



*unisoc*

Rapport annuel 2021

# Le profit social confirme son importance et sa résilience





Unisoc



# Unisoc est...



L'organisation d'employeurs du secteur à profit social en Belgique



Partenaire social reconnu



Conseiller pour les pouvoirs publics



Centre d'expertise et d'information



Les entrepreneurs que représente l'Unisoc offrent des services centrés sur la personne sur les plans de la santé, du bien-être et de la culture (cette notion devant être comprise au sens large). Ils visent le progrès social et se basent 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.

Les prestations sociales qu'ils offrent répondent aux normes de qualité les plus sévères et sont accessibles pour chacun à des prix abordables.


# Pourquoi l'Unisoc ?



- Pour ancrer le modèle de l'entrepreneuriat à profit social, qui est axé sur les valeurs, en Belgique et en Europe
- Pour créer un climat entrepreneurial dans lequel l'innovation, l'esprit d'entreprise novateur et un modèle patronal orienté vers l'avenir, sont à la base d'une société prospère et d'une économie performante
- Un vecteur de sens et de lien social

« Le modèle à profit social belge est la meilleure réponse aux besoins sociétaux croissants. »





# Unisoc en 2021



# Unisoc en 2021

6

personnes dans  
notre équipe

## Réseautage

- 11 groupes consultatifs internes  
GC Droit social (9), GC CP 337 (1) et GC Salaires minimums



78

avis émis  
au CNT

5

avis du Conseil  
Supérieur pour  
la Prévention et  
la Protection au  
Travail



105

articles  
Actualités  
sur notre site  
internet

12

CCT conclues au Conseil  
National du Travail (CNT)

12

CCT conclues en CP 337





# Retour sur 2021

PLEASE  
SANITISE



# 2021...

En 2021, le travail de l'Unisoc a continué à tourner autour de l'impact du COVID-19 sur notre société et sur les secteurs à profit social. Grâce au dialogue social et à ses contacts avec le monde politique, diverses mesures ont été conçues pour aider les entreprises à profit social à gérer la crise. Beaucoup d'énergie a en outre été consacrée pour informer correctement les membres à propos des différentes mesures.

2021 est aussi l'année de l'accord social conclu par les partenaires sociaux interprofessionnels, accord qui fixe le programme de travail des organisations syndicales et d'employeurs pour la période 2021-2022. Outre les nombreuses demandes d'avis du nouveau gouvernement fédéral, le CNT a également beaucoup travaillé sur une alternative pour le travail associatif.





# 1 coronavirus



Comme en 2020, la crise sanitaire liée au COVID-19 a incontestablement constitué le plus grand défi de 2021 pour l'Unisoc et son équipe. Il était en effet primordial que le secteur à profit social, qui dans toute sa diversité joue un rôle crucial pour le bien-être de la société, soit protégé, accompagné, aidé dans ses missions et ses activités au bénéfice de tous. Dans ce cadre, l'équipe a pu par ailleurs continuer à œuvrer pour positionner l'Unisoc comme un interlocuteur privilégié tant des décideurs politiques que des administrations. Dans les lignes qui suivent, nous revenons succinctement sur les grands dossiers de cette crise qui ont occupé l'Unisoc et son équipe.



« Je suis fier, en tant que vice-président, de pouvoir contribuer à l'élaboration des projets de l'Unisoc qui ont une haute valeur sociale ajoutée.

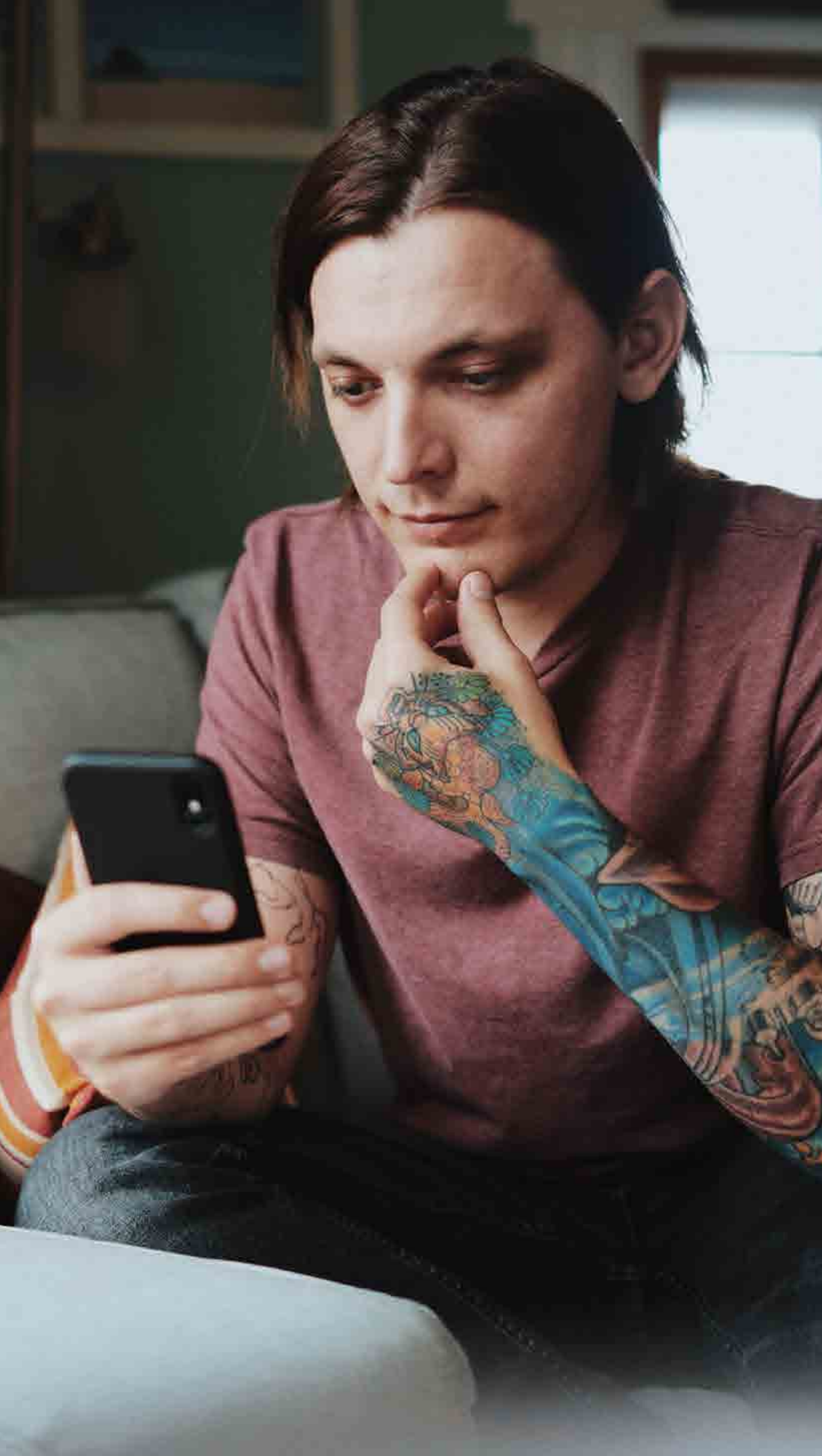
La crise sanitaire a démontré l'importance des soins de santé, des hôpitaux, ... Nous devons continuer à nous pencher, nous battre pour la pérennisation des métiers de la santé dans son ensemble.

Défendre, soutenir, informer, prendre part aux discussions politiques sont les moteurs et les axes fondateurs de l'asbl.

Se positionner comme un acteur incontournable dans le domaine de la proximité en santé est primordial ; continuons en ce sens. »

**Sébastien Choquet, secrétaire général adjoint Solidaris Mons – Wallonie picarde et vice-président de l'Unisoc**





« Dès le début de la crise sanitaire, notre secteur des ETA wallonnes et germanophones s'est vu rapidement confronté à la problématique du chômage temporaire corona pour ses travailleurs. Que ce soit en sous-traitance ou en production propre, notre secteur a subi également de plein fouet la crise.

Tant pour le personnel ouvrier en plus grand nombre (plus de 9000 travailleurs) que pour le personnel employé (plus de 1000 travailleurs), le recours au chômage temporaire corona pour une bonne partie de ces travailleurs n'a pu, en effet, être évité.

Dans ce contexte, l'Unisoc nous a été d'une précieuse aide en étant non seulement très à l'écoute des particularités des ETA et de leur public cible par rapport aux mesures fédérales prises en matière de chômage corona. Mais l'Unisoc a été également à nos côtés pour analyser et nous conseiller concernant des mesures complémentaires sectorielles décidées par les partenaires sociaux en matière de chômage temporaire. »

**Sognia Angelozzi, directrice adjointe EWETA**

## Chômage temporaire

L'année 2021 a connu une poursuite de la politique de prévention face au COVID-19 en raison de nouvelles vagues de contaminations. Cela s'est traduit par des décisions de fermeture de certains secteurs. Ces décisions étaient parfois nécessaires pour éviter une surcharge des secteurs des soins de santé. En revanche, il fallait protéger les entreprises contre le risque de faillite ou de cessation des activités, raison pour laquelle les organisations d'employeurs, et particulièrement l'Unisoc, ont continué à plaider et obtenu le maintien du système souple de chômage temporaire pour force majeure corona tout au long de l'année 2021.

Le maintien du chômage temporaire pour force majeure corona a réactualisé la question de son assimilation pour le calcul des vacances annuelles et du pécule de vacances. Comme en 2020, les partenaires sociaux interprofessionnels ont pris une position commune pour demander l'assimilation en vue de maintenir les droits des travailleurs et ont été suivis en cela par le gouvernement fédéral. Pour éviter que cette situation engendre un surcoût pour les entreprises, déjà fragilisées par la crise sanitaire, les partenaires sociaux interprofessionnels ont par ailleurs, comme en 2020, demandé une compensation pour les entreprises où le recours au chômage temporaire pour force majeure corona est important.



## Mesures en matière d'emploi

Comme en 2020, le secteur des soins de santé et du bien-être a continué à tourner en sursis durant l'année 2021. C'est pourquoi, à la demande de l'Unisoc, le gouvernement fédéral a prolongé jusqu'au 30 septembre 2021 une série de mesures pour faire face à cette situation après avoir consulté les partenaires sociaux. Ces mesures sont destinées à aider principalement le secteur des soins de santé et du bien-être, mais aussi le secteur de l'enseignement, à garantir leurs activités aux heures de pointe. Cette nouvelle prolongation a permis de relever le défi des effets des seconde et troisième vagues et par la suite la quatrième vague de contaminations.

Pour rappel, il s'agit essentiellement des mesures suivantes : mise en place d'un quota additionnel d'heures supplémentaires volontaires, assouplissement des règles relatives à la mise à disposition de personnel, possibilité de conclure plusieurs contrats de travail à durée déterminée successifs pour les travailleurs (au chômage temporaire), possibilité de suspendre un congé thématique, un crédit-temps ou encore un emploi de fin de carrière, etc.

La crise sanitaire a eu un impact majeur non seulement sur l'emploi des travailleurs, mais aussi sur le travail des étudiants. D'une part, de nombreux étudiants ont vu leur revenu complémentaire disparaître parce que de nombreux secteurs qui travaillent souvent avec les étudiants ont été fermés. D'autre part, en raison de la crise sanitaire, il y a eu une demande supplémentaire d'étudiants, principalement dans le secteur des soins de santé. L'Unisoc a donc fortement plaidé pour une nouvelle neutralisation du quota de 475 heures d'application pour les étudiants en temps normal, pour le secteur des soins de santé et du bien-être mais aussi le secteur de l'enseignement.





## Congé de vaccination et congé pour test

La vaccination de la population belge a commencé en mars 2021. Pour que cette campagne de vaccination se déroule dans les meilleures conditions, il a fallu s'organiser pour que le moment de la vaccination coïncide avec les heures de travail. L'Unisoc, en collaboration avec les partenaires sociaux interprofessionnels du Conseil National du Travail, a rendu un avis à ce sujet.

Le CNT a souligné que les modalités administratives devaient encore être clarifiées et que l'organisation du travail devait être aussi fluide que possible, faisant valoir l'importance de la concertation sociale dans l'entreprise. Le travailleur ne pouvait utiliser le congé de circonstance payé que pour se rendre au centre de vaccination, se faire vacciner et en revenir. Le régime était initialement valable jusqu'au 31 décembre 2021.

En novembre 2021, le variant Omicron du COVID-19 a balayé la Belgique. Le variant étant très contagieux, de nombreux travailleurs ont dû se soumettre à un test PCR et se mettre en quarantaine. Le gouvernement a mis au point un autotest en ligne grâce auquel un travailleur présentant des symptômes pouvait recevoir un code pour un test PCR. Le CNT a ensuite conclu la convention collective de travail n° 160 pour régler le statut juridique du travailleur pendant son absence. L'absence entre le passage du test et le résultat a été qualifiée d'absence rémunérée, pour ceux qui ne pouvaient pas télétravailler. Le salarié pouvait recourir jusqu'à trois fois à ce dispositif valable jusqu'au 28 février 2022.



« En 2021, le COVID-19 a continué à exercer une pression sur le secteur à profit social, en particulier dans celui des soins et de l'aide sociale, et les besoins en personnel et en flexibilité sont restés élevés. Grâce aux initiatives de l'Unisoc (et de ses membres), des mesures telles que la neutralisation des quotas pour le travail des étudiants, les heures supplémentaires volontaires sans sursalaire ou la mise à disposition flexible de travailleurs ont pu être à nouveau prolongées. Il ne fait aucun doute que cela a permis de réduire le risque de surcharge et de maintenir la continuité des services essentiels pour la population. Cela confirme l'importance d'une organisation faïtière capable de défendre les intérêts du secteur à profit social auprès du gouvernement fédéral. »

**Luc Jaminé, conseiller principal en concertation sociale SOM**



« L'année 2021 a été largement marquée par le déploiement de la campagne de vaccination contre le covid. Après la priorité accordée à la vaccination du personnel de santé au cours des premiers mois, le débat sur la vaccination obligatoire de tous les salariés du secteur à profit social a rapidement pris le dessus, par analogie avec l'étranger. L'Unisoc a participé de manière constructive et sereine aux débats du Conseil National du Travail au nom du banc employeurs du secteur à profit social, parvenant à réunir les employeurs, au-delà des frontières des régions et des communautés, de la Wallonie à Bruxelles et à la Flandre, autour d'une position commune sur la vaccination obligatoire dans un débat souvent très vif et sensible. C'est unique ! »

**Margot Cloet, administratrice déléguée de Zorgnet-Icuro et présidente de l'Unisoc**



## Campagne de vaccination et obligation vaccinale

Depuis le début, l'Unisoc a activement soutenu et promu la campagne de vaccination contre le COVID-19 qui a commencé début 2021. Pour éviter la surcharge du secteur des soins de santé d'une part, pour protéger l'ensemble de la population et ainsi notamment permettre la reprise de l'activité économique d'autre part. En concertation avec le gouvernement, l'Unisoc ensemble avec les autres organisations d'employeurs et les syndicats ont d'ailleurs, dans le cadre du Conseil Supérieur pour la Prévention et la Protection au Travail, réalisé une affiche et du matériel visuel pour soutenir la campagne de vaccination.

Face aux nouveaux variants et aux vagues successives de contamination, il est rapidement apparu nécessaire de se donner les moyens d'atteindre une couverture vaccinale maximale. C'est la raison pour laquelle, ensemble avec ses membres, l'Unisoc a demandé au gouvernement fédéral de réfléchir à l'instauration d'une obligation vaccinale pour le personnel du secteur des soins de santé. Le ministre des Affaires sociales et de la Santé publique a soumis au CNT un projet de loi en ce sens pour avis et l'Unisoc a beaucoup œuvré au sein du CNT pour rallier les autres organisations d'employeurs à cette position, qui s'est exprimée dans deux avis rendus respectivement en octobre et décembre 2021.





« L'équipe d'UNISOC a été une référence concernant le télétravail obligatoire ou recommandé dans le cadre de la crise sanitaire pour les employeurs du non-marchand et leurs représentants.

En premier lieu, UNISOC a tenu un rôle central dans l'information des employeurs, dans un contexte difficile durant lequel les règles ont beaucoup évolué en peu de temps. Le site internet d'UNISOC était un très bon outil pour trouver des informations à jour, rapidement, et expliquées de façon claire.

Ensuite, l'équipe juridique d'UNISOC a effectué un important travail de conseil et de suivi auprès de ses membres pour l'interprétation des règles applicables, avec parfois de grandes difficultés liées à une rédaction (trop) rapide des textes réglementaires. Ils étaient en contact régulier avec les autorités fédérales compétentes et ont tenté d'apporter des solutions concrètes et claires aux problèmes d'interprétation et de rédaction qui ont engendré de grandes difficultés sur le terrain.

Finalement, UNISOC a mené à bien sa mission de représentation et de négociation pour aboutir à la signature et ensuite à la prolongation de la CCT n°149, dont le cadre souple a offert aux employeurs la sécurité juridique nécessaire pour traiter les questions liées au télétravail durant cette année difficile. »

**Valentine Verdonck, ancienne coordinatrice pôle juridique CESSoc**

## **CCT « télétravail », déclaration de télétravail et moments de retour**

La crise du coronavirus a imposé à de très nombreuses personnes de travailler à domicile si leur emploi s'y prêtait. Par conséquent, à la demande du ministre du Travail Dermagne, le CNT a adopté la convention collective de travail n° 149 pour réglementer les modalités du télétravail dans le cadre du coronavirus. La CCT était valable du 1er janvier au 31 décembre 2021, sauf si le télétravail n'était plus obligatoire (ou fortement recommandé).

La CCT ne s'appliquait qu'aux entreprises qui n'avaient pas encore introduit un cadre de télétravail (individuel ou collectif) par le biais de la CCT n° 85, ceci avant le 1er janvier 2021. La CCT prévoyait également la possibilité d'établir un cadre définitif suivant les règles de la CCT n° 85. L'accord fournit un cadre de droit du travail pour le télétravail, tout en réitérant certains principes du droit du bien-être.

Le télétravail étant obligatoire, le ministre du Travail a également introduit une déclaration de télétravail : les



employeurs ont dû renseigner, pendant les mois où le télétravail était obligatoire, le nombre de salariés de chaque unité d'établissement et combien d'entre eux occupaient un emploi qui ne pouvait être exécuté à domicile. Les services d'inspection ont ainsi pu contrôler plus facilement les entreprises quant à l'obligation de télétravail. Cependant, cela a suscité beaucoup d'inquiétude car les modalités n'étaient pas claires et cela représentait une lourde charge administrative pour les entreprises. L'Unisoc a donc pris contact avec les cabinets et administrations concernés pour demander des informations complémentaires, pouvoir informer les membres à temps et dénoncer cette charge supplémentaire. Des assouplissements ont finalement été obtenus pour de nombreux membres (notamment les secteurs des soins et du social).

Après les périodes de télétravail obligatoire, il a fallu créer un cadre permettant un retour progressif au travail. Dans une déclaration, les partenaires sociaux ont estimé que cette exception à l'obligation de télétravail pourrait être envisagée lorsque les taux d'infection et les admissions à l'hôpital auraient suffisamment diminué. Ils ont également déterminé certaines modalités à prendre en compte : il fallait prévoir un moyen sûr de revenir, le salarié ne devait pas être obligé de revenir, le bien-être psychosocial devait être pris en compte et une attention devait être accordée à la sécurité des déplacements entre le domicile et le travail. Le gouvernement a suivi cet avis en introduisant des périodes de retour.





## Suivi des AR/AM d'assouplissement

La crise du coronavirus a amené le comité de concertation à introduire très souvent des mesures et, si possible, les retirer. Les mesures ont été publiées dans l'arrêté ministériel du 28 octobre 2020, jusqu'à l'introduction de la loi pandémie et l'arrêté royal subséquent du 28 octobre 2021. L'arrêté ministériel et l'arrêté royal ont connu des modifications régulières (à une cadence parfois hebdomadaire), ce qui en a compliqué le suivi pour les membres de l'Unisoc. L'Unisoc a donc rédigé une actualité à chaque modification de l'arrêté ministériel puis de l'arrêté royal afin d'informer ses membres, chaque actualité donnant un exposé clair et précis des changements pour ce qui concernait les membres.





## Guide générique

En 2021, le guide générique est resté un outil utile pour aider les employeurs à prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité sur le lieu de travail. Le guide, fruit du travail des partenaires interprofessionnels du Conseil Supérieur pour la Prévention et la Protection au Travail, fournit des conseils en vue de lutter contre le coronavirus dans toutes les situations de travail : les questions les plus importantes pour nos membres étaient l'hygiène sur le lieu de travail et le transport des personnes. Le guide indique comment chaque situation peut être gérée en toute sécurité. L'employeur est libre de prendre ses propres mesures, mais celles-ci doivent être au moins équivalentes à celles du guide générique.

Les partenaires sociaux ont également évalué s'il était nécessaire de modifier le guide générique à chaque fois que les mesures générales pour la population étaient modifiées, et l'ont modifié dans l'affirmative, en tenant systématiquement compte de l'équilibre entre les besoins des travailleurs et ceux des employeurs.



Les partenaires sociaux représentant l'Unisoc au sein du Conseil Supérieur pour la Prévention et de la Protection au Travail ont continué à contribuer activement et de manière très constructive en 2021 à la mise à jour des mesures et des principes énoncés dans le guide générique pour prévenir la propagation du COVID-19 au travail. Avec les autres partenaires sociaux du Conseil Supérieur, ils ont également insisté sur une application cohérente du guide générique dans toutes les entreprises. Cela a sans aucun doute eu un effet modérateur sur la lourde charge qui pèse sur les établissements de santé, une préoccupation majeure de l'Unisoc tout au long de la pandémie. Sur la base de la même préoccupation, l'Unisoc a également fortement soutenu l'initiative visant à créer un nouveau guide générique « Travailler en toute sécurité pendant une épidémie ou une pandémie » afin de nous armer contre les nouvelles épidémies et les futures épidémies ou pandémies causées par des variants du SRAS-Cov-2 ou d'autres agents infectieux. »

**Karel Van Damme et Nadine Gillis, président et secrétaire du Conseil Supérieur pour la Prévention et la Protection au Travail**





# 2

## ARTICLE 17 travail associatif

Comme en 2020, le dossier relatif au travail associatif aura marqué l'action de l'Unisoc. L'Unisoc a défendu le système de l'article 17 (de l'arrêté royal ONSS de 1969) comme alternative au système du travail associatif annulé par la Cour constitutionnelle.

Depuis le début, l'Unisoc promeut l'idée que le système mis en place doit s'inscrire dans le respect des valeurs défendues par le secteur à profit social : préservation de notre système de solidarité, exigences de qualité, professionnalisation, etc. L'Unisoc a notamment déployé beaucoup d'efforts pour convaincre tant ses partenaires employeurs que les syndicats et les ministres compétents du fait que l'article 17 est la piste qui permet d'assurer l'équilibre entre les besoins des secteurs et la sécurité juridique, équilibre indispensable pour la pérennité et la viabilité de l'alternative à mettre en place.

Ces efforts ont permis d'aboutir à un avis du CNT rendu en juillet 2021, lequel contient les axes principaux du projet de réforme

demandée par les partenaires sociaux. Suite à l'adoption de cet avis, l'Unisoc a continué à multiplier les échanges avec les ministres compétents pour obtenir une décision politique allant dans le sens de l'avis du CNT.

Décembre 2021, le gouvernement fédéral a finalement pu se mettre d'accord sur une réforme de nature à assurer l'équilibre entre les besoins des secteurs et la sécurité juridique à partir de l'article 17. L'arrêté royal est paru au Moniteur Belge le 30 décembre 2021, avec une entrée en vigueur le 1er janvier 2022 à savoir le lendemain de la cessation d'effets du système provisoire du travail associatif mis en place uniquement pour 2021.

Le suivi de ce dossier se poursuit en 2022, dans la mesure où la réforme de l'article 17 est composée de plusieurs volets, principalement (outre le développement des outils pratiques par l'ONSS) un volet fiscal et un volet relatif au droit du travail.





« En ce qui concerne le régime applicable à certaines prestations occasionnelles dans les secteurs sportifs et culturels, l'action d'Unisoc s'est révélée précieuse pour dégager une solution pérenne, praticable et juridiquement sûre pour succéder au régime du travail associatif.

Unisoc a été attentive aux préoccupations du secteur et a ainsi contribué à dégager une réponse équilibrée aux attentes tant des employeurs que des travailleurs.

Ce travail constructif s'est matérialisé à l'occasion de l'avis n° 2.236 du CNT et également dans sa mise en œuvre concrète dans le cadre de l'article 17 de l'arrêté royal du 28 novembre 1969. »

**Pierre-Yves Dermagne, vice-premier ministre et ministre de l'Économie et du Travail**





# 3

## ACCORD SOCIAL 2021-2022 & CP 337

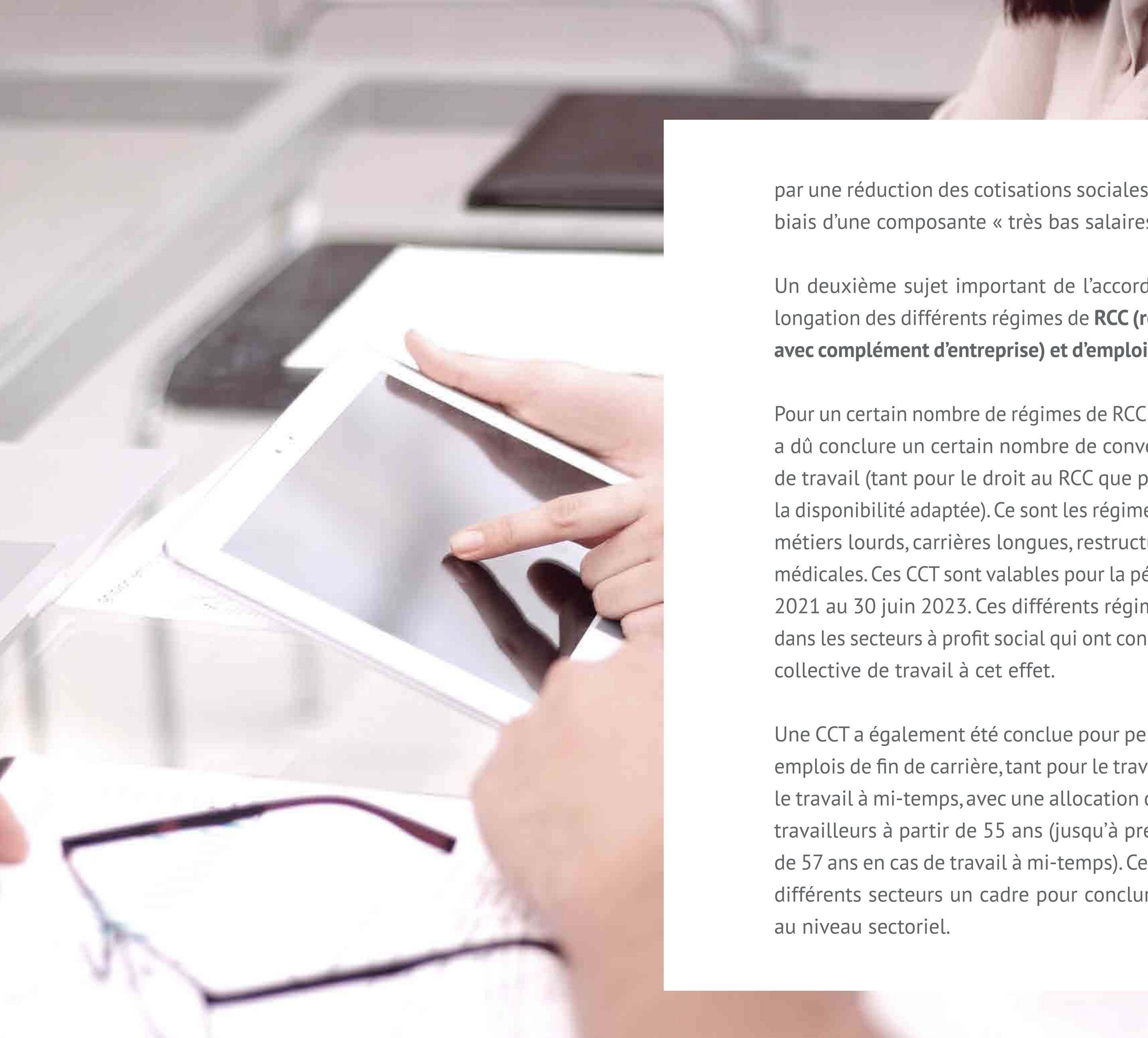
Tous les deux ans, les partenaires sociaux interprofessionnels négocient l'AIP (accord interprofessionnel). Cet accord détermine la suite du travail des partenaires sociaux interprofessionnels et constitue donc, avec les accords du profit social, un cadre important pour la concertation sociale dans les secteurs à profit social.

Des discussions ont également eu lieu en 2021. Mais comme la FGTB n'a pas approuvé officiellement l'accord, on ne parle pas d'un AIP mais d'un accord social. En plus d'un certain nombre de sujets classiques (emplois de fin de carrière, RCC, groupes à risque, etc.), l'accord contient également un certain nombre d'autres sujets importants, tels que l'augmentation des salaires minimums et des heures supplémentaires volontaires.

Un premier sujet est l'augmentation du  **salaire minimum**  en trois phases. Une première augmentation du salaire minimum a eu lieu le 1er avril 2022. Il est important de noter qu'à partir de cette date, nous n'aurons plus qu'un seul et unique salaire minimum. Le 1er avril 2022, le salaire minimum a été augmenté de 76,28 euros. En 2024 et 2026, 35 euros supplémentaires s'ajouteront à deux reprises. En compensation pour les employeurs, un mécanisme de compensation est prévu







par une réduction des cotisations sociales employeurs par le biais d'une composante « très bas salaires ».

Un deuxième sujet important de l'accord social est la prolongation des différents régimes de **RCC (régime de chômage avec complément d'entreprise) et d'emplois de fin de carrière**.

Pour un certain nombre de régimes de RCC spécifiques, le CNT a dû conclure un certain nombre de conventions collectives de travail (tant pour le droit au RCC que pour la dispense de la disponibilité adaptée). Ce sont les régimes de RCC suivants : métiers lourds, carrières longues, restructurations et raisons médicales. Ces CCT sont valables pour la période du 1er juillet 2021 au 30 juin 2023. Ces différents régimes sont appliqués dans les secteurs à profit social qui ont conclu une convention collective de travail à cet effet.

Une CCT a également été conclue pour permettre l'accès aux emplois de fin de carrière, tant pour le travail à 1/5e que pour le travail à mi-temps, avec une allocation de l'ONEm pour les travailleurs à partir de 55 ans (jusqu'à présent, cet âge était de 57 ans en cas de travail à mi-temps). Cette CCT fournit aux différents secteurs un cadre pour conclure d'autres accords au niveau sectoriel.

Tout au long de la crise du coronavirus, un système flexible de **chômage temporaire** a été utilisé en cas de force majeure. Cependant, certaines entreprises ont également eu recours au chômage temporaire pendant la crise pour des raisons économiques. Ce dernier système sera certainement plus utilisé dès que le système souple du chômage temporaire pour raisons de force majeure sera progressivement supprimé. Dans le cadre de l'accord social, il a été décidé de conclure la CCT n° 148, qui prolonge la CCT n° 147 simplifiant la procédure de demande du chômage temporaire pour des raisons économiques dans le cadre de la crise du coronavirus jusqu'au 31 décembre 2021.

Enfin, le CNT a demandé au gouvernement de prendre les mesures légales et réglementaires nécessaires pour appliquer dans les entreprises de tous les secteurs la mesure de crise consistant en l'octroi de 120 **heures supplémentaires volontaires** avec un traitement spécifique et favorable, appelées « heures de relance », et ce du 1er juillet 2021 jusqu'au 31 décembre 2022.

Les avantages de ce régime sont les suivants : pas de récupération, pas de sursalaire, non prise en compte pour la durée moyenne hebdomadaire du travail et pour la limite interne,



exonération des cotisations de sécurité sociale et non assujettissement à l'impôt sur le revenu des personnes physiques pour le salarié. Cela donne aux entreprises la possibilité de faire prester des heures complémentaires si nécessaire.

En ce qui concerne le RCC et les emplois de fin de carrière, les partenaires sociaux interprofessionnels ont créé un cadre, mais ce cadre doit être activé par les secteurs. C'est ce qu'ont fait les organisations syndicales et d'employeurs de la **CP 337**, la commission paritaire auxiliaire pour le secteur non-marchand, au second semestre 2021 en concluant plusieurs conventions collectives de travail.





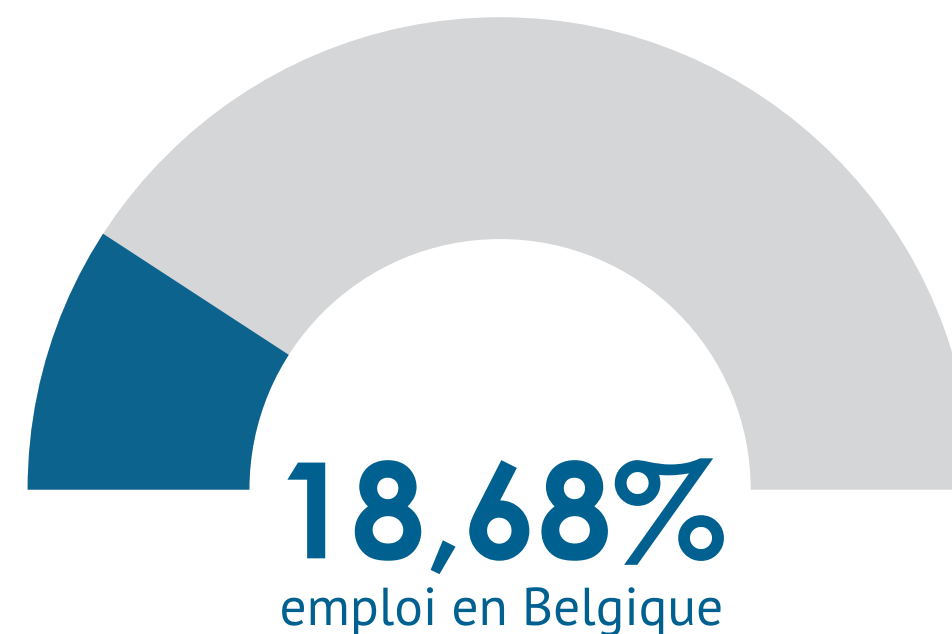


# Le secteur à profit social en images



# Un acteur incontournable du paysage socio-économique belge

Un employeur important



**758.332**  
travailleurs



Un secteur en pleine croissance

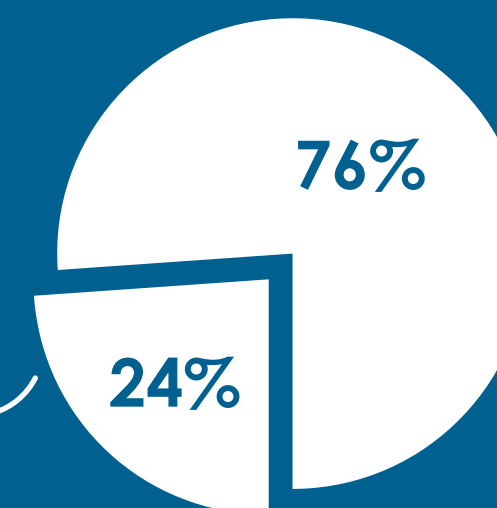
**+12.000**  
nouveaux emplois de **QUALITÉ** par an  
1 nouvel emploi sur 3 en Belgique

Moteur de la création d'emploi...  
...dans le passé et dans le futur

Tant dans le secteur privé que public



**178.603**  
de l'emploi du secteur à profit social relève du **secteur public**



**579.729**  
de l'emploi du secteur à profit social relève du **secteur privé**

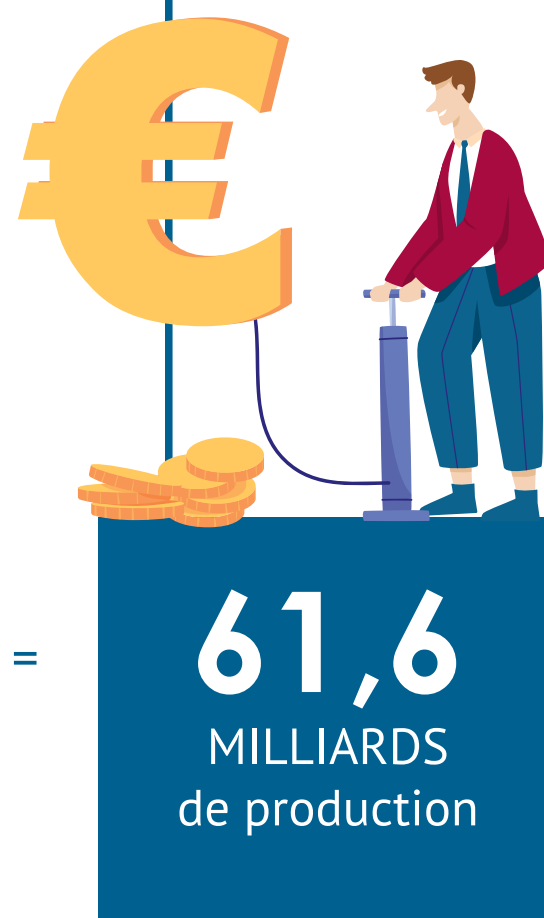


## Un poids économique non-négligeable

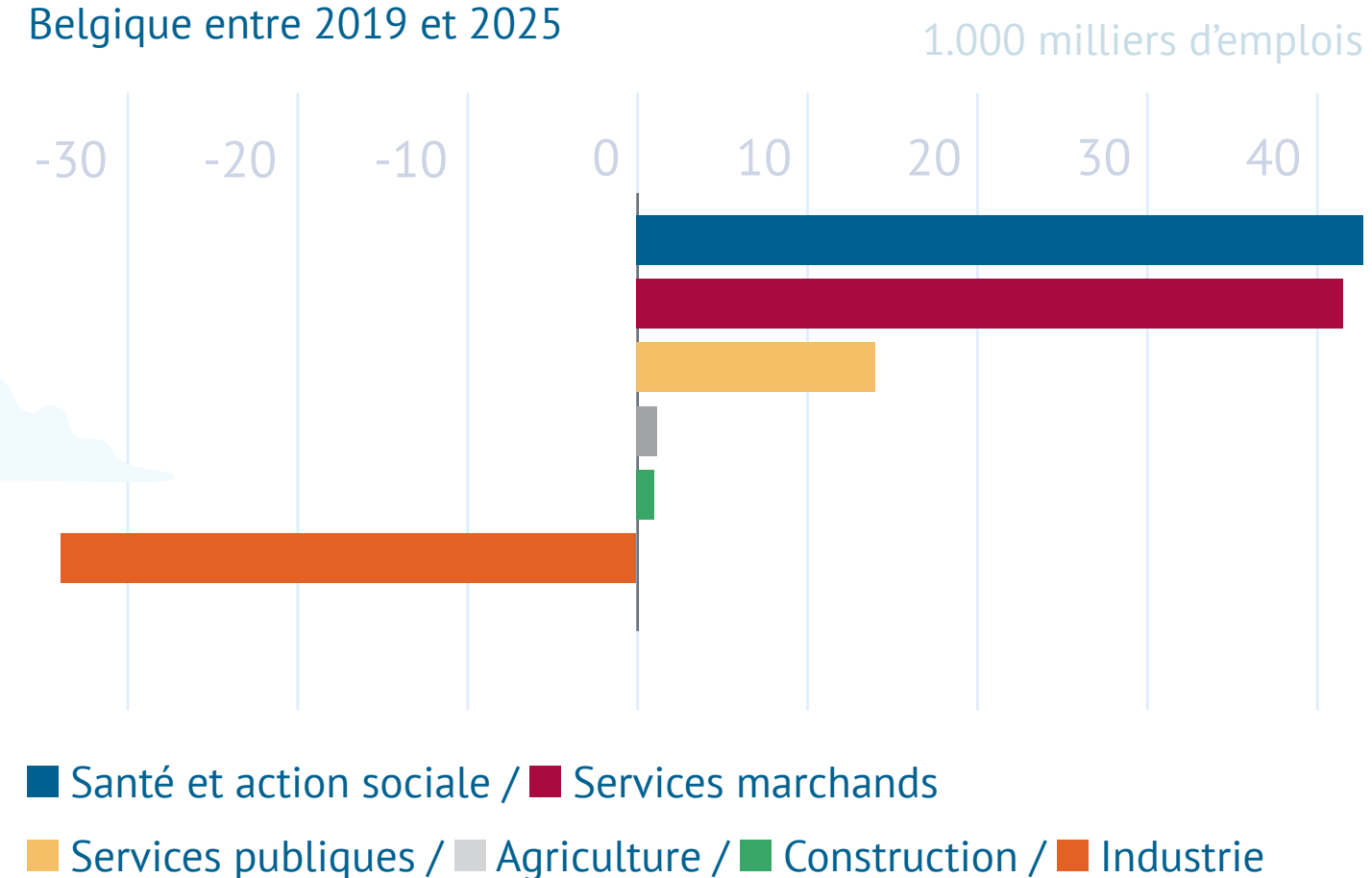
**33,42** + **28,18** =

MILLIARDS de valeur ajoutée brute      MILLIARDS de consommation intermédiaire

**61,6**  
MILLIARDS de production



## Prévisions de l'augmentation de l'emploi en Belgique entre 2019 et 2025



## Actif à travers toute la Belgique

**36.465**  
établissements

### Actif dans de multiples secteurs d'activités

	Postes	En % du secteur à profit social
Enseignement (CP 152 en 225)	19.917	3,24%
Spectacle (CP 304)	8.471	1,38%
Aides familiales et senior (CP 318)	41.141	6,70%
Education et hébergement (CP 319)	78.516	12,78%
Entreprises de travail adapté (CP 327)	42.539	6,93%
Secteur Socio-Culturel (CP 329)	51.779	8,43%
Etablissements et services de santé (CP 330)	287.164	46,76%
Aide sociale et soins de santé (CP 331 en 332)	29.758	4,85%
Secteur non-marchand auxiliaire (CP 337)	54.883	8,94%



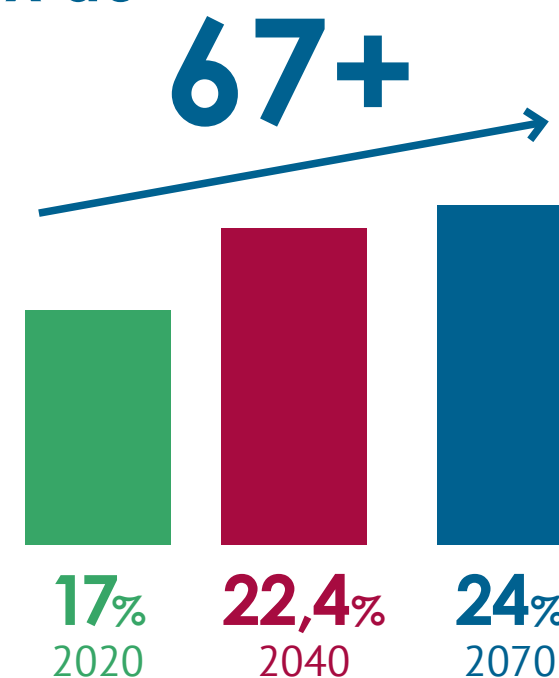


## Un vecteur de sens et de lien social

Grâce au dévouement désintéressé de plus de **1.166.000** volontaires

### Un secteur particulièrement attentif aux enjeux du vieillissement

... les bénéficiaires de services part de la population âgée de 67 ans et +



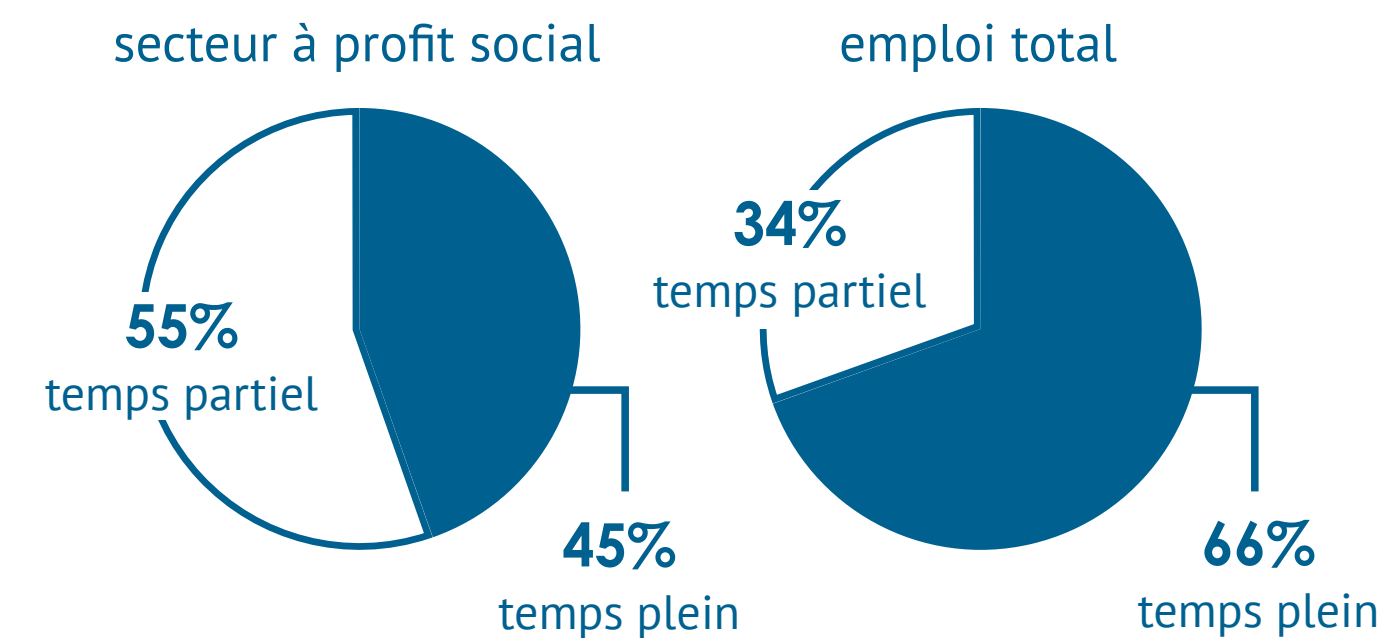
**+75%** des travailleurs du secteur à profit social sont des femmes



**1/3** une femme sur 3 du secteur privé, travaille dans le secteur à profit social = **32%**

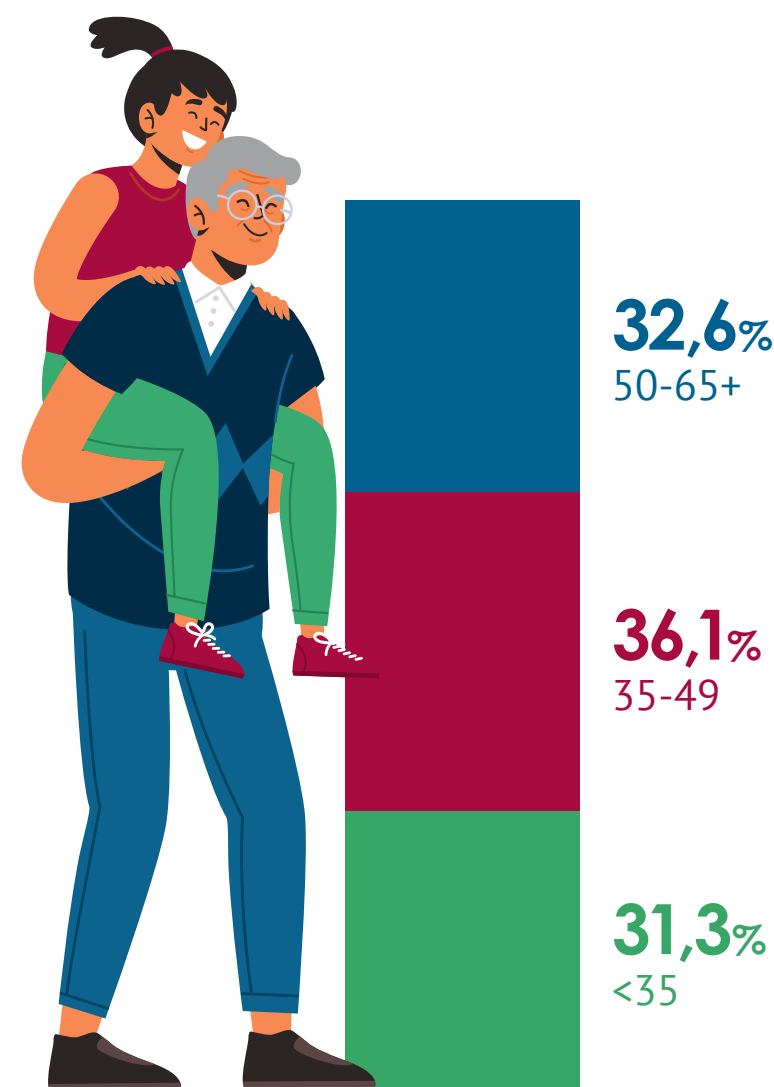
### Un secteur féminin

### Une part non-négligeable des travailleurs sont à temps partiel



... mais aussi les travailleurs du secteur à profit social :

**1/3** travailleurs a plus de 50 ans dans le secteur à profit social = **33%**







# Membres et collaborateurs



# Nos 43 membres et leurs représentants auprès de l'Unisoc

## 1. Alliance Nationale des Mutualités Chrétiennes (ANMC)

Chaussée de Haecht 579 BP40  
1031 Bruxelles  
T 02 246 41 11  
**www.mc.be**  
AG : F. Possemiers  
CA : F. Possemiers



## 2. ArbeitgeberInnenverband für den nicht-kommerziellen Sektor in der DG (AnikoS)

Gospertstraße 24  
4700 Eupen  
T 087 87 07 97  
E info@anikos.be  
**www.anikos.be**  
AG : C. Ponkalo  
CA : C. Ponkalo



## 3. Association Nationale des Communautés Educatives (ANCE)

Avenue de Stalingrad 54  
1000 Bruxelles  
T 02 513 17 24  
E federation@ance.be  
**www.ance.be**  
AG : M. Dupont



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

Rue des Comédiens 16-22  
1000 Bruxelles  
T 02 512 03 58  
E info@cessoc.be  
**www.cessoc.be**  
AG : P. Malaise, J. Houssa, V. Verdonck  
CA : P. Malaise  
Bureau : P. Malaise



## 5. Coordination de Défense des Services Sociaux et Culturels (CODEF)

Rue de la Station 25F  
4670 Blegny  
T 04 362 52 25  
E codef@codef.be  
**www.codef.be**  
AG : R-M. Arrendondas



## 6. Croix Rouge de Belgique, Communauté francophone

Rue de Stalle 96  
1180 Bruxelles  
T 02 371 31 11  
F 02 371 32 11  
E info.crb@croix-rouge.be  
**www.croixrouge.be**  
AG : S. Libert



## 7. Fédération Bruxelloise des Entreprises de Travail Adapté (FEBRAP)

Rue Fernand Bernier 15  
1060 Bruxelles  
T 02 543 19 31  
E info@febrap.be  
**www.febrap.be**  
AG : M. Dedobbeleer



## 8. Fédération de l'Aide et des Soins à Domicile (FASD)

Avenue Ad. Lacomblé 69/71 bte 7  
1030 Bruxelles  
T 02 735 24 24  
E secretariat@fasd.be  
**www.fasd.be**  
AG : J. Bunckens  
CA : J. Bunckens



## 9. Fédération d'employeurs de services d'aide aux personnes (FESAP)

Rue de la sapinette 37  
5020 Suarlée  
T 081 40 33 78  
E info@fesap.be  
**www.fesap.be**  
AG : I. Goos, V. Stevens





### 10. Fédérations des Associations Sociales et de Santé (FASS)

Rue Gheude 49  
1070 Bruxelles  
**E** info@fass.be  
**www.fass.be**  
AG : S. De Hey



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

Rue de Gembloux 196  
5000 Namur  
**T** 02 515 02 08  
**E** csd@solidaris.be  
**www.fcsd.be**  
AG : D. Dewulf  
CA : D. Dewulf



### 12. Fédération des Etablissements Libres Subventionnés Indépendants (FELSI)

Avenue Jupiter 180  
1190 Bruxelles  
**T** 02 527 37 92  
**E** secretariat@felsi.eu  
**www.felsi.eu**  
AG : V. Leonet



### 13. Fédération des Initiatives Locales pour l'Enfance (FILE)

Place Bosch 24  
1300 Wavre  
**T** 010 22 52 02  
**E** contact@fileasbl.be  
**www.fileasbl.be**  
AG : C. Van Honste  
CA : C. Van Honste



### 14. Fédération des Institutions de Prévention Educative (FIPE)

Rue Fernand Séverin 46  
1030 Bruxelles  
**E** secretariatfipe@gmail.com  
**www.lafipe.be**  
AG : J. Jamet



### 15. Fédération des Maisons d'Accueil et des services d'aide aux sans-abris (AMA)

Rue des Champs Elysées 13  
1050 Bruxelles  
**T** 02 513 62 25  
**E** ama@ama.be  
**www.ama.be**  
AG : C. Vanhessen



### 16. Fédération des Services Maternels et Infantiles de Vie Féminine (FSMI de Vie Féminine)

Rue de la Poste 111  
1030 Bruxelles  
**T** 02 227 13 00  
**E** secretariat-national@viefeminine.be  
**www.viefeminine.be**  
AG : O. Lejoly



### 17. Fédération wallonne de services d'aide à domicile (FEDOM)

Chaussée de Perwez 307 BP A  
5003 Saint-Marc (NAMUR)  
**T** 081 31 27 26  
**E** secretariat@fedom.be  
**www.fedom.be**  
AG : F. Delmotte  
CA : F. Delmotte



### 18. Fédération Wallonne des Entreprises de Travail Adapté (EWETA)

Route de Philippeville 196  
6010 Couillet  
**T** 071 29 89 22  
**E** info@eweta.be  
**www.eweta.be**  
AG : S. Emmanuelidis, G. Convent  
CA : S. Emmanuelidis  
Bureau : S. Emmanuelidis





**19. Fédération Wallonne des Services de Santé Mentale (FéWaSSM)**

Rue des Fusillés 20  
1340 Ottignies  
**E** fewassm@gmail.com  
**www.fewassm.be**  
AG : B. Van Tichelen



**20. GIBBIS (Bruxelles Institutions de Santé – Gezondheidsinstellingen Brussel)**

Herrmann-Debrouxlaan 40-42 /  
Avenue Herrmann-Debroux 40-42  
1160 Brussel/Bruxelles  
**T** 02 669 41 00  
**E** gibbis@gibbis.be  
**www.gibbis.be**  
AG : C. Dejaer, M. Vossen



**21. Groep Maatwerk**

Goossensvest 34  
3300 Tienen  
**T** 016 82 76 40  
**E** info@groepmaatwerk.be  
**www.groepmaatwerk.be**  
AG : S. De Cock  
CA : S. De Cock



**22. I-MENS**

Tramstraat 61  
9052 Gent  
**T** 078 15 25 35  
**E** info@i-mens.be  
**www.i-mens.be**  
AG : J. Hespel, E. Devriendt  
CA : J. Hespel, E. Devriendt



**23. Katholiek Onderwijs Vlaanderen**

Guimardstraat 1  
1040 Brussel  
**T** 02 507 06 11  
**E** secretariaat@katholiekonderwijs.vlaanderen  
**www.katholiekonderwijs.vlaanderen**  
AG : D. Vanstappen  
CA : D. Vanstappen



**24. Landsbond van de Liberale Mutualiteiten / Union Nationale des Mutualités Libérales (LLM UNML)**

Livornostraat 25, Rue de Livourne 25  
1050 Brussel/Bruxelles  
**T** 02 542 86 00  
**E** info@mut400.be  
**www.mut400.be**  
AG : P. Christiaens



**25. Landsbond van de Neutrale Ziekenfondsen – Union nationale des Mutualités Neutres**

Charleroisesteenweg 145,  
Chss de Charleroi 145  
1060 Brussel/Bruxelles  
**T** 02 538 83 00  
**E** info@lnz.be - info@unmn.be  
**www.neutrale-ziekenfondsen.be**  
**www.mutualites-neutres.be**  
AV : Ph. Mayne



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

Haachtsesteenweg 579  
1031 Brussel  
**T** 02 246 49 49  
**E** mid@cm.be  
**www.mid.be**  
AG : B. Lejeune  
CA : B. Lejeune



**27. Nationaal Verbond van Vlaamse Socialistische Ziekenfondsen**

St.-Jansstraat 32-38  
1000 Brussel  
**T** 02 515 05 11  
**E** nvsm@socmut.be  
**www.socmut.be**  
AG : S. Meerschaut  
CA : S. Meerschaut



**28. Rode Kruis Vlaanderen**

Motstraat 40  
2800 Mechelen  
**T** 015 44 33 22  
**E** info@rodekruis.be  
**www.rodekruis.be**  
AG : P. Catry  
CA : P. Catry





**29. UNESSA (Union En Soins de Santé)** (avant : FIAS-ACFI ;

FIMS ; FISSAAJ)

Chaussée de Marche 604

5101 Erpent

**T** 081 32 76 60

**E** info@unessa.be

**www.unessa.be**

AG : B. Hallet (UNESSA),

S. Mercier (UNESSA), F. Pitz

(UNESSA), S. Marq (UNESSA)

CA : B. Hallet (UNESSA)



**30. FIAS-ACFI (UNESSA)**

Chaussée de Boondael 6 bte 14

1050 Bruxelles

**T** 02 640 44 07

**E** fias.acfi@unessa.be

**www.acfi.be**

AG : B. Van Sluys (FIAS-ACFI)

**31. FISSAAJ (UNESSA)**

Chaussée de Boondael 6

1050 Bruxelles

**T** 02 648 69 16

**E** fissaaj@unessa.be

**www.fissaaj.be**

AG : M. Thomas (FISSAAJ)

AV : M. Thomas (FISSAAJ)



**32. FIMS (UNESSA)**

Rue Belliard 23a

1040 Bruxelles

**T** 087 78 31 85

**E** info@unessa.be

**www.fims-asbl.be**

AG : D. Lefèbvre (FIMS)

CA : D. Lefèbvre (FIMS)



**33. Union Nationale des Mutualités Libres – Landsbond van de Onafhankelijke Ziekenfondsen (MLOZ)**

Route de Lennik 788 A,

Lenniksebaan 788 A

1070 Brussel/Bruxelles

**T** 02 778 92 11

**E** info@mloz.be

**www.mloz.be**

AG : C. Deneyer

CA : C. Deneyer



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

Rue Saint-Jean 32-38

1000 Bruxelles

**T** 02 515 02 11

**E** unms@mutsoc.be

**www.mutsoc.be**

AG : J. Delchambre

CA : J. Delchambre



UNION NATIONALE DES MUTUALITÉS SOCIALISTES  
NATIONAAL VERBOND VAN SOCIALISTISCHE MUTUALITEITEN

**35. Santhea**

Rue de Pinson 36

1170 Bruxelles

**T** 02 210 42 70

**E** contact@santhea.be

**www.santhea.be**

AG : H. Goossens, V. Victoor,

M. Duckers, M. Xhrouet

CA : M. Xhrouet, H. Goossens



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

Avenue E. Mounier 100

1200 Bruxelles

**T** 02 256 70 11

**E** segec@segec.be

**enseignement.catholique.be**

AG : S. Vanoirbeck

CA : S. Vanoirbeck



**37. Socioculturele**

**werkgeversfederatie (Sociare)**

Galerie Ravenstein 28/3

1000 Brussel

**T** 02 503 18 11

**E** info@sociare.be

**www.sociare.be**

AG : V. Huwé, E. Debruyne, K. Musch

CA : V. Huwé



**38. SOM, de federatie van Sociale Ondernemingen**

Mundo A - Turnhoutsebaan 139a

2140 Borgerhout

**T** 03 366 02 53

**E** info@som.be

**www.som.be**

AV : L. Jaminé, I. De Kever,

E. Liégeois, K. Fransen

CA : L. Jaminé

Bureau : L. Jaminé





### 39. Vlaamse Christelijke Mutualiteiten

Haachtsesteenweg 579 BP40

1031 Brussel

T 02 246 41 11

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

AG : K. Raman

CA : K. Raman



### 40. Vlaams Welzijnsverbond

Guimardstraat 1

1040 Brussel

T 02 511 44 70

E [post@vlaamswelzijnsverbond.be](mailto:post@vlaamswelzijnsverbond.be)

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

AG : M. de Roo, V. Degrande,

H. Delaruella, C. Van Audenhove

CA : M. de Roo



### 41. Wit-Gele Kruis Vlaanderen (WGKV)

Frontispiesstraat 8 bus 1.2

1000 Brussel

T 02 739 35 11

E [wgk@vlaanderen.wgk.be](mailto:wgk@vlaanderen.wgk.be)

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

AG : H. Van Gansbeke, H. Lemmens

CA : H. Van Gansbeke



### 42. Zorggezind

Koningstraat 294

1210 Brussel

T 02 227 40 71

E [info@zorggezind.be](mailto:info@zorggezind.be)

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

AG : S. Berteloot,

A. Demeulemeester, M. Ruys,

L. Picard

CA : S. Berteloot



### 43. Zorgnet-Icuro

Guimardstraat 1

1040 Brussel

T 02 511 80 08

E [post@zorgneticuro.be](mailto:post@zorgneticuro.be)

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

AG : S. Slangen, V. Van Roey,

B. Van Santbergen, K. Theunis

CA : V. Van Roey, K. Theunis

Bureau : V. Van Roey



### Administrateurs indépendants

M. Cloet (présidente)

S. Choquet (vice-président)

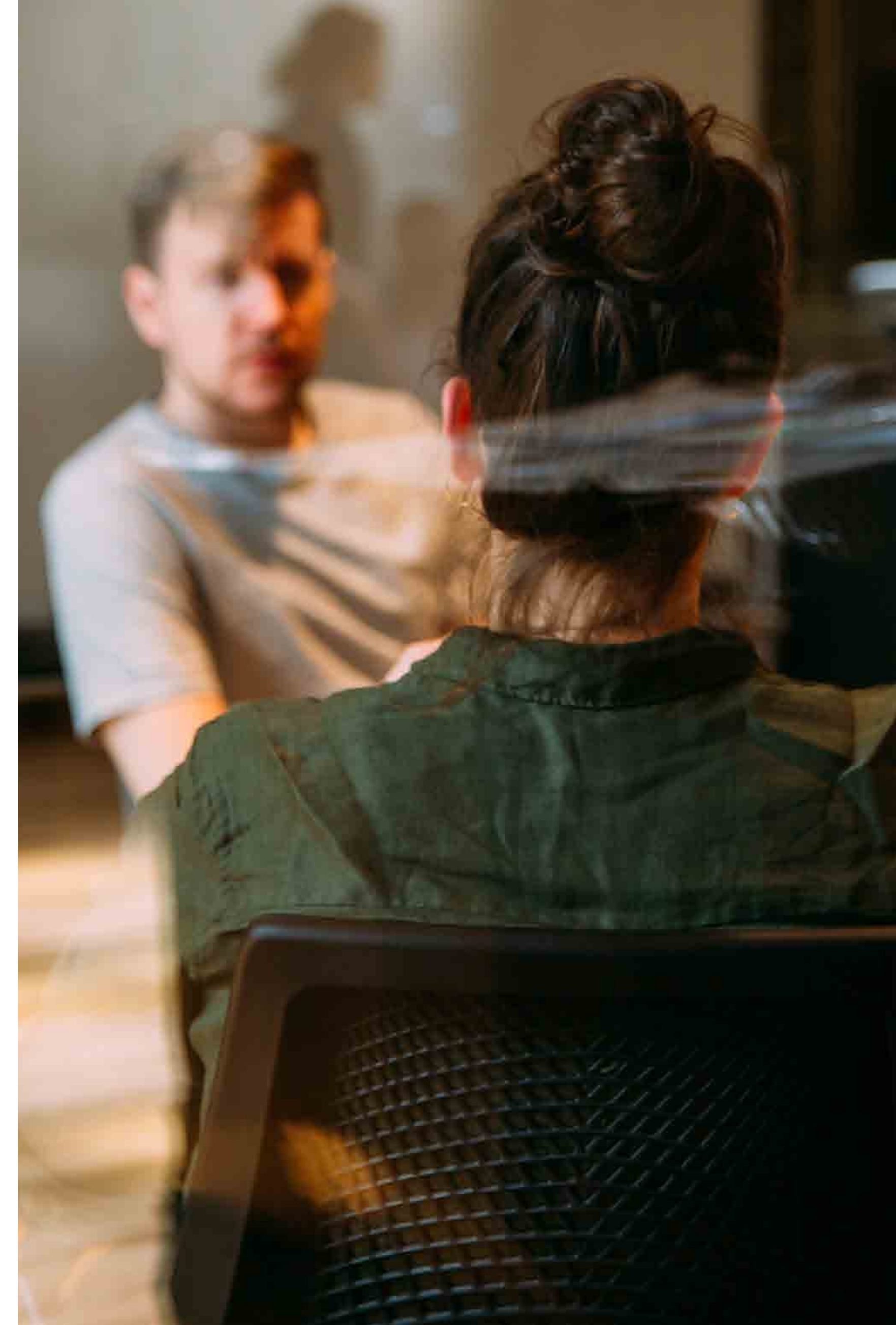
Tous deux représentés au CA

et au Bureau

P. Debucquois

M. Gobert

Tous deux représentés au CA





# Notre équipe en 2021



**Michaël De Gols**

Directeur

**T** 02 205 00 48

**E** m.degols@unisoc.be



**Charlotte De Mondt**

Conseillère juridique

**T** 02 739 10 74

**E** c.demondt@unisoc.be



**Cathy De Vel**

Collaboratrice  
gestion & projets

**T** 02 739 10 75

**E** c.devel@unisoc.be



**Emilien Leurquin**

Conseiller économique

**T** 02 205 00 44

**E** e.leurquin@unisoc.be



**Mehmet Saygin**

Conseiller juridique

**T** 02 739 10 76

**E** m.saygin@unisoc.be



**Peter Van den Broeck**

Assistant administratif

**T** 02 739 10 72

**E** p.vandenbroeck@unisoc.be



**Union des entreprises à profit social (Unisoc) ASBL**

Avenue des Arts 27 bte 13, 1040 Bruxelles

numéro d'entreprise 0454.285.048, RPM : tribunal de l'entreprise de Bruxelles

**T +32 2 739 10 722 - [www.unisoc.be](http://www.unisoc.be) - [info@unisoc.be](mailto:info@unisoc.be) - [@unisoc\\_be](https://twitter.com/unisoc_be)**





*unisoc*