaire: Ce dernier estime que la diversité et la quantité d'organisations représentatives des employeurs dans le secteur socio-culturel est un frein à la conclusion d'accords. Il propose dès lors que ces organisations se réunissent « sur la base, par exemple, de leurs affinités idéologiques ».

« Le 14 avril 1980, le ministre de l'Emploi et du Travail écrit au ministre de la Communauté française pour le charger d'une mission de concertation auprès des huit organisations patronales, (...) afin de les inciter à se regrouper ». Deux réunions sont alors organisées mais certaines questions restent en suspens.

Mise en veilleuse (1980 – 1984)

Fin 1980, la Fédération des Employeurs de Travailleurs du secteur Socio-culturel des Organisations de Jeunesse voit le jour suite aux propositions de regroupement faites par le Conseil National du Travail.

Du côté de l'Education Permanente, de nombreuses réunions ne permettent toutefois pas de se mettre d'accord sur les statuts d'une Fédération des Employeurs du Secteur Education Permanente.

« Côté syndical, en juin 1984, le comité exécutif du SETCa approuve un “plan de développement de l'emploi du secteur socio-culturel” et demande une rémunération des travailleurs socio-culturels, par les pouvoirs publics, à 100% ».

Seconde tentative (1985 – 1991)

Le 27 avril 1985, nouvel avis au Moniteur belge: le Ministère de l'Emploi et du Travail propose à nouveau de créer une commission paritaire pour le secteur socio-culturel. Notons que cette fois, il « ne précise plus qu'il doit s'agir de travailleurs intellectuels, et ne définit plus les catégories d'employeurs ».

Côté patronal: silence radio.

Côté syndical: les syndicats font des propositions fin 1985, début 1986. Un projet de convention pour la création de représentations syndicales itinérantes tombe à l'eau suite à un changement de ministre.

Côté patronal: avec l'insistance du Ministère de l'Emploi et du Travail, Jacques Zwick⁶ reprend une tentative de création d'une fédération des employeurs de l'éducation permanente. L'affaire n'est pas simple mais un accord finit par aboutir le 12 janvier 1987 sur les statuts et le règlement d'ordre intérieur de la FESEP (Fédération des employeurs du secteur de l'éducation permanente). Toutefois, certaines familles ne désigneront pas leurs représentants.

Ce n'est que le 14 novembre 1990, après que Jean-Marie Bragard ait repris les travaux que la FESEP a vu le jour. Elle est devenue alors « l'élément moteur de la mise en place de la commission paritaire ». Suite à cela, les statuts de la FESEP sont publiés au Moniteur belge et différentes rencontres sont organisées.

L'histoire s'accélère

Le 17 décembre 1991, le Conseil National du Travail publie un avis: « Propositions en matière de commissions paritaires pour le secteur non-marchand et les professions libérales ». Il propose de rattacher certains secteurs du non-marchand à des CP existantes et de créer une autre Commission Paritaire pour les autres.

Suite à l'échec des années 80, le Conseil demande aux organisations d'employeurs de se regrouper autant que possible.

Début 1992, le ministre de l'emploi et du Travail informe qu'il va engager la procédure légale pour l'institution d'une CP pour le secteur socio-culturel. Le SETCa réunit un groupe de travail et tout à coup, le 5 février 1992, un avis est publié au Moniteur belge. Cet avis propose au Roi l'institution d'une CP pour le secteur socio-culturel. Le champ de compétence est prévu pour 13 types organisations:

- les centres culturels
- les bibliothèques publiques
- les associations et centres sportifs
- les associations de radiodiffusion et/ou télévision non-commerciales
- les initiatives d'animation sociale
- les organisations de formation socioculturelle
- les organisations de développement socioculturel pour adultes
- les groupements de jeunesse
- les maisons de jeunesse
- les associations et institutions de formation professionnelle, de formation complémentaire et de recyclage
- les organisations touristiques et non-commerciales
- les organisations de coopération au développement
- les institutions ou associations pour la promotion d'une conception idéologique qui ne sont pas liées à un parti politique

⁶ Secrétaire général de la ligue des familles.

Qu'en est-il de cet avis? Différents changements sont survenus par rapport aux deux avis précédents (1977 et 1985). Certains secteurs, comme l'éducation permanente, ne sont pas repris tels quels alors que d'autres ont été ajoutés. De plus, certaines catégories, comme celle sur les « organisations non liées à un parti » sont vagues et suscitent de nombreux questionnements.

Finalement, cet avis semble être un compromis entre les volontés des différents acteurs. Notons aussi que cet avis porte la marque flamande étant donné la présence de certaines catégories inexistantes du côté francophone.

Très vite, les candidatures francophones vont être nombreuses. Il faut alors créer une seule fédération patronale afin de faire aboutir la création de la commission paritaire.

Les contacts avec les fédérations patronales francophones vont aboutir à la fondation, le 17 novembre 1993, de la CESSoC: Confédération des Employeurs des Secteurs Sportifs et Socioculturel qui a opté pour le statut d'asbl. « Il est amusant de constater que cette Confédération patronale se crée le jour même de la parution au Moniteur belge de l'Arrêté Royal instituant la commission paritaire! ».

Après différents contacts et courriers avec les syndicats francophones, une réunion va être organisée, le 10 février 1993, avec le ministre de l'emploi et du Travail. Les fédérations patronales et syndicales, francophones et néerlandophones, seront présentes. La FESEP a également pris soin de contacter M. Karl-Einz Lambertz, ministre de la Communauté germanophone.

Le 28 octobre 1993 l'arrêté royal est publié⁷.

Les convoyeurs attendent

Durant l'année 1994 les syndicats s'organisent par rapport à cette nouvelle CP. Le 30 janvier 1995, après de nombreuses réunions, « le CESSoC aboutit à l'élection d'un Conseil d'Administration de 12 membres ».

Ce n'est finalement que le 8 novembre 1995 que l'arrêté royal nommant les membres de la Commission paritaire pour le secteur socioculturel est publié.

Une nouvelle histoire commence

Le 13 février 1996 la CP pour le secteur socioculturel est installée.

3. De 1996 à nos jours

Serge Noël, dans les Cahiers de l'Education permanente de 1998, a présenté une suite de l'historique de la commission paritaire 329, une fois installée. En voici des extraits choisis⁸. Les notes entre crochets ont été rajoutées en 2007.

⁷ Voir articles et modifications plus loin.

⁸ NOEL Serge, "Le secteur socio-culturel: un nouveau venu dans les relations collectives du secteur non-marchand.", Les Cahiers de l'Education Permanente, n° juillet – août – septembre 1998

«

Des activités

En un peu plus de deux ans [entre 1996 et 1998], la Commission Paritaire s'est réunie à 23 reprises en séance plénière, une vingtaine de fois en groupe de travail préparatoire.

Les conventions collectives de travail

La partie la plus visible du travail d'une Commission Paritaire sectorielle est de conclure des conventions collectives de travail (CCT).

8 CCT ont été conclues :

- La CCT du 20 mars 1997 relative à la « Liaison des rémunérations à l'indice des prix à la consommation » a permis une uniformisation des rythmes et calculs des indexations des salaires. La méthode choisie a été calquée sur la fonction publique plutôt que sur celle de la CP 218 (Auxiliaire pour employés).
- La CCT du 20 mars 1997 relative à l' « Institution d'un fonds de sécurité d'existence du secteur socioculturel de la Communauté flamande et fixation de ses statuts ».
- La CCT du 20 mars 1997 créant le même fonds pour « les Communautés française et germanophone ».

Ces CCT ont dû tenir comptes des complexités institutionnelles et trouver un équilibre entre les sensibilités néerlandophones et francophones. Le rattachement d'une association à un rôle linguistique qu'il contesterait peut ainsi faire appel à une Commission ad hoc (on est en Belgique).

- La CCT du 30 avril 1997 ayant pour objet la « Promotion de la formation et de la mise au travail des groupes à risque parmi les travailleurs » modifiée une première fois le 23 septembre 1997 et une seconde fois le 17 juin 1998.

Cette CCT permet ainsi que les cotisations patronales de sécurité sociale en faveur des groupes à risque puissent revenir au secteur.

- La CCT du 30 avril 1997 traitant du « Remboursement des frais de transport du domicile au lieu de travail » oblige l'employeur à rembourser ces frais quel que soit le moyen de transport utilisé.
- La CCT du 5 juin 1998 intitulée "Mesures visant à promouvoir l'emploi dans le secteur socio-culturel".

Il s'agit de ce que l'on appelle le Maribel Social : ⁹si les principes de la mutualisation des réductions, et de la gestion par deux fonds sectoriels sont acquis, quelques questions de fond restent pendantes : retour proportionnel (demandé par le « grosses » organisations) ou non, mode d'arbitrage entre les candidats, hauteur du financement de l'emploi...

Les questions techniques ne sont pas minces non plus:

obligation de fournir la liste des employeurs concernés ainsi que le numéro d'immatriculation ONSS, inconnue du sort réservé aux travailleurs TCT ou PRIME dont les fiches salariales sont remplies par le FOREM, l'ORBEM ou le VDAB sans que les commissions paritaires soient indiquées, difficulté de faire avaliser par les ministres

⁹ Rappelons qu'à la différence du Maribel « marchand » qui octroie des diminutions directes de cotisations sans obligation pour l'employeur, le Maribel social prévoit l'obligation d'affecter ces diminutions à la création d'emplois nouveaux.

Le montant de la diminution s'élève à 13.000 FB / an jusqu'au 30/06/98, à 26.000 FB jusqu'au 30/06/99 et à 39.000 FB à partir du 01/07/99 par travailleur engagé à mi-temps au moins.

concernés (14 ?), non publication à ce jour des modifications annoncées par le gouvernement fédéral...

- La CCT du 24 juin 1998 portant création d'un Fonds de sécurité d'existence dénommé "Fonds Social Maribel social du secteur socioculturel de la Communauté flamande" et en fixant les statuts.
- La CCT du 24 juin 1998 créant le même Fonds pour "les Communautés française et germanophone".

Ces deux Fonds sociaux seront amenés à gérer les produits du Maribel Social du secteur. Le CA du Fonds francophone est composé de 10 membres de la Commission Paritaire.

La modification du champ de compétences

La fixation du champ de compétences, tel que défini par le Ministre de l'Emploi et du travail, a posé d'énormes problèmes d'interprétation tant aux partenaires sociaux qu'aux services d'inspection de l'emploi et du travail ou de l'ONSS.

Peu familiarisés avec le secteur, les inspecteurs de terrain ont éprouvé de grandes difficultés à remettre des avis de rattachement.

Après concertation avec le service des relations collectives de travail, la Commission Paritaire vient de déposer une demande de modification au Ministre de l'Emploi et du Travail.

A l'occasion de ces débats, les partenaires sociaux ont réaffirmé leur attachement à la loi qui prévoit que, dans ce domaine, l'activité accessoire suit l'activité principale.

En effet, plusieurs avis avaient rattaché des travailleurs d'une même institution à plusieurs commissions paritaires. Ainsi une ASBL oeuvrant dans le secteur touristique non commercial a vu ses travailleurs rattachés à la CP du secteur socio-culturel, mais aussi à celle de la batellerie (car ils organisent des excursions en péniche) et à celle de l'Horéca (car ils disposent d'une cantine).

Le bureau de conciliation

En l'absence de CP, les conflits de travail ne peuvent se régler qu'à l'intérieur de l'entreprise ou devant les juridictions de travail. L'existence d'une CP permet la médiation de conflits devant un bureau de conciliation présidé par un conciliateur social fonctionnaire du Ministère de l'Emploi et du Travail.

Plus de 10 conflits ont été portés devant le bureau de conciliation. Ils traitent de sujets aussi divers que la garantie du maintien de l'emploi et des finalités de l'association dans le cadre d'une restructuration, la demande de levée d'une grève, la levée de protection d'un travailleur protégé, les modalités de récupération des heures supplémentaires, la modification de l'assurance-groupe, les mises à la prépension dans le cadre d'une entreprise en difficulté, les prestations le jour de la fête de la Communauté française, les modifications de barèmes et gratification dans le cadre d'un transfert de compétences de la Communauté à la Région, les règlement de travail, les conditions de travail et les salaires, l'assimilation du temps de préparation des formateurs au temps de travail...

Ces conciliations longues et difficiles, mais la plupart du temps couronnées par un accord et des avis unanimes, ont parfois été menées directement dans les associations.

Le Congé-Education Payé

Les Commissions Paritaires sont habilitées à agréer des formations dans le cadre du système du Congé-Education Payé. Trois formations du secteur ont été agréées.

Les déclarations communes

Les partenaires sociaux se sont mis d'accord sur diverses déclarations :

- l'inquiétude sur les non-reconductions des accords de coopération entre la Communauté française et les Régions concernant le Fonds Budgétaire Interdépartemental pour l'Emploi.
- un protocole d'accord pour reconnaître que la durée moyenne du travail était de 38 heures dans le secteur.
- la situation problématique des organisations non-gouvernementales de coopération au développement.

Les avis sur des dérogations demandées

Les CP sont amenées à remettre des avis dans plusieurs domaines, elles posent par ce fait des actes administratifs.

La CP 329 a ainsi remis des avis sur des demandes de levée de protection de travailleurs protégés (un accord et trois refus), des demandes de dérogations à la règle qui interdit des prestations de moins de trois heures (3 accords), des demandes de dérogation à la règle du tiers temps (2 accords).

Les activités parallèles des partenaires sociaux

Outre les activités réalisées au sein même de la Commission Paritaire, celle-ci a permis des rencontres communes avec les Cabinets des Ministres des Communautés et Région. Il s'agit sans doute d'une des conséquences les plus importantes de la CP : permettre aux pouvoirs subsidiants d'avoir enfin un interlocuteur.

Les activités parallèles du banc patronal

La CP 329 a permis de rapprocher des employeurs qui se connaissaient peu et agissaient en ordre dispersé, ce qui les affaiblissait.

L'existence d'une confédération patronale leur a donné l'occasion de faire entendre leur voix dans de nombreux domaines :

- le projet de loi modifiant la fiscalité des ASBL a pu être ainsi très fortement remanié.
- le secteur a pu, via la Confédération des Employeurs du Non-Marchand (CENM) auquel il participe, être présent indirectement dans des instances telles le Conseil National du Travail ou le Conseil Central de l'Economie (où la CENM dispose d'un poste d'observateur).
- en janvier 1998, le secteur a été invité pour la première fois à une concertation entre syndicats, employeurs et Ministres des Affaires sociales, de l'Emploi et du Travail, et de la Santé.

Des chantiers, et non des moindres, sont en cours :

- contestation du projet de modification de la loi de 1921 sur les ASBL.
- négociation avec Reprobel pour la question des redevances liées à la reproduction d'oeuvres protégées (aboutie pour la FESEP).
- présence dans les Conseils Economique et Sociaux et dans toute autre instance où siègent les représentants patronaux.
- présence à la Commission Communautaire des Professions et Qualification pour la détermination des profils de métier du secteur
- radioscopie chiffrée du secteur qui est actuellement estimé à 15.000 travailleurs du côté francophone.
- travail de sensibilisation, d'information et de formation des employeurs dans le domaine du droit social.

- organisation de journées d'étude comme celle qui a tenté, fin 1997, de dresser un bilan de 20 ans de Programmes de Résorption du chômage.

Il paraît utile à cet endroit de signaler que tout ce travail a été réalisé par des bénévoles assistés... d'un travailleur à mi-temps.

Un premier bilan

La création de la CP 329 avec un champ de compétence étendu, pour ne pas dire hétéroclite, semble résulter d'un compromis entre trois volontés :

- celle du Ministre de l'Emploi et du Travail de voir tous les champs d'activité professionnelle être couverts par des commissions paritaires.
- celle du syndicat chrétien flamand qui souhaitait une grande commission paritaire pour tout le secteur non-marchand (il faut remarquer que c'est ce syndicat qui tire le mouvement de revendication actuel).
- celle du Conseil National du Travail qui s'est prononcé à diverses reprises (26/09/79 avis n°635, 17/12/91 avis n°1020) pour une commission du secteur socio-culturel.

Cette hétérogénéité de la CP 329 entraîne une complexité inouïe dans les négociations.

Toute conclusion de CCT y suppose de difficiles arbitrages :

entre les sous-secteurs francophones et néerlandophones du banc patronal, entre francophones et néerlandophones du banc patronal, entre patronats et syndicats (en présumant que les arbitrages entre les centrales et les sensibilités linguistiques y sont identiques).

Tous les acteurs sont conscients du peu de marge de manoeuvre possible de l'autre banc et de l'absence autour de la table des pouvoirs subsidiaires.

La prise en compte par ceux-ci de la nouvelle donne que constitue la CP semble plus importante du côté néerlandophone que du côté francophone. Cette différence d'intérêt pourrait renforcer la volonté affichée de quelques employeurs flamands de voir cette CP se séparer en deux branches linguistiques [ce qui est le cas aujourd'hui¹⁰].

Entre la nécessité de maintenir le dialogue social, voire de l'étendre à l'échelon de l'entreprise, et les contraintes de chacun des acteurs, les travaux à venir seront sans doute très ardues.

Entre la transposition pure et simple de législations du travail qui trouvent leurs origines dans le secteur marchand et une très grande flexibilité calquée sur la réalité actuelle du secteur (mais qui est illégale), les partenaires vont devoir faire preuve d'imagination et sans doute, innover dans de nombreuses matières dont des expérimentations de modèles de réduction du temps de travail.

Les prochaines semaines et les prochains mois seront donc cruciaux, sans oublier que le possible changement de majorité gouvernementale tétanise plus d'un acteur. À suivre donc..."

La suite de cet historique sera l'objet d'une recherche en 2008.

¹⁰ Arrêté Royal du 12 septembre 2004. Source: www.aes-asbl.be/centre_documentation/cp329/commission_paritaire329_ca_se_complique.pdf

La Commission Paritaire 329 aujourd'hui

Après une longue marche et quelques accélérations, la commission paritaire 329 est depuis 2004 subdivisée en trois différentes sous-commissions, comme l'article de Serge Noël le laissait déjà entendre à l'époque.

- La CP 329.01: Sous-commission paritaire pour le secteur socio-culturel de la Communauté flamande.
- La CP 329.02: Sous-commission paritaire pour le secteur socio-culturel de la Communauté française et germanophone et de la Région wallonne.
- La CP 329.03: Sous-commission paritaire pour les organisations socio-culturelles fédérales et bicommunautaires.

En voici les articles et dernières modifications¹¹:

¹¹ www.emploi.belgique.be

CP 329

Commission paritaire pour le secteur socio-culturel.

Institution et modifications

(0) A.R. 28.10.1993 M.B. 17.11.1993

(1) A.R. 13.11.1996 M.B. 29.11.1996

(2) A.R. 13.12.2000 M.B. 16.01.2001

Article 1

Compétente pour les travailleurs en général et leurs employeurs, à savoir les organisations qui ne poursuivent pas de but lucratif et qui exercent une ou plusieurs des activités suivantes:

1. les centres culturels ou toute organisation qui exerce une activité socio-culturelle similaire et qui met à disposition des espaces destinés à cet effet;
2. les bibliothèques, médiathèques et ludothèques, accessibles à chacun; les centres d'information et de documentation et centres d'archives;
3. les associations, les clubs et les centres sportifs :
 - est considérée comme association ou club sportif toute organisation qui, dans le cadre de la formation permanente, favorise avec désintéressement l'éducation physique, le sport et la vie en plein air;
 - est considéré comme centre sportif, un ensemble ou un groupe de bâtiments et d'infrastructures mis à disposition avec désintéressement pour l'exercice de disciplines sportives intérieures et extérieures;
4. les associations de radiodiffusion et/ou de télévision non commerciales; les centres de production et/ou de distribution de toutes formes de médias dont le but principal est le soutien à l'éducation permanente et au travail socio-culturel et qui sont reconnus sur la base de ce qui précède;
5. les initiatives de développement communautaire, soit toute organisation dont l'objectif principal est le développement de projets, de structures ou de réseaux qui contribuent à la participation et à l'intégration d'une ou de plusieurs catégories de population à la vie culturelle, politique, économique ou sociale, comme notamment les minorités ethnico-culturelles;
6. les organisations d'éducation populaire, de travail socio-culturel et d'éducation de base dans le cadre de l'éducation permanente des adultes visant à favoriser notamment le développement et la participation au niveau individuel, culturel, social, économique et politique ainsi que la possibilité d'acquérir des connaissances, des capacités et des aptitudes;
7. les organisations de protection de l'environnement, de l'habitat ou du patrimoine culturel et historique et les associations qui en assurent l'éducation;
8. les organisations et mouvements de jeunesse structurés au niveau fédéral, régional ou local; les centres de jeunes, les maisons de jeunes, les clubs de jeunes, les services de jeunes et les ateliers destinés aux jeunes;
9. les organisations de formation professionnelle, de formation complémentaire et de recyclage;
10. les organisations touristiques non commerciales;
11. les organisations de coopération au développement ou d'éducation au développement;
12. les organisations pour la promotion d'une conception idéologique;
13. les musées et les services éducatifs qui en dépendent;
14. les associations de promotion des arts plastiques et littéraires ou organisant des manifestations ou des expositions d'œuvres relevant de ces arts;
15. les organisations encadrant ou soutenant les organisations énumérées aux points susmentionnés.

Art. 2 La Commission paritaire pour le secteur socio-culturel n'est pas compétente pour :

1. les travailleurs occupés par les employeurs mentionnés à l'article 1er à des activités relevant de la compétence de la Commission paritaire de l'industrie hôtelière ou de la Commission paritaire du spectacle;
2. les centres de formation des classes moyennes;
3. les partis politiques;
4. les sportifs rémunérés;
5. les employeurs qui, sur la base de l'activité exercée, ressortissent à une autre commission paritaire spécifiquement compétente pour celle-ci.

Classification des fonctions

- Numéro de commission paritaire : 329
- Dénomination commission paritaire : COMMISSION PARITAIRE POUR LE SECTEUR SOCIO-CULTUREL
- Champ d'application: Ateliers de production, Bibliothèque, Centres culturels, Centres de jeunes, Education permanente, Fédérations sportives, La Médiathèque, Organisations de jeunesse, Télévisions locales (voir Article 1)
- Date de signature : 15/12/2003
- Date de dépôt : 15/03/2004
- Date d'enregistrement : 15/04/2004
- Numéro d'enregistrement : 70729
- Date de l'avis de dépôt au Moniteur belge : 07/05/2004
- Force obligatoire demandée : Oui
- Date de l'arrêté royal : 16/12/2005
- Date du Moniteur belge : 03/03/2006
- Sujet: CLASSIFICATION DES FONCTIONS

Conditions de rémunération

- Numéro de commission paritaire : 329
- Dénomination commission paritaire : COMMISSION PARITAIRE POUR LE SECTEUR SOCIO-CULTUREL
- Champ d'application: atelier de production et d'accueil agréés et subventionnés en vertu de l'a.e. 26/07/1990 relatif à l'agrément et au subventionnement des at. de prod. et d'accueil et par l'ar. du 23/02/2000 agréant l'asbl ACSR; bibliothèques agréées et subventionnées en vertu du décret 28/02/1978 organisant le service public de la lecture, modifié par les décrets 21/10/1988, 19/07/1991 et 30/11/1992; centres culturels agréés et subventionnés en vertu du décret 28/07/1992 fixant les conditions de reconnaissance et de subvention des centres culturels, modifié par le décret du 10/04/1995; centres de jeunes agréés et subventionnés en vertu du décret du 20/07/2000 déterminant les conditions de reconnaissance et de subvention. des maisons de jeunes, centres de rencontre & d'hébergement. et centres d'inf; organisations d'éducation permanente agréées et subventionnées en vertu des ar 05/09/1921, 04/04/1925, 16/07/1971 et des décrets 08/04/1976 condit. de reconnaiss. et d'octroi de subvent. aux OEP et 17/07/2003; fédérations sportives agréées et subventionnées en vertu du décret du 26/04/1999 organisant le sport en Communauté française; la Médiathèque agréée et subventionnée en vertu de l'arrêté royal du 07/04/1971; les organisations de jeunesse, agréées et subventionnées en vertu du décret du 20/06/1980 fixant les conditions de reconnaissance et d'octroi de subventions aux organisations de jeunesse; télévisions

locales agréées et subventionnées en vertu de l'article 74 du décret du 27/02/2003 sur la radiodiffusion

- Date de signature : 03/06/2005
- Fin de validité : 31/12/2005
- Date de dépôt : 01/07/2005
- Date d'enregistrement : 26/07/2005
- Numéro d'enregistrement : 75660
- Date de l'avis de dépôt au Moniteur belge : 18/08/2005
- Force obligatoire demandée : Oui
- Date de l'arrêté royal : 05/08/2006
- Date du Moniteur belge : 04/09/2006
- Sujet: RENUMERATION, PRIME DE FIN D'ANNÉE

**COMMISSION PARITAIRE POUR LE SECTEUR SOCIOCULTUREL
(CP329)**

Convention Collective de Travail du 3 juin 2005 définissant les conditions de rémunération en 2004 et en 2005 pour certains secteurs de la Commission Paritaire pour le secteur socioculturel dépendant de la Communauté Française : Ateliers de production, Bibliothèques, Centres culturels, Centres de jeunes, Éducation permanente, Fédérations sportives, La Médiathèque, Organisations de jeunesse, Télévisions locales

CHAPITRE F_K : CHAMP D'APPLICATION

ARTICLE 1

La présente Convention Collective de Travail s'applique aux employeurs ressortissant à la Commission paritaire pour le secteur socioculturel et relevant d'un des dispositifs d'agrément et/ou de subventionnement suivants et à leurs travailleurs :

Ateliers de production et d'accueil, agréés et subventionnés en vertu de l'arrêté de l'Exécutif du 26 juillet 1990 relatif à l'agrément et au subventionnement des ateliers de production et d'accueil en matière de films et de vidéogrammes et par l'arrêté du 23 février 2000 agréant l'asbl Atelier de création sonore et radiophonique en qualité de structure d'accueil en matière de création radiophonique;

Bibliothèques, agréées et subventionnées en vertu du décret du 28 février 1978 organisant le Service public de la lecture, modifié par les décrets des 21 octobre 1988, 19 juillet 1991 et 30 novembre 1992. en ce qu'il vise les associations et fondations de droit privé reconnues comme bibliothèques publiques;

Centres culturels, agréés et subventionnés en vertu du décret du 28 juillet 1992 fixant les conditions de reconnaissance et de subvention des Centres culturels et modifié par le décret du 10 avril 1995;

Centres de jeunes, agréés et subventionnés en vertu du décret du 20 juillet 2000, déterminant les conditions de reconnaissance et de subventionnement des maisons de jeunes, centres de rencontres et d'hébergement et centres d'information des jeunes et de leurs fédérations;

- Organisations d'Éducation permanente, agréées et subventionnées en vertu de l'arrêté royal du 5 septembre 1921, de l'arrêté royal du 4 avril 1925, de l'arrêté royal 16 juillet 1971, du décret du 8 avril 1976 fixant les conditions de reconnaissance et d'octroi de subventions aux organisations d'Education permanente des adultes en général et aux organisations de promotion socioculturelle des travailleurs et du décret du 17 juillet 2003 relatif au soutien de l'action associative dans le champ de l'éducation permanente;

- Fédérations sportives, agréées et subventionnées en vertu du décret du 26 avril 1999 organisant le sport en Communauté française;

La Médiathèque, agréée et subventionnée en vertu de l'arrêté royal du 7 avril 1971;

- Organisations de jeunesse, agréées et subventionnées en vertu du décret du 20 juin 1980 fixant les conditions de reconnaissance et d'octroi de subventions aux organisations de jeunesse;

Télévisions locales, agréées et subventionnées en vertu de l'article 74 du décret du 27 février 2003 sur la radiodiffusion.

Cette convention collective de travail ne s'applique pas aux travailleurs concernés par la convention collective de travail du 1^{er} juillet 2002 définissant la classification de fonctions et les conditions de rémunération pour certains secteurs de la Commission Paritaire pour le secteur socioculturel (Région de Bruxelles-Capitale) et par la convention collective de travail du 16 septembre 2002 définissant la classification de fonctions et les conditions de rémunération pour les secteurs de la Commission Paritaire pour le secteur socioculturel dépendant de la Région Wallonne : les Entreprises de Formation par le Travail, les Organismes d'Insertion Socioprofessionnelle, les Centres Régionaux d'Intégration pour les populations d'origine étrangère, les Missions Régionales pour l'Emploi et les Centres de Formation et/ou de réadaptation Professionnelle agréés par l'Agence Wallonne pour l'intégration professionnelle des personnes handicapées (Région wallonne).

Par "travailleurs", on entend les ouvriers et employés, masculins et féminins.

CHAPITRE II : Rémunérations en 2004

ARTICLE 2

Les dispositions de la Convention Collective de Travail du 15 décembre 2003 définissant les conditions de rémunération pour certains secteurs de la Commission Paritaire pour le secteur socioculturel dépendant de la Communauté Française : Ateliers de production, Bibliothèques, Centres culturels. Centres de jeunes, Éducation permanente, Fédérations sportives. La Médiathèque, Organisations de jeunesse, Télévisions locales sont prorogées. Toutefois, l'article 6 est remplacé par la disposition suivante : « Article 6 : En dérogation à l'article 5, en 2004, l'ancienneté qui est prise en compte pour déterminer la rémunération des travailleurs des secteurs des Centres de jeunes et des Organisations de jeunesse, tels que définis à l'article 1^{er}, est l'ancienneté prévue à l'article 5, plafonnée à un maximum de 9 années ».

CHAPITRE III : Rémunérations en 2005

ARTICLE 3

Les rémunérations minimums par catégorie de personnel occupé à temps plein, telles que décrites dans la convention collective de travail du 15 décembre 2003 définissant la classification de fonctions pour certains secteurs de la Commission Paritaire pour le secteur socioculturel dépendant de la Communauté Française : Ateliers de production, Bibliothèques, Centres culturels. Centres de jeunes, Éducation permanente, Fédérations sportives. La Médiathèque, Organisations de jeunesse, Télévisions locales, sont basées, du 1^{er} janvier 2005 au 31 décembre 2005, sur les barèmes repris à l'annexe 1, qui est partie intégrante de la présente Convention Collective de Travail.

Ces barèmes sont une base minimale.

Sans préjudice des dispositions prévues à l'article 14, les employeurs s'engagent à affecter, en 2005, les moyens supplémentaires octroyés par la Communauté française dans le cadre de l'accord du non-marchand de juin 2000 à l'augmentation de la masse

salariale pour permettre l'amélioration des rémunérations, à concurrence de la somme de la prime de fin d'année, telle que prévue aux articles 12 et 13 de la présente convention collective de travail, et de 92% des barèmes déterminés par la convention collective de travail du 16 septembre 2002 définissant la classification de fonctions et les conditions de rémunération pour les secteurs de la commission paritaire pour le secteur socioculturel dépendant de la Région Wallonne : les Entreprises de Formation par le Travail, les Organismes d'Insertion Socioprofessionnelle, les Centres Régionaux d'Intégration pour les populations d'origine étrangère, les Missions Régionales pour l'Emploi et les Centres de Formation et/ou de réadaptation Professionnelle agréés par l'Agence Wallonne pour l'intégration professionnelle des personnes handicapées.

Au cas où les masses salariales annuelles de l'association seraient égales ou supérieures à la somme de la prime de fin d'année, telle que prévue aux articles 12 et 13 de la présente convention collective de travail, et de 92% des barèmes déterminés par la convention collective de travail du 16 septembre 2002 précitée, l'alinéa précédent ne s'applique pas.

ARTICLE 4

Le travailleur occupé à temps partiel doit, pour un même travail ou un travail de valeur égale, bénéficier d'une rémunération proportionnelle à celle du travailleur occupé à plein temps, et ce conformément à l'article 9 de la Convention Collective de Travail n°35 du 27 février 1981 concernant certaines dispositions du droit du travail en matière de travail à temps partiel, rendue obligatoire par l'arrêté royal du 21 septembre 1981.

CHAPITRE IV : ANCIENNETE

ARTICLE 5

L'ancienneté qui est prise en compte pour déterminer la rémunération des travailleurs, est l'ancienneté reconnue dans le contrat de travail et, au minimum, l'ancienneté dans l'association.

ARTICLE 6

Les travailleurs qui ont vu leur ancienneté neutralisée le 1^{er} janvier 2003, du fait de leur requalification comme travailleur employé dans le cadre des programmes de promotion de l'emploi, voient cette neutralisation maintenue.

ARTICLE 7

En 2004, l'ancienneté qui est prise en compte dans les secteurs des Centres de jeunes et des Organisations de jeunesse, tels que définis à l'article 1^{er}, est celle reconnue à l'article 2, alinéa 2, de la présente convention.

ARTICLE 8

En 2005, l'ancienneté qui est prise en compte dans les secteurs des Centres déjeunes et des Organisations de jeunesse, tels que définis à l'article 1^{er}, est celle reconnue à l'article 5 de la présente convention, à l'exception des travailleurs dont l'ancienneté a été plafonnée à un maximum de 8 ans au 1^{er} janvier 2003, pour lesquels l'ancienneté est plafonnée à un maximum de 10 ans.

ARTICLE 9

L'ancienneté dans les secteurs des Centres de jeunes et des Organisations de jeunesse, tels que définis à l'article 1^{er}, est celle reconnue dans le contrat de travail et, au minimum, l'ancienneté dans l'association, à l'exception des travailleurs dont l'ancienneté a été plafonnée à un maximum de Sans au 1^{er} janvier 2003, pour lesquels l'ancienneté évoluera de la manière suivante :

- en 2005, dans le cadre de la convention collective de travail qui devra prévoir l'étape suivante de l'évolution des barèmes, le plafond sera fixé à 14 ans;
- en 2006, le plafond sera fixé à 18 ans;
- en 2007, le plafond sera fixé à 22 ans;
- à partir de 2008, aucun plafond d'ancienneté ne sera appliqué.

Le présent article s'appliquera à la mesure des sommes dégagées à cette fin par la Communauté française; un déplafonnement plus rapide interviendra dès le moment où le gouvernement de la Communauté française, conformément à sa déclaration de politique communautaire, octroiera les moyens nécessaires pour la prise en compte de l'ancienneté réelle dans les associations définies à l'alinéa 1^{er}.

ARTICLE 10

Les adaptations barémiques liées à l'ancienneté s'opèrent le premier jour du mois qui suit la date anniversaire du contrat.

CHAPITRE V: LIAISON DES SALAIRES A L'INDICE DES PRIX A LA CONSOMMATION

ARTICLE 11

Les rémunérations minimums sont liées à l'indice des prix à la consommation établi mensuellement par le Ministère des affaires économiques et publié au Moniteur belge, et sont adaptées suivant les modalités prévues par la Convention Collective de Travail du 20 mars 1997, rendue obligatoire par arrêté royal du 14 septembre 1997.

Le pivot à la date de signature est 113,88 (base 1996 = 100).

CHAPITRE VI : PRIME DE FIN D'ANNEE

ARTICLE 12

Il est convenu d'octroyer, à partir du 1^{er} janvier 2005, une prime de fin d'année aux travailleurs décrits à l'article 1^{er}.

Cette prime de fin d'année n'est pas due dans les entreprises dont les barèmes sont égaux ou supérieurs à la somme de la prime de fin d'année, telle que prévue aux articles 12 et 13 de la présente convention collective de travail, et de 92% des barèmes déterminés par la convention collective de travail du 16 septembre 2002 définissant la classification de fonctions et les conditions de rémunération pour les secteurs de la commission paritaire pour le secteur socioculturel dépendant de la Région Wallonne : les Entreprises de Formation par le Travail, les Organismes d'Insertion Socioprofessionnelle, les Centres Régionaux d'Intégration pour les populations d'origine étrangère, les Missions Régionales pour l'Emploi et les Centres de Formation et/ou de réadaptation Professionnelle agréés par l'Agence Wallonne pour l'intégration professionnelle des personnes handicapées.

La période de référence pour le calcul de la prime de fin d'année s'étend du 1^{er} janvier au 30 septembre de l'année considérée.

Lorsque le travailleur n'a pas été occupé, chez le même employeur, durant toute la période de référence, le montant de la prime de fin d'année est fixé proportionnellement au nombre de jours d'occupation dans l'entreprise pendant la période de référence.

En outre, le montant de la prime est réduit au prorata des absences qui se sont produites au cours de l'année, autres que celles résultant de l'application des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles en matière de vacances annuelles, de jours fériés légaux, de petits chômages, de maladie professionnelle, d'accident de travail et de repos d'accouchement, de congé parental et de périodes de maladie ou d'accident, couvertes par un salaire garanti.

ARTICLE 13

Le montant minimum de cette prime de fin d'année se compose d'une partie forfaitaire,

majorée d'une partie variable.

1. La partie forfaitaire est fixée conformément à l'article 5, §2, 1°, de l'arrêté royal du 23 octobre 1979 octroyant une allocation de fin d'année à certains titulaires d'une fonction rémunérée à charge du Trésor public, modifié par l'arrêté royal du 3 décembre 1987.

2. La partie variable s'élève à 2,5% de la rémunération due au travailleur pour le mois d'octobre de l'année considérée, multipliée par 12. Si le travailleur n'a pas bénéficié de sa rémunération pour le mois d'octobre de l'année considérée, la rémunération à prendre en considération pour le calcul de la partie variable de la prime de fin d'année, est celle qui aurait servi de base pour calculer sa rémunération pour ce mois, si celle-ci avait été due. Pour les travailleurs à temps partiel, le montant de la prime est calculé au prorata de leur régime de travail. La prime de fin d'année est payée en une fois au cours du mois de décembre de l'année considérée.

CHAPITRE VII : DISPOSITIONS TRANSITOIRES

ARTICLE 14

Sans préjudice des dispositions de l'article 51 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, le réaménagement éventuel des masses annuelles devra, dans les institutions où le total des énumérations et avantages est égal à, ou plus élevé que ceux qui sont prévus par la présente Convention Collective de Travail, être discuté par le conseil d'entreprise ou, à défaut, en concertation entre l'employeur et la délégation syndicale ou, à défaut, par une convention collective de travail conclue au niveau de l'entreprise.

ARTICLE 15

Les parties conviennent que les avantages accordés par la présente convention collective de travail ne seront effectivement octroyés aux travailleurs que pour autant que le gouvernement de la Communauté Française exécute intégralement le point 3.2 de l'accord-cadre pour le secteur non-marchand de la Communauté Française, signé le 29 juin 2000 ainsi que l'amendement conclu le 12 mai 2004 entre le gouvernement de la Communauté française et les partenaires sociaux. Ces avantages seront liquidés aux travailleurs, au plus tard le mois qui suit la liquidation des subventions y afférant par les administrations concernées.

CHAPITRE VIII : DUREE DE VALIDITE

ARTICLE 16

La présente convention collective de travail produit ses effets le 1^{er} janvier 2004 et cessera d'être en vigueur le 31 décembre 2005, à l'exception des articles 1^{er}, 9 et 16 qui produisent leurs effets à durée indéterminée. En ce qui concerne les articles 1^{er}, 9 et 16, la présente convention collective de travail peut être dénoncée par chacune des parties moyennant un préavis de trois mois, adressé par lettre recommandée au président de la commission paritaire.

ANNEXE

Rémunérations du 1^{er} janvier 2005 au 31 décembre 2005.

SCP 329.01

Sous-commission paritaire pour le secteur socio-culturel de la Communauté flamande.

Institution et modifications

(0) A.R. 21.09.2004 M.B. 30.09.2004

Article 2, alinéa 1er

Compétente pour les travailleurs en général et leurs employeurs, à savoir les organisations qui exercent une activité qui relève de la compétence de la Commission paritaire pour le secteur socio-culturel et qui:

- soit ont leur siège social dans la Région flamande;
- soit ont leur siège social dans la Région de Bruxelles-Capitale et qui sont reconnues et/ou subsidiées par la Communauté flamande et/ou par la Commission communautaire flamande ou qui, selon les cas, doivent être considérées comme étant du ressort exclusif de la Communauté flamande en raison de leur activité ou de leur organisation;
- soit sont fondées comme une organisation (association sans but lucratif, fondation ou association internationale) de droit étranger et qui ont leur centre de fonctionnement dans la Région flamande

Par association internationale, il faut entendre une association telle que décrite par l'article 46 et suivants de la loi du 17 juin 1921 sur les associations sans but lucratif, les associations internationales sans but lucratif et les fondations.

SCP 329.02**Sous-commission paritaire pour le secteur socio-culturel de la Communauté française et germanophone et de la Région wallonne.****Institution et modifications**

(O) A.R. 21.09.2004 M.B. 30.09.2004

Article 2, alinéa 2

Compétente pour les travailleurs en général et leurs employeurs, à savoir les organisations qui exercent une activité qui relève de la compétence de la Commission paritaire pour le secteur socio-culturel et qui:

1. soit ont leur siège social dans la Région wallonne;
2. soit ont leur siège social dans la Région de Bruxelles-Capitale et qui sont reconnues et/ou subsidiées par la Communauté française et/ou par la Commission communautaire française ou qui, selon les cas, doivent être considérées comme étant du ressort exclusif de la Communauté française, en ce compris l'exercice des compétences transféré à la Région wallonne ou à la Commission communautaire française, en raison de leur activité ou de leur organisation;
3. soit sont fondées comme une organisation (association sans but lucratif, fondation ou association internationale) de droit étranger et qui ont leur centre de fonctionnement dans la Région wallonne.

Par association internationale, il faut entendre une association telle que décrite par l'article 46 et suivants de la loi du 17 juin 1921 sur les associations sans but lucratif, les associations internationales sans but lucratif et les fondations.

SCP 329.03**Sous-commission paritaire pour les organisations socio-culturelles fédérales et bicommunautaires.****Institution et modifications**

(0) A.R. 21.09.2004 M.B. 30.09.2004

Article 2, alinéa 3

Compétente pour les travailleurs en général et leurs employeurs, à savoir les organisations qui exercent une activité qui relève de la compétence de la Commission paritaire pour le secteur socio-culturel et qui:

1. soit ont leur siège social dans la Région de Bruxelles-Capitale et qui ont un fonctionnement qui est essentiellement fédéral ou bicommunautaire et qui ne relèvent pas de la Sous-commission paritaire pour le secteur socio-culturel de la Communauté flamande ou de la Sous-commission paritaire pour le secteur socio-culturel de la Communauté française et germanophone et de la Région wallonne;
2. soit ont leur siège social dans la Région de Bruxelles-Capitale et qui sont fondées comme association internationale pour autant que ces associations ne relèvent pas de la Sous-commission paritaire pour le secteur socio-culturel de la Communauté flamande ou de la Sous-commission paritaire pour le secteur socio-culturel de la Communauté française et germanophone et de la Région wallonne;
3. soit sont fondées comme une organisation (association sans but lucratif, fondation ou association internationale) de droit étranger et qui ont leur centre de fonctionnement dans la Région de Bruxelles-Capitale.

Par association internationale, il faut entendre une association telle que décrite par l'article 46 et suivants de la loi du 17 juin 1921 sur les associations sans but lucratif, les associations internationales sans but lucratif et les fondations.

Une définition du Non-Marchand?

Nous l'avons vu, la naissance de la commission paritaire 329 s'est vue ralentie pour différentes raisons. Entre-autre, la diversité du secteur non-marchand qui entraînait un nombre élevé de représentations des organisations intéressées par la création de la commission paritaire.

Le concept de « non-marchand » s'applique en effet à de nombreux sous-secteurs. Car en plus des organisations liées à la CP 329, le non-marchand couvre également d'autres secteurs comme l'enseignement ou le secteur hospitalier.

Mark Elchardus, dans « Rôle et avenir du secteur non marchand. Possibilités et limites d'une intégration au sein de l'organisation »¹² pose les questions quant aux contours du secteur. Il tente dès lors d'en tirer quelques caractéristiques qui seront par la suite précisées ou revues.

L'intervention du Ministre de l'Emploi, Benoît Cerexhe lors de la journée CitizenJob, le 23 octobre 2007 apporte également quelques informations quant à la notion la plus élargie du secteur.

Enfin, l'analyse de M. Marée et S. Mertens¹³ semble être la plus précise pour les acteurs du secteur.

1. Les questionnements de Mark Elchardus

« Social profit, non-profit, bénévolat, organisations non gouvernementales, secteur hors taxe, secteur tertiaire, civil society, économie sociale, entreprises sociales, secteur caritatif, secteur non marchand, etc. Ce n'est pas que l'amour qui a inspiré tous ces noms, mais surtout la difficulté à cerner les contours de ce secteur. Provisoirement, pour plus de clarté, nous considérerons que le *non-marchand* comprend (voir également Dekker, 2002: 11-12 et Frumkin, 2002:3) :

- a. des organisations, et donc pas des liens informels ou temporaires,
- b. qui ne font pas partie des pouvoirs publics,
- c. pour lesquels l'affiliation est volontaire et non obligatoire,
- d. qui ne distribuent pas de bénéfices et se distinguent ainsi des entreprises commerciales,
- e. mais qui constituent éventuellement un excédent ou une réserve pour l'organisation,
- f. qui n'appartiennent pas à des personnes, ne doivent pas rendre des comptes à des propriétaires ou actionnaires, mais ont une responsabilité vis-à-vis d'un ensemble (inévitavelmente plus vague) de membres, d'administrateurs, de parties prenantes ainsi que par rapport à des finalités supérieures.

La définition est vaste sans être vraiment claire et nette. Elle comprend par exemple les partis politiques, qui ne sont généralement pas considérés comme faisant partie du non-marchand. Le secteur ainsi délimité comporte des organisations et des formes d'organisation diverses. Son importance dans notre pays résulte largement de l'organisation non gouvernementale et *not-for-profit* du secteur de l'enseignement, de la santé et du bien-être. Mais il inclut également des organisations qui ont d'autres objectifs. Malgré le nombre relativement important de caractéristiques communes qui ont été énumérées, le secteur est

¹² Interventions à l'occasion des 10 ans de la C.E.N.M. le 26 novembre 2004

¹³ MERTENS S. et MAREE M., "Contours et statistiques du non-marchand en Belgique", Les éditions de l'Université de Liège, 2002.

très hétérogène. On ne s'étonnera donc pas qu'il occupe une position ambivalente dans notre société et notre économie. Ceci apparaît aussi clairement dans le fait que la Confédération des Entreprises Non Marchandes fête aujourd'hui son 10^e et non son 100^e anniversaire, et que les comptes satellites des institutions sans but lucratif ont vu le jour tout récemment (Banque Nationale, 2004). C'est comme si le secteur n'avait pas de place dans l'organisation de notre société, comme s'il se situait au milieu de nulle part. »

2. Quelques constats

Lors du salon « CitizenJobs », dédié aux métiers du secteur non-marchand, et organisée par Ideji, le Ministre de l'Emploi de la Région de Bruxelles-Capitale a réprécisé l'importance du secteur :

« Le Ministre Cerexhe s'est réjoui de la mise sur pied d'un événement d'envergure comme celui de Citizen Jobs qui place l'emploi du secteur du non-marchand au centre de sa réflexion. Et pour cause : le secteur non marchand génère 279.000 emplois à Bruxelles (soit 47,3 % de l'emploi salarié), et offre de belles perspectives d'emploi aux Bruxellois (57% de Bruxellois dans le non-marchand) dans des fonctions hautement qualifiées, mais aussi dans des fonctions qui demandent peu de qualifications (70 % de Bruxellois), ce qui correspond au profil de la majorité des chercheurs d'emploi en région bruxelloise. ».¹⁴

Ces données chiffrées nous donnent une idée de l'ampleur du secteur non-marchand à Bruxelles, mais elles ne nous permettent pas de comprendre exactement quels sont les sous-secteurs qui se cachent derrière. Qu'entend-t-on exactement par « non-marchand »? C'est la définition de Michel Marée et Sybille Mertens qui va nous éclairer à ce propos.

3. Une notion plus précise

Après quelques questionnements de Mark Elchardus et les constats faits par le Ministre, c'est finalement la définition proposée par Michel Marée et Sybille Mertens qui va nous permettre de mieux délimiter le secteur non-marchand en Belgique.

L'explication qui suit reprend les propositions émises par ceux-ci dans l'ouvrage « Contours et statistiques du non-marchand en Belgique »¹⁵.

Dans un premier temps, les auteurs proposent une définition théorique, et ensuite, une définition pratique du secteur. Nous verrons ici la définition théorique.

« Le non-marchand se définit tout naturellement en référence au concept de « marché. ». Est donc *non-marchand*: « une activité où domine le recours à *d'autres types de ressources que la vente*, à savoir principalement des cotisations, des dons privés et des ressources publiques ». ¹⁶

Mais ce n'est pas si simple! Certaines organisations en effet « combinent en pratiques des ressources d'origine marchande (vente) et non marchande (subventions, dons,...) ». ¹⁷

Les auteurs proposent alors trois catégories pour les organisations économiques:

¹⁴ <http://www.cerexhe.irisnet.be/fr/competences-regionales/emploi-1/16-10-07-premier-salon-du-non-marchand-ab-citizenjobs-bb>

¹⁵ MERTENS S. et MAREE M., «Contours et statistiques du non-marchand en Belgique», Les éditions de l'Université de Liège, 2002.

¹⁶ Le secteur non-Marchand en Belgique, Aperçu socio-économique, Rapport de synthèse, Bruxelles, Fondation Roi Baudouin, octobre 2001

¹⁷ DEFOURNY, J., et MAREE, M., « Le secteur non-marchand en Belgique. Analyse conceptuelle et statistique. », Bruxelles, Fondation Roi Baudouin, 2001

- les organisations à ressources marchandes
- les organisations à ressources non marchandes
- les organisations à ressources mixtes.

Dès lors, ce sont ces deux dernières catégories qu'il faudra analyser, et plus particulièrement la troisième qui nous pose problème.

Autre critère que celui des ressources, celui de « l'objectif de rentabilité qu'il véhicule. Dès lors, sera appelée non-marchande une organisation dont la finalité première n'est pas la recherche de la lucrativité mais bien plutôt de la fourniture d'un *service à ses membres ou à la collectivité* »¹⁸. Ce concept de lucrativité est précisément défini dans l'ouvrage.

Enfin, un dernier critère est proposé: « *le type de biens et services qui y sont échangés* ». « Sont alors non-marchandes les organisations dont la production de tels biens [collectifs et quasi collectifs] constitue l'activité principale ».¹⁹

Toutefois, les activités sont souvent multiples pour les organisations et « une branche d'activité est souvent hétérogène (regroupement d'organismes sur et hors marché). »²⁰

Les auteurs soulèvent alors la distinction privé/public par rapport au contrôle de l'organisation.

Après la construction d'un tableau reprenant les différents critères évoqués, ils en concluent la définition suivante: Le non-marchand est « **l'ensemble des organisations animées d'une finalité non-lucrative et qui cherchent à financer leur production autrement que par la vente à un prix couvrant le coût de production.** »²¹.

	Secteur privé		Secteur public	
	A but lucratif	A but non lucratif	A but non lucratif	A but lucratif
Critère finalité :				
Critère Ressources :				
Ressources Marchandes (ventes)	(1)	(4)	(7)	(10)
Ressources Mixtes	(2)	(5)	(8)	(11)
Ressources non marchandes	(3)	(6)	(9)	(12)

Les zones 5, 6, 8 et 9 constituent dès lors le secteur non-marchand.

C'est cette acceptation qui semble être privilégiée par les acteurs du secteur socioculturel.

¹⁸ MERTENS S. et MAREE M., 2002.

¹⁹ Ibid.

²⁰ Ibid.

²¹ Ibid.

Les auteurs précisent plus loin deux différentes conceptions du « non-marchand »: large et restreinte.

« - Au sens *large*, le non-marchand rassemble *tous* les opérateurs économiques qui présentent une (...) forme juridico-institutionnelle (...) (ASBL, mutuelles, services publics,...), permettant de préjuger à priori une finalité non lucrative et le recours à des ressources non marchandes. (...)

- Au sens *restreint*, le non-marchand exclut, parmi les opérateurs précédents, ceux qui forment l'administration publique, ainsi que ceux qui sont actifs dans les branches essentiellement soumises au marché, à savoir l'industrie, le commerce, le transport, la finance,... La conception restreinte revient en fait à introduire l'approche du non-marchand fondée sur les activités. »²²

La particularité de la CP 329

La commission paritaire 329 est la seule CP qui existe où ce n'est pas que l'activité qui crée le champ de manière précise. En effet, c'est un secteur économique où l'on fait la différence entre les organisations sans but lucratif et celles qui ont un but lucratif.

Par exemple, pour les attractions touristiques par exemple, les asbl sont soumises à la CP 329 alors que les travailleurs des attractions à but lucratif du type Walibi ne sont pas soumis à la même CP.

Pour mieux comprendre les particularités de cette Commission Paritaire ainsi que le secteur non-marchand en Belgique, nous avons interrogé Gabriel Maissin, vice président de la CBENM, Confédération Bruxelloise des Entreprises Non-Marchandes.

Entretien avec Gabriel Maissin

La Commission Paritaire 329: quand? Qui? Comment?

La CP 329 est une des dernières qui a été créée, comme son chiffre l'indique bien car les dernières CP portent le numéro 339. A l'époque elle a été créée pour recouvrir toute une série de secteurs. D'ailleurs elle a une drôle de composition : « La commission paritaire pour le secteur socio-culturel ». Ce qui comprend: Ateliers de production, Bibliothèques, Centres culturels, Centres de jeunes, Éducation permanente, Fédérations sportives, La Médiathèque, Organisations de jeunesse, Télévisions locales.

C'est une commission paritaire qui était destinée à l'époque à rassembler toute une série de secteurs de l'action associative qui n'avaient pas de commission paritaire. Par exemple, certains secteurs du social-santé ou de la jeunesse avaient déjà leur commission paritaire. Et donc, il restait tout un pan de l'action associative qui n'avait pas de CP. La Ministre de l'Emploi de l'époque a alors créé une CP avec 13 secteurs qui vont des bibliothèques, organismes de tourisme non-commerciaux, clubs sportif, éducation permanente, formation professionnelle. C'est donc une commission paritaire relativement « fourre-tout ».

Nous avons alors dû affronter cette diversité de secteurs. Les premiers travaux de la CP ont été de régler les grandes questions: le temps de travail, l'indexation, les frais de déplacements,... C'étaient là des décisions assez transversales qui concernaient tout le monde. Puis très rapidement nous nous sommes rendus compte que cela devenait plus compliqué. Par exemple, il est évident que dans des centres culturels ou des organismes touristiques ou sportifs, l'organisation du travail est très différente du secteur de l'insertion socio-professionnelle (ISP). Autre exemple : le règlement des heures irrégulières et des heures de week-end ou de nuit se pose dans des contextes tout à fait différents. En effet, dans l'ISP, je ne connais pas d'exemple de travail de nuit par contre, dans un centre culturel, ou d'animation, ces choses sont beaucoup plus courantes. Donc, comment faire une Convention Collective de Travail sur les prestations irrégulières? Il va dès lors y avoir des spécificités selon les sous-secteurs.

Les accords du non-marchand et ses conséquences

Un deuxième type de problème, ce sont les accords du non-marchand. Dans la période 2000-2005, au niveau des gouvernements régionaux, et au niveau des communautés, des négociations pour un accord du non-marchand ont été mises en route. C'est une négociation qui s'est faite un peu sous la houlette des pouvoirs publics qui ont mis dans leur programme qu'ils allaient conclure un accord sur le non-marchand. La façon dont ces accords du non-marchand vont être déclinés suivant les Communautés et les Régions va être assez

différente. Par exemple, la Commission Paritaire de la Communauté flamande voit adopter une série de mesures de l'accord non-marchand pour les organisations subventionnées qui se trouvent en Flandre. Côté francophone il va aussi avoir un accord non-marchand qui va se conclure pour divers de secteurs. Pour la Région de Bruxelles-Capitale, l'accord va se conclure aussi bien pour le secteur de l'aide aux personnes handicapées, le social-santé, et aussi pour les travailleurs concernées par la CP 329.

Dans le non-marchand, à Bruxelles, le principal sous-secteur est l'insertion socio-professionnelle. Puisque l'éducation permanente est dépendante de la Communauté française, elle ne fera pas partie de cet accord.

Parallèlement, en Wallonie, l'ISP va aussi bénéficier d'un accord pour le non-marchand. Et puis on aura un troisième moment lorsqu'on va s'embarquer pour un accord sur le non-marchand pour les secteurs dépendants de la Communauté française, dont principalement, l'éducation permanente.

Trois CP 329 et une hétérogénéité de sous-secteurs

Malgré qu'au départ, la CP 329 était *une* commission paritaire, rapidement va se poser la question d'avoir des sous-commissions paritaires²³. La 329 va alors²⁴ se décliner en 329.01 pour la Communauté flamande, la 329.02 pour la Communauté française et une 329.03 qui va s'occuper des institutions qui sont restées fédérales ou bi-communautaires. Par exemple, les ONG de développement vont se retrouver dans la CP 329.03. Là où les autres organismes vont se retrouver dans la 329.01 ou 329.02 selon leur appartenance linguistique.

L'hétérogénéité de secteurs rassemblés dans la CP 329 se double alors d'une différence par régions et communautés qui provient du fait que les pouvoirs subsidiants sont différents et que forcément lorsqu'on négocie des conventions collectives on est bien obligés de tenir compte du type de subventionnement, du type de législation, de décrets, qui existent dans les différentes communautés et régions.

C'est une première constatation.

En communauté flamande, les accords se sont fait beaucoup plus tôt et sont peut-être plus homogènes. Du côté francophone la situation est très diversifiée puisqu'on a des secteurs différents:

Le secteur de l'insertion socio-professionnelle a conclu en 2002 tout une série de conventions collectives de travail qui font que pratiquement l'entièreté de l'accord non-marchand est exécutée à Bruxelles, pour ce secteur de l'ISP.

En Wallonie, on a à peu près les mêmes conventions collectives de travail pour l'ISP wallonne avec quelques différences où essentiellement la prise en compte de l'ancienneté est moins large en Wallonie, où les mesures de fin de carrière (réduction du temps de travail) ne sont pas prises. Il y a des différences mais, depuis plusieurs années, ce secteur a les mêmes barèmes, en Wallonie ou à Bruxelles, qui sont pris en compte à 100% par les pouvoirs publics.

Par contre, on a un autre cas de figure qui est l'accord du non-marchand en Communauté française, qui avance tout doucement puisque chaque année il y a des re-négociations pour savoir si finalement la Communauté française va augmenter le financement pour atteindre à 100% les barèmes. On n'y est toujours pas. On a un barème mais on n'a pris qu'un pourcentage de ce barème.

²³ A ce propos, voir l'historique de Serge Noël ci-dessus.

²⁴ En septembre 2004

Il y a donc bien des différences. L'existence d'une commission paritaire ne garanti pas l'homogénéité de tout un secteur. D'autant plus si dans cette Commission Paritaire on a beaucoup de sous-secteurs très différents et donc une difficulté à trouver des mesures homogènes pour tous les secteurs.

Prenons l'exemple de la description de fonction d'un métier. Lorsqu'on met ensemble les bibliothèques, les centres sportifs, les ONG, l'éducation permanente et l'ISP, c'est très hétérogène donc très difficile d'avoir une seule nomenclature de fonction. Ça montre bien qu'une Commission Paritaire doit tenir compte des différences de Régions, Communautés et sous-secteurs qui la composent.

Avantages / inconvénients?

Si on se place du point de vue des travailleurs le mieux est d'avoir des Conventions Collectives de Travail, des barèmes etc. Même du côté des employeurs c'est un avantage car on sait à quoi s'en tenir. Si on veut engager une secrétaire de direction, on sait exactement les rémunérations qu'on peut lui verser selon son ancienneté, ses diplômes, etc. Un système de Conventions Collectives de Travail régule bien le secteur et ça permet aussi de formuler de manière précise les revendications que nous voulons adresser aux pouvoirs publics, en termes de financement entre-autre. Donc de ce point de vue là il y a beaucoup d'éléments positifs.

Toutefois, il y a des éléments qui ne sont pas négatifs mais qui sont des éléments à gérer, à prendre en compte.

La première chose, qui est évidente, c'est que le vieux système qui était « je reçois autant de subside pour l'emploi donc je paie autant à mes travailleurs », est terminé. Il y a aujourd'hui une sorte de déconnexion possible entre les moyens que reçoivent les asbl et les charges qu'elles assument.

Par exemple, les Conventions Collectives de Travail prévoient des indexations de salaire, des augmentations barémiques. Donc tous les deux ans, les salaires augmentent. Il y a ici une prise en compte de l'ancienneté mais il n'est pas dit du tout que les pouvoirs publics adaptent leurs subventions à ce genre de choses. On va alors avoir une tension entre l'évolution des moyens de subventions et les coûts de personnel.

Deuxièmement, on peut avoir des effets inattendus. Par exemple, dans l'ISP bruxelloise on compte près d'un tiers de travailleurs avec un diplôme de type universitaire. A partir du moment où on a des barèmes qui prennent en compte les diplômes, ces barèmes sont plus élevés. A cela, à Bruxelles, s'ajoute le fait que la COCOF ne subventionne pas les formateurs universitaires. Dès lors, quel que soit le type de diplôme, elle n'intervient que pour les formateurs gradués. Et donc, ce qui est en train de se passer, c'est que la qualification et la composition des travailleurs changent. Il y a plus de gradués et moins d'universitaires. C'est là un effet, désiré ou non, qui apparaît avec ce mécanisme.

Aussi, on a toujours dit que le fait d'avoir des accords dans le secteur du non-marchand et d'aligner les sous-secteurs les uns par rapport aux autres allait faciliter la mobilité des travailleurs entre les sous-secteurs du non-marchand ou entre les associations. A ce jour on constate plutôt le contraire. Il y a une certaine fidélisation des travailleurs.

Imaginons aujourd'hui un travailleur du secteur de l'ISP qui voudrait travailler dans l'éducation permanente, il y perdrait en salaire, et parfois beaucoup. Parce que dans l'ISP à Bruxelles, l'ancienneté est reconnue, le barème est appliqué à 100% et si c'est un travailleur de plus de 45 ans, il a des jours de congé de compensation de réduction du temps de travail. S'il décide d'aller travailler en Wallonie, dans le secteur de l'éducation permanente, son barème ne sera pas appliqué à 100%, et toute l'ancienneté dans le non-marchand ne sera peut-être pas reconnue.

Comment l'associatif est-il organisé à Bruxelles?

Je ne sais pas s'il est organisé. Il y a énormément de structure. A la limite, je dirais que le drame de l'associatif, c'est qu'il est trop organisé. Ce qui n'est pas toujours clair, c'est qu'il peut y avoir plusieurs formes de regroupements associatifs: il peut y avoir des regroupements sur base d'une orientation philosophique ou socio-politique. On peut alors avoir une fédération dont la légitimité et l'objectif est de rassembler les gens en fonction d'une idée socio-politique. On peut aussi avoir des regroupements thématiques. Il peut aussi y avoir des coordinations. Et puis il y a un autre type de regroupement possible, ce sont les fédérations d'employeurs. La grande différence avec les autres regroupements, c'est que la fédération d'employeurs, à terme, doit regrouper toutes les associations.

Pour la CP 329, celle qui regroupe tout le monde, c'est la CESSoC. Au sein de la CESSoC, il y a différentes tendances, mais c'est elle qui gère la fédération des employeurs. Quand on parle de représentations d'employeurs à ce niveau, ça nécessite une plus grande homogénéité, un plus grand accord sur une série de priorités et ce n'est parfois pas simple à obtenir. Ça demande un travail. On peut avoir des situations très différentes entre sous-secteurs et donc il faut faire des arbitrages et déterminer des positions communes parce que c'est quand même tous ensemble qu'il faut se situer dans le dialogue social.

Et donc, à proprement parlé, sur Bruxelles, pour la CP 329, il n'y a pas de structure propre. Si ce n'est la CESSoC qui est notre représentant des employeurs.

Qu'est ce que la CBENM?

Pour comprendre la fédération bruxelloise des entreprises non-marchandes, il faut partir du fait que ça ne concerne pas que l'associatif. On est dans le domaine du non-marchand. Et il existe une fédération des entreprises du non-marchand au niveau fédéral, qui a vocation à représenter tous les employeurs du non-marchand. Ça va alors de la petite asbl jusqu'aux cliniques universitaires Saint-Luc.

La CBENM représente donc tout le non-marchand au niveau fédéral. Elle est divisée en trois sous-structures de confédérations: flamande (VCSPo, devenu VERSO), francophone (UEFNM) et une bruxelloise bilingue qui est la CBENM. Les fédérations patronales sont membres de ces trois structures. Dès lors, la CESSoC, qui représente la CP 329, est membre de l'UEFNM et de la CBENM.

La CBENM existe depuis plus de 15 ans mais elle a du faire sa place parmi les organismes de concertation sociale. Et ce n'est pas encore complètement acquis. Elle ne siège pas encore complètement dans les organes paritaires. Ça progresse, mais lentement.

En Wallonie, l'UEFNM assure certains mandats dans le Conseil Économique et Social. A Bruxelles par contre, nous sommes les derniers à avoir créé la structure mais en terme de représentation, la CBENM est membre à part entière du Conseil Économique et Social.

Une fédération pour l'associatif?

Il y a des fédérations par secteur: des soins à domicile, des services santé, l'ISP. Ce sont des fédérations sectorielles. Mais il n'y a pas un représentant associatif qui regroupe tout le monde. On a un lieu de contact, c'est le Conseil Bruxellois de Coordination Socio-politique (CBCS). Il fait un peu fonction de regroupement entre les différents secteurs associatifs.

On a vu la difficulté pour le secteur associatif: quand le politique dit « je voudrais faire un pacte avec l'associatif », qui peut représenter cet associatif? Mais je ne sais pas s'il faut une telle structure. L'associatif c'est finalement un mot bateau: il y a les grosses structures et puis les petites locales, de quartier. Représenter l'associatif c'est très compliqué.

Conclusion

Bibliographie

Le secteur non-Marchand en Belgique, Aperçu socio-économique, Rapport de synthèse, Bruxelles, Fondation Roi Baudouin, octobre 2001

DE BACKER, B., « *Edito : Le non-marchand au rythme de la Belgique* », *La vigilante*, n° 28, Novembre 2007-12-12

DEFOURNY, J., et MAREE, M., « *Le secteur non-marchand en Belgique. Analyse conceptuelle et statistique.* », Bruxelles, Fondation Roi Baudouin, 2001

DRYON, Ph., KRZESLO, E., « *Les politiques publiques vis-à-vis du secteur non-marchand (1970 – 2000)*, TEF, Lettre d'information n°1, 2002

ELCHARDUS M., « *Rôle et avenir du secteur non marchand. Possibilités et limites d'une intégration au sein de l'organisation* », Interventions à l'occasion des 10 ans de la C.E.N.M. le 26 novembre 2004

MAREE M. et MERTENS S., « *Contours et statistiques du non-marchand en Belgique* », Les éditions de l'Université de Liège, 2002

NOEL Serge, « *La commission Paritaire pour le secteur socio-culturel: historique, enjeux et perspectives.* », *Les Cahiers de l'Education Permanente*, n°3 avril-mai-juin 1998

NOEL Serge, « *Le secteur socio-culturel: un nouveau venu dans les relations collectives du secteur non-marchand.* », *Les Cahiers de l'Education Permanente*, n° juillet – août – septembre 1998

Sitographie

www.aes-asbl.be/centre_documentation/cp329/commission_paritaire329_ca_se_complice.pdf

www.cbenm-bcspo.be

www.emploi.belgique.be

www.febisp.be

<http://www.cerexhe.irisnet.be/fr/competences-regionales/emploi-1/16-10-07-premier-salon-du-non-marchand-ab-citizenjobs-bb>

Annexes