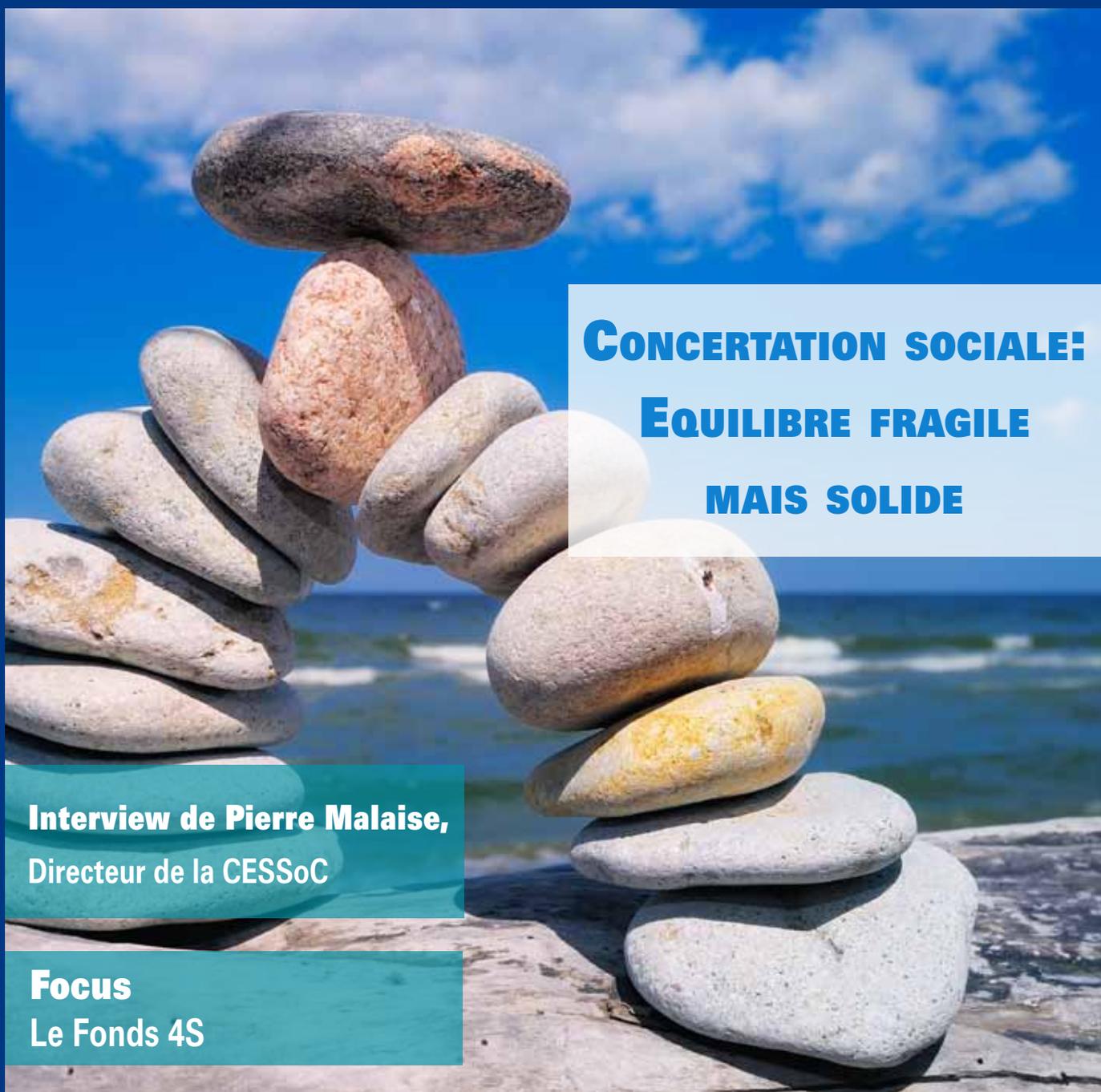


LA VIE DES CENTRES CULTURELS



**CONCERTATION SOCIALE:
EQUILIBRE FRAGILE
MAIS SOLIDE**

**Interview de Pierre Malaise,
Directeur de la CESSOC**

**Focus
Le Fonds 4S**

►►► L'ACC pour qui? Pour quoi?

L'Association des Centres culturels de la Communauté française de Belgique (ACC) est une association sans but lucratif qui réunit sur base volontaire les Centres culturels de Wallonie et de Bruxelles agréés et subventionnés par le Ministère de la Communauté française.

Missions

Promotion et coordination des Centres culturels

Depuis 1990, l'ACC a conclu avec le Ministère de la Communauté française, une convention qui précise leur mode de collaboration en matière de coopération entre les Centres culturels.

Dans ce cadre, l'ACC :

- assure plus particulièrement un travail de réflexion, d'expertise et de recherche sur les différents aspects des problèmes qui concernent les Centres culturels;
- développe des activités qui renforcent la promotion, la coordination et la coopération des Centres culturels dans la Communauté française et à l'étranger;
- crée les synergies nécessaires pour permettre aux Centres culturels d'être l'interlocuteur privilégié des Pouvoirs publics et du monde associatif en ce qui concerne le rôle des Centres culturels au plan local, régional et communautaire.

Représentation des employeurs

En tant qu'association représentative des employeurs des Centres culturels, l'ACC est membre fondatrice de la C.E.S.So.C. (Confédération des employeurs des secteurs sportif et socioculturel). Dans ce cadre, des représentants de l'ACC siègent dans les organes paritaires suivants :

Commission paritaire 329 pour les secteurs socioculturel et sportif et **Sous-commission paritaire 329.02; Fonds social** socioculturel et sportif (4S); **Fonds Maribel social** du secteur socioculturel des Communautés française et germanophone et de la Région wallonne; Assemblée générale de l'APEF et de l'UNISOC.

Activités

L'ACC soutient et accompagne ses membres dans l'ensemble des démarches légales et réglementaires qui leur sont imposées. Elle dispose de plusieurs services à la disposition de ses membres :

Conseils en matière juridique / formation : Vincent Dehin répond aux questions relatives à la législation (droit social, ASBL, droit fiscal etc.).

Conseils en matière sociale et gestion : Pascal Dupont fournit toutes les informations utiles en matières sociales (concertation sociale, aides à l'emploi, barèmes, etc.) et partage son expertise en matière de gestion et de justification des subventions.

Informations générales et activités au niveau européen : Céline D'Ambrosio décrypte les aides et informations européennes et gère les outils de communication.

L'ACC organise des **journées de réflexion et de formation à l'attention des administrateurs ou des professionnels des Centres culturels**; publie des **informations** ('ACC-Express', la Vie des Centres culturels, newsletter bimestrielle); soutient les projets de Centres culturels via l'opération « Ethias ACC ». Elle occupe également des **mandats** à la **Commission des Centres culturels (3C)**, au **Conseil Supérieur des volontaires** et à l'**Union des Villes et Communes de Wallonie**.

L'ACC est l'interface entre les Centres culturels répartis dans toute la Communauté française et les Pouvoirs publics, la presse, le secteur associatif, les partenaires sociaux...

►►► EDITO

La discussion, le dialogue sont des éléments essentiels de la vie d'un Centre culturel. L'équipe de rédaction de *La Vie des Centres culturels* a donc choisi de consacrer un dossier spécial au dialogue, et plus particulièrement au dialogue social.

Le mois de mai 2012 a été rythmé par les élections sociales. Même si peu d'élections ont lieu dans le secteur socioculturel, elles rappellent l'importance de la concertation et du dialogue social. Cela inclut échanges d'informations, consultations, négociations entre les représentants des employeurs et des travailleurs sur des questions communes liées à la politique économique et sociale.

Une des missions de l'ACC est d'être l'association représentative des employeurs des Centres culturels au sein des organes paritaires (Commission paritaire 329 et sous-paritaire 329.02) pour défendre au mieux vos intérêts et ainsi d'y faire prendre conscience des situations et difficultés réelles que rencontrent les Centres.

Notre but est de permettre au secteur de continuer à se développer dans le respect des législations sociales. Le dialogue social est l'outil le plus adapté pour le promouvoir.

Nous vous souhaitons une bonne lecture et d'excellentes vacances d'été !

Jack Houssa
Président de l'ACC

SOMMAIRE

3 ► EDITO

4 ► BREVES DE L'ACC ET DU SECTEUR

6 ► CHEZ NOS VOISINS ?

Zoom sur les Centres culturels au Danemark

8 ► INTERVIEW

Rencontre avec Pierre Malaise, Directeur de la CESSoc

11 ► DOSSIER

La concertation sociale
Définition et témoignages
Portrait de Vincent Geens

21 ► FOCUS

Le Fonds 4S

La Vie des Centres culturels N°4 - Juin 2012

Une publication de l'Association des Centres culturels asbl
Rue Potagère, 7 - 1210 Bruxelles - Belgique
Tél : 02 223 09 98
www.centres-culturels.be

Tirage : 1000 exemplaires, imprimé sur papier FSC

Editeur responsable : Pascal Dupont
Rédaction : Céline D'Ambrosio, Vincent Dehin, Pascal Dupont -
celine.dambrosio@centres-culturels.be

Ont participé à ce numéro : Luc Decharneux, Philippe Deman, Vincent Geens, Jack Houssa, Jacky Legge, Pierre Malaise et Soeren Soeborg Ohlsen.

Lay-out : Altitude.be
Mailing : Rose-Mary Sepulveda Torres
Photo couverture: Shutterstock images - © Anatoli Styf

HOMMES/FEMMES : les références aux personnes et fonctions au masculin visent naturellement aussi bien les hommes que les femmes.

Tout les articles peuvent librement être reproduits à condition d'en mentionner la source.

Conformément à la loi du 8 décembre 1992 relative à la protection de la vie privée à l'égard des traitements de données à caractère personnel, vous pouvez consulter, faire modifier vos informations ou vous opposer à leur utilisation.

L'ACC reçoit le soutien de la Communauté française, de la province de Hainaut et d'Ethias.

▶▶▶ ASSEMBLÉE GÉNÉRALE DE L'ACC

Le 19 avril dernier, plus de 40 représentants de Centres culturels étaient présents lors de l'assemblée générale de l'ACC qui se déroulait au Centre culturel de Gembloux. Nous remercions tous les participants pour leur contribution à cette journée. La matinée a été consacrée à une discussion sur la réforme du décret où chacun a pu poser des questions sur l'état d'avancement du futur décret. L'AG a débuté par la présentation de l'étude «Enjeux et opportunités pour les entrepreneurs culturels et créatifs en Belgique» en présence d'Anne Magnus du cabinet de conseil Kurt Salmon. Des exemplaires papiers sont disponibles à l'ACC.

Lien vers l'étude : <http://www.kurtsalmon.com/wp-content/uploads/Etude-culture-FR-bd.pdf>.



▶▶▶ A VOS AGENDAS !

Le 28 juillet prochain nous fêterons ensemble au Centre culturel de Remicourt les 20 ans du décret qui a institué les Centres culturels. Soyez au rendez-vous pour célébrer cet anniversaire autour d'un pique-nique familial et du verre de l'amitié offert par l'ACC. Vous recevrez prochainement une invitation et les détails pratiques.

▶▶▶ Les Centres culturels soufflent leurs bougies

Le décret instituant les Centres culturels date du 28 juillet 1992 mais les Centres culturels n'ont pas attendu ce décret pour exister ! Cette année, nombreux sont ceux qui soufflent leurs bougies, citons par exemple les Centres culturels de Bertrix (50 ans), de Dinant, d'Hastière, de Jodoigne, de Watermael-Boitsfort (40 ans) ou d'Ans (25 ans). Pour célébrer leur anniversaire, tous organisent des festivités (expositions, conférences, ateliers participatifs etc.), n'hésitez pas à visiter leurs sites internet pour plus d'informations.



▶▶▶ Chantier de révision du décret, la suite

La circulaire ministérielle interprétative destinée à faciliter l'adaptation progressive des Centres culturels au nouveau décret a été présentée lors du bilan de la 3C (Commission d'avis des Centres culturels) en avril dernier au Centre culturel du Brabant wallon. Cette circulaire vise à identifier les invariants entre le décret de 1992 et l'arrêté de 1996 et le nouveau décret en chantier.

Concernant le futur décret, l'avant-projet devrait être mis en débat notamment au sein de la 3C en septembre. L'ACC consultera ses membres en temps voulu.

▶▶▶ Ethias, partenaire de l'ACC

Suite à une rencontre fructueuse avec M. Lefort, responsable du sponsoring chez Ethias, la convention de partenariat entre Ethias et l'ACC pourrait être renouvelée pour trois ans, soit jusqu'en décembre 2015.

ethias

ASSURÉMENT CULTURE

▶▶▶ Petit focus sur le Centre culturel d'Ans

En février 1985, une délégation des 75 mouvements chrétiens que je présidais fut chargée de négocier le projet d'un Centre culturel pluraliste à Ans avec l'échevin de la culture qui représentait la majorité absolue socialiste de l'époque. Après de longs et difficiles débats, l'asbl CC Ans fut fondée en la salle dite des "Tilleuls" le 24 septembre 1986. Commença alors une aventure exceptionnelle avec deux mi-temps dont un seul sur fonds propres et de nombreux bénévoles motivés, de toutes tendances...Après quelques mois, le 14 mai 1987, le nouveau bâtiment, construit sur la place d'Alleur, fut inauguré par les autorités communales dans un enthousiasme joyeux et vingt cinq ans plus tard, avec les anciens et les nouveaux, dans une même communion, j'ai eu le privilège de vivre cette fête citoyenne dans le même esprit! Le Centre culturel d'Ans, mon enfant spirituel, notre enfant collectif, au prix d'efforts indescriptibles est devenu une institution performante de la plus haute catégorie agréée par la Communauté française. Merci la vie!

*Luc Decharneux
Vice-Président du Centre culturel d'Ans*

►►► Rencontre avec Pierre Malaise



Pierre Malaise est directeur de la Confédération des Employeurs des secteurs Sportif et SocioCultuel (CESSoC) depuis 1996.

Pouvez-vous décrire votre parcours professionnel ?



J'ai une formation initiale d'instituteur. J'ai travaillé dans le parascolaire uniquement et assez vite à la Ligue des Familles sur un projet d'école de devoirs, de ludothèque et autres animations pour enfants. J'ai ensuite été animateur pour adultes dans le cadre de l'éducation permanente toujours au sein de la Ligue des Familles. Parallèlement, je suis devenu délégué syndical et représentant du personnel au conseil d'entreprise. A cette période, la Commission paritaire¹ ne fonctionnait pas, ses membres n'ayant pas été nommés. Pour des raisons historiques, il se fait que le premier emploi qui a supporté les employeurs du secteur socioculturel a été porté par la Ligue des Familles qui était mon employeur de l'époque. J'ai ainsi répondu à une offre d'emploi pour travailler à la CESSoC. Je suis devenu directeur de la CESSoC en 1996. A cette époque, j'avais une réunion par semaine, aujourd'hui c'est en moyenne deux par jour. Nous regroupons douze fédérations membres et nous sommes huit collaborateurs à la CESSoC.

Comment s'exerce et quelle est l'importance de la concertation sociale dans les secteurs sportif et socioculturel ?



Il faut faire un certain nombre de distinctions. Premièrement parlons de la concertation sociale

sectorielle. Au sein de la Commission paritaire, il y a une concertation sociale qui regroupe ceux et celles qui travaillent au sein de fédérations d'employeurs ou de travailleurs. Cette concertation est régulière. Dix réunions par an ont lieu pour la Commission paritaire 329.02. Le bureau de conciliation de la Commission paritaire se réunit cinq à six fois par an afin de trouver des solutions en cas de conflits.

Cependant, j'ai des informations plus fragmentaires lorsque l'on parle de la concertation sociale au niveau des secteurs spécialisés ou au niveau des entreprises. Prenons l'exemple du secteur de l'insertion socioprofessionnelle à Bruxelles : il y a une fédération, la FEBISP² qui est membre de la CESSoC via la FESEFA³ et qui mène avec les permanents bruxellois des discussions sur certains aspects de concertation sociale. De la même façon, certains Centres de jeunes ou fédérations d'insertion socioprofessionnelle en Région Wallonne ont mis en place des délégations syndicales inter-entreprises. Il s'agit ici d'une délégation syndicale qui est compétente pour plusieurs associations et qui a en face d'elle une structure fédérée.

Dès le moment où le délégué n'est plus un travailleur de l'entreprise dans laquelle il agit, dans les délégations inter-entreprises par exemple, son rapport dans la négociation change.

Dans une entreprise ou une association, nous sommes dans un cadre où la négociation est une activité accessoire. Le directeur négocie directement avec les délégués syndicaux, mais il est avant tout le directeur de l'entreprise avant d'être le négociateur. Les délégués sont également des travailleurs. Cet aspect là est une composante fondamentale de la concertation sociale. Dès le moment où le délégué n'est plus un travailleur

de l'entreprise dans laquelle il agit, dans les délégations inter-entreprises par exemple, son rapport dans la négociation change. Pourquoi ? D'abord parce qu'il est peut être moins représentatif car il connaît moins la réalité de l'entreprise et parce qu'il n'est pas dans une relation hiérarchique avec l'employeur avec lequel il négocie. Tous ces points changent la donne et équilibrent différemment la concertation sociale.

Les négociations dans les entreprises peuvent également être complexes. D'un côté, les organisations syndicales demandent que l'on abaisse le seuil d'installation des délégations syndicales afin d'en créer plus. De l'autre, il faut tenir compte de la moyenne de l'emploi dans nos secteurs qui est de huit travailleurs par association. Or le seuil d'installation d'une délégation est de treize travailleurs. Faut-il installer une délégation syndicale lorsque l'on emploie moins de treize personnes ? Je

Pour l'employeur, avoir un interlocuteur est important car cela permet d'avoir un retour d'écoute permanent vis-à-vis des travailleurs

pense qu'une régulation naturelle s'opère. Dans nos secteurs, il y a peu de Comité pour la prévention et la protection au travail (à partir de 50 travailleurs) et encore moins de Conseil d'entreprise (à partir de 100 travailleurs). Ces organes de participation concernent surtout des entreprises bien ciblées. On voit se développer un phénomène lourd à porter par certains dans la concertation sociale locale (celle des entreprises) celui des entreprises dites emblématiques. Il s'agit d'entreprises sur lesquelles les syndicats s'appuient pour adresser leurs revendications à la fois symboliques et prioritaires afin de les reproduire ensuite ailleurs. Ces structures emblématiques sont des cibles car la puissance syndicale est fortement représentée. Dans nos secteurs, nous avons eu le cas de la Médiathèque ou de la Ligue des Familles.

Puis une concertation sociale qualifiée de 'non - organisée' existe. Des travailleurs peuvent être syndiqués alors qu'il n'y a pas de délégation syndicale au sein de leur entreprise. Ils sont sensibilisés à leur statut et peuvent faire valoir certains éléments ou problèmes. Cependant une certaine limite subsiste notamment en cas de conflits.

La concertation sociale au sein des associations, est-ce un frein ou un moteur pour l'employeur ?



Pour moi, c'est un moteur sauf quand les rôles dérivent. Les délégués syndicaux n'ont pas une tâche facile. Ils doivent parfois concilier les intérêts des travailleurs qui peuvent être opposés à leurs propres intérêts qu'ils soient personnels ou professionnels. Etre délégué, être le représentant d'un groupe n'est pas forcément simple! Il faut consulter les travailleurs et parler d'une seule voix. Pour l'employeur, avoir un interlocuteur est important car cela permet d'avoir un retour d'écoute permanent vis-à-vis des travailleurs. Dans certaines associations, il n'est pas toujours aisé d'avoir ce retour d'écoute soit

parce que l'employeur n'est pas en contact direct avec les travailleurs, soit parce que ces derniers sont éloignés du siège administratif par exemple. Néanmoins la

concertation sociale peut être perçue comme un frein par les employeurs qui l'associe à une perte de temps ou à une nécessité de devoir sans arrêt justifier leurs actions.

Les élections sociales, temps fort de la concertation sociale ?



Ce n'est pas un temps fort pour les secteurs sportif et socioculturel. Pour les plus grandes entreprises, c'est une charge administrative lourde ! C'est aussi une période où il y a un effet de surenchère entre les organisations syndicales, où chacune cherche à se positionner différemment, on le ressent notamment en Commission paritaire. Dans nos secteurs il y a peu de grandes asbl, c'est pourquoi en tant qu'organisation patronale nous n'avons pas développé un cadre d'appui particulier. D'autres organisations offrent des aides administratives.

1 La Commission paritaire 329 et, plus particulièrement, la Sous-Commission paritaire 329.02 pour le secteur socioculturel de la Communauté française et germanophone et de la Wallonie est l'organe paritaire de référence.
2 Fédération bruxelloise des organismes d'insertion socioprofessionnelle et d'économie sociale d'insertion.
3 Fédération des Employeurs des Secteurs de l'Éducation permanente et de la Formation des Adultes.

La CESSoC via l'UNIPSO⁴ participe activement aux multiples discussions entre partenaires francophones et germanophones en vue de la réalisation des Accords du non-marchand (ANM). Comment ces négociations qui incluent un troisième partenaire (les gouvernements) fonctionnent-elles ?



Avant 2000, chaque fois que les syndicats avaient des revendications, les employeurs indiquaient qu'ils n'avaient pas d'argent ! Il y a eu un discours d'irresponsabilité financière de la part des employeurs qui est en partie fondé car ils ont peu de marges de manœuvre. De plus, dans un secteur aussi hétérogène que le nôtre où les sources de subventionnement sont très diverses (marché, publicité, vente de services etc.), il est difficile de comparer les choses. Face à l'inertie des employeurs, les syndicats ont réfléchi à une stratégie différente et ont donc adressé leurs revendications directement aux gouvernements. Lors des premiers ANM, les employeurs ont subi les accords conclus entre les gouvernements et les syndicats. Les syndicats étaient venus avec leur cahier de revendications et les employeurs n'en avaient aucun. Cependant les employeurs ont trouvé un intérêt. Les premières revendications des syndicats portaient sur les barèmes, donc sur l'attractivité des métiers et cela intéressait autant les employeurs que les organisations syndicales à condition que les subventions les couvrent à suffisance. Puis les employeurs ont essayé de faire émerger des revendications communes sur le terrain social, ce qui assez complexe. Il a été difficile de trouver dans les derniers ANM des lignes de convergence mais il y a eu une logique de fonctionnement et de financement différents. Récemment par exemple, dans les derniers ANM signés en Communauté française, près de 700 000 € sur un budget total de presque 3 millions d'euros dévolus au secteur socioculturel vont aller à la consolidation des subventions à l'emploi en place aujourd'hui et ce sans autre contrepartie. C'est une victoire importante ! C'est possible car les employeurs et les syndicats ont envie de consolider le secteur même s'ils n'ont pas toujours la même vision. Cela peut parfois conduire à des paradoxes dans la concertation sociale comme lorsque les syndicats et les employeurs

Les employeurs et les syndicats ont envie de consolider le secteur même s'ils n'ont pas toujours la même vision.

ont manifesté ensemble pour réclamer l'avancement de l'ANM. Le bon modèle est celui où le gouvernement définit une enveloppe budgétaire, puis les partenaires sociaux discutent mais c'est rarement le cas. Le gouvernement étant aussi partie prenante il veut intervenir. L'enjeu des ANM de demain est d'arriver à un dispositif équilibré où le pouvoir public indique le montant du budget et en fixe le cadre d'utilisation, puis les partenaires sociaux négocient. Pour l'instant les syndicats ont fortement tendance à essayer d'éviter les négociations avec les employeurs afin de privilégier la bipartite avec le pouvoir public pour obtenir des accords. Lors des derniers ANM Communauté française et Région Wallonne, les trois premières réunions ont uniquement porté sur le fait que les syndicats n'acceptaient pas que l'on soit trois autour de la table. Il a aussi fallu convaincre le pouvoir public que les négociations devaient se dérouler à trois. C'est une bataille longue et difficile mais le modèle se renforce, c'est un peu nos accords interprofessionnels ! C'est surtout compliqué quand il y a peu d'argent. Lors des précédents ANM Communauté française l'enveloppe budgétaire contenait un peu plus de 30 millions d'euros. Dans le cadre des derniers ANM, l'enveloppe était au départ de 4,5 millions d'euros pour tous les secteurs relevant de la Communauté française ! Lorsque l'on voit la différence de moyens mis en œuvre on se rend compte de la difficulté... **Un dernier mot sur la Culture, qu'est-ce que cela vous évoque ?**

La culture me permet de me nourrir de choses belles dans des moments difficiles. Elle aide à vivre au quotidien.

Quand je suis déprimé, la culture m'aide à supporter la médiocrité du monde et à le voir plus beau. La culture me permet de me nourrir de choses belles dans des moments difficiles. Elle aide à vivre au quotidien. C'est également la surprise des regards sur le monde, c'est croiser des gens qui ne voient pas les choses comme vous et qui vous font voir les choses différemment.

4 Union des entreprises à profit social est l'organisation patronale représentative du secteur à profit social en Wallonie, en Communauté française et en Communauté germanophone dont la CESSoC est membre.

Concertation sociale, équilibre fragile mais solide!

Quand on parle de « concertation sociale », le plus souvent on pense aux relations entre les partenaires sociaux au sein et à l'extérieur de l'entreprise. Pour certains auteurs, elle est une des facettes des relations collectives de travail, avec la négociation et la consultation.

Alors que viennent de se dérouler les élections sociales dans les entreprises occupant en moyenne au moins 50 travailleurs équivalent temps plein, nous vous présentons dans ce dossier les particularités de la concertation sociale au sein du secteur socioculturel et des Centres culturels.



Tant au niveau de l'association qu'au niveau du Conseil national du Travail, en passant par les Commissions paritaires, la concertation sociale est un savant mélange d'équilibre où personne ne doit perdre et tout le monde doit gagner. Les partenaires sociaux doivent donc parfois faire preuve d'imagination lors des négociations ou dans la communication à leurs membres.

L'une des grandes difficultés pour les employeurs du non-marchand a été de se considérer comme employeur. Pour certains, utiliser *fédération patronale* pour désigner l'ACC est choquant. Or, sans banc patronal, pas de Commission paritaire et donc pas de Convention collective de travail.

Pouvons-nous imaginer qu'aucun barème ne soit obligatoire comme c'était le cas avant 2003 ? Pouvons-nous imaginer qu'il soit toujours interdit de prester dans les Centres culturels après 20h ou le dimanche ou les jours fériés ?

L'associatif ne perd pas son âme en affirmant son rôle d'employeur, il conforte sa légitimité.

►► Les Conventions Collectives de Travail (CCT)

La première Convention collective a été conclue il y a plus de 100 ans. Concernant le secteur socioculturel et donc les Centres culturels, il faudra attendre le 20 mars 1997, jour où la CCT relative à la liaison des rémunérations à l'indice des prix à la consommation est signée en Commission paritaire 329.

Outre les CCT applicables à l'ensemble des travailleurs et employeurs du secteur privé⁵, les CCT ci-après s'appliquent aux Centres culturels⁶:



- CCT du 20 mars 1997 relative à la liaison des rémunérations à l'indice des prix à la consommation. Mécanisme d'indexation des salaires et barèmes.
- CCT du 31 mars 1999 relative à la fixation de la durée du temps de travail et de ses modalités dans le secteur socioculturel. Fixation de la durée du travail à 38 heures.
- Arrêté royal du 16 juin 1999⁷ relatif à la durée du travail et à l'occupation des travailleurs la nuit, le dimanche et les jours fériés dans le secteur socioculturel. Encadrement de la flexibilité nécessaire à l'accomplissement des activités.
- CCT du 25 octobre 1999 relative à la durée du travail et à l'occupation des travailleurs la nuit, le dimanche et les jours fériés dans certains secteurs du secteur socioculturel. Précision sur les secteurs où une flexibilité organisée est nécessaire et compensations pour les travailleurs prestant durant les « heures inconfortables ».
- CCT du 24 mars 2000 relative à l'introduction de nouveaux régimes de travail dans l'entreprise. Modalités d'application de nouveaux régimes de travail.
- CCT sectorielle du 1er juillet 2002 modifiant certains aspects de la CCT 77bis conclue au Conseil national du Travail. Modalités d'application du crédit temps dans le secteur socioculturel.
- CCT du 15 décembre 2003 définissant la classification de fonctions pour certains secteurs de la Commission paritaire pour le secteur socioculturel dépendant de la Communauté française : ateliers de production, bibliothèques, centres culturels, centres de jeunes, éducation permanente, fédérations sportives, la Médiathèque, organisations de jeunesse, Télévisions locales. Description des fonctions au sein des associations bénéficiant d'une reconnaissance spécifique par la Communauté française et leurs classifications barémiques.
- CCT du 19 novembre 2004 concernant l'octroi d'une prime syndicale au personnel du secteur socioculturel

dépendant de la Communauté française : ateliers de production, bibliothèques, centres culturels, centres de jeunes, éducation permanente, fédérations sportives, la Médiathèque, organisations de jeunesse, Télévisions locales.

- CCT du 30 mars 2009 organisant le droit au reclassement professionnel pour certains travailleurs âgés. Soutien du Fonds social dans les démarches de l'employeur.
- CCT du 30 mars 2009 relative au remboursement des frais de transport du domicile au lieu de travail. Modalités de remboursement au travailleur d'une partie des frais qu'il engage pour se rendre à son lieu de travail.
- CCT du 15 décembre 2008 et du 30 mars 2009 concernant le défraiement pour l'utilisation de véhicules à moteur personnels pour raisons de service. Modalités de remboursement au travailleur des frais qu'il engage pour des missions professionnelles.
- CCT du 16 mai 2011 relative aux efforts supplémentaires en matière de formation pour les années 2011 et 2012 pour la Sous-Commission paritaire 329.02.
- CCT du 19 décembre 2011 fixant les conditions de rémunération à partir du 1er janvier 2012 pour certains secteurs de la SCP 329.02. Barèmes minima à appliquer.
- CCT du 19 décembre 2011 relative à la prépension conventionnelle en SPC 329.02.

CCT Statut de la délégation syndicale du 4 décembre 2009.

Après de nombreuses négociations entre les partenaires sociaux, un accord est enfin intervenu. Les grandes modifications par rapport à la CCT de mars 1999 concernent le seuil et le mode de calcul pour l'installation éventuelle d'une délégation syndicale.

Le seuil d'installation a été fixé à 13 travailleurs dénombrés selon le principe des élections sociales et 50 % du personnel doivent demander l'instauration de la délégation syndicale.

Le calcul « élections sociales » se base sur la moyenne d'une année et non plus sur deux trimestres ce qui permet de tenir compte des emplois saisonniers. Il tient compte également de la durée du temps de travail de chaque travailleur.

Aucun Centre culturel reconnu n'était dans les conditions pour organiser des élections sociales.

Suite à la CCT du 4 décembre 2009, une seule délégation syndicale a été instaurée au Centre culturel d'Ottignies-Louvain-la-Neuve. C'est le seul Centre culturel local à avoir une délégation syndicale.

►► Quelques mots-clés de la concertation sociale

AIP : Accord Inter Professionnel, accord-programme ou accord-cadre conclu tous les 2 ans par les représentants des partenaires sociaux du secteur privé. Un tel accord est élaboré au sein du «Groupe des 10». Des AIP de ce type sont conclus depuis les années 60. Toutefois, entre 1976 et 1986, aucun accord n'a été conclu en raison de la crise économique. On a ensuite renoué avec la bonne tradition des accords biennaux. Il n'y a qu'en 1996 et 2005 que le fossé séparant les deux partenaires sociaux s'est avéré trop profond. Au fil des années, le gouvernement s'est impliqué dans les AIP, pour se substituer aux partenaires sociaux ou pour en fixer le cadre. Les accords conclus entre les partenaires dans le cadre d'un AIP comportent toujours une programmation pour les deux années à venir, portant sur l'évolution salariale, les réductions de charges, les revenus de remplacement, etc. Ces accords doivent toujours être transposés en CCT ou en lois et arrêtés. Le dernier AIP est celui qui couvre la période 2009-2010.

ANM : Accord Non-Marchand, accord tripartite entre les gouvernements (de la Communauté française et de la Région Wallonne) et les partenaires sociaux pour financer les secteurs à finalité sociale. Les CCT qui définissent l'utilisation des moyens sont négociées par les partenaires sociaux dans les CP sectorielles.

CCT : Convention Collective de Travail, accord conclu entre une ou plusieurs organisations syndicales et une ou plusieurs organisations patronales ou un ou plusieurs employeurs, fixant les relations individuelles et collectives de travail entre employeurs et travailleurs d'entreprises ou d'une branche d'activités et réglant les droits et devoirs des parties contractantes.

CE : Conseil d'Entreprise, organe de consultation entre l'employeur et les représentants des travailleurs ayant pour objet les négociations en matière économique et sociale (obligatoire pour toute entreprise occupant en moyenne au minimum 100 travailleurs).

CESSoC : Confédération des Employeurs des secteurs Sportif et Socioculturel dont l'ACC est membre, est reconnue comme organisation représentative des employeurs privés des secteurs sportif et socioculturel francophones et germanophones en Commission paritaire 329 et en Sous-Commissions paritaires 329.02 et 329.03 ainsi que dans les Fonds sociaux tels que le Fonds Maribel Social et le Fonds 4S de formation et de reclassement. Elle représente également le secteur au sein des intersectorielles du non-marchand. Elle regroupe 12 fédérations membres qui affilient elles-mêmes les employeurs ou groupements d'employeurs du secteur privé, à savoir l'éducation permanente et l'insertion socioprofessionnelle, les organisations de jeunesse et centres de jeunes, les Centres culturels, les établissements sportifs, les fédérations sportives, les centres d'expression et de créativité, les bibliothèques, les télévisions locales, le tourisme non commercial, la médiathèque, les organisations non gouvernementales de coopération au développement ainsi que les associations socioculturelles germanophones. La défense des positions des employeurs du secteur et l'information et la formation de ces employeurs constituent ses missions principales.

CESW : Conseil économique et social de Wallonie, organisme paritaire qui réunit les représentants des organisations syndicales et patronales de Wallonie. Le dialogue créé au sein du CESW est au centre de la stratégie et de la politique économique et sociale de la Wallonie. Il joue un rôle tout à fait atypique entre militantisme et institution étatique. Il réunit les différents interlocuteurs sociaux : Union wallonne des entreprises (patronat) - Union des classes moyennes (les PME) - Union des entreprises à Profit Social (le non-marchand) - CSC, CGSLB et FGTB (syndicats d'ouvriers et d'employés) - FWA (Fédération wallonne de l'agriculture). Plate-forme de référence régionale, il exerce des missions centrées sur l'aide à la décision du pouvoir politique : avis sur les thématiques économiques et sociales prises au sens large. Dialogues entre partenaires sociaux, d'une part, et entre ceux-ci et le gouvernement, d'autre part.

CNT : Conseil national du Travail, organe paritaire de concertation qui émet des avis de sa propre initiative ou à la demande de l'autorité publique sur des matières sociales. En dehors de sa fonction consultative, le CNT peut également conclure des conventions collectives de travail soit pour l'ensemble des secteurs d'activités économiques, soit pour l'un de ces secteurs. Les partenaires sociaux représentant le secteur non-marchand sont ici constitués pour le banc patronal par l'UNISOC et pour le banc syndical par la Centrale générale des Syndicats libéraux de Belgique (CGSLB), la Confédération des Syndicats chrétiens (CSC) et la Fédération générale du Travail en Belgique (FGTB).

CPPT : Comité pour la Prévention et la Protection du Travail, organe de concertation ayant pour mission générale de promouvoir la sécurité et l'hygiène au travail (obligatoire pour toute entreprise occupant en moyenne au minimum 50 travailleurs).

(S)CP : (Sous) Commission Paritaire, instituée par branche d'activité, elle se compose comme son nom l'indique, d'un nombre égal de représentants d'organisations patronales représentatives du secteur et d'organisations syndicales. La Commission Paritaire est présidée par un conciliateur social, fonctionnaire du Ministère fédéral de l'emploi et du travail. Les Sous-Commissions paritaires sont des subdivisions des Commissions Paritaires instituées pour un territoire ou un secteur d'activité spécifique. Elles peuvent être autonomes ou non.

DS : Délégation Syndicale, compétente pour la négociation d'accords collectifs d'entreprise. Dans les Centres culturels, elle peut être installée à partir du moment où l'employeur compte 13 travailleurs occupés et que la moitié d'entre eux au moins en fait la demande.

OS : Organisation Syndicale, trois sont reconnues comme partenaires sociaux en Belgique, la FGFB, la CSC et la CGSLB. En général le taux de syndicalisation est élevé en Belgique mais cette généralité ne semble pas s'appliquer au secteur socioculturel.

OP : Organisation Patronale, constituée pour défendre les intérêts de leur membre, elle constitue également un groupe de pression vers les pouvoirs publics. Parmi les OP interprofessionnelle citons : l'UNISOC, la FEB, l'UCM, l'UNIZO.

UNIPSO (anciennement UFENM) : Union des entreprises à Profit Social dont la CESSoC est membre, organisation patronale représentative du secteur non-marchand pour la Wallonie, la Fédération Wallonie-Bruxelles et la Communauté germanophone au niveau intersectoriel. Elle siège au sein de lieux de concertation et de négociation comme le Conseil Economique et Social de Wallonie (CESW). Une mission importante de l'UNIPSO est de participer activement aux multiples discussions entre partenaires sociaux francophones et germanophones en vue de la réalisation des Accords du non-marchand. Le contenu de ces accords dépend des enveloppes budgétaires disponibles et des périmètres fixés par les gouvernements concernés, mais également du pouvoir d'influence des partenaires sociaux.

UNISOC (anciennement CENM) : Union des entreprises à profit Social, dont la CESSoC est membre, organisation patronale fédérale représentative du non-marchand pour la Belgique. Elle fédère les organisations d'employeurs offrant des services centrés sur la personne dans les secteurs, tant publics que privés, que sont les hôpitaux, les services et institutions de santé, les services d'aide aux familles et aux personnes âgées, les services d'éducation et d'hébergement, les ateliers protégés et les ateliers sociaux, le secteur socioculturel, l'enseignement, les organisations sociales et les arts de la scène. C'est un interlocuteur privilégié en vue de créer des synergies et renforcer la combativité des employeurs du non-marchand et leur poids dans l'équilibre de la concertation socio-économique. Elle est présente au sein du Conseil national du Travail (CNT).

⁵ Les CCT intersectorielles sont conclues au sein du Conseil national du Travail leur champ d'application s'étend à toutes les branches d'activités et à tout le pays. Les CCT du CNT sont numérotés.
⁶ Les dispositions contenues dans les CCT lient tous les employeurs qui ressortissent à la commission paritaire concernée et pour autant que ces employeurs ressortissent au champ d'application de la CCT.
⁷ Une CCT est rendue obligatoire par Arrêté Royal publié au Moniteur Belge. Le non-respect d'une telle CCT peut être sanctionné pénalement.

►► Les syndicats

En Belgique, les syndicats qui se sont développés au cours du 19^{ème} siècle n'échappent pas à la polarisation. Les organisations de défense et d'encadrement des travailleurs se partagent entre les trois idéologies dominantes : la chrétienne étroitement liée à l'Eglise catholique, la socialiste attachée au Parti Ouvrier Belge (POB) et de manière moindre, la libérale.

- La Confédération des syndicats chrétiens de Belgique (CSC) conçoit son action sur les valeurs issues de la doctrine sociale de l'Eglise catholique, l'encyclique Rerum Novarum⁸. Elle est opposée à la lutte des classes mais soucieuse de lutter contre le capitalisme sans supprimer la propriété ni le capital. Elle prône la cogestion, participation des travailleurs à la gestion de leur entreprise sans remettre en cause le pouvoir de décision du capital.



- La Fédération générale du travail de Belgique (FGTB) continue à faire référence à la suppression des classes sociales (lutte des classes) et au capitalisme, fidèle à la Charte de Quaregnon⁹. Elle rejette la cogestion car le syndicat n'a pas à assumer la gestion d'une entreprise dans le système capitaliste. Elle soutient le contrôle ouvrier permettant de limiter les abus du capitalisme le soumettant à l'intérêt général.



- La Centrale générale des syndicats libéraux de Belgique (CGSLB) rejette les principes doctrinaux inspirés du marxisme et ne reconnaît pas la doctrine sociale de l'Eglise catholique. Elle valorise la propriété privée, la paix sociale et l'épanouissement personnel des travailleurs et s'inspire des droits sociaux définis par la Déclaration des Droits de l'Homme.



8 Publiée en 1891 par le pape Léon XIII

9 Adoptée par le Parti Ouvrier Belge le 26 mars 1894

10 Syndicat libéral de la fonction publique

11 Association professionnelle du personnel de l'enseignement libre

12 Centrale des employés (CNE), CSC Alimentation et services, CSC Services publics parmi celles de la CSC ; Syndicat des employés, techniciens et cadres (SETCa), Centrale Générale, Centrale générale des services publics (CGSP) parmi celles de la FGTB.



Chaque syndicat a sa propre organisation interne. La CGSLB est le syndicat le plus centralisé. Il ne possède pas de centrales professionnelles à l'exception du SLPF¹⁰ et de l'APPEL¹¹; il est structuré géographiquement privilégiant une approche interprofessionnelle. Les deux organisations syndicales les plus importantes (FGTB et CSC) ont quasi la même structure basée sur des centrales professionnelles différentes selon leur statut ou le secteur d'activité¹².

Si les doctrines semblent éloignées voire antagonistes, il ne faut pas en conclure que les représentants des organisations syndicales s'entre-déchirent à chaque rencontre. Le pragmatisme et le bon sens les obligent souvent à adopter des positions communes lors des négociations.



►► Représentation patronale des Centres culturels

Si pour les syndicats, une représentation des travailleurs occupés dans le non-marchand a pu se reposer sur une longue expérience, c'était loin d'être le cas pour les fédérations d'employeurs.

Afin de siéger en Commission paritaire, une organisation représentative des employeurs doit obtenir une reconnaissance au Service Public Fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale. L'ACC (à l'époque AMCFC) créée le 15 avril 1978 dans l'optique de la création de la Commission paritaire (CP) du secteur socioculturel a bien été reconnue comme organisation patronale mais n'y a jamais siégé en tant que tel.

L'hétérogénéité du champ de compétence de la CP 329 (15 secteurs) a obligé les employeurs à se regrouper afin d'avoir une représentativité réelle. Le CNT estimait qu'un trop grand nombre de représentants handicaperait le fonctionnement de la concertation. Imaginez un représentant néerlandophone et francophone par secteur, tenant compte de la parité des bancs patronaux et syndicaux il faudrait 60 représentants à la CP 329 !

C'est donc au sein de la CESSoC que s'organisent les positions des fédérations sectorielles, évitant ainsi la traditionnelle polarisation. Certes, il n'est pas toujours simple de dégager des positions communes au vu notamment des différences de taille et de subvention des associations représentées. Certaines prises de position nécessitent de longs débats entre les sous-secteurs mais ce dispositif permet une prise de parole univoque dans les concertations et négociations en CP, SCP et dans les Fonds Sociaux (Maribel et 4S).

Le financement des fédérations patronales des secteurs socioculturel et sportif reste une préoccupation, nombre d'entre elles au sein de la CESSoC sont subsidiées par les pouvoirs publics mais pas pour cette mission spécifique. La mise en place du dispositif du Maribel Social a permis leur consolidation.

Après s'être affirmée comme interlocuteur à la Commission paritaire pour le secteur socioculturel, la CESSoC s'est trouvée sollicitée pour participer à d'autres structures de la concertation intersectorielle.

Le socioculturel a ainsi progressivement pris place dans la grande famille du non-marchand au côté des secteurs des services aux personnes, de la santé et du bien-être, de l'aide à la jeunesse et d'accompagnement du handicap... Au niveau fédéral, c'est au sein de l'UNISOC qui siège au Conseil national du Travail et opère un suivi des législations fédérales. Au niveau régional et communautaire l'UNIPSO est titulaire de sièges au Conseil Économique et Social de la Région Wallonne et opère le suivi des matières régionales et communautaires du côté francophone et germanophone dont les aides à l'emploi (APE). La CESSoC participe également aux travaux de la Confédération bruxelloise des entreprises non-marchandes (CBENM) qui siège au Conseil Économique et Social de la Région de Bruxelles-Capitale.

Les obstacles sont encore nombreux mais, petit à petit, le non-marchand peut peser dans des décisions de plus en plus nombreuses et de façon de plus en plus convergente. C'est aussi un des fruits de la concertation sociale.

Un travail de veille stratégique permanent s'opère à tous niveaux de façon à pouvoir défendre au mieux les intérêts du non-marchand et de ses secteurs qui pourraient, vu de l'extérieur ressembler à des poupées russes. Cela se traduit, notamment, par un travail intense de suivi des projets législatifs et d'opérations d'explication, de conviction et de collaboration auprès des exécutifs et des assemblées parlementaires.



▶▶▶ Les précurseurs

La Maison de la Culture de Tournai est le premier Centre culturel reconnu, c'est aussi un précurseur en terme de concertation sociale, la délégation syndicale y a été instaurée il y a plus de 20 ans.

Elle n'a pas été créée suite à un conflit. Au vu de l'évolution du nombre de travailleurs, le SETCa, sous l'impulsion d'un de ses affiliés qui est d'ailleurs devenu délégué syndical a souhaité la mise en place d'une délégation syndicale sur base de la CCT n°5 du CNT. Il n'existait pas de Commission paritaire pour le secteur à l'époque et donc pas de CCT spécifique. Ce militant, Christian Masay, a ensuite quitté la Maison de la Culture pour devenir permanent régional avant de devenir Secrétaire fédéral du SETCa pour le non-marchand.

Philippe Deman, le directeur maintient la tradition du dialogue constant et permanent. « La délégation syndicale et la direction essaient d'anticiper mais lorsque cela est nécessaire, les problèmes trouvent souvent une solution avant de devoir être évoqués devant les instances de l'association ».

Le délégué syndical, Jacky Legge, élu par l'ensemble du personnel syndiqué confirme ce fonctionnement: « Un réel climat de confiance s'est installé, le directeur m'informe régulièrement ». Il a la confiance de l'ensemble du personnel puisque d'après ses dires, tous le personnel sous contrat avec l'asbl est affilié au SETCa. Jacky reconnaît qu'il a eu de la chance d'être soutenu par Christian Masay qui a obtenu pour l'ensemble du personnel des avantages extralégaux peu courant dans le secteur à l'époque (assurance groupe, chèques repas...).

La Maison de la Culture a comme autre particularité d'avoir un effectif important de travailleurs mis à sa disposition par la Ville de Tournai. Ce personnel n'est pas soumis aux mêmes règles que le personnel engagé par l'asbl. Philippe Deman a donc aussi comme interlocuteur le délégué syndical de la CGSP. « Concernant les employés mis à disposition par la Ville, le rapport au pouvoir, aux horaires, aux prestations étant différent, c'est parfois un peu plus compliqué, mais on avance également sur ce terrain ensemble ».

Lorsque l'on évoque avec lui le fonctionnement de la délégation syndicale, Jacky Legge, animateur et coordinateur du CEC, reconnaît qu'il jouit d'une certaine liberté dans l'exercice de sa fonction. Depuis quelques mois, il est secondé par un autre délégué du SETCa qui s'occupe plus particulièrement des problèmes des techniciens. « Nous faisons des réunions avec le personnel syndiqué au SETCa, il n'y a pas de réunions communes pour le moment avec le personnel mis à disposition mais il y a une transmission d'informations. On fonctionne de façon indépendante entre les deux structures syndicales ».

A propos de la question des délégations syndicales inter-centres, son avis est nuancé. « Au vu de mon expérience, je suis extrêmement favorable à une délégation syndicale dans toutes les associations culturelles, cela permet d'envisager l'avenir de façon sereine, notamment dans ces périodes difficiles et permet d'anticiper certaines choses. Pour les petites structures, il n'est pas possible d'avoir de délégation syndicale, Christian Masay avait pour projet d'avoir des délégués syndicaux 'volants'. Je ne suis pas très favorable à cette formule, je suis à l'aise dans ma structure, mais il n'est pas évident d'aller ailleurs, mais c'est peut-être la solution ».



▶▶▶ Jack Houssa, le braconnier devenu garde-chasse

J'ai été un moment délégué syndical principal ou aujourd'hui représentant d'un employeur mais ma position reste la même : la présence d'une délégation syndicale forte, représentative et intelligente est un élément extrêmement utile pour le dialogue social dans une entreprise quelle qu'elle soit.

'Forte', c'est la capacité des délégués, leur force de réflexion.

'Représentative' car elle ne peut pas être mise en cause parce qu'il n'y aurait que 2 ou 4 personnes sur 40 qui seraient membres d'un syndicat.

'Intelligente', il faut qu'elle sache faire les compromis et les négociations nécessaires, les mener là où elles peuvent aboutir sans partir de positions hyper dogmatiques qui n'aboutissent parfois à rien.

La présence d'une délégation syndicale permet d'éviter deux dérives : la psychologisation individuelle des conflits, parfois très présente dans la tentation et cela est aussi très présent dans le secteur culturel, on peut parler de gestion socio-affective ; le corporatisme : les techniciens, l'équipe d'animation, les administratifs ... qui peut créer des conflits.

La délégation syndicale doit pouvoir régurgiter les éléments qui lui sont transmis de manière brute par les travailleurs en mettant cela sous la forme qu'ils souhaitent.

Les délégués syndicaux ont un rôle complexe mais essentiel !

Jack Houssa
Vice-Président du Centre culturel régional du Centre

▶▶▶ Pascal Dupont, l'autre braconnier devenu garde-chasse

Les délégués syndicaux de l'association pour personnes handicapées dans laquelle je travaillais durant mon service civil m'ont proposé de passer l'examen de permanent au SETCa Mons Borinage. J'ai passé cet examen avec motivation mais peu d'espoir, moi le jeunot qui n'avais jamais travaillé dans le privé je me frottais à des délégués qui pour la plupart avaient une longue expérience syndicale. Mais j'ai obtenu cet emploi ! C'est ainsi que le 1er mai 1991, je deviens permanent syndical du SETCa Mons Borinage notamment pour le secteur non-marchand. En juillet 1994, j'ai quitté ce premier emploi « réel » pour devenir animateur-directeur du Centre culturel de Boussu. J'avais besoin de relever de nouveaux défis mais surtout d'échapper à l'impression que la solidarité s'arrête dès que commence l'individualisme. Cependant, j'ai continué à assister aux réunions du comité national syndical du secteur socioculturel jusqu'en 2000.



Début des années 90, le secteur non-marchand n'était pas aussi développé que maintenant. Un certain flou existait, et il était parfois difficile de distinguer l'employeur du travailleur : les travailleurs d'une structure étaient administrateurs d'une autre, certains travailleurs étaient administrateurs de leur association donc en partie leur employeur. Le taux

de syndicalisation était variable mais certainement moins élevé que maintenant mis à part dans les hôpitaux.

Les syndicats ont joué un rôle important dans les négociations avec les pouvoirs publics lors de l'application des plans de résorption de chômage, mais ils n'avaient pas une vue précise des secteurs. Les fédérations d'employeurs n'étaient pas structurées et n'étaient donc pas un interlocuteur pour les pouvoirs publics, contrairement à ce qui se passe aujourd'hui.

La mise en place des Commissions paritaires et la signature des Conventions collectives de travail ont permis de grandes avancées pour le secteur tant du côté des travailleurs que des employeurs ; je ne reprendrai que l'exemple du travail de nuit et du dimanche où avant la CCT, on était souvent dans l'illégalité dans les Centres culturels.

J'ai souvent été confronté à des employeurs, membres d'un conseil d'administration qui ignoraient les bases de la législation sociale. Aujourd'hui, les fédérations patronales conseillent, documentent les employeurs afin qu'ils ne fassent plus n'importe quoi, pour le plus grand bonheur des travailleurs. A contrario, certains travailleurs ne souhaitent pas appliquer les règles, ne respectant pas la période d'interruption entre deux périodes de travail ou les règles minimales de sécurité.

D'après mes informations, le taux de syndicalisation dans le secteur socioculturel n'est pas très important et je trouve cela dommage. C'est vrai qu'il s'agit d'un secteur peu structuré syndicalement à cause de la taille réduite des équipes, on y trouve peu de délégations syndicales. Le côté militant que l'on retrouvait chez quasi tous les travailleurs du secteur socioculturel a disparu...c'est devenu un secteur comme un autre.

En ce qui concerne l'antagonisme patronat/syndicat, nous ne sommes pas un secteur traditionnel et l'on

retrouve notamment dans le secteur de l'éducation permanente et de la formation des adultes des organisations syndicales comme pouvoir organisateur. L'arrêté royal instituant en 1970 les Maisons de la Culture prévoyait que devaient être membre des CA les organisations syndicales, on retrouve encore dans certains CA de Centres culturels des permanents syndicaux.

Pour moi en tout cas les choses sont claires: je défends les intérêts des employeurs des Centres culturels afin de permettre au secteur de perdurer en respectant les législations existantes pour préserver l'emploi et les activités. Je ne pense pas que les syndicats soient toujours conscients des situations réelles dans lesquelles se trouvent certaines associations. Peu de délégations syndicales signifient peu de relais vers les permanents régionaux et les permanents nationaux.

Au vu des restrictions budgétaires des différents niveaux de pouvoir, il ne suffira pas que patrons et syndicats manifestent ensemble pour réclamer plus de moyens pour les obtenir.

Pascal Dupont
Directeur de l'ACC
Membre de la CP 329 et de la SCP 329.02



►►► Portrait de Vincent Geens



Vincent Geens, directeur du Centre culturel d'Ottignies-Louvain-la-Neuve est syndiqué de longue date. La concertation sociale est pour lui synonyme de dialogues et d'échanges. C'est donc tout naturellement qu'il a soutenu la mise en place de la délégation syndicale au sein du Centre culturel, la dernière en date dans notre secteur.

Rencontre.



Ce passionné d'histoire a grandi à Baisy-Thy (Genappe). Durant ses études à Namur, il présida le cercle de philosophie et lettres et participa, avec la Maison de la Culture de Namur, à l'organisation d'un festival de contes pour adultes, puis de concerts et d'une exposition d'art étudiant. A Leuven, il acheva sa licence en histoire moderne par un mémoire consacré à Jacques Ledoux, le fondateur de la Cinémathèque royale de Belgique. Sa passion pour le septième art l'amena à collaborer à la biographie d'Henri Storck. Son implication dans le milieu culturel l'orienta vers le secteur des Centres culturels. Il assure depuis 2006 la direction du Centre culturel d'Ottignies-Louvain-la-Neuve¹³, après avoir développé durant sept ans la direction artistique du Centre culturel du Brabant wallon et du Festival de Wallonie en Brabant wallon. Son idéal social s'inscrit également dans ses choix professionnels. Syndiqué depuis 1999, il a à cœur de défendre les intérêts collectifs.

La délégation syndicale du Centre culturel d'Ottignies-Louvain-la-Neuve a été mise en place en janvier 2011. Le dialogue entre la direction et le personnel pouvant se réaliser par différents moyens, le Centre a cherché la forme de concertation sociale qui lui correspondait. Vincent précise : « Avant sa mise

en place, il n'y avait pas de concertation organisée en tant que tel au sein du Centre mais cela se passait bien. J'ai toujours été favorable à l'instauration d'une concertation sociale plus formalisée, le conseil d'administration n'y a mis aucun frein. Etant moi-même syndiqué, je comprenais d'autant mieux l'importance d'avoir une délégation syndicale ». Le conseil d'administration du Centre culturel a donc soutenu cette initiative alors même que sa mise en place n'était pas obligatoire. Plusieurs administrateurs étaient favorables à l'instauration d'une concertation sociale. « Cela s'est fait sereinement avec l'appui collectif » ajoute Vincent.

L'initiative de l'installation d'une délégation syndicale appartient aux organisations représentatives des travailleurs, mais cela peut parfois prendre du temps, par manque de confiance ou faute de candidat. « Les premières réunions qui ont précédé l'établissement de la délégation syndicale ont parfois été un peu tendues car elles concordaient avec la mise en place du décret emploi et la cession de cinq travailleurs (et de leurs points APE) de la ville vers le Centre culturel. Même si l'on paie tout le monde à 100% des barèmes, il y a eu quelques tensions avec les permanents syndicaux avant qu'ils ne prennent connaissance des chiffres et

¹³ Budget 1,5M, 19 personnes, 100 projets/an dont la 19e Nuit africaine, le 29 juin (www.nuitafricaine.org)

du traitement du personnel. Les choses ont été mises à plat afin d'établir une vraie confiance, ce qui est le cas depuis. Une autre difficulté à laquelle nous avons dû faire face était le manque de candidats. Les permanents syndicaux assuraient qu'ils avaient un certain nombre de candidats mais ce n'était pas le cas ». Certains travailleurs se sont donc affiliés à un syndicat faute de candidats ou ont été choisis par le syndicat lui-même.

Pour Vincent, le syndicalisme est une vraie valeur, une motivation personnelle qui contribue à une réflexion collective. Pour être délégué « Il faut pouvoir prendre un certain recul, avoir une vision globale pour ne pas défendre ses revendications personnelles, ce qui n'est pas toujours évident lorsque l'on apprend sur le tas ; c'est aussi une question de motivation et d'envie ».

Malgré ce démarrage un peu difficile, la délégation syndicale du Centre culturel voit le jour et améliore par petites touches la vie des travailleurs. « Nous nous sommes réunis à plusieurs reprises et de façon régulière au début. Nous avons trouvé ensemble des solutions concrètes pour améliorer la vie des travailleurs, comme par exemple l'achat d'un lave-linge et d'un sèche-linge mis à leur disposition pour nettoyer leurs vêtements de travail et arrêter ainsi d'en louer, c'est un exemple constructif. Le reste du temps, les questions concernent surtout les salaires, même si tout a été clarifié à ce niveau là. Il y a aussi l'épineuse question de l'organisation des plannings, difficile à régler partout. Lors des réunions avec la délégation syndicale, j'apporte autant de sujets que les délégués syndicaux. J'ai connaissance de certains problèmes que l'on doit régler, et il faut trouver un moyen de les régler ! J'essaie d'animer au mieux les réunions pour que l'on prenne le temps de trouver des solutions. »

Cependant Vincent regrette le manque d'impulsion: « Les délégués syndicaux ont pour rôle de se renseigner, de faire avancer les dossiers, d'étudier les ques-

tions avec les permanents si besoin, mais le suivi n'est pas toujours assuré ». Mais il reste très positif. « Je suis content que ce soit en place, la délégation syndicale amène un climat de confiance et de sérénité dans les rapports entre collègues. Le seul bémol est que cela ajoute du travail au directeur ! Il manque un coordinateur administratif et financier au sein du Centre, donc pour l'instant je fais ce travail qui est colossal au vu des textes et règlements toujours plus complexes à appliquer. Pour que la délégation fonctionne mieux, il faut pouvoir y consacrer du temps ».

De plus, Vincent souligne que dans une politique de concertation sociale, la délégation syndicale n'est qu'un moyen. « J'organise des réunions régulières avec les différentes équipes, des réunions sur les projets aussi mais également des entretiens individuels réguliers avec chaque membre du personnel et ce tous les ans pour discuter de l'organisation et du bien-être au travail, des besoins de chacun (formation, équipement etc.) et échanger des informations ».

Communiquer, dialoguer, échanger : une des clés vers l'épanouissement des employés et le développement d'une structure...



►►► Le Fonds 4S

Au fil des publications, nous vous invitons à découvrir les différents organes et instances où siègent vos représentants de l'ACC, notamment en temps que membre de la CESSOC (Confédération des Employeurs des secteurs Sportif et SocioCulturel).

Découvrons le Fonds 4S avec Vincent Dehin, membre du Comité de gestion.

Qu'est-ce que le Fonds 4S ?



Par Fonds 4S, il faut entendre le « Fonds Social du Secteur Socioculturel et Sportif ». Cette appellation est assez récente. Auparavant, on le connaissait sous le nom du Fonds « Groupes à risque » du secteur socioculturel.

Le secteur socioculturel est un secteur professionnel assez récent dans son organisation. En effet, la Commission paritaire 329 pour le secteur socioculturel a été instaurée officiellement en 1993 mais n'a débuté ses travaux de manière effective qu'en 1997. Elle s'est alors presque immédiatement dotée d'un Fonds de sécurité d'existence. Un Fonds de sécurité d'existence est un mécanisme légal¹⁴ qui permet aux secteurs professionnels en place de se doter d'un Fonds pour organiser la solidarité des employeurs en finançant des initiatives propres au secteur. Le Fonds « Groupes à risque » a donc été créé par la Commission paritaire 329 afin de proposer des initiatives propres à ce même secteur.

Récemment, le Fonds a décidé de changer d'appellation. L'appellation officielle étant trop longue, il a simplement été décidé de le contracter en Fonds 4S¹⁵. Ce changement d'appellation s'est inscrit dans une grande campagne de promotion et de communication de ses actions afin d'élargir la palette des associations du secteur qui en bénéficient.

Quel est le mode de financement et de gestion du Fonds 4S ?



S'agissant d'un Fonds de sécurité d'existence, sa mission est donc – comme nous l'avons dit – d'organiser la solidarité des employeurs du secteur afin de finan-

cer des initiatives propres. Cette solidarité est mise en œuvre par la perception par l'ONSS de cotisations patronales spéciales auprès des employeurs du secteur socioculturel. Ces cotisations spéciales sont ensuite reversées par l'ONSS au Fonds 4S pour lui permettre de mener à bien ses initiatives.

Les cotisations patronales spéciales prélevées équivalent à 0,20% de la masse salariale globale des travailleurs du secteur socioculturel. A cela se rajoute une dernière cotisation patronale spéciale limitée aux seuls employeurs du secteur socioculturel francophone et germanophone (Sous-commission paritaire 329.02) pour la mise en œuvre du reclassement professionnel.



La gestion du Fonds 4S est confiée à un Comité de gestion paritaire de 10 membres effectifs et 10 membres suppléants. Conformément au modèle de la concertation sociale qui prévaut en Belgique, ce Comité de gestion est composé pour moitié de représentants des employeurs et pour l'autre moitié de représentants des travailleurs du secteur socioculturel. Sur le banc patronal du Comité de gestion se retrouvent des représentants de la Confédération des employeurs du secteur socioculturel et sportif (la CESSOC). Sur le banc syndical, siègent des représentants des 3 organes syndicaux reconnus au sein de la CP 329, à savoir la CNE, le SETCa et la CGSLB. L'ACC occupe un des mandats

¹⁴ Loi du 7 janvier 1958 concernant les Fonds de sécurité d'existence (M.B., 07/02/1958).
¹⁵ Fonds de sécurité et d'existence dédié au secteur socioculturel et sportif (dénomination officielle)

de la CESSOC et siège donc sur le banc patronal du Comité de gestion.

La présidence et la trésorerie sont assurées alternativement tous les deux ans par un membre du banc patronal et un membre du banc syndical. Le Comité de gestion rend compte de l'action du Fonds à la Commission paritaire une fois par an.



En soutien au Comité de gestion, se trouve l'équipe administrative qui met en œuvre le travail journalier et exécute administrativement les décisions prises au sein du Comité de gestion.

Quelles sont les actions du Fonds ?



Au niveau des actions, la politique suivie par le Fonds 4S a toujours été de proposer des initiatives en matière de formation. L'argent prélevé auprès du secteur sert donc principalement à financer des formations aux travailleurs du secteur. A côté de ces actions de formation, le Fonds 4S soutient depuis peu la mise en œuvre du reclassement professionnel (« outplacement ») des travailleurs licenciés de plus de 45 ans en Sous-commission paritaire 329.02. Les principales actions du Fonds 4S sont au nombre de 3 : le soutien à la formation des travailleurs, le soutien à l'accompagnement d'équipe et le soutien au reclassement professionnel.

• **Soutien à la formation**

Le Fonds 4S propose plusieurs formules de soutien à la formation. La première est de proposer, en collaboration avec d'autres Fonds de sécurité d'existence du secteur non-marchand, un catalogue de formations appelé FormAPEF. Ce catalogue annuel propose plus de 280 formations de qualité aux thématiques variées et misant sur une couverture géographique la plus large possible. Le Fonds 4S prend en charge l'intégralité des

frais d'inscription des travailleurs du secteur qui y participent. Ces formations sont donc 100% gratuites pour ces travailleurs qui ne devront pas déboursier un centime pour y participer.

A côté de ce catalogue, le Fonds 4S propose une formule de remboursement forfaitaire des frais de formations courtes. Il s'agit ici d'un remboursement à hauteur de maximum 80€ par jour pour une formation de 4 jours maximum qui ne figurerait pas dans le catalogue FormAPEF. Le Fonds n'intervient cependant que dans une liste de domaines et de thématiques prioritaires et les demandes de remboursement peuvent être introduites tout au long de l'année.

Une autre action est le soutien à la formation longue des travailleurs. Le soutien se fait sous forme de bourse annuelle pour soutenir des formations de longue durée des travailleurs. Le soutien ne se fait que pour les formations qui figurent dans la liste établie par le Comité de gestion. Les demandes de bourses peuvent également être introduites tout au long de l'année.

Enfin, la dernière catégorie est le soutien aux formations spécifiques. Cette catégorie fait figure de catégorie résiduaire et est destinée à soutenir les projets de formation pertinents qui ne rentrent pas dans une des autres formules précitées. Le fonctionnement est quelque peu différent dans la mesure où un dossier complet doit être rempli par le bénéficiaire afin de solliciter une intervention financière du Fonds. L'intervention est donc laissée à l'appréciation du Comité de gestion en fonction des éléments présents dans le dossier de candidature. Le Comité de gestion organise 3 sessions de sélection par an de ces formations spécifiques. Les dossiers de candidatures doivent donc être rentrés dans l'un des 3 appels à projets annuels dont les échéances sont invariablement le 15 janvier, le 15 mai et le 15 octobre de chaque année.



• **Soutien à l'accompagnement d'équipe**

Cette action de soutien permet à une équipe de se questionner sur le projet de l'association, de s'interroger sur ses pratiques, ses modes de fonctionnement ou ses rapports à l'extérieur, le tout sous la supervision d'un accompagnateur externe. Il s'agit donc bien d'une approche collective mais qui peut prendre de multiples formes par rapport à l'accompagnement qui est sollicité.

Ici aussi, la sélection des demandes par le Comité de gestion se fait sous la forme d'un appel à projet. Les dossiers de candidature devront donc être introduits au Fonds en fonction des mêmes échéances (15 jan-

vier, 15 mai et 15 octobre) et l'intervention du Fonds est laissée à l'appréciation du Comité de gestion sur la base du dossier de candidature introduit.

• **Soutien au reclassement professionnel**

Désormais, le Fonds 4S soutient le reclassement professionnel des travailleurs licenciés de plus de 45 ans. Cette procédure, qui incombe normalement à l'employeur, est en effet prise en charge par le Fonds 4S de même qu'une partie des coûts qu'elle engendre vu que le Fonds interviendra à hauteur de 75% des coûts de la procédure de reclassement. Cette action est cependant limitée aux travailleurs licenciés qui ressortissent de la Sous-commission paritaire 329.02.

Et les Centres culturels ?

Le sous-secteur des Centres culturels est un petit sous-secteur à l'échelle du secteur socioculturel et sportif. En effet, les Centres culturels de la Communauté française représentent environ 850 travailleurs en équivalent temps-plein (ETP) sur les 17 000 ETP que compte le secteur socioculturel et sportif. Les Centres culturels ne figurent donc pas dans le haut du classement des sous-secteurs faisant appel au Fonds 4S. En 2011, ils représentaient tout de même 14,19% des dossiers acceptés de remboursements forfaitaires de formation. Pour les formations spécifiques, les Centres culturels ne représentaient que 3,41% des dossiers acceptés et pour les formations longues, 8,33%. Concernant l'accompagnement d'équipe, ils représentaient 7,58% des dossiers acceptés.

On le voit, même si les Centres culturels ne représentent qu'environ 5% du secteur socioculturel et sportif, il recourt relativement bien au Fonds. Il apparaît cependant que les actions du Fonds sont encore trop méconnues et que les Centres culturels pourraient recourir davantage au Fonds 4S dans leurs actions de formation et d'accompagnement d'équipe.

Pour plus de renseignements...

Pour plus de renseignements sur les actions du Fonds, les demandes d'intervention ou pour télécharger les formulaires, nous vous conseillons de visiter le site internet du Fonds 4S ou de contacter son équipe administrative.

Site internet : www.fonds-4s.org
 Responsable : François-Xavier Lefebvre
 Assistance administrative: fonds-4s@apefasbl.org
 Tel: 02 227 59 83 - Fax: 02 227 59 79
 Permanence téléphonique de 9h à 13 h



Assistance outplacement : outplacement.fonds-4s@apefasbl.org
 Tel : 02 229 20 14 - Permanence téléphonique de 9h00 à 13h00 le lundi, mardi et jeudi
 Adresse :
 Fonds 4S
 Quai du Commerce, 48
 1000 Bruxelles

L'équipe de l' ACC est à votre écoute !
www.centres-culturels.be

Depuis plus de 40 ans les Centres culturels
donnent du Sens aux sens.
Continuons !

Contactez nous !

ACC asbl

Rue Potagère 7
1210 Bruxelles

Tél: +32 (0) 2 223 09 98

▶▶▶ L'équipe

Jack Houssa • Président

Pascal Dupont • Directeur pascal.dupont@centres-culturels.be

Vincent Dehin • Juriste vincent.dehin@centres-culturels.be

Céline D'Ambrosio • Chargée de projets celine.dambrosio@centres-culturels.be

Rose-Mary Sepulveda Torres • Secrétaire administrative accasbl@skynet.be



ethias

ACC

Association des
Centres culturels
de la Communauté
française Wallonie-Bruxelles