

# ACC-EXPRESS<sub>25</sub>

|                       |   |       |
|-----------------------|---|-------|
| <b>ACTUALITE :</b>    | ■ Les actions du non-marchand en Communauté française   | p. 1  |
|                       | ■ Le suivi des CCT du 15 décembre 2003  | p. 2  |
|                       | ■ Appel à projets : Groupes à Risques   | p. 3  |
|                       | ■ Les TCT wallons   | p. 3  |
|                       | ■ Maribel social 5 : appel à projet   | p. 3  |
| <b>DOSSIERS :</b>     | ■ APE   | p. 4  |
|                       | ■ Fonds Groupes à Risques   | p. 6  |
|                       | ■ Quel est le principe des fonds Maribel social ?   | p. 7  |
|                       | ■ Le bureau de conciliation de la CP329   | p. 8  |
| <b>BON A SAVOIR :</b> | ■ Les jours fériés  | p. 10 |
| <b>RESSOURCES :</b>   | ■ Sites Internet : <a href="http://www.leforem.be">www.leforem.be</a> et <a href="http://www.orbem.be">www.orbem.be</a> | p. 11 |
|                       | ■ Dossier accueil temps libre   | p. 12 |

## Actualités

### I. RENEGOCIATION DE L'ACCORD DU NON-MARCHAND EN COMMUNAUTE FRANÇAISE : Quelques avancées mais encore insuffisantes !



Mars était la date butoir pour la clôture de la concertation autour de l'application de l'accord du non-marchand ayant débuté fin novembre 2003. Celle-ci rassemblait les secteurs socioculturel et sociosanitaire (accueil de la petite enfance et aide à la jeunesse).

Fin février, nous avons tout au plus obtenu un accord de principe du Gouvernement pour assurer le financement de l'harmonisation des postes PRC tandis que le débat sur les autres postes de travail était reporté après la négociation avec les enseignants dans le courant du mois de mars. Sans obtenir de mesures concrètes, les partenaires sociaux se sont entendus pour mener de nouvelles actions de contestation envers le Gouvernement. Elles devaient se dérouler en deux temps. D'abord des actions régionales le 11 mars pour donner un coup de semonce. Ensuite, si aucune réponse n'était donnée ou si elle devait être insatisfaisante, un rassemblement national était programmé pour le 23 mars à Bruxelles.

Ce fut le 12 mars que le Gouvernement annonça, en définitive, les mesures concrètes qu'il se proposait d'appliquer. Le résultat ? Une enveloppe annuelle récurrente de 5 millions d'euros pour financer

l'harmonisation barémique des travailleurs PRC à partir de 2005 et la mise à disposition de moyens supplémentaires selon un phasage 2005-2010 à hauteur de 3 millions d'euros tous les 2 ans (3.000.000 EUR en 2005-2006 - 3.000.000 EUR en 2007-2008 - 3.000.000 EUR en 2009-2010). Après la revalorisation des enseignants, voilà juste ce qui reste disponible pour le non marchand ... 4% de l'enveloppe consacrée au refinancement alors que le rapport du secteur en terme de volume de l'emploi s'élève à 25%.

Notre réponse fut radicale, c'est insuffisant ! Selon le chiffrage effectué avec la Communauté française, l'harmonisation des postes PRC demande 3 millions de plus. Quant aux sommes supplémentaires 2005-2010, les chiffres sont éloquentes, elles se résument à accorder dans 5 ans une somme de 600 euros par ETP. Précisons, en outre, qu'à ce stade, il est uniquement question d'atteindre les barèmes de la fonction publique communautaire correspondant en moyenne à 90% des barèmes des hôpitaux privés visés à moyen terme.



Il va sans dire que la manifestation du 23 mars a bel et bien été maintenue. « On nous mène en bateau ! » C'est autour de ce mot d'ordre que 2.000 employeurs et travailleurs se sont encore une fois mobilisés pour dénoncer l'attitude du Gouvernement.

Suite à une nouvelle rencontre avec les représentants des ministres Hasquin et Dupont, les seules avancées obtenues concernent les PRC. L'enveloppe globale de 8 millions d'euros a pu être obtenue pour un financement à 100%. Nous nous en réjouissons. Toutefois, aucun budget supplémentaire n'a été dégagé pour les autres postes de travail. Les partenaires sociaux refusent de se contenter d'une enveloppe de 9 millions d'euros à échéance 2010. Nous ne renoncerons

pas, nous réclamons l'ouverture de nouvelles négociations sur ce point.

Dans ce contexte, on devine que la convention collective de travail qui doit être conclue sur les rémunérations dès 2004 ne pourra pas permettre beaucoup de latitude au banc patronal. Bien que l'enveloppe initiale de l'accord de 2000 s'applique à effet plein dès cette année, elle ne permet que l'apport de 2 millions d'euros supplémentaires soit un apport d'environ 330 euros par ETP. Dès lors comment financer l'ancienneté et avancer dans le pourcentage d'application des grilles ? Il faut s'attendre à la conclusion d'une nouvelle convention transitoire avant, nous l'espérons, de pouvoir se stabiliser en 2005.

Geneviève Nicaise, FESQJ

## II. LE POINT SUR LES CCT FONCTIONS ET BARÈMES DU 15 DÉCEMBRE 2003

Comme prévu dans la convention collective de travail définissant la classification de fonctions, vous avez remis à vos travailleurs une proposition reprenant la fonction, l'échelon barémique et l'ancienneté que vous comptiez lui attribuer.

Certains travailleurs ont marqué leur accord ; d'autres étaient plus réticents et ont demandé à être classés dans une autre fonction et/ou à un autre échelon. Que faire ?

Pour commencer, rappelez-vous que ces conventions collectives sont le fruit de longues négociations entre représentants d'employeurs et de travailleurs. Dans cette optique, écoutez les arguments de vos travailleurs et présentez-leur les vôtres. L'objectif de cette conciliation interne est de trouver un terrain d'entente et d'arriver à un accord convenant à chacune des parties.

Lorsque ce but est atteint, il peut s'avérer nécessaire de conclure un avenant au contrat de travail de certains travailleurs, par exemple pour préciser la fonction du travailleur ou l'ancienneté barémique prise en compte.

Pour ceux qui le souhaitent, un document reprenant les éléments de base à la rédaction d'un tel avenant est disponible à l'ACC.

Si malgré la bonne volonté dont vous faites preuve, un accord vous semble impossible à atteindre, que faire ?

Vous pouvez alors, à titre d'employeur, contacter l'ACC. Nous ferons le relais entre vous et la Confédération des Employeurs des Secteurs Sportif et Socioculturel (CESSoC) qui saisira le bureau de conciliation de la Commission Paritaire 329. Les travailleurs disposent du même droit. Ils doivent alors faire appel à leur syndicat.

Pour en savoir plus, vous trouverez dans ce numéro, un dossier concernant le bureau de conciliation de la Commission Paritaire 329.

Anaïs Armand, ACC

### III. FONDS GROUPES A RISQUES : ÇA BOUGE POUR VOUS !

Tous les employeurs du secteur devraient recevoir prochainement un courrier émanant du "Fonds social pour le secteur socioculturel et sportif" qui est notre fonds Groupes à Risques. Ce courrier vous proposera de répondre à un appel à projets.

Il s'agit pour le Fonds de donner un coup de pouce financier afin de voir progresser les compétences de votre équipe, de profiter de l'expérience d'autres associations ou encore d'outiller l'équipe face à une situation problématique.

Cet appel à projets, c'est aussi et surtout l'occasion de prendre du temps - aussi compté soit-il - afin de se pencher sur les besoins de votre association en matière de RH. Ce n'est pas un scoop : les ressources humaines sont essentielles pour mener à bien l'objet social de toute association. Les critères de sélection de cet appel à projets seront suffisamment larges que pour vous permettre d'introduire un projet adapté aux besoins spécifiques de votre association.

Plus d'info dans notre dossier ci-dessous.

Christine Verstegen, FEONG

## IV. LES TCT WALLONS

### TCT mixtes : transition prolongée jusqu'au 30 juin

Le système du Troisième Circuit de Travail est abrogé et les travailleurs TCT payés par le FOREm pour travailler à Bruxelles sont devenus le 1<sup>er</sup> janvier 2004 des "ACS bruxellois à subvention majorée" (voir revue précédente). Enfin, ce ne sera réellement le cas qu'à l'issue d'une période de transition pendant laquelle le FOREm verse à l'employeur de quoi rémunérer le travailleur en échange des états de prestation mensuels.

Cette période de transition est finalement prolongée jusqu'au 30 juin 2004 au plus tard, date à laquelle le FOREm devrait avoir conclu une convention avec tous les employeurs concernés en vue du transfert effectif dans le régime des ACS bruxellois.

Christine Verstegen, FEONG

## V. MARIBEL SOCIAL 5 APPEL A PROJETS

### Informations sur l'appel à projets Maribel Social 5

Nous vous en parlons dans l'ACC-Express n°24. Nous sommes en mesure aujourd'hui de vous communiquer les modalités pratiques et les échéances de cet appel à projets.

Le comité de gestion du Fonds Maribel social enverra aux environs de la première quinzaine du mois d'avril les formulaires de demande d'attribution de postes. Pour juillet 2004 et janvier 2005, il n'y aura qu'un seul appel à projets groupé. Le nombre de postes disponibles pour les secteurs socioculturel et sportif des Communautés française et germanophone est de 90 équivalents temps plein, distribués sous forme de mi-temps (donc 180 postes). Les critères d'attribution pour ce Maribel 5 sont :

1. concernant la nature du poste, l'allègement de la pénibilité du travail pour le personnel salarié des secteurs relevant de la CP329

2. concernant les clés de répartition, la prise en compte des postes déjà attribués, en veillant également à une répartition sous-sectorielle et régionale des postes.

Les dossiers devront être rentrés pour le 15 mai au plus tard au Fonds. Ensuite, le comité de gestion évaluera les demandes et prendra les décisions pour le 15 juin, qui vous seront communiquées le 30 du même mois.

Si un poste vous est attribué, il y a une obligation d'engager entre le 16 août et le 1<sup>er</sup> octobre 2004. N'hésitez pas à nous contacter pour vous aider à remplir ce formulaire.

Pierre Dohet, ACC

## Dossiers

### I. DISPOSITIF APE

#### QUELQUES PRECISIONS AUTOUR ... DE LA SUBVENTION

Dans le numéro 23 de l'ACC-EXPRESS du mois de janvier 2004, le dossier consacré au dispositif APE abordait la question de la subvention. Celui-ci exposait notamment les principes de la gestion du forfait de points accordé à chaque association. Depuis lors, le Ministre a apporté une série de précisions sur les modalités d'application de ces principes. Pour ce faire, ses services ont rédigé une note à l'intention des employeurs du secteur non-marchand. Ce document est disponible sur notre site [www.centres-culturels.be](http://www.centres-culturels.be) ou sur simple demande auprès de notre secrétariat.

En voici quelques extraits épinglant les nouveaux éléments :

#### **1. Suite au départ d'un travailleur, le forfait accordé à l'employeur n'est plus utilisé dans son entièreté. Qu'est-il des points « libérés » ?**

« Dès que un ou plusieurs points sont « libres », suite à une modification dans la structure du personnel, l'employeur a 180 jours calendrier pour les réaffecter. Ce délai prend cours le 1<sup>er</sup> jour du

mois qui suit la modification de la structure du personnel. »

Le FOREm se réfère ici au délai de remplacement d'un travailleur APE. La direction générale APE nous précise qu'il faut en inférer que sans la possibilité de report des points sur un autre travailleur APE ou l'engagement de nouveaux travailleurs, ces points sont définitivement perdus.

#### **2. L'employeur souhaite modifier la répartition des points entre les postes APE :**

##### **Dans quelles conditions peut-il le faire ?**

« L'employeur ne peut changer l'affectation des points qu'en cas de modification de la structure de son personnel APE. On entend par modification de la structure du personnel APE les éléments suivants :

1. le départ (définitif) d'un travailleur, quelle qu'en soit la cause ;
2. l'engagement d'un travailleur supplémentaire au nombre minimum imposé ;
3. la modification du temps de travail d'un travailleur ;
4. le changement de fonction d'un travailleur ;
5. le changement de statut d'un travailleur APE vers un statut plus avantageux chez le même employeur. ».

En outre, « les points libérés sont affectés sur le moins de travailleurs possibles et ce, dans un souci de simplification administrative », et l'employeur veillera à respecter l'article 19 de l'arrêté du Gouvernement wallon portant exécution du décret fixant les maxima de points affectables par ETP en fonction de l'appartenance du travailleur à une des trois catégories de demandeurs d'emploi inoccupés (articles 7, 8, 9) identifiées dans le décret (voir matrice point 3 ).

#### **A partir de quel délai les modifications s'appliquent-elles ?**

« Les modifications d'affectation des points ne sont prises en compte que le 1<sup>er</sup> jour du mois qui suit la modification. »

#### QUELQUES QUESTIONS AUTOUR ... DU RECRUTEMENT

#### **1. L'association recrute un nouveau travailleur APE : qui peut-elle engager ?**

Le dispositif APE autorise uniquement l'engagement de demandeurs d'emploi inoccupés (DEI). Ceux-ci doivent préalablement être inscrits au FOREm. La notion de DEI est large. Il s'agit autant de chômeurs complets indemnisés que de demandeurs d'emploi qui ne bénéficient pas d'allocation de chômage ou de bénéficiaires d'une aide sociale (revenu d'intégration, etc.).

Pour évaluer les conditions d'accès au poste, la situation du candidat est appréciée la veille du jour où commence le contrat de travail. Dans tous les cas, le travailleur doit au préalable être en possession du « passeport APE » délivré par les services du FOREm. L'employeur l'exigera lors du recrutement puisqu'il atteste des conditions d'exigibilité.

### Sur quel poste de travail ?

Les emplois pour lesquels l'employeur peut bénéficier du dispositif APE doivent obligatoirement relever des fonctions reprises dans la décision du Ministre. L'appel à candidature fera expressément référence aux fonctions concernées. Si les fonctions n'avaient pas été jointes à la décision de transfert, l'employeur est tenu de les solliciter auprès de la Direction Générale de l'Economie et de l'Emploi (DGEE).

Si l'employeur souhaite modifier les fonctions pour lesquelles les engagements doivent être effectués, il doit introduire une demande auprès de la DGEE. Celle-ci prendra le circuit administratif et une nouvelle décision sera prise. Le formulaire est disponible sur le site <http://emploi.wallonie.be>.

### Dans quels délais ?

Dans le cas d'une nouvelle décision, l'employeur dispose d'un délai de 180 jours/calendrier pour procéder à l'engagement du nombre d'ETP minimum et y affecter les points qui lui sont accordés. Ce délai prend cours le 1er jour du mois qui suit celui de la notification de la décision.

S'il s'agit d'un remplacement, l'engagement doit être réalisé dans un délai de 6 mois. Celui-ci prend cours le premier jour du mois qui suit la date de fin d'occupation du travailleur. Tout engagement au-delà de ces délais ne peut donner lieu à l'octroi de l'aide pour le travailleur concerné.

## 2. L'employeur peut-il choisir d'occuper des travailleurs à temps partiel ?

Oui. La seule obligation soumise à l'employeur est d'occuper au minimum le nombre d'équivalent temps plein (ETP) pour lequel il a obtenu son forfait de points. L'agencement des postes de travail se fait au gré des nécessités du service. Si un employeur a obtenu un forfait de 24 points pour un minimum de 3 ETP, celui-ci peut, par exemple, choisir d'occuper 3 temps plein ou 6 mi-temps. Les fonctions occupées doivent toutefois toujours correspondre à celles fixées dans la décision.

L'employeur sera toutefois attentif au fait que le dispositif APE ne tient compte que des régimes de travail d'1/2 temps, 2/3 temps, 3/4 temps et 4/5<sup>e</sup> temps. De telle sorte que :

- **pour un travailleur occupé entre 1/2 temps et 2/3 temps**  
l'aide correspond à celle octroyée à un 1/2 temps.
- **pour un travailleur occupé entre 2/3 temps et 3/4 temps**  
l'aide correspond à celle octroyée à un 2/3 temps.
- **pour un travailleur occupé entre 3/4 temps et 4/5 temps**  
l'aide correspond à celle octroyée à un 3/4 temps.
- **pour un travailleur occupé entre 4/5 temps et un temps plein**  
l'aide correspond à celle octroyée à un 4/5 temps.

**Attention :** une exception est toutefois prévue en cas de remplacement d'un travailleur bénéficiant d'une interruption de carrière ou d'un crédit-temps. Dans ce cas, une aide pourra être octroyée pour un régime de travail d'1/5<sup>e</sup> temps.

## 3. Comment l'employeur peut-il connaître le nombre de points qu'il peut affecter à un nouveau travailleur ?

Le nombre de points à affecter sur chaque poste de travail est fonction de la catégorie de demandeur d'emploi dont relève le candidat. Celle-ci est renseignée dans le « passeport APE » à détenir par le travailleur. Le dispositif APE vise trois catégories de demandeurs d'emploi. Celles-ci diffèrent selon la durée d'inscription au FOREm et le profil du travailleur basé sur l'âge, le statut du travailleur, et sa qualification. Le nombre de points augmente à mesure que la durée d'inscription s'accroît. (Voir tableau en attachement).

Les périodes à considérer sont fixées à dater de l'inscription du candidat comme demandeur d'emploi auprès du FOREm. Notons toutefois qu'une série de

périodes sont assimilées à des périodes d'inoccupation. Citons :

- Les périodes de travail couvertes par une convention de premier emploi ou par un contrat de premier emploi en alternance ;
- Les périodes au cours desquelles le demandeur d'emploi est lié par un contrat de travail, totalisant au maximum 6 mois ;
- Les périodes d'occupation dans un programme de transition professionnelle ;
- Les périodes d'occupation dans un poste de travail reconnu (emplois-service) (*cette législation a été abrogée au 31 décembre 2001*) ;
- Les périodes de stage ou de formation par le travail effectuées dans un organisme agréé d'insertion socioprofessionnelle ou une entreprise de formation par le travail agréée ; sont toutefois exclues de cette assimilation les périodes prestées dans les liens d'un contrat de travail ;
- Les périodes d'occupation dans le cadre du décret APE ;
- Les périodes pendant lesquelles les personnes n'étaient pas inscrites comme demandeuses d'emploi pour se consacrer à l'éducation de leurs enfants, pour autant que ce soit ce critère qu'elles fassent valoir pour ouvrir le droit à l'aide régionale ;
- Les périodes d'occupation dans un programme de résorption du chômage en vigueur avant ce décret (A.C.S, F.B.I.E., P.R.I.M.E., T.C.T.), pour autant que le travailleur visé reste occupé par le même employeur.

Pierre Dohet, ACC  
Geneviève Nicaise, FESQJ

## II. FONDS GROUPE À RISQUE

### Ce que le "fonds Groupes à Risques" du secteur peut faire pour votre association

#### I. Qu'est-ce que c'est ?

Pour chaque secteur professionnel, la loi prévoit que minimum 0.10% de la masse salariale soit versé dans un fonds sectoriel afin de financer des

initiatives d'emploi ou de formation à destination des "Groupes à Risques".

Cet argent peut servir à former des travailleurs pour éviter que certaines évolutions (comme par exemple le développement de l'informatique) ne fragilisent leur "employabilité". Un fonds peut aussi pallier une pénurie de travailleurs spécialisés en formant des demandeurs d'emploi.

Le secteur socioculturel est récent et notre fonds a été créé en mars 1997. Son nom officiel est "Fonds social pour les secteurs socioculturel et sportif" et les 0.10% de la masse salariale qu'il engrange correspondent aujourd'hui à environ 200.000 euros par an. Un fonds séparé existe pour le socioculturel flamand.

#### 2. Quel rôle y joue l'asbl AFOSOC ?

Cela fait pas mal d'argent chaque année qui transite au sein de ces fonds "Groupes à Risques", mais aussi dans les fonds Maribel social et dans ceux consacrés aux primes syndicales, systèmes de pré-pensions,... (ce dernier type de fonds n'existe pas dans notre secteur).

Afin d'augmenter en efficacité, l'association des fonds sociaux du secteur non-marchand (AFoSoC) a regroupé la gestion de tous les fonds des différents secteurs qui composent le non-marchand. Depuis 2003, AFoSoC - nous sommes en Belgique - a gardé pour elle quelques compétences (logistique, RH, comptabilité) et a confié le reste de cette gestion à trois asbl distinctes : l'APEF francophone, le VSFP flamand et le FEBI fédéral et bicommunautaire<sup>1</sup>.

#### 3. Comment fonctionne le Fonds dans notre secteur ?

En pratique, une grande liberté est laissée aux partenaires sociaux d'un secteur quant aux missions et au fonctionnement des fonds Groupes à Risques. Le nôtre a dès le départ choisi de subsidier des formations accessibles à l'ensemble des travailleurs du secteur, sans y avoir identifié de Groupes à Risques particuliers.

L'ACC est représentée au sein de la confédération patronale, la CESSOC. Celle-ci élit tous les quatre ans les représentants d'employeurs à la Commission Paritaire 329. Ces derniers désignent les représentants patronaux dans le comité de

<sup>1</sup> APEF : Association Paritaire pour l'Emploi et la Formation, pour la gestion des fonds sociaux francophones, FEBI : association des fonds fédéraux et bicommunautaires et VSFP : Vereniging van Fondsen van de Vlaamse Gemeenschap.

gestion du Fonds. Ils sont cinq, avec autant de représentants du côté syndical.

C'est ce comité de gestion qui a les rênes en main et présente chaque année à la Commission Paritaire un rapport sur ce qui a été réalisé au cours de l'année écoulée. Le travail du Fonds a pu se développer grâce à une réelle implication du comité de gestion qui se réunit tous les mois et grâce à l'engagement d'une permanente en avril 2001, Madame Paulette Gerbehaye.

#### 4. Bref historique des travaux de notre Fonds

Mars 1997 : création du Fonds

Avril 2000 : sondage auprès de représentants des sous-secteurs du socioculturel sur ce qu'ils considèrent comme Groupes à Risques.

Avril 2001 : engagement de Paulette Gerbehaye.

Juin 2001 : lancement d'un premier appel pour des projets pilotes. Objectif : aider le Fonds à fixer ses priorités en matière de publics cibles et d'actions à financer. Résultat : 8 projets acceptés, 250 travailleurs touchés.

Mars 2003 : nouvel appel à projets avec d'une part un volet formation et d'autre part un volet "échange d'expériences professionnelles et accompagnement d'équipes". Résultat pour le volet formation : 80 projets touchant pas moins de 1000 travailleurs pour un total 300.000 euros. Thèmes des formations : gestion des conflits et du stress, comptabilité, nouvelles technologies de l'information et de la communication, aspects administratifs en plus de quelques formations spécifiques à certains métiers. Résultats pour le second volet encore à évaluer.

Le délai pour réagir aux appels à projets fut court, ce qui a sans doute empêché certaines associations d'y répondre, ou du moins ne les y a pas encouragées. Le prochain appel à projets aura lieu début avril 2004. Ci-dessous, quelques éléments pour vous y préparer !

#### Appel à projets imminent : préparons-nous !

C'est vraisemblablement déjà début avril que vous recevrez un courrier lançant un nouvel appel à projets. Voici, sous réserve de modifications, les orientations de cet appel à projets :

- Un "échange d'expériences professionnelles" : il s'agit d'envoyer un travailleur dans une autre association, avec ou sans travailleur de l'autre association qui vienne chez vous. Si c'est justifié, l'association partenaire de l'échange peut aussi venir d'un autre secteur. L'apport du Fonds consisterait à financer l'intervention d'un superviseur qui aide à la préparation de l'échange, à son évaluation... bref, qui aide à en retirer le maximum.

- Un "tutorat-partage des savoirs" : un travailleur "expert" transmet à d'autres travailleurs une expertise bien précise et pour laquelle il n'existe pas de formation. Le Fonds interviendrait au niveau de la rémunération du tuteur.

- Enfin, un "conseil et aide aux équipes : accompagnement d'équipe" : le Fonds financerait une intervention extérieure remplissant un rôle de consultant face à une problématique particulière à laquelle l'association doit s'adapter.

Même si cela ne fait pas partie des habitudes de votre association – parce que le temps manque, parce que cela n'a jamais été fait, parce que les priorités sont ailleurs,... – peut-être y a-t-il une opportunité à saisir pour votre association !

#### Et la suite ?

Un programme pour les années à venir qui se veut plus ambitieux que jamais...

Du côté financier, l'argent du FIFr<sup>2</sup> élargit à court terme les possibilités de notre Fonds Groupes à Risques. Ainsi, un appel à projets pour des formations sera sans doute lancé fin 2004. Entre-temps, le résultat de l'appel à projets lancé en mars 2003 pourra être évalué.

Le Fonds entend aussi approfondir les nombreuses possibilités de cofinancement qui existent en matière de formation continue des travailleurs afin de vous en faire profiter. En parallèle, des relations et partenariats avec les fonds d'autres secteurs seront développés. Comme notre Fonds est relativement récent, il a tout intérêt à profiter de l'expérience plus grande de ses voisins.

Enfin, le Fonds a la volonté de davantage se faire connaître auprès des associations du secteur et les fédérations patronales peuvent directement l'y aider ! Cela commence ici...

Un tout grand merci à Paulette Gerbehaye pour l'entretien qu'elle m'a consacré !

#### Références légales :

Loi du 7 janvier 1958 concernant les fonds de sécurité d'existence

Création du fonds : CCT du 20 mars 1997, modifiée par la CCT du 15 décembre 2000.

Christine Verstegen, FEONG

<sup>2</sup> Le Fonds Intersectoriel de Formation Francophone est une asbl créée en juin dernier pour l'ensemble du non-marchand francophone afin d'utiliser à bon escient l'argent du Maribel social qui n'a pas été dépensé en 2001. Le Ministère de l'emploi a en effet permis que cet argent (non récurrent) revienne vers le non-marchand pour y soutenir l'emploi et la formation.

### III. QUEL EST LE PRINCIPE DES FONDS MARIBEL SOCIAL ?

#### Qu'est-ce que la réduction ONSS ?

La réduction ONSS est une ristourne que l'ONSS accorde aux employeurs du non-marchand sur les cotisations patronales de tous les travailleurs occupés au moins à mi-temps. Cette ristourne s'élevait en 2003 à 288,18 euros par trimestre.

Au lieu de ristourner directement l'argent à l'employeur ou de lui faire payer moins dès le départ, l'ONSS reverse cet argent chaque semestre dans un fonds. Il y a un fonds Maribel par secteur et parfois davantage, comme dans le secteur socioculturel où il y en a trois : un fonds francophone, un fonds flamand et un fonds bilingue juste pour les ONG.

#### Comment fonctionne la solidarité entre employeurs ?

L'argent de chaque fonds est destiné à créer de l'emploi. La philosophie générale du Maribel social est de créer des emplois qui serviront à réduire la "pénibilité du travail" dans le non-marchand. Il y a un aspect solidaire important puisque c'est en mutualisant l'argent de cette ristourne accordée à l'ensemble des employeurs d'un secteur, que certains d'entre eux seulement bénéficieront d'emplois Maribel social subventionnés par le fonds dont ils relèvent.

#### Qu'est-ce que la dotation ONSS ?

C'est sur base d'une estimation du nombre d'emploi au moins à mi-temps dans un secteur, que l'ONSS reverse au fonds correspondant un montant fixe appelé dotation. Cette dotation est calculée en multipliant la ristourne par l'estimation du nombre de travailleurs dans le secteur.

L'ONSS est confronté à quelques difficultés pour évaluer le nombre de travailleurs au moins à mi-temps dans les secteurs socioculturel et sportif. Ce montant a été calculé en 1999 et n'a pas encore été revu à ce jour. La présence massive de travailleurs subsidiés par les Régions ou par le fédéral (ACS, APE, Activa...) est loin de simplifier les choses : certains de ces travailleurs n'étant pas pris en compte par l'ONSS, d'autres bien, le tout sur fond de

fréquents changements dans ces règles de comptage...de quoi en perdre son latin !

#### Comment sont attribués les emplois Maribel social ?

Les emplois Maribel social sont attribués sur base d'appels à projets. Un appel à projets a lieu lorsque la dotation grandit et amène au sein d'un fonds suffisamment d'argent non seulement pour financer les emplois Maribel déjà créés, mais également pour en créer de nouveaux :

- soit en cas d'augmentation du montant de la ristourne accordée par l'ONSS. C'est ce qui se produira au cours de cette année et au début de l'année prochaine
- soit lorsque le nombre de travailleurs d'un secteur augmente fortement et que le montant fixe de la dotation ONSS est réévalué. Ce cas de figure est par contre nettement moins probable aujourd'hui : les ACS (ou APE) ont été récemment exclus du calcul de la dotation et le socioculturel compte beaucoup de travailleurs ACS...

#### Qui gère ces fonds ?

Chaque fonds possède son comité de gestion, composé de représentants patronaux et syndicaux désignés par la Commission Paritaire du secteur.

Tout comme au sein du Fonds groupe à risque, c'est par l'intermédiaire de la CESSOC que l'ACC vous représente dans ces comités de gestion.

On y négocie les critères qui vont régir chaque appel à projets :

- des critères pour d'abord répartir entre d'éventuels sous-secteurs les emplois à créer
- des critères ensuite pour départager les employeurs qui auront répondu à l'appel à projets.

Christine Verstegen, FEONG

### IV. LE BUREAU DE CONCILIATION DE LA COMMISSION PARITAIRE 329

#### Pourquoi un bureau de conciliation ?

L'une des compétences de la Commission Paritaire est de jouer un rôle d'organe de conciliation, par une intervention préventive ou conciliatrice en cas de

litige entre employeurs et travailleurs. A cette fin, un bureau de conciliation a été créé au sein de la Commission Paritaire du socioculturel.

### **Comment est-il composé ?**

Le bureau de conciliation réunit le président et le secrétaire de la Commission Paritaire, tous deux fonctionnaires du Ministère de l'Emploi et du Travail, et des membres de la commission, pour moitié des représentants des organisations d'employeurs et pour moitié des représentants des organisations syndicales.

### **Comment saisir le bureau de conciliation ?**

Le Règlement d'Ordre Intérieur de la Commission Paritaire prévoit que la partie la plus diligente peut saisir le président pour qu'il réunisse le bureau en cas de conflit ou de menace de conflit. Ainsi, la CESSoc ou l'une des organisations syndicales représentées à la Commission Paritaire peut-elle saisir le président qui devra réunir dans le délai le plus court le bureau de conciliation de façon à résoudre le litige.

Si un employeur souhaite prendre l'initiative de demander une conciliation, il lui appartient de contacter l'ACC le plus tôt possible afin que celle-ci puisse interpellier le président qui réunira le bureau. Le travailleur pour sa part s'adressera au délégué syndical de l'association, voire directement à son organisation syndicale qui demandera la réunion du bureau de conciliation.

### **Un travailleur non-syndiqué ou un employeur non-affilié peuvent-ils demander une conciliation ?**

L'article 22 de l'Arrêté Royal du 6 novembre 1969 déterminant les modalités générales de fonctionnement des commissions paritaires et des sous-commissions paritaires, précise que le bureau de conciliation se réunit à l'initiative de son président ou à la demande d'une organisation représentée au sein de la Commission. C'est également cette règle qui est retenue au Règlement d'Ordre Intérieur de la Commission Paritaire 329. Dans les faits, le bureau de conciliation ne se réunit qu'à la demande d'une organisation représentative siégeant à la Commission Paritaire, le président ne se réservant cette possibilité qu'au cas où il est appelé comme conciliateur dans un litige collectif et s'il pense qu'une conciliation peut aider à résoudre le conflit.

Si le travailleur n'est pas syndiqué, l'employeur, s'il en voit l'intérêt, peut saisir lui-même le bureau de conciliation, via sa fédération patronale et la CESSoc.

La question reste sans réponse pour le travailleur non-syndiqué qui serait seul à souhaiter cette conciliation ou pour l'employeur ressortissant à une Commission Paritaire en fonction de son activité mais qui ne serait pas affilié à une organisation patronale représentative.

A défaut de s'adresser au bureau de conciliation de la Commission Paritaire, la conciliation est également possible devant le Tribunal du travail. Celui-ci est en effet compétent pour connaître des contestations d'ordre individuel relatives à l'application des conventions collectives du travail.

Le Code judiciaire prévoit également qu'une procédure menée devant le Tribunal du travail sur une matière visée à l'article 578, 3° (contestations d'ordre individuel relatives à l'application des conventions collectives de travail) est obligatoirement précédée d'une tentative de conciliation, à peine de nullité. Si les parties ne peuvent être conciliées, il en est fait mention dans le jugement qui sera rendu suite à la saisine du Tribunal. Par contre, si la conciliation aboutit, il est dressé procès-verbal de la comparution en conciliation. Ce procès-verbal constate les termes de l'accord intervenu et l'expédition est revêtue de la formule exécutoire (c'est-à-dire qu'on peut le faire exécuter de force par voie d'huissier, de saisie, etc.).

### **Comment la procédure de conciliation se passe-t-elle concrètement ?**

Cette procédure se déroule en général dans des délais extrêmement courts. Dans un premier temps, les parties présentent le cas en litige. Cela se déroule en exposé contradictoire du problème ayant amené la demande de conciliation. En général, ce sont le ou les permanents syndicaux qui ont suivi le dossier, ainsi que les représentants de l'employeur concerné, assistés, le cas échéant, par un représentant de leur fédération patronale, qui prennent la parole pour les parties.

Dans un deuxième temps, le bureau se réunit à huis clos de façon à tenter d'élaborer une recommandation à faire aux parties pour sortir du conflit. Au cours de cette phase, les représentants patronaux et syndicaux consulteront, lors d'interruptions de séance, les parties à la cause (qui

attendent dans une salle annexe à celle où se tient la séance du bureau) sur la pertinence des recommandations qui seraient proposées. Lorsqu'un consensus est atteint au sein du bureau, les protagonistes sont à nouveau invités en séance et le président fait la lecture du projet des recommandations proposées par le bureau.

Celles-ci prennent la plupart du temps la forme d'une série de dispositions que les parties s'engagent à respecter dans un délai donné. Dans les faits, elles le font... ou ne le font pas ! Il n'y a pas de caractère contraignant. Ainsi un bureau pourrait-il être convoqué à nouveau à l'initiative d'une des parties si les engagements n'avaient pas été respectés.

Si les parties s'accordent sur les recommandations proposées, il en est établi un procès-verbal qui est transmis aux parties, à charge pour elles de le réaliser. En cas de désaccord, le bureau de conciliation établit un procès-verbal de carence d'accord et son rôle s'arrête là, chacun recouvrant sa liberté pour d'autres actions (à savoir éventuellement porter sa cause devant le Tribunal du travail, ou déclencher une action de grève).

### La valeur des recommandations

Les recommandations émises par le bureau de conciliation n'ont aucune force exécutoire (c'est-à-dire qu'on ne peut forcer judiciairement les parties à s'exécuter). Toutefois, il est clair qu'en cas de litige porté devant les tribunaux, le juge examinera la façon dont les parties ont souhaité ou non se concilier et le mode d'exécution ou de non-exécution des recommandations faites par le bureau. Le bureau a donc bien pour mission de tenter d'éviter que des conflits n'amènent soit des mouvements de grève, soit une judiciarisation du litige.

Source : CESSoc

## Bon à savoir

### LES JOURS FÉRIÉS

### Un jour férié coïncide avec un dimanche ou un jour habituel de fermeture de l'association, est-il « perdu » pour le travailleur ?

(Hypothèse : jour habituel d'inactivité de l'association)

**Non.** Le législateur a posé un principe qui garantit le bénéfice effectif des dix jours fériés annuels au travailleur. Pour cela, la réglementation organise un « mécanisme de remplacement » des jours fériés qui coïncideraient avec un dimanche ou un jour habituel de fermeture de l'association. Traditionnellement, on fait référence au samedi mais d'autres jours peuvent être visés.

Pour l'année 2004, par exemple, le 15 août coïncide avec un dimanche. En principe, l'employeur doit donc fixer un jour de remplacement.

**Attention :** les jours de fermeture de l'association peuvent être différents selon certaines catégories de personnel. Le samedi et le dimanche pour le personnel administratif mais le dimanche et le lundi pour le personnel d'animation par exemple. Dans ce cas de figure, il faudra considérer distinctement chaque catégorie de travailleurs.

### Comment fixer le jour de remplacement ?

Selon les dispositions légales, celui-ci peut être fixé pour tout ou partie d'une branche d'activité. Toutefois, aucune disposition n'a été prise en ce sens en Commission Paritaire 329. A défaut de décision d'un organe paritaire, celui-ci doit être fixé au sein de l'association. Selon la structuration de la concertation sociale dans l'asbl, il devra être fixé comme suit :

- au sein du Conseil d'entreprise ;
- à défaut, en accord avec la délégation syndicale ;
- à défaut en accord avec les travailleurs ;
- à défaut en accord avec chaque travailleur.

Notez que le jour de remplacement peut être fixé avant ou après le jour férié. Une fois défini(s), le(s) jour(s) de remplacement doit(vent) être communiqué(s) par un avis qui doit être affiché dans les locaux de l'association au plus tard le 15 décembre précédant l'année civile du(des) jour(s) férié(s) visé(s). Celui-ci constitue, en outre, une annexe au règlement de travail.

**Attention :** si aucun jour de remplacement n'avait été fixé selon cette procédure, il est convenu par la loi que le jour férié est systématiquement remplacé par le premier jour ouvrable qui suit le jour concerné.

---

**Le principe est-il identique si un jour férié coïncide avec un jour habituel de repos du travailleur alors qu'il ne s'agit pas d'un jour de fermeture de l'association ?**

(Hypothèse : jour habituel d'activité de l'association MAIS jour habituel d'inactivité du travailleur)

**Oui mais** sous certaines réserves pour les travailleurs à temps partiel.

La loi relative aux jours fériés prévoit effectivement qu'un jour de remplacement doit être fixé pour les jours fériés qui coïncident avec un jour habituel d'inactivité... qu'il concerne l'entreprise ou le travailleur.

Prenons pour exemple une association ayant pour seul jour de fermeture le dimanche et occupant des travailleurs qui présentent alternativement durant une semaine 1 un horaire du lundi au vendredi et durant une semaine 2 du mardi au samedi. Dans ce cas, les jours fériés coïncidant avec les jours de repos habituels du travailleur doivent être remplacés même s'il ne s'agit pas d'un dimanche.

En 2004, le 1<sup>er</sup> mai coïncide avec un samedi. Le travailleur occupé sur la semaine 2 aura son jour de repos tandis que le travailleur occupé sur la semaine 1 doit se voir attribuer un jour de remplacement.

Ce principe vaut pour l'ensemble des travailleurs à l'exception des travailleurs à temps partiel occupés sur un régime de moins de 5 jours par semaine. Dans ce cas, celui-ci ne peut prétendre qu'aux jours fériés qui coïncident avec ses jours habituels de travail.

**Attention :** cette règle est aussi valable pour le jour de remplacement d'un jour férié coïncidant avec un jour habituel d'inactivité de l'association. En effet, si le jour férié est fixé pour l'ensemble du personnel et que celui-ci coïncide avec un jour habituel d'inactivité du travailleur à temps partiel, alors, celui-ci ne peut prétendre à ce jour.

Certains travailleurs à temps partiel sont occupés selon un régime de travail variable. Dans ce cas, l'employeur peut faire en sorte que le travailleur ne travaille jamais les jours fériés ou les jours de remplacement afin de ne pas lui verser de rémunération pour les jours fériés. Le travailleur a alors droit à une rémunération forfaitaire pour les jours fériés qui ne coïncident pas avec un jour d'activité. Ce forfait est égal à :

---

Salaire des 4 semaines précédentes

Nombre de jours de travail dans l'entreprise pendant cette période

**Le travailleur est absent lors d'un jour férié, faut-il aussi prévoir un jour de remplacement ?**

(Hypothèse : jour habituel d'activité de l'association et du travailleur MAIS le travailleur est absent)

Lorsqu'un jour férié tombe un jour habituel d'activité de l'association et du travailleur, la loi ne prévoit pas la possibilité d'accorder un jour de remplacement en cas d'absence du travailleur en raison d'une suspension légale du contrat de travail (maladie, congé de maternité, etc.), d'une suspension conventionnelle de l'exécution du contrat de travail (congé sans solde, crédit-temps, etc.) ou d'une absence injustifiée. Dans ces circonstances, le travailleur « perd » son droit au jour férié. Il ne faut donc pas le remplacer. Il en est de même s'il s'agit d'un jour de remplacement.

**Attention :** en aucun cas cela ne peut concerner une période de vacances annuelles. La réglementation en la matière prévoit qu'un jour de vacances annuelles ne peut coïncider avec les jours fériés ainsi que les éventuels jours de remplacement.

Par exemple, si l'un de vos travailleurs prend congé la deuxième semaine des vacances de Pâques, il prend 4 jours de ses congés annuels. En effet, le 12 avril, lundi de Pâques, est un jour férié.

Anaïs Armand, ACC  
Geneviève Nicaise, FESOJ

---

---

# Ressources

## I. SITE INTERNET

**L'office wallon de la Formation professionnelle et de l'Emploi (le FOREM) et l'Office Régional Bruxellois de l'Emploi (l'ORBEM)** sont chargés de mettre en œuvre la politique régionale de l'emploi et d'assurer le bon fonctionnement du marché de l'emploi. Dans cette optique, ces organes proposent via leur site Internet des services spécialisés aux employeurs et aux chercheurs d'emploi. Les informations que vous pourrez y trouver se déclinent selon trois grands volets.

Le premier concerne la recherche d'un emploi. Il est possible de mettre son CV en ligne et de consulter les offres d'emploi de sa région, commune ou arrondissement.

Le deuxième volet consiste en un support aux entreprises en matière de recrutement, d'aide à l'embauche (consultation de CV, interventions financières en cas d'engagement via les mesures d'aides à l'emploi telles que Activa, Convention Premier Emploi, APE wallons...), d'aide à la formation.

Enfin le dernier axe est la mise à disposition d'études et de chiffres, sous forme de publications, permettant à tous les acteurs du marché de l'emploi de mieux appréhender les réalités de celui-ci (le chômage, les offres d'emploi ainsi que des thématiques relatives au marché du travail).

Si, toutefois, il vous restait des questions, il est également possible de contacter des conseillers en ressources humaines et en recrutement.

<http://www.leforem.be/>  
<http://www.orbem.be/>

Pierre Dohet

---

française ainsi que divers contacts pour de plus amples informations pratiques. Ce dossier est disponible sur demande à l'A.C.C.

[pierre.dohet@centres-culturels.be](mailto:pierre.dohet@centres-culturels.be)

---

---

## II. DOSSIER ACCUEIL TEMPS LIBRE

Le décret de la Communauté française relatif à la coordination de l'accueil des enfants durant leur temps libre et au soutien de l'accueil extrascolaire a été promulgué le 3 juillet 2003.

Ce décret représente un certain nombre de nouveautés qui ont été exposées lors du forum, le 22 janvier 2004 à Charleroi, intitulé « *Après l'école, temps libres !* ». L'A.C.C. y a assisté et a rédigé à l'attention des membres intéressés, un dossier reprenant les grands axes de ce décret, les modalités de travail proposées par la Communauté