



# S'y retrouver dans le Bico – Santé bruxellois

LA CONCERTATION SOCIALE DANS LE SECTEUR ASSOCIATIF  
BICOMMUNAUTAIRE DE LA SANTÉ EN RÉGION BRUXELLOISE  
(CP 330)

[www.cgslb.be](http://www.cgslb.be)



**CGSLB**  
SYNDICAT LIBERAL



# S'y retrouver dans le Bico – Santé bruxellois

LA CONCERTATION SOCIALE DANS LE SECTEUR ASSOCIATIF  
BICOMMUNAUTAIRE DE LA SANTÉ EN RÉGION BRUXELLOISE

(CP 330)

D/1831/2011/1/300

E.R. Philippe Vandenaabeele, Boulevard Baudouin 11, 1000 Bruxelles

## SOMMAIRE

<b>I. Édito</b>	4
<b>II. Introduction</b>	6
<b>III. Plantons le décor</b>	7
<b>IV. Dans le vif du sujet</b>	11
<b>1. Structures politiques et administratives</b>	11
— Collège réuni	
— Assemblée réunie de la Cocom	
— Administration de la Cocom	
— Conseil consultatif de la santé et de l'aide aux personnes, commissions et sections	
<b>2. Niveau sectoriel et spécificités bruxelloises</b>	15
— Commission paritaire 330	
— Tables rondes intersectorielles	
— Accords du non marchand	
— Fonds Maribel social et Fonds de formation	
<b>3. Échelon entreprises</b>	20
— Conseil d'entreprise et CPPT	
— Délégations syndicales	
— Mes droits en tant que travailleur. Où trouver les informations	
<b>V. Conclusions</b>	24
<b>VI. Carnet d'adresses utiles</b>	25

## I. Édito

On ne travaille pas dans le secteur non marchand par hasard ! Bien sûr tout le monde a besoin de travailler pour gagner sa vie... Mais travailler dans le non marchand, c'est ajouter une dimension supplémentaire au fait de « gagner sa vie »... C'est donner une importance particulière aux intérêts collectifs !

Cependant, la réalité du secteur non marchand s'inscrit également dans une logique économique, nécessaire pour assurer sa pérennité. Le secteur non marchand, c'est aussi un secteur à part entière où les travailleurs, bien que « davantage » militants, n'en restent pas moins, aux yeux du droit du travail, des travailleurs qui ont, tout comme leur employeur, des DROITS et des OBLIGATIONS !!!

La législation sociale fixe les règles de base à respecter dans le cadre des relations de travail. Autrement dit, la législation sociale offre des réponses concrètes à CERTAINS problèmes que l'on peut rencontrer dans son asbl... Une chose est sûre, c'est que la législation sociale n'apporte pas une réponse adéquate à l'ensemble des problèmes qui peuvent survenir dans le cadre des relations de travail. C'est la raison pour laquelle le dialogue social est si important. Les relations de travail ne sont pas des relations figées... elles évoluent.

La défense des droits et des intérêts des travailleurs constitue l'essence même des organisations syndicales. Dans le secteur non marchand, le rôle des organisations syndicales se justifie tout autant que dans les secteurs marchands, si pas davantage. En effet, nous devons encore trop souvent constater que les conditions de travail et de rémunération dans le secteur NON MARCHAND sont en-deçà de celles appliquées dans les secteurs MARCHANDS... Le secteur NON MARCHAND est producteur de PLUS-VALUE SOCIALE, et mérite donc d'être valorisé à sa juste mesure !

Grâce à votre force de mobilisation et à votre détermination lors des nombreuses manifestations du Non marchand, nous avons réussi à conclure des accords historiques: « les accords du non marchand », conclus à Bruxelles en 2001.

Ces accords ont eu sans aucun doute une influence positive sur les conditions de travail et de rémunération des travailleurs.

Mais les avancées sociales ne s'arrêtent pas en 2001... La concertation sociale est un mécanisme dynamique...

Au travers de cette brochure, nous souhaitons vous aider à mieux vous situer dans les dédales de la concertation sociale... et peut-être susciter, chez vous, la volonté de devenir vous aussi ACTEUR de l'évolution des conditions de travail et de rémunération dans votre secteur ou dans votre asbl.

Une question, une suggestion... la CGSLB est à votre disposition.  
N'hésitez pas à prendre contact avec votre Secrétaire permanent :

**Michaël Dufrane**

Bd Baudouin 11 – 1000 Bruxelles

02/ 206 67 13

michael.dufrane@cgsלב.be

**Philippe Vandenaabeele**

*Secrétaire régional bruxellois*

**Michaël Dufrane**

*Secrétaire permanent Non Marchand Bxl*

## II. Introduction

Terme médiatique galvaudé, le secteur non marchand bruxellois au sens large représente aujourd'hui un emploi sur cinq. A la fois un et très multiple, le vocable désigne aussi bien le champ d'interventions dans les domaines de la santé, de l'action sociale, de l'éducation non-scolaire ou encore dans les sphères culturelle et sportive.

Ce grand fourre-tout ne sera pas abordé ici. Nous ne nous concentrerons en réalité que sur une famille particulière du non marchand bruxellois: le secteur bicommunautaire de la « santé », le « Bico » comme on le surnomme familièrement chez les Brusseleirs.

Employant plus de 200 personnes, ce secteur relève de la Commission communautaire commune, la Cocom. Créée avec d'autres en 1989 lors de la naissance officielle de la Région de Bruxelles-Capitale, cette nouvelle entité fédérée autonome est notamment compétente pour la subsidiation et l'agrément d'institutions bilingues.

Au travers de cette brochure sur la concertation sociale à l'œuvre dans le secteur « Bico – Santé » bruxellois – s'intéressant spécifiquement et uniquement à ses composantes relevant de la Commission paritaire 330 –, nos intentions sont simples : stimuler l'implication des travailleurs de ce secteur aux différents niveaux de la concertation sociale, à la fois productrice de plus value sociale et surtout à portée de main.

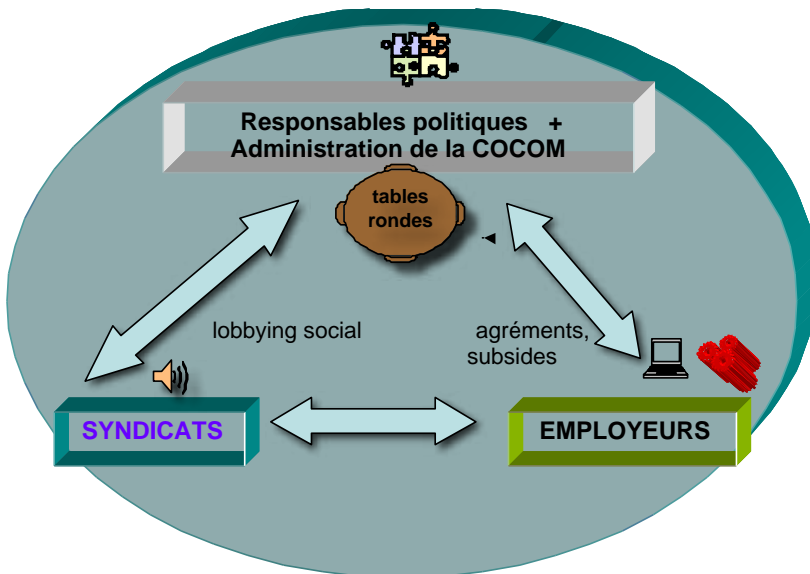
Nous planterons d'abord le décor et cernerons le champ d'application exact de la concertation sociale du « Bico – Santé » à Bruxelles. Nous en soulignerons aussi les spécificités comme cette fameuse relation triangulaire qui y est à l'œuvre, entre – classiquement – employeurs et syndicats mais aussi avec un troisième acteur, et non des moindres : le politique qui possède le nerf de la guerre... les subsides.

Très accessible et aux multiples conséquences très concrètes pour ses bénéficiaires – vous ! –, la concertation sociale est aussi plurielle dans le non marchand bruxellois. Nous en dressons l'inventaire précis immédiatement après cette introduction. Nous verrons aussi tout au long de cette brochure comment stimuler les avancées en termes de conditions de travail et de rémunération des travailleurs du secteur.

### III. Plantons le décor

#### “Wablief”..., inventaire à la Prévert

A Bruxelles, les lieux de la concertation sociale sont extrêmement divers, en partie hiérarchisés, en partie transversales, ou plus ponctuels comme par exemple les tables rondes intersectorielles. Contrairement au secteur marchand, le « non marchand » – et donc le « Bico – Santé » bruxellois – accueille un troisième homme, un acteur supplémentaire.



Les relations au cœur de la concertation tranchent en effet ici, dans notre secteur considéré, avec le pas de deux se déroulant traditionnellement entre syndicats et employeurs dans les entreprises marchandes. La relation est dans ce cas précis triangulaire. Celle-ci réunit à la fois syndicats et employeurs mais aussi le politique-pouvoir subsidiant

Schématiquement, pour le Non Marchand « Bico - Santé », les structures de décision se présentent comme suit :

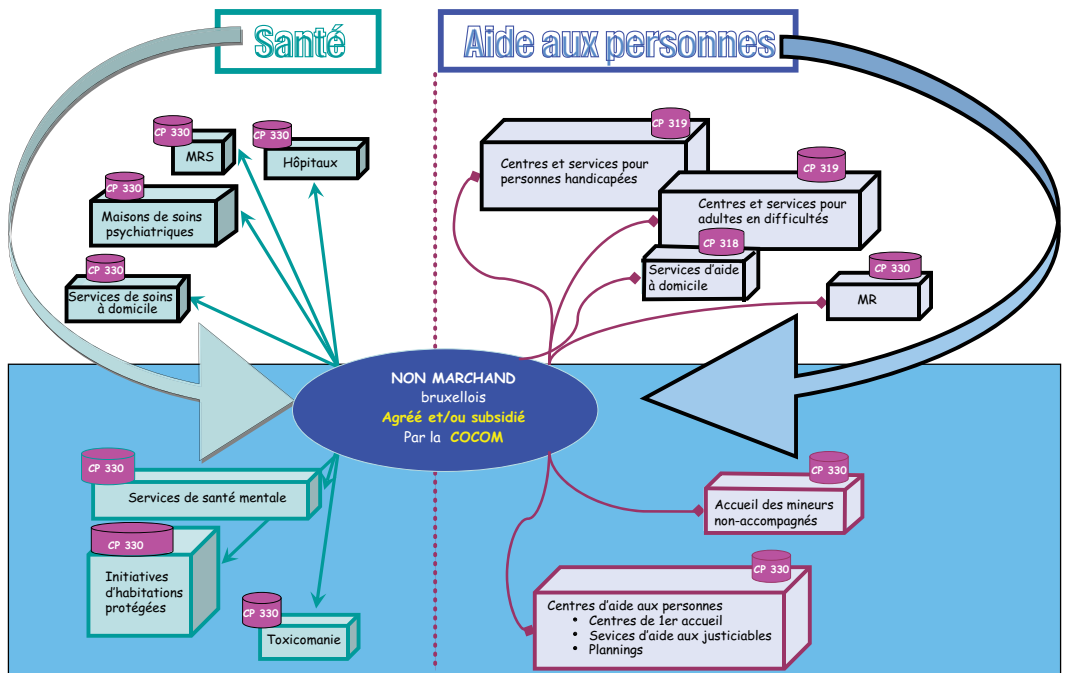
▲	<p>▲ <b>pouvoir politique</b> subsidiant : <i>Collège réuni (5 membres) &amp; l'Assemblée réunie de la Cocom (89 membres)</i></p> <p>▲ ▲ <b>échelon administratif</b> : Cocom et Conseil consultatif</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>— Administration de la Cocom</li> <li>— Conseil consultatif de la santé et de l'aide aux personnes ; Commission de la Santé et ses sections dont celles des soins de santé de première ligne et des institutions et services de santé mentale</li> </ul>		
▲ ▲	<table style="width: 100%; border: none;"> <tr> <td style="width: 50%; vertical-align: top;"> <p>▲ <b>échelon sectoriel</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>— Commission paritaire 330</li> <li>— Fonds Maribel</li> <li>— Fonds social pour la formation</li> </ul> </td> <td style="width: 50%; vertical-align: top;"> <p>▲ ▲ <b>spécificités bruxelloises</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>— Tables rondes intersectorielles</li> <li>— Accords du non marchand</li> </ul> </td> </tr> </table>	<p>▲ <b>échelon sectoriel</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>— Commission paritaire 330</li> <li>— Fonds Maribel</li> <li>— Fonds social pour la formation</li> </ul>	<p>▲ ▲ <b>spécificités bruxelloises</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>— Tables rondes intersectorielles</li> <li>— Accords du non marchand</li> </ul>
<p>▲ <b>échelon sectoriel</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>— Commission paritaire 330</li> <li>— Fonds Maribel</li> <li>— Fonds social pour la formation</li> </ul>	<p>▲ ▲ <b>spécificités bruxelloises</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>— Tables rondes intersectorielles</li> <li>— Accords du non marchand</li> </ul>		
▲ ▲ ▲	<p>▲ <b>échelon entreprises</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>— Conseil d'entreprise (CE) &amp; Comité pour la prévention et la protection au travail (CPPT)</li> <li>— Délégation syndicale</li> <li>— Sources de droit dans l'entreprise</li> </ul>		

## Mo wa des da dei? (de quoi parle-t-on?)

Affublée d'une double casquette, la Cocom est à la fois le pouvoir d'agrément et le pouvoir subsidiant répartissant l'argent en fonction des missions assignées par les responsables politiques. Après la naissance – en 1989 – de la Région bruxelloise, l'administration de la Cocom a hérité d'institutions majoritairement privées qui ont choisi de se déterminer comme relevant préférentiellement du bicommunautaire. En raison, par exemple, du caractère bilingue de leur population, d'une partie du personnel occupé, etc.

Les associations relevant de la Cocom sont actives dans les secteurs de la *santé* et de l'*aide aux personnes*, couverts par diverses commissions paritaires dont la 330 qui nous occupe en priorité dans cette brochure. Dans le schéma récapitulatif ci-dessous, vous constaterez que, pour des raisons historico-institutionnelles, les logiques fonctionnelles d'une part des partenaires sociaux et d'autre part des politiques, administration de la Cocom ne se rencontrent en effet plus à certains moments.

La CP 330 services de santé englobe ainsi aussi centres de soins de jour, accueil des mineurs « mena » et centres d'aide aux personnes. Si les partenaires sociaux les rangent concrètement, comme les autres, dans le pôle « Bico – Santé », la Cocom les définit, elle, comme relevant de l'aide aux personnes...



Numéro de commission paritaire

Cette brochure se focalise sur cette frange – soulignée par l'aplat en bleu - du « Bico – Santé » bruxellois relevant des Cocom et CP 330

## « Bico – Santé » CP 330 : un vrai melting pot !

La majorité du personnel œuvrant dans le « Bico – Santé » bruxellois se recrute dans les spécialités paramédicales, soignantes et en sciences humaines, dont des assistants sociaux, psychologues, sociologues, juristes et éducateurs. On y compte bien entendu aussi des fonctions dirigeantes et du personnel à caractère plus administratif ou polyvalent (chauffeur, ...).

### CAP

Les plus nombreux des centres, services, associations ou institutions qui nous occupent sont constitués de **Centres d'aide aux personnes** (CAP). Cette première ligne de services sociaux généralistes fournit, par exemple, un premier accueil social, un accompagnement psychologique, pratique la médiation de dettes, règle des problèmes financiers ou développe encore des services d'aide particuliers. Aux justiciables, notamment. Il s'agit, entre autres, du *centre d'accueil social Abbé Froidure*, de *Brabantia*, du *Centre social protestant*, du *centrum maatschappelijk werk Westland*, de *La Porte verte-Snijboontje*, du *Service social de solidarité socialiste*, des *Services sociaux des quartiers* ou de *l'Office de réadaptation sociale de Bruxelles*, du *Service de réinsertion sociale de Bruxelles*.

### HABITATIONS PROTÉGÉES & SANTE MENTALE

Les autres institutions relevant du bicommunautaire « santé » bruxellois visent les initiatives d'habitations protégées (beschut wonen) hors environnement hospitalier psychiatrique; une plate-forme et quelques services de santé mentale, comme *Antonin Artaud* à Bruxelles-Ville.

### SANS OUBLIER...

La lutte contre les assuétudes figure aussi au centre de la raison sociale d'un certain nombre d'organismes (*Concertation toxicomanies Bruxelles*, *Maison d'accueil socio-sanitaire...*). Et, **nouveauté**, l'associatif « bico » couvre désormais également l'accueil de mineurs étrangers non accompagnés, des réfugiés et sans papiers « Mena » venus sans aucune famille (*Aïcha*, *Mentor Escalé*).

## IV. DANS LE VIF DU SUJET

### IV. 1. Structures politiques et administratives

#### Asexués... linguistiques

A Bruxelles, le plus généralement, les choses sont rarement... simples. Après sa mise entre parenthèses d'une quasi-décennie – faute d'accord à propos de son statut –, la **Région de Bruxelles-Capitale** sort définitivement du frigo institutionnel le 12 janvier 1989. Moyennant l'abandon des prétentions de créer *immédiatement* une troisième Région (bruxelloise), ses alter ego ont été, eux, installés en Flandre et en Wallonie lors du précédent train de réformes régionalisant l'Etat unitaire « Belgique » (été 1980).

Au tortillard suivant (1988-89), Bruxelles est cette fois enfin maître chez lui et s'organise. La nouvelle créature se dote d'organes législatifs et exécutifs nécessaires à sa bonne conduite. Au sein de sa structure institutionnelle si particulière, la ville-région se substitue notamment à « l'Agglo » (1971-1989) et est désormais organisée comme les deux autres Régions : elle dispose des mêmes compétences et du même mode de financement.

Dans cette nouvelle entité fédérée - désormais à part entière, comme les autres -, personne n'a l'occasion de placer un revolver sur la tempe des gens, des administrés. A Bruxelles, pour toute une série de matières, on n'a en effet jamais défini ce qu'était un Flamand ou un francophone. La cadette des Régions ignorant toute « sous-nationalité », les habitants bénéficient de l'entièreté de ses services. Peu importe leur « sexualité » linguistique.

#### Plutôt singulière, la plomberie bruxelloise

Après la donne profondément rebattue en 88-89, diverses commissions communautaires sont créées à Bruxelles pour s'emparer des nouvelles compétences. Cardinales, celles-ci ont trait entre autres à la **politique de la santé** et **l'aide aux personnes**. Cette plomberie institutionnelle particulière présente un triple visage à Bruxelles: Commission communautaire française (Cocof); Vlaamse Gemeenschapscommissie (VGC); Commission communautaire commune (Cocom).

Cocof et VGC interviennent à l'égard des institutions organisées de manière unilingue et dont les activités se déroulent de manière indiscutable, d'une part, uniquement en français

et, d'autre part, seulement en néerlandais. Elles relèvent exclusivement soit de l'une soit de l'autre. L'entité fédérée autonome « Cocom » exerce, elle, ces compétences lorsque celles-ci visent l'ensemble des personnes ou des organismes bilingues.

### **Au service de tous les Bruxellois**

Née en même temps que ses homologues Cocof (uniquement francophone) et VGC (exclusivement néerlandophone) dépendant de leur communauté respective, la **Commission communautaire commune**-*Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie* constitue l'une des huit institutions fédérées issue de la réforme de l'Etat 1988-89, ne relevant d'aucun autre pouvoir (art.3 ter de la Constitution).

Peu médiatisée en vingt ans d'exercice, cette nouvelle entité communautaire – en abrégé, Cocom-G.G.C. – figure dans le Meccano institutionnel belgo-belge pour respecter la diversité bruxelloise et ses contrastes sociaux bien présents et bien visibles comme les besoins généraux, spécifiques et particuliers de la population à desservir. Soit tous les Bruxellois.

Ceci doit se faire dans le respect de la langue des milliers d'usagers, de bénéficiaires d'aide ou de patients, que tous ceux-ci soient de langue française ou de langue néerlandaise. Tant dans ses politiques d'aide aux personnes et de la santé que vis-à-vis des personnes elles-mêmes, cela représente quelques centaines d'institutions, d'associations, de centres privés comme de services publics – par essence bilingues –, quelques milliers d'emplois et une population théorique bénéficiaire d'1,1 millions d'habitants. La Cocom-G.G.C. s'est dotée d'une administration particulière, veillant sur agréments, normes d'encadrements et subsides.

### **Panorama politique et administratif**

Si le rôle de la Cocom est très important puisqu'elle répartit au quotidien les moyens disponibles et joue la police d'agrément, n'oublions pas les pouvoirs politiques qui fixent les règles du jeu et le cadre dans lequel se meut le secteur « bico » extrahospitalier et du bien-être.

▲ **pouvoir politique** subsidiant, producteur de règles, sanctionnant leur application

### Collège réuni (5)

composé du **Ministre-Président de l'exécutif bruxellois** –  
avec voix consultative (décisions par nécessaire consensus)



**2+2 ministres** avec voix *délibérative*.

1 N + 1 F pour la santé;

1 N + 1 F pour l'aide aux personnes

au titre d'exécutif, il fonctionne par **arrêtés**, exécutant ordonnances et/ou règlements votés et adoptés par des majorités *qualifiées* au sein de l'Assemblée réunie de la Cocom

### Assemblée réunie de la Cocom (89)

elle regroupe les **72 F + 17 N** députés régionaux = **Parlement de la RBC**

comme *pouvoir législatif\**, elle légifère par ordonnances spécifiques aux matières bipersonnalisables. Soit les matières sociales et de santé bicommunautaires (relevant - linguistiquement - des 2 Communautés)

comme *pouvoir organisateur\**, elle peut également adopter des règlements – décisions sans force de loi – lorsqu'elle agit dans les objets d'intérêt commun aux deux communautés linguistiques (matières culturelles et personnalisables)

parmi les grands textes concernant le secteur, avec des incidences directes sur la vie des associations : l'ordonnance-cadre relative à la programmation, à l'agrément et au subventionnement de certains services et institutions de santé préparée lors de la législature 2004-2009 qui sera certainement remise sur le tapis au cours de l'actuelle législature 2009-2014

\* Le pouvoir législatif éditte des lois ou d'autres normes juridiques de même niveau ; le pouvoir organisateur peut mettre en place des institutions, prend des initiatives ou les finance. Source : Centre d'information et de recherche sociopolitiques (Crisp).

## ▲▲ échelon administratif

On y trouve, d'une part, au niveau général, l'**administration de la Cocom** installée dans ses murs avenue Louise. Elle est chapeautée par un fonctionnaire dirigeant et compte une cinquantaine de fonctionnaires. D'autre part, il faut aussi compter avec les conseils consultatifs. Ceux-ci comportent notamment un **Conseil consultatif de la santé et de l'aide aux personnes** (C.C.) de la Cocom. Sa création remonte à... 1992. On y retrouve les représentants des PO des services et institutions concernées, du personnel occupé (syndicats), des usagers et divers experts.

Concernant ce conseil consultatif de la Cocom, la politique a sorti de nouveaux arrêtés en février 2009. Pour l'essentiel, ils coordonnent pas moins de 3 ordonnances sur le sujet, différentes et éparées. L'entrée en vigueur de ce nouvel arsenal législatif est intervenue en avril dernier. Deux commissions sont instituées au sein de ce C.C. ; l'une de la santé, l'autre de l'aide aux personnes. La première, celle qui nous intéresse – **la Commission de la santé** –, se compose d'un **bureau** et de **quatre sections** :

- 1 Soins de santé de première ligne et soins à domicile
- 2 Institutions et services de santé mentale
- 3 Hôpitaux
- 4 Prévention en santé

D'initiative ou à la demande du Collège réuni de la Cocom (4 ministres + le Ministre-Président) ou du pouvoir législatif, la section de la commission du Conseil consultatif concernée se réunit pour émettre, en finale, un avis circonstancié sur tout projet d'arrêté ou proposition d'ordonnance concernant les matières soumises à consultation.

A titre d'exemple, cela peut viser les normes relatives à la politique de la santé, mais aussi les questions relevant de plus d'une section pour parler d'une même voix et assurer la transversalité des politiques. Ou l'agrément - mais aussi la prolongation et, le cas échéant, le retrait – des services de santé mentale.

## IV. 2. Niveau sectoriel et spécificités bruxelloises

### Belgique, patrie sociale

La Belgique a très souvent été citée et saluée pour son système institutionnel de concertation sociale, caractérisé par la tentative quasi à tout prix de parvenir à un bon accord équilibré négocié entre parties. Ce **modèle social belge** de négociation à différents niveaux entre partenaires sociaux - bancs patronal et syndical - permet notamment de conclure des conventions collectives de travail (CCT).

A caractère juridique contraignant, les CCT témoignent de la volonté des partenaires sociaux de régler les problèmes aux niveaux **interprofessionnel** (au sein du Conseil National du Travail), **sectoriel** (en commission paritaire ou sous-commission paritaire) ou **d'entreprise**. Les CCT traitent le plus généralement des relations, droits, avantages et obligations des ayants droit représentés par les parties contractantes (organisations syndicales et patronales). Comme, par exemple, les principaux aspects de la rémunération, des conditions de travail et des avantages extralégaux.

### CP, deux initiales chéries

Créées par la loi du 5/12/1968 (Moniteur belge du 15/01/1969), les *commissions paritaires* (CP) sont chargées de négocier ces innombrables conventions collectives de travail. Ces bras en quelque sorte « législatifs » concernent soit les seuls ouvriers (100) ou les employés (200), soit sont mixtes (300). Tous secteurs confondus, on dénombre actuellement une bonne centaine de CP et 80 sous-commissions paritaires, instituées pour un territoire ou un sous-secteur d'activité spécifique.

Bien entendu, ces commissions ne se contentent pas simplement de conclure des CCT ; elles ont aussi pour mission stratégique de créer les conditions d'une gestion bien comprise de la paix sociale, en prévenant et en conciliant tout litige individuel ou collectif entre employeur(s) et travailleur(s). Elles le font au sein de **bureaux de conciliation**, véritables instances d'arbitrage, en vue de réinstaller le dialogue dans les entreprises secouées par des conflits sociaux.

En 2007, de nouvelles CP virent effectivement le jour, dont la 330 qui nous occupe dans le cadre de cette brochure. Cette dernière remplaça la commission paritaire spécifique des soins de santé – feu la 305 – et ses sous-commissions. L'ancienne CP constituait un fourre-tout. Elle réunissait en effet toute une série d'institutions disposant de sources de financement trop différentes.

## **CP 330 : mains dans le cambouis**

Pour assurer une meilleure cohérence, le secteur s'est réorganisé, créant de nouvelles CP pour s'adapter à la structure des pouvoirs subsidiants, principal bailleur de fonds. En une décennie d'activités, l'ancienne CP n'a pas chômé, concluant 127 conventions collectives. Une bonne vingtaine des conventions collectives de travail mises au pas de charge sur le métier par feu la commission paritaire 305 concernent les seuls établissements et services de santé (ESS) bicommunautaires de la Région bruxelloise.

Leur périmètre est plutôt large ; ces CCT ont traité :

- ⇒ de l'établissement, du règlement des statuts ou de la modification des Fonds de sécurité d'existence (FSE) qui ont pour mission principale de mutualiser les ressources disponibles, pour les transformer en avantages pour chaque travailleur
- ⇒ de la fixation pour tous d'un plan de cotisations (0,18 % naguère ; 0,10 % de la masse salariale depuis 1996) pour financer des initiatives de formation et d'emploi en faveur des groupes à risque
- ⇒ de la diminution de la durée du temps de travail
- ⇒ de l'harmonisation des barèmes et de la concordance des fonctions
- ⇒ de la promotion de l'emploi

## **Tables rondes intersectorielles et accords du non marchand**

Le secteur non marchand est multiple et dépend de toute une série de niveaux de pouvoirs politiques différents. Le principe soutenu par les organisations syndicales : malgré la diversité de ces derniers, rechercher une harmonisation dans le traitement de l'ensemble des travailleurs du secteur, pour ne pas créer un non marchand à deux voire à plusieurs vitesses. Tout le monde doit y bénéficier, en effet, des mêmes conditions de travail et de rémunération. C'est tout l'esprit des accords du non marchand (voir plus loin).

Étant donné que les champs d'application de la Cocom et des commissions paritaires ne se recouvrent pas totalement, il a donc été nécessaire de créer des passerelles, des ponts entre les deux, pour engranger des avancées sociales. C'est pour cette raison que les tables rondes intersectorielles ont vu le jour en Région bruxelloise.

D'une part, pas de réelle avancée sectorielle sans absolue garantie de recevoir le financement adéquat. Et, d'autre part, ce n'est qu'une fois ce financement acquis que les partenaires sociaux s'assoient autour de la table pour concrétiser et finaliser des accords en termes de conditions de travail et de rémunération (CCT).

De telles tables rondes intersectorielles se réunissent tous les 5 ans pour conclure ce qu'on appelle les accords du non marchand. Tripartites, ces accords de principe à haute valeur morale doivent, pour être d'application, faire l'objet d'abord d'arrêtés de subventionnement et ensuite de CCT. A cet égard, de belles avancées en matière de concertation sociale dans le petit secteur particulier du « Bico – Santé » bruxellois furent enregistrées avec **les accords non marchand 2001-2005** ; une petite dizaine de CCT furent en effet signées par les partenaires sociaux, lors d'une mémorable journée hivernale de février 2001.

Les accords du non marchand 2001-2005 visaient aussi bien :

- ⇒ l'octroi d'une allocation de foyer et résidence
- ⇒ 1 jour de congé « communautaire »
- ⇒ 4 jours de congé supplémentaires
- ⇒ l'instauration d'une prime syndicale (42,15 € par travailleur par année d'affiliation)
- ⇒ l'instauration d'une prime de fin d'année
- ⇒ la reconnaissance de l'ancienneté barémique
- ⇒ des suppléments prévus pour les prestations irrégulières.
- ⇒ la réduction du temps de travail en fin de carrière et l'embauche compensatoire

En ce qui concerne l'accord du non marchand 2005-2010 en Région Bruxelloise, le front commun syndical a initié les débats, et ce depuis juin 2004.. Jusqu'ici, ces négociations n'ont pas connu la même heureuse issue que la mouture 2001-2005. Le cahier des revendications concernant la période 2005-2010 a, certes, bien été déposé. Mais les négociations avec la Cocom sont actuellement au... point mort. Face à ce constat d'échec, les organisations syndicales ont, depuis la nouvelle législature 2009-2014, déposé un nouveau cahier, mais cette fois-ci pour une période de 2 ans (2010-2011).

Il faut bien constater que pendant ce temps, dépendant d'autres pouvoirs subsidiaires, les autres secteurs du non marchand enregistrent des progrès sociaux tandis que notre secteur fait du sur place depuis des mois... voire quelques années. N'oublions tout de même pas que les autres secteurs se mobilisent déjà pour le « round » suivant... les accords 2010-2015.

## Fonds sans le sou

Les partenaires sociaux ne se sont pas contentés de signer des CCT réglant des questions aussi fondamentales que barèmes, classifications de fonctions ou durée du temps de travail. Progressivement en effet, des mesures de promotion du respect des obligations sociales et des avantages sociaux variés se sont ajoutés dans la course jamais achevée du bien-être collectif. Comme l'allègement de la charge de travail ou encore la formation continue des travailleurs.

Pour gérer et financer ces initiatives de manière concrète, la loi du 7 janvier 1958 permet de créer un ou plusieurs organes spécifiques dotés d'une personnalité juridique propre : les fonds sociaux sectoriels officiellement baptisés **Fonds de sécurité d'existence** (FSE). Leur logique : mutualiser les moyens et développer une politique sectorielle répartissant l'argent disponible.

Alimentés, pour les uns, grâce à une sorte de cotisation sociale acquittée par toutes les entreprises du secteur concerné – y compris les asbl – ou, pour les autres, financés directement par des subventions publiques (ristournes O.N.S.S., etc.), ces fonds octroient des avantages sociaux. Destinataires : soit directement les travailleurs, soit indirectement associations sans but lucratif, centres, établissements, ... du secteur d'activité concerné.

## Maribel social

En Région bruxelloise, 12 Fonds de sécurité d'existence différents coexistent : Maribel, « Old Timer » (gestion de fins de carrière), fonds de groupes à risque encore dits de formation. Mis en place en 1997, le plan Maribel devait susciter de nouveaux emplois supplémentaires dans le non marchand. But avoué : réduire la pénibilité du travail des collègues déjà en place mais surchargés.

Le bico bruxellois rattaché à la CP 330 – les établissements et services de santé (ESS) – n'a aujourd'hui plus de fonds spécifiques à lui. Ainsi le Fonds Maribel social - appelé fonds « Mammouth » - finance des emplois supplémentaires en mutualisant les sommes disponibles en fonction de l'importance des 7 chambres créées en son sein. Il en existe pour les hôpitaux (lesquels, avec près de 80.000 travailleurs, absorbent la plus grosse part de la dotation), les maisons de repos, les maisons médicales, etc.

Depuis janvier 2003, la chambre 6 s'occupe des ESS totalisant plus de 120 travailleurs. Personne ne s'étonnera des modestes moyens disponibles. Grâce à ce Maribel Social,

chaque travailleur occupé au moins à mi-temps ouvre le droit à une réduction forfaitaire de la cotisation patronale dont une partie est reversée par l'ONSS pour alimenter ce fonds. Actuellement, pour les ESS, cela concerne 67 emplois équivalents temps plein supplémentaires à durée indéterminée (chiffres 2010).

## Un fonds pour la formation continuée

Le fonds de formation des ESS (Etablissements et Services de Santé) concerne toutes les institutions de la CP 330 hormis hôpitaux, maisons de repos et MRS, soins à domicile et centres de revalidation... soit quelques 5.300 institutions et plus de 20.000 travailleurs.

Le fonds de Formation – ESS finance et organise des formations et des projets d'accompagnement, entre autres, pour les travailleurs du secteur :

Il en va de « **Projets d'accompagnement** », dans le cadre desquels un accompagnateur externe peut intervenir pour une supervision, une intervision ou encore pour l'élaboration d'un plan de formation

Un employeur peut également demander au fonds d'intervenir financièrement pour soutenir un projet de formation qu'il souhaite organiser pour son personnel. Voici les thèmes prioritaires retenus :

- ⇒ Thèmes généraux (communication, gestion du stress, bien-être au travail...)
- ⇒ Administration (organisation du secrétariat)
- ⇒ Thèmes spécifiques (gestion des conflits, multiculturalisme, psychopathologie/rapports avec des patients psychiatriques...)
- ⇒ Informatique (Powerpoint, Excel, Access...)
- ⇒ Autres (formation linguistique, ergonomie, hygiène...)

## IV. 3. Échelon entreprises

### Une entreprise n'est pas l'autre

Chaque entreprise a ses spécificités, son organisation propre, ses problèmes, ses règles, ses façons de fonctionner au quotidien. Cette évidence en forme de lapalissade se vérifie encore davantage dans le secteur non marchand « santé » relevant du bicommunautaire bruxellois, très spécifique d'une association à l'autre. Là comme ailleurs pourtant, les points en relation directe avec les particularités de l'entreprise peuvent faire l'objet de discussions et d'aménagements. Exemples : la grille horaire ; l'une ou l'autre réorganisation du service ; la fixation d'un jour de fermeture collective.

À l'échelon de chaque entreprise, il est en outre possible d'améliorer les conditions de travail et de rémunération, soit collectivement soit individuellement. De manière générale, les lois et les conventions collectives constituent des minima, des minimums légaux sur le plan individuel. **Collectivement**, la concertation sociale dans l'entreprise peut prendre plusieurs visages, tantôt dans une démarche plutôt consultative, tantôt dans un rôle nettement plus revendicatif :

⇒ **Conseil d'entreprise** pour les entreprises occupant plus de 100 travailleurs (équivalents temps plein) et composé paritairement par des représentants du personnel et de la direction.

*Ses compétences sont larges et importantes: avoir une vision claire et correcte de la situation, de l'évolution, du rendement et des perspectives de l'entreprise pour être en mesure d'émettre des avis et des suggestions. L'organe bipartite (employeurs-syndicats) doit disposer, pour ce faire, de toute l'information économique et financière pertinente ainsi que celle relative à l'emploi et sa structure dans la même entreprise ; le CE est, entre autres, aussi chargé d'élaborer, d'adopter et de modifier le règlement de travail ; de la formation et de la politique du personnel ; de l'organisation du travail et ses conditions d'exercice*

⇒ Composé tout aussi paritairement par des représentants du personnel et de la direction, le **Comité pour la prévention et la protection au travail** (CPPT) est institué dans toute entité comportant au moins 50 travailleurs équivalents temps plein.

*Mission essentielle : rechercher et proposer tout moyen de promouvoir activement toute action assurant le bien-être de travailleurs dans l'exécution de leur travail.*

- ⇒ Composée de représentants du personnel, la **Délégation syndicale** (DS) est davantage un organe de revendications. En l'absence de CE et de CPPT parce que les quotas requis ne sont pas atteints par exemple, la délégation syndicale remplit leurs compétences (toutes celles du CPPT et certaines du CE).

Les accords convenus entre délégués et la direction peuvent alors prendre la forme de conventions collectives de travail (CCT).

### **Délégations syndicales : ne pas compter pour des prunes**

Le principe de la concertation sociale, c'est d'instaurer le dialogue entre les deux parties : syndicats et directions. Ceux-ci défendent parfois des intérêts convergents, parfois divergents ; dans ce secteur par essence altruiste, on ne peut pas pratiquer le même syndicalisme que dans les chaînes d'assemblage de voitures ou dans les banques. Priorité : défendre et améliorer les conditions de travail et de rémunération mais en se souciant également d'une série de préoccupations particulières : respect de l'objet social de l'association, respect des usagers, ...

Une délégation syndicale peut être instaurée à la demande d'une ou plusieurs organisations représentatives de travailleurs. Chaque DS « maison », ou commune à plusieurs associations (DSI – Délégation Inter-Centres), dispose à la fois de compétences générales et spécifiques. Les premières couvrent beaucoup de choses :

- 1** les relations au travail
- 2** les négociations pour conclure des conventions ou accords collectifs au sein de l'association, de l'institution ou du centre considéré
- 3** veiller à l'application de la législation sociale, des CCT, du règlement de travail et des contrats individuels

Par ailleurs, en cas de litige individuel, le statut de la DS prévoit que tout travailleur convoqué par la direction dispose du droit de se faire assister par le délégué syndical de son choix.

La délégation syndicale exerce aussi des **compétences spécifiques** lorsqu'elle est appelée à suppléer d'autres organes de concertation absents (CE, CPPT). C'est très souvent le cas du « bico » bruxellois, caractérisé par des structures éparpillées et très petites en terme de personnel. La DS est ainsi amenée à assumer les missions du CPPT faisant défaut. Elle s'occupera alors du bien-être du personnel dans l'exécution de son travail.

Le bien-être signifie le dépistage des risques affectant la sécurité. Mais cette notion peut couvrir également des choses aussi diverses que le choix des équipements de protection individuels, l'ergonomie, le stress, la prévention des accidents de travail. Veiller au bien-être des travailleurs, c'est également analyser les risques, prévenir, prendre des mesures préventives, réagir.

Dans le même contexte, la délégation syndicale peut également reprendre certaines compétences fondamentales du Conseil d'entreprise inexistant. À titre d'exemples : la politique de formation ; les modifications du règlement de travail ; ou encore la fixation de jours de remplacement de jours fériés coïncidant avec un dimanche ou un jour normal d'inactivité, etc.

## Sources de droit dans l'entreprise

Pas besoin de connaître la législation sur le bout des doigts ou d'avoir achevé le cycle académique complet de juriste ou d'avocat pour déterminer et connaître ses droits au cœur de l'entreprise qui vous emploie. Il existe en effet déjà quantité de « matériel » juridique exploitable – et en langage abordable, ce qui ne gêne rien – en compulsant règlement du travail et contrat (écrit) d'embauche ou en se reportant aux droits acquis ainsi que les usages en vogue au sein de toute entreprise, quelle que soit sa taille, d'une PME à la multinationale.

### RÈGLEMENT DE TRAVAIL

Aux côtés de la loi impérative ou des conventions de secteur, le **règlement de travail** occupe une place tout à fait prépondérante. Le règlement de travail constitue en effet une obligation légale, qui fixe les droits et les obligations du travailleur, mais également de l'employeur ; puisqu'il est censé s'y conformer, tout travailleur doit en recevoir un exemplaire. Cette source de droit est assurément l'une des pierres angulaires du bon fonctionnement d'une entreprise, d'une association, d'un centre, quelle que soit la dimension de ceux-ci. Sans cet outil juridique en effet, pas de lustrine miracle pour bien huiler les rouages complexes des relations collectives au quotidien.

En l'absence de CE ou de DS, la loi relative au règlement de travail prévoit que cet importantissime outil est alors confectionné et modifié par l'employeur. Cela ne signifie pas pour autant que les dés soient jetés une fois pour toutes pour son personnel. Lorsqu'un employeur décide de modifier le règlement de travail, sa version corrigée doit être affichée pour consultation, pendant 15 jours. Les travailleurs ont la possibilité d'y réagir en formulant leurs remarques et leurs observations dans un registre ad hoc.

Si le règlement revu emporte l'adhésion de tous, les modifications sont appliquées sans autre formalité. Par contre, si des différends apparaissent, le Contrôle des lois sociales peut être valablement saisi. Il tente d'abord de concilier les points de vue. En cas d'échec, la patate chaude est renvoyée devant la commission paritaire concernée, qui tranche.

## CONTRAT DE TRAVAIL

Au niveau de l'entreprise, l'autre source de droit extrêmement importante est constituée par le contrat de travail individuel écrit. Ce dernier comporte quatre éléments essentiels :

- 1 la fonction (titre) et son contenu (tâches, niveau de responsabilité)
- 2 la rémunération prévue
- 3 le lieu d'exécution des prestations
- 4 le régime de travail (temps plein, temps partiel, ...)

Bien entendu, la clause d'un contrat par laquelle l'employeur se réserverait le droit de modifier de manière unilatérale un ou plusieurs éléments essentiels du contrat de travail est réputée nulle. Lorsqu'une des parties entend modifier ce contrat (le plus souvent l'employeur), on conseille généralement de formaliser la ou les modifications du contrat sous forme d'un avenant. Ce dernier fait alors partie à part entière du contrat.

## DROITS ACQUIS ET USAGES

Les droits acquis et les usages font aussi partie de l'arsenal réglant les relations en entreprise ou association et déterminant des conséquences juridiques pour chacun. Un droit devient acquis à partir du moment où il est généralisé à l'ensemble du personnel, selon une méthode de calcul claire, et ce depuis un certain temps. Lorsqu'une convention individuelle prévoit que l'octroi d'une prime ne crée aucun droit pour l'avenir (libéralité), le travailleur ne peut habilement tenter de se prévaloir d'un usage établi pour bénéficier de cette prime de manière récurrente.

## V. Conclusions

Cette brochure embrasse une ambition particulière : celle de vous avoir guidé parmi les spécificités du secteur si particulier du « Bico – Santé » bruxellois relevant de la CP 330 jalonnant votre existence professionnelle. A l'issue de cette lecture, vous l'avez compris, nombre de facettes de cette concertation perpétuellement à remettre sur le métier sont à portée de main, plus accessibles qu'il ne semble. Nous pensons que vous y avez toute votre place et appelons de nos vœux encore davantage d'implication des travailleurs de ce secteur.

En un mot comme en cent : suivez-nous donc, en devenant acteur de votre propre évolution et des changements futurs encore nécessaires en concertation sociale dans le « bico bruxellois ». N'hésitez plus à faire chauffer le téléphone et sortez vos projets d'amélioration enfouis dans trop de tiroirs, comme autant de trésors inexploités. Dans ces démarches volontaristes, la CGSLB est là pour vous soutenir, vous conseiller, vous informer et vous suivre. A très bientôt, donc.

## VI. Carnet d'adresses utiles

### **Syndicat libéral CGSLB-ACLVB**

boulevard Baudouin 11 – 1000 BRUXELLES  
Secrétaire permanent : Michael DUFRANE  
Tél. 02/206 67 13 – e-mail : michael.dufrane@cgsלב.be  
**www.cgsלב.be** et **www.cgsלב-bruxelles.be**

### **Administration de la Commission communautaire commune de Bruxelles-Capitale**

(Cocom)

avenue Louise 183 – 1050 BRUXELLES  
Tél. 02/502 60 01  
**www.bruxelles.irisnet.be/fr/region/region\_de\_bruxelles-capitale/  
institutions\_communautaires/cocom.shtml**

### **Fonds Maribel social, asbl Fe-Bi**

(Association des Fonds sociaux fédéraux et bicommunautaires)  
quai du Commerce 48 – 1000 BRUXELLES  
Tél. 02/229 20 15  
**www.fe-bi.org**

### **Fonds social des Etablissements et service de santé bicommunautaires**

(FSE pour la formation) **asbl Fe-Bi**

(Association des Fonds sociaux fédéraux et bicommunautaires)  
quai du Commerce 48 – 1000 BRUXELLES  
Tél. 02/229 20 15  
**www.fe-bi.org**

## **Pour en savoir plus, visitez les sites :**

**[www.cgsfb.be](http://www.cgsfb.be)**

consultez nos publications, brochures et dépliants

**[www.lemanuel.be](http://www.lemanuel.be)**

un véritable guide on-line de notre législation sociale

**[www.emploi.belgique.be](http://www.emploi.belgique.be)**

Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale, autre mine d'or pour en savoir plus sur ce qui conditionne au quotidien vos pratiques sur votre lieu de travail