

*unisoc*

Rapport annuel 2014



L'Union des entreprises à profit social asbl (**unisoc**) est le porte-parole des entreprises à profit social en Belgique.

Elle regroupe 45 fédérations de diverses tendances idéologiques et philosophiques et représente leurs intérêts au niveau fédéral et européen depuis sa constitution en 1994. L'**unisoc** accomplit cette mission depuis 2010 en tant que membre à part entière de la concertation socio-économique fédérale. En collaborant avec les partenaires sociaux fédéraux et les pouvoirs publics, l'**unisoc** cherche des solutions aux défis qui se posent actuellement dans le cadre de notre Etat-Providence.

L'**unisoc** vise à créer un entrepreneuriat social fort et un climat entrepreneurial sain. Ceci signifie premièrement que les employeurs du secteur à profit social appellent à un cadre politique moins rigide et à plus de liberté d'action pour une gestion optimale de leurs services ou institutions, tant sur le plan de la qualité des services que sur le plan de la gestion financière. Cela signifie en outre que le secteur à profit social doit obtenir les moyens nécessaires pour répondre adéquatement aux besoins croissants des services centrés sur la personne: c'est ce que lui demandent les pouvoirs publics/la société; c'est l'engagement du secteur envers la population.

A l'heure actuelle, plus de 17,22% de l'emploi en Belgique est créé dans le secteur à profit social. En plus de cela, il génère de nombreux emplois dans d'autres secteurs en tant qu'utilisateur important de biens et de services: pour 100 personnes travaillant dans la santé et l'action sociale, une trentaine de personnes sont indirectement employées dans d'autres secteurs. Le secteur à profit social crée donc du pouvoir d'achat auprès d'une partie considérable de la population.

Le secteur à profit social, un moteur du bien être social, mais aussi économique...

---

Rue Colonel Bourg 122 - 1140 Bruxelles  
Tél. +32 (0)2 739 10 72  
info@unisoc.be - [www.unisoc.be](http://www.unisoc.be)

---





*Unisoc, une mise en commun  
des forces, une perspective  
commune d'avenir, une défense  
des intérêts efficace au profit  
de l'intérêt général.*





---

## CONTENU RAPPORT ANNUEL 2014

<b>Présentation de l'<i>unisoc</i></b>	<b>8</b>
Mission et priorités	8
<b>Temps forts de 2014</b>	<b>12</b>
Unisoc célèbre ses 20 ans	12
Les lieux où l' <i>unisoc</i> défend les intérêts de ses membres	12
Interaction avec les membres et services aux membres	13
Actions et dossiers importants	15
<b>Faits &amp; chiffres sur le secteur à profit social</b>	<b>34</b>
<b>Informations pratiques</b>	<b>46</b>
Organigramme de l' <i>unisoc</i>	46
Les membres de l' <i>unisoc</i>	46
Les collaborateurs	50

---



# PRÉSENTATION DE L'*UNISOC*



# PRÉSENTATION DE L'UNISOC

## MISSION ET PRIORITÉS

### **L'unisoc défend les intérêts des prestataires de services sociaux.**

Les entrepreneurs que l'unisoc représente offrent des services centrés sur la personne dans le domaine de la santé, du bien être et de la culture (cette notion devant être comprise au sens large).

L'entrepreneur à profit social vise le progrès social et se base à cette fin sur la philosophie de la solidarité où la cohésion sociale, l'émancipation et la qualité de vie de l'utilisateur/patient ont une place centrale.

L'entrepreneur à profit social se met au service de l'intérêt collectif pour offrir une réponse aux problèmes et besoins sociaux. Il aspire à une prestation de services innovante, performante et professionnelle, à la mesure des besoins et non en fonction des possibilités financières des utilisateurs. De plus, ses gains éventuels ne sont pas redistribués mais réinvestis dans l'objet social.

Les prestations sociales qu'il offre répondent aux normes de qualité les plus sévères et sont accessibles à tout un chacun à des prix abordables. Le pouvoir subsidiant y veille à l'aide d'une série de normes d'agrément et de qualité ainsi que de mécanismes de contrôle.

C'est cet objectif social - des services et des soins de qualité accessibles à tous - qui est la force motrice de l'entrepreneuriat à profit social.

### **L'unisoc a pour but de renforcer cet entrepreneuriat à profit social en Belgique et en Europe.**

Ni le but social prononcé d'un entrepreneur à profit social, ni le fait que les services qu'il procure soient souvent (partiellement) subsidiés par les pouvoirs publics, n'excluent les impératifs économiques auxquels il est soumis, comme tout autre entrepreneur, qu'il soit marchand ou non marchand.

L'unisoc est convaincue de la plus value de l'entrepreneuriat à profit social: celui-ci réussit en effet parfaitement à concilier l'intérêt général et les réalités économiques. En comparaison avec d'autres systèmes offrant des services aux personnes, le coût des services d'un entrepreneur à profit social est moins élevé pour les pouvoirs publics ainsi que pour le patient/utilisateur. En outre, les services à profit social sont garants d'une offre de qualité pour chaque personne.

L'unisoc vise dès lors à créer un **climat entrepreneurial** sain pour le développement futur du secteur à profit social. Ses entrepreneurs ont en effet, comme tout autre entrepreneur, besoin d'un cadre politique stimulant et innovant. Ils doivent également faire preuve d'une gestion professionnelle sans faille.

Si nous souhaitons continuer à offrir des services de qualité répondant aux besoins humains et sociétaux, il nous revient de nous assurer que les pouvoirs publics soient à la base d'une ligne **politique efficace et cohérente**. Dans ce contexte, l'unisoc plaide pour un cadre politique facilitateur, offrant plus de

liberté d'action aux employeurs non-marchands pour une gestion plus efficace des services, des institutions et des moyens.

Dans le même ordre d'idée, on constate que le carcan administratif imposé par les pouvoirs publics au secteur à profit social devient de plus en plus accablant. Cette prolifération de réglementations, méthodes de travail et mécanismes de contrôle est contreproductive et conduit à une perte d'efficacité. Les employeurs à profit social sont confrontés, bien plus que d'autres employeurs, à une multitude d'interlocuteurs. Un manque de vision transversale sur la politique à mener dans le non marchand existe en outre au niveau des différents pouvoirs publics, nuisant ainsi à la cohérence dans la prise de décisions et, à nouveau, à l'efficacité.

Le contexte socio-économique, démographique et budgétaire actuel impose un usage optimal et rationnel des moyens. Des mesures d'économies linéaires s'avèrent pourtant néfastes: procéder à des coupes budgétaires au hasard, sans vision globale du non marchand, sans réformes de fond, implique le risque que les objectifs d'accessibilité équitable et de prestation de services de qualité ne soient plus atteints. Le patient/utilisateur des services sociaux ne peut en aucun cas faire les frais de la crise.

En dépit de ce contexte difficile, le secteur à profit social a besoin d'un nombre de collaborateurs qualifiés plus importants. La raison est claire: le non marchand nécessite un nombre plus important d'emplois en raison de la demande croissante de services



sociaux. C'est la raison pour laquelle l'*unisoc* mise sur une **politique d'emploi proactive**. Une politique concentrée sur la carrière dans son ensemble et mettant fin à la prolifération de mesures ponctuelles contreproductives ne visant que certains moments de la carrière. Ceci implique de passer d'une politique «d'indulgence» en fin de carrière à une politique «de défi» durant toute la carrière. Cette politique se doit d'être proactive et axée sur la disponibilité, la flexibilité et l'apprentissage tout au long de la vie.

Les priorités et les défis sont clairement posés. En tant qu'acteur primordial du bien-être sociétal et nouveau partenaire social, l'*unisoc* veut trouver des solutions adéquates en collaborant avec les pouvoirs publics et les autres partenaires sociaux.

**La défense des intérêts des entreprises à profit social au sein de la concertation socio-économique interprofessionnelle belge et européenne est un élément clé de la mission de l'*unisoc*.**

L'*unisoc* est l'organisation reconnue et représentative des entreprises à profit social au sein de la concertation sociale interprofessionnelle au niveau fédéral. En cette qualité, l'*unisoc* siège au Conseil National du Travail et au Conseil Central de l'Economie, institutions incarnant la concertation sociale au niveau fédéral interprofessionnel. Elle participe à la conclusion d'accords et de conventions collectives de travail intersectoriels et, au côté des autres partenaires sociaux, conseille les pouvoirs publics dans l'élaboration d'une politique répondant aux défis de demain.

Le succès de cette collaboration, érigeant le respect de l'identité et de la plus-value spécifique de chaque partenaire en un facteur primordial, constitue la base du modèle sociétal de demain.

Depuis 2013, l'*unisoc* est membre du *European Centre of Employers and Enterprises providing Public services* (CEEP). CEEP est le partenaire social reconnu au niveau européen qui défend les intérêts des prestataires de services d'intérêt général dans la concertation sociale interprofessionnelle européenne.

L'*unisoc* défend les intérêts de ses fédérations membres au niveau fédéral et européen. Les asbl régionales Verso, CBENM et Unipso défendent les intérêts patronaux de leurs membres, respectivement au niveau flamand, bruxellois et wallon.



TEMPS FORTS DE 2014



## TEMPS FORTS DE 2014

### L'UNISOC CÉLÈBRE SES 20 ANS

La «Confédération des Entreprises Non Marchandes» a vu le jour en 1994. En 2014, «l'Union des entreprises à profit social» a marqué l'occasion par une nocturne au Musée Fin-de-Siècle.

De nombreux changements ont eu lieu au cours de ces 20 années. Pour la toute première fois, le non marchand a pu se faire entendre au sein de la concertation socio-économique. L'*unisoc* est devenue un partenaire social reconnu à part entière. Nous continuons à étendre notre présence dans les forums socio-économiques nous permettant de faire passer notre message avec une efficacité croissante.

C'est un message tout en équilibre, durable, réaliste et humain qui a été rappelé: «Investir dans le secteur à profit social, c'est investir dans une société socio-économique saine». En liant l'abordabilité et l'accessibilité à la recherche d'efficacité et de qualité, nous couplons liberté d'entreprendre à la responsabilité sociétale. Une population apte au travail, dynamique, bien formée, active, créative et en bonne santé est, en effet, l'un des ingrédients de base d'une économie saine.

Nous avons déjà parcouru un sacré bout de chemin.

Mais la route est longue encore. Nous la construisons avec détermination!

### LES LIEUX OÙ L'UNISOC DÉFEND LES INTÉRÊTS DE SES MEMBRES

Au niveau fédéral, l'*unisoc* a notamment défendu les intérêts des employeurs à profit social de par sa présence au sein des organes suivants en 2014:

- ⇒ Conseil National du Travail & Conseil Central de l'Economie
- ⇒ Conseil Supérieur pour la Prévention et la Protection au Travail
- ⇒ Comité particulier Fonds de *fermeture d'Entreprises*
- ⇒ Commission d'agrément Titres-Services

La défense des intérêts ne se fait toutefois pas toujours au travers des organes formels de concertation et/ou d'avis. Les contacts directs avec les cellules stratégiques et les administrations sont tout aussi importants.

A un degré qui dépasse les différents niveaux de compétences de ce pays, un nouveau modèle de concertation sociale intégrée et coordonnée a été lancé en 2012. Les organisations patronales intersectorielles l'ont créé pour deux raisons: d'une part en vue de se préparer aux défis du 21<sup>e</sup> siècle et d'autre part en raison de la 6<sup>e</sup> réforme de l'Etat avec la régionalisation partielle de certaines compétences. Ces deux données rendaient nécessaire un nouveau modèle de concertation sociale: la **Concertation des Employeurs Interprofessionnels** (CEI). Les employeurs visent:

- à développer une vision patronale univoque et intégrée à tous les niveaux décisionnels afin de veiller à ce que les résultats combinés des concertations régionales et fédérales n'engendrent pas de surcoûts;

- à mettre en avant le fait qu'une coordination fondée sur la réciprocité et l'équivalence est indispensable à une mise en œuvre efficace de la vision patronale commune;
- à faciliter la concertation sociale avec les pouvoirs politiques respectifs et avec les autres partenaires sociaux.

Au niveau européen, l'*unisoc* a conclu, depuis 2010, un accord avec les organisations patronales siégeant au Comité Economique & Social Européen, lui permettant ainsi de suivre de près et d'influencer les travaux du Comité.

En outre, depuis 2013 l'*unisoc* est membre du *European Centre of Employers and Enterprises providing Public services* (CEEP). CEEP est le partenaire social reconnu au niveau européen qui défend les intérêts des prestataires de services d'intérêt général. CEEP participe à la concertation sociale interprofessionnelle européenne et nous permet dès lors de suivre et d'influencer activement la politique européenne, qui influence de plus en plus la politique sociale nationale.

Plus spécifiquement ...

L'*unisoc* siège au CNT depuis 1995. Sa présence au CCE date de 1999. Elle y siégeait respectivement en tant que membre associé et en tant qu'expert. Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2010, l'*unisoc* est devenue membre à part entière des deux organes. L'*unisoc* participe aux activités des Conseils pléniers du CNT et du CCE ainsi qu'aux réunions des Commissions. L'*Unisoc* suit également les travaux du Bureau du CNT en tant qu'expert.

En 2014, les intérêts de l'*unisoc* ont été défendus au CNT par Sylvie Slangen en tant que membre effectif et Laurent Vander Elst en tant que membre suppléant. Pour défendre ses intérêts au sein du CCE, l'*unisoc* a délégué Jean-Claude Praet, administrateur-délégué de l'*unisoc*, et Sylvie Slangen en tant que membre effectifs et Klaartje Theunis, vice-président de l'*unisoc*, et Laurent Vander Elst en tant que membres suppléants. Michaël De Gols et Céline Urbain participent aux travaux des deux conseils en tant qu'experts.

Le fait d'être représenté au CNT et au CCE donne automatiquement droit à un mandat au **Conseil Supérieur pour la Prévention & la Protection au Travail**. Tout comme au CNT, l'*unisoc* a participé aux activités du Conseil Supérieur en tant que membre associé jusqu'en 2009. Mais, tout comme au CNT, nous siégeons au Conseil Supérieur en tant que membre à part entière depuis le 1er janvier 2010.

L'*unisoc* siège à l'Assemblée Plénière du Conseil Supérieur ainsi que dans les commissions, où, en 2014, les intérêts des employeurs à profit social ont été défendus par monsieur Jules Baert en qualité de membre effectif et Madame Anne Dewaele en qualité de membre suppléant.

Les représentants des employeurs au **Comité particulier du Fonds de Fermeture d'Entreprises** sont nommés sur proposition de l'*unisoc* et du Conseil supérieur pour les indépendants et les petites et moyennes entreprises. L'*unisoc* dispose de 4 des 7 sièges du banc patronal, occupés par Sylvie Slangen, Elise Lay, Wouter Vander Steene et Gabriel Maissin. Elise Lay a été remplacée par Hélène Derbaudrenghien depuis mi-2014.

Les intérêts des employeurs à profit social au sein de la **Commission d'agrément Titres-Services** sont défendus par Sylvie Slangen, en occupant un siège effectif de la FEB.

La présence de l'*unisoc* dans tous ces organes de concertation et le suivi de leurs travaux constituent un moyen important de s'assurer que les options prises soient «socialprofitproof». En outre, notre participation aux travaux nous permet d'informer nos membres correctement et à temps sur les nouvelles réglementations en cours d'élaboration.

#### INTERACTION AVEC LES MEMBRES ET SERVICES AUX MEMBRES

##### **Interaction avec les membres**

L'*unisoc* fait appel à l'expertise et à la vision de ses membres au travers de ses groupes de travail et de ses organes de gestion pour une meilleure défense de leurs intérêts au niveau intersectoriel.

Par le biais des *organes de gestion*, les fédérations membres donnent forme aux visions, positionnements et stratégies de l'*unisoc*. Pour en connaître les résultats en 2014, nous renvoyons au chapitre «Actions et dossiers importants» qui suit.

Les *groupes de travail* thématiques constituent une plateforme d'échange d'information et de concertation. Ils préparent également la prise de position de l'*unisoc* dans les différents dossiers d'actualité pour son conseil d'administration. L'*unisoc* dispose de trois groupes de travail permanents: le groupe de travail *droit social*, le groupe de *travail titres-services* et, depuis fin 2014, le groupe de travail TVA.

En outre, les groupes de travail ont une plus-value supplémentaire pour les membres en tant que plateforme d'échange d'information sur les dossiers traités dans les différentes commissions paritaires du secteur à profit social. Ainsi, le cas échéant, des synergies peuvent être créées entre les positions prises dans chacune de ces commissions paritaires. Cela renforce leur position dans la concertation sociale.

Le **groupe de travail droit social** s'est réuni sept fois en 2014. Voici les dossiers sur lesquels ses membres ont travaillé intensivement: le statut unique ouvriers/employés, le pacte de compétitivité, les élections sociales, les vacances annuelles, le temps de travail, le groupement d'employeurs, l'accord de gouvernement Michel, les réductions de charges, le crédit-temps et le Régime de Chômage avec Complément d'entreprise.

Le **groupe de travail titres-services** s'est réuni à une seule reprise. Au cours de cette réunion, les membres se sont penchés sur la régionalisation du régime des titres-services à partir du premier juillet 2014.

Le groupe de travail TVA s'est réuni une première fois fin 2014. Au cours des mois à venir, ce groupe de travail se penchera sur l'application des règles TVA dans le secteur à profit social. Le premier dossier qui sera creusé est celui de la TVA dans le cadre de la formation. Les travaux s'élargiront en cours de route pour couvrir toutes les matières dont l'*unisoc* assure le suivi.

L'*unisoc* dispose également de quelques groupes de travail ad hoc dormants, qui sont (ré-) activés lorsque l'actualité l'exige. Ce fût le cas en 2014 des groupes de travail ad hoc Groupements d'employeurs et Réduction de charges.

## Service aux membres

Le service aux membres est une priorité pour l'*unisoc*. Elle cherche continuellement à l'améliorer. Les initiatives prises dans ce contexte font partie des Plans d'action annuels réalisés par l'*unisoc*. En 2014, une attention particulière a été accordée aux différents aspects du trajet de Knowledge management. Ce trajet touche à de nombreux aspects du fonctionnement interne et externe de l'*unisoc*. Il vise à renforcer la plus-value de l'*unisoc* pour ses membres.

Une fois de plus, en 2014, l'*unisoc* a investi de manière importante dans la diffusion d'informations relatives aux dossiers d'actualité pertinents, aux nouvelles réglementations et aux politiques intersectorielles. Elle soutient de cette manière ses membres dans leur rôle d'employeurs dans le dialogue social sectoriel. L'*unisoc* réalise cette diffusion d'information grâce à ses **publications** récurrentes et aux nouvelles **initiatives** qu'elle développe.

En 2014 l'*unisoc* a renouvelé son arsenal de publications pour les membres et a lancé ce qui suit:

- Les «*Dossiers*»: pour des analyses juridiques et techniques poussées des dossiers d'actualité et des nouvelles réglementations. Grâce à ces analyses, les membres disposent des outils nécessaires leur permettant de concrétiser la matière dans leurs secteurs respectifs pour leurs propres membres. Lorsque l'actualité le requiert, les Dossiers sont mis à jour. Il s'agit donc d'instruments évolutifs. En octobre 2014, un Dossier concernant la «6<sup>e</sup> réforme de l'Etat et la Régionalisation du Marché du travail» a été mis à disposition des membres. Un second Dossier, relatif aux «Réductions de charges ONSS», a été publié en novembre. Notons que l'*unisoc* a

également publié une série de mises à jour de ses dossiers relatifs au statut unique, ainsi qu'un dossier spécifique sur les nouvelles règles en matière de motivation du licenciement début 2014.

- L'«*Update*»: un aperçu mensuel de l'état des lieux des dossiers en cours de négociation entre partenaires sociaux. Chaque dossier décrit brièvement la problématique, l'éventuel mandat de négociation de l'*unisoc*, un état des lieux des travaux/discussions, un lien vers des documents externes importants (lois, AR, avis du CNT, décisions du Conseil des ministres, etc.), les publications de l'*unisoc* et les coordonnées du collaborateur de l'*unisoc* qui assure le suivi du dossier.
- L'«*Alert*»: pour une information urgente relative à un dossier d'actualité particulier.
- L'«*unisoc consult*»: un outil permettant à l'*unisoc* de consulter ses membres sur des matières urgentes. Il permet au staff de réagir rapidement et proactivement par rapport à des matières imprévues.

Le **site web** de l'*unisoc*, [www.unisoc.be](http://www.unisoc.be), s'est à nouveau avéré être un outil simple d'utilisation. Permettant aux membres d'obtenir des explications et des informations de fond sur les dossiers actuels de la concertation sociale et sur les travaux effectués par l'*unisoc* dans ce cadre. En outre, il donne à des tiers une vue d'ensemble de l'*unisoc*, de ses membres et de ce qui vit dans le secteur.

Une nouvelle réglementation est souvent complexe, confuse, voire embrouillée. L'*unisoc* organise des **sessions d'information et des formations** afin de guider ses membres et de démêler ces problématiques. De cette manière, ses membres peuvent traduire la réglementation en lignes directrices utiles et pragmatiques pour les entrepreneurs à profit social.

En 2014, l'*unisoc* a réalisé les initiatives suivantes:

- **Harmonisation du statut ouvrier-employé**  
L'harmonisation des règles relatives à la rupture du contrat de travail et du jour de carence des ouvriers et des employés, entrée en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2014, a entraîné un véritable bouleversement des relations individuelles entre employeurs et travailleurs.  
Afin d'apporter toute la clarté nécessaire à ses fédérations membres, l'*unisoc* a décidé d'organiser une session d'information début janvier 2014, avec la participation appréciée des représentants de la Direction Générale des Relations Individuelles du Travail du SPF ETCS. Les membres ont ainsi pu obtenir toutes les informations dont ils avaient besoin de la part des personnes qui ont été directement impliquées dans la rédaction des nouvelles dispositions légales.
- **Motivation du licenciement**  
La CCT n°109 du CNT relative à la motivation du licenciement du 12 février 2014 ouvre le droit pour le travailleur licencié de connaître les motifs qui ont mené à son licenciement. Ce dernier est également protégé contre le licenciement qui peut être qualifié de manifestement déraisonnable. Il s'agissait d'un pas supplémentaire vers l'harmonisation du statut des ouvriers et des employés.  
Afin de répondre aux incertitudes créées par ces nouvelles règles et d'avoir le point de vue de praticiens spécialisés en droit du travail, l'*unisoc* a décidé d'organiser deux sessions d'information en avril 2014: une première en français, avec la participation de Me Rasneur, représentant du Cabinet *Taquet, Clesse & Van Eeckhoutte* et une seconde en néerlandais, avec la participation de Me Els Leenaerts, représentant le Cabinet *Curia*.

- **Outplacement**

Toujours dans le cadre de l'harmonisation des statuts des ouvriers et employés, l'*unisoc* a souhaité, en juin 2014, mettre l'accent sur le reclassement professionnel à l'occasion d'une session d'information organisée pour ses membres, en collaboration avec Federgon, fédération représentant entre autres le secteur de l'outplacement.

À la veille de la régionalisation de composantes importantes de la réglementation liée à l'outplacement, les membres ont pu obtenir toutes les informations importantes sur la réglementation en vigueur (système 45+ et système des 30 semaines). Une attention particulière a également été portée, d'une part sur les différentes composantes qui étaient déjà régionalisées et d'autre part sur les nouvelles compétences régionalisées. Enfin, un éclairage a également été donné sur les matières qui resteront dans le giron de l'Etat fédéral.

- **Risques psychosociaux au travail**

La quatrième et dernière session d'information organisée par l'*unisoc* pour ses fédérations membres en 2014 s'est focalisée sur les adaptations apportées par la ministre de l'Emploi à la réglementation relative à la violence et au harcèlement moral ou sexuel au travail, notions qui ont été regroupées au 1er septembre 2014 sous la notion générique de «risques psychosociaux au travail». Cette session a eu lieu le 18 septembre 2014 avec la participation des représentants de la Direction Générale Humanisation du Travail du SPF ETCS.

Cette session d'information a eu pour objectif principal de donner une image claire de la nouvelle réglementation aux membres. Les aspects suivants ont été abordés: l'extension de la notion de risques psychosociaux, l'extension d'une série de procédures internes dans l'entreprise, la redé-

finition du rôle de certains acteurs, la protection contre le licenciement, l'introduction d'un mécanisme de sanction, etc.

- **Formation sur la TVA dans le secteur à profit social**

Cette formation gratuite a été organisée en novembre 2014, en partenariat avec la VAT Academy, spécialement pour les fédérations membres de l'*unisoc*. Cette formation dont l'objectif était de familiariser l'ensemble des fédérations membres à la matière complexe de la TVA marquait également la création d'un Groupe de Travail spécial au sein de l'*unisoc*.

Au cours de la formation, les membres ont été informés de l'état des lieux de la TVA dans le secteur à profit social (assujettissement, droit à la déduction, exemptions,...), mais également de certaines questions plus complexes, telles que la TVA et la formation dans le secteur à profit social.

Les services de l'*unisoc* ne se limitent pas à ses **fédérations membres**. Les **institutions** affiliées à nos fédérations en profitent également. Elles reçoivent en effet l'information via leur fédération et participent à certaines sessions d'information organisées par l'*unisoc* au sujet de nouvelles réglementations ayant un impact direct sur le lieu de travail. Nous sommes par ailleurs heureux de constater que l'expertise des collaborateurs de l'*unisoc* est de plus en plus sollicitée lors de sessions d'information externes organisées par nos propres membres (surtout sur les nouvelles dispositions du statut unique en 2014) ou par des tiers (par exemple, en 2014, au sujet des nouvelles dispositions en matière de blessures accidentelles par objets tranchants organisée par Aesculap Academy, ou pour parler du secteur à profit social dans la concertation sociale à l'initiative d'universités et/ou d'écoles supérieures).

## ACTIONS ET DOSSIERS IMPORTANTS

### **Accord du gouvernement fédéral**

L'année 2014 restera dans les mémoires comme «l'année de toutes les élections». En effet, les parlements fédéraux, communautaires, régionaux et européens ont été réélus, entraînant également un renouvellement de leurs exécutifs respectifs.

Le **gouvernement fédéral Di Rupo** a accompli ses derniers, mais néanmoins importants, faits d'armes. Dans le cadre de l'établissement du budget 2014, le gouvernement a adopté un certain nombre de mesures de relance importantes, dont une conversion de l'exonération du précompte professionnel d'1% en baisse de cotisations patronales, une exonération supplémentaire de précompte professionnel pour le travail en continu (20 MIO € pour les secteurs marchands et 4 MIO € pour les secteurs à profit social, plus spécifiquement pour le **secteur des hôpitaux**) et une indexation de la borne bas salaires de la réduction structurelle des charges.

L'accord de gouvernement a également été mis en œuvre par le Pacte de compétitivité, d'emploi et de relance (ci-après: Pacte de compétitivité) qui a été approuvé le 29 novembre 2013 par le gouvernement fédéral, ayant comme mesure principale le renforcement du forfait de la réduction structurelle et du Maribel social.

Le **gouvernement Michel** a définitivement repris le flambeau à partir de l'automne 2014. Il a prêté serment le 11 octobre 2014. Deux jours auparavant, les partis de la majorité avaient rendu l'accord de gouvernement public. Certaines mesures annoncées au-

ront sans nul doute un fort impact sur les secteurs à profit social et feront dès lors l'objet d'une attention particulière de notre part. Nous pensons notamment à la réforme du RCC et des régimes de congés, au compte carrière annoncé et au dossier des réductions de charges.

Exactement un mois après sa prise de fonction, le gouvernement Michel approuvait déjà une série de projets d'AR qui mettaient en œuvre les premières mesures de l'accord de gouvernement (notamment en matière de RCC, de crédit-temps et d'interruption de carrière). Les AR crédit-temps et RCC ont été publiés au Moniteur belge du 31 décembre 2014.

Chacun de ces sujets est capital pour les secteurs à profit social et sera détaillé dans la suite de ce rapport. *D'une part*, ils sont indispensables au bon fonctionnement des organisations à profit social. *D'autre part*, ils visent à promouvoir la qualité de l'emploi dans ces organisations. Il s'agit de deux des facteurs les plus déterminants pour garantir l'accessibilité et la qualité des services/des soins.

L'*unisoc* s'était bien préparée afin de faire face à l'année électorale cruciale de 2014 en rédigeant un mémorandum pour les décideurs fédéraux, et, en collaboration avec nos organisations sœurs régionales, un mémorandum européen. Dans son mémorandum fédéral, l'*unisoc* insistait sur la nécessité de «prendre en compte la réalité du secteur à profit social dans la politique socio-économique fédérale». L'*unisoc* demandait également, qu'à cette fin, le futur gouvernement se concerta régulièrement avec les employeurs du secteur, et fasse appel à leur expertise afin de préparer et d'exécuter les décisions politiques. Nous nous réjouissons dès lors du fait que

l'*unisoc* ait été reçue dans les premières semaines qui ont suivi la formation du nouveau gouvernement, à la fois par la Cellule stratégique du ministre du Travail et par la Cellule stratégique de la ministre des Affaires sociales pour discuter d'un dossier crucial pour les secteurs à profit social: les réductions de charges. Nous espérons que ce bon départ aura donné le ton pour la suite de la législature!

### Accord interprofessionnel

Tous les deux ans, les organisations patronales interprofessionnelles fédérales et les syndicats, réunis au sein du Groupe des 10, négocient un nouvel accord interprofessionnel, mieux connu sous le nom d'AIP. L'AIP est un accord intersectoriel qui, d'une part, fixe la norme salariale pour les deux années à venir et, d'autre part, reprend une série de dispositions concernant les conditions d'embauche, la formation, le RCC, les congés, etc. Les négociations pour l'AIP 2015/16 ont commencé fin 2014.

Le 18 décembre 2014, le Groupe des 10 a conclu un premier accord assez modeste. Cet accord finalise la première phase de l'harmonisation des statuts des ouvriers et des employés en apportant une solution définitive à une série de questions restées en suspens. Ces dernières portaient sur les tarifs des services externes de prévention et de protection au travail, sur une baisse de la cotisation patronale pour le pécule de vacances annuel des ouvriers et sur la suppression du **jour de carence INAMI**.

Par ailleurs, cet accord «atténue» les modifications envisagées par le gouvernement fédéral à la réglementation en matière de crédit-temps et de RCC.

Chacune des thématiques précitées sera détaillée dans la suite de ce rapport.

Cet accord devra encore, dans une seconde phase, être converti en CCT interprofessionnelles du Conseil National du Travail (CNT). Un accord du Groupe des 10 n'a en effet aucune valeur juridique contraignante. À cet égard, nous rappelons que l'*unisoc* participe pleinement aux travaux du CNT depuis 2010. Les discussions au CNT concernant l'AIP 2013/14 ont démontré l'importance de la participation de l'*unisoc* dans l'adaptation de la réglementation en matière de droit au travail et de la sécurité sociale à la réalité des secteurs à profit social. De plus, cette présence au CNT nous permet de fournir à nos membres des informations de première main en temps réel sur divers dossiers. Ces informations permettent à leur tour à nos membres d'appliquer immédiatement et correctement les nouvelles règles, une situation gagnant-gagnant, pour les employeurs comme pour les travailleurs.

Les partenaires sociaux poursuivront la concertation au niveau du Groupe des 10 après la fin de l'année en vue de trouver un accord, notamment sur la norme salariale et sur la liaison des allocations sociales au bien-être.

### Réductions des charges patronales

La qualité des services et des soins dans les secteurs à profit social est intrinsèquement liée à la qualité, mais aussi au nombre d'emplois. Un bon niveau d'emploi qualitatif constitue dès lors un élément prioritaire pour nos employeurs et donc pour l'*unisoc*. Le contexte actuel oblige cependant les employeurs à mettre les bouchées doubles pour préserver l'emploi



existant. Diverses mesures d'économie touchent directement ou indirectement les dépenses en personnel.

L'*unisoc* consacre dès lors beaucoup de temps au suivi du dossier des réductions de charges. L'application de nouvelles réductions de charges peut en effet apporter au secteur à profit social une bouffée d'oxygène indispensable à la sauvegarde d'un emploi qualitatif suffisant. L'application de nouvelles réductions de charges au secteur à profit social est cependant loin d'être une évidence pour certains dirigeants politiques et partenaires sociaux.

L'affectation des moyens libérés dans le **pacte pour la compétitivité et l'emploi** pour le secteur à profit social a exigé notre attention pendant toute l'année 2014. Ce pacte de compétitivité prévoit l'attribution d'une enveloppe supplémentaire de 450 MILLIONS € en 2015, 2017 et 2019. Ces moyens seront consacrés à la réduction du coût du travail. Environ 20% de ces moyens seront injectés dans le secteur à profit social (augmentation du forfait Maribel social et baisse de la borne bas salaires de la réduction structurelle des charges).

Au printemps de 2014, l'*unisoc* a dû veiller à ce que l'augmentation du forfait Maribel social comme le renforcement de la composante bas salaires soient également appliqués au secteur à profit social. L'*unisoc* a pu s'en assurer grâce à l'avis du CNT N°1895 du 25 février 2014. Nouvelle preuve que notre présence au CNT revêt une importance primordiale pour le secteur à profit social.

Le Conseil des ministres du 7 novembre 2014 a cependant décidé de reporter d'un an l'injection des

moyens du Pacte de compétitivité, et ce, pour des raisons budgétaires. L'automne 2014 de l'*unisoc* a donc été consacré à la tentative de préserver ces moyens pour les secteurs à profit social. Une délégation de l'*unisoc* a été reçue par la cellule stratégique du ministre du Travail le 3 décembre 2014 et par la cellule stratégique de la ministre des Affaires sociales le 11 décembre 2014. L'objectif était d'obtenir le maintien de l'augmentation de la dotation Maribel social en 2015, et ce, pour assurer des emplois durables et stables. L'*unisoc* est en effet convaincue qu'il s'agit de la meilleure manière de garantir à court terme l'attribution du budget dédié au secteur à profit social.

La libération de ces moyens destinés au secteur à profit social pour 2015 était d'autant plus justifiée que le saut d'index prévu en 2015 pour le secteur à profit social n'apportera presque aucune marge de manœuvre pour soutenir l'emploi et la continuité des services et des soins. Outre la création d'emplois supplémentaires dans la mesure du possible, ces moyens permettraient en tout cas de maintenir les emplois Maribel créés. Sans cette injection, le financement de nombreux emplois sera menacé.

En outre, les partenaires sociaux réunis au Groupe des 10 ont décidé, dans leur accord du 18 décembre 2014 (voir titre *Accord interprofessionnel*), d'affecter une partie des moyens du pacte de compétitivité à une réduction de la cotisation patronale pour le pécule de vacances annuelles des ouvriers. Cette réduction profitera aussi secteurs à profit social où 24,40 % des travailleurs ont un statut d'ouvrier. Nous devons être attentifs à la façon dont l'imputation du coût de cette mesure sur le budget du pacte de compétitivité aura lieu, de manière à ce que les moyens destinés au secteur à profit social ne soient pas perdus.

Fin 2014, les deux décisions (du gouvernement fédéral ainsi que du Groupe des 10) étaient toujours en phase de projet. Réponse définitive en 2015...

Le **secteur des hôpitaux** a bénéficié d'une injection supplémentaire de 4 millions € en 2014. Cette augmentation a été affectée à l'engagement de personnel soignant dans les hôpitaux où l'obligation d'un **service en continu** entraîne une charge trop lourde par rapport aux effectifs prévus dans les limites budgétaires actuelles. Ces moyens ont été attribués au Maribel social. La mesure a été concrétisée par l'AR du 19 mars 2014, publié au Moniteur belge du 28 mars 2014.

L'AR du 19 mars 2014 prévoit également une augmentation du forfait Maribel social (de 7,62 €) pour tous les secteurs à profit social. Cette augmentation servira de compensation à la **suppression du jour de carence** dans le cadre de l'harmonisation des statuts ouvriers/employés. À la demande de l'*unisoc*, soutenue par les autres partenaires sociaux (excepté la FGTB), cette augmentation a été exemptée d'une affectation obligatoire au financement d'emplois supplémentaires pour le secteur des entreprises de travail adapté.

Les travaux de l'*unisoc* concernant cet AR du 19 mars 2014 avaient déjà été achevés en 2013. Il suffisait donc d'attendre sa publication au Moniteur belge.

Le 29 avril 2014, le CNT a, sur proposition de l'*unisoc*, adopté un avis unanimement positif N°1907 sur le projet d'AR relatif au **financement de projets globaux en matière de premiers emplois dans le secteur non marchand**. Ce projet d'arrêté prévoyait un transfert du financement du projet global «premiers

emplois dans le non-marchand» dans les services de soins à domicile, entrepris avant le 1er juillet 2014 et attribué par le fonds Maribel social 330 (établissements et services de santé). A cet effet, la dotation du fonds Maribel social 330 a été augmentée de 4,5 millions d'euros sur base annuelle. Il ne s'agissait ici que d'un transfert de moyens au sein de la gestion globale, nécessaire à la poursuite du financement de ce projet au niveau fédéral étant donné que la sixième réforme de l'État transférera les projets «non-marchand jeunes» aux Régions dans le cadre de la politique des groupes cibles. L'AR a été publié le 11 juillet 2014 au Moniteur Belge.

Pour faciliter la régionalisation des réductions de cotisations sociales spécifiques, ces réductions de charges ont été converties en une réduction groupe cible le 1er juillet 2014. Cet exercice avait été annoncé comme une intervention purement technique qui devait être financièrement neutre pour les employeurs. Cela n'a cependant pas été le cas pour la conversion de la **réduction ACS/APE**, une réduction de cotisations sociales importante pour à profit social. On recense 38.378 travailleurs employés sous un statut ACS/APE dans le **profit social**.

Plusieurs problèmes pouvaient entraîner une hausse significative du coût des travailleurs ACS/APE pour l'employeur. Ces problèmes étaient liés au cumul du Maribel social, du seuil de prestations minimales requises, de la facturation mensuelle des cotisations sociales dues et du pécule de départ.

En collaboration avec les cellules stratégiques concernées et les secrétariats sociaux, l'**unisoc** est parvenue à trouver une solution adéquate pour chacun de ces problèmes. Toutes ces solutions sont désormais appli-

cables, à l'exception de la solution relative au pécule de sortie qui se trouve toujours en phase de projet.

Depuis 2014, la **borne bas salaires de la réduction structurelle des charges** pour les catégories 1 (marchand) et 2 (profit social) est adaptée à chaque augmentation liée à une indexation des bornes salariales du bonus à l'emploi. Cette «revalorisation» de la borne bas salaires est un élément particulièrement important pour les secteurs à profit social. L'indexation fait en effet augmenter le nombre de bas salaires qui entrent en considération pour la réduction structurelle des charges. C'est d'autant plus important pour nos secteurs de la catégorie 2 du fait qu'ils ne bénéficient pas du forfait de la réduction structurelle des charges.

Sous le titre Accord de gouvernement fédéral, nous mentionnions également le projet de conversion de l'**exonération de précompte professionnel** de 1% en réduction de cotisations patronales. Ce projet n'a pour l'instant pas été exécuté. L'**unisoc** reste cependant vigilante. Pour les secteurs à profit social, ces moyens sont actuellement utilisés, d'une part dans le Maribel fiscal et d'autre part dans le deuxième pilier de pensions (sauf pour les secteurs qui relèvent de la Communauté française/Région wallonne). Une réorientation de l'exonération de précompte professionnel remettrait en question les deux mesures, et donc de nombreux emplois.

Mentionnons encore que le CNT a adopté le 29 avril 2014, à nouveau sur proposition de l'**unisoc**, l'avis N°1906 sur le projet d'AR modifiant l'article 14 de l'AR du 18 juillet 2002 portant des mesures visant à promouvoir l'emploi dans le secteur non marchand. Cet AR attribue, au **comité de gestion des fonds**

**Maribel social**, le pouvoir de fixer des règles plus précises concernant l'éventuel retrait des interventions financières attribuées à l'employeur. Cet AR a été publié au Moniteur belge le 18 août 2014.

### Formation et groupes à risque

Comme chaque année, la **formation** est revenue au centre des débats entre partenaires sociaux au CNT et au CCE en 2014. L'**unisoc** a suivi ces travaux de très près en raison de l'importance de cette matière pour le secteur à profit social. La formation des travailleurs, qu'elle soit initiale ou continue, formelle ou informelle, est en effet cruciale dans une optique de fourniture de soins et de services de qualité. Néanmoins, la formation des travailleurs représente un coût financier qui peut s'avérer difficile à supporter pour les entreprises.

Les travaux d'évaluation des CCT relatives aux **efforts supplémentaires sectoriels** ont repris en septembre 2014 sur base des listes positives et négatives envoyées par le SPF ETCS. Comme en 2013, la quasi-totalité des secteurs à profit social se trouvaient sur la liste positive du SPF ETCS, témoignant à nouveau de l'intérêt de la matière pour le secteur à profit social.

L'examen des listes n'a toutefois pas pu aboutir en 2014 (et n'aboutira probablement pas non plus en 2015!). Ceci pour plusieurs raisons. La première étant un important arrêt rendu le 23 octobre 2014 par la Cour Constitutionnelle *sur base d'une question pré-judicielle posée par le Conseil d'État*. Dans cet arrêt, la Cour a estimé que le mécanisme de sanction des efforts supplémentaires de formation instauré par la loi violait les principes constitutionnels d'égalité et de non-discrimination.

La seconde raison de l'échec des discussions était liée au fait que les partenaires sociaux n'avaient toujours pu s'accorder sur une **révision de la méthodologie** à utiliser pour mesurer l'effort de formation de l'ensemble des entreprises (les fameux 1,9% à atteindre chaque année, à défaut desquels les secteurs sont tenus de conclure une CCT efforts supplémentaires de formation). Les partenaires sociaux s'y étaient pourtant engagés depuis la publication du rapport technique du CCE de 2013. Dans ce cadre, et afin de pouvoir avoir une vision parfaite de ce qui se fait réellement dans les secteurs, une série d'auditions des représentants des Fonds de formation sectoriels a été organisée par le CCE en 2014. Notons que le Fonds sectoriel pour le secteur à profit social flamand a été le premier à être entendu. Les auditions continueront en 2015, en se concentrant cette fois sur une série d'entreprises témoins.

Difficulté supplémentaire dans ce dossier délicat, le Pacte de compétitivité et de relance pris en 2013 par le gouvernement Di Rupo a créé une nouvelle obligation pour les secteurs: prévoir l'équivalent d'au moins un **jour de formation professionnelle continue par travailleur par an**. Cette obligation, entrée en vigueur au 1er janvier 2015, doit être concrétisée dans la CCT sectorielle prévoyant les efforts supplémentaires de formation sectoriels. Les partenaires sociaux au CNT ont donc été amenés à discuter de cette mesure en 2014, dans le cadre d'une demande d'avis sur un projet d'AR d'exécution de la mesure. Il a toutefois été très vite clair qu'une position commune entre employeurs et syndicats serait impossible à atteindre...

Un autre dossier lié à la formation suivi par *l'unisoc* qui aura connu quelques avancées en 2014 concerne

la **formation en alternance**. Dans l'avis n°1770 du CNT pris en 2011, les partenaires sociaux avaient établi deux socles (statut de l'apprenti en droit du travail et statut en sécurité sociale) dans l'optique d'harmoniser et de simplifier les systèmes de formation en alternance existants. Le gouvernement Di Rupo a néanmoins décidé de n'exécuter cet avis que partiellement dans le Pacte de compétitivité de 2013. Dans leur avis N°1895 du 25 février 2014, les partenaires sociaux ont critiqué ce choix. La loi du 15 mai 2014 portant exécution du pacte de compétitivité, d'emploi et de relance a toutefois été votée sans prendre ces critiques en compte.

Notons par ailleurs à cet égard qu'un renvoi vers les travaux du CNT en matière de formation en alternance a également été fait dans le rapport du CNT N°88 du 15 juillet 2014 relatif à la transposition belge du **cadre d'action européen sur l'emploi des jeunes** qui avait été adopté par les partenaires sociaux européens en juin 2013. Les partenaires sociaux au CNT s'étaient engagés à travailler de la même manière que pour la mise en œuvre de l'accord cadre européen sur les marchés du travail inclusifs: un rapport intermédiaire devrait être transmis chaque année par le CNT aux partenaires sociaux européens avant un rapport final en 2016. C'est donc dans ce cadre que le premier rapport intermédiaire n°88 du CNT fait référence aux socles de formation en alternance en tant que piste favorisant l'emploi des jeunes.

Enfin, la loi du 27 décembre 2012 contenant le plan pour l'emploi prévoyait une nouvelle obligation globale pour l'ensemble des employeurs du secteur privé: mettre à disposition chaque année un nombre de places de **stages d'intégration** en entreprise correspondant à 1% de leur effectif global du personnel.

Si cet objectif global de 1% n'était pas atteint, le plan pour l'emploi prévoyait que cette obligation deviendrait une obligation individuelle dans les entreprises comptant plus de 100 travailleurs à partir de 2015.

Une première évaluation partielle eut lieu au CNT en mai 2014. Les partenaires sociaux constatèrent à cette occasion que l'objectif de 1% avait été dépassé sur la période évaluée (6 premiers mois de 2013: 1,31 %). Cette évaluation partielle fut confirmée (1,36%) dans le rapport définitif n°90 pour l'année 2013, rendu par le CNT le 19 novembre 2014.

Chaque année, les secteurs et, le cas échéant, les entreprises, doivent établir pour le 1er juillet un rapport sur les efforts qu'ils ont déployés au profit des **groupes à risque** au cours de l'année précédente. En 2013, plusieurs adaptations importantes ont été apportées à la réglementation sur les groupes à risque: la définition du groupe à risque jeunes a été étendue, et un budget de 12 millions d'euros a été libéré pour introduire des projets au profit de certains groupes à risque. En raison de ces modifications, les formulaires qui servent à l'établissement des rapports annuels ont également été modifiés. On a d'ailleurs longtemps craint que ces formulaires ne soient pas publiés à temps.

En raison d'un manque de communication du Cabinet Emploi, les secteurs et les entreprises n'ont, pendant une longue période, pas su quels formulaires utiliser. Les anciens formulaires? Ou fallait-il attendre la publication des nouveaux formulaires? *L'unisoc* a contacté les cabinets et l'administration à ce sujet pour obtenir plus de clarté. Les fédérations membres ont ainsi pu obtenir toutes les informations nécessaires sur la manière dont le rapportage devait être introduit.

L'introduction tardive ou incorrecte du rapportage peut avoir des conséquences importantes pour les entreprises. Lorsque le rapportage n'est pas correctement réalisé, les secteurs peuvent être exclus du budget complémentaire de 12 millions d'euros prévu tous les deux ans pour des efforts supplémentaires au profit de certains groupes à risque. Finalement, les secteurs à profit social ont pu introduire leur rapport dans les délais!

### Groupements d'employeurs

Les partenaires sociaux au CNT tentent, depuis 2012, de rendre le système des groupements d'employeurs plus flexible afin d'en faire un instrument efficace et porteur en termes d'emploi. Depuis le début des travaux au CNT, l'assouplissement du système est particulièrement demandé par le secteur à profit social (par exemple dans des petites structures qui ne pourraient, à défaut de groupement d'employeur, se permettre d'engager un travailleur fixe à temps plein ou temps partiel). L'*unisoc* s'est donc positionnée en tant qu'élément moteur sur le banc patronal durant les travaux au CNT.

Les travaux du CNT n'ont malheureusement pas été achevés en 2014. De belles avancées ont toutefois été obtenues durant cette période. Dans un avis unanime du 28 janvier 2014, les partenaires sociaux ont officialisé leur intérêt pour un élargissement du système, rappelant néanmoins que des balises étaient nécessaires pour ne pas risquer un dumping social ou des distorsions de concurrence entre entreprises.

La loi du 25 avril 2014 portant des dispositions diverses en matière sociale a été votée pour modifier partiellement le système en reprenant les remarques

et demandes émises par les partenaires sociaux. Un peu plus tard dans l'année, l'AR du 8 juillet 2014 prévoyant la procédure d'autorisation a complété la loi. Ce dernier a également fait l'objet d'un avis du CNT en avril 2014.

La loi prévoit cependant qu'une série d'éléments doivent encore être précisés dans une CCT cadre du CNT (c'est par exemple le cas du contenu à donner au concept du *user pay* lorsque les membres du groupement ressortent de commissions paritaires différentes). Fin 2014, aucun accord n'avait encore pu être atteint au CNT malgré le dépôt des premières demandes de reconnaissance. Les travaux relatifs à la future CCT continueront courant 2015.

### Statut unique

C'est le 1<sup>er</sup> janvier 2014 qu'est entrée en vigueur la loi qui constitue une première étape dans l'harmonisation des statuts des ouvriers et des employés. Cette loi harmonise d'une part les règles en matière de préavis, et supprime d'autre part le jour de carence. Elle constitue surtout une véritable révolution pour le droit au préavis. Les délais de préavis des ouvriers et des employés sont non seulement progressivement alignés, mais de nouvelles notions ont également été introduites (par exemple le système du cliquet ou l'indemnité compensatoire de licenciement), alors que des notions existantes ont été étendues (comme le reclassement professionnel).

Pour aider ses membres dans l'application de cette nouvelle réglementation, l'*unisoc* a abordé ce sujet à de multiples reprises durant ses groupes de travail, organisé des séances d'information et rédigé un FAQ pour répondre aux questions les plus fréquentes.

L'entrée en vigueur de la loi en question n'est que le début de l'harmonisation des statuts des ouvriers et des employés. Elle fut le point de départ de discussions entre partenaires sociaux sur d'autres éléments du statut unique. Ces discussions portaient notamment sur la motivation du licenciement, les vacances annuelles, le salaire garanti, le reclassement professionnel et les pensions complémentaires. Pendant ces discussions, l'*unisoc* a toujours mis en avant les intérêts du secteur à profit social. Avec 24,40 % des travailleurs actifs sous un statut d'ouvrier, l'issue de ces discussions se fera également beaucoup sentir dans ce secteur, sur le plan organisationnel comme sur le plan financier. Les discussions avancent cependant très lentement, et se poursuivront dès lors en 2015.

Les dossiers relatifs à la motivation du licenciement et aux pensions complémentaires ont néanmoins été traités en 2014. En ce qui concerne l'harmonisation des pensions complémentaires, le CNT a émis, le 12 février 2014, un avis exprimant la volonté d'harmoniser les pensions complémentaires selon un calendrier établi d'ici le 1<sup>er</sup> janvier 2025. Cet avis a été repris par le gouvernement dans une loi. Dans ce dossier, l'*unisoc* a été très attentive à un impact éventuel pour ses secteurs!

La motivation du licenciement (CCT 109) constituait un dossier épineux. Avec les autres organisations d'employeurs, l'*unisoc* a défendu un système accordant au travailleur le droit de demander les motifs ayant mené à son licenciement dans le cadre d'une procédure clairement décrite. On évite de cette manière l'introduction d'une obligation de motivation. En outre, les organisations d'employeurs ont pu obtenir des sanctions relativement faibles. Ceci

devrait avoir pour conséquence que le nombre de litiges introduits devant un tribunal restera limité. Enfin, le contrôle du juge a été limité, l'employeur restant ainsi maître dans son entreprise.

Un autre dossier complexe dans le cadre du statut unique concerne la révision des tarifs des services externes de prévention. Vous trouverez de plus amples informations à ce sujet sous le titre - *Services externes de prévention et protection au travail*.

### Reclassement professionnel

La loi relative au statut unique a non seulement harmonisé la réglementation relative aux délais de préavis et au jour de carence, mais a également généralisé le droit au reclassement professionnel. Avant le 1<sup>er</sup> janvier 2014, un reclassement professionnel ne devait être proposé qu'aux personnes qui avaient au moins 45 ans et un an d'ancienneté. Ce système a été conservé, mais ne vaut désormais que lorsque le nouveau régime général de reclassement introduit par la loi relative au statut unique ne s'applique pas.

Le système général de reclassement s'applique à tous les travailleurs licenciés moyennant un délai de préavis de 30 semaines ou une indemnité de préavis de la même valeur. Cela entraîne une augmentation importante du nombre de cas dans lesquels un reclassement doit être proposé. Sachant qu'une procédure de reclassement professionnel coûte facilement au moins 1800 euros, cela constitue un surcoût sérieux pour les employeurs des secteurs à profit social. En plus de ce surcoût et de la charge administrative supplémentaire, des problèmes organisationnels peuvent également se poser: lorsque le travailleur est licencié moyennant un délai de pré-

vis, le reclassement doit en effet être prévu pendant les heures de travail.

Enfin, le système général ne prévoit aucune catégorie d'exception! C'est pourquoi l'*unisoc* a demandé que des discussions soient entamées au CNT afin de reprendre dans le système général les exceptions qui étaient déjà prévues dans le cadre du reclassement 45+ (par exemple, pour les travailleurs engagés à moins d'un mi-temps, les travailleurs employés dans une entreprise de travail adapté ou les personnes qui bénéficient d'un RCC). L'*unisoc* insistera pour que cet exercice soit terminé en 2015.

### Innovation

La conclusion des CCT sectorielles relatives à l'innovation est inscrite dans la loi du 15 mai 2014 portant exécution du pacte de compétitivité, d'emploi et de relance, publiée au MB du 22 mai 2014. Cette loi prévoit la conclusion de conventions collectives de travail sectorielles reprenant à la fois un rapport relatif à l'état des lieux de l'innovation parmi les employeurs ressortissant de la commission paritaire ou de la sous-commission paritaire et des engagements relatifs à l'amélioration de l'innovation pour la durée de l'accord interprofessionnel.

Le suivi de ces matières sera réalisé entre autres, grâce à la publication de tableaux de bords reprenant des indicateurs qui permettent de mesurer les efforts en matière d'innovation. À défaut de détermination de la forme et du contenu de ces tableaux par les commissions paritaires, le Conseil Central de l'Economie sera en charge de définir les indicateurs pertinents à l'analyse de l'innovation dans les secteurs. L'*unisoc* a suivi de manière proactive ce dossier et

a informé les membres à plusieurs reprises de leurs obligations légales, mais également des opportunités que représentaient ces CCT.

La question de l'innovation a déjà été traitée par le passé par le Conseil Central de l'Economie sur base d'indicateurs. Il semble primordial que le secteur à profit social continue à suivre et à intervenir sur ces questions. En effet, les indicateurs relatifs à l'innovation communément admis sont profondément ancrés sur une réalité industrielle. Ils sont en complète inadéquation avec le fonctionnement de nos secteurs. Il apparaît dès lors primordial, d'intervenir à tous les niveaux afin de valoriser l'innovation sociale et promouvoir le fonctionnement du secteur à profit social. L'innovation a été mise en avant comme l'une des priorités pour la prochaine législature dans notre mémorandum pour les élections fédérales. Nous y avons, en effet, rappelé l'importance de stimuler et renforcer l'innovation sociale. Le suivi actif de ce dossier au sein du CCE, nous permet de participer concrètement à la valorisation des formes multiples d'innovation et de veiller à permettre à nos secteurs, de mettre en avant leurs spécificités et de les défendre.

### TVA

L'*unisoc* a commencé à suivre en 2014, certaines thématiques liées à la fiscalité. Les deux plus importantes sont, d'une part, la consultation européenne relative au réexamen de la législation existante en matière de TVA et d'autre part, la question de la TVA et la formation dans nos secteurs.

Premièrement, s'agissant de la consultation, la Commission a adopté, en décembre 2011, une **communication européenne sur l'avenir de la TVA**, qui

énonce les caractéristiques fondamentales d'un nouveau régime de TVA, ainsi que des actions prioritaires jugées nécessaires pour créer un système de TVA plus simple, plus efficace et plus robuste dans l'Union européenne. L'un des domaines prioritaires à cet égard est l'examen et l'éventuelle révision des règles de la TVA pour le secteur public, y compris les règles particulières pour les organismes publics et les exonérations fiscales dans l'intérêt public. Afin de préparer une initiative législative future dans ce domaine, la Commission européenne a lancé entre autres une consultation sur le réexamen de la législation existante en matière de TVA en ce qui concerne les organismes publics et les exonérations fiscales dans l'intérêt public.

Dans le cadre de cette consultation européenne, l'*unisoc* a, en collaboration avec ses membres, publié une réponse.

Par cette réponse, l'*unisoc* a tenu à déplorer la remise en question de la législation existante en matière de TVA en ce qui concerne les organismes publics et les exonérations fiscales d'intérêt général.

Ainsi, en tant qu'organisation représentative des entreprises à profit social en Belgique (privées et publiques), l'*unisoc* a souhaité affirmer son attachement aux taux réduits existants, ainsi qu'aux exonérations actuellement en vigueur au niveau national. La réponse de l'*unisoc* rappelle l'importance de la fixation des taux de TVA en tant qu'instrument politique. En effet, les taux réduits de TVA, permettent à un gouvernement, d'influencer la demande de biens et services. L'existence d'un certain nombre de taux réduits et d'exonérations dans le secteur à profit social, permet d'améliorer l'accessibilité des

services proposés par nos secteurs. Cette consultation a été l'occasion de rappeler l'importance du secteur à profit social dans la réalisation des objectifs EU2020, ainsi que les externalités positives qui ressortent d'investissements dans le secteur à profit social.

S'agissant de TVA, l'*unisoc* s'est également penchée de manière plus approfondie sur les questions relatives à l'application de **la tva dans l'enseignement et la formation**.

La publication de la circulaire AGFisc n°50/2013 (E.T. 124.537) du 29 novembre 2013 a suscité un certain nombre d'interrogations au sein de nos secteurs sur les pratiques et activités liées à la formation et à l'enseignement, qui étaient, soumises à la TVA ou non. L'application ou non de l'exonération a évidemment de l'importance pour le secteur à profit social, compte tenu du grand nombre de formations, conférences,... qu'il organise. En effet, l'absence d'exonération impacte considérablement le budget d'organisation de ce type d'évènement, et par conséquent l'accessibilité de ceux-ci.

La question des exonérations TVA a été mise à l'ordre du jour de notre groupe consultatif relatif à la TVA nouvellement créé et a été abordée en détail dans la formation que l'*unisoc* a organisée à cet effet. Les travaux de recherche et de concertation sur ce dossier devraient aboutir dans le courant de l'année 2015.

### **Bien-être au travail**

L'extension de l'effectif du personnel de l'*unisoc* en 2013 lui permet de suivre davantage de dossiers. C'est

pourquoi il a été décidé d'être plus attentif aux dossiers relatifs au bien-être au travail à partir de 2014. L'*unisoc* a plusieurs raisons de s'intéresser à cette matière.

D'une part, il est important que chaque employeur mène une politique axée sur le maintien du bien-être des travailleurs, une évidence pour les employeurs à profit social qui s'investissent en faveur d'une société «saine». Le bien-être au travail comprend l'ensemble des facteurs liés à la sécurité au travail, la protection de la santé des travailleurs, la charge psychosociale causée par le travail, l'ergonomie, l'hygiène au travail, l'embellissement des lieux de travail et les mesures environnementales prises par les entreprises.

D'autre part, la législation sur le bien-être reste greffée sur une réalité industrielle. Par conséquent, il est important que nous commençons à suivre davantage ces dossiers et de manière plus (pro)active afin d'attirer également l'attention sur la réalité de nos secteurs.

La modulation des cotisations dues par les employeurs pour les services médicaux interentreprises était l'une des compensations destinées aux employeurs et prévues dans la loi sur le statut unique.

La modulation des tarifs visait à réduire le tarif dû par les secteurs dits à haut risque afin de compenser le surcoût créé par le relèvement des délais de préavis pour les ouvriers. Cette réduction (de 28%) devait quant à elle être compensée par une augmentation du tarif dû par les secteurs à faible risque (de pas moins de 202%! ). Pour plus de clarté, nous vous rappelons que l'hypothèse initiale de cette révision des tarifs était que les secteurs à haut risque

employaient majoritairement des ouvriers, alors que les secteurs à faible risque employaient majoritairement des employés. Cependant, cette hypothèse ne s'avère pas toujours vérifiée dans le secteur à profit social, ce qui implique un grand nombre de conséquences négatives dont il est nécessaire de se protéger.

L'*unisoc* s'est dès le départ vivement opposée à l'adaptation proposée, tant sur la base de considérations de principe que sur base de considérations pratiques. D'une part, parce que cette modulation est contraire à l'objectif de la législation sur le bien-être, à savoir, des obligations plus étendues en matière de politique de bien-être pour les secteurs les plus à risque. D'autre part, parce que l'augmentation de 202% du tarif pour les secteurs à faible risque génère une augmentation déraisonnable des coûts dans certains secteurs à profit social. Cela conduirait inévitablement à des économies non souhaitées, mais inévitables en ce qui concerne la politique de prévention interne.

L'*unisoc* a insisté auprès de l'ensemble des parties impliquées, partenaires sociaux et responsables politiques, pour formuler une proposition acceptable pour tous les secteurs. La modulation des cotisations ne peut en aucun cas avoir pour effet d'augmenter les coûts des secteurs à profit social.

Le Cabinet Emploi de l'époque s'est cependant montré inflexible, même s'il a quand même apporté quelques modifications. Les organisations d'employeurs ont néanmoins pu obtenir que cette mesure n'entre en vigueur que le 1<sup>er</sup> janvier 2016 (au lieu de 2015). Ce report donnera aux organisations d'employeurs à nouveau l'occasion de demander au gouvernement de

modifier la réglementation en 2015. Les discussions à ce propos sont en cours avec les syndicats.

La réglementation qui a pour but d'éviter le **harcèlement sexuel, le harcèlement moral et la violence au travail** a été élargie à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2014. L'objectif de cette extension est de s'attaquer à l'ensemble des risques psychosociaux au travail.

La loi définit la notion de risques psychosociaux comme suit: «*la probabilité qu'un ou plusieurs travailleur(s) subisse(nt) un dommage psychique qui peut également s'accompagner d'un dommage physique, suite à l'exposition à des composantes de l'organisation du travail, du contenu du travail, des conditions de travail, des conditions de vie au travail et des relations interpersonnelles au travail, sur lesquelles l'employeur a un impact et qui comportent objectivement un danger.*» Par cette extension, on veut surtout s'attaquer au stress et au burn-out.

Les procédures qui existaient pour les situations de harcèlement moral, harcèlement sexuel et violence ont été modifiées. La nouvelle réglementation a également fait évoluer le rôle des différents acteurs (personne de confiance, conseiller en prévention...).

Ces modifications obligent les entreprises du profit social, d'une part, à connaître la nouvelle législation, et d'autre part à apporter les modifications nécessaires à leur règlement de travail (par exemple, en y inscrivant les nouvelles procédures). Pour ces raisons, l'*unisoc* n'est pas restée les bras croisés et a organisé une séance d'information pour ses fédérations membres. Elle a également rédigé un document destiné à informer ses membres.

Depuis plusieurs années déjà, le CNT exerce un rôle de coordination des acteurs impliqués dans le processus du **retour volontaire au travail de personnes ayant un problème de santé** (return to work). Un projet d'avis dressant un état des lieux de la problématique et proposant des pistes d'amélioration a été discuté dans ce cadre en 2014, sans pour autant aboutir avant la fin de l'année. L'*unisoc* a continué à être vigilante par rapport au fait que les pistes proposées ne remettent pas en question l'organisation de certains de secteurs à profit social dont l'objet même concerne les personnes ayant des problèmes de santé/un handicap. Pensons par exemple au secteur des entreprises de travail adapté, dont la spécificité est d'employer majoritairement des personnes handicapées.

En octobre 2013, le ministre du Travail a également demandé l'avis du CNT sur la **stratégie nationale de bien-être au travail 2014-2020**. Cette dernière se base sur la stratégie nationale de bien-être au travail 2008-2012, et sur le cadre stratégique élaboré par la Commission européenne en matière de santé et de sécurité au travail.

Le 28 novembre 2014, le Conseil national du travail a émis un avis unanime sur les conditions auxquelles la stratégie devrait répondre. Le CNT a mis en avant cinq objectifs: la prévention des accidents de travail et des maladies professionnelles, la prévention de problèmes de santé causés par le travail, l'attention accordée aux groupes vulnérables, l'amélioration du bien-être des travailleurs pendant l'ensemble de leur carrière et enfin la lutte contre les nouveaux risques.

Enfin, le CNT a également énuméré un certain nombre d'éléments qu'il faudra prendre en compte dans

l'établissement de la réglementation sur le bien-être au travail. L'un de ces éléments est la qualité et la lisibilité de la réglementation, encore trop faibles actuellement. Parmi les autres éléments, citons : le rôle des pouvoirs publics, l'importance de la concertation sociale, le renforcement du fonctionnement des services d'inspection et la valeur ajoutée des services externes de prévention.

### Vacances annuelles et congés

Les négociations relatives aux vacances supplémentaires et à la suppression de la partie anticipée du décompte de décembre ont été finalisées en 2013. Un volet du dossier restait néanmoins ouvert sur la table des discussions des partenaires sociaux au CNT: la question des **périodes d'incapacité tombant en cours de vacances des travailleurs**. Dans un arrêt du 21 juin 2012 (C-78/11), la Cour de justice de l'Union européenne avait estimé qu'un travailleur en congé de maladie durant une période de congé annuel fixée au préalable avait le droit, à sa demande et afin qu'il puisse bénéficier effectivement de son congé annuel, de prendre celui-ci à une autre époque que celle coïncidant avec la période de congé de maladie. Cette position remettait potentiellement le droit belge en question. Les partenaires sociaux au CNT se sont donc penchés sur la question au cours de l'année 2014.

Une modification de la législation belge aurait pu entraîner des difficultés pratiques, administratives et organisationnelles pour les secteurs à profit social. L'*unisoc* a donc été attentive au cours des discussions à ce qu'une solution acceptable puisse être trouvée, et ce uniquement au cas où la situation le nécessitait réellement. Il était également important de s'assurer

qu'une modification du système n'ouvre pas la porte à des abus (vu la difficulté de mettre en place des contrôles, surtout à l'étranger) ayant un impact sur les employeurs, mais également sur la sécurité sociale.

Début 2015, les partenaires sociaux suspendaient leurs discussions, constatant les difficultés de contrôle à l'étranger et relevant que les cas problématiques trouvaient en général une issue concertée entre employeurs et travailleurs.

Les travaux des partenaires sociaux en matière de **congés** ont été menés sur trois fronts en 2014. Ils ont, comme chaque année, été suivis par l'*unisoc* avec la plus grande attention. Les systèmes de congés ont en effet un impact évident sur l'organisation du travail et indirectement sur la qualité de l'emploi. Ceci est d'autant plus vrai dans les secteurs à profit social, qui connaissent, d'une part, une pénurie de personnel et, d'autre part, un taux de personnel féminin très élevé, le principal groupe utilisateur du congé parental et des congés en général restant à l'heure actuelle les femmes.

Le premier volet concernait l'harmonisation des instruments fondant le droit au **congé parental** (CCT 64 du CNT et AR du 29 octobre 1997). Aucune solution n'a été trouvée en 2014. Ces travaux continueront donc au CNT en 2015.

Le deuxième concernait une série de questions d'interprétations relatives à la **CCT 103 du CNT sur le crédit-temps**. Il s'agissait par exemple de se positionner sur la méthode à appliquer pour le calcul de la condition d'ancienneté ou de convenir de l'autonomie dont disposent les partenaires sociaux sectoriels/d'entreprise lorsque la CCT 103 permet d'étendre le droit

au crédit-temps dans une certaine mesure. Ces discussions ont permis de clarifier les différentes positions (administration vs. employeurs et syndicats) mais n'ont pas abouti à un instrument formel du CNT.

Enfin, le troisième aspect sur lequel les partenaires sociaux ont dû se pencher fin 2014 (principalement au niveau du Groupe des 10) concernait la mise en œuvre de l'**accord de gouvernement Michel en matière de crédit-temps, de fins de carrière et d'interruption de carrière dans la fonction publique**. De manière générale, l'accord prévoyait de limiter l'accès à ces régimes, en supprimant par exemple l'allocation d'interruption de l'ONEM pour le crédit-temps sans motif.

Ne faisant pas partie du Groupe des 10, l'*unisoc* a agi sur deux tableaux. D'une part, en fournissant des informations régulières sur les évolutions du dossier à ses fédérations membres. D'autre part en communiquant et défendant sa position en la matière au cabinet du ministre de l'Emploi dès la prise de connaissance des projets de texte réglementaires, rappelant entre autres à quel point la problématique des fins de carrière était essentielle dans nos secteurs. Le secteur à profit social connaît des caractéristiques propres en raison des régimes sectoriels spécifiques existants et en raison du besoin de main d'œuvre régulier, besoin qui se trouve forcément affecté par les décisions relatives aux systèmes de congés et régimes de fins de carrière. L'*unisoc* a donc, entre autres, insisté pour que la problématique du renforcement des conditions d'accès au crédit-temps fin de carrière ou aux régimes de RCC soit abordée dans le débat plus large relatif aux nouveaux modèles de carrière. Les modifications en matière de crédit-temps et de fins de carrières ont finalement été reprises



dans un AR du 30 décembre 2014. Des aménagements devront encore être discutés entre partenaires sociaux au CNT début 2015. L'*unisoc* continuera à veiller aux intérêts des secteurs qu'elle représente dans ce cadre.

## Europe

En 2014, la Commission européenne a lancé une enquête afin de vérifier s'il était nécessaire de modifier la **directive sur le temps de travail**. Par le biais de CEEP (European Centre of Employers and Enterprises providing Public Services), son partenaire au niveau européen, l'*unisoc* a pu exprimer les préoccupations du secteur belge des employeurs à profit social. Les principaux éléments mis en avant par l'*unisoc* concernaient la définition du temps de travail (avec la problématique des services de garde actifs et passifs), le temps de repos compensatoire, la nécessité d'éviter une surréglementation et la nécessité d'une plus grande flexibilité. Ces préoccupations ont été communiquées aux représentants de l'administration de la Commission européenne et à CEEP, qui a pu les défendre dans le cadre d'une discussion avec un mandataire de la Commission européenne.

Dans ce dossier, l'*unisoc* continue à veiller sur la faisabilité des décisions prises pour les entreprises à profit social. Il est prioritaire d'être attentif au caractère payable, à la qualité et à l'accessibilité des services fournis. Apporter des modifications à la directive sur le temps de travail sans tenir compte de nos secteurs peut avoir des conséquences désastreuses sur le plan financier, mais aussi sur le plan organisationnel. La répartition du personnel pour des services qui doivent être fournis 24 heures sur 24, 7 jours sur 7, n'est pas simple et demande plus de flexibilité!

Tous les États membres de l'Union européenne se sont engagés à réaliser les objectifs de l'Europe 2020. À cette fin, ils ont traduit ces objectifs européens en objectifs nationaux. Afin de coordonner les politiques économiques mises en œuvre par les États membres pour réaliser ces objectifs, la Commission européenne a mis en place un cycle annuel appelé le **semestre européen**. En 2014, l'*unisoc* a suivi pour la première fois de manière approfondie ce cycle annuel menant à la publication de recommandations européennes à la Belgique.

Il est important pour l'*unisoc* de participer aux différentes rencontres et réunions organisées à la fois par le CNT et par le Conseil Central de l'économie. Ces rencontres nous permettent d'être à jour dans le suivi de ces dossiers, et de renforcer la défense du secteur à profit social. Il est en effet indispensable, considérant l'impact du semestre européen sur la politique des états membres, de renforcer notre expertise en ce qui concerne la compréhension du contexte macroéconomique ainsi que des enjeux budgétaires.

Les recommandations 2014 portaient sur les thèmes suivants: renforcement des mesures budgétaires, réforme du système fiscal, contrôle des dépenses publiques liées au vieillissement, accroissement de la participation au marché du travail, restauration de la compétitivité, respect des engagements environnementaux... Il est important de noter qu'aucune recommandation spécifique n'a été établie concernant les objectifs nationaux liés à la lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale.

Ces recommandations concernent le secteur à profit social, qu'il s'agisse des questions relatives au droit social, à la formation des salaires, à des recommandations environnementales impactant la politique de

mobilité,... ou plus directement lorsqu'il s'agit du financement du vieillissement et notamment, des soins de longue durée.

## Non-discrimination et diversité

Fin 2012, la ministre de l'Emploi saisissait le CNT d'une demande d'avis portant sur l'utilisation de **CV anonymes** dans le secteur privé, s'inscrivant ainsi dans le cadre de l'accord de Gouvernement Di Rupo qui prévoyait qu' «*afin de donner les mêmes chances à tous les candidats, l'utilisation de cv anonymes sera étendue dans la fonction publique et encouragée dans le secteur privé, pour la première phase de sélection*». Les travaux du CNT ont pris leur vitesse de croisière en 2014, après une série d'auditions d'acteurs concernés par la question. L'*unisoc* a suivi ce dossier avec une grande attention étant donné l'impact potentiellement élevé d'une telle mesure sur la gestion des ressources humaines des entreprises. Suite aux réserves du banc patronal, les discussions en la matière ont été suspendues en fin d'année.

Une discussion menée en parallèle en 2014 portait sur l'instauration d'une **obligation de réponse aux candidatures**, projet également soumis au CNT par la ministre de l'Emploi. L'*unisoc*, bien que sensible à la problématique, s'est inquiétée de la charge administrative et de l'impact financier que pouvait représenter une telle obligation pour les entreprises des secteurs à profit social qui sont, chaque année, confrontées à de nombreuses demandes. Les discussions relatives à ce dossier ont également été suspendues en fin d'année.

Pour la toute dernière fois, l'*unisoc* a également participé aux travaux relatifs aux **marchés inclusifs de**

travail en 2014. Les partenaires sociaux des États Membres étaient en effet invités à rapporter l'état d'avancement de la mise en œuvre interne de l'accord cadre européen sur les marchés inclusifs au Comité du dialogue social européen. En juillet 2014, un quatrième et dernier rapport (rapport final) a été approuvé par le CNT.

### Élections sociales

La préparation des élections sociales est un processus qui prend de longs mois. Les élections de 2016 ne faillissent pas à la règle. Après un processus d'évaluation des élections de 2012 et un premier avis rendu fin 2013 au CNT, les partenaires sociaux ont continué à mener leurs travaux tout au long de l'année 2014 afin de vérifier si des adaptations ou des améliorations de la procédure électorale étaient nécessaires. Dans ce cadre, l'*unisoc* a défendu les intérêts de ses fédérations membres à deux niveaux: d'une part au sein de la cellule d'accompagnement créée par le SPF ETCS principalement pour le développement de son application web destinée aux entreprises (notons qu'il s'agissait de la première fois que l'*unisoc* était invitée à participer à ces travaux) et d'autre part au CNT, où un avis unanime n°1919 aura finalement été rendu sur initiative propre le 25 novembre 2014 au sujet d'un avant-projet de loi modifiant la loi relative aux élections sociales.

De nombreuses institutions des secteurs à profit social sont confrontées au renouvellement de leurs organes de concertation tous les 4 ans. Le secteur à profit social fait en effet partie des secteurs dans lesquels les travailleurs sont les plus représentés dans des organes de concertation internes à l'entreprise. Dans ce contexte vécu par de nombreuses

entreprises comme une charge administrative et financière importante, il est essentiel d'éviter toute modification qui viendrait complexifier la donne ou alourdir la tâche des employeurs.

### Rapport technique

En 2014, l'*unisoc* a poursuivi son travail entamé en 2013 et a suivi de manière active la rédaction du rapport technique du Conseil Central de l'Economie.

Les articles 4 et 5 de la loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité prévoient la publication annuelle de deux rapports par le CCE:

- un rapport sur l'évolution de l'emploi et du coût salarial en Belgique et dans les États membres de référence (Allemagne, France, Pays-Bas);
- un rapport technique sur les marges maximales disponibles pour l'évolution de l'emploi et du coût salarial.

Le rapport technique du secrétariat sur les marges maximales disponibles pour l'évolution du coût salarial publié annuellement par le CCE et son secrétariat a pour ambition de répondre à cette double requête.

Ce rapport technique a été publié le 22 décembre 2014, sans ses annexes dont le travail de rédaction se poursuivra en 2015. La version publiée comporte des éléments statistiques sur des éléments de contexte macro-économique belge, sur le coût salarial, en comparaison avec les pays voisins, mais aussi sur la productivité.

Ce rapport revêt une importance particulière tous les deux ans avant les négociations sur l'AIP par les par-

tenaires sociaux. La publication du Rapport intervient dans la procédure de fixation de la norme salariale. Le rapport technique est une publication précieuse dans la connaissance du fonctionnement économique belge ainsi que dans le mécanisme de formation salariale. Il permet d'analyser l'évolution des coûts salariaux et des différentes subventions salariales, tant pour le secteur à profit social que pour l'ensemble de l'économie. En dehors des négociations liées à l'accord interprofessionnel, il est également considéré comme un rapport de référence par différents acteurs socio-économiques belges, et notamment par le gouvernement. Ainsi, dans l'élaboration de politiques socio-économiques, celui-ci y fait régulièrement référence. Une meilleure visibilité du secteur à profit social et une exactitude des informations liées à celui-ci apparaissent donc essentielles dans la promotion et la défense de notre secteur.

La rédaction du rapport technique est également l'occasion de revenir annuellement sur l'état des lieux de la formation et de l'enseignement en Belgique. Comme nous le précisons précédemment, la question de la formation est une question qui touche particulièrement le secteur à profit social. En effet, des soins et services de qualité, nécessitent une offre de formations innovantes et le maintien d'un niveau élevé de celles-ci. L'*unisoc* demeure particulièrement attentive à la question des efforts de formation et à la reconnaissance des spécificités du secteur à profit social.

L'*unisoc* a suivi de manière active la rédaction de ce rapport et de ces annexes, permettant une attention particulière sur le secteur à profit social et l'exactitude des informations le concernant. Il nous paraît essentiel de suivre la rédaction de ce rapport afin de veiller à la reconnaissance du secteur à profit social,

du point de vue de son importance sociétale, mais également économique.

### Fonds de Fermeture des Entreprises

À la fin de chaque année, le comité de gestion spécial du Fonds d'indemnisation des travailleurs licenciés en cas de fermeture d'entreprises (FFE) doit fixer la cotisation que les employeurs sans finalité commerciale et/ou industrielle doivent verser au FFE l'année suivante.

Le comité spécial du FFE du 5 décembre 2013, au sein duquel l'*unisoc* occupe quatre sièges sur sept, a décidé de maintenir le taux de la cotisation de base à 0,01 % pour l'année 2014. Modération salariale comprise, cette cotisation reste égale à 0,01%.

L'*unisoc* est satisfaite de constater que pour la deuxième année consécutive, nos employeurs ne devront payer que la cotisation minimale grâce à une gestion financière responsable et prévoyante du fonds spécial.

En outre, le comité est également chargé des tâches suivantes:

- Décider si une fermeture d'entreprise a eu lieu, et donc si le Fonds de fermeture va intervenir. En 2013, le comité spécial a pris une décision positive dans 64 dossiers d'entreprise concernant l'applicabilité des lois relatives à la fermeture et est intervenu dans 346 dossiers individuels pour un montant total de 3.076.816,04 euros.<sup>1</sup>
- Établir le budget et les comptes annuels.
- Élaborer des avis sur la réglementation du Fonds

<sup>1</sup> Source: Rapport annuel ONEM 2014, page 193

En 2014, le comité spécial s'est penché sur la question de savoir dans quelle mesure les caisses d'allocations familiales libres pouvaient faire appel à une intervention du FFE en cas de cessation partielle ou totale des activités. Dans ce dossier, la position de l'*unisoc* est claire. Il n'est pas acceptable que les conséquences financières d'une décision politique soient supportées par les employeurs à profit social. Ceci est d'autant plus inacceptable que ce dossier concerne tous les employeurs, à la fois du secteur marchand et du secteur à profit social. Le 23 juin 2014, une réunion de concertation a eu lieu entre le comité spécial du FFE et le comité de gestion de l'ONAFTS. Concrètement, il a été décidé qu'aucun comité ne prendrait de décision unilatérale dans ce dossier qui ferait supporter les conséquences financières uniquement à l'autre comité. Aucune décision définitive n'a été prise à ce jour. Le comité spécial a placé ce point en suivi continu.

### Modernisation du marché du travail

Début 2013, malgré l'absence d'AIP 2013-14, les partenaires sociaux s'étaient entendus sur une série d'accords partiels. L'un d'eux portait sur la modernisation du marché du travail et comprenait lui-même une série de «sous-accords» relatifs à la limite interne (accord exécuté en 2013), à la mise en place d'un système d'horaires flottants en droit belge, à un nouveau régime de travail à temps partiel et à la simplification administrative de la matière.

Ces accords ont été discutés durant de longs mois au CNT, sans pour autant pouvoir obtenir un résultat probant. En juillet 2014, la FEB demandait de suspendre les discussions dans ces dossiers.

L'*unisoc* a immédiatement déploré la suspension de ces discussions dans la mesure où elle s'était profilée comme partie essentielle aux discussions dès le début des travaux du CNT sur les horaires flottants. Cet intérêt et ce positionnement découlent du besoin évident de flexibilité organisationnelle du secteur à profit social, mais aussi du risque et du coût qu'un tel système pourrait impliquer si les balises mises en place étaient insuffisantes.

La remise en cause de systèmes existants actuellement dans un certain nombre d'entreprises à profit social qui restent jusqu'ici tolérés par l'administration pourrait également s'avérer particulièrement dommageable. Tout espoir d'aboutir n'est pas perdu pour autant : ces points ont en effet été repris dans l'accord de Gouvernement Michel conclu en 2014. Les débats pourraient donc être rouverts à plus ou moins court terme.

Il va sans dire que les discussions sur la simplification de la réglementation relative au temps de travail, lorsqu'elles seront entamées, pourraient avoir un effet significatif sur le secteur à profit social. L'*unisoc* aura donc à nouveau un rôle important à jouer dans ce cadre. De manière générale, le secteur dénonce la lourdeur et le manque de flexibilité de la réglementation depuis des années sans être entendu pour autant.

### Régime de chômage avec complément d'entreprise

L'accord du gouvernement Michel prévoit qu'il «poursuivra les efforts du gouvernement précédent pour limiter le recours au régime de chômage avec le complément d'entreprise (RCC).»

Les membres de l'*unisoc* ont insisté sur l'importance de la participation de l'*unisoc* aux réformes visées en raison de leur fort impact potentiel sur le secteur à profit social. Si nous voulons continuer à apporter une réponse de qualité aux besoins croissants en matière d'offre de soins et de services au cours des années à venir, nous devons exploiter au maximum tous les talents disponibles. Des mesures de fin de carrière équilibrées sont dès lors indispensables.

L'AR qui apporte les **modifications proposées aux divers régimes de RCC** a été publié au Moniteur belge le 31 décembre 2014. Le projet avait été approuvé par le gouvernement fédéral le 11 décembre 2014 (voir titre Accord de gouvernement). Les partenaires sociaux réunis au sein du Groupe des 10 avaient ensuite convenu dans leur accord du 18 décembre 2014 de nuancer/d'assouplir certaines dispositions de ce projet d'AR (voir titre Accord interprofessionnel). Le gouvernement a adapté le projet final en ce sens.

Les modifications susmentionnées ne font que renforcer la complexité de la réglementation en matière de RCC. Le suivi et la communication transparente sur ce dossier n'étaient donc pas un luxe superflu. Plusieurs secteurs à profit social disposaient ces dernières années de plusieurs CCT sectorielles en matière de RCC (notamment le régime général et 20 ans travail de nuit). Il était dès lors important d'informer correctement et rapidement les secteurs des modifications imminentes, en vue de discussions en interne ainsi qu'au niveau de la commission paritaire, sur de possibles prolongations et/ou adaptations. Un dossier lié au RCC qui revient chaque année est celui des **coefficients de revalorisation**.

La CCT 17 (RCC) prévoit que le CNT réévalue au 1er janvier de chaque année la rémunération mensuelle brute plafonnée prise en considération pour la fixation du salaire net de référence et le montant de l'indemnité complémentaire RCC en fonction de l'évolution des salaires conventionnels. Une révision est également prévue pour l'indemnité complémentaire travail de nuit payée dans le cadre de la CCT 46 (mesures d'encadrement du travail comportant des prestations de nuit). À la suite de l'évolution limitée des salaires conventionnels, aucune revalorisation n'a cependant eu lieu en 2014. Nous rappelons que le coefficient de revalorisation pour 2013 avait été fixé à 1,0024 (CCT n°17tricies quinquies et CCT 46vicies semel).

### Fonds de l'expérience professionnelle

Le Fonds de l'expérience professionnelle a été institué au sein du SPF ETCS pour soutenir des projets visant à améliorer la qualité des conditions de travail ou l'organisation du travail des travailleurs âgés de 45 ans et plus. Chaque année, le CNT rend un avis sur son rapport d'activité de l'année qui précède.

L'année 2014 a marqué un tournant pour le Fonds étant donné que son organisation et son fonctionnement faisaient partie des matières transférées aux Régions au 1<sup>er</sup> juillet 2014. Dès lors, fin février 2014, le CNT s'est prononcé dans son avis n°1899 sur le rapport d'activité de 2012, en se focalisant en grande partie sur la future régionalisation du Fonds. Les partenaires sociaux ont estimé qu'il était important que le Fonds dresse un bilan de son fonctionnement en mentionnant les expériences tant positives que négatives, ainsi que les expériences des secteurs concernés et des entreprises en ce qui concerne la

manière dont l'intervention du Fonds a permis la mise en œuvre d'actions visant à augmenter le taux d'emploi des travailleurs âgés.

Le CNT s'est également opposé, dans un avis n°1898, à un projet d'AR qui visait à réformer le fonctionnement du Fonds. Les partenaires sociaux ont estimé qu'il n'était pas opportun de modifier la réglementation en raison du peu de temps qui restait avant la régionalisation du Fonds.

À la toute fin de l'année 2014, les partenaires sociaux ont entamé leurs travaux relatifs au rapport d'activité 2013. Signalons déjà à cet égard que cette analyse sera couplée à l'évaluation de la mise en œuvre de la CCT 104 du CNT concernant le plan pour l'emploi des travailleurs âgés dans l'entreprise en raison de la proximité de ces deux dossiers. Assurément à suivre de près en 2015!

### Concertation sociale

L'année 2014 fut importante pour la CP 337. Le champ de compétence de la commission paritaire a été modifié au début de l'année. Cette modification a consisté à transférer les asbl qui fournissent des services à des entreprises marchandes et à des professions libérales vers la CP 335. Le président de la commission paritaire a été nommé en avril, et les personnes qui siégeront dans la commission paritaire ont été désignées en octobre. Cela signifie que la commission paritaire 337 est active depuis la fin 2014 et pourra commencer ses travaux à partir de 2015.

L'*unisoc* s'est battue pendant des années pour pouvoir défendre autant que possible les intérêts du secteur à profit social au sein de la CP 337. Ainsi, elle

est parvenue à être la seule fédération d'employeurs à siéger au sein de la CP 337. De cette manière, elle est à même de défendre les intérêts de tous les employeurs qui relèvent de la commission paritaire.

Le démarrage des travaux au sein de la commission paritaire pourra faciliter le fonctionnement de nombreuses entreprises. Pour certaines réglementations (par exemple en matière de travail de nuit), les entreprises ont besoin de l'avis de la commission paritaire dont elles relèvent. Tant que la commission paritaire ne fonctionnait pas, c'était à chaque fois le CNT qui devait trancher. Dans la pratique, le CNT ne se prononçait jamais, ce qui causait des blocages et ne favorisait pas le fonctionnement des entreprises. Espérons que cet obstacle est à présent surmonté!

En ce qui concerne le secteur à profit social, relèvent de cette commission paritaire notamment les mutualités, les personnes avec un handicap qui disposent d'un budget d'assistance personnelle et les organisations qui, en raison de la description exhaustive de la majorité des commissions paritaires du secteur à profit social, ne relèvent pas du champ d'application des commissions paritaires en question. Les organisations relevant de la commission paritaire résiduaire proviennent de toutes les branches d'activités du secteur à profit social.

Pendant des années, des discussions ont été menées au sein du CNT en vue de modifier **la procédure sur la base de laquelle est déterminée la commission paritaire dont relève une entreprise**. C'est notamment important pour l'ONSS, qui doit attribuer à chaque entreprise un indice sur la base duquel les cotisations de sécurité sociale sont calculées. Dans ce dossier, *l'unisoc* a veillé à ce que l'on tienne compte

des intérêts des employeurs à profit social. *L'unisoc* tente d'éviter d'une part une complexification de la procédure, et d'autre part, que les employeurs soient confrontés à une rétroactivité en matière de cotisations patronales. L'impact financier que pourrait avoir une telle rétroactivité aurait de lourdes conséquences (financières) pour certaines entreprises. Les travaux continueront à être suivis en 2015.

### Titres-services

Le 1<sup>er</sup> juillet 2014, **le système des titres-services a été régionalisé**. En l'absence de nouvelles initiatives fédérales, les travaux de *l'unisoc* concernant ce dossier avaient été ralentis depuis quelque temps. Fin juin, à la veille de la régionalisation, *l'unisoc* a décidé de convoquer à nouveau le groupe de travail Titres-services.


La régionalisation du dispositif des titres-services s'annonce en effet être un exercice extrêmement complexe. Il était dès lors très important que les membres disposent d'informations aussi précises que possible concernant l'avancement des différentes phases du processus de régionalisation. Le groupe de travail a dès lors décidé de continuer à exister aussi longtemps que les membres l'estimeraient nécessaire et utile.


Le groupe de travail de juin 2014 a pu compter sur la présence d'experts du SPF ETCS. Ils ont donné une explication très complète du déroulement concret de la régionalisation ainsi que de la période de transition. Par ailleurs, ils ont formulé une série de points d'attention et de suggestions à partir des évaluations réalisées et/ou de leurs propres connaissances et expertise. Nos collègues des ASBL régionales ont

ensuite informé les fédérations membres concernées de l'évolution et, le cas échéant, de l'orientation des discussions concernant la régionalisation au niveau de leur région respective. La présence de nos collègues régionaux a permis un échange interrégional, intéressant et utile, de pistes et d'idées.

Comme ces dernières années, *l'unisoc* a suivi de près les travaux de la **commission d'agrément des titres-services** en 2014. Nous continuerons à le faire jusqu'à la fin de la période de transition (fin 2015).

### Autres dossiers importants pour les secteurs à profit social qui ont été suivis en 2014:

 La réglementation des **marchés publics** a un impact important sur les secteurs à profit social. La plupart des organismes relevant de ces secteurs sont en effet considérés comme des autorités adjudicatrices par la loi. Inversement, ces organismes peuvent aussi se trouver de l'autre côté de la barrière en tant que soumissionnaires/adjudicataires. *L'unisoc* a donc continué à suivre la fin des travaux relatifs à la nouvelle directive européenne 2014/24/UE, votée fin février 2014 avec l'ajout d'un certain nombre de balises qui devraient assurer une transposition en droit interne qui ne mette pas l'organisation des secteurs à profit social en danger.

 Comme chaque année, *l'unisoc* a participé aux travaux d'approbation du projet d'AR fixant le montant du salaire plafonné, la cotisation patronale et le remboursement aux employeurs dans le cadre du **congé éducation payé** pour l'année scolaire suivante. La régionalisation du système implique que l'année 2014 pourrait être la der-

nière année où le CNT devait se prononcer sur ces paramètres. Une série d'incertitudes concernant la portée de la régionalisation ont néanmoins été discutées au cours des réunions du CNT. Il n'est donc pas impossible que les partenaires sociaux fédéraux doivent encore se prononcer sur certains aspects ces prochaines années: le droit au congé reste sans aucun doute une matière fédérale. Ce serait également le cas du plafond de rémunération selon les représentants du SPF ETCS.


- Les partenaires sociaux ont continué leurs travaux relatifs au **code pénal social** au CNT en 2014. Les discussions, menées en collaboration directe avec le SPF ETCS, se sont focalisées sur le niveau des sanctions à prévoir pour les infractions aux CCT rendues obligatoires par arrêtés royaux. L'*unisoc* continuera à suivre ces discussions qui pourraient avoir un impact important pour les entreprises.
- Les travaux au CNT et du CCE concernant, comme chaque année, **l'intervention de l'employeur dans les frais de transport en commun** des travailleurs entre leur domicile et leur lieu de travail ont donné lieu à un avis unanime n°1921. Celui-ci portait sur le prix des cartes train à partir du 1<sup>er</sup> février 2015. D'autres considérations relatives à la politique ferroviaire sont également reprises dans l'avis (ponctualité, sécurité, mise en œuvre des modifications proposées dans les avis précédents).
- Le SPF mobilité organise tous les trois ans, une enquête auprès des employeurs et des travailleurs dans le but de poser un diagnostic complet sur la mobilité des travailleurs en Belgique. Le quatrième **diagnostic fédéral déplacement domicile/travail**

a eu lieu en 2014. Le CNT a été consulté concernant l'évaluation du diagnostic précédent, et le questionnaire et les améliorations proposées de 2014. L'*unisoc* a rappelé les spécificités du secteur à profit social afin que ce diagnostic ne devienne pas une charge administrative plus lourde pour les employeurs.

- En exécution de la loi du 23 décembre 2005, le CNT et le Conseil Central de l'économie devaient émettre un avis commun avant le 15 septembre 2014 sur la **liaison des allocations sociales au bien-être**. L'*unisoc* a participé aux travaux relatifs à cette liaison des allocations. Les travaux ont cependant été suspendus en 2014 suite à la publication de l'accord de gouvernement, qui stipulait que les enveloppes «bien-être» 2015-2016, 2017-2018 et 2019-2020 seront affectées à 100%. Le gouvernement supprimera dès lors la réduction de 40% des enveloppes décidées par le gouvernement précédent pour la période 2013-2014. Cela se fera par voie fiscale». La majorité des discussions relatives à ce dossier se discutant au niveau du groupe des 10, l'*unisoc* suit ce dossier de manière passive. Cependant, l'*unisoc* reste particulièrement attentive à l'évolution de ce dossier qui revêt une importance particulière considérant son impact sur la sécurité sociale.
- L'*unisoc* a participé aux travaux relatifs à la fixation d'un coefficient de conversion afin de passer de **l'indice des prix à la consommation** établi en base 2004=100, à l'indice correspondant en base 2013=100. Le 12 février 2014, le CNT a rendu un avis unanime n°1892 et conclu une CCT relative à la technique de conversion de l'«indice santé» dans les conventions collectives de travail. L'indice

des prix à la consommation et l'indice santé sont des éléments cruciaux de l'activité économique en Belgique. L'*unisoc* a participé à ces travaux, afin d'être informée des évolutions et d'être en mesure de fournir les informations nécessaires à ses secteurs.

- L'entrée en vigueur du nouveau **salair minimum** harmonisé pour les jeunes travailleurs au 1er janvier 2015 nécessitait un nettoyage de la CCT n°43 du CNT. L'*unisoc* a donc participé aux travaux du CNT qui ont été entamés en octobre 2014, mais qui n'ont pas pu être achevés avant la fin de l'année.
- En 2014, plusieurs **lois fourre-tout** qui contenaient des mesures importantes pour les employeurs des secteurs à profit social ont été publiées. Elles portent notamment sur les sujets suivants: groupements d'employeurs, pensions complémentaires, report de plusieurs mesures qui découlent du pacte de compétitivité et renforcement de la réduction groupe cible pour les trois premiers engagements. L'*unisoc* a tenu ses membres informés des sujets qui étaient importants pour eux.
- Comme chaque année depuis 2001, le Conseil Central de l'Economie et le Conseil National du Travail établissent conjointement une évaluation globale de l'application des obligations en matière de convention premier emploi, et ce, afin de répondre à l'article 48 de la loi en vue de la promotion de l'emploi du 24 décembre 1999. L'*unisoc* a participé à ces travaux. Le Conseil mixte a adopté son rapport n°91 concernant **l'évaluation des conventions de premier emploi**.

 Les travaux relatifs à l'introduction de **chèques-repas électroniques** ont débouché pendant la réunion plénière du CNT du 23 mars 2014 sur un avis unanime n°1902. Pour des raisons de simplification administrative et de réduction des coûts, les partenaires sociaux ont donné leur accord sur le remplacement général des chèques-repas papier par des chèques-repas électroniques. La date prévue pour ce remplacement est le 1er janvier 2016. Les partenaires sociaux se penchent actuellement sur un exercice similaire pour les **ECO-cheques**.

 Les travaux suivants ont également été suivis de près ou de loin par l'**unisoc** en 2014:

- E-government (suivi de la généralisation de la déclaration électronique de risque social).
- Occupation d'étudiants (évaluation du système et comptage en heures et non plus en jours)
- Statistiques salariales du SPF Emploi (mise en place d'une base de données relative aux salaires et au temps de travail par commission paritaire).





# FAITS & CHIFFRES SUR LE SECTEUR À PROFIT SOCIAL



## FAITS & CHIFFRES SUR LE SECTEUR À PROFIT SOCIAL

### POSTES DE TRAVAIL ET UNITÉS LOCALES DANS LE SECTEUR À PROFIT SOCIAL BELGE

Pour obtenir une vue d'ensemble de l'emploi dans les branches d'activité des entreprises à profit social belges (par région), l'on se base sur les statistiques décentralisées de l'ONSS (la brochure dite 'jaune'). On y compte le nombre de travailleurs en fonction du lieu de travail (et non pas en fonction du domicile). Cela signifie que chaque travailleur est relié à l'unité locale de son employeur. En outre, ces statistiques reprennent également les travailleurs et les unités locales ressortissant à l'ONSS-APL (Administrations Provinciales et Locales) et qui offrent des services à profit social.

Les statistiques ONSS décentralisées les plus récentes portent sur le quatrième trimestre 2012. Au 31/12/2012 l'emploi salarié dans les principales branches d'activité du secteur à profit social - qui fait partie du secteur quaternaire plus large - est de 659.082 postes de travail dans 27.622 unités locales<sup>2</sup> en Belgique.

Il s'agit ici d'une délimitation composée de trois groupes: les soins de santé, l'action sociale (y compris le travail adapté en ateliers protégés et sociaux) et la culture/récréation/sport. Cela représente 17,22% de

l'emploi salarié dans 10,10% du nombre total d'unités locales en Belgique. Les graphiques positionnent également le secteur à profit social par rapport aux principaux secteurs économiques (primaire, secondaire, tertiaire et quaternaire).

Les postes de travail comprennent la totalité des ouvriers, des employés et des fonctionnaires occupés dans tous les types d'entreprises : tant les entreprises privées (avec et sans but de lucre) que les entreprises publiques (y compris le niveau local - cfr. ONSSAPL). La partie privée emploie environ 74,74% des travailleurs salariés de tous les secteurs à profit social. Le nombre d'entreprises ayant un statut typiquement non marchand varie toutefois selon le secteur (cfr. représentativité variable des fédérations membres de l'unisoc).

Dans les branches d'activité du secteur à profit social belge, le nombre de femmes est frappant. Un peu plus de trois salariés sur quatre sont des femmes (76,28%).

Le tableau contient également des chiffres d'autres branches d'activités appartenant à la sphère non marchande: l'enseignement, les mutuelles, la défense des intérêts (économique/politique/religieuse) et les ménages en tant qu'employeurs. Ces secteurs représen-

tent 21.364 unités locales et 423.775 postes de travail en Belgique.

### **Particularités relatives aux statistiques décentralisées:**

Les statistiques ONSS subissent des modifications méthodologiques et des glissements administratifs au cours du temps. Ainsi, depuis 2011, des changements ont eu lieu dans la répartition entre secteur public et privé suite à la réforme dite 'Capelo'. Les principaux glissements se situent au niveau d'environ 8.500 travailleurs des hôpitaux universitaires de l'UCL et l'ULB qui font à présent également partie du secteur privé. Il en est de même en ce qui concerne environ 7.500 travailleurs de différentes organisations offrant des formations, mais qui n'appartiennent pas à l'enseignement régulier et qui ne font plus partie du secteur public. D'autre part, plusieurs asbl faisant office de pouvoir organisateur dans l'enseignement libre ont été ajoutées au secteur public (environ 3.400 travailleurs).

<sup>2</sup> L'unité statistique 'poste de travail' découle de la notion de 'travailleur assujéti à la sécurité sociale'. Il s'agit ici des travailleurs ressortissant à l'O.N.S.S. et à l'O.N.S.S.A.P.L. qui sont dénombrés à des intervalles réguliers dans leurs entreprises. Les travailleurs qui sont occupés (à temps partiel) par plus d'un employeur, sont comptabilisés plusieurs fois. Les travailleurs qui remplissent simultanément plusieurs fonctions auprès d'un même employeur n'occupent qu'un seul poste de travail. Les travailleurs en suspension (temporaire) de contrat (ex. maladie, grossesse, accident,...) sont comptabilisés.

<sup>3</sup> La notion 'd'unité locale' est nouvelle dans les statistiques de l'emploi. Elle remplace l'ancienne notion 'd'établissement'. L'unité locale découle de l'employeur payant des cotisations et donc inscrit à l'ONSS ou l'ONSSAPL et qui occupe des travailleurs qui sont assujétis à la sécurité sociale. Il ne faut toutefois pas confondre employeur et unité locale. Une unité locale est un endroit précis et géographiquement identifiable par une adresse et d'où au moins une activité (principale ou secondaire) est exercée par l'entreprise ou une de ses subdivisions (bureau, atelier, usine, entrepôt, ...). Au sein de la Banque-Carrefour des Entreprises, chaque entreprise ainsi que chaque unité locale est pourvue d'un numéro d'identification unique. Dans les statistiques décentralisées, les postes de travail sont donc liés à la localisation du lieu de travail dans les unités locales identifiées. L'activité (principale) de l'unité locale est déterminée sur la base de la nomenclature NACE-Bel (et on ne tient donc pas compte de la profession ou de la fonction du travailleur). L'activité (principale) d'une entreprise et de ses différentes unités locales n'est donc pas nécessairement identique, surtout lorsqu'il s'agit de d'activités (finales) clairement séparées. Exemple : une même ASBL qui exploite à des adresses différentes un hôpital, une maison de repos et une institution pour personnes handicapées. Au niveau des trois unités locales (décentralisées) les trois codes d'activité (principale) sont attribués. Au niveau de l'entreprise (centralisée) une seule activité se voit attribuer le code d'activité principale (ex. hôpital).

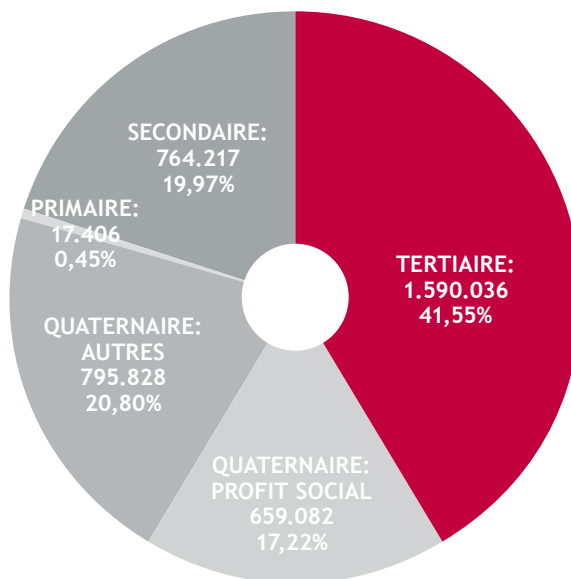
Une autre adaptation importante est liée au comptage des postes de travail dans le cadre du régime de la ‘mise en disponibilité préalable à la retraite’ (en particulier au sein du secteur de l’enseignement).

*Ces dernières années, des adaptations méthodologiques ont également mené à des glissements statistiques (p.Ex. Introduction de la répartition sectorielle selon la nouvelle nomenclature nace-bel (2008), répartition des données onss-apl sur base de l’unité locale en 2009, glissements relatifs aux entreprises titres-services), qui restent d’application lors d’une actualisation des statistiques.*

Vous trouverez plus de renseignements à ce sujet dans la partie chiffres des rapports annuels de l’*unisoc* ([www.unisoc.be](http://www.unisoc.be)) ou dans les commentaires des statistiques décentralisées de l’ONSS ([www.rs.z.fgov.be/fr/statistiques/publications/repartition-des-postes-de-travail-par-lieu-de-travail](http://www.rs.z.fgov.be/fr/statistiques/publications/repartition-des-postes-de-travail-par-lieu-de-travail))

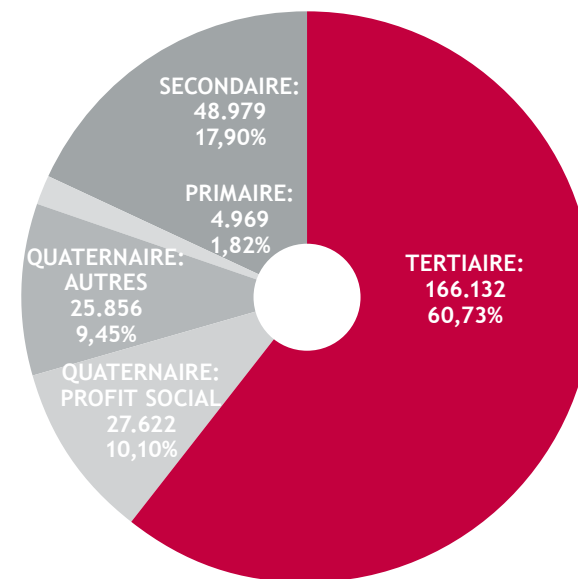
Postes de travail par secteur, Belgique, 31/12/2012

Source: ONSS, statiques décentralisées - Traité: Verso



Unités locales par secteur, Belgique, 31/12/2012

Source: ONSS, statiques décentralisées - Traité: Verso



Secteur	Postes de travail	Unités locales
<b>1. Santé humaine, dont:</b>	<b>233.246</b>	<b>7.838</b>
- Hôpitaux (86.1)	192.982	465
- Activités des médecins (généralistes et spécialistes) et des dentistes (86.2)	16.058	5.848
- Autres activités pour la santé humaine (86.9), e.a.:	24.206	1.525
- Activités des praticiens de l'art infirmier (86.906)	12.665	618
<b>2. Action sociale (87 en 88):</b>	<b>324.300</b>	<b>9.259</b>
- Avec hébergement (87), notamment:	160.984	3.193
- Soins résidentiels aux personnes âgées (87.101, 87.301 et 87.302)	102.132	1.657
- Institutions pour adultes avec un handicap (87.202 et 87.304)	23.752	490
- Institutions pour mineurs avec un handicap (87.201 et 87.303)	13.807	145
- Aide à la jeunesse avec hébergement (87.901)	12.072	467
- Autres activités de soins avec hébergement (87.109, 87.203 jusque. 87.205, 87.209, 87.309, 87.902, 87.909)	9.221	434
<i>Sans hébergement (88), notamment:</i>	163.316	6.066
- Aides familiales à domicile et en centres de jour et de services pour personnes âgées (88.101 et 88.102)	51.629	616
- Entreprises de travail adapté et ateliers sociaux (88.995)	39.664	430
- Action sociale sans hébergement pour jeunes enfants (88.911, 88.912 et 88.919)	33.233	2.551
- Autres formes d'action sociale sans hébergement (88.103, 88.104, 88.109, 88.991 jusque 88.994, 88.996, 88.999)	38.790	2.469
<b>3. Culture, récréation et sport:</b>	<b>101.536</b>	<b>10.525</b>
- Formation permanente (85.207, 85.591 jusque 593)	27.452	1.265
- Autres organisations associatives: jeunesse, adultes, santé, environnement, mobilité, coopération au développement, e.a. (94.99)	20.295	3.184
- Sport: installations sportives, clubs (excl. Centres de culture physique), ligues et fédérations sportives e.a.(93.11, 93.12, 93.19)	15.729	2.227
- Programmation et diffusion de programmes de radio et de télévision (60.10 et 60.20)	7.399	133
- Gestion de salles de spectacles, de concerts, centres culturels e.a. (90.04)	6.187	627
- Arts du spectacle vivant et création artistique (90.01, 90.021, 90.023, 90.029 et 90.03)	6.578	1.165
- Bibliothèques et archives (91.01)	5.675	674
- Musées et monuments (91.02 et 91.03)	4.764	446
- Gestion des jardins botaniques et zoologiques et des rés. naturelles, parc d'attr.et à thèmes et dom. récr. (91.04, 93.212, 93.292)	4.162	351
- Production, distribution et projection de films cinématographiques et pour la télévision e.a. (59.111 jusque 59.113, 59.13 et 59.14)	2.647	380
- Auberges pour jeunes (55.201)	648	73
<b>4. Sous-total: 1+2+3</b>	<b>659.082</b>	<b>27.622</b>
<b>5. Total: tous les secteurs de l'économie entière</b>	<b>3.826.569</b>	<b>273.558</b>
<b>6. Pourcentage (4/5*100)</b>	<b>17.22%</b>	<b>10,10%</b>
<b>7. Autres secteurs appartenant à la sphère non marchande, dont:</b>	<b>423.775</b>	<b>21.364</b>
- Enseignement (85), sauf form. permanente (voir supra), enseignement de la conduite et conduite d'aéronefs et de bateaux (85.53)	375.695	12.649
- Mutuelles (84.302)	15.836	1.005
- Défense d'intérêts (94.1, 94., 94.91 et 94.92): org. économiques, patronales, prof., syndicats de salariés, org. religieuses et politiques)	28.957	5.260
- Activités des ménages en tant qu'employeurs (97)	3.287	2.450
<b>8. Sous-total: 4+7</b>	<b>1.082.857</b>	<b>48.986</b>

Source: Statistiques ONSS (ONSS-APL inclu) décentralisées; Traitées par Verso

## LE POIDS ÉCONOMIQUE DES SECTEURS À PROFIT SOCIAL EN BELGIQUE ENTRE 2004-2012<sup>4</sup>

Les comptes nationaux disposent de plusieurs concepts et variables pour mesurer et comparer l'importance économique au niveau sectoriel et/ou géographique.

La production (P.1) correspond à la valeur de vente de biens et services produits en interne. Il s'agit du revenu d'exploitation incluant le chiffre d'affaires auquel quelques corrections sont appliquées (par exemple soustraire la valeur d'achat de biens commerciaux en transit du chiffre d'affaire).

La consommation intermédiaire (P.2) comprend tous les achats de matières premières et les activités auxiliaires (hors biens commerciaux) nécessaires à la réalisation de la production propre (P.1). Ce concept recouvre une information intéressante sur les transactions et interdépendances économiques au niveau sectoriel (cfr tableaux 'offre' et 'consommation').

La valeur ajoutée brute (B1.g) est égale à la production (P.1) moins la consommation intermédiaire (P.2). La valeur ajoutée est liée à la rémunération des facteurs de production (salaires, amortissements et résultats d'exploitation). Cette variable est la plus utilisée pour la réalisation de comparaisons sectorielles et/ou géographiques. Lorsque l'on y ajoute les impôts sur les produits (D.21) et que l'on en soustrait

les subventions sur les produits (D.31) on obtient le Produit Intérieur Brut (PIB).

Les évolutions annuelles des concepts et des variables repris ci-dessus peuvent être exprimées en 'valeur' (c-à-d. en prix courants ou autrement dit 'évolution nominale') ou en 'volume' (c-à-d. en prix constants [ancienne approche] = euro chaînés<sup>5</sup> (nouvelle approche) ou, en d'autres mots, évolution réelle.

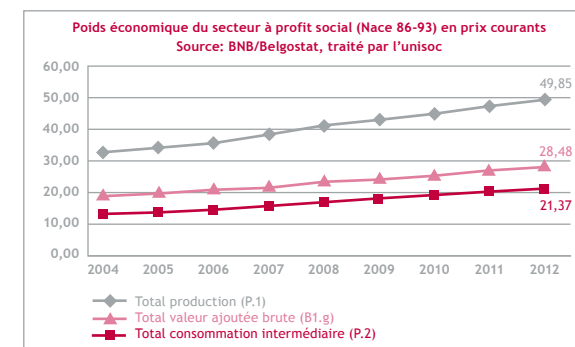
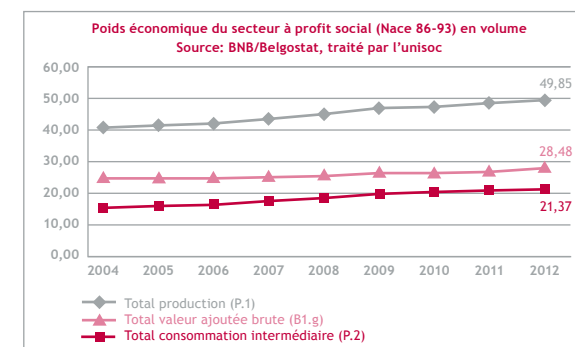
Les tableaux des comptes nationaux repris ci-dessous (source: BNB/Belgostat) rendent compte des secteurs à profit social en Belgique. Ces secteurs sont délimités de la façon suivante: soins de santé (Nace 86), services sociaux, y compris les entreprises de travail adapté et les ateliers sociaux (Nace 87-88) et culture, récréation et sport (Nace 90-93).

Ces graphiques révèlent que la production des secteurs à profit social se chiffrait en 2012 à 49,85 milliards d'euros, dont 21,37 milliards d'euros (42,87%) dus à la consommation intermédiaire et 28,48 milliards à la valeur ajoutée brute (57,13%).

La part non marchande de ces indicateurs économiques dans la totalité de l'économie belge pour l'année 2012 s'élève respectivement à:

- ⇒ Production: 6,07%
- ⇒ Consommation intermédiaire: 4,51%
- ⇒ Valeur ajoutée brute: 8,20%

Les deux graphiques suivants illustrent la croissance de ces variables entre 2004-2012, d'une part en prix courants et d'autre part en volume (euros chaînés) pour le secteur à profit social.



<sup>4</sup> Les données relatives au poids économiques repris dans cette section sont établies selon la méthodologie du SEC 2010. En vertu du Règlement (UE) n° 549/2013 du 21 mai 2013 relatif au système européen des comptes nationaux et régionaux dans l'Union européenne, ces comptes doivent, depuis septembre 2014, être élaborés selon le nouveau référentiel du SEC 2010, qui remplace le SEC 1995.

<sup>5</sup> En recourant à des indices chaînés, la croissance en volume entre deux périodes successives, t et t+1, est calculée en se référant aux prix de l'année t. Par exemple, la croissance en volume des investissements entre les années 1 et 2 est obtenue en comparant les investissements de l'année 2, exprimés aux prix de l'année 1, à ceux de l'année 1. La croissance entre les années 2 et 3 est déterminée en comparant les investissements de l'année 3, exprimés aux prix de l'année 2, à ceux de l'année 2, et ainsi de suite. Les évolutions entre les périodes successives sont liées entre elles (cumulées) pour parvenir à un indice chaîné. Lorsque ce dernier est appliqué aux valeurs d'un agrégat d'une « année de référence », on obtient une série en volume en « euros chaînés ». L'année de référence est généralement modifiée chaque année, mais certains pays ne le font que tous les cinq ans. Le choix de l'année de référence est sans effet sur le profil de croissance de la série.

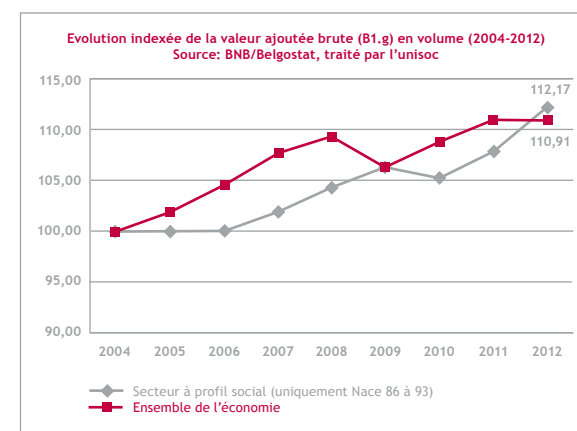
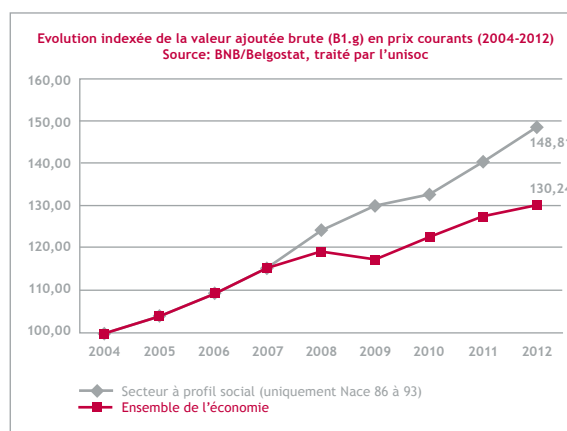
L'information contenue dans les graphiques non marchands est reprise dans les tableaux qui suivent, complétés des chiffres absolus relatifs aux trois variables selon les deux méthodes de mesure (en prix courants et en volume) pour la totalité de l'économie belge (tous les secteurs).

Indicateurs économiques relatifs au secteur à profit social (NACE 86 à 93 y compris) et toute l'économie (tous les secteurs) - Belgique. (Source: bnb/belgostat, traité par unisoc)

Estimations exprimées en volume (euros chaînés) et en milliards d'euros									
Secteur à profit social (uniquement Nace 86 à 93)	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Total production (P.1)	40,77	41,35	42,04	43,61	45,27	47,05	47,42	48,55	49,85
Total consommation intermédiaire (P.2)	15,75	16,19	16,76	17,77	18,80	20,00	20,68	21,18	21,37
Total valeur ajoutée brute (B1.g)	25,39	25,39	25,42	25,89	26,49	27,05	26,74	27,37	28,48
Ensemble de l'économie	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Total production (P.1)	758,11	768,38	798,35	821,96	832,20	769,46	803,52	830,97	820,14
Total consommation intermédiaire (P.2)	444,91	448,87	471,17	485,08	490,27	435,75	462,67	483,86	472,81
Total valeur ajoutée brute (B1.g)	313,16	319,21	327,37	337,08	342,05	332,95	340,66	347,17	347,33

Estimations exprimées en prix courants et en milliards d'euros									
Synthèse Profit Social en milliards d'euros	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Total production (P.1)	32,82	34,39	36,01	38,40	41,20	43,10	44,90	47,55	49,85
Total consommation intermédiaire (P.2)	13,68	14,40	15,04	16,25	17,40	18,25	19,47	20,66	21,37
Total valeur ajoutée brute (B1.g)	19,14	19,99	20,98	22,16	23,80	24,85	25,42	26,89	28,48
Synthèse économie totale en milliards d'euros	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Total production (P.1)	597,66	628,19	674,55	715,60	751,27	692,24	749,58	808,46	820,14
Total consommation intermédiaire (P.2)	330,97	350,04	382,04	407,30	433,29	378,74	422,36	468,07	472,81
Total valeur ajoutée brute (B1.g)	266,69	278,14	292,51	308,29	317,98	313,49	327,22	340,38	347,33

Enfin, les deux graphiques suivants illustrent l'évolution indexée de la valeur ajoutée brute dans les secteurs à profit social par rapport à la totalité de l'économie (tous secteurs confondus), exprimée en prix courants et en volume pour la période 2004-2012 (avec un effet tangible de la crise économique à partir de 2008). Dans les secteurs à profit social, la valeur ajoutée brute - exprimée en prix courants - a augmenté de 49,8% entre 2004-2012. Pour l'économie dans son ensemble (tous secteurs confondus), par contre, l'augmentation était de 30,2%. Dans les secteurs à profit social, la valeur ajoutée brute - exprimée en volume - a augmenté de 12,2% entre 2004-2012. Pour l'économie dans son ensemble (tous secteurs confondus), par contre, l'augmentation était de 10,9%.



## RÉPARTITION ET ÉVOLUTION DE L'EMPLOI PAR COMMISSIONS PARITAIRES

En complément à l'image présentée de l'emploi dans le secteur à profit social se basant sur l'activité économique (codes NACE), il est pertinent de fournir un aperçu de certaines caractéristiques de l'emploi par commission paritaire. L'approche statistique se basant sur les commissions paritaires ne permet d'obtenir des informations relatives qu'au secteur à profit social privé. Cette approche est donc complémentaire à l'approche présentée précédemment se basant sur l'activité économique. Il est important pour l'*unisoc* d'analyser et d'approfondir ces chiffres dans le cadre de son travail de défense et de représentation des secteurs au sein d'institutions telles que le CNT et le CCE.

Nous présentons, dans cette section, des données issues de la brochure beige publiée par l'ONSS qui nous apparaissent pertinentes au regard des dossiers suivis par l'*unisoc*. Les dernières données disponibles sont celles du troisième trimestre 2014.

### 1. Travailleurs occupés<sup>6</sup>

Nous présentons, dans cette section, les données disponibles par groupes sectoriels. La définition des groupes sectoriels est disponible sur le site de l'ONSS. Le groupe sectoriel «Secteur non-marchand - social» reprend les données statistiques relatives aux commissions paritaires 152, 225, 304, 305, 318, 319, 327, 329, 330, 331, 332, 337. Une partie du secteur à profit social représentée par l'*unisoc* se retrouve également

dans le groupe sectoriel défini comme «Aucune commission paritaire d'application», ils'agit notamment des organismes publics habituellement reconnus comme faisant partie des secteurs représentés par l'*unisoc*.

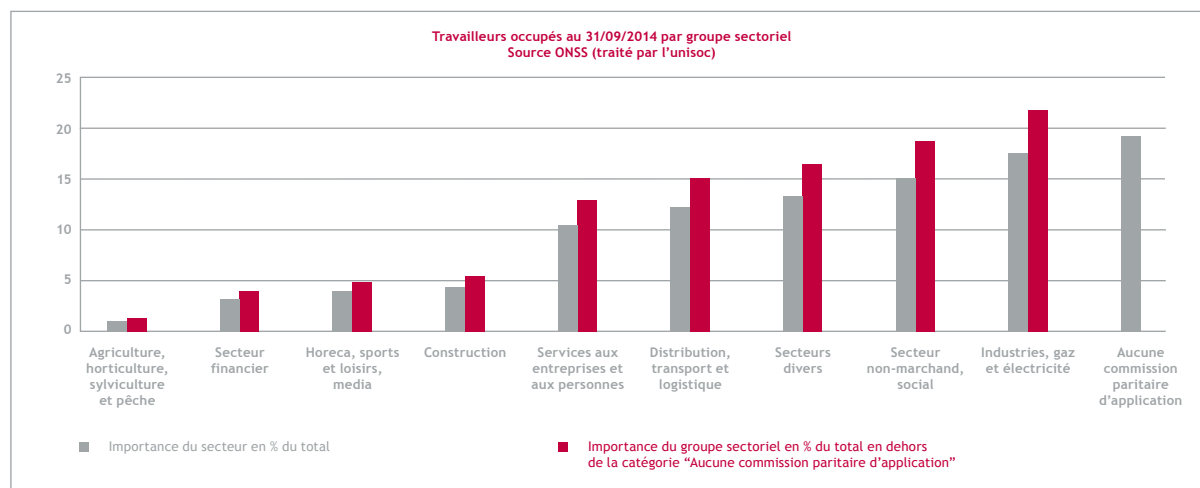
La comparaison avec les groupes sectoriels permet d'avoir un aperçu de la position du secteur à profit social par rapport à l'ensemble de l'économie<sup>7</sup>. On constate que le secteur à profit social se positionne comme le 2<sup>ème</sup> groupe sectoriel le plus important en nombre de travailleurs occupés, derrière le groupe des industries, gaz et électricité si l'on ne considère pas l'ensemble des travailleurs du groupe où aucune commission paritaire n'est d'application.

Travailleurs occupés au 31/09/2014 par groupe sectoriel

Groupe sectoriel (sur base des commissions paritaires)	Travailleurs	Importance du groupe sectoriel en % du total	Importance du groupe sectoriel en % du total en dehors de la catégorie "Aucune commission paritaire d'application"
- Agriculture, horticulture, sylviculture et pêche	33.976	0,99	1,23
- Industries, gaz et électricité	599.960	17,53	21,70
- Construction	148.762	4,35	5,38
- Distribution, transport et logistique	416.073	12,16	15,05
- Services aux entreprises et aux personnes	354.511	10,36	12,82
- Secteur financier	107.627	3,15	3,89
- Horeca, sports et loisirs, média	132.841	3,88	4,80
- <b>Secteur non-marchand - social</b>			
<b>152, 225, 304, 305, 318, 319, 327, 329, 330, 331, 332, 337</b>	<b>516.157</b>	<b>15,08</b>	<b>18,67</b>
- Secteurs divers	454.848	13,29	16,45
- Aucune commission paritaire d'application	657.339	19,21	/
<b>TOTAL</b>	<b>3.422.094</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

<sup>6</sup> La définition des travailleurs occupés, ainsi qu'un certain nombre de précautions méthodologiques sont disponibles sur le site de l'ONSS, dans la section consacrée à la brochure beige. Les statistiques relatives aux travailleurs occupés comptabilisent les travailleurs présents au travail le dernier jour du trimestre (ainsi que ceux dont le contrat est suspendu mais non rompu). Lorsqu'un travailleur exécute plusieurs contrats de travail simultanés en fin de trimestre, il ne sera comptabilisé qu'une fois et les caractéristiques, liées à l'employeur et à la prestation, qui lui seront attribuées seront celles de la prestation principale.

<sup>7</sup> Le champ d'observation des données issues de la brochure beige de l'ONSS est limité aux travailleurs qui doivent être déclarés à l'ONSS. Ces données ne comprennent pas les travailleurs qui relèvent d'autres institutions publiques de sécurité sociale (ORPSS, CSPM).



Ces statistiques, fournies par l'ONSS, permettent également d'obtenir un aperçu intéressant de la répartition de l'emploi en fonction des genres. Il permet de mettre en évidence des disparités, qui justifient le suivi attentif de l'unisoc sur les dossiers s'y rapportant au CNT et au CCE, ainsi que les enjeux qui en découlent.

Cette approche permet de mettre en avant le fait que le secteur à profit social emploie à lui seul 24% des travailleuses occupées au 31/09/2014 relevant de l'ONSS. Il s'agit donc du groupe sectoriel qui participe le plus à l'emploi des femmes. En effet, comme on peut également le voir, plus de 75% des travailleurs du secteur à profit social sont des femmes.

Travailleurs occupés au 31/09/2014 répartition des genres par groupe sectoriel. (Source ONSS (traité par l'unisoc))

	Hommes	% l'emploi total des hommes	Femmes	% l'emploi total des femmes	Total	% femmes par groupe sectoriel
Agriculture, horticulture, sylviculture et pêche	25.355	1,41	8.621	0,53	33.976	25,37
Industries, gaz et électricité	470.464	26,22	129.496	7,96	599.960	21,58
Construction	147.664	8,23	1.098	0,07	148.762	0,74
Distribution, transport et logistique	223.697	12,46	192.376	11,82	416.073	46,24
Services aux entreprises et aux personnes	129.607	7,22	224.904	13,82	354.511	63,44
Secteur financier	49.107	2,74	58.520	3,60	107.627	54,37
Horeca, sports et loisirs, média	71.197	3,97	61.644	3,79	132.841	46,40
<b>Secteur non-marchand - social</b>	<b>124.996</b>	<b>6,97</b>	<b>391.161</b>	<b>24,03</b>	<b>516.157</b>	<b>75,78</b>
Secteurs divers	267.268	14,89	187.580	11,53	454.848	41,24
Aucune commission paritaire d'application	285.246	15,89	372.093	22,86	657.339	56,61
<b>TOTAL</b>	<b>1.794.601</b>	<b>100</b>	<b>1.627.493</b>	<b>100</b>	<b>3.422.094</b>	<b>/</b>



Par ailleurs, le tableau suivant permet de comprendre l'intérêt de l'*unisoc* dans les matières relatives au vieillissement des travailleurs, dont les prépensions (RCC), la question des crédits-temps,...

En effet, la part des travailleurs de 50 ans ou plus présents dans le secteur à profit social est de 29,52%.

Travailleurs occupés au 30/09/2014, par âge (1) et sexe	Secteur non-marchand (152, 225, 304, 305, 318, 319, 327, 329, 330, 331, 332, 337) - Nombre	% des travailleurs du secteur non-marchand social	% cumulé des travailleurs (sans distinction de sexe) du secteur non-marchand social	Aucune commission paritaire d'application - Nombre	Total général - Nombre	% des travailleurs de l'ensemble de l'économie	% cumulé des travailleurs de l'ensemble de l'économie
<18	399	0,08	0,08	1.273	7.937	0,23	0,23
18 - 19	1.339	0,26	0,34	1.479	22.323	0,65	0,88
20 - 21	6.001	1,16	1,50	4.102	59.309	1,73	2,62
22 - 24	26.690	5,17	6,67	23.125	188.102	5,50	8,11
25 - 29	65.313	12,65	19,32	69.953	432.606	12,64	20,76
30 - 34	65.830	12,75	32,08	83.129	453.415	13,25	34,01
35 - 39	63.993	12,40	44,48	82.364	435.127	12,72	46,72
40 - 44	64.218	12,44	56,92	86.308	454.112	13,27	59,99
45 - 49	70.001	13,56	70,48	88.919	464.542	13,57	73,57
50 - 54	74.714	14,48	84,95	102.311	448.052	13,09	86,66
55 - 59	55.675	10,79	95,74	87.526	327.526	9,57	96,23
60 - 64	19.558	3,79	99,53	23.621	108.270	3,16	99,39
65 et plus	2.426	0,47	100,00	3.229	20.773	0,61	100,00
<b>Total</b>	<b>516.157</b>	<b>100</b>		<b>657.339</b>	<b>3.422.094</b>		

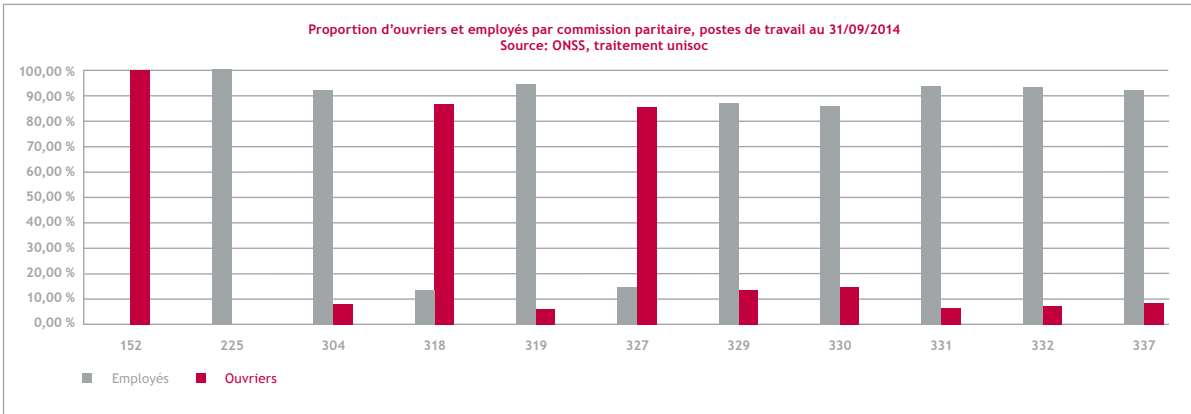
## 2. Postes de travail<sup>8</sup>

Un dossier qui a également fait l'actualité ces dernières années et mobilisé l'attention de l'*unisoc*, est celui du statut unique. Un aperçu du nombre d'ouvriers et d'employés travaillant dans les différentes commissions paritaires permet de souligner l'importance pour les employeurs d'entreprises à profit social, d'être attentifs aux évolutions de ce dossier. Sur l'ensemble du secteur à profit social, les postes d'ouvriers représentent 24,40% des postes de travail, soit l'équivalent de près de 130.000 travailleurs.

Postes de travail par Commission Paritaire et Statut au 31/09/2014. *Source: ONSS - Traité par l'unisoc*

PC	Statut	Nombre	Total PC	% PC
152	Ouvriers Employés	11.981 0	11.981	100,00 0,00
225	Ouvriers Employés	0 5.716	5.716	0,00 100,00
304	Ouvriers Employés	490 5.749	6.239	7,85 92,15
318	Ouvriers Employés	33.722 5.314	39.036	86,39 13,61
319	Ouvriers Employés	3.830 62.887	66.717	5,74 94,26
327	Ouvriers Employés	32.184 5.565	37.749	85,26 14,74
329	Ouvriers Employés	6.310 41.788	48.098	13,12 86,88
330	Ouvriers Employés	35.719 213.720	249.439	14,32 85,68
331	Ouvriers Employés	746 11.094	11.840	6,30 93,70
332	Ouvriers Employés	725 9.403	10.128	7,16 92,84
337	Ouvriers Employés	3v452 38.899	42.351	8,15 91,85
TOTAL SP	Ouvriers Employés	129.159 400.135	529.294	24,40 75,60

<sup>8</sup> La statistique des postes de travail occupés à la fin d'un trimestre consiste à dénombrer le nombre de travailleurs occupés par chaque employeur à la fin d'un trimestre. Les travailleurs qui, à la fin d'un trimestre, sont occupés par plus d'un employeur, sont comptabilisés plusieurs fois. La différence entre le nombre de postes de travail et le nombre de travailleurs occupés est exclusivement due à ces travailleurs à occupations multiples. Seules les caractéristiques de la prestation principale sont retenues.



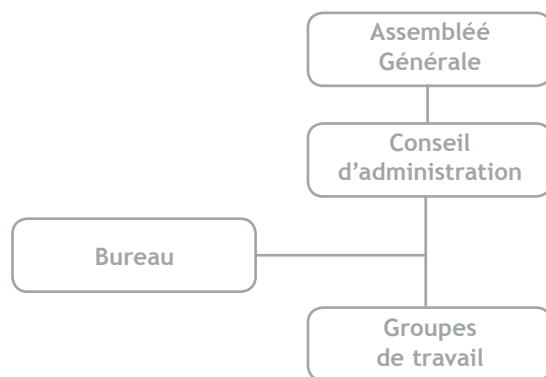


INFORMATIONS PRATIQUES



## INFORMATIONS PRATIQUES

### ORGANIGRAMME DE L'UNISOC



L'assemblée générale: toutes les fédérations affiliées à l'*unisoc* ainsi que des experts indépendants y sont représentés.

Le conseil d'administration: est composé de représentants des fédérations sectorielles ainsi que d'administrateurs indépendants. Il a les pouvoirs les plus étendus pour l'administration et la gestion de l'association. Il est responsable des prises de position.

Le bureau: est composé d'un président, administrateur-délégué, vice-président(s) et de quelques administrateurs. Il est chargé, entre autres, des affaires courantes, de la supervision de la gestion journalière, des représentations extérieures et de la préparation/exécution des décisions du conseil.

Les groupes de travail: préparent les positions pour le conseil d'administration.

La gestion journalière et les collaborateurs: le fonctionnement est soutenu par l'organisation interne de l'*unisoc*, grâce à ses collaborateurs permanents.

### LES MEMBRES DE L'UNISOC

45 fédérations patronales et leurs représentants dans l'assemblée générale (AG), le conseil d'administration (CA) et le bureau.  
Quelques experts.

#### 1. FSMI de Vie Féminine

Rue de la Poste 111, 1030 Bruxelles  
Tél: 02/227.13.00  
Fax: 02/223.04.42  
e-mail: fsmi@viefeminine.be  
www.viefeminine.be

AG: Mevr. A. Teheux

#### 2. Santhea

Siège social  
Quai au Bois de Construction 9, 1000 Bruxelles  
Tél: 02/210 42 70  
Fax: 02/511 04 54  
www.santhea.be

AG: M. J-C. Praet, Mme. V. Victoor,  
Mme. M. Duckers  
CA: M. J-C. Praet, Mme. V. Victoor  
Bureau: M. J-C Praet (afgevaardigd-bestuuder)

#### 3. Croix Rouge de Belgique, Communauté francophone

Rue de Stalle 96, 1180 Bruxelles  
Tél: 02/371.31.11  
Fax: 02/371.32.11  
e-mail: info@redcross-fr.be  
www.croixrouge.be

AG: p.m.  
CA: p.m.

#### 4. Fédération des Centrales de Services à Domicile (FCSD)

Place St. Jean 1-2, 1000 Bruxelles  
Tél: 02/515.02.08  
Fax: 02/511.91.30  
e-mail: csd@mutsoc.be  
www.fcsd.be

AG: M. A. Cheniaux, M. M. Xhrouet  
CA: M. A. Cheniaux, M. M. Xhrouet  
Bureau: M. A. Cheniaux

#### 5. Confédération des Employeurs des Secteurs Sportif et Socio-Culturel (CESSOC)

Rue Josaphat 33, 1210 Bruxelles  
Tél: 02/512.03.58  
Fax: 02/511.19.99  
e-mail: secretariat@cessoc.be  
www.cessoc-extranet.be

AG: M. P. Malaise, M. J. Houssa  
CA: M. P. Malaise, M. J. Houssa

#### 6. Coördinatie van Brusselse Instellingen voor Welzijnswerk en Gezondheidszorg vzw (CBI) - Coordination bruxelloise d'institutions sociales et de santé asbl (CBI)

Cesar Franckstraat 33, 1050 Brussel  
rue César Franck 33, 1050 Bruxelles  
Tél: 02/644.06.14  
Fax: 02/644.01.09  
e-mail: cbi@euronet.be  
www.cbi-bruxelles.be

AG: Mme. P. Deldaele

**7. Entente Wallonne des entreprises de travail adapté (EWETA)**

Route de Philippeville 196, 6010 Couillet  
Tél: 071/29.89.20  
Fax: 071/47.40.87  
e-mail: secretariat@eweta.be  
www.eweta.be

AG: M. S. Emmanuelidis, Mme. S. Angelozia  
CA: M. S. Emmanuelidis  
Bureau: M. S. Emmanuelidis

**8. Socioculturele werkgeversfederatie (Sociare)**

Galerie Ravenstein 28/3, 1000 Brussel  
Tél: 02/503.18.11  
Fax: 02/514.57.36  
e-mail: info@sociare.be  
www.sociare.be

AG: M. D. Vermeulen, Mme. A. Grooten  
CA: M. D. Vermeulen  
Bureau: D. Vermeulen

**9. Fédération de l'Aide et des Soins à Domicile (FASD)**

Avenue Ad. Lacomblé 69/71, 1030 Bruxelles  
Tél: 02/735.24.24  
Fax: 02/735.85.86  
e-mail: secretariat@fasd.be  
www.fasd.be

AG: M. B. Many

**10. Fédération wallonne de services d'aide à domicile (FEDOM)**

Rue de la Tour 10, 5380 Noville-les-Bois  
Tél: 081/31.27.26  
Fax: 081/31.27.81  
e-mail: secretariat@fedom.be  
www.fedom.be

AG: Mme. M-C. Sépulchre

**11. Fédération des Initiatives d'Action Sociale (FIAS)**

Chaussée de Boondael 6, 1050 Bruxelles, boîte 14  
Tél: 02/640.44.07  
Fax: 02/648.08.65  
e-mail : info@acfi.be  
www.acfi.be

AG: M. D. Thérasse

**12. Fédération des Institutions Hospitalières (FIH)**

Chaussée de Marche 604, 5101 Erpent  
Tél: 081/32.76.60  
Fax: 081/32.76.76  
e-mail: fih-w@fih-w.be  
www.fih-w.be

AG: M. P. Smiets, M. C. Denee, M. F. Virone  
CA: M. P. Smiets  
Bureau: P. Smiets

**13. Fédération des Institutions Médico-Sociales (FIMS)**

Rue Belliard 23A 1040 Bruxelles  
Tél: 02/230.30.27  
Fax: 02/280.31.04  
e-mail: fims.asbl@skynet.be  
www.fims-asbl.be

AG: Mme. I. Gaspard  
CA: Mme. I. Gaspard

**14. Fédération des Institutions et Services spécialisés dans l'Aide aux Adultes et aux Jeunes (FISSAAJ)**

Chaussée de Boondael 6, 1050 Bruxelles  
Tél: 02/648.69.16  
Fax: 02/648.83.40  
e-mail: fissaaj@fissaaj.be  
www.fissaaj.be

AG: M. P. Veys, M. S. Emmanuelidis

**15. Groupement Autonome de Services et Maisons d'Action Educative et Sociale (GASMAES)**

Rue Notre-Dame 82, 5000 Namur  
Tél: 081/40.33.78  
Fax: 081/40.35.71  
e-mail: info@gasmaes.be  
www.gasmaes.be

AG: Mme. I. Goos

**16. Medisch-Sociale sector in dialoog (MID)**

Haachtsesteenweg 579 PB40, 1031 Brussel  
Tél: 02/246.49.49  
Fax: 02/246.49.55  
e-mail: mid@cm.be  
www.mid.be

AG: Mme. M. Van de Walle, p.m.  
CA: Mme. M. Van de Walle

**17. Fédération Nationale des Associations Médico-Sociales (FNAMS)**

Chaussée de Haecht 579 BP40, 1031 Bruxelles  
Tél: 02/246.49.59  
Fax: 02/246.49.55  
e-mail: secretariat.fnams@mc.be  
www.fnams.be

AG: M. Olivier de Stexhe

**18. Vlaamse Christelijke Mutualiteiten**

Haachtsesteenweg 579 BP40, 1031 Brussel  
Tél: 02/246.41.11  
Fax: 02/246.48.21  
www.cm.be

AG: Mme. M. Vanhees, M. A. Florquin  
CA: M. A. Florquin

**19. Landsbond van de Liberale Mutualiteiten**

Livornostraat 25, 1050 Brussel  
Tél: 02/542.86.00  
Fax: 02/542.86.99  
Email: info@mut400.be  
www.mut400.be

AG: M. G. Messiaen

**20. Union Nationale des Mutualités Socialistes (UNMS)**

Rue Saint-Jean 32-38, 1000 Bruxelles  
Tél: 02/515.02.11  
Fax: 02/515.02.07  
e-mail: unms@mutsoc.be  
www.mutsoc.be

AG: M. F. Hennaut  
CA: M. F. Hennaut

**21. Wit-Gele Kruis Vlaanderen (WGKV)**

Frontispiesstraat 8 bus 1.2, 1000 Brussel  
Tél: 02/739.35.11  
Fax: 02/739.35.99  
e-mail: directie@vlaanderen.wgk.be  
www.witgelekruis.be

AG: M. H. Van Gansbeke, M. L. Van Gorp  
CA: M. H. Van Gansbeke

**22. Secrétariat Général de l'Enseignement Catholique (SeGEC)**

Avenue E. Mounier 100, 1200 Bruxelles  
Tél: 02/256.70.11  
Fax: 02/256.70.12  
e-mail: segec@segec.be  
www.segec.be

AG: M. B. De Waele

**23. Socialistische Vereniging voor Vlaamse Gezondheidsvoorzieningen (SOVERVLAGE)**

Sint-Jansstraat 32-38, 1000 Brussel  
Tél: 02/515.03.17  
Fax: 02/515.03.08  
www.socmut.be

AG: M. J. Hespel  
CA: M. J. Hespel

**24. Solidariteit voor het Gezin**

Tentoonstellingslaan 76, 9000 Gent  
Tél: 09/264.18.11  
Fax: 09/224.40.58  
e-mail: info@svhg.be  
www.svhg.be

AG: M. E. Devriendt  
CA: M. E. Devriendt

**25. SOM de federatie van sociale ondernemingen**

Potvlietlaan 4, 2600 Berchem  
Tél: 03/366.02.53  
Fax: 03/366.11.58  
e-mail: info@som.be  
www.som.be

AG: M. L. Jaminé, Mme. L. Van Den Bossche,  
Mme. I. De Kolver  
CA: M. L. Jaminé  
Bureau: M. L. Jaminé

**26. Vlaams Welzijnsverbond**

Guimardstraat 1, 1040 Brussel  
Tél: 02/511.44.70  
Fax: 02/513.85.14  
e-mail: post@vlaamswelzijnsverbond.be  
www.vlaamswelzijnsverbond.be

AG: Mme. M. de Roo, M. T. Rombouts,  
M. F. Cuyt, M. H. Delaruelle  
CA: Mme. M. de Roo

**27. Vereniging van Diensten voor Gezinszorg van de Vlaamse Gemeenschap (VVDG)**

Sint Jansstraat 32-38, 1000 Brussel  
Tél: 02/515.04.13  
Fax: 02/ 515.03.08  
e-mail: vvdg@familiehulp.be  
www.vvdg.be

AG: Mme. A. Bode, M. R. Geeraert,  
Mme. L. Picard  
CA: Mme. A. Bode  
Bureau: Mme. A. Bode

**28. Vlaams Secretariaat Katholiek Onderwijs (VSKO)**

Guimardstraat 1, 1040 Brussel  
Tél: 02/507.06.11  
Fax: 02/513.36.45  
e-mail: secretariaat@vsko.be  
www.vsko.be

AG: Mme. B. Plentinck, M. R. Warson, p.m.

**29. Vlaamse federatie van beschutte werkplaatsen (VLAB)**

Goossensvest 34, 3300 Tienen  
Tél: 016/82.76.40  
Fax: 016/82.76.39  
e-mail: info@vlab.be  
www.vlab.be

AG: M. F. Devisch, M. S. De Cock  
CA: M. F. Devisch

**30. Association des Maisons d'Accueil et des services d'aide aux sans-abris (AMA)**

Rue Gheude 49, 1070 Bruxelles  
Tél: 02/513.62.25  
Fax : 02/514.23.00  
e-mail: ama@ama.be  
www.ama.be

AG: Mme. C. Vanhessen



**31. Association des Pouvoirs Organisateurs de Services de Santé Mentale (APOSSM)**  
Rue Henri Lemaître 78, 5000 Namur  
Tél: 064/23.33.53  
Fax: 064/23.37.95  
e-mail: lwsm@skynet.be

AG: M. A. Bauvrir

**32. Fédération des Initiatives Locales pour l'Enfance (FILE)**  
Quai au bois de construction 9, 1000 Bruxelles  
Tel : 02/210.42.83  
Fax : 02/210.42.84  
e-mail : contact@fileasbl.be  
www.fileasbl.be

AG: Mme. F. Fripiat  
CA: Mme. F. Fripiat

**33. Ligue Nationale pour personnes Handicapées et services spécialisés (LNH)**  
C/o Centre Reine Fabiola, Rue de Neufvilles 455,  
7063 Soignies  
Tél: 067/33.02.25  
Fax: 067/33.44.22  
E-mail: lnh@skynet.be  
www.lnh-asbl.be

AG: Mme. V. Stevens

**34. Fédération des Institutions de Prévention Educative (FIPE)**  
Rue de l'Olivier 90, 1030 Bruxelles  
www.amofipe.be

AG: M. J-F. Servais

**35. Fédération des Etablissements Libres Subventionnés Indépendants (FELSI)**  
Avenue Jupiter 180, 1190 Bruxelles  
Tél: 02/527.37.92  
Fax: 02/527.37.91  
e-mail: secretariat@felsi.eu  
www.felsi.eu

AG: M. R. Vandeuren

**36. Rode Kruis Vlaanderen**  
Motstraat 40, 2800 Mechelen  
Tél: 015/44.33.22  
Fax: 015/44.33.11  
e-mail: info@rodekruis.be  
www.rodekruis.be

AG: M. P. Catry  
CA: M. P. Catry

**37. Alliance des Mutualités Chrétiennes**  
Chaussée de Haecht 579 BP40, 1031 Bruxelles  
Tél: 02/246.41.11  
Fax: 02/246.48.21  
www.mc.be

AG: M. C. Javaux  
CA: M. C. Javaux

**38. Vlaamse Socialistische Ziekenfondsen**  
St-Jansstraat 32-38 1000 Brussel  
Tél: 02/515.05.13  
Fax: 02/515.05.08  
www.socmut.be

AG: Mme. S. Meerschaut,  
M. G. Vannieuwenhuyzen  
CA: Mme. S. Meerschaut

**39. Zorgnet Vlaanderen**  
Guimardstraat 1, 1040 Brussel  
Tél: 02/511.80.08  
Fax: 02/513.52.69  
e-mail: post@zorgnetvlaanderen.be  
www.zorgnetvlaanderen.be

AG: Mme. K. Theunis, Mme. D. Verschuren,  
M. P. Degadt, M. E. Wauters  
CA: Mme. K. Theunis, Mme. D. Verschuren  
Bureau: Mme. K. Theunis (vice-président)

**40. Union Nationale des Mutualités Libres - Landsbond van de Onafhankelijke Ziekenfondsen (MLOZ)**  
Rue Saint-Hubert 19, 1150 Bruxelles  
Sint-Huibrechtsstraat 19, 1150 Brussel  
Tél: 02/778.92.11  
Fax: 02/778.94.00  
e-mail: info@mloz.be  
www.mloz.be

AG: Mme. C. Deneyer  
CA: M. C. Deneyer

**41. Landsbond van de Neutrale Ziekenfondsen - Union nationale des Mutualités Neutres**  
Charleroisesteenweg 145 , 1060 Brussel  
Chss de Charleroi 145, 1060 Bruxelles  
Tél: 02/538.83.00  
Fax: 02/538.50.18  
e-mail: info@lnz.be  
info@unmn.be  
www.neutrale-ziekenfondsen.be  
www.mutualites-neutres.be

AG: M. E. Denoël

**42. ArbeitgeberInnenverband für den nicht-kommerziellen Sektor in der DG (AnikoS)**  
Rotenbergplatz 19, 4700 Eupen  
Tel: 087/59.46.28  
e-mail: info@anikos.be  
www.anikos.be

AG: M. W. Heuschen  
CA: M. W. Heuschen

**43. Koepel van Vlaamse ziekenhuizen met publieke partners (ICURO)**  
Handelstraat 82, 1000 Brussel  
Tél: 02/286 85 50  
Fax: 02/504.01.00  
e-mail: info@icuro.be  
www.icuro.be

AG: M. L. Van Roye, M. J. Hellings,  
M. W. Deschamps, W. Verbraeken  
CA: M. L. Van Roye

**44. Fédération Bruxelloise des Entreprises de Travail Adapté (FEBRAP)**  
Trassersweg 347, 1120 Bruxelles  
Tél/fax: 02/262.47.02  
e-mail : info@febrap.be  
www.febrap.be

AG: Mme. K. Lolos

**45. Fédérations des Associations Sociales et de Santé (FASS)**  
Rue Gheude 49 1070 Bruxelles  
Tél: 0475/58.26.10  
Fax: 02/223.37.75  
e-mail: info@fass.be  
www.fass.be

AG: Mme. B. Nicaise

#### Experts

M. J. Peers (président)  
M. P. De Bucquois (vice-président)  
Tous deux représentés à l'AG, au CA et au Bureau

## LES COLLABORATEURS

L'équipe de l'*unisoc* est composée de six collaborateurs apportant chacun leur expertise spécifique:

**Sylvie Slangen**  
Directeur  
Tél: 02/739.10.74  
e-mail: s.slangen@unisoc.be

**Laurent Vander Elst**  
Conseiller juridique  
Tél: 02/739.10.76  
e-mail: l.vanderelst@unisoc.be

**Michaël De Gols**  
Conseiller juridique  
Tél: 02/205.00.48  
e-mail: m.degols@unisoc.be

**Céline Urbain**  
Conseillère économique  
Tél: 02/205.00.44  
e-mail: c.urbain@unisoc.be

**Cathy De Vel**  
Collaboratrice gestion & projets  
Tél: 02/739.10.75  
e-mail: c.devel@unisoc.be

**Peter Van den Broeck**  
Assistant administratif  
Tél: 02/739.10.72  
e-mail: info@unisoc.be