

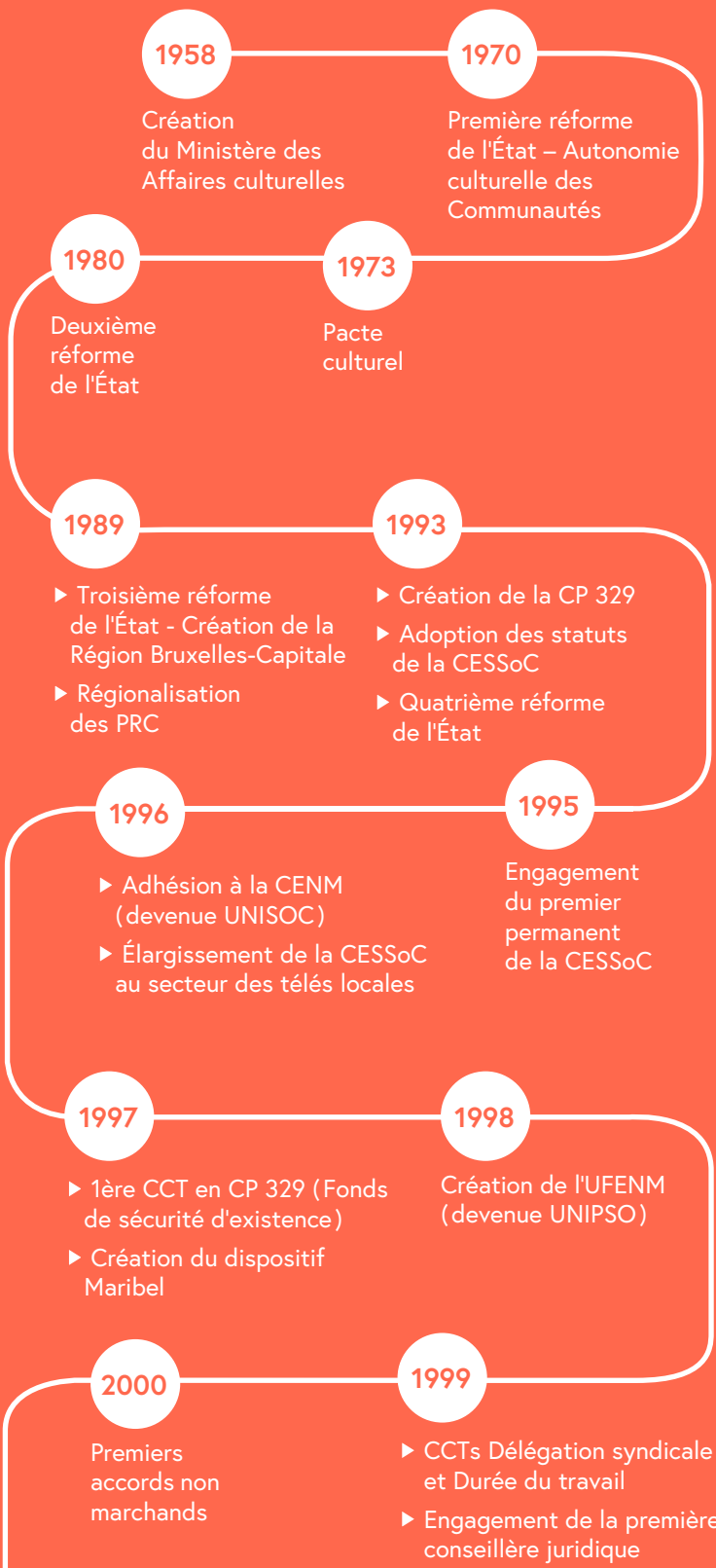
une Publication
de la LESSOL

25

ans

de concertation
sociale & politique





2001

- ▶ Elargissement de la CESSoC au secteur du tourisme
- ▶ Cinquième réforme de l'État

2002

- ▶ Début du processus de scission de la CP 329
- ▶ CCT relative à l'harmonisation salariale
- ▶ Transfert des PRC wallons dans le dispositif APE (Décret APE)
- ▶ Transfert des postes TCT & FBIE au sein du dispositif ACS en Région bruxelloise

2004

- ▶ Création des sous-commissions paritaires
- ▶ Élargissement de la CESSoC au secteur des bibliothèques

2003

- ▶ Décret emploi en Communauté française
- ▶ Élargissement de la CESSoC aux employeurs de la Communauté germanophone

2007

Création d'AnikoS

2005

Création de la CBENM (devenue BRUXEO)

2008

Deuxième décret emploi en Communauté française

2014

Sixième réforme de l'État

2019

Dernier accord non marchand en Communauté germanophone

2018

- ▶ Dernier accord non marchand en Région wallonne
- ▶ Dernier accord non marchand en Communauté française
- ▶ Dernier accord non marchand en Région de Bruxelles-Capitale

Recherche et écriture : Amélie Roucloux et Christine Machiels, historiennes au Centre d'Animation et de Recherche en Histoire Ouvrière et Populaire (CARHOP asbl) www.carhop.be

Mise en page et graphisme : OILINWATER.be

Illustrations : Laura Simonati

Impression : Graphius

Avec le soutien de la Fédération Wallonie-Bruxelles et singulièrement des ministres Demotte, Greoli, Madrane et Simonis

Éditeur : CESSoC asbl, Bruxelles, juin 2019, n° d'entreprise BE 0451865986, inscrite au registre des personnes morales de Bruxelles.

ISBN : 978-2-9602458-0-6

Dépôt légal : D/2019/14.794/01



Sommaire

Une histoire racontée
à plusieurs voix

4	► Chapitre 1 1970-1990 Les prémisses de la CESSoC	12
8	1. L'émergence des politiques culturelles en Communauté française	13
	2. La politique de l'emploi dans le socioculturel	23
	3. La structuration de la concertation sociale dans le champs socioculturel	29
	4. La fédération des secteurs et la configuration d'un banc « patronal »	41



► Chapitre 2 1990 Les premiers défis de la CESSoC	53
--	----



1. Les défis internes de la confédération	54
--	----



2. La CESSoC au sein de la commission paritaire	65
3. La CESSoC au sein du secteur non marchand	82
4. Le Maribel	90

► Chapitre 3 2000-2010 La professionnalisation de la concertation	99
--	----



1. Vers un espace de négociation tripartite	100
2. La CESSoC face aux accords non marchands	106



3. Le reprofilage des PRC	144
------------------------------	-----



4. La CESSOC à l'âge adulte	162
--------------------------------	-----

En guise de mot de la fin... ou de la suite	169
Remerciements	173
Tables des abréviations	174
Tables des matières	176

25 ans !

Un moment de la vie qui conjugue la jeunesse et la maturité.

Un espace de vie qui allie le rêve et la réalité, la vitalité et la volonté !

Fêter un anniversaire, c'est à la fois faire un temps d'analyse sur la vie passée, vivre un moment de joie partagée et prendre le temps de se donner un avenir.

Le temps d'analyse de la vie passée nous permet de redire l'enjeu de la parole collective et démocratiquement délibérée ainsi que la nécessité de la représentation collective, en ces temps où trop de pouvoirs et parfois de contemporains voudraient la réduire pour ne plus avoir que des mots individuels et éphémères. L'analyse du passé doit nous faire prendre conscience de notre devoir de transmission. Les déséquilibres nécessaires aux évolutions demandent la stabilité de la reconnaissance d'un passé bien compris.

Premier vœu d'anniversaire : il est indispensable que des fédérations comme la CESSoC puissent poursuivre et consolider leur juste place dans la construction collective de notre société.

Le temps de la joie partagée sera concrétisé par la journée du 4 octobre, mais aussi par cet ouvrage : traces, joie et espoirs ne feront qu'un !

Deuxième vœu d'anniversaire : belle fête !
Bonne lecture de cet ouvrage !

Se donner un avenir pour rester à l'écoute des besoins des membres de la CESSoC, pour rester à l'affût des besoins des publics et des

partenaires des secteurs représentés, pour poursuivre un projet de société commun où l'initiative citoyenne, joyau démocratique de notre pays, soit reconnue, encouragée sans jamais être confisquée.

Le troisième vœu de cette carte d'anniversaire dépendra de chacun d'entre nous, quelle que soit notre place dans le système. Une démocratie sociale nécessite un contrat clair entre les acteurs de terrain et le monde politique (je le place maintenant...) un vrai Pacte associatif ! (vous l'attendiez depuis 300 mots ;-)). La reconnaissance de la parole commune dans le secteur de la culture, de l'éducation permanente et de la jeunesse est plus que jamais indispensable.

Les dynamiques de l'éducation permanente et des associations de jeunesse dans leur ensemble sont celles qui ouvrent les espaces de l'émancipation humaine et citoyenne, c'est-à-dire la capacité à être un citoyen investi dans la construction d'une société solidaire. Ces processus et appropriations se tressent à ceux de l'éducation et de l'animation.

Merci de permettre la réalisation d'une société où les citoyens émancipés, critiques et responsables construisent collectivement un devenir durable et solidaire. Merci d'y participer, merci d'en être les porteurs !

Bon anniversaire !



Alda Gréoli

Vice-Présidente et Ministre de la Culture, de l'Enfance et de l'Éducation permanente

Au-delà de la célébration d'un anniversaire, les 25 ans d'existence de la CESSoC sont le reflet de l'histoire des matières « personnalisables » attribuées à la Fédération Wallonie-Bruxelles. La Confédération a grandi et évolué avec la Communauté française, prenant en charge les enjeux et défis culturels du secteur non marchand.

La politique de l'emploi dans le secteur socioculturel a été jalonnée d'embuches et parfois de tensions débouchant, souvent, sur des progrès. Le contexte défavorable de la loi spéciale de financement était peu propice au développement de politiques culturelles budgétairement ambitieuses. Il a cependant été possible de construire les prémisses de véritables passerelles entre les pouvoirs publics et les opérateurs culturels. La concertation sociale « communautaire » est ainsi née.

Les jeunes institutions culturelles d'hier se sont stabilisées et professionnalisées. Le Secteur Jeunesse sera l'un des premiers à lancer la machine. L'animateur en Maison de Jeunes passe du statut de bénévole à un emploi

subsidé. La ramification de ces secteurs devient leur force. Ils diversifient leurs actions, mais se rassemblent autour d'une ambition commune pour l'action culturelle et l'éducation permanente.

Cet ouvrage rappelle ainsi que nos politiques sont des héritières d'une volonté de faire éclore dans le paysage belge francophone une autonomie et une démocratie culturelle, chère au théoricien Marcel Hicter. Il était temps de confier aux acteurs eux-mêmes leur destin culturel. Cette volonté écarte ainsi le processus de « démocratisation de la culture » pour une philosophie proche de nos politiques actuelles basées sur une dynamique participative et collaborative. La politique culturelle de jeunesse valorise le jeune comme acteur de sa propre société et l'outil en tant que tel.

Au fil des années, à travers des changements politiques, la CESSoC est apparue comme un relai essentiel en termes de représentation des intérêts des employeurs privés des secteurs sportifs et socioculturels. À leur image, la Confédération a su s'appuyer sur ses racines diversifiées, ses branches provenant de sous-secteurs variés pour conforter un tronc solide, rassembleur. Un équilibre plaçant cet incontournable baliveau qu'est la CESSoC comme un partenaire de qualité des pouvoirs publics, comme de ses membres.

Bel anniversaire !



Rachid Madrane

Ministre de la Jeunesse, de l'Aide à la Jeunesse, des Maisons de Justice, des Sports et de la Promotion de Bruxelles

Une histoire racontée à plusieurs voix

En 2018, la Confédération des Employeurs des secteurs Sportif & SocioCultuel, la CESSoC, fête ses 25 ans. Son histoire est liée à la mise en place de la Commission Paritaire 329 (CP 329). La CESSoC naît de la volonté de fédérer un banc patronal, en vue de contribuer à la création d'un cadre réglementaire et légal pour les associations des secteurs socioculturel et sportif.

Pour que cette coupole de fédérations puisse exister et légitimer son rôle dans les négociations, la CESSoC place au cœur de ses missions la concertation entre ses membres, ainsi que l'information et la formation de ceux-ci. Depuis plus de 25 ans, la CESSoC met en réseau, crée des outils, propose des consultations juridiques, développe un programme pédagogique, avec une ambition inchangée au cours des années : celle d'amplifier l'expertise des employeurs des secteurs dans le champ de la concertation sociale. Le moteur de ses actions tient à la volonté d'encourager la professionnalisation des secteurs qui relèvent du champ socioculturel.



La CESSoC est notamment l'un des acteurs de la création de plusieurs Fonds de sécurité d'existence, et participe à la gestion paritaire de ceux-ci. Elle prend aussi progressivement une place dans la constellation des fédérations intersectorielles qui visent à défendre le secteur non marchand, à différents niveaux de pouvoir. À partir des années 2000, la CESSoC participe, à leurs côtés, aux négociations des accords non marchands. De « petit poucet », elle est devenue une actrice aguerrie de la concertation sociale, défendant la croissance de l'emploi et le développement d'un financement structurel pour ses secteurs.

Et pourtant... Au début des années 1990, le défi est de taille. Comment fédérer des secteurs aussi différents par leur histoire, leurs projets, leurs publics, leurs acteurs et leur organisation autour de préoccupations communes ? Comment amener les employeurs du champ socioculturel, marqués par une identité militante parfois forte, et tributaires des subventions des pouvoirs publics, à développer une conscience patronale ? Et, surtout, par quels moyens développer une expertise qui permette d'être un interlocuteur légitime dans les négociations sociales ?

Pour fêter ses 25 ans, la CESSoC ambitionne de revenir sur son histoire associative. Mené en partenariat avec le CARHOP, ce projet s'inscrit dans une logique de transmission entre les personnes qui ont contribué à la constitution et aux premières négociations de la CP 329, et celles qui aujourd'hui reprennent le flambeau des négociations. Il répond également au souci de prendre du recul à l'égard du temps présent, pour maintenir la cohérence entre les positionnements du passé, et ceux de l'avenir. La volonté n'est pas de réaliser une présentation institutionnelle de la CESSoC, mais d'inscrire l'histoire de la confédération au sein d'une approche sociopolitique de l'évolution de l'organisation des secteurs socioculturel et sportif, de l'histoire de la commission paritaire, et de celle des négociations des accords non marchands.

Pour soutenir la démarche historique menée par le CARHOP, il existe des archives, principalement sur support électronique, conservées dans les locaux de la CESSoC. Née dans les années 1990, la structure a très vite compris la nécessité de développer l'outil informatique dans l'objectif de créer une plateforme de ressources accessibles à ses membres. Ces ressources, réunies au fur et à mesure dans une logique de veille documentaire, ou conservées dans une logique plus confidentielle, ne se limitent pas aux notes de travail ou aux procès-verbaux des instances de la CESSoC ; elles regorgent de textes légaux et réglementaires, de déclarations politiques, de communiqués de presse, de comptes rendus officiels (et moins officiels) des réunions internes et externes, par exemple des commissions paritaires, avec les cabinets ministériels,

au sein des fédérations intersectorielles, ou encore dans le cadre de la gestion paritaire des Fonds. Ces archives sont ponctuellement complétées par celles des fédérations (comme la FESEP devenue FESEFA, la FeBISP, l'ACC) qui constituent la CESSoC, sans toutefois qu'une démarche systématique ne soit menée auprès de celles-ci ; l'évolution de ces fédérations et, de manière générale, de chacun des secteurs qui composent le champ socioculturel reste une histoire à écrire...

Ces sources écrites ne suffisent pas à elles seules pour forger l'histoire de la CESSoC. Dès le début du projet, un comité d'accompagnement est mis en place, auquel participent, aux côtés de la présidente, Yamina Ghoul, et du directeur, Pierre Malaise, plusieurs acteurs associatifs, issus de secteurs différents, qui ont participé à la construction de la CESSoC, particulièrement à ses débuts : Philippe Andrienne, Marc Bertholomé, Pierre Georis, Gabriel Maissin, Éric Mikolajczak, Serge Noël et Bernard Paridaens. Leurs expériences, leurs souvenirs, et l'analyse qu'ils en font aujourd'hui, avec le recul, sont collectées, lors de réunions, mais aussi lors d'interviews individuelles, pour enrichir l'approche sociopolitique, évoquer les moments de tensions et de convivialité qui sont plus rarement archivés, et mieux comprendre les rouages des négociations.

Le comité d'accompagnement se réunit cinq fois entre mars 2018 et juin 2019 : ensemble, nous construisons d'abord la maquette du projet, basée sur une ligne du temps de la CESSoC, qui reflète, outre son évolution interne, l'histoire des secteurs, de la commission paritaire, et du secteur non marchand. Celle-ci naît d'une lecture croisée des sources de la CESSoC avec la littérature existante sur les politiques culturelles, les dynamiques de concertation sociale, l'histoire associative, du secteur non marchand, du champ socioculturel en particulier, etc. La volonté est de ne pas seulement proposer une histoire interne de la CESSoC qui s'inscrit au cœur des dynamiques de la concertation sociale. La vision syndicale de son histoire est aussi sollicitée, par le recours à l'interview d'acteurs syndicaux (Jean-Marie Léonard, ancien permanent du Syndicat des Employés, Techniciens et Cadres de la FGTB, SETCa, et Yves Hellendorff, permanent de la Centrale Nationale des Employés, CNE) et la consultation ponctuelle de leurs archives. Par ailleurs, le comité d'accompagnement n'a pas souhaité transiger sur la complexité (voire la technicité) de certains dossiers.



Le travail de recherche puis d'écriture ainsi que sa finalité ont régulièrement été commentés, débattus au sein du comité d'accompagnement. Et voici que la démarche aboutit à ce livre, conçu non pas comme une brochure « tout public », mais comme un jalon (un « temps d'arrêt ») permettant de faire le point sur les enjeux passés et à venir de la CESSoC, qui se situe à la croisée du récit historique et de la mémoire associative¹. L'ouvrage fait la part belle aux témoignages. Les extraits cités ont toutefois été légèrement retravaillés, pour en faciliter la lecture, par rapport aux retranscriptions initiales.

Trois parties structurent l'ouvrage, suivant un fil chronologique. La première partie propose d'inscrire la création de la CESSoC dans un temps plus long, de 1970 à 1990, pour mieux en saisir le processus de construction, ses freins et ses motivations. La seconde partie est dédiée à la consolidation de la structure fédérative, ses enjeux d'équilibre et de représentativité, ainsi qu'aux premières négociations en CP 329 dans les années 1990. La dernière partie porte sur le processus de professionnalisation de la concertation, notamment au travers de deux chantiers majeurs qui marquent les décennies 2000-2010 : les accords non marchands et les réformes des Programmes de résorption du chômage (PRC). Souvent, ce sont les moments-clés de l'histoire des secteurs qui ont retenu plus précisément notre attention. La démarche ne doit toutefois pas faire oublier que la CESSoC est animée depuis le début des années 1990, par une équipe et des membres dont le « travail ordinaire », collectif, qui, même s'il tend à évoluer et à se professionnaliser, contribue toujours à alimenter les dynamiques cruciales de la concertation sociale dans le champ socioculturel.

¹ Le contenu de cette publication s'entend aussi bien au féminin qu'au masculin. Si les premiers acteurs de la CESSoC sont majoritairement des hommes, les lieux de représentation des secteurs du champ socioculturel tendent largement à se féminiser depuis. Cette évolution mériterait une analyse plus approfondie.

1970-1990

Les prémisses de la CESSoC

Le projet de fédérer les secteurs socioculturel et sportif est intimement lié à trois éléments de contexte : la construction des politiques culturelles en Communauté française depuis les années 1970, le développement de l'emploi dans ces secteurs dans les années 1980, et la structuration de la concertation sociale, qui se concrétise dans la création d'une commission paritaire, la CP 329, en 1993. Au travers de ces évolutions, comment naît et prend corps la CESSoC ?

1

L'émergence des politiques culturelles en Communauté française

► Définir ce qu'on entend par « socioculturel » relève de la gageure, tant la notion s'applique à une large palette d'activités, assurées parfois par des organismes publics, mais souvent par des associations de tailles et de niveaux de subvention très variables. Communément, on distingue le champ socioculturel, centré sur la participation, du domaine culturel « au sens strict » qui s'applique davantage à la diffusion : le théâtre, le cinéma, la musique, la danse, les arts plastiques, etc. Aujourd'hui, les lieux de l'animation socioculturelle, comme les centres culturels, disent travailler « pour contribuer à un meilleur exercice des droits culturels [ceux-ci permettant] à chaque personne de voir et d'imaginer le monde et de mieux agir sur lui. De connaître, comprendre et respecter l'autre et de se savoir respecté, de participer pleinement à la vie en société, mais aussi de pouvoir inventer des alternatives pour la rendre plus démocratique, plus juste. (...) Tout le monde a le droit d'accéder et de participer à la vie culturelle dans toutes ses formes et d'être associé aux décisions »².

► Il faut toutefois distinguer la définition sociologique de la définition juridique du « socioculturel ». Habituellement, c'est le champ de compétence de la CP 329, constitué au début des années 1990, qui sert à définir une toponymie de référence du « socioculturel »³. Les balises juridiques n'empêchent toutefois pas les acteurs de discuter la notion qui, selon les points de vue, apparaît à géométrie variable : les Organisations Non Gouvernementales (ONG), les activités d'insertion socioprofessionnelle, le sport sont-ils en dedans ou en dehors des frontières du champ socioculturel ? À cette difficile question d'interprétation, s'ajoute le fait que le champ socioculturel

² « Les droits culturels, c'est quoi? », vidéo réalisée et diffusée en 2019 à l'initiative du réseau des professionnels en Centres culturels (ASTRAC) et de l'ACC. URL : <https://vimeo.com/333291243> (consulté le 10 juillet 2019).

³ Le champ de compétence de la commission paritaire évolue au fil du temps ; il est défini dans l'arrêté royal du 28 octobre 1993, modifié par ceux du 13 novembre 1996, du 13 décembre 2000 et du 30 décembre 2014 (Moniteur belge du 20 janvier 2015).

s'articule à l'identité non marchande, dont les accords signés en 2000 et 2001 constituent sans conteste l'acte fondateur⁴. Et que, pour ajouter à la complexité d'en définir des frontières, certains des secteurs habituellement inscrits dans le champ socioculturel ne sont pas concernés par les dits accords...

► D'un point de vue historique, l'émergence du champ socioculturel, aussi difficilement définissable soit-il, préexiste à cette institutionnalisation de la concertation sociale : elle est en partie associée à une volonté politique des années 1960 de développer la démocratie culturelle au sein du monde francophone belge.

1.1

L'autonomie culturelle

► La définition d'une politique publique de la culture est liée au contexte de l'émergence du processus de réforme de l'État belge, qui, en 1970, confie aux grands groupes linguistiques qui le constituent les matières relatives à la culture. Cela ne signifie pas qu'avant 1970, il n'existe pas de politique de soutien des activités et des institutions culturelles, mais l'approche est moins globale et systématique. La culture est, depuis 1958, confiée à un ministère spécialement dédié, celui des Affaires culturelles⁵. Suite aux tensions régionalistes et linguistiques, de plus en plus fortes dans les années 1960, le principe de l'autonomie culturelle des Communautés est reconnu⁶. Du côté de la francophonie belge, la politique culturelle est impulsée par un plan quinquennal publié au début de l'année 1968 sous la direction de Pierre Wigny (Parti Social-Chrétien, PSC), ministre de la Culture française. Le contexte d'élaboration de cette politique culturelle ambitieuse est explicité dans l'introduction générale du plan :

L'humanité est entrée dans une période où, grâce aux progrès incessants des sciences et des techniques, elle peut obtenir pratiquement tout ce qu'elle veut, pour autant qu'elle le désire avec suffisamment de force et de persévérance. Elle a souhaité d'abord s'assurer le

⁴ Bingen A., Martinez E., « Le secteur non marchand », dans *Cols blancs, cœur rouge*, IHOES-SETCa Liège-Huy-Waremme, 2012, p. 243-251. Le concept du « non marchand » existe depuis longtemps. Il est développé dans les années 1980 par le Mouvement Ouvrier Chrétien (MOC) et son homologue flamand, l'Algemeen Christelijk Werknemersverbond (ACV). Mais il n'apparaît au grand jour qu'à la veille des années 2000, grâce à la mobilisation des acteurs sociaux.

⁵ Avant 1958, la culture dépend successivement du ministère de l'Intérieur (jusqu'en 1907), puis du ministère des Sciences et des Arts (1907-1932), et du ministère de l'Instruction publique, qui comprend tout à la fois l'éducation nationale et les matières culturelles (1932-1958). Pierre Harmel devient le premier ministre des Affaires culturelles en 1958 (Gouvernement G. Eyskens).

⁶ La Constitution révisée (art. 59bis) prévoit l'installation de deux Conseils culturels, le 7 décembre 1971. Sur l'autonomie culturelle, lire : Destatte P., Klinkenberg J.-M., « La recherche de l'autonomie culturelle en Wallonie et à Bruxelles francophone. De la communauté culturelle aux séductions régionales », dans van den Wijngaert M. (dir.), *D'une Belgique unitaire à une Belgique fédérale. 40 ans d'évolution politique des Communautés et des Régions (1971-2011)*, Bruxelles, Parlement flamand-ASP, 2011. URL : http://www.institut-destree.org/files/files/IDL_Education-permanente/2011/EP_E02b_PhilippeDestatte&JMKlinkenberg_Autonomie-culturelle_version-longue.pdf (consulté le 31 janvier 2019).

pain quotidien et la sécurité matérielle ; dans les pays développés, elle les a obtenus. Elle a voulu ensuite la généralisation des bienfaits de l'instruction ; ceci est en train de se faire sous nos yeux. Elle doit enfin demander pour tous les joies de la culture, appelées à valoriser les heures de plus en plus nombreuses qui ne sont plus consacrées au travail professionnel. (...) C'est que le problème est nouveau. L'enseignement est surtout orienté vers la vie professionnelle. Mais la civilisation des loisirs connaît ses premiers développements et caractérisera l'humanité de demain. Elle pose de nombreux problèmes spécifiques qui exigent un traitement particulier. Si l'on ne veut pas que ces loisirs dégénèrent en oisiveté, il faut s'y préparer. Le plan quinquennal vise à structurer l'organisation d'une politique culturelle et sportive en Belgique francophone⁷ ; il façonne le paysage des institutions qui composent le champ socioculturel pour les années à venir.

► L'un des principaux rédacteurs de ce plan est Marcel Hicter, théoricien de la démocratie culturelle⁹. Construite à l'opposé d'une vision de la culture limitée aux Beaux-Arts, la démocratie culturelle « repose sur le principe que l'individu, dans l'action solidaire, doit pouvoir développer en toute liberté l'ensemble de ses potentialités ; elle affirme, pour tous les hommes, des droits égaux et tend à créer pour chacun les conditions matérielles et spirituelles de l'exercice de ses droits ; elle vise à réaliser l'équilibre entre l'épanouissement individuel dans la liberté et la conscience active de la liaison de l'individu à sa communauté et à l'humanité toute entière »¹⁰.

► La démocratie culturelle véhicule aussi une certaine conception de la culture « conçue comme un processus politique, social et participatif, celui de la démocratie »¹¹, proposée par les mouvements de « Mai 68 » qui remettent systématiquement en question les pratiques dans le secteur de la culture, mais aussi, dans une même temporalité, de la santé, de l'aide à la jeunesse et de l'aide aux personnes. Les années 1960 et 1970 foisonnent d'initiatives alternatives qui sont dans l'esprit de la démocratie culturelle. Les vecteurs privilégiés de cette philosophie de l'action culturelle sont l'animation culturelle et l'éducation permanente. Ces initiatives sont le fait du monde associatif lui-même, qui fonctionne avec des législations surannées.

⁷ Wigny P., *Plan quinquennal de politique culturelle*, vol. 1, 1968, p. 3. Les sept livres qui composent le plan quinquennal ont été numérisés par l'Observation des politiques culturelles, à l'occasion des 40 ans (2008). URL : <http://www.opc.cfwb.be/index.php?id=7692> (consulté le 31 janvier 2019).

⁸ Dans l'esprit du plan, la politique culturelle englobe l'action des pouvoirs publics en faveur « de la culture et de la pratique des sports ». Wigny P., *Plan quinquennal...*, p. 6.

⁹ Marcel Hicter, docteur en philosophie et lettres de l'ULg (1939) et enseignant, est chargé de créer le service national de la Jeunesse (1946-1958). Il travaille au cabinet de Léo Collard, ministre de l'Éducation nationale, de 1954 à 1958, dirige l'administration des Arts, des Lettres et de l'Éducation populaire de 1958 à 1963, puis devient directeur de la Jeunesse et des Loisirs jusqu'en 1979. Les visions de l'éducation et de la culture portées par Marcel Hicter influencent au-delà des frontières de la Belgique francophone ; elles seront notamment étudiées au sein du Conseil de l'Europe. « Marcel Hicter », dans Delforge P., Destatte P. et Libon M. (dir.), *L'Encyclopédie du Mouvement wallon*, t. 2, Charleroi, Institut Jules Destrée, 2000, p. 804-805.

¹⁰ Marcel Hicter, *Pour une démocratie culturelle*, Bruxelles et Rixensart, Direction générale de la Jeunesse et des Loisirs du ministère de la Communauté française et Fondation Marcel Hicter pour la démocratie culturelle, 1980, p.337.

¹¹ Céline Romainville, « Démocratie culturelle et démocratisation de la culture », *Repères*, n°4-5, juin 2014, p.15.

Concrétiser la démocratie culturelle



▶ Le projet politique de démocratie culturelle et ses exigences de participation et d'émancipation supposent de réunir au moins deux conditions de possibilité : d'une part, la conquête d'un temps libre pour toutes et tous, qui passe notamment par la réduction du temps de travail (autrement dit, améliorer le « droit à la culture ») ; d'autre part, la reconnaissance et le soutien des initiatives socioculturelles par les pouvoirs publics (autrement dit, encourager des conceptions nouvelles de « l'offre culturelle »). Ces deux conditions progressent de manière parallèle¹². D'abord, le « congé culturel » est concrétisé au travers de l'adoption de plusieurs dispositions légales : la loi dite « de promotion sociale » (1963) permet aux travailleurs (salariés, indépendants et aidants) de 16 à 25 ans de se former pendant des périodes de travail. Ils bénéficient en échange d'une indemnité, payée

¹² Sur le contexte, lire : Arcq É., Blaise P., « Balises », dans *Regards croisés sur l'éducation permanente 1921-1976*, Bruxelles, EVO, 1996, p. 13-28.

par l'État. En 1973, la loi « Glinne » sur les crédits d'heures généralise le système aux adultes de moins de 40 ans. Le système est remplacé par le congé-éducation payé, par le biais de la loi de redressement de 1985. Désormais, chaque salarié à temps plein du secteur privé a le droit de s'absenter de son travail pour suivre une formation, qui peut être sans liens avec son métier ou son emploi, sans perte de salaire¹³.

▶ Parallèlement, l'évolution des politiques culturelles en Communauté française tend à renforcer l'action sociale et culturelle, menée par trois types d'initiatives : les centres culturels, les associations d'éducation permanente et les maisons de jeunes. En premier lieu, l'arrêté royal du 5 août 1970 lance les maisons de la culture et les foyers culturels. En vue de rencontrer l'objectif de décentralisation de la culture, il vise à implanter dans les régions des infrastructures culturelles au service de tous. Le texte fait en outre explicitement référence à l'éducation permanente comme principe de politique culturelle. L'originalité du dispositif est qu'il prévoit une gestion mixte et pluraliste des centres culturels, par les pouvoirs publics (la Communauté française et la Commune) et les citoyens (les associations)¹⁴.

▶ Deuxièmement, l'arrêté royal du 16 juillet 1971 établit les conditions d'agrégation et d'octroi des subventions aux organisations nationales et régionales d'éducation permanente¹⁵. Les subsides relatifs aux « œuvres complémentaires à l'école » existaient depuis 1921, année marquée par ailleurs par l'adoption de la loi sur les asbl, mais, avec l'arrêté de 1971, la priorité est donnée aux grands mouvements polyvalents¹⁶.

▶ Enfin, l'arrêté royal du 22 octobre 1971 encourage le développement des maisons de jeunes. Celles-ci existent, sous la forme d'initiatives spontanées, depuis le début des années 1950. Les premiers subsides de l'État pour les maisons de jeunes datent de 1956. Avec l'arrêté de 1971, les conditions d'agrégation et d'octroi de subventions sont précisées. Le texte repose sur « certaines idées fondatrices de l'éducation permanente », fait observer l'historien Ludo Bettens : « l'arrêté brosse les lignes directrices d'une philosophie de l'animation basée sur le principe de loisirs actifs par et pour les individus, où les concepts de démocratie culturelle et de participation à la citoyenneté sont centraux »¹⁷.

¹³ Sur les revendications du mouvement ouvrier en matière de démocratie culturelle, lire : Welter F., *La lutte pour la démocratie culturelle d'hier à aujourd'hui, analyse en ligne du CARHOP*, 2014 ; Machiels C., « Des droits culturels ancrés dans le mouvement ouvrier », *Les Cahiers du CIEP*, n°18, *Au sujet des droits culturels*, août 2015 ; Stuyckens S., *Lutter pour un droit culturel : la JOC-JOCF et les crédits d'heures, analyse en ligne du CARHOP*, 2015. URL : <http://www.carhop.be> (consulté le 12 juillet 2019).

¹⁴ Paris A., *Culture et communauté. Politique de l'éducation permanente, Bruxelles, ministère de la Culture française, 1971* ; « Foyers culturels et maisons de la culture », *Cahiers JEB*, n°1-2, juin 1971 ; de Coorebyter V., *Les Centres culturels dans la Communauté française de Belgique, courrier hebdomadaire du Centre de Recherche et d'Information Socio-Politiques (CRISP)*, 1988 ; Mangot T., *Les Centres culturels : espaces de démocratie culturelle*, 2000.

¹⁵ La notion de « régionale » est ici sans rapport avec son acception actuelle. Il s'agit ici d'arrondissements ou de groupes d'arrondissements.

¹⁶ Arcq É., Blaise P., « Balises » ..., p. 13-28.

¹⁷ Bettens L., *Les maisons de jeunes ont soixante ans : retour en arrière sur un secteur clé en termes d'éveil à la citoyenneté, analyse de l'IHOES*, 23 décembre 2011. URL : http://www.ihoes.be/PDF/Maisons_de_jeunes.pdf (consulté le 31 janvier 2019). Sur l'histoire du secteur, lire : Broché A., *Histoire des maisons de jeunes en Belgique francophone (1949-2016)*, Bruxelles, Service de la jeunesse de la Fédération Wallonie-Bruxelles, 2016.

Le Pacte culturel (1973)

► Ces premiers arrêtés sont inédits à plus d'un titre, notamment parce qu'ils préfigurent l'esprit du Pacte culturel, signé en 1972. L'idée de cet accord politique est liée à la création de trois communautés autonomes dans le domaine culturel, à l'égard de l'État belge. Il répond à la crainte que chaque communauté ne favorise une tendance dans sa politique culturelle, le poids catholique étant dominant dans la future Communauté flamande, et la sensibilité laïque dominante dans la future Communauté française. L'objectif du Pacte culturel est de « protéger les minorités idéologiques et philosophiques au nord et au sud du pays »¹⁸. Il peut être résumé de la façon suivante : « Favoriser par tous les moyens adéquats, et dans le cadre d'une politique renouée, la libre expression des différentes tendances idéologiques et philosophiques, ainsi que la compréhension et la coopération, dans le respect mutuel, entre les personnes, les groupes, les organisations et les institutions à vocation culturelle qui s'en réclament ou non »¹⁹. Il est fondé sur deux principes : la protection des minorités (principe de non-discrimination), et la participation de toutes les tendances et tous les acteurs culturels aux politiques culturelles²⁰. Avant l'heure, la notion de pluralisme dans la gestion des foyers culturels et des maisons de la culture apparaissait déjà dans l'arrêté royal du 5 août 1970. La démarche participative qui a présidé à l'élaboration de l'arrêté sur les maisons de jeunes du 22 octobre 1971 témoigne quant à elle de cette ambition d'associer le secteur lui-même à la définition et à la mise en œuvre des politiques culturelles.

► Concrètement, la législation relative au Pacte culturel, votée en 1973, prévoit l'obligation pour les pouvoirs publics de mettre en place dans les matières culturelles un conseil consultatif composé par les associations et les publics. Celui-ci doit être consulté par le politique pour toute réforme de ces secteurs²¹. L'adoption de cette nouvelle législation nécessite notamment la révision de l'arrêté royal du 5 septembre 1921 relatif aux œuvres complémentaires de l'école et celui du 16 juillet 1971 qui établit les conditions d'agrément et d'octroi de subventions aux organisations d'éducation permanente. Selon Étienne Arcq et Pierre Blaise, « c'est l'occasion d'une reformulation radicale de la prise en charge par les pouvoirs publics du développement

¹⁸ « Pacte culturel », *vocabulaire politique du CRISP*. URL : <http://www.vocabulairepolitique.be/pacte-culturel-3/> (consulté le 10 juillet 2019).

¹⁹ Debeys X., *Le Pacte culturel*, *Courrier hebdomadaire du CRISP*, n°647, 1974, p. 5.

²⁰ de Coorebyter V., *Le Pacte culturel*, *Dossier du CRISP*, n°60, 2003, p. 22.

²¹ Noël S., *L'associatif craint de perdre son âme*, écrit par L. Delperdange, *analyse en ligne du CESEP*, 2018. URL : <https://www.cesep.be/index.php/72-publications/analyses/enjeux-de-societe/719-l-associatif-craint-de-perdre-son-ame> (consulté le 15 février 2019).

culturel à travers l'action des organisations volontaires d'éducation permanente»²². Le décret du 8 avril 1976 fixe les conditions de reconnaissance et d'octroi des subventions aux organisations d'éducation permanente des adultes, en général, et aux organisations de promotion socioculturelle des travailleurs.

► À partir de 1976, d'autres secteurs socioculturels obtiennent une reconnaissance officielle de la Communauté française : les centres d'expression et de créativité (circulaire ministérielle du 11 novembre 1976), les télévisions locales et communautaires (1976)²³, les bibliothèques (décret de 1978 organisant le service public de la lecture, qui remplace le dispositif mis en place avec la loi de 1921 sur les bibliothèques publiques), les organisations de jeunesse (décret du 20 juin 1980). Pour certains secteurs, comme les bibliothèques, les dispositifs sont revus ; d'autres sont des secteurs émergents pour lesquels la reconnaissance par les pouvoirs publics est inédite.

²² Arcq É., Blaise P., « Balises » ..., p. 13-28.

²³ Van Apeldoorn R., *Les télévisions locales et communautaires*, *Courrier hebdomadaire du CRISP*, n°1075-1076, 1985.

Professionaliser l'animation socioculturelle

▶ Les pratiques socioculturelles sont portées dans tous les secteurs par des militants bénévoles. Dans les années 1970 et 1980, les objecteurs de conscience²⁴ qui choisissent d'effectuer leur service civil dans des organismes socioculturels constituent aussi un réservoir de travailleurs bienvenus²⁵. Jusqu'en 1980, les organisations de jeunesse sont quant à elles animées par ces équipes de bénévoles et d'objecteurs de conscience, renforcés par des éducateurs spécialisés « mis à disposition » ou « en détachement » (à partir de 1958), puis par des détachés pédagogiques (loi de 1965)²⁶.

▶ Avec les différents arrêtés et décrets en matière de politique culturelle de la Communauté française des années 1970, on assiste à une première professionnalisation du champ socioculturel²⁷. Celle-ci connaît des évolutions particulières selon les secteurs. Elle n'évolue pas selon la même temporalité ni la même intensité. La professionnalisation de l'animateur socioculturel s'opère en premier lieu dans les maisons de jeunes, auxquelles des subsides sont octroyés dès les années 1960 pour recruter du personnel. L'arrêté du 5 août 1970 sur les maisons de la culture et les foyers culturels conditionne la reconnaissance, de manière inédite, à l'engagement d'animateurs professionnels en partie subventionnés. Ce texte est le premier à légitimer la fonction « d'animateur » pour lequel les maisons de la culture et les foyers culturels reçoivent une subvention. Une circulaire ministérielle prévoit que les conseils d'administration de ces structures s'entourent d'experts désignés par le ministère de la Culture. Très vite, cette procédure est remplacée par une épreuve, orale et écrite, qui entraîne l'entrée des candidats qui ont réussi (les « animateurs agréés ») dans une réserve de recrutement. Ce système n'existe plus depuis le milieu des années 1990²⁸.

▶ Les centres d'expression et de créativité ne contribuent en revanche pas avec la même intensité au processus de professionnalisation du champ socioculturel : en 1976, les permanents subsidiés ne sont engagés qu'à temps partiel

²⁴ Donc, uniquement des hommes...

²⁵ En 1964, le Parlement belge vote le Statut de l'Objection de Conscience accordant aux jeunes belges le droit de refuser de tuer et d'apprendre à tuer « même à des fins de défense nationale ou collective » (article 1 du Statut). Bazier F., Lecocq J-F., « La formation des objecteurs de conscience », analyse en ligne de l'Université de paix, juillet 2013. URL : <https://www.universitedepaix.org/tag/objection-de-conscience> (consulté le 10 juillet 2019). En 1984, 70% des objecteurs de conscience effectuent leur service dans le champ socioculturel. Certains d'entre eux sont restés dans le secteur, à l'issue du service civil.

²⁶ En Belgique, le détachement pédagogique est organisé par la loi du 29 mars 1965 et l'arrêté royal du 27 octobre 1967.

²⁷ À mesure que les secteurs se professionnalisent, la question de la formation devient de plus en plus cruciale. Par exemple, pour le secteur des maisons de jeunes, lire : Bettens L., Les maisons de jeunes ...

²⁸ Caccialupi N., J'aime et je dirige un centre culturel local. Qui suis-je ? Une étude objective du métier d'animateur-directeur d'un centre culturel local, mémoire BAGIC, 2008. URL : <https://www.cesep.be/PDF/ETUDES/POLITIQUE/Profil%20d%27un%20animateur-directeur.pdf> (consulté le 10 juillet 2019).

²⁹ La formation des cadres socioculturels : outil pour l'action, mais à quelles conditions ? Effets des formations longues et transfert de l'action, étude du CESEP, décembre 2006. URL : <https://www.cesep.be/PDF/ETUDES/PRATIQUE/Formations%20longues%20et%20transfert%20dans%20l%27action.pdf> (consulté le 15 février 2019).



et les animateurs ont pour la plupart le statut de vacataires prestant de manière occasionnelle. La professionnalisation des mouvements d'éducation permanente et des organisations de jeunesse²⁹ se déploie respectivement avec le décret de 1976³⁰ et celui de 1980. Ce dernier précise qu'il doit y avoir dans chaque association deux permanents exerçant des responsabilités de direction ou de réalisation d'activités socioculturelles ou de formation, et un membre du personnel administratif³¹. Dans ces deux secteurs, les permanents engagés sont toutefois perçus comme des « professionnels militants » (ou des « bénévoles salariés »). Selon Vincent de Coorebyter, « le secteur de l'éducation permanente considérera longtemps sa professionnalisation bien plus comme le moyen de renforcer sa liberté politique et son potentiel de transformation sociale, que comme une étape incontournable dans la mise en œuvre d'une politique culturelle de l'État »³².

³⁰ Décret fixant les conditions de reconnaissance et d'octroi de subventions aux organisations d'éducation permanente des adultes en général et aux organisations de promotion socioculturelle des travailleurs, 8 avril 1976, M.B., 9 juillet 1976 (erratum 12 janvier 1977).

³¹ Décret fixant les conditions de reconnaissance et d'octroi de subventions aux organisations de jeunesse, 20 juin 1980, M.B., 7 octobre 1980.

³² Paul C., Des bénévoles aux professionnels, analyse en ligne du CESEP, 2012. URL : <https://www.cesep.be/index.php/73-publications/analyses/politiques-publiques/289-des-benevoles-aux-professionnels> (consulté le 15 février 2019). Cette analyse est rédigée en partie d'après la recherche menée en 1996 par Vincent de Coorebyter sur la formation et l'emploi dans le champ socioculturel, éditée par le CESEP en collaboration avec le ministère de la Communauté française.

▶ Les arrêtés et les décrets, qui prévoient des interventions dans les frais de fonctionnement et de personnel (assez faibles, par rapport aux coûts réels des rémunérations), ne sont toutefois jamais appliqués dans leur totalité, vu le manque de crédits disponibles. Du reste, dans les années 1980, les objectifs de la démocratie culturelle sont difficilement atteints par les associations socioculturelles, en raison de la crise sociale et économique, ainsi que des politiques de droite menées par les Gouvernements Martens-Gol (Christelijke Volkspartij, CVP/Parti Réformateur Libéral, PRL) dans un contexte de conflictualité sociale. L'insuffisance chronique des subventions des pouvoirs publics limite le déploiement de l'action culturelle et sociale, alors même que les mutations du monde du travail (flexibilité, chômage, insécurité du travail, migration, etc.) imposent de nouveaux défis aux animateurs socioculturels, sur le terrain, notamment face à des formes d'exclusion de plus en plus grandes, et des publics « précarisés » de plus en plus fragilisés (les femmes, les populations étrangères) et de plus en plus nombreux.

2

La politique de l'emploi dans le champ socioculturel

▶ À partir des années 1980, dans le contexte de la crise, la professionnalisation du champ socioculturel se poursuit au travers des Programmes de Résorption du Chômage (PRC). Ces dispositifs ont structuré le champ socioculturel dans toute son histoire.

2.1

Historique des PRC

▶ Les premiers PRC datent du début des années 1960³³. L'emploi est une compétence nationale. L'objectif initial des PRC est double : permettre l'insertion de chômeurs sur le marché de l'emploi, tout en accordant un soutien à des initiatives sociales et culturelles de toutes sortes. En 1963, le CMT (Chômeur Mis au Travail) est créé ; l'État paie l'équivalent du montant de l'allocation de chômage à la personne engagée par un pouvoir public ou une asbl. L'employeur doit assumer financièrement le montant complémentaire pour obtenir l'équivalent d'un salaire net. En 1977, dans un contexte de crise que l'on imaginait courte, le ministre socialiste de l'Emploi et du Travail, Guy Spitaels, lance les projets CST (Cadres Spéciaux Temporaires). Ceux-ci permettent aux demandeurs d'emploi d'accéder à des emplois subventionnés de manière temporaire (pendant un an, renouvelable une puis deux fois). Le dispositif, initialement provisoire, rencontre un vif succès, particulièrement auprès des pouvoirs publics et des associations à buts culturels et sociaux.

³³ Ce paragraphe sur l'histoire des PRC est inspiré de : Georis P., *La longue histoire des Programmes de résorption du chômage, note d'éducation permanente de l'asbl Fondation Travail-Université (FTU), n°2015-13, septembre 2015. URL : www.ftu.be/ep. (consulté le 15 février 2019).*

▶ Les projets CST passent dans le régime des TCT (Troisième Circuit du Travail) en 1982. Le programme, à durée indéterminée, est réservé au secteur du non marchand ; il vise plus particulièrement la réinsertion des chômeurs les plus éloignés du marché de l'emploi. Les frais de secrétariat social et d'assurance-loi, ainsi que les versements des rémunérations sont pris en charge quasi intégralement par les pouvoirs publics fédéraux : l'Office National de l'Emploi (ONEM) paie directement le salaire des travailleurs à 95 % sur base des barèmes de la fonction publique. Pour les asbl, reconnues dans le cadre des premiers décrets sectoriels de la Communauté française, le régime des TCT est une belle opportunité d'obtenir des emplois.

▶ Le Fonds Budgétaire Interdépartemental pour l'Emploi (FBIE), créé en 1982 et initialement destiné au secteur des hôpitaux, est une aide « nationale » en vue de promouvoir des emplois dans des secteurs communautarisés. Concrètement, le ministre de l'Emploi octroie des financements pour des emplois dans des secteurs d'activités où il existe des législations prévoyant des subventions en personnel, mais pour lesquelles les budgets sont insuffisants à pourvoir l'encadrement prévu. Le ministre de tutelle attribue l'emploi, pour compléter des cadres qui ne peuvent être financés autrement. La subvention ne couvre pas tout le salaire d'un travailleur : elle constitue un complément pour l'association et reste inférieure à la subvention à l'emploi apportée dans le cadre structurel du secteur d'activités. Les postes FBIE sont liés à des accords de coopération fragiles entre l'État, puis rapidement, les Régions³⁴, et la Communauté française. Ce dispositif contribue à mettre les responsables d'associations dans une posture patronale, puisqu'il s'agit d'un contrat de travail ordinaire au sens de la loi³⁵. Toutefois, le caractère non pérenne de la subvention, liée aux hésitations des pouvoirs politiques régionaux à reconduire leur aide à la Communauté, crée un certain malaise dans la gestion du personnel : pendant plusieurs années, le dispositif donne lieu à la pratique de licenciements « à titre conservatoire » des personnes engagées sur les postes FBIE, jusqu'à la décision de reconduction du subside par les pouvoirs publics, toujours en dernière minute, voire de manière rétroactive.

▶ En 1987, un statut unique dénommé « Agents Contractuels Subventionnés » (ACS) est créé³⁶. Ceux-ci sont affectés à des activités d'utilité publique dans les communes et les CPAS. Les ACS sont à la charge de leur employeur, qui reçoit

³⁴ Décret du 10 juin 1993 portant approbation de l'accord de coopération relatif au Fonds budgétaire interdépartemental de promotion de l'emploi conclu à Bruxelles le 25 novembre 1992 entre l'Exécutif régional wallon, l'Exécutif de la Région de Bruxelles-Capitale et l'Exécutif de la Communauté française, M.B., 26 juin 1993. Un Fonds spécifique est créé en Région de Bruxelles-Capitale en 1993, et en Région wallonne en 1996.

³⁵ L'employeur doit s'inscrire à l'ONSS, honorer un contrat de travail, assurer le travailleur, fournir les documents sociaux, etc.

³⁶ Arrêté royal du 28 octobre 1986 modifiant l'arrêté royal du 24 mars 1982 créant un programme de promotion de l'emploi dans le secteur non marchand, M.B., 20 novembre 1986.

une prime annuelle³⁷. Les employeurs bénéficient en outre d'une exonération des cotisations patronales de sécurité sociale. Une loi-programme de 1988 étend ce régime des ACS à d'autres employeurs, dont les asbl de l'action sociale³⁸.

³⁷ Le montant forfaitaire représente, à l'époque, env. 203 000 BEF.

³⁸ Loi-programme du 30 décembre 1988 portant création d'un régime de contractuels subventionnés auprès de certains pouvoirs publics, M.B., 5 janvier 1989.

▶ Les compétences des PRC sont régionalisées en 1989. La régionalisation de ces matières a contribué à accroître la distance entre les ministres de l'Emploi, qui pouvoient des subsides dans le champ socioculturel, et les ministres de tutelle des secteurs chargés d'organiser les politiques sectorielles.

▶ Du côté de la Région wallonne, les anciennes mesures CST et TCT se transforment en Programme Régional d'Insertion sur le Marché de l'Emploi (PRIME) en 1990, dans un climat d'incertitudes et de tensions dans le monde associatif. Le programme donne la priorité à la promotion de l'emploi des chômeurs vulnérables. La Région wallonne prend en charge les rémunérations et les cotisations sociales des travailleurs engagés dans les projets du secteur non marchand. Une quote-part dégressive (de 20 à 0 %), calculée en fonction du niveau d'études et de la durée de chômage de la personne recrutée, est mise à charge de l'employeur.

▶ Par ailleurs, à partir de 1997, le Programme de Transition Professionnelle (PTP) permet aux demandeurs d'emploi qui n'ont pas de diplôme de l'enseignement supérieur de s'insérer sur le marché du travail dans des associations du secteur non marchand.

2.2

Impacts et enjeux pour le champ socioculturel

▶ Les PRC contribuent à augmenter le nombre de travailleurs dans le champ socioculturel durant les années 1980. Ces dispositifs ne touchent pas tous les secteurs socioculturels de la même façon. En 1996, lors des débuts de la CESSoC, celle-ci note « qu'une part importante (mais non prépondérante)

de l'emploi relève des PRC». Elle évalue cette part à 30 ou 40 %, pour les employeurs regroupés au sein de la CESSoC. En revanche, à l'échelle des secteurs, elle est parfois plus importante : les centres culturels et les maisons de jeunes, par exemple, sont très dépendants de ces politiques³⁹. La spécificité de cette politique de l'emploi pour le champ socioculturel fait apparaître, dès les années 1980, trois problématiques principales.

► La première problématique porte sur la confusion entre la politique de l'emploi et la politique sectorielle. Des secteurs reconnus par la Communauté française ne peuvent compter, en dehors des ministères fonctionnels, que sur une aide apportée par d'autres pouvoirs publics, à travers les PRC, qui se révèle plus élevée dans certains cas que celle qu'attribuent les ministres de tutelle. Or, la distribution des PRC ne manque pas d'enjeux politiques. Les ministres de l'Emploi successifs deviennent, en quelque sorte, les ministres de l'Emploi socioculturel. Les Régions financent donc une part très importante des politiques socioculturelles communautaires. D'une certaine manière, les ministres régionaux possèdent une certaine maîtrise sur la politique culturelle, par le biais de leur pouvoir de décision quant à l'attribution des budgets liés à l'emploi. Il leur a été très vite reproché de conduire une politique de l'emploi socioculturel selon leur appartenance à un pilier⁴⁰. Dans les années 1980, la répartition des TCT est franchement déséquilibrée entre l'associatif socialiste et chrétien, ce dernier ayant bénéficié du soutien du ministre de l'Emploi Michel Hansenne (PSC) lors des huit années des Gouvernements successifs Martens (1981-1987). À la même époque, de grandes associations pluralistes (la Ligue des familles) ou socialistes (le Centre Socialiste d'Éducation Permanente, le CESEP), n'ont pas de TCT, mais fonctionnent avec des subsides FBIE, financés par le « fédéral », mais attribués par le ministre de tutelle, qui, parce qu'ils ne couvrent pas la totalité des coûts salariaux, imposent de trouver des ressources complémentaires⁴¹.

► Deuxième constat : aujourd'hui, plusieurs observateurs qui ont suivi le développement du champ socioculturel, notent que les PRC, gérés directement par l'ONEM puis le FOREM et l'ORBEM, ont rendu plus difficile l'émergence d'une prise de conscience progressive du rôle « d'employeur » pour les instances dirigeantes des associations. Philippe Andrienne, ancien président de la CESSoC, l'explique :

³⁹ Bruxelles, Archives de la CESSoC, *Quelle politique de l'emploi pour le secteur socioculturel? Conférence de presse, 15 octobre 1996.*

⁴⁰ Interview de Jean-Marie Léonard, réalisée le 13 septembre 2018.

⁴¹ Interview de Serge Noël, réalisée le 26 juin 2018.

Certaines petites structures ne se vivaient pas comme employeurs dans la mesure où elles ne payaient pas leur personnel parce que celui-ci était composé uniquement de PRC. À l'époque, les PRC étaient payés directement par le pouvoir subsidiant [ONEM puis FOREM et ORBEM] et l'argent ne transitait pas (ou très peu) par la structure (...). Et ce n'est pas parce qu'elle ne payait pas directement que ces gens n'étaient pas en subordination au sens du droit du travail. (...) On a eu tout un travail de prise de conscience du rôle, du risque et de la responsabilité d'employeur. Je pense que cela a été le premier défi [de la CESSoC], de faire comprendre à certains qu'ils étaient les employeurs et qu'être employeur, cela avait des conséquences⁴².

⁴² Interview de Philippe Andrienne, réalisée le 19 juillet 2018.

► Troisièmement, une tension entre les deux objectifs initiaux du dispositif traverse l'histoire des PRC, que Pierre Georis résume de cette façon : « S'agit-il de remettre à l'emploi des chômeurs qui en sont éloignés ou d'aider les secteurs non marchands à rencontrer une foultitude de besoins nouveaux ? »⁴³. Dans les faits, et contre toute attente, le dispositif ne constitue pas réellement un « tremplin à l'emploi » ; pris en charge selon les barèmes de la fonction publique, les travailleurs engagés selon les statuts TCT, se trouvent parfois dans des conditions salariales supérieures à celles pratiquées pour leurs collègues du champ socioculturel⁴⁴.

⁴³ P. Georis, *La longue histoire des Programmes de résorption du chômage...*, p. 1.

⁴⁴ Ces emplois jouissent progressivement d'une plus grande stabilité. Au moment de la régionalisation, la volonté est d'inscrire les dispositifs dans la durée : les PRC évoluent vers la mise en place d'aides à l'emploi de plus en plus structurelles (contrat à durée indéterminée). Bruxelles, Archives de la CESSoC, *Quelle politique de l'emploi pour le secteur socioculturel? Conférence de presse, 15 octobre 1996*

► Le caractère hypothétique de la reconduction des PRC, à plusieurs moments de leur histoire, fait toutefois planer le doute sur la stabilité de l'emploi pour les travailleurs engagés dans le cadre de ces dispositifs successifs. De manière générale, en l'absence de moyens financiers suffisants, les travailleurs au sein d'une même équipe vivent des situations d'emploi très inégales, tant du point de vue salarial (barèmes, indexation, avantages sociaux), que de celui des conditions de travail (congrés, contrat de travail, frais de déplacement, etc.). Cette problématique active le besoin de structurer le champ socioculturel.

3

La structuration de la concertation sociale dans le champ socioculturel

► On l'a vu, dans les années 1970, on assiste au processus de rédaction des décrets qui dotent le champ socioculturel d'un premier cadre législatif. Pour chaque secteur défini, le texte prévoit désormais la création d'une instance d'avis. L'initiative concrétise l'objectif de participation des publics et des associations à la construction d'une politique culturelle, exprimée notamment dans le Pacte culturel. Ces instances d'avis constituent les interlocuteurs privilégiés de l'administration et du Gouvernement en Communauté française. Les discussions portent quasi exclusivement sur des enjeux en termes de projets ou de politiques pour les secteurs ; il est très rarement fait mention de questions relatives à la gestion des associations⁴⁵. Au cours des années 1980, la professionnalisation du champ socioculturel, et de manière générale, l'apparition du paradigme du « non marchand »⁴⁶ font entrevoir l'urgence de créer une nouvelle forme de représentativité du secteur.

⁴⁵ Interview de Marc Bertholomé, réalisée le 7 août 2018. Pour illustrer cette logique de représentativité, Marc Bertholomé cite la publication *Des associations. Espaces pour une citoyenneté européenne*, Fondation Marcel Hicter, 1989, réalisée par le PAC et Vie ouvrière. La question du travail associatif n'y est évoquée que sous l'angle des bénévoles et des volontaires, alors même qu'on assiste à cette période à une profonde professionnalisation du secteur.

⁴⁶ Artois P., Hamzaoui M. (dir.), *Reconfigurations de l'associatif : salariat et reconnaissance du travail*, n°3-4 de *Les politiques sociales*, Bruxelles, 2013 ; Hamzaoui M., Artois P., Melon L., « Secteur non marchand, monde associatif, organismes communautaires », dans *Le secteur non marchand au cœur du changement*, Bruxelles, Couleur livres, 2016, p. 3-8.

3.1

Les syndicats et le champ socioculturel

3.1.1

Une méfiance réciproque, une approche timide

► Jusqu'alors, il faut noter que le mouvement associatif inspirait une certaine méfiance de la part des syndicats, « soupçonné [par certains] de participer (...) à la privatisation du secteur public et au dépeçage des missions collectives »⁴⁷. La méfiance est réciproque : lorsque les syndicats commencent à s'intéresser aux secteurs, ils rencontrent des difficultés à pousser les portes, en particulier des petites associations. Aux syndicats, il est reproché « d'être indifférents aux difficultés de survie des associations et aux objectifs du travail associatif et de n'y rien comprendre »⁴⁸. La Ligue des familles et La Médiathèque⁴⁹ mises à part, peu d'associations du champ socioculturel font l'expérience d'une institutionnalisation des relations collectives, au travers de la création d'une délégation syndicale et de l'organisation des élections sociales.

► Avant l'instauration d'une commission paritaire, les syndicats vont à la rencontre du champ socioculturel dans deux contextes différents. Premièrement, dans le cadre de la négociation de politiques culturelles (réformes et décrets concernant un secteur), syndicalistes et responsables d'associations (coordinateurs, directeurs de centres culturels, etc.) se retrouvent autour d'une même table, dans des logiques de défense sectorielle par rapport aux politiques, et non dans des logiques de concertation sociale⁵⁰. En second lieu, certains conflits, à l'échelle d'institutions culturelles, font entrevoir le rôle que les syndicats peuvent jouer dans le champ socioculturel. Serge Noël évoque les difficultés rencontrées par certaines maisons de la culture ou maisons de jeunes dans les années 1970 :

Dans les années 1970 (...) il y a eu deux conflits importants – et de mémoire c'est la maison de la culture

⁴⁷ Dryon P., Krzeslo E., *Les relations collectives dans le secteur non marchand, Courrier hebdomadaire du CRISP, n° 1795, 2003, p. 40-41.*

⁴⁸ Dryon P., Krzeslo E., *Les relations collectives dans le secteur non marchand, Courrier hebdomadaire du CRISP, n° 1795, 2003, p. 42.*

⁴⁹ Devenue PointCulture.

⁵⁰ Interview de Yves Hellendorff, réalisée le 4 décembre 2018.

*de Marche et la maison de la culture de Verviers – entre la politique des animateurs du socioculturel de l'époque et le pouvoir politique local. Les communes se sont retirées de la subvention de la maison de la culture (...) et donc les centres ont perdu leur reconnaissance. On a eu le même phénomène en 1979 ou 1980 à la maison de la culture de Wavre (...). Il y a eu également des conflits à la maison des jeunes de Jambes, et cela s'est cristallisé autour de conflits locaux. Ceux-ci ont fait en sorte qu'est née cette idée de créer une branche du SETCa qui était une branche socioculturelle. Elle n'était pas très bien organisée. C'était plutôt quelques personnalités qui ont soutenu l'initiative*⁵¹.

⁵¹ Interview de Serge Noël, réalisée le 26 juin 2018.

3.1.2

La problématique des « sous-statuts »

► Le développement de l'emploi dans le courant des années 1980, au travers des premiers décrets de la Communauté française, couplés aux PRC, s'est produit hors des mécanismes de concertation sociale habituels. Or, il fait apparaître une multitude de questions, tant du point de vue syndical que de celui des employeurs, quant à l'enjeu de stabiliser les équipes et d'améliorer les conditions de travail du champ socioculturel. En particulier, c'est autour de la question des « sous-statuts », qui coexistent dans un environnement sans normes, que le monde syndical, puis celui des employeurs tentent de s'organiser.

► « On nous appelait les sous-statuts » : c'est le point de ralliement des travailleurs du secteur, engagés par le biais des PRC, qui, face à des employeurs très petits, s'emparent collectivement des organisations syndicales pour mener une réflexion sur leurs conditions de travail. À l'origine, la notion des « sous-statuts » désigne la problématique des travailleurs engagés sur des postes TCT, dont les années de carrière ne sont pas comptabilisées pour le calcul de la pension. L'anomalie trouve une solution au milieu des années 1980. Mais la problématique des « sous-statuts » reste mobilisée dans le discours syndical,

en dépit du fait qu'elle n'est pas toujours en lien avec les réalités, sur le terrain : en matière de conditions salariales, au sein d'une même asbl, les travailleurs qui subissent de plein fouet les conséquences de la disparité des modes de subvention sont le plus souvent le personnel censé être financé dans les cadres décrets, plutôt que le personnel engagé via les PRC, dont la rémunération est inspirée des normes issues de la fonction publique.

▶ Parallèlement, éclatent les premiers conflits dans le secteur des maisons de la culture, qui interpellent et provoquent la création des premières délégations syndicales volantes. Du côté du SETCa, l'ancien permanent Jean-Marie Léonard se rappelle : « On a créé un comité professionnel SETCa, bien avant la commission paritaire. Mais je maintiens que ce sont les travailleurs du secteur qui se sont emparés du SETCa et non l'inverse »⁵². Du côté de la Confédération des Syndicats Chrétiens (CSC), la préoccupation relative au champ socioculturel s'exprime d'abord au sein du Syndicat Chrétien des Communications et de la Culture (SCCC), habituellement impliqué dans la concertation sociale à l'échelle de grandes institutions culturelles (comme le Théâtre de la Monnaie, la RTB)⁵³. Yves Hellendorff, aujourd'hui permanent CNE, revient sur cette période : « À partir du moment où on a commencé à essayer d'organiser les travailleurs, on s'est rendu compte qu'il y avait toute une partie du secteur pour laquelle on n'avait pas de dynamique spécifique »⁵⁴.

▶ Il y a une certaine proximité entre les syndicats et les premiers fondateurs de la CESSoC. D'une part, cette proximité s'exprime au travers de trajectoires personnelles des premiers militants de la CESSoC, comme Jean-Marie Bragard ou Serge Noël, qui se sont d'abord engagés sur le plan syndical. Jean-Marie Léonard se souvient : « Je me retrouvais avec des acteurs en comité professionnel, national à l'époque, des militants qui sont devenus pour la plupart responsables et qui se sont mis du côté "employeur". On a eu des relations qui ne sont pas nécessairement des relations conflictuelles ni polarisées ».

▶ D'autre part, des organisations d'éducation permanente et de jeunesse sont elles-mêmes très proches des mouvements ouvriers (FGTB et MOC), ce qui facilite des « discussions à bâtons rompus », entre responsables d'associations et syndicalistes. Philippe Andrienne témoigne de cette proximité :

⁵² Interview de Jean-Marie Léonard, réalisée le 13 septembre 2018.

⁵³ Interview de Dominique Wautier, réalisée le 8 juin 2018, dans le cadre de la recherche concernant la publication *Un syndicat en mouvement*, éd. CNE & CARHOP, mai 2019.

⁵⁴ Interview d'Yves Hellendorff, réalisée le 4 décembre 2018.

« C'était plus simple aussi dans la mesure où certains d'entre eux étaient permanents dans des organisations reconnues, soit en éducation permanente, soit en jeunesse et donc ils avaient une double casquette et on les rencontrait parfois dans ce cadre-là »⁵⁵. Au point de départ, ces discussions s'inscrivent davantage dans une logique de développement des associations, par rapport à leur objet social. Elles progressent au cours des années 1980, par rapport à l'organisation des travailleurs du champ socioculturel⁵⁶. L'une des spécificités du travail syndical dans le champ socioculturel est précisément d'intervenir sur le volet « quantitatif » (salaires, conditions de travail, etc.), tout en maintenant une volonté d'être partie prenante quant à la négociation de la place des travailleurs dans les différentes politiques (volet qualitatif), particulièrement parce que le pouvoir subsidiant, qui adopte de nouveaux décrets dans le cadre de la communautarisation et de la régionalisation, constitue un interlocuteur incontournable dans le champ socioculturel⁵⁷.

⁵⁵ Interview de Philippe Andrienne, réalisée le 19 juillet 2018.

⁵⁶ Interview d'Yves Hellendorff, réalisée le 4 décembre 2018.

⁵⁷ Interview de Jean-Marie Léonard, réalisée le 13 septembre 2018.

3.2

Les préoccupations des responsables d'associations

▶ De la problématique des « sous-statuts » découle naturellement la question des barèmes, alors inexistantes pour le champ socioculturel qui ne dispose pas de commission paritaire⁵⁸. La coexistence de statuts hybrides, payés de manière différente, complexifie la problématique des barèmes. L'un des arguments forts, qui pousse des responsables d'associations à revendiquer une structuration de la concertation sociale, c'est qu'un problème persiste quand il s'agit de définir un point de référence dans l'ensemble des dispositifs de subvention.

▶ De manière générale, c'est le manque de cadres permettant de lever une forme d'insécurité juridique qui préoccupe les associations. Pour leurs responsables, l'enjeu est de professionnaliser, en faisant reconnaître les besoins spécifiques des secteurs, par exemple en matière d'organisation du travail.

⁵⁸ En dehors des emplois TCT, puis PRIME en Wallonie, et ACS à Bruxelles, qui se voient imposer par défaut les barèmes de la fonction publique en référence au diplôme, quelle que soit la responsabilité effective du travailleur.

Bernard Paridaens donne un exemple concret concernant son département lors de sa nomination comme directeur des bus de La Médiathèque :

Pour desservir un maximum de communes wallonnes, l'organisation des discobus était historiquement basée sur de longues journées réparties sur toute la semaine, journées qui commençaient et/ou se terminaient souvent loin du domicile des travailleurs (pour mémoire, le premier discobus a été mis en service en 1966). De ce fait, la législation générale sur la durée de la journée de travail, sur la durée de la semaine, sur le travail après 20 heures et sur le travail du dimanche posait de plus en plus problème, car elle n'était pas adaptée à la réalité de ce département de La Médiathèque. Au début des années 1990, la mise en place d'un volet spécifique pour le personnel des discobus dans le règlement de travail de La Médiathèque devenait donc inévitable et urgente, non seulement pour la direction, mais également pour la plupart des médiathécaires-chauffeurs qui tenaient à garder ce régime. Mais sur quelle base légale l'établir et à quel prix pour l'institution ?⁵⁹

⁵⁹ Interview de Bernard Paridaens, réalisée le 18 juillet 2018.

► Dans les organisations de jeunesse, Philippe Andrienne témoigne d'une même préoccupation sur la durée du travail :

Il faut dire aussi qu'on avait depuis peu, dans certaines matières, des discussions avec des permanents syndicaux. Une des matières était les heures supplémentaires pour les camps de vacances, le travail de nuit, etc. Cela commençait, déjà à l'époque, à poser problème. (...) Des questions très ponctuelles ont fait prendre conscience d'un problème ne pouvant pas se régler au niveau de la Communauté française. On s'est rendu compte qu'il fallait se structurer autrement et c'est cela qui a amené à des contacts avec certains syndicalistes, des contacts avec des spécialistes du droit du travail⁶⁰.

⁶⁰ Interview de Philippe Andrienne, réalisée le 19 juillet 2018.

► À ces premières préoccupations, plutôt pragmatiques, s'ajoutent d'autres motivations qui comportent une dimension plus visionnaire de l'évolution du champ socioculturel.

On peut en citer deux. Premièrement, pour certains, comme Philippe Andrienne, la concertation sociale est le passage obligé pour obtenir une véritable reconnaissance des secteurs, notamment parce qu'elle permet de porter les problématiques vécues, qui ne ressortent pas toutes des compétences de la Communauté française, à d'autres niveaux d'échelle :

On s'était aussi rendu compte qu'au niveau des organisations de jeunesse, sans une commission paritaire, on aurait des difficultés à se faire entendre et à avoir des dispositifs particuliers en ce qui nous concernait. On avait déjà essayé au départ à travers le ministère de tutelle des organisations de jeunesse, à l'époque du secteur Jeunesse, d'avoir des textes qui nous seraient propres, mais on s'est rendu compte aussi qu'une partie importante de la législation ne se décidait pas à ce niveau de pouvoir là, qu'il fallait monter au fédéral (...) et qu'il fallait travailler avec un volet « employeur » pour pouvoir se faire reconnaître⁶¹.

⁶¹ Interview de Philippe Andrienne, réalisée le 19 juillet 2018.

► Deuxièmement, des acteurs associatifs, côté employeurs comme travailleurs, voient dans la mise en place d'une commission paritaire l'occasion de créer une forme de transversalité entre les secteurs constituant le champ socioculturel (mêmes barèmes, reconnaissance d'ancienneté, description de fonctions, etc.) qui permettrait de favoriser la mobilité des travailleurs d'une institution à l'autre, tout au long de leur carrière⁶².

⁶² Interview de Bernard Paridaens, réalisée le 18 juillet 2018. On retrouve cette motivation exprimée également du côté syndical, notamment dans le premier cahier de revendications du SETCA, fin des années 1970.

3.3

Le refus de polariser les débats : l'émergence d'une troisième voie

► En dépit d'une certaine cristallisation de l'attention des responsables d'associations et des syndicats sur une même problématique, l'idée de créer une commission paritaire pour le champ socioculturel, en vue de structurer la concertation sociale, n'est pas une évidence pour toutes et tous. Yves Hellendorff, permanent de la CNE, revient sur les débats relatifs au choix d'une commission paritaire :

Le fait de mettre en place la commission paritaire allait avoir comme effet d'identifier deux pôles et donc de polariser les relations. Par définition, il fallait choisir son camp. On ne pouvait pas siéger à la fois sur le banc patronal et sur le banc syndical. (...) Ce problème s'est posé pendant plusieurs années et il a fallu vraiment faire évoluer les consciences : est-ce qu'il faut choisir cette voie de la commission paritaire ou pas ? Cela n'a pas été facile. Tant du côté patronal que syndical, ce n'était pas du tout évident. Encore aujourd'hui, on voit bien que la relation collective dans le secteur est marquée par ce débat dans les deux sens⁶³.

⁶³ Interview d'Yves Hellendorff, réalisée le 4 décembre 2018.

► Tant du point de vue syndical que patronal, la structuration de la concertation sociale dans le champ socioculturel relève du défi. Comme l'observent P. Dryon et E. Krzeslo, « la logique syndicale de confrontation/affrontement avec l'employeur ne fait pas nécessairement partie de la culture sociale d'un secteur dans lequel les conflits d'intérêts entre employeurs et travailleurs sont masqués par une idéologie paternaliste »⁶⁴.

⁶⁴ Dryon P, Krzeslo E., *Les relations collectives...*, p. 39.

► Les représentants des différents secteurs du socioculturel ne s'entendent pas toujours sur la stratégie à mener. Pour certains, encouragés par le contexte récent de création d'autres commissions paritaires dans le secteur non marchand (soins de santé, aide à la jeunesse), la structuration de la concertation sociale sous cette forme constitue la seule voie possible pour obtenir des avancées sociales et une reconnaissance, y compris financière, du champ socioculturel. D'autres, au contraire, très attachés à une vision autogestionnaire chère à « Mai 68 »,

privilégient la voie de la continuité de la concertation sectorielle, où des militants, des travailleurs de base et des cadres contribuent ensemble, sans polarisation des débats, à interroger la politique du secteur. À ce propos, Philippe Andrianne souligne l'importance du travail de conscientisation auprès des employeurs :

Je me souviens de la nécessité, pendant des années, d'expliquer qu'il fallait un règlement de travail et que ce n'est pas parce qu'on s'entendait très bien entre collègues, dans une cogestion ou une autogestion larvée, qu'au moment où on se séparait – parce qu'à un moment donné il y avait un conflit entre personnes – le fait de ne pas avoir suivi la législation à la lettre, et bien ça donnait des arguments à l'avocat qui allait s'en saisir. (...) Je me souviens avoir été chercher des arguments dans des secteurs voisins pour expliquer à nos futurs membres ou à nos membres, à quel point il était important de se conformer et d'avoir de la rigueur en tant qu'employeur⁶⁵.

⁶⁵ Interview de Philippe Andrianne, réalisée le 19 juillet 2018.

► Finalement, la structuration de la concertation sociale dans cet univers de travail « militant » se révèle complexe. Dans ce contexte, il faut noter l'initiative de la Coordination Interrégionale des Associations et de leurs Travailleurs (la CIRAT), un mouvement né lors de la première réforme des dispositifs PRC, qui propose de lancer une troisième voie. Il s'agit de « la première organisation professionnelle du secteur non marchand dont l'objectif était de représenter ensemble les travailleurs des associations et leurs employeurs auprès des pouvoirs publics »⁶⁶. Le projet de la CIRAT est porté par Omer Arrijs, Bernard Antoine, et Dominique Bricout. La motivation de la CIRAT est de court-circuiter la dichotomie traditionnelle entre employeurs et travailleurs. Partant du principe que, dans les petites associations, le directeur ou la directrice est un travailleur comme un autre (« on est dans le même bateau »), la CIRAT se positionne comme une fédération représentant le champ socioculturel, composée de manière hybride de travailleurs et d'employeurs⁶⁷. À une négociation paritaire et institutionnalisée par une commission paritaire, la CIRAT préfère une forme de dialogue social tripartite, selon les modalités suivantes :

⁶⁶ Dryon P, Krzeslo E., *Les relations collectives...*, p. 43.

⁶⁷ Interview de Jean-Marie Léonard, réalisée le 13 septembre 2018 ; Interview d'Éric Mikolajczak, réalisée le 21 septembre 2018.

Elle [la CIRAT] estime que les formes traditionnelles du dialogue social sont inadaptées et qu'il faut en imaginer de nouvelles, notamment pour les petites et

moyennes associations. Ce nouveau dialogue social adopterait la forme de tables rondes intersectorielles (...) et devrait se présenter comme une structure de concertation tripartite permanente réunissant pouvoirs publics, employeurs et travailleurs avec mission d'élaborer un plan de développement triennal portant sur le financement, l'emploi et les conditions de travail. Pour organiser ce dialogue, il faudrait mettre en place des délégations syndicales itinérantes financées par un Fonds social régional⁶⁸.

► La CIRAT participe à l'assemblée générale constitutive de la CESSoC. En revanche, elle ne parviendra pas à obtenir un mandat en commission paritaire. Si les administrateurs de la CESSoC souhaitent que la CIRAT se tienne éloignée de la négociation paritaire c'est parce qu'ils « se déclarent sensibles au maintien d'une cohérence dans la représentation des employeurs et regrettent que la CIRAT ne se situe pas exactement dans cette logique en y incluant des travailleurs. Un administrateur admet cependant que la CIRAT soulève une réalité du monde associatif, qui n'est cependant pas compatible avec la représentation en commission paritaire⁶⁹. La CIRAT quitte la CESSoC en 1997. Faute de poursuivre son objet social, l'asbl est dissoute⁷⁰.

⁶⁸ Dryon P, Krzeslo E., *Les relations collectives...*, p. 43. Notons que ce dispositif tripartite informel est finalement devenu le modèle de négociation des accords non marchands. Cfr infra.

⁶⁹ Bruxelles, Archives de la CESSoC, Procès-verbal du conseil d'administration (CA), 9 mai 1995.

⁷⁰ Conseil Bruxellois de Coordination Sociale asbl, *Rapport d'activités 1997, Bruxelles, 1998, p. 14. On retrouve toutefois des anciens piliers de la CIRAT, comme Éric Mikolajczak, au sein du conseil d'administration de la CESSoC.*

3.4

Les spécificités d'une commission paritaire pour le champ socioculturel

► La naissance de la CESSoC est liée à l'émergence d'une commission paritaire pour le champ socioculturel. Plusieurs tentatives jalonnent la mise en place, difficile, de celle-ci. Cette histoire est aujourd'hui bien connue, notamment grâce à l'étude réalisée par la Confédération des Organisations de Jeunesse Indépendantes et Pluralistes (COJ), en 1987, dix ans après la première proposition d'une commission paritaire pour l'animation

socioculturelle⁷¹. Cette étude a été réactualisée par le CESEP en 1996, au moment de la mise en place effective de la commission paritaire, qui représente l'aboutissement d'un long cheminement pour les acteurs associatifs du socioculturel⁷².

► La première proposition du ministère de l'Emploi et du Travail pour la création d'une commission paritaire pour les « animateurs socioculturels » date du 22 février 1977 (publication d'un avis au *Moniteur belge*). Elle vise les trois secteurs, qui incarnent l'animation socioculturelle au regard de la politique culturelle de la Communauté française : les maisons de la culture et les foyers culturels, les organisations de jeunesse reconnues, les organisations nationales et régionales d'éducation permanente. D'emblée, c'est la question de la représentativité des organisations qui est mise en question. Cet avis provoque une première réaction syndicale ; le SETCa revendique l'élargissement du champ d'application de cette commission paritaire à deux niveaux. D'une part, elle doit pouvoir concerner tous les travailleurs du champ socioculturel (le personnel d'animation, de direction, technique, créatif et administratif). D'autre part, le SETCa propose d'inclure, en plus des trois types d'organisations évoqués : « les maisons de jeunes, les ateliers créatifs, les groupes de développement communautaire, les médiathèques et discothèques, les bibliothèques et les centres de documentation, et les travailleurs liés par des contrats d'emploi aux services publics »⁷³.

► Du côté patronal, les réactions sont dispersées. Le 26 septembre 1979, le Conseil National du Travail (CNT) formule un premier avis sur cette proposition. Il suggère au ministère de l'Emploi et du Travail de sonder les organisations dites « patronales » pour envisager une fédération de celles-ci en vue de garantir le bon fonctionnement d'une commission paritaire. Le 14 avril 1980, le ministre de l'Emploi et du Travail charge le ministre de la Communauté française de cette mission. Deux rencontres ont lieu (25 juin et 23 septembre 1980) au cours desquels plusieurs éléments sont discutés, notamment : la définition du champ de compétence de la commission paritaire (travailleurs concernés et secteurs), la représentation des employeurs sur base sectorielle, le souhait de la présence d'un observateur des pouvoirs publics, le souhait de la création de commissions paritaires distinctes pour les deux communautés ainsi que de la création de sous-commissions. On s'entend que,

⁷¹ COJ, *Une commission paritaire pour les travailleurs du secteur socioculturel. 1977-1987. Dix ans d'histoire : évolutions-questions. Enjeux-propositions*, Bruxelles, COJ, 1987.

⁷² Noël S., 1977-1996, *La longue marche vers une commission paritaire, avril 1996 (note inédite)* ; Noël S., « Le secteur socioculturel : un nouveau venu dans les relations collectives du secteur non marchand », *Cahiers de l'éducation permanente*, n°4, juillet-septembre 1998, p. 187-195.

⁷³ Cité par Noël S., 1977-1996, *La longue marche vers une commission paritaire...*, p. 4.

tant qu'une commission paritaire n'est pas installée, ce sont les CCT interprofessionnelles ou internes aux organisations qui règlent les relations du travail. Lors de ces premières rencontres, on tente surtout de « voir comment les employeurs sont capables ou non de se structurer entre eux pour constituer un pôle employeur pour ne pas dire "patronal" », se rappelle Jean-Marie Léonard.

► D'emblée, la mise en place de la commission paritaire est freinée par la difficulté de fédérer les forces vives sur le banc patronal. Celle-ci tient à l'une des grandes spécificités du champ socioculturel que Jean-Marie Léonard identifie de cette manière : « C'est vrai qu'on a structuré la concertation sociale par le biais d'une commission paritaire. Mais il est clair qu'un troisième larron est toujours à côté, soit en aval, soit en amont, dont on doit tenir compte et dont les décisions sont impératives par rapport aux employeurs, certainement parce que c'est eux qui portent la responsabilité des finances des institutions : c'est le pouvoir subsidiant »⁷⁴. La dépendance à l'égard des pouvoirs publics est réelle, Pierre Malaise l'identifie a posteriori comme l'un des obstacles majeurs à la structuration de la concertation sociale : « L'émergence du rôle d'employeur fut également freinée par la faible marge de manœuvre déclarée par les associations par rapport aux pouvoirs publics de tutelle. Au fond, l'employeur réel n'était-il pas le pouvoir subsidiant ? »⁷⁵. Cette spécificité entraîne en premier lieu une confusion des rôles, particulièrement dans le chef des employeurs, qui prendront 19 ans pour s'organiser de manière à se reconnaître et à être reconnus comme tels.

⁷⁴ Interview de Jean-Marie Léonard, réalisée le 13 septembre 2018.

⁷⁵ Malaise P., « La structuration d'une identité patronale : un élément de professionnalisation du secteur socioculturel », *Le nouvel Essor de l'Interfédéré*, n° 33 « La concertation sociale », septembre 2005, p. 16.

4

La fédération des secteurs et la configuration d'un banc « patronal »



► Quelles sont précisément ces « forces vives », susceptibles de siéger sur le banc patronal de la future commission paritaire ? Comment se constituent les organisations d'employeurs, selon les spécificités des secteurs du socioculturel ? Comment construisent-elles un dialogue entre elles pour relever le défi de la mise en place d'une commission paritaire ?

4.1

1980-1990 Organiser le dialogue entre différentes fédérations représentatives

► La compréhension des années qui précèdent la constitution de la CESSoC passe par la mise en perspective du processus d'élaboration des fédérations représentatives des différents secteurs du champ socioculturel, et de leur capacité à se projeter sur le banc patronal. En premier lieu, le focus porte sur l'éducation permanente, les organisations de jeunesse, les foyers culturels et les maisons de la culture, qui sont les premières visées dans la proposition du ministère de l'Emploi et du Travail pour la création d'une commission paritaire pour les « animateurs socioculturels » (1977).

4.1.1

La FESEP ou l'histoire de la difficile construction d'une structure pluraliste

► Lorsqu'une réflexion sur l'opportunité de créer une fédération d'employeurs naît dans le secteur de l'éducation permanente, cela fait déjà plusieurs années que les syndicats demandent la mise en place d'une commission paritaire. Cette réflexion, on la doit à Jacques Zwick, secrétaire général de la Ligue des familles, qui perçoit l'urgence de se mettre d'accord avec les employeurs d'autres secteurs, plus spécialement les organisations de jeunesse, les maisons de la culture et les foyers culturels, ainsi que La Médiathèque, pour négocier de manière active les modalités de la structuration de la concertation sociale à l'échelle de toute l'animation socioculturelle subsidiée par la Communauté française. Un préalable pour discuter avec les autres secteurs s'impose : celui de fédérer les employeurs des organisations d'éducation permanente reconnues⁷⁶.

⁷⁶ Bruxelles, Archives personnelles de S. Noël, dossier FESEP, Zwick J., Note sur la fédération des employeurs du secteur de l'éducation permanente, 12 octobre 1982.

► Ce n'est pas un hasard si c'est la Ligue des familles qui prend l'initiative de la constitution d'une fédération d'employeurs pour le secteur de l'éducation permanente. Au début des années 1980, l'institution occupe une centaine de travailleurs : forte d'une expérience de concertation sociale (délégation syndicale, comité de sécurité et d'hygiène, conseil d'entreprise), la Ligue des familles se distingue de la plupart des autres associations d'éducation permanente, dont les équipes commencent seulement à se professionnaliser, par une connaissance des matières sociales et surtout une prise de conscience de l'urgence d'encadrer juridiquement l'organisation du travail dans le champ socioculturel, en tenant compte de ces spécificités⁷⁷.

⁷⁷ Les archives de la Ligue se trouvent conservées aux Archives Générales du Royaume. Elles sont inventoriées et accessibles depuis 2013. Tallier P.-A., Sirjacobs I., Inventaire des archives de la Ligue des Familles Nombreuses de Belgique (1921-2002) : Entre tradition, revendication, émancipation et consommation. Aux sources de l'histoire du mouvement familial en Belgique, série Inventaires Archives Générales du Royaume n°553, publ. n°5268, Bruxelles, Archives Générales du Royaume, 2013. Une étude récente sur la Ligue des familles : Tallier É., La Ligue des familles (1950-1975), Courrier hebdomadaire du CRISP, n°30-31, 2017.

► Jacques Zwick est à l'initiative de plusieurs rencontres au sein du secteur de l'éducation permanente au début des années 1980. Celles-ci se déroulent dans les locaux de la Ligue des familles. Elles aboutissent, en octobre 1982, à un premier projet de création d'une Fédération des Employeurs du Secteur de l'Éducation Permanente (FESEP). Le projet se solde par un échec, en raison de l'absence d'un accord sur les statuts. La pierre d'achoppement concerne la clé de répartition des mandats entre les courants politiques au sein de la fédération nouvelle⁷⁸. Les discussions se poursuivent. Elles aboutissent à la formulation d'un nouveau projet de statuts et de règlement d'ordre intérieur de la FESEP, le 12 janvier 1987. À nouveau, l'accord, jugé insuffisant pour certaines familles idéologiques, n'aboutit pas. Face à ces difficultés, Jacques Zwick jette l'éponge et s'en explique :

⁷⁸ Bruxelles, Archives personnelles de S. Noël, dossier FESEP, PAC, Procès-verbal de la réunion de la cellule de concertation des mouvements d'éducation permanente socialiste pour adultes, 18 janvier 1983.

Je suis arrivé à la conclusion qu'il n'existait pas dans l'état actuel une volonté commune de créer une Fédération des Employeurs du Secteur de l'Éducation Permanente. Les obstacles qui existent et que je ne veux pas minimiser quant à la représentation des différentes familles idéologiques seraient surmontés s'il y avait une volonté commune d'aboutir. Depuis plusieurs années, j'ai tenté de mettre sur pied cette Fédération, persuadé que les travailleurs du secteur socioculturel avaient eux aussi droit à un dialogue permanent avec les représentants des organisations d'éducation permanente. Je suis obligé de conclure que mes efforts n'ont pas abouti⁷⁹.

⁷⁹ Bruxelles, Archives personnelles de S. Noël, dossier FESEP, Lettre de Jacques Zwick, 13 mai 1986.

⁸⁰ Serge Noël signale notamment une lettre datant du 29 mai 1984 du ministère de l'Emploi et du Travail à Jef Houhuys (CSC) et André Vandembroucke (FGTB) pour un nouvel avis des syndicats. Le 27 juillet, François Janssen, président du SETCa, formule une proposition de création d'une commission paritaire nationale et de deux sous-commissions autonomes. Noël S., 1977-1996, La longue marche..., p. 6.

► Entretiens, les syndicats continuent de leur côté à alimenter la réflexion sur la mise en place d'une commission paritaire⁸⁰.

Le ministère de l'Emploi et du Travail fait paraître un second avis à ce sujet dans le Moniteur belge, le 27 avril 1985. Pour définir le champ de compétence de celle-ci, il se réfère « au caractère socioculturel des institutions-employeurs et à leur agrégation par les pouvoirs publics ». Les syndicats ne manquent pas de réagir face à l'immobilisme patronal qui se prolonge.

▶ Du côté employeurs, la situation se débloque en avril 1990. À la demande du Conseil Supérieur de l'Éducation Permanente (CSEP), Jean-Marie Bragard, alors membre du bureau du CSEP et conseiller à la Ligue des familles, relance l'opération de création de la FESEP⁸¹. Celle-ci voit le jour le 14 novembre 1990. Elle parvient à dépasser le désaccord sur la répartition politique de ses mandats, en combinant deux logiques, « celle de la clé d'Hondt (et donc du Pacte culturel), qui donne du poids au monde socialiste, donc la représentation politique, mais aussi les résultats des élections sociales, qui permet de rehausser le monde chrétien de manière objective »⁸². Une structure pluraliste est créée, avec toutes les familles politiques de l'époque représentées autour de la table, y compris les libéraux pourtant peu présents dans le monde associatif. Les statuts de la FESEP sont publiés au Moniteur belge le 19 février 1991.

▶ Serge Noël reconnaît que ce qui fait la force de la création de la FESEP c'est d'être allé au-delà des logiques de piliers, « ce qui veut dire que quand on doit bosser ensemble sur des problématiques qui sont identiques, on apprend à se connaître, à se parler, à s'estimer »⁸³. Forte de cette expérience, la FESEP devient « l'élément moteur de la mise en place de la commission paritaire »⁸⁴.

4.1.2 Une proximité FESEP-FESJO

▶ Les dix premières années de gestation de la commission paritaire ne laissent pas indifférent le secteur des organisations de jeunesse. En 1987, la COJ procède à l'analyse de la difficile structuration de la concertation sociale dans le champ socioculturel. Cette démarche, inscrite au cœur même de la temporalité des négociations, témoigne à quel point le secteur des organisations de jeunesse n'est pas dupe quant aux enjeux qui traversent l'ensemble du champ socioculturel, empêchant

⁸¹ Interview de Marc Bertholomé, réalisée le 7 août 2018.

⁸² Interview de Serge Noël, réalisée le 26 juin 2018.

⁸³ Interview de Serge Noël, réalisée le 26 juin 2018.

⁸⁴ Noël S., 1977-1996, *La longue marche...*, p. 8.

la concrétisation d'une commission paritaire. Parmi les difficultés qu'elle identifie, citons : le cumul des fonctions d'employeurs et d'employés, la petite taille et le nombre élevé « d'entreprises » ; la variété des statuts des travailleurs concernés, en lien avec les subsides publics ; la base volontaire et militante du monde associatif ; la question des employés et des ouvriers du secteur⁸⁵.

▶ À la fin des années 1970, une Fédération des Employeurs de Travailleurs du Secteur des Organisations de Jeunesse est créée (la FETSOJ qui devient la FESJO en 1991). Celle-ci naît d'abord d'un groupe de travail interne, qui ne se considère pas comme « employeur », mais plutôt comme une structure qui, pour la première fois, doit travailler à la fois sur des matières sociales et sur des dossiers de reconnaissance d'associations. Philippe Andrienne, alors secrétaire général d'Arc-en-ciel, une organisation de jeunesse, revient sur les motivations qui ont présidé à l'évolution de cette structure et la création de la Fédération des Employeurs des Secteurs des Organisations de Jeunesse, des Fédérations de Centres de Jeunes et du Tourisme social (FESJO) :

J'ai commencé à m'occuper des fédérations patronales dans le cadre des organisations de jeunesse. À l'époque, j'étais secrétaire général d'Arc-en-ciel (...). On a commencé à avoir une structuration en matière surtout de défense des intérêts des organisations, en matière de subsides. Et puis, on s'est rendu compte qu'une série d'organisations de jeunesse avaient des problèmes avec les lois sociales (...). On s'est mis ensemble pour créer une structure qui, progressivement, s'est appelée la FESJO et j'en ai été le président. (...) Dans ce cadre-là, j'ai rencontré des acteurs d'autres secteurs de la culture et du socioculturel. Avec Jean-Marie Bragard, qui lui était à la FESEP naissante, on a commencé à dire qu'il faudrait sans doute organiser (...) une confédération sur l'ensemble des structures « employeurs »⁸⁶.

⁸⁵ COJ, *Une commission paritaire...*, p. 16-17.

⁸⁶ Interview de Philippe Andrienne, réalisée le 19 juillet 2018.

▶ Depuis la création de la FESEP, cette posture est clairement affirmée. Serge Noël, qui a travaillé aux côtés de Jean-Marie Bragard rappelle : « Notre ligne de force était de dire qu'il ne fallait pas qu'il y ait, comme dans d'autres commissions paritaires, un trop grand nombre d'employeurs représentés à la commission paritaire sinon on allait se casser la figure. Il fallait essayer de créer une seule structure et nous ferions nos arbitrages entre nous »⁸⁷.

⁸⁷ Interview de Serge Noël, réalisée le 26 juin 2018.

▶ Trois raisons expliquent le fait que l'ambition d'organiser la concertation à l'échelle des différentes organisations patronales est portée conjointement par la FESEP et la FESJO. Premièrement, une proximité de fait existe entre des organisations de jeunesse et des associations d'éducation permanente, qui se côtoient au sein respectivement de la famille MOC et de la famille socialiste⁸⁸. En second lieu, des personnes qui ont envie d'avancer sur cette question, ont précisément une bonne connaissance de ces deux secteurs du champ socioculturel et font le lien, de par leur trajectoire personnelle : on passe facilement d'une maison de jeunes ou d'une organisation de jeunesse à un service d'éducation permanente, et vice-versa. Enfin, le secteur des organisations de jeunesse a cette particularité d'être politisé : le Conseil de la jeunesse d'expression française, créé en 1980, est un organe d'avis du ministère de la Culture qui a du poids parce qu'il représente toutes les organisations de jeunesse reconnues, quelle que soit l'obédience ou l'idéologie. Le secteur des organisations de jeunesse n'hésite pas à prendre la parole, contre le pouvoir en place ; ce qui le rapproche de celui de l'éducation permanente⁸⁹.

4.1.3

L'autonomie des centres culturels

▶ En revanche, le lien entre les organisations de jeunesse et les associations d'éducation permanente, d'une part, et les centres culturels, de l'autre, est moins évident. Deux spécificités majeures du secteur des centres culturels expliquent la réticence de ses acteurs à entrer dans une discussion avec d'autres fédérations sectorielles, en vue de la création d'une structure « employeur » commune.

▶ En premier lieu, il faut noter que la fédération des centres culturels est plus ancienne : elle a été créée le 15 avril 1978 sous le nom d'Association des Maisons de la Culture et des Foyers Culturels (AMCFC, devenue ACC, Association des Centres Culturels, en 1994)⁹⁰. Sa fondation est suggérée par Henri Ingberg⁹¹ et Thérèse Mangot⁹², du ministère de la Culture, qui ont contribué l'un et l'autre de manière décisive à la mise sur pied des centres culturels, aux côtés de Marcel Hicter.

⁸⁸ Cette proximité devient progressivement un enjeu de pouvoir, qui s'exprime au sein des débats internes de la CESSoC à partir de 1996. Cfr infra.

⁸⁹ Interview de Serge Noël, réalisée le 26 juin 2018.

⁹⁰ À propos de l'histoire de l'ACC : L'Association des centres culturels de la Communauté française : 1978-2008, 30 ans au service des centres culturels, ACC, 2008. URL : <https://www.centres-culturels.be/wp-content/uploads/2011/08/brochure-ACC-30ans.pdf> (consulté le 12 juillet 2019). Les archives de l'ACC sont inventoriées et accessibles aux Archives de l'État de Namur depuis 2015.

⁹¹ Henri Ingberg (1945-2007) entre à l'administration de la culture en 1972. Il commence sa carrière dans le service des centres culturels de la Communauté française. Il devient directeur général puis secrétaire général du ministère de la Communauté française de 1996 à 2007.

Les centres culturels, considérés comme les véritables « espaces de démocratie culturelle »⁹³ par l'administration et le service d'inspection occupent une place privilégiée dans le cadre de la politique culturelle de la Communauté française. Ce qui fera dire à certains que les centres culturels constituent en quelque sorte la « noblesse du secteur »⁹⁴. À ses débuts, la fédération ne développe pas encore de volet « employeur », mais représente les centres culturels dans le cadre de la subsidiarité. Au moment où les discussions sur la mise en place d'une commission paritaire apparaissent, l'ambition de l'AMCFC est pourtant d'y siéger comme un interlocuteur à part entière.

▶ En second lieu, la particularité de la composition de la fédération professionnelle constitue elle-même un frein à l'ouverture d'une discussion avec d'autres secteurs. En effet, ce sont les administrateurs de centres culturels qui siègent à l'AMCFC, contrairement à la FESJO ou à la FESEP où ce sont les responsables et dirigeants d'associations. La logique de cofinancement du secteur par la Communauté française, les pouvoirs locaux et provinciaux, ainsi que la gestion paritaire des foyers culturels et des maisons de la culture entre les pouvoirs publics et le monde associatif, retentissent sur la représentation du secteur au sein de la fédération professionnelle. Les administrateurs qui y siègent sont parfois des représentants des pouvoirs locaux (des échevins de la culture), particulièrement réticents à l'idée de mener une concertation plus large avec d'autres acteurs associatifs impliqués dans l'animation socioculturelle.

4.1.4

La Médiathèque, une institution rodée à la concertation sociale

▶ Dès le début des années 1990, La Médiathèque est associée aux discussions animées par Philippe Andrienne, pour la FESJO, Serge Noël et Jean-Marie Bragard, pour la FESEP, autour de l'organisation du banc patronal au sein de la commission paritaire⁹⁵. La Médiathèque est un interlocuteur un peu particulier : il ne s'agit pas d'une fédération d'associations. Créée en 1953, et opérationnelle en 1956, la Discothèque

⁹² Thérèse Mangot (1942-2006), chargée de mission en 1968 par le ministère de la Culture française pour créer la première Maison de la culture de Tournai, elle assume durant toute sa carrière des responsabilités dans les domaines de centres culturels et de l'interculturalité. Ansay P., « Quand une Juste nous quitte. Thérèse Mangot », *Revue nouvelle*, n°7-8, juillet-août 2006, pp. 6-9.

⁹³ Thérèse Mangot, « Les centres culturels, espaces de démocratie culturelle », 2000. Texte numérisé par l'Observatoire des politiques culturelles. URL : <http://www.opc.cfwb.be/> (consulté le 7 février 2019).

⁹⁴ Interview de Serge Noël, réalisée le 26 juin 2018.

⁹⁵ Interview de Philippe Andrienne, réalisée le 19 juillet 2018.

nationale de Belgique est une institution culturelle qui jouit d'une relative autonomie dans son fonctionnement à l'égard des pouvoirs publics⁹⁶. Avec la communautarisation et, de manière inédite, au regard d'autres expériences européennes (et de la Communauté flamande⁹⁷), la Communauté française décide de maintenir une institution culturelle spécifique, La Médiathèque de Belgique, qui devient La Médiathèque de la Communauté française de Belgique, indépendante du secteur des bibliothèques publiques. Henri Ingberg, qui est membre du conseil d'administration et du comité de gestion de La Médiathèque, est un relais privilégié avec le politique pour consolider les assises de cette institution culturelle unique. Pour réaliser ses missions, elle bénéficie d'une dotation de la Communauté française. En 2000-2001, La Médiathèque emploie 205 emplois Équivalent Temps Plein (ETP)⁹⁸.

▶ À la différence des autres secteurs socioculturels, La Médiathèque ne recourt pas aux PRC pour engager du personnel. Elle n'est donc pas concernée de la même manière par la question de la professionnalisation du champ socioculturel au début des années 1980. En revanche, et à l'instar de la Ligue des familles, son statut de gros « employeur », rompu au dialogue social depuis plusieurs années au sein de l'asbl (la plus organisée au niveau syndical), lui confère une certaine expérience dans les matières sociales et de droit du travail. La Médiathèque est singulièrement très sensible à faire évoluer la problématique de l'absence de cadre juridique, afin de lui faire rencontrer les spécificités de son organisation de travail. Son expérience en matières sociales, comme l'explique Philippe Andrienne, constitue a posteriori une formidable expertise pour la confédération à venir :

La Ligue des familles et La Médiathèque avaient en leur sein du personnel qui avait déjà une certaine technicité dans les matières que nous traitions parce que ces deux structures avaient déjà des délégations syndicales et des élections sociales qui les plaçaient dans une situation particulière, mais aussi une expérience du dialogue social que d'autres n'avaient pas⁹⁹.

⁹⁶ COJ, *Une commission paritaire...*, p. 30.

⁹⁷ *La Communauté flamande a fait le choix de démanteler le réseau de la Belgische Mediathek, qui survit pendant une dizaine d'années, avant que ses collections ne soient cédées aux grandes bibliothèques d'Anvers, de Gand, de Bruges, etc.*

⁹⁸ *Interview de Bernard Paridaens, réalisée le 18 juillet 2018.*

⁹⁹ *Interview de Philippe Andrienne, réalisée le 19 juillet 2018.*

4.2

1990-1993 L'élargissement du champ de compétence de la commission paritaire et son impact sur la concertation

▶ Pour entrevoir la teneur des premières discussions sur l'hypothèse de la création d'une confédération patronale, il faut parcourir les archives de la FESEP. Celle-ci passe d'abord par la rencontre des quatre partenaires - FESEP, FESJO, AMCFC et La Médiathèque - qui doivent se mettre d'accord pour proposer au ministre de l'Emploi leur reconnaissance en tant qu'employeurs du champ socioculturel¹⁰⁰. Jean-Marie Bragard plaide auprès de la Direction générale de la Culture (DG Culture) pour qu'elle prenne l'initiative de réunir les différents secteurs concernés par la commission paritaire¹⁰¹. Face à la réticence de celle-ci, la FESEP prend l'initiative. Les quatre partenaires mènent une première tentative pour comptabiliser l'emploi dans leurs secteurs respectifs. D'emblée, la difficulté d'évaluer la masse salariale que représentent ces emplois se révèle quasi insurmontable¹⁰².

▶ Très vite, apparaît également la nécessité d'adapter le projet de commission paritaire à l'évolution du champ socioculturel. Depuis la fin des années 1970, de nouveaux secteurs sont nés. Jean-Marie Bragard défend l'idée d'une commission paritaire mixte (employés-ouvriers) qui aurait la forme la plus large possible, garantissant ainsi sa représentativité auprès des différentes institutions de l'État.

▶ Le 17 décembre 1991, le CNT remet un second avis, comprenant des propositions en matière de commissions paritaires pour le secteur non marchand et les professions libérales. Pour le champ socioculturel, le CNT appelle à une concertation des employeurs francophones, à l'instar

¹⁰⁰ *Bruxelles, Archives personnelles de Serge Noël, dossier FESEP, Procès-verbal de la FESEP, 9 janvier 1991.*

¹⁰¹ *Bruxelles, Archives personnelles de Serge Noël, dossier FESEP, Procès-verbaux de la FESEP, 25 mars 1991 ; 28 mai 1991.*

¹⁰² *Bruxelles, Archives personnelles de Serge Noël, dossier FESEP, Procès-verbal de la FESEP, 9 septembre 1991.*

de la création de la Federatie van Werkgevers van Sociaal-Cultureel Werk (FWSCW). Le 21 janvier 1992, le ministre de l'Emploi informe le CNT qu'il engage la procédure pour l'institution d'une commission paritaire pour le champ socioculturel. Le 5 février 1992, une troisième proposition de commission paritaire est publiée au Moniteur belge. À la surprise des partenaires sociaux francophones, la liste des organisations et les institutions visées par cet avis est considérablement étendue. Si le champ de compétence de la commission paritaire est à ce point revu, c'est que l'avis, qui porte une marque nettement flamande, résulte d'une triple volonté : celle du ministère de l'Emploi et du Travail qui veut couvrir tous les champs d'activités par une commission paritaire ; celle du syndicat chrétien flamand, qui ambitionne la création d'une grande commission paritaire pour tout le secteur du non marchand ; et le CNT qui défend le projet d'une commission paritaire pour le champ socioculturel ¹⁰³.

► La première réaction des organisations représentatives des employeurs est de soumettre leur candidature à la commission paritaire. Si du côté néerlandophone, trois candidatures sont enregistrées, du côté francophone, celles-ci se multiplient. Seules la FESEP, la FESoj et La Médiathèque parviennent à s'organiser au sein d'une Fédération des Employeurs du Secteur Socioculturel (FESC), qui constitue les prémises de la CESSoC.

► À partir de mars 1992, des réunions régulières sont organisées par Jean-Marie Bragard et Serge Noël, respectivement président et vice-président de la FESEP, en vue de l'ouverture de ce premier regroupement patronal à d'autres secteurs du champ socioculturel. Des contacts sont pris par Jean-Marie Bragard avec des secteurs « voisins », comme les bibliothèques ou le secteur des TV communautaires et radios locales ¹⁰⁴. Ce dernier est régi par un décret de reconnaissance et de subsidiation voté en 1985. Les radios locales n'ont alors quasi pas de travailleurs, tandis que les TV communautaires emploient environ 200 travailleurs, pour la plupart via les subsides FBIE ¹⁰⁵. Serge Noël se souvient également de rencontres avec des univers très éloignés de l'animation socioculturelle, comme celui des dirigeants sportifs, des ONG, ainsi que des acteurs du tourisme social.

► Après plus d'un an de rencontres diverses, un projet de confédération prend forme, avec la participation de plusieurs fédérations d'employeurs : la FESEP, la FESoj,

¹⁰³ Noël S., 1977-1996, *La longue marche...*, p. 11.

¹⁰⁴ Bruxelles, Archives personnelles de Serge Noël, dossier FESEP, Procès-verbal de la FESEP, 28 avril 1992.

¹⁰⁵ COJ, *Une commission paritaire...*, p. 30.

La Médiathèque, l'Association des Établissements sportifs (AES) ¹⁰⁶ et « probablement » les organisations de coopération au développement. L'explication de l'absence des centres culturels dans cette première configuration est formulée de cette manière dans le procès-verbal d'une des rencontres du secteur : « L'AMCFC refuse de participer à la création. Elle pense pouvoir à elle seule avoir accès à la commission paritaire et estime qu'il ne doit pas y avoir d'application des décisions de la commission paritaire au niveau des sous-statuts » ¹⁰⁷.

► En 1993, Jean-Marie Bragard et Serge Noël prennent aussi contact avec Rita Bladt, présidente de la FWSCW. Serge Noël se souvient de cette rencontre :

Elle [Rita Bladt] venait du secteur de l'éducation permanente ¹⁰⁸, cela facilitait également les choses. Elle était comme moi administratrice de la Fédération Internationale des Associations d'Éducation des Travailleurs (FIAET) ¹⁰⁹. J'avais quelques connaissances du milieu socioculturel flamand parce que, dans ma jeunesse (...) j'avais personnellement pas mal bourlingué dans les maisons de jeunes flamandes. De toute façon, on a bien été obligé de travailler ensemble. C'est vrai que cela a été un travail de découverte réciproque en se disant quelles étaient nos priorités, ce qui se passe chez les uns et les autres. On est quand même dans un secteur où les politiques culturelles étaient déjà différentes depuis 1970 ¹¹⁰.

► Les politiques culturelles ont évolué de manière différente en Communauté française et en Communauté flamande. Pour ne donner qu'un exemple, là où en Flandre, différents secteurs, comme celui de l'alphabétisation, ou encore l'accueil des demandeurs d'asile, ont été repris par les pouvoirs publics, du côté francophone, le monde associatif est resté très présent (avec le CIRÉ ou Lire & Écrire). Toutes les problématiques rencontrées sur le terrain socioculturel ne peuvent donc pas faire l'objet d'un travail commun en commission paritaire.

► Au point de vue organisationnel, une différence de taille dans la façon de concevoir le regroupement patronal distingue les organisations : du côté flamand, chaque employeur s'affilie à la FWSCW, tandis que du côté francophone, on s'oriente

¹⁰⁶ L'AES est née en 1979 de la fusion de l'Association des Bains Publics et de l'Association des Centres Sportifs.

¹⁰⁷ Bruxelles, Archives de Serge Noël, dossier FESEP, Procès-verbal de la FESEP, 28 avril 1993.

¹⁰⁸ Rita Bladt est la directrice de la Centrale voor Socialistisch Cultuurbeleid, l'équivalent de Présence & Action culturelles (PAC), côté flamand.

¹⁰⁹ Ou International Federation of Workers Education Associations (IFWEA). URL : <http://www.ifwea.org/about-us/who-we-are/> (consulté le 12 juillet 2019).

¹¹⁰ Interview de Serge Noël, réalisée le 26 juin 2018.

vers la création d'une confédération (ce sont les fédérations qui s'affilient, et non leurs membres). Ce choix modifie le positionnement stratégique des deux configurations lors des négociations sociales.

► Au final, le 28 octobre 1993, la commission paritaire CP329 est instituée par un arrêté royal. Si le premier projet de commission paritaire de 1977 limitait son champ de compétence aux centres culturels, aux associations d'éducation permanente et aux organisations de jeunesse, l'arrêté royal englobe treize secteurs!¹¹¹

► Quelques semaines plus tard, le 17 novembre 1993, sont adoptés les premiers statuts de la CESSoC. Elle compte 10 fédérations. En plus des quatre partenaires historiques, la FESEP¹¹², la FESoj¹¹³, La Médiathèque¹¹⁴, et l'AMCFC¹¹⁵, l'association regroupe l'AES¹¹⁶, l'Association Interfédérale du Sport Francophone (AISF)¹¹⁷, la CIRAT¹¹⁸, la Concertation des Ateliers d'Insertion Professionnelle et Sociale (CAIPS)¹¹⁹, la Fédération Pluraliste des Centres d'Expression et de Créativité (FPCEC)¹²⁰, et la Fédération des Employeurs des Organisations Non Gouvernementales (FEONG)¹²¹. En outre, deux observateurs sont mentionnés dans les statuts : Jean-Jacques Gadeyne pour La Médiathèque, et Thérèse Mangot, pour le ministère de la Culture. La CESSoC est rejointe par Vidéotrame-Fédération des télévisions locales en 1995.

► L'histoire et les pratiques des secteurs que ces fédérations représentent sont franchement différentes. Certains ont une proximité historique forte qui permet d'enclencher des dynamiques de concertation, tandis que pour d'autres, celles-ci semblent bien moins évidentes. Le travail de la CESSoC naissante est de « rencontrer cette diversité et d'en faire une force »¹²². La CESSoC identifie toutefois un point commun entre les différents partenaires : la plupart ont vécu une professionnalisation récente, provoquée par la mise en place des dispositifs de subsides de l'emploi structurel dans le champ socioculturel à partir des années 1970. Or, celle-ci s'est opérée sans véritables règles quant aux statuts des travailleurs. Ce constat unanime ouvre un chantier commun aux partenaires sociaux francophones du champ socioculturel, au sein de la future commission paritaire¹²³.

¹¹¹ Arrêté royal du 28 octobre 1993 instituant la Commission paritaire pour le secteur socioculturel et fixant sa dénomination et sa compétence, M.B., 17 novembre 1993.

¹¹² La FESEP est représentée par Jean-Marie Bragard et Serge Noël.

¹¹³ La FESoj est représentée par Philippe Andrienne et Jacques Severs.

¹¹⁴ La Médiathèque est représentée par Pierre Gordinne et Michel Defgnée, respectivement directeur et directeur-adjoint.

¹¹⁵ L'AMCFC est représentée par Pierre Papeux et Paul Guisen.

¹¹⁶ L'AES est représentée par Marie-Jean de Froidmont et Émile Hazé.

¹¹⁷ L'AISF est représentée par Stéphane Albessard et M. Evrard.

¹¹⁸ La CIRAT est représentée par Omer Arrijs et Bernard Antoine.

¹¹⁹ La CAIPS est représentée par Léon Barez et Jean-Marie Dillis. Il s'agit d'une des organisations du secteur de l'insertion socioprofessionnelle, qui rejoint plus tard une structure plus globale.

¹²⁰ La FPCEC est représentée par Marc Antoine. La FPCEC quitte ensuite la CESSoC, et s'affilie à la FESEP, puis à l'ACC. La FPCEC revient à la CESSoC en 2009.

¹²¹ Les ONG créent une fédération d'employeurs lorsqu'elles apprennent la création d'une commission paritaire. La FEONG est représentée par Marc Bertholomé et Etienne Van Parijs.

¹²² Malaise P., « La structuration d'une identité patronale » ..., p. 16.

¹²³ Bruxelles, Archives personnelles de Serge Noël, Objectifs des partenaires sociaux francophones du secteur socioculturel. Note cosignée par P. Andrienne, P. Malaise, S. Noël, N. Brisbois (CGSLB), Yves Hellen-dorff (CNE), Jean-Marie Léonard (FGTB), janvier 2000.

Les premiers défis de la CESSoC

Une des premières tâches qui retient l'attention de la CESSoC est celle de la construction d'un équilibre en son sein. L'objectif est de porter une voix commune pour l'ensemble de ses secteurs qui connaissent des réalités différentes. Cet équilibre est d'abord à trouver dans un mode de fonctionnement interne qui permette, dans un second temps, d'affirmer la représentation des employeurs des secteurs socioculturel et sportif dans le processus de négociation sociale de la commission paritaire, d'une part, au sein du secteur non marchand, d'autre part.

1

Les défis internes de la Confédération



1990 : Les premiers défis de la CESSoC

1.1

Statuts et règlement d'ordre intérieur

► Les statuts de la CESSoC sont signés lors d'une assemblée générale constitutive, organisée au Café-Théâtre du Botanique, dans la soirée du 17 novembre 1993¹²⁴. Les statuts définissent les modalités permettant la construction d'une démocratie interne à la CESSoC. En particulier, l'article 3 précise que la CESSoC « a pour objet de définir, à partir des positions de chaque fédération membre, des positions communes et d'élaborer toute proposition nécessaire à la promotion et à la défense des organisations représentées en qualité de fédération d'employeurs des travailleurs des secteurs sportif et socioculturel »¹²⁵. Sur les modalités d'expression et de participation des différentes composantes de la CESSoC sur ces « positions communes », l'article 10 stipule : « tous les membres ont un droit de vote pondéré sur base du nombre de travailleurs effectivement représentés »¹²⁶.

¹²⁴ Bruxelles, Archives de la CESSoC, Réunion de signature des statuts, 17 novembre 1993.

¹²⁵ Bruxelles, Archives de la CESSoC, Statuts, 1ère version, 17 novembre 1993.

¹²⁶ Bruxelles, Archives de la CESSoC, Statuts, 1ère version, 17 novembre 1993.

► À l'issue de la rédaction de ces premiers statuts, un conseil d'administration transitoire est chargé de rédiger un règlement d'ordre intérieur, qui fixe le montant des cotisations, le fonctionnement de la démocratie interne de la CESSoC et les modalités d'élections. La première rencontre de ce conseil d'administration a lieu le 20 décembre 1993. Une discussion, déjà entamée en 1991 au sein de la FESEP, se poursuit sur l'importance, en l'absence de données complètes disponibles à l'Office National de Sécurité Sociale (ONSS), de réaliser en premier lieu un inventaire des emplois dans le secteur et des emplois occupés dans les associations des fédérations d'employeurs¹²⁷. L'intérêt est double : non seulement réaliser une photographie du secteur pour en défendre les enjeux en commission paritaire, mais aussi, dans l'immédiat, établir les chiffres pour fonder une méthode de calcul de la représentativité de chacun des secteurs au sein de la CESSoC.

¹²⁷ Bruxelles, Archives de la CESSoC, Procès-verbal du CA, 20 décembre 1993.

► Plusieurs mois de débats sont nécessaires pour aboutir à une proposition sur la répartition des mandats au sein du conseil d'administration, fondée sur un nombre de voix minimum fixe, à laquelle on ajoute un nombre de voix pondéré par le nombre de travailleurs occupés au sein de chaque fédération. Le montant des cotisations de chaque fédération d'employeurs est quant à lui calculé à partir d'une part fixe (10 000 BEF, en 1993), augmentée d'une part variable en fonction du nombre d'emplois du secteur ¹²⁸.

¹²⁸ Bruxelles, Archives de la CESSoC, Procès-verbal du CA, 24 mai 1994.

1.2

La professionnalisation de la CESSoC

► Au point de départ, la CESSoC peut compter sur ses membres fondateurs qui, sur base volontaire, se forment aux matières juridiques qui accompagnent la formation de la CP 329. Très vite, les premiers administrateurs de la CESSoC prennent conscience que, pour développer la représentation des employeurs des secteurs socioculturel et sportif, il faut professionnaliser la CESSoC. Philippe Andrianne l'explique :

Les obstacles à la création de la CESSoC, c'était le fait de notre ignorance de pas mal de choses au départ. On a été là-dedans un peu « à la hussarde », par essais et erreurs. On a dû beaucoup se documenter (...). Très rapidement, on s'est dit qu'on ne s'en sortirait pas rien qu'avec du bénévolat, avec des heures glanées sur notre temps de travail. On s'est dit qu'il faudrait un permanent ¹²⁹.

¹²⁹ Interview de Philippe Andrianne, réalisée le 19 juillet 2018.

► Tout l'enjeu pour la CESSoC est de parvenir à financer ce premier emploi. Pour y parvenir, Jean-Marie Bragard fait preuve de créativité. L'opportunité naît en mars 1995 : la Ligue des familles reçoit deux subventions à l'emploi : l'une vient de l'éducation permanente, l'autre du dispositif FBIE. Jean-Marie Bragard propose d'organiser un système de partenariat avec la FESEP, autour du projet commun que représente la CESSoC. Le conseil d'administration s'entend sur les compétences attendues

du premier permanent : « un minimum de connaissances en gestion du personnel, une capacité de synthèse et de rédaction des procès-verbaux, une possibilité de se documenter ; et la faculté d'alimenter et de faire fonctionner un groupe de travail » ¹³⁰. Le bricolage est complexe, mais il tient la route : les négociations entre la Ligue des familles, la FESEP et la CESSoC aboutissent à la signature d'une convention en juillet 1995 ¹³¹. En octobre 1995, Pierre Malaise devient le premier permanent de la CESSoC. Il se souvient :

Il se fait que moi, à l'époque, j'étais employé par la Ligue des Familles. (...) J'étais déjà délégué syndical et représentant au conseil d'entreprise et donc, à l'époque, j'avais mis ce papier à la poubelle, en me disant que ce n'était pas pour moi, jusqu'au dimanche soir où une collègue, déléguée syndicale, m'a téléphoné pour me dire que c'était pour moi ! J'ai posé ma candidature, je l'ai faxée à la veille de l'échéance et j'ai été retenu. C'est comme ça que c'est arrivé, et je dirais presque que c'est un accident. (...) Il a été convenu que je travaille à mi-temps pour la CESSoC, à mi-temps pour la FESEP à l'époque, tout en étant sur le payroll de la Ligue des Familles. Il faut savoir aussi que la Ligue des Familles payait le complément de salaire et les frais de fonctionnement, m'hébergeait dans ses locaux, mettait à ma disposition le secrétariat quand il fallait taper des procès-verbaux. J'étais dans un petit bureau à la Ligue des Familles avec un téléphone-fax où on avait une ligne CESSoC ¹³².

¹³⁰ Bruxelles, Archives de la CESSoC, Procès-verbal du CA, 13 mars 1995.

¹³¹ Bruxelles, Archives de la CESSoC, Procès-verbal du CA, 17 octobre 1995.

¹³² Interview de Pierre Malaise, réalisée le 16 juillet 2018.

► La première mission confiée à Pierre Malaise est de rédiger un questionnaire de manière « la plus pédagogique possible » à l'attention des associations, afin de collecter les données d'une enquête sur l'emploi dans les secteurs socioculturel et sportif. L'exercice vise à préparer les négociations en CP 329 ¹³³. Pour Philippe Andrianne, le fait d'avoir anticipé sur ce travail stratégique de photographie des secteurs, en se basant sur un effort de collaboration interne, a constitué l'une des forces de la CESSoC. En l'absence de subventions, la mutualisation des moyens entre fédérations permet à la CESSoC de fonctionner, à d'autres niveaux d'ailleurs :

La Ligue des familles a amené du personnel et des bâtiments jusqu'au départ, c'était dans les locaux

¹³³ Bruxelles, Archives de la CESSoC, Procès-verbal du CA, 9 novembre 1995.

de la Ligue. Pierre Malaise avait un bureau et tout se passait là-dedans, tous les conseils d'administration. Certaines assemblées générales se passaient ailleurs, mais sinon la salle de réunion au-dessus de la bibliothèque de jeunesse a connu beaucoup de débats. La Médiathèque mettait à disposition son juriste, Jean-Jacques Gadeyne. Les cotisations payaient une partie des coûts du partenariat et en contrepartie la Ligue ne payait pas de cotisation. Ce sont vraiment des montages parce que nous n'avions pas d'autres financements que les cotisations, et des cotisations importantes n'étaient pas entendables pour beaucoup, qui n'en avaient pas les moyens d'ailleurs¹³⁴.

¹³⁴ Interview de Philippe Andrienne, réalisée le 19 juillet 2018.

► De ce bricolage financier, naît toutefois une certaine tension, liée à la place prépondérante qu'occupe la FESEP dans le développement de la CESSoC. Pierre Malaise rappelle :

On sentait bien qu'il y avait une forte mainmise de l'éducation permanente sur la CESSoC au travers des dispositifs de soutien bricolés, et mis en place parce qu'il n'y avait pas d'autres possibilités (...). Pendant plusieurs années, il y a eu des débats, longs, difficiles, sur d'une part le financement correct de la CESSoC et d'autre part sur son autonomisation par rapport à la FESEP. Je pense que c'était assez légitime des deux côtés¹³⁵.

¹³⁵ Interview de Pierre Malaise, réalisée le 16 juillet 2018.

► Cette tension ne trouve de solution que dans le développement historique de la CESSoC, qui finit par obtenir des subsides propres. Couplées à l'apport des cotisations versées par les fédérations, qui contribuent à garantir l'autonomie de la CESSoC à l'égard des pouvoirs publics, ces subventions permettent de soutenir les frais de fonctionnement et de personnel de la structure.

1.3

La représentation au sein de la CESSoC

1.3.1 Les cotisations

► Le calcul des cotisations, fixé au printemps 1994, ne cesse de faire « grincer des dents » ; pour les fédérations, qui sont pour la plupart de petites structures basées en grande partie sur le volontariat et sur la cotisation de ses membres, la CESSoC représente d'abord un coût. Toutes ne mesurent pas à quel point la CESSoC peut répondre à des attentes et des besoins nouveaux, liés à l'évolution du champ socioculturel, vécue différemment sur le terrain selon les secteurs. Si les fédérations qui composent la CESSoC sont confrontées aux enjeux liés à la professionnalisation du champ socioculturel, qui puise ses origines dans les années 1970, toutes n'en font pas l'expérience au même moment, et avec une même intensité. Avant l'installation de la CP 329, le débat sensible sur la question des cotisations fait émerger une incompréhension dans certaines fédérations du rôle que la CESSoC peut jouer sur le plan des négociations sociales :

Certaines associations avaient plus de mal à concevoir de devoir payer alors qu'elles payaient déjà pour un secrétariat social. Elles disaient : « Mais qu'est-ce que je vais avoir en plus à côté de mon secrétariat social ? ». Ou elles espéraient qu'on ait un secrétariat social. Cela a été une question pendant des années : « Va-t-on créer un secrétariat social spécifique ? ». Certains se disaient que c'était la manière de financer la CESSoC, en partie tout au moins. (...) Pour certains, ce n'était pas très évident ce que la CESSoC amenait comme problématique¹³⁶.

¹³⁶ Interview de Philippe Andrienne, réalisée le 19 juillet 2018.

► Plus fondamental encore, certaines fédérations doutent du bien-fondé de la mise en place d'une commission paritaire. Pierre Malaise résume les questionnements :

À quoi va donc bien nous servir cette commission paritaire ? Bien sûr, si le ministère de l'Emploi l'instaurait, il fallait bien y aller, mais pour quoi faire ? Beaucoup craignent, et craignent encore que l'instauration de normes et de règles conduise à une rigidification et un appauvrissement du travail ; les « travailleurs » cesseraient d'être des « militants » de la cause de l'association¹³⁷.

¹³⁷ Malaise P., « La structuration d'une identité patronale » ..., p. 16.

► La CESSoC doit donc se lancer dans un important travail de conviction et d'explication auprès des employeurs pour leur faire comprendre les enjeux de la CP 329, mais aussi les avantages qu'ils peuvent en tirer.

1.3.2 L'équilibre entre les fédérations

► La question de la répartition des mandats, telle que formulée en 1994, est réactualisée en 1999, au moment où le secteur de l'insertion socioprofessionnelle, inscrit dans le champ de compétence de la CP 329, entre dans la danse. Ce secteur, régionalisé, se fédère tardivement ; au travers de l'Interfédération des centres d'insertion socioprofessionnelle (Interfédé, structure wallonne), et de la Fédération Bruxelloise des organismes d'Insertion SocioProfessionnelle et d'Économie Sociale d'Insertion (FeBISP, structure bruxelloise). L'Interfédé est une coupole de fédérations wallonnes qui réunissent des opérateurs de l'insertion socioprofessionnelle, tandis que la FeBISP est construite à partir de l'adhésion individuelle d'employeurs actifs dans le domaine de l'insertion socioprofessionnelle.

► L'emploi étant devenu une compétence régionale, ces organismes sont subventionnés par chacune de ces entités fédérées et c'est par rapport aux politiques régionales qu'ils se sont structurés. En Wallonie, l'Interfédé est composée des Centres d'insertion socioprofessionnelle, les CISP (anciens Organismes d'insertion socioprofessionnelle OISP et Entreprises de formation par le travail EFT). À Bruxelles, les opérateurs de la FeBISP sont des Organismes d'insertion socioprofessionnelle

OISP (Organismes de formation, Missions locales, Opérateurs de guidance et Ateliers de formation par le travail), et, depuis 2005, des associations et des entreprises menant des projets d'Économie Sociale d'Insertion (ESI), des Initiatives locales de développement de l'emploi (ILDE) et les Entreprises d'insertion (EI).

► Gabriel Maissin, directeur de la FeBISP en 2000, rappelle le contexte : « Ce qui était en train de se passer fin des années 1990, c'est l'affirmation de la Région »¹³⁸. Cette décennie est effectivement celle qui consacre le fédéralisme belge. En 1989, Bruxelles est instituée en Région. Au départ, les premières réformes de l'État belge concernent essentiellement les Flamands et les Wallons. Durant ce laps de temps, on ne parvient pas à trouver un statut pour Bruxelles, qui constitue longtemps une pierre d'achoppement dans la transformation des institutions politiques. Les Flamands ne veulent pas donner les politiques culturelles et linguistiques à un pouvoir bruxellois nécessairement dominé par les francophones. Les Wallons, essentiellement régionalistes, ne savent pas comment intégrer cet espace géographique, entouré par la Région flamande. Et les Bruxellois ne veulent pas que des matières, telles que l'économie, le logement et le transport, soient gérées par-dessus leur tête par les pouvoirs flamands et wallons. C'est en créant trois Communautés et trois Régions que la solution est trouvée. En 1993, lors de la quatrième réforme de l'État, l'article premier de la Constitution déclare que la « Belgique est un État fédéral qui se compose des Communautés et des Régions »¹³⁹.

¹³⁸ Interview de Gabriel Maissin, réalisée le 17 juillet 2018.

¹³⁹ Blaise P., *Démocratie et fédéralisme en Belgique, Bruxelles, CRISP, janvier 2015, p. 31.*

► Le secteur de l'insertion socioprofessionnelle bruxelloise dépend tout à la fois d'un décret de la Commission Communautaire Française (CoCoF)¹⁴⁰, d'ordonnances régionales sur l'emploi bruxellois, et des Fonds structurels sociaux européens. Cette particularité régionale de l'insertion socioprofessionnelle constitue un frein dans les dynamiques de convergence entre la FeBISP et l'Interfédé. Pourtant, la similarité de leur objet social implique le besoin de construire un espace de dialogue entre ces deux organismes. Les deux fédérations rejoignent la FESEP, devenue la FESEFA (Fédération des Employeurs des Secteurs de l'Éducation permanente et de la Formation des Adultes), pour trois raisons : l'éducation permanente est présente dans le projet pédagogique d'une fraction importante des opérateurs de l'insertion socioprofessionnelle ; des pouvoirs organisateurs

¹⁴⁰ La CoCoF est « l'Organe politique francophone doté du pouvoir législatif dans certaines matières sociales et de santé dans la région bilingue de Bruxelles-Capitale ». *Vocabulaire politique du CRISP, URL : <http://www.vocabulairepolitique.be/commission-communautaire-francaise-CoCoF/> (consulté le 8 juillet 2019).*

sont communs à des initiatives d'éducation permanente comme à des initiatives d'insertion socioprofessionnelle, particulièrement pour le MOC et la famille socialiste, ainsi que pour les structures dont le pluralisme est constitué des deux premiers ; malgré la régionalisation, il reste des interlocuteurs communautaires pour l'insertion socioprofessionnelle (par exemple, l'enseignement de promotion sociale)¹⁴¹.

► Pierre Georis, actif dans le secteur de l'insertion socioprofessionnelle dans les années 1990 à l'Interfédé et président de la FESEFA de 2009 à 2019, explique la façon dont ces deux fédérations se sont structurées : « D'un point de vue strictement pragmatique, comme on a affaire à une compétence régionale, il est malaisé d'échapper à la structuration régionale. Mais, il n'empêche qu'il subsiste, de mon point de vue, beaucoup d'éléments qui restent des éléments transversaux et qui peuvent justifier qu'ils continuent à avoir au moins des échanges »¹⁴². Pour accueillir ce nouveau secteur, la FESEFA se restructure. Pierre Georis rappelle :

Dans le cadre des garanties qu'il fallait donner à chacun des membres, la FESEFA s'est rapidement instituée en un conseil d'administration transversal, et puis une chambre « Éducation permanente » qui permettait aux administrateurs du banc « Éducation permanente » de traiter leurs propres questions, et une chambre « Insertion socioprofessionnelle » qui permettait aux autres de traiter les leurs. L'astuce de la création de cette chambre, c'est qu'elle met en présence l'Interfédé et la FeBISP¹⁴³.

► La FESEFA ainsi constituée devient le « poids lourd » des fédérations qui constituent la CESSoC et contribue à bouleverser les équilibres fragiles : la FESEFA double sa représentativité au sein de la CESSoC. Face à cette évolution, les statuts sont révisés, dans la perspective d'inclure un plafond dans le nombre de voix (un maximum de 6, atteint par la FESEFA en 2019, alors qu'elle représente le plus grand nombre d'équivalents temps plein des secteurs socioculturel et sportif), qui exige de la fédération de l'éducation permanente et de l'insertion socioprofessionnelle, dans les faits, qu'elle s'allie avec au moins trois ou quatre fédérations pour obtenir la majorité qualifiée des deux tiers au moment des votes¹⁴⁴.

¹⁴¹ Interview de Pierre Georis, réalisée le 11 juin 2019.

¹⁴² Interview de Pierre Georis, réalisée le 3 septembre 2018.

¹⁴³ Interview de Pierre Georis, réalisée le 3 septembre 2018.

¹⁴⁴ Les statuts de la CESSoC sont établis par l'assemblée générale constitutive du 17 novembre 1993. Ils font l'objet de plusieurs modifications (13 juin 1995, 18 juin 1997, 6 mai 1998, 22 juin 1999, 24 juin 2002, 22 avril 2004, 28 mars 2006, 18 septembre 2006, 19 novembre 2006, 10 juillet 2008, 8 mai 2012, 3 mai 2016, 7 mars 2017, 14 décembre 2017). La dernière version coordonnée des statuts date du 9 mai 2019.

1.3.3 Le pluralisme politique

► La CESSoC a été conçue d'emblée comme « un lieu d'arbitrage pluraliste et de construction de positions communes des employeurs dans un champ socioculturel très hétérogène ; cet objectif figure dans les statuts. Certaines prises de position de la CESSoC nécessitent de longs débats entre les secteurs, mais ce dispositif permet une prise de parole univoque dans les concertations et négociations »¹⁴⁵. Pluraliste ne signifie pas neutre : la CESSoC reconnaît l'existence de différents courants idéologiques, qui ont, par ailleurs, structuré le monde associatif, mais elle renvoie les éventuels équilibrages à réaliser au sein des fédérations affiliées à la CESSoC¹⁴⁶. Philippe Andrienne rappelle la difficulté d'isoler la problématique de l'équilibre entre piliers des enjeux liés à la structuration de la concertation sociale et, plus spécifiquement, au regroupement du banc patronal :

Comme beaucoup de ces sous-structures (...) connaissaient, en leur sein, les mêmes pilarisations – qui étaient très fortes à l'époque – entre les socialistes, les libéraux, les catholiques, et une série de « non confédérés » [ou « non alignés »], cela n'était pas évident de faire comprendre que, dans le rôle d'employeur, on n'allait pas jouer ce rôle-là, et que les piliers ne se créeraient pas de cette manière-là. Une de mes craintes, mais aussi une de mes lignes de force, c'était justement d'essayer d'avoir des statuts qui pouvaient faire comprendre à tous ces secteurs, dans lesquels il y avait cette pilarisations, qu'au niveau employeur, ça n'avait pas d'impact et qu'on trouverait des statuts et des règlements d'ordre intérieur qui permettraient à chacun d'être à la manœuvre sans être exclu¹⁴⁷.

► Pour renforcer cette dynamique, la CESSoC joue également sur la définition du rôle de président, garant de l'équilibre, que Philippe Andrienne décrit en ces termes :

Comme je venais d'un secteur où on avait dû créer une « confédération de non confédérés » pour lutter contre les piliers, j'étais très présent dans cette

¹⁴⁵ Malaise P., « La structuration d'une identité patronale » ..., p. 15.

¹⁴⁶ Toutes les fédérations affiliées à la CESSoC sont pluralistes, à l'exception de la Fédération Interdiocésaine des Bibliothécaires et Bibliothèques Catholique (FIBBC), qui adhère à la CESSoC en 2004. Des raisons historiques ont amené les bibliothèques du réseau socialiste à s'intégrer au réseau de droit public.

¹⁴⁷ Interview de Philippe Andrienne, réalisée le 19 juillet 2018.

matière-là. (...) Très vite aussi, j'ai fait en sorte que, au niveau des statuts, le président ne soit pas aussi un président omnipotent, c'est-à-dire que le président (...) ne représente pas le banc employeur à la commission paritaire¹⁴⁸. Pourquoi ? Parce qu'il fallait que le président puisse reprendre, à un moment donné, le processus de conciliation interne. (...) Ce n'était pas toujours évident entre les libéraux, les chrétiens et les socialistes d'avoir une approche de ce que c'était un conseil d'administration et des administrateurs volontaires par exemple, ça n'était pas toujours le même concept. Il fallait que la présidence, par sa neutralité, puisse trouver la capacité d'harmoniser et de jouer l'arbitre. Cela a été mon rôle pendant 10 ans : apaiser les conflits internes, faire en sorte qu'on trouve des consensus. On a très rarement voté au début¹⁴⁹.

▷ L'enjeu est d'importance dans le cadre de la CESSoC : selon les familles politiques, la façon de concevoir les rapports entre le politique et le monde associatif est différente. Du côté chrétien, l'importance historique des corps intermédiaires, la primauté donnée au principe de subsidiarité, le poids des associations inscrites au cœur du pilier ont conduit cette famille politique à apporter une attention particulièrement à la politique associative. C'est d'ailleurs dans une résolution du congrès du PSC de janvier 1998 que la charte associative, qui fixe des balises générales quant à la gouvernance des associations, trouve son origine¹⁵⁰. La famille socialiste, davantage portée vers la création de services publics, entretient une certaine méfiance à l'égard du monde associatif. Au tournant des années 2000, dans un contexte marqué notamment par les premiers accords non marchands, la participation d'ECOLO au Gouvernement, et les premiers débats au niveau européen sur la libéralisation des services, cette vision évolue toutefois. À ce titre, l'université d'été du Parti Socialiste (PS) de 2001 constitue un tournant dans le regard porté par la famille socialiste sur le rôle des associations dans l'action publique¹⁵¹.

¹⁴⁸ Les présidents et vice-présidents ne peuvent effectivement pas être candidats à la commission paritaire. Bruxelles, Archives de la CESSoC, Procès-verbal du conseil d'administration, 14 février 1995.

¹⁴⁹ Interview de Philippe Andrianne, réalisée le 19 juillet 2018.

¹⁵⁰ Sur l'origine de la charte associative : Vogel J., Noël S., « Le Pacte associatif : les enjeux cachés », *Articulations*, n°28, CESEP, 2006 ; Wynants B., « Le Pacte associatif est en marche », *Revue nouvelle*, n°5, mai 2006, p. 44-49. La réflexion sur le Pacte associatif est relancée périodiquement, notamment en 2006, au moment où une consultation est réalisée sur base d'un livre vert. Ce travail mène à la signature d'un projet de protocole, en février 2009. La charte associative, qui n'est pas traduite dans des textes écrits contraignants, ne fait pas l'unanimité ; l'esprit de la charte continue toutefois de planer quand il s'agit de baliser les relations entre l'associatif et les pouvoirs publics.

¹⁵¹ Bruxelles, Archives de la CESSoC, Malaise P., *Repenser les relations entre le politique et les acteurs associatifs*, 15 avril 2013. En 2001, *Présence et Action Culturelles (PAC)* dédie un dossier des *Cahiers de l'éducation permanente* au thème « L'associatif, moteur de changement » (n°14), 2001.

2

La CESSoC au sein de la commission paritaire



2.1

Un large champ de compétence

► La CESSoC poursuit deux objectifs en CP 329 : d'une part, négocier la mise en place d'un cadre qui respecte la loi sur le travail, tout en laissant une certaine marge de manœuvre aux secteurs socioculturel et sportif et, d'autre part, faire correspondre ce cadre réglementaire aux réalités de terrain de son secteur d'activités. Cette démarche, la CESSoC doit la mener en même temps qu'elle découvre et s'imprègne de la réglementation du travail. Ainsi, la création de la CP 329 agit comme un catalyseur pour le champ socioculturel qui se regroupe¹⁵².

► Pour la CESSoC, l'habileté consiste à s'intégrer dans ce processus institutionnalisé, alors que la commission paritaire couvre un champ qui n'est ni figé, ni définitif et qui est, à l'époque, fédéral. En premier lieu, Pierre Malaise se souvient de l'effet de surprise causé par l'élargissement du champ de compétence, tel que formulé dans l'arrêté royal du 28 octobre 1993 qui institue la commission paritaire pour le champ socioculturel :

Or, le champ de compétence de la commission paritaire une fois sorti, on y a vu apparaître toute une série d'autres secteurs que les fédérations qui étaient constituées à l'époque n'imaginaient pas voir atterrir là. (...) Le premier enjeu a été d'abord de construire la structure qui permettait de porter une voix commune et puis de déterminer cette voix commune, ce qui n'était pas évident non plus puisque les gens ne se connaissaient pas. Il a fallu faire émerger des problématiques transversales¹⁵³.

► La création de la CP 329 est un élément clé dans l'histoire de la CESSoC. L'événement est à la fois structurant et porteur de tensions. Structurant parce qu'il met les employeurs des secteurs socioculturel et sportif face à un même enjeu : la négociation sociale et paritaire. Dans le même temps,

¹⁵² Van Ranst L., *De la particularité de la Commission Paritaire du secteur socioculturel (CP 329), étude en ligne du CESEP, 2007, p. 11. URL : https://www.cesep.be/PDF/ETUDES/POLITIQUE/particularite_%20CP_329.pdf (consulté le 15 février 2019).*

¹⁵³ Interview de Pierre Malaise, réalisée le 16 juillet 2018.

il est porteur de tensions, car ces secteurs doivent dépasser leurs enjeux particuliers alors qu'ils n'ont pas la même expérience de la négociation sociale.

► Deuxièmement, le champ de compétence de la commission paritaire est fédéral. La CESSoC doit travailler et s'accorder avec les représentants néerlandophones, la FWSCW. Il s'agit non seulement de construire une voix commune des employeurs francophones, mais également de la composer avec les représentants des employeurs flamands. Cet objectif exige de nombreuses et régulières rencontres entre francophones et néerlandophones pour harmoniser la voix du pôle « employeur » en CP 329. On l'a vu, les réalités des secteurs socioculturel et sportif sont très différentes côté nord et sud du pays. Au moment de la création de la CP 329, le fédéralisme belge est clairement affirmé, au travers de la 4e réforme de l'État qui consacre l'autonomie des Régions et Communautés (1993)¹⁵⁴.

► La CESSoC obtient sa reconnaissance comme organisation représentative des employeurs au service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale. Il faut toutefois un peu de temps avant que cette légitimité de représentation percole, y compris parmi les affiliés de la CESSoC. Ainsi, lorsque Vidéo-trame (ancienne dénomination de la Fédération des tèles locales) demande en 1995 un siège en commission paritaire, le CNT répond « de se laisser représenter par la CESSoC, qui venait d'obtenir les mandats francophones dans la commission paritaire. Pour le CNT, un trop grand nombre de représentants handicape le bon fonctionnement de la commission »¹⁵⁵.

► Les négociations en commission paritaire sont parfois un jeu de dupes, qui demandent la vigilance constante des négociateurs : parfois sur un malentendu, ça marche et on parvient à faire avancer les choses de son côté ; parfois les auspices (et donc les budgets) sont favorables et les interlocuteurs sociaux deviennent des partenaires ; parfois ce n'est pas le cas et les partenaires sociaux deviennent des adversaires ou s'unissent pour porter leurs revendications à un autre niveau (ce qui est spécifique au monde non marchand et à ses dynamiques) ; parfois une revendication de la partie adverse n'est pas prioritaire pour l'autre partie, mais est néanmoins négociée afin de servir de monnaie d'échange pour une autre revendication.

¹⁵⁴ *Le fédéralisme : Approche politique, économique et juridique, Bruxelles, éd. De Boeck Université, 1994, p. 5 ; Blaise P., *Démocratie et fédéralisme* ..., p. 31.*

¹⁵⁵ *Dryon P., Krzeslo E., *Les relations collectives...*, p. 24.*

► Depuis 1996, des dizaines de conventions collectives de travail ont été déposées en CP 329. Il ne s'agit pas ici d'en réaliser le répertoire : mais d'évoquer celles qui ont marqué l'histoire de la CESSoC et celle des secteurs socioculturel et sportif qu'elle représente.

2.2

Les deux premières négociations, un terrain d'essai à la concertation sociale

► Les deux premières négociations de CCT, qui portent respectivement sur la création d'un Fonds social pour la formation et la mise en place de l'indexation des salaires, ont servi de « terrain d'essai à la concertation sociale », se souvient Pierre Malaise :

Des gens « débarquaient », surtout sur le banc patronal, dans une commission paritaire dont ils ne connaissaient ni les ressorts ni le fonctionnement et dans des dynamiques auxquelles les gens n'étaient pas du tout habitués. [De plus], des directions de l'époque se considéraient aussi comme des employés, ce qui peut parfois tronquer un peu la négociation au niveau des intérêts de chacun. Cela a été l'occasion de découvrir comment ça fonctionnait, drillés au ministère fédéral de l'Emploi, avec un président d'une commission paritaire qui est un conciliateur social¹⁵⁶.

¹⁵⁶ Interview de Pierre Malaise, réalisée le 16 juillet 2018.

► La négociation de ces deux premières CCT est aussi l'occasion pour chacun de comprendre ce qui se joue avec les organisations syndicales. À ce titre, les retours des mandataires de la CESSoC après la première réunion en CP 329 sont assez révélateurs. Lors du conseil d'administration du 12 mars 1996, un « administrateur s'interroge sur la qualité de la délégation syndicale qui nous fera face : irons-nous vers des négociations

"responsables" où les syndicats sauront "ne pas aller trop loin"? Un administrateur affirme que ce sera probablement le cas jusqu'à un certain point : les délégués n'ignorent pas les problèmes du secteur, mais manquent sans doute d'une connaissance fine »¹⁵⁷.

¹⁵⁷ Bruxelles, Archives de la CESSoC, Procès-verbal du CA, 12 mars 1996.

2.2.1

La CCT « Fonds social pour la formation »

► Cette première Convention Collective de Travail (CCT) sert à poser les bases de la CP 329 et les deux parties y trouvent un intérêt. En effet, Pierre Malaise explique : « la création d'un Fonds social pour la formation, c'est très simple : tous les employeurs paient des cotisations patronales dont 0,10% de la masse salariale doit servir à la formation de ce qu'on appelle "les groupes à risque" »¹⁵⁸. Dès le 9 novembre 1995, soit quelques mois avant la première réunion en commission paritaire, un administrateur de la FESoJ présente au conseil d'administration la manière dont fonctionnent les Fonds sociaux. Il ajoute qu'il est possible « de négocier en CP 329 l'exonération du versement de la cotisation au Plan d'Accompagnement des Chômeurs si 0,15% de la masse salariale sont versés à un Fonds spécifique (si l'on en veut la maîtrise, ce Fonds de formation ou tout autre Fonds social doit être constitué au sein de la commission paritaire) pour former les chômeurs du secteur. Le Fonds de sécurité d'existence permet d'accorder certains avantages sociaux aux secteurs concernés. La cotisation est modulable suivant ces avantages et se négocie en commission paritaire »¹⁵⁹.

¹⁵⁸ Interview de Pierre Malaise, réalisée le 16 juillet 2018.

¹⁵⁹ Bruxelles, Archives de la CESSoC, Procès-verbal du CA, 9 novembre 1995.

► Autrement dit, les Fonds sociaux permettent « que les cotisations patronales de sécurité sociale en faveur des groupes à risque puissent revenir au secteur »¹⁶⁰. En effet, tant qu'un Fonds spécifique n'est pas créé au niveau d'une commission paritaire spécifique, les cotisations patronales sont versées dans le pot commun de la sécurité sociale. C'est donc une somme qui est perdue pour le secteur concerné, ou plutôt qui ne lui revient pas de manière directe. Créer un Fonds de formation permet donc de garder ces cotisations patronales dans le secteur et d'encourager la professionnalisation dans ce même secteur puisqu'il touche directement les travailleurs et les travailleuses, présents

¹⁶⁰ Van Ranst L., De la particularité de la commission paritaire..., p. 9.

et à venir. C'est pour ces raisons que le conseil d'administration de la CESSoC se dit que la négociation sur les Fonds pourrait être intéressante « puisque le retour se ferait vers les travailleurs de notre secteur. Le Fonds pour l'emploi pourrait être utilisé à des fins de formation »¹⁶¹.

▶ De leur côté, les organisations syndicales rejoignent le banc des employeurs sur la nécessité de créer ces Fonds en regard des spécificités qui existent dans les secteurs socioculturel et sportif. À ce propos, Jean-Marie Léonard explique que « dans le secteur du non marchand, il y avait beaucoup de petites institutions et prendre 0,25% de la masse salariale à 5 ou 6 travailleurs, on ne sait rien faire avec si peu. La mutualisation permettait d'avoir des projets et des initiatives intéressantes »¹⁶². Yves Hellendorff ajoute que « l'idée a été de dire, très vite parce que c'était déjà le cas dans les autres commissions paritaires, on a tout intérêt à mettre en place un Fonds social paritaire qui récupère cet argent avec lequel on fait des formations qui servent au secteur. Tout le monde y gagnait »¹⁶³. Ainsi, les syndicats, également conscients de la spécificité d'un secteur composé de nombreuses petites associations et donc de l'intérêt de mutualiser les cotisations patronales, collaborent à la mise en place de Fonds de formation.

▶ Encore faut-il construire ces Fonds sociaux afin de pouvoir percevoir les cotisations patronales pour la formation des groupes à risque. En effet, les discussions se déroulent entre les néerlandophones et les francophones, car les premiers proposent de communautariser les Fonds¹⁶⁴. Dans un premier temps, la CESSoC privilégie l'option de créer un Fonds fédéral avec deux chambres linguistiques même si elle n'en fait pas une position de blocage. Dès septembre 1996, elle rejoint toutefois la position des employeurs néerlandophones, la FWSCW, et appuie l'idée de Fonds communautaires. Or, il faut pouvoir définir le champ de compétence de ces Fonds en termes linguistiques. Ce n'est pas si simple, surtout pour la Région de Bruxelles-Capitale où associations néerlandophones et francophones se côtoient¹⁶⁵. Des échanges entre la CESSoC et la Federatie permettent de délimiter rapidement le cadre linguistique.

▶ De ce premier travail de sonde découle, pour la CESSoC, une expérience en matière d'échange d'informations et de construction d'une position commune aux employeurs du secteur.

¹⁶¹ Bruxelles, Archives de la CESSoC, Procès-verbal du CA, 9 novembre 1995.

¹⁶² Interview de Jean-Marie Léonard, réalisée le 13 septembre 2018.

¹⁶³ Interview d'Yves Hellendorff, réalisée le 4 décembre 2018.

¹⁶⁴ Bruxelles, Archives de la CESSoC, Procès-verbal du CA, 3 septembre 1996.

¹⁶⁵ Bruxelles, Archives de la CESSoC, Procès-verbal du CA, 26 septembre 1996.

Ainsi, le 20 mars 1997, une CCT est conclue entre les partenaires sociaux qui institue des Fonds communautaires de « sécurité d'existence » afin de former les travailleurs et les travailleuses¹⁶⁶.

▶ Cette première CCT institutionnalise le processus de formation du champ socioculturel. Un Fonds de sécurité d'existence de la CP 329 pour la Communauté française et la Communauté germanophone est créé, le Fonds social socioculturel et sportif (aujourd'hui Fonds 4S), selon la loi du 7 janvier 1958¹⁶⁷ qui accorde la personnalité juridique aux Fonds sociaux. L'objectif du Fonds est le soutien des associations dans leur professionnalisation et les travailleurs dans leur parcours professionnel. Il est géré de manière paritaire. Les deux premières années ont été dédiées à la définition des besoins en formation. Le Fonds s'est ensuite professionnalisé. Il connaît deux évolutions majeures : d'une part, en 2008, dans la perspective du Pacte de solidarité entre les générations et de l'accord interprofessionnel 2007-2008, le Gouvernement fédéral exige que les commissions paritaires signent des CCT pour augmenter les efforts de formation. La cotisation au Fonds de formation est augmentée de 0,1 % pour l'année 2008. Si l'obligation est suspendue sous le Gouvernement Michel, l'idée d'investir dans le Fonds est maintenue¹⁶⁸. D'autre part, en 2009, suite à la CCT de la CP 329 organisant le droit au reclassement professionnel pour certains travailleurs âgés, la CESSoC convainc les organisations syndicales de confier au Fonds 4S la gestion administrative et la mutualisation d'une partie des coûts de la procédure liée au reclassement professionnel¹⁶⁹. C'est un des rares secteurs à organiser, via la mutualisation des moyens, la prise en charge par les employeurs de l'outplacement¹⁷⁰. Aujourd'hui, le Fonds 4S est intégré, avec le Fonds Maribel, dans l'Association Paritaire pour l'Emploi et la Formation, l'APEF¹⁷¹.

¹⁶⁶ CCT du 20 mars 1997 de la commission paritaire pour le secteur socioculturel, instituant un Fonds de sécurité d'existence de secteur socioculturel de la Communauté française et germanophone, et en fixant les statuts, rendue obligatoire par arrêté royal du 14 septembre 1997, M.B., 22 octobre 1997. Cette CCT a été modifiée par les CCTs du 15 décembre 2000, du 4 septembre 2007 et du 19 mai 2009.

¹⁶⁷ Loi du 7 janvier 1958 concernant les Fonds de sécurité d'existence, M.B., 7 février 1958.

¹⁶⁸ Par exemple, la CCT du 26 juin 2018 portant sur la cotisation supplémentaire en vue de soutenir l'effort de formation pour les années 1919-1920.

¹⁶⁹ « Le droit au reclassement professionnel pour les travailleurs à partir de l'âge de 45 ans », article en ligne de la FeBISP, 2008. URL : <https://www.febisp.be/fr/sp%C3%A9cial/droit-au-reclassement-professionnel> (consulté le 11 juillet 2019).

¹⁷⁰ Sous-commission paritaire pour le secteur socioculturel de la Communauté française et germanophone et de la Région wallonne, CCT du 30 mars 2009 organisant le droit au reclassement professionnel pour certains travailleurs âgés. URL : https://www.febisp.be/media/statique/files/Reclassement_professionnel.pdf (consulté le 11 juillet 2019). Modifiée par les CCTs du 24 mars 2014 et du 15 juin 2015.

¹⁷¹ Quatre autres organismes côtoient l'APEF, ils font le même travail, mais ne se situent pas dans le même espace. Ainsi, cinq Fonds (deux communautaires, deux régionaux et un fédéral) sont créés progressivement par la CP 329. Ces Fonds communautaires sont appuyés par l'Association des Fonds Sociaux du secteur non marchand (AFoSoc-VESoFo) qui est le groupe d'appui logistique de l'APEF et de ces structures sœurs. L'ensemble de ces institutions sont gérés paritairement par les employeurs et les syndicats.

2.2.2 La CCT « Indexation des salaires »

► La demande d'une CCT fixant « l'indexation des rémunérations réelles et des barèmes » vient des syndicats en CP 329. Jusque 1996, sauf accord ou usage différent au niveau de l'association, seule la Convention interprofessionnelle n° 43 est alors d'application¹⁷². Il est toutefois possible de négocier en commission paritaire un mode d'indexation spécifique qui réponde aux réalités des secteurs.

► L'objectif étant de garder une cohérence avec ce qui se pratique déjà, « la CCT adoptée a repris à l'époque le mécanisme utilisé pour l'indexation des rémunérations dans la fonction publique »¹⁷³. Si la négociation de cette convention est assez rapidement effectuée entre les partenaires sociaux, l'intérêt de celle-ci est qu'elle porte en elle ce qui sera toujours un enjeu, un point de tensions, entre les représentants des employeurs des secteurs socioculturel et sportif et les organisations syndicales. À savoir, comment augmenter les salaires sans mettre en péril les associations ? Car leur financement dépend des pouvoirs publics et il n'est pas extensible, et, dans bon nombre de cas à cette période, ne suit pas l'indexation réelle des rémunérations.

► La CESSoC débat de cet enjeu lors de son conseil d'administration du 3 septembre 1996. Les fédérations membres désirent, elles aussi, améliorer les conditions salariales des travailleurs et des travailleuses des secteurs socioculturel et sportif. Toutefois, celles-ci s'inquiètent que les associations ne puissent pas suivre financièrement. C'est pourquoi elles proposent de « supprimer toutes références explicites au service public et de prévoir des modalités souples de transition »¹⁷⁴. Cette proposition d'amendement est faite aux syndicats lors de la réunion de CP 329 du 19 septembre 1996.

► Au travers de cette proposition, il ne s'agit pas, pour la CESSoC, de minimiser les revendications syndicales, mais plutôt de ne pas fixer tout de suite un objectif trop haut afin de privilégier la mise en place d'un processus transitoire avec une date limite¹⁷⁵. De cette manière, le secteur se donne le temps de trouver les budgets nécessaires à la réalisation des objectifs

¹⁷² Bruxelles, Archives de la CESSoC, Secteur socioculturel : Les conventions de la CP 329. Fiche 3 : « Liaison des rémunérations à l'indice des prix à la consommation », 2005.

¹⁷³ Bruxelles, Archives de la CESSoC, Secteur socioculturel : Les conventions de la CP 329. Fiche 3 : « Liaison des rémunérations à l'indice des prix à la consommation », 2005.

¹⁷⁴ Bruxelles, Archives de la CESSoC, Procès-verbal du CA, 3 septembre 1996.

¹⁷⁵ Bruxelles, Archives de la CESSoC, Procès-verbal du CA, 29 octobre 1996.

de cette CCT. En effet, la question budgétaire liée inquiète. Il faut que les exigences du texte soient en adéquation avec les réalités financières des secteurs et avec une augmentation des subventions qui suivent l'augmentation salariale. Or, les financements ne sont pas les mêmes d'un secteur à l'autre, les craintes sont donc différentes¹⁷⁶. L'enjeu pour la CESSoC est de suivre le modèle de la fonction publique, sans toutefois réaliser de liens explicites qui supposeraient de se laisser entraîner par des modifications décidées par d'autres. Un terrain d'entente est trouvé et la convention est conclue rapidement avec les organisations syndicales, le 20 mars 1997¹⁷⁷.

¹⁷⁶ Bruxelles, Archives de la CESSoC, Procès-verbal du CA, 3 septembre 1996.

¹⁷⁷ CCT du 20 mars 1997 conclue au sein de la commission paritaire pour le secteur socioculturel relative à la liaison des rémunérations à l'indice des prix de consommation, rendue obligatoire par arrêté royal du 14 septembre 1997, M.B., 22 octobre 1997.

2.3

Les deux négociations suivantes, pommes de discorde

► Les deux premières CCT permettent aux fédérations membres de la CESSoC de se familiariser avec des enjeux plus globaux et de comprendre le fonctionnement de la CP 329. Les CCT sur les Fonds sociaux rencontrent en particulier les intérêts des deux parties et œuvrent pour une amélioration des conditions de travail dans les secteurs socioculturel et sportif. Mais il est deux autres négociations de CCT qui représentent une nécessité pour la partie demandeuse et un schisme culturel pour la partie adverse. Avec ces deux CCT, les réalités de l'une des parties rentrent en conflit avec les réalités de l'autre. Elles font l'objet d'après négociations, étant à la fois pommes de discorde et monnaies d'échange, puisque toute avancée sur une CCT est compensée par une avancée dans l'autre. Quelles sont-elles ? En quoi sont-elles si conflictuelles dans les négociations entre les deux bancs ?

► La première concerne le « Statut de la délégation syndicale » et est conclue le 31 mars 1999. La seconde porte sur les « Modalités de la durée du travail, du travail de nuit, du dimanche et des jours fériés » et est conclue le 25 octobre 1999.

2.3.1

La CCT « Statut de la délégation syndicale »

▷ On a vu plus haut que les organisations syndicales doivent encore construire leur légitimité auprès des travailleurs des secteurs socioculturel et sportif. La construction de cette légitimité passe par une présence sur le terrain, via des délégations syndicales. Yves Hellendorff explique à ce propos :

Pour qu'on ait une base, nous, il faut qu'il y ait des gens sur le terrain qui soient représentants des travailleurs (...). Donc, par définition, dès qu'on met en place une commission paritaire, nous on vient avec ces demandes-là. Le débat en CP 329 était : comment être en capacité de répondre à une représentativité réelle du secteur quand on sait que 95% des entreprises du secteur ont une taille de moins de 10 travailleurs ?¹⁷⁸

¹⁷⁸ Interview d'Yves Hellendorff, réalisée le 4 décembre 2018.

▷ Les organisations syndicales cherchent à négocier une CCT permettant d'instaurer des délégations syndicales dans les associations. Cela passe concrètement par la négociation d'un seuil minimum de travailleurs qui soit en adéquation avec la particularité des secteurs socioculturel et sportif, composés essentiellement de petites structures. Parallèlement, les syndicats proposent d'instaurer des délégations syndicales interentreprises au sein de chaque secteur.

▷ Du côté du banc patronal, certaines fédérations désirent poser un cadre à l'instauration des délégations syndicales, notamment en raison du profil particulier que les secteurs socioculturel et sportif offrent à la négociation sociale. « On avait un kaléidoscope de situations » nous rappelle Philippe Andrienne. Certaines associations ont déjà accepté « alors que c'était en dehors de tous les périmètres habituels »¹⁷⁹ de mettre en place une délégation syndicale en leur sein, soit par conviction du fait syndical, soit parce qu'elles en sont issues, soit en raison du nombre important de personnes qu'elles emploient. Dans le chef de certaines fédérations membres de la CESSoC, il existe donc une volonté de signer une CCT qui encadre le statut, le fonctionnement et les modalités de mise en place des délégations syndicales dans les associations.

¹⁷⁹ Interview de Philippe Andrienne, réalisée le 19 juillet 2018.

▷ Or, d'autres fédérations ne veulent pas du tout en entendre parler. Pour elles, la signature de cette CCT entraînerait la multiplication des délégations syndicales dans les associations, ce qui serait préjudiciable à plus d'un titre. Premièrement, elles craignent que l'institutionnalisation des relations collectives de travail entraîne une rigidification du cadre de travail dans les associations militantes. Deuxièmement, elles s'inquiètent de la perte en temps de travail pour une association si un travailleur devient délégué syndical. Enfin et troisièmement, concernant les délégations syndicales interentreprises, certaines fédérations s'y opposent, car elles estiment que « les situations sont trop différentes même à l'intérieur de leur seul secteur »¹⁸⁰. Dans une délégation interentreprises, l'employeur peut se trouver face à un délégué qui n'est pas un travailleur de son asbl, et qui connaît donc moins bien les réalités spécifiques de l'organisation.

¹⁸⁰ Bruxelles, Archives de la CESSoC, Procès-verbal du CA, 24 juin 1996.

▷ 1997 est donc l'année des débats entre ces deux tendances en vue de tendre vers une position commune. Dès le mois de janvier, la CESSoC met en place un groupe de travail sur cette question afin de récolter le plus de données sur les incidences réelles liées à la signature de cette CCT¹⁸¹. Les fédérations membres sont invitées à débattre en interne sur cette question au regard de leurs réalités de terrain. Les différents points de vue sont exprimés lors du conseil d'administration d'avril 1997. Au départ, la majorité des fédérations, dont la FESoj, ne voient que des désavantages à institutionnaliser les relations collectives de travail dans le secteur, jugeant que, dans des petites structures, celles-ci s'ajustent de manière « naturelle ». Or, certaines de ces fédérations les plus opposées étaient les moins concernées, car composées d'associations n'atteignant pas le seuil en discussion d'instauration des délégations syndicales. Progressivement, celles-ci se laissent convaincre par des fédérations, comme La Médiathèque ou la FESEP, dont certaines associations membres expérimentent déjà les délégations syndicales. Celles-ci tentent d'expliquer que les relations collectives cherchent le compromis avant tout, le conflit n'étant utilisé qu'en dernière instance, et que la signature d'une CCT permet de donner un cadre¹⁸². Sans être décisif, ce premier débat permet de porter l'ensemble des fédérations de la CESSoC vers l'ouverture et la discussion plutôt que vers le blocage. À l'automne 1997, la majorité du conseil d'administration de la CESSoC se montre favorable à la signature de la CCT fixant le statut de la délégation syndicale, avec un seuil d'instauration des délégations syndicales à 30 équivalents temps plein¹⁸³.

¹⁸¹ Bruxelles, Archives de la CESSoC, Procès-verbal du CA, 28 janvier 1997.

¹⁸² Bruxelles, Archives de la CESSoC, Procès-verbal du CA, 21 avril 1997.

¹⁸³ Bruxelles, Archives de la CESSoC, Procès-verbal du CA, 17 novembre 1997.

▷ Si un premier consensus intervient au sein de la CESSoC, ce n'est pas pour autant qu'il convient aux organisations syndicales. Celles-ci demandent en réunion de CP 329 de diminuer le seuil d'instauration de la délégation, car, en l'état, elles le déclarent trop élevé¹⁸⁴. Un nouveau travail de négociation interne attend la CESSoC pour l'année 1998.

▷ Or, cette année-là, une autre négociation prend de l'ampleur. Il s'agit de celle sur la durée du travail. Elle représente un intérêt vital pour bon nombre d'associations qui ont besoin d'un cadre horaire plus flexible pour pouvoir remplir leurs missions de terrain. Dès lors, les partenaires sociaux mettent en relation les négociations « délégations syndicales » et « flexibilité ». La CESSoC entrevoit que l'abaissement du seuil d'instauration d'une délégation syndicale pourrait être compensé par la mise en place d'un cadre légal concernant les horaires mieux adaptés aux secteurs socioculturel et sportif.

▷ Le 31 mars 1999, les deux bancs officialisent leur accord en signant une CCT, avec un seuil fixé à 20 travailleurs¹⁸⁵. Dès lors, les organisations syndicales commencent leur travail de terrain, comme en témoigne Yves Hellendorff : « Une fois qu'on a signé la convention collective, il fallait mettre en place les délégations. Il y a eu tout un travail, à ce moment-là, pour aller voir les travailleurs et les employeurs pour essayer de converger »¹⁸⁶.

▷ Les deux parties cherchent à trouver un terrain d'entente. En effet, le « même souci de normalisation des rapports sociaux anime les syndicats qui plaident alors pour la création de délégations communes, comme le prévoit l'accord de la CP 329 sur le statut de la délégation syndicale dans le champ socioculturel : l'accord reconnaît que les associations du secteur seraient bien incapables de financer seules le travail d'un délégué, mais leurs travailleurs devraient pouvoir bénéficier de la présence de délégués communs solidairement financés par le Fonds paritaire »¹⁸⁷. C'est donc sur un autre front que les organisations syndicales cherchent une marge de manœuvre pour instaurer des délégations syndicales dans les secteurs socioculturel et sportif : il s'agit du Maribel social¹⁸⁸.

¹⁸⁴ Bruxelles, Archives de la CESSoC, Procès-verbal du CA, 19 janvier 1998.

¹⁸⁵ CCT du 31 mars 1999 relative au statut de la délégation syndicale, rendue obligatoire par arrêté royal du 16 mars 2004 (Moniteur belge, 27 avril 2004). Pour les membres de la sous-commission paritaire 329.02, une nouvelle CCT, qui baisse notamment le seuil à partir duquel une délégation syndicale peut être instaurée (au moins 13 travailleurs), remplace celle de 1999. CCT du 4 décembre 2009 fixant le statut de la délégation syndicale, rendue obligatoire par arrêté royal du 30 juillet 2010 (M.B., 12 octobre 2010).

¹⁸⁶ Interview d'Yves Hellendorff, réalisée le 4 décembre 2018.

¹⁸⁷ Dryon P., Krzeslo E., *Les relations collectives...*, p. 44.

¹⁸⁸ Cfr infra.

2.3.2

La CCT « Modalités de la durée du travail, du travail de nuit, du dimanche et des jours fériés »

▷ Cette CCT est fondamentale dans l'histoire de la CESSoC, car elle cristallise tous les enjeux qui animent sa création. Il s'agit non seulement de négocier un cadre législatif qui corresponde au mieux aux réalités des associations, mais aussi simplement de rentrer dans la légalité. Faute de réglementations adaptées, il est interdit de travailler entre 20h et 6h, interdit de travailler les dimanches et jours fériés, interdit de travailler plus de 39h par semaine... Toutes des situations que pratiquent largement les associations socioculturelles et sportives.

▷ L'enjeu vise à négocier une marge de manœuvre juridique pour répondre aux réalités de terrain des associations. Pour remplir leurs missions et aller à la rencontre de leurs publics, beaucoup d'associations ont besoin d'une grande flexibilité. Elles doivent pouvoir être présentes en tout temps et en tout lieu, tout en respectant le droit du travail. Ce que craignent les fédérations membres de la CESSoC, c'est que la mise en place d'un cadre trop strict entraîne une augmentation des coûts et mène des associations à la faillite. C'est pourquoi il est important que les représentants des employeurs puissent faire valoir ces réalités de terrain, via la signature d'une CCT qui y réponde. Pourtant, celle-ci est le fruit de longues négociations entre fédérations sectorielles d'abord et avec les organisations syndicales ensuite.

▷ Dès les premières réunions en CP 329, cet enjeu est mis sur la table. En 1996, les organisations syndicales viennent, dans un premier temps, avec la demande de faire passer le temps de travail à 38 heures par semaine. Les fédérations membres de la CESSoC, en contrepartie, demandent de pouvoir garantir la flexibilité horaire dont les associations ont besoin, notamment via la mise en place de dérogations.

▷ En septembre 1996, la discussion se solde par un blocage, « les syndicats déclarant n'accepter de négocier des dérogations qu'après un accord sur les 38 heures »¹⁸⁹. Les syndicats veulent

¹⁸⁹ Bruxelles, Archives de la CESSoC, Procès-verbal du CA, 26 septembre 1996.

d'abord mettre en place un cadre général avant d'en discuter les particularités. C'est aussi une manière de garder l'avantage sur les autres points de la négociation. L'issue ne vient qu'en décembre 1996, lorsque le conseil d'administration de la CESSoC « marque son accord sur une déclaration de principe de mise en place d'une durée hebdomadaire de 38 heures sur base annuelle ou semestrielle associée à la mise en place d'une flexibilité de la durée hebdomadaire et journalière de travail »¹⁹⁰. Trois mois de négociations ont permis de trouver un compromis entre les parties. Ainsi, la durée hebdomadaire du travail est fixée à 38 heures, mais calculée sur une base annuelle ou semestrielle, ce qui permet de garantir la flexibilité horaire dont les associations ont besoin pour remplir leurs missions.

▶ En 1997, la CESSoC retient la leçon et change de stratégie, car les discussions sur cette CCT ne sont pas encore abouties. En effet, jusque-là, la confédération patronale s'est montrée sur la défensive, laissant la main à l'autre partie. Elle peine à trouver une ligne de revendications communes au vu de la multiplicité des réalités de terrain, se retrouvant dans la réaction plutôt que dans l'action par rapport aux revendications syndicales. Pour reprendre place dans cette négociation, la CESSoC décide de créer un groupe de travail dont la tâche est de consulter les fédérations. Son objectif est « d'arriver à rédiger une fiche par problématique reprenant le dispositif légal, les problèmes du secteur, les marges de manœuvre. Les fédérations doivent pouvoir définir des priorités »¹⁹¹. Quatre mois de recherches et de consultations permettent à la CESSoC d'esquisser une stratégie de négociation. En avril 1997, le groupe de travail rend compte à l'association : « le principe serait d'arriver à définir un cadre ordinaire (ex. : 38 heures fermes/semaine), un cadre de flexibilité moyenne récurrent lié à une série de tâches (et non de fonctions), un cadre de flexibilité exceptionnel lié à des situations particulières (ex. : animation en internat d'un camp de vacances de jeunes) »¹⁹². La proposition est plutôt complexe : elle vise à adapter le cadre de la flexibilité à la polyvalence des travailleurs associatifs. Le groupe de travail propose également la « liaison des négociations sur l'installation de délégations syndicales et de celles sur la flexibilité »¹⁹³. Le 24 juin 1996, la CESSoC prend la décision d'envoyer un questionnaire aux associations de terrain pour affiner ses connaissances sur les besoins en matière de flexibilité¹⁹⁴. Cette tâche s'étend jusqu'à la fin de l'année 1997.

¹⁹⁰ Bruxelles, Archives de la CESSoC, Procès-verbal du CA, 13 décembre 1996.

¹⁹¹ Bruxelles, Archives de la CESSoC, Procès-verbal du CA, 28 janvier 1997.

¹⁹² Bruxelles, Archives de la CESSoC, Procès-verbal du CA, 21 avril 1997.

¹⁹³ Bruxelles, Archives de la CESSoC, Procès-verbal du CA, 21 avril 1997.

¹⁹⁴ Bruxelles, Archives de la CESSoC, Procès-verbal du CA, 24 juin 1997.

▶ Cette négociation se déroule dans un climat social tendu dans le secteur non marchand, marqué par la mobilisation des acteurs sociaux. En effet, en octobre 1997, un administrateur de la CESSoC estime « qu'il ne faut pas perdre de temps (...). Il est urgent de conclure des accords au vu des conflits qui surgissent »¹⁹⁵. À l'automne, les syndicats annoncent le dépôt d'un préavis de grève illimitée au 1er décembre 1997, dans le secteur privé des soins de santé au minimum. Les syndicats du non marchand, unis, réclament un refinancement du secteur pour diminuer le temps de travail et augmenter l'emploi¹⁹⁶. La CESSoC entend dire que parmi « les revendications figure l'installation de délégations syndicales dans les petites associations »¹⁹⁷. La CESSoC n'en est qu'à une réflexion en interne sur le statut de la délégation syndicale, ce qui bloque la négociation paritaire. Face à l'adversité, elle rebondit et décide que si la grève est confirmée, un communiqué de presse sera diffusé « précisant la convergence d'intérêt sur le refinancement du secteur joint à une présentation du travail de la CP 329 et des acquis »¹⁹⁸. L'objectif est de montrer le travail commun entrepris dans certaines matières avec les organisations syndicales. La CESSoC travaille également à la rédaction d'une CCT à soumettre aux syndicats lors des prochaines réunions de la CP 329¹⁹⁹. La CESSoC l'envoie aux fédérations membres pour avis²⁰⁰. Une fois les arbitrages internes réalisés, l'objectif est de trouver des points d'accord avec les organisations syndicales. Cela étant, de l'avis de la CESSoC malgré le préavis de grève, « la participation a été assez faible et la mobilisation peu concertée »²⁰¹, en raison, sans doute, de la difficulté pour les syndicats d'implanter leurs méthodes et leurs modes de fonctionnement dans les secteurs socioculturel et sportif.

▶ En décembre 1997, la CESSoC organise une réunion « au finish » du conseil d'administration afin de trouver un accord sur le statut de la délégation syndicale. Au sein de la CESSoC, des administrateurs sont conscients que ce blocage met les négociateurs syndicaux en difficulté par rapport à leurs instances et leurs affiliés. En contrepartie, la CESSoC peaufine et clarifie ses demandes en matière de durée du temps de travail²⁰².

¹⁹⁵ Bruxelles, Archives de la CESSoC, Procès-verbal du CA, 21 octobre 1997.

¹⁹⁶ Evens T., « La colère des blouses blanches se rallume », *Le Soir*, 30 septembre 1997.

¹⁹⁷ Bruxelles, Archives de la CESSoC, Procès-verbal du CA, 17 novembre 1997.

¹⁹⁸ Bruxelles, Archives de la CESSoC, Procès-verbal du CA, 17 novembre 1997.

¹⁹⁹ Bruxelles, Archives de la CESSoC, Projet de CCT cadre réglant l'introduction de nouveaux régimes de travail dans le secteur socioculturel, 6 novembre 1997.

²⁰⁰ Bruxelles, Archives de la CESSoC, Procès-verbal du CA, 17 novembre 1997.

²⁰¹ Bruxelles, Archives de la CESSoC, Procès-verbal du CA, 19 janvier 1998.

²⁰² Bruxelles, Archives de la CESSoC, Procès-verbal du CA, 18 décembre 1997.

▷ 1998 est l'année où les partenaires sociaux œuvrent pour un rapprochement et esquissent le début d'un compromis. Le conseil d'administration de janvier permet de remettre les choses à plat au sein de la CESSoC :

En matière de flexibilité, les organisations syndicales ont réclamé des textes aux organisations patronales. Les approches restent différentes : les organisations syndicales souhaitent la définition d'un cadre horaire de travail ordinaire strict et de négocier des exceptions particulières ; la CESSoC préfère un cadre de dérogation général large dans lequel des limitations pourraient être aménagées. (...) Les organisations syndicales ont dit leur souhait de voir se renforcer la sécurité juridique des travailleurs en échange de l'application d'une flexibilité tout en réaffirmant leur ouverture à des mesures de flexibilité applicables au secteur²⁰³.

▷ Les organisations syndicales disent comprendre les réalités particulières des secteurs socioculturel et sportif, mais cherchent à établir un cadre plus strict que ce que demande la CESSoC. Pour cette dernière, cette CCT est vitale, car il est important de « supprimer l'insécurité juridique dans laquelle le secteur se trouve vis-à-vis des lois sur le travail »²⁰⁴. La CESSoC demande qu'un arrêté royal soit pris, permettant de déroger à la loi du 16 mars 1971 sur le travail, en matière de durée hebdomadaire du travail, suivant les conditions définies dans la CCT²⁰⁵.

▷ En mars 1998, le conseil d'administration de la CESSoC fixe le mandat à défendre en commission paritaire sur deux projets de CCT concernant le temps de travail et le statut de la délégation syndicale²⁰⁶. Le travail de négociation continue dans un climat d'ouverture réciproque. Il est d'ailleurs déclaré au conseil d'administration de la CESSoC du mois de juin que les « organisations syndicales sont sensibles à l'approche de la CESSoC, reconnaissant que ce sont à la fois la nature des activités et la nécessité de rencontrer les publics qui génèrent le recours à la flexibilité »²⁰⁷. En décembre, les partenaires sociaux arrivent à un préaccord²⁰⁸ et, en avril, à un accord²⁰⁹. Celui-ci permet la signature de la CCT relative aux modalités d'application de la durée du travail, du travail de nuit, du dimanche et des jours fériés au mois d'octobre 1999.

²⁰³ Bruxelles, Archives de la CESSoC, Procès-verbal du CA, 19 janvier 1998.

²⁰⁴ Bruxelles, Archives de la CESSoC, Procès-verbal du CA, 19 janvier 1998.

²⁰⁵ Il s'agit de l'arrêté royal du 16 juin 1999 relatif à la durée du travail et à l'occupation des travailleurs la nuit, le dimanche et les jours fériés dans le secteur socioculturel et de la CCT du 25 octobre 1999 relative aux modalités d'application de la durée du travail, du travail de nuit, du dimanche et des jours fériés. URL : <http://www.emploi.belgique.be/CAO/329/329-1999-003983.pdf> (consulté le 12 juillet 2019).

²⁰⁶ Bruxelles, Archives de la CESSoC, Procès-verbal du CA, 18 mars 1998.

²⁰⁷ Bruxelles, Archives de la CESSoC, Procès-verbal du CA, 22 juin 1998.

²⁰⁸ Bruxelles, Archives de la CESSoC, Procès-verbal du CA, 15 décembre 1998.

²⁰⁹ Bruxelles, Archives de la CESSoC, Procès-verbal du CA, 1^{er} avril 1999.

2.3.3 Bilan

▷ Pour chaque partenaire social, une CCT représente soit un enjeu soit une menace pour le secteur. Concernant la délégation syndicale, les organisations syndicales y voient un moyen de construire la représentativité, tandis que la CESSoC l'interprète comme un processus pouvant conduire à une rigidification du cadre de travail. De même, si la flexibilité apparaît comme un outil de protection juridique pour la confédération patronale, elle est, perçue inversement, comme l'expression d'une dérégulation du cadre de travail pour les organisations syndicales. Elles sont âprement négociées, obtenues, mais jamais pleinement satisfaisantes pour la partie demandeuse. Elles sont ponctuellement renégociées, avec ou sans succès, au gré des stratégies de négociations.

2.4

Le Bureau de conciliation de la CP 329

▷ À côté de la négociation des CCT, la CESSoC poursuit un travail plus « ordinaire » au sein de la CP 329. Par exemple, elle participe au Bureau de conciliation, qui constitue un sous-ensemble de la commission paritaire dont le but est de prévenir et de régler des conflits sociaux en cours ou risquant d'advenir. Le recours au Bureau de conciliation doit en théorie précéder le dépôt d'un préavis de grève. Le fonctionnement du Bureau de conciliation est défini dans le règlement d'ordre intérieur de la CP 329. Quand (la menace d') un conflit surgit, une organisation qui siège à la CP 329 (CSC, FGFB, CGSLB ou CESSoC), a le droit de demander une réunion du Bureau de conciliation, pour autant que toutes les voies de conciliation internes aient été épuisées. La réunion est présidée par le fonctionnaire du Service public

fédéral de l'Emploi qui préside les réunions de la CP 329 ; ce fonctionnaire est un conciliateur social. Le Bureau est constitué d'une délégation des trois organisations syndicales et d'une délégation des employeurs de la CESSoC. Les parties concernées par le conflit participent aux réunions du Bureau : représentant du personnel (éventuellement délégation syndicale), et représentant de l'employeur (direction ou conseil d'administration).

► Le recours au Bureau de conciliation est une manière de tenter de réinjecter du dialogue là où il n'existe plus. A la fin des réunions, régulièrement entrecoupées d'interruptions de séances, l'issue peut être de plusieurs ordres : soit un accord (qui n'engage que les parties) est trouvé ; soit on se trouve en « carence » d'accord ; soit on suspend, on prolonge les rencontres. Les désaccords concernent le plus souvent des problèmes liés aux positionnements dans les classifications professionnelles, ou des impasses dans des relations interpersonnelles (« on arrive plus à se parler »). Le travail du Bureau peut, dans certains cas, constituer l'observatoire d'une professionnalisation des associations socioculturelles et sportives, chère à la CESSoC, qui s'effectue à plusieurs « vitesses », selon les secteurs, les tailles, et les instances de ces associations ²¹⁰.

²¹⁰ Bruxelles, Archives de la CESSoC, Malaise P., Quand le conflit surgit... Recourir au Bureau de conciliation de la Commission paritaire, 14 septembre 2017 ; Règlement d'ordre intérieur de la sous-commission paritaire pour le secteur socioculturel de la Communauté française et germanophone et de la Région wallonne, version de février 2006.

3

La CESSoC au sein du secteur non marchand

► En 1996, la CESSoC adhère à la Confédération des Entreprises Non Marchandes (CENM). En effet, en même temps que ses fédérations membres font l'exercice de la négociation sociale, via la CP 329, elles développent leur représentativité ²¹¹, indispensable pour se faire entendre auprès des pouvoirs publics, au sein du secteur non marchand, et s'ancrent plus solidement dans des processus de consultation et de concertation sociale plus larges. Plus cette représentativité est ancrée, plus les pouvoirs publics se tournent spontanément vers les organisations représentatives pour solliciter leurs avis.

²¹¹ « Représentativité », vocabulaire politique du CRISP, URL : <http://www.vocabulairepolitique.be/representativite/> (consulté le 30 novembre 2018).



3.1

Le paysage des structures représentatives du non marchand

► C'est dans le triple cadre de la consultation ²¹², de la concertation ²¹³, et de la négociation sociale, que se situe la CENM puisqu'elle représente les intérêts des employeurs du secteur non marchand en Belgique. Étant représentative au niveau fédéral, elle cherche à obtenir des sièges dans les organes interprofessionnels fédéraux, à savoir le CNT (organe de consultation, voire de concertation) et le Conseil Central de l'Économie (CCE, organe d'avis). L'intérêt n'est pas minime, car des CCT sont conclues au sein du CNT, découlant notamment des accords interprofessionnels, et impactent l'ensemble des secteurs privés en Belgique. Il est donc important d'y faire entendre la voix du non marchand.

²¹² « Consultation », vocabulaire politique du CRISP, URL : <http://www.vocabulairepolitique.be/consultation/> (consulté le 23 novembre 2018).

²¹³ « Concertation économique et sociale », vocabulaire politique du CRISP, URL : <http://www.vocabulairepolitique.be/concertation-economique-et-sociale/> (consulté le 30 novembre 2018).

▶ Dans une Belgique fédérale, des structures représentatives se créent ensuite au niveau des Régions et, dans une moindre mesure, des Communautés. Pour le secteur non marchand qui dépend fortement des pouvoirs publics, il est nécessaire de construire une représentativité qui puisse coller aux spécificités régionales et communautaires. Au niveau de la Région wallonne et de la Communauté française, l'Union Francophone des Entreprises Non Marchandes (l'UFENM), est créée en 1998 (elle devient l'Union des Entreprises à Profit Social, l'UNIPSO, en 2008)²¹⁴. Elle représente les employeurs à profit social dans les organes de concertation officiels : le Conseil Économique et Social de Wallonie (devenu Conseil Économique, Social et Environnemental de Wallonie en 2019), le Conseil Wallon de l'Économie Sociale, etc. L'UNIPSO y relaye et soutient les préoccupations des employeurs du secteur à côté et face aux autres partenaires sociaux : l'Union Wallonne des Entreprises (UWE), l'Union des Classes Moyennes (UCM), la Fédération Wallonne de l'Agriculture (FWA) pour le banc des employeurs ; et les organisations syndicales interprofessionnelles, la FGTB, la CSC, rejointe récemment par la Centrale Générale des Syndicats Libéraux de Belgique (CGSLB).

▶ Au niveau de la Communauté et de la Région flamande, la Vlaamse Confederatie van Social-Profit Ondernemingen, VCSPPO, (devient la Vereniging voor Social Profit Ondernemingen, VERSO) représente le banc des employeurs du non marchand au Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen²¹⁵. Tout comme la structure précédente, elle prend une part active dans l'élaboration des premiers accords non marchands en 2000.

▶ Enfin, à Bruxelles, la Confédération Bruxelloise des Entreprises Non Marchandes (CBENM), est créée en 2005 (aujourd'hui BRUXEO). Cette structure se charge de représenter les intérêts des employeurs du non marchand au niveau de la Région de Bruxelles-Capitale, de la CoCoF et de la Commission Communautaire commune. Ainsi, la CBENM siège au Conseil Économique et Social de la Région Bruxelloise (CESRB)²¹⁶, ainsi qu'au comité de gestion d'Actiris.

▶ Toutes ces organisations d'employeurs sont représentatives au niveau interprofessionnel et non marquées idéologiquement, ce qui les rend légitimes à devenir des interlocutrices dans le processus de la consultation et à prendre place dans celui

²¹⁴ URL : www.unipso.be (consulté le 30 novembre 2018).

²¹⁵ URL : www.verso-net.be (consulté le 4 décembre 2018).

²¹⁶ Daue F., « Rapport national Belgique », dans *Projet Européen PESSIS "Promoting employers' social services organisations in social dialogue"*, Bruxelles, éd. UNIPSO, 2012, p. 14.

de la concertation économique et sociale. L'enjeu pour la CESSoC d'adhérer à la CENM est clair : développer la représentativité des employeurs dans les diverses instances d'avis et de concertation permet d'affermir leur légitimité auprès des pouvoirs publics et de devenir des interlocuteurs reconnus par eux. C'est là la manière de faire entendre la voix des secteurs socioculturel et sportif.

3.2

L'histoire d'une adhésion

▶ La mise en place de ces organisations représentatives interprofessionnelles et non pilariées est aussi une histoire complexe, car le secteur non marchand est confronté aux mêmes défis que la CESSoC pour se fédérer. C'est en 1990 que l'on assiste à une première tentative pour intégrer le CNT. Cette initiative vient des fédérations hospitalières et sanitaires constitutives du pilier catholique flamand (Caritas Catholica) qui interpellent la ministre de l'Emploi et du Travail pour obtenir une représentativité au CNT : « Leur objectif était de se faire entendre lors de l'élaboration des accords interprofessionnels et de la conclusion des conventions collectives nationales qu'elles sont tenues d'appliquer à leurs travailleurs. Leur demande ne pouvait toutefois aboutir. La réglementation stipule que les sièges au CNT sont octroyés exclusivement aux organisations représentatives au niveau interprofessionnel et non marquées idéologiquement »²¹⁷. Les fédérations en question ne remplissent aucune des deux conditions, elles développent donc une autre stratégie.

▶ Le 29 juin 1994, la Confédération des Entreprises Non Marchandes (CENM, devenue UNISOC en 2009) est créée. Dès l'origine, au travers d'une vingtaine de fédérations francophones, flamandes, ou encore unitaires, elle se déclare « interprofessionnelle et intersectorielle pluraliste, conformément aux critères imposés par la loi »²¹⁸. Durant les années qui suivent, d'autres fédérations rejoignent la CENM. Celles-ci ne peuvent pas être des entreprises uniques, mais bien des organisations

²¹⁷ URL : www.unipso.be (consulté le 30 novembre 2018).

²¹⁸ Dryon P., Krzeslo E., *Les relations collectives...*, p. 14.

qui représentent plusieurs structures sans but lucratif. Cela étant, à ses débuts, cette structure, née de l'impulsion du secteur hospitalier flamand, en garde fortement la marque. Ce qui inquiète au niveau de la CESSoC. En effet, certains administrateurs craignent de ne pouvoir faire entendre les réalités des secteurs socioculturel et sportif francophones. Cette inquiétude lance un long débat de deux ans au sein de la CESSoC.

► C'est en mai 1994 que l'opportunité de s'affilier à la CENM est discutée pour la première fois en conseil d'administration. Deux fédérations membres, la FESEP et l'AMFC, font un retour sur une réunion à laquelle elles ont participé en tant qu'observatrices. Pour elles, il apparaît clairement que « le socioculturel est nécessaire à cette structure pour se crédibiliser ». Pour ces fédérations, la CENM peut difficilement se dire représentative du secteur non marchand si les secteurs socioculturel et sportif n'y sont pas représentés. De plus, y être présente rencontre les intérêts de la CESSoC puisque la CENM a un « rôle de porte-parole de notre secteur (...) à l'égard du CNT et des instances fédérales ». Adhérer à la CENM permet donc à la CESSoC de développer sa représentativité plus largement dans le secteur non marchand. Enfin, ces mêmes fédérations déclarent qu'un « projet de pondération laisse à chaque secteur le droit d'exister »²¹⁹. Par cette déclaration, elles cherchent à rassurer les autres fédérations membres qui craignent de disparaître derrière les revendications des hôpitaux flamands.

► Si les fédérations membres restent sensibles à l'enjeu stratégique de siéger à la CENM, certaines montrent des réticences en raison du coût de cette adhésion et questionnent la capacité d'influence des secteurs socioculturel et sportif dans cette structure. Au mois d'août, il est décidé qu'une délégation de la CESSoC est chargée « des négociations sur les cotisations et représentations [et que la FESoj] fera des simulations de ce que la cotisation pourrait représenter pour les membres de la CESSoC »²²⁰. En réalité, la question reste en attente jusqu'au mois d'octobre 1995.

► Ce mois-là, lors du conseil d'administration de la CESSoC, les positions des fédérations membres se clarifient et la situation se complexifie. En effet, la FESoj déclare qu'elle « a décidé

²¹⁹ Bruxelles, Archives de la CESSoC, Procès-verbal du CA, 04 mai 1994.

²²⁰ Bruxelles, Archives de la CESSoC, Procès-verbal du CA, 10 avril 1995.

de refuser, en l'état des choses, d'adhérer, à la CENM, à moins que les avantages n'en soient clairement démontrés »²²¹. C'est précisément lors de cette réunion du conseil d'administration que le premier permanent est présenté et que la question de l'augmentation des coûts de la CESSoC arrive sur la table²²².

► Le débat se poursuit un mois plus tard. La FEONG « expose les modalités et les enjeux de l'affiliation à la CENM » et rappelle l'échéance : l'assemblée générale permettant à la CESSoC de s'affilier se déroule le 21 novembre, soit deux semaines plus tard. Aucun accord n'est cependant trouvé à l'issue des débats : des « administrateurs posent la question du retour à en attendre. Il existe un problème financier, le montant de la cotisation, mais aussi un problème de principe : comment ne pas être noyés parmi les représentants et pouvoir défendre convenablement les positions de nos secteurs ? » Cinq pour, trois contre, le vote ne permet pas de prendre une décision, car la majorité des deux tiers n'est pas atteinte²²³.

► La FESEP, constatant que la situation est bloquée au sein du conseil d'administration de la CESSoC, prend les devants avant la date fatidique du 21 novembre 1995 et adhère à la CENM. L'affiliation de la FESEP est admise à titre conservatoire ; elle se propose de la retirer si la CESSoC décide de s'affilier. La FEONG s'affilie dans les mêmes termes que la FESEP²²⁴. Ces initiatives changent la donne : les autres fédérations craignent de rester sur le banc de touche. L'adhésion de la CESSoC à la CENM est décidée en janvier 1996²²⁵.

► La présence du nouvel acteur, la CENM, dans le dispositif, suscite une inquiétude chez les interlocuteurs sociaux interprofessionnels déjà installés dans les organes de concertation. Les fédérations patronales traditionnelles, et les organisations syndicales interprofessionnelles redoutent que l'arrivée du secteur non marchand ne bouleverse des équilibres fragiles. C'est particulièrement vrai au sein du CNT : l'unanimité des voix étant requise pour signer des conventions collectives de travail, les interlocuteurs sociaux déjà en place craignent de voir tous les textes à incidence financière bloqués par le secteur non marchand, sous prétexte que le pouvoir public ne peut les couvrir. Finalement, la condition d'unanimité est levée afin de permettre au secteur non marchand d'entrer au CNT.

²²¹ Bruxelles, Archives de la CESSoC, Procès-verbal du CA, 10 avril 1995.

²²² Bruxelles, Archives de la CESSoC, Procès-verbal du CA, 17 octobre 1995.

²²³ Bruxelles, Archives de la CESSoC, Procès-verbal du CA, 9 novembre 1995.

²²⁴ Bruxelles, Archives de la CESSoC, Procès-verbal du CA, 20 décembre 1995.

²²⁵ Bruxelles, Archives de la CESSoC, Procès-verbal du CA, 23 janvier 1996.

▶ Malgré ces réticences, les interlocuteurs sociaux reconnaissent l'importance que ce secteur soit représenté au niveau interprofessionnel. Au CCE, l'adhésion de la CENM est accordée, mais sous conditions. En effet, un protocole est signé et stipule qu'elle doit adopter « une attitude réservée lors des discussions au sein du Conseil concernant les matières qui, après concertation avec les autres organisations d'employeurs, sont considérées comme se rapportant exclusivement au fonctionnement de l'économie du marché »²²⁶. Du côté du CNT, il est proposé à la CENM de passer par une phase transitoire « au cours de laquelle l'organisation aura un rôle d'observateur et un rôle consultatif et où elle devra démontrer son indépendance par rapport aux pouvoirs publics et sa responsabilité d'employeur »²²⁷. Malgré tout, cela n'empêche pas la CENM de soutenir le secteur non marchand durant cette période, notamment au travers de la création du Maribel social. Aujourd'hui, la CENM, devenue UNISOC, est une organisation d'employeurs du secteur à profit social en Belgique, qui représente les secteurs des soins de santé ; des infrastructures pour personnes âgées (maisons de repos, centres de jour, aides senior) ; des associations organisant les services d'aide et de soins à domicile aux familles et aux personnes âgées ; les services pour handicapés ; les entreprises de travail adapté ; les services de logement ; l'aide à la jeunesse ; l'accueil d'enfants ; l'aide sociale ; l'enseignement libre ; le secteur socioculturel.

²²⁶ Dryon P, Krzeslo E., *Les relations collectives...*, p. 21.

²²⁷ Dryon P, Krzeslo E., *Les relations collectives...*, p. 19.

la CENM envisage de mettre en place une aile francophone en son sein dotée d'une certaine autonomie, « ceci en vue d'optimiser les contacts avec les ministères régionaux et communautaires et d'aller vers l'installation de représentations au sein d'organes comme les Conseils économiques et sociaux »²²⁸. Le secteur non marchand comprend la nécessité de développer la représentativité des employeurs dans les Conseils économiques et sociaux des régions. Pour les fédérations sectorielles membres de la CESSoC cela peut faire d'autant plus sens qu'elles sont habituées à négocier au niveau des entités fédérées plutôt qu'au niveau fédéral.

²²⁸ Bruxelles, Archives de la CESSoC, Procès-verbal du CA, 24 juin 1996.

▶ Le processus de reconnaissance de l'UFENM n'est toutefois pas plus simple que pour la CENM et, ce, pour les mêmes raisons. S'y ajoutent en plus des critiques d'ordre communautaire. En effet, l'UFENM demande de siéger au sein du Conseil économique et social de la Région wallonne, or on lui reproche de représenter des associations bruxelloises, voire fédérales. En effet, l'UFENM, dans les premiers temps, rassemble un ensemble de structures francophones et germanophones. Un long travail pour adapter les structures représentatives des employeurs aux réalités des institutions belges se met en place et aboutit à la création en 2005 de la CBENM, devenue BRUXEO, pour Bruxelles et de AnikoS (Arbeitgeberinnenverband des Nicht-Kommerziellen Sektors) en 2007 pour la Communauté germanophone. Ainsi, à partir de 2005, l'UFENM participe à l'ensemble des commissions du Conseil Économique et Social de Wallonie après une période transitoire de deux ans²²⁹.

²²⁹ URL : www.unipso.be (consulté le 04 décembre 2018).

▶ La porte n'a jamais été ouverte d'emblée au secteur non marchand dans les organes de concertation et de négociation. Comme les réglementations prévoient toutefois que ceux-ci soient composés des acteurs socioéconomiques de la société, des recours ont été introduits au Conseil d'État, sur la composition du CNT pour la CENM, et du CESW pour l'UFENM. Au final, les deux organisations intersectorielles ont été acceptées dans ces organes, à condition de lever les recours. L'enjeu pour celles-ci est que la représentation dans ces organes consultatifs permet d'ouvrir à une présence dans d'autres organismes parastataux (comme, par exemple, Actiris ; le Service Francophone des Métiers et Qualifications (SFMQ) ; le consortium de Validation des compétences ; et diverses autres commissions d'avis).

3.3

L'histoire d'une construction

▶ Si l'adhésion à la CENM est compliquée dans les premiers temps au niveau de la CESSoC et entraîne des débats entre les fédérations membres, il en va tout autrement avec l'UFENM constituée au niveau de la Région wallonne et de la Communauté française. En effet, la CESSoC est l'un des membres fondateurs de cette structure représentative. Ses statuts paraissent en 1998. La CESSoC s'intègre plus aisément dans ce processus, grâce à l'adhésion préalable à la CENM. En effet, en 1996,

▶ Malgré tout, et à l'instar de la CENM, cela n'empêche pas l'UFENM de soutenir le secteur non marchand au niveau des entités fédérées. En effet, les «événements ont eu raison de ces débats théoriques. Même non reconnue, l'Union a pris diverses positions dans la préparation et la conclusion des accords non marchands pour la Région wallonne et pour la Communauté française. C'est la signature du premier accord régional qui a assis la représentativité de l'Union francophone»²³⁰.

²³⁰ Dryon P., Krzeslo E., *Les relations collectives...*, p. 48.

4

Le Maribel

▶ L'obtention du Maribel est une grande avancée de la décennie 1990 pour la CESSoC. Celle qui lui permet de gagner en légitimité aux yeux de toutes ses fédérations membres. Celle qui permet aussi à toutes et tous de comprendre des enjeux plus globaux et leur rôle en tant qu'employeurs des secteurs socioculturel et sportif. Le Maribel est aussi une vraie opportunité pour le secteur, car il donne la possibilité d'augmenter ou de soutenir l'emploi dans les associations, via un dispositif qui est géré de manière paritaire par les interlocuteurs sociaux du champ socioculturel.

4.1

La création du Maribel social

▶ Le Maribel social est mis en place par le cabinet de la ministre Miet Smet (Christen-Democratisch en Vlaams, CD&V), en réponse à la «Colère blanche» du secteur du non marchand»²³¹. En effet, dans le tournant des années 1980 et 1990, des manifestations et des grèves éclatent dans les secteurs de l'enseignement et du sociosanitaire. Concernant ce dernier, les revendications portent sur un refinancement et l'augmentation

²³¹ «Le Maribel social a généré 25.000 emplois en 15 ans», *Le Vif*, 24 avril 2014 URL : www.levif.be (consulté le 28 novembre 2018).



des effectifs²³². Ce conflit social se prolonge et, en 1997, le Gouvernement fédéral met sur la table des négociations une piste de solution, à savoir une adaptation du Maribel marchand au secteur non marchand. Maribel est l'acronyme de Model for Analysis and Rapid Investigation of the Belgian Economy. À l'origine, le Maribel ne vise que le secteur marchand, et soutient les secteurs soumis à une forte concurrence internationale par l'octroi de réductions de cotisations sociales. C'est par analogie que le dispositif de création d'emplois Maribel social a été créé. Entretemps, le dispositif initial du secteur marchand a été recalé à l'Europe et a disparu. Le nom Maribel est resté pour le secteur non marchand.

► Concrètement, comment cela fonctionne-t-il? Employeurs et employés paient des cotisations à l'ONSS²³³. Ce que le dispositif du Maribel propose aux employeurs, c'est de leur octroyer une réduction des cotisations pour la réinvestir dans un fonds soutenant la création d'emplois supplémentaires. L'employeur qui contribue au dispositif bénéficie de « réductions forfaitaires de charges patronales par travailleur occupé au moins à mi-temps pour autant qu'il réinvestisse l'intégralité des montants dans la création d'emplois supplémentaires »²³⁴. Il ne s'agit donc pas d'investir cette somme dans des objectifs autres que la création d'emplois. C'est là une formule très intéressante pour le secteur non marchand qui est subsidié dans des cadres réglementaires souvent à enveloppe fermée et qui peine donc à créer de nouveaux emplois.

4.2

Le Maribel et les secteurs socioculturel et sportif

► Dans l'arrêté royal de mise en application du Maribel, publié en février 1997, « la définition du non marchand fait l'impasse sur le socioculturel et se centre sur les secteurs de la santé et des services, tant publics que privés »²³⁵. Via la CENM, la CESSoC fait de l'intégration des secteurs socioculturel et sportif au sein du dispositif Maribel une revendication majeure. Elle formule

²³² Vaes B., « Blouses blanches : l'exemple des enseignants », *Le Soir*, 23 mai 1991. URL : www.plus.lesoir.be (consulté le 29 novembre 2018).

²³³ « Office national de sécurité sociale (ONSS) », *vocabulaire politique du CRISP*. URL : <http://www.voculairepolitique.be/office-national-de-lemploi-onem/> (consulté le 29 novembre 2018).

²³⁴ Malaise P., « Maribel social : un Fonds où les partenaires sociaux gèrent le financement de 600 emplois », *Le nouvel Essor de l'Interfédéré*, n° 33, septembre 2005, p. 12.

²³⁵ Pierre Malaise, « Maribel social... », p. 12. L'arrêté royal de 1997 est abrogé par celui de 2002, publié au *Moniteur belge*, 18 juillet 2002.

des interpellations via la commission paritaire en émettant « une série de remarques pour le rapport que le président (...) devait remettre à Miet Smet. Elle [la CESSoC] a insisté sur l'application du Maribel social au secteur socioculturel »²³⁶. Elle obtient gain de cause avec l'arrêté royal publié le 16 avril 1998. Il y est précisé que « pour l'application du présent arrêté, on entend par secteur non marchand, le secteur composé des employeurs qui : 1° exercent leur activité principale dans une ou plusieurs activités concernant la santé, l'action sociale ou culturelle »²³⁷. Le descriptif qui suit détaille les différents secteurs représentés par la CESSoC.

► Cependant, s'il s'agit là d'une première avancée permettant aux secteurs socioculturel et sportif de créer de nouveaux emplois, encore faut-il adapter ce dispositif aux réalités de terrain. Comme le souligne Pierre Malaise, « le montant de la réduction de charges forfaitaire était si bas à l'époque qu'il fallait compter au moins une cinquantaine de travailleurs occupés pour financer un nouvel emploi à mi-temps en cumulant le total des réductions, sauf à le financer partiellement sur des Fonds propres dont on connaît la rareté »²³⁸. Pour un secteur constitué essentiellement de petites et moyennes structures, le Maribel social, tel qu'élaboré dans un premier temps, n'est pas adapté. La CESSoC et les organisations syndicales cherchent donc une solution.

► Pour les partenaires sociaux, il reste encore un frein à lever. Il s'agit du caractère volontaire et intra-entreprise du dispositif. Dès lors et à nouveau, le fait que les secteurs socioculturel et sportif soient constitués essentiellement de petites et moyennes structures est un handicap. Il faudrait alors que toutes les associations acceptent de se joindre au dispositif et qu'elles transmettent ensuite la réduction de cotisations patronales à leur fédération représentative. Pour pallier ce problème, les partenaires sociaux sont autorisés par le ministère de l'Emploi et du Travail à créer des Fonds sociaux permettant de mutualiser les réductions de cotisations patronales perçues par l'ONSS. Avec le Maribel social, les réductions de cotisations sociales accompagnent le processus de la sécurité sociale, puis sont redistribuées dans les secteurs dans un objectif de création d'emplois. Ce sont les Fonds qui se chargent de redistribuer les sommes aux groupements à hauteur du nombre de travailleurs représentés. Ceux-ci sont gérés paritairement par les représentants des employeurs et les organisations syndicales.

²³⁶ Bruxelles, Archives de la CESSoC, Procès-verbal du CA, 18 décembre 1997.

²³⁷ Arrêté royal modifiant l'arrêté royal du 5 février 1997 portant des mesures visant à promouvoir l'emploi dans le secteur non marchand, M.B., 16 avril 1998.

²³⁸ Pierre Malaise, « Maribel social... », p. 12.

► Le 5 juin 1998, les partenaires sociaux concluent la CCT intitulée « Mesures visant à promouvoir l'emploi dans le secteur socioculturel » qui pose le cadre de la mutualisation des réductions de cotisations patronales dans le cadre du Maribel social. À l'instar du Fonds pour la formation, ce Fonds est fédéralisé. En effet, le 24 juin 1998, une convention crée un Fonds pour les Communautés francophone et germanophone d'une part et la Communauté flamande de l'autre²³⁹. Le conseil d'administration du Fonds francophone est composé de 10 membres de la commission paritaire.

► Au sein du Fonds, c'est d'abord la logique de "retour proportionnel" qui prévaut. Une association qui génère vis-à-vis du Fonds un volume de réductions suffisamment important se le voit ristourner sous la forme de subvention à l'emploi récurrente. Dans une telle façon d'opérer, les employeurs de petite taille n'avaient aucune chance d'obtenir les subventions à l'emploi dont ils avaient pourtant autant besoin que les autres.

► C'est dans la notion de « groupement » que les interlocuteurs sociaux trouvent la solution. On en retrouve une première trace dans l'arrêté royal du 6 juillet 1997, qui la cite sans toutefois la définir²⁴⁰. Au final, il existe une largesse interprétative dans le texte législatif dont les partenaires sociaux s'emparent afin que le Maribel social puisse être appliqué aux secteurs socioculturel et sportif.

► Dès lors, et dans la pratique, les groupements sont des « organisations qui ont conclu un accord pour bénéficier ensemble des avantages des réductions du Maribel social »²⁴¹. Elles peuvent « cumuler les réductions et créer ensemble un emploi qu'elles n'auraient pu créer seules ; cet emploi peut être mis à disposition d'une ou de plusieurs associations du groupement »²⁴². Plusieurs structures s'associent donc pour pouvoir représenter un nombre suffisant de travailleurs pour générer une subvention à l'emploi.

► Dans les secteurs socioculturel et sportif, les structures qui sont les plus à même de fédérer pour atteindre cette représentation, ce sont les fédérations membres de la CESSoC. Celles-ci réalisent une évaluation du nombre d'équivalents temps plein que chacune représente afin de pouvoir répartir ensuite le nombre de subventions Maribel social entre les associations de leur secteur. Ainsi, plus une fédération représente de travailleurs,

²³⁹ *Le Fonds Maribel social du secteur socioculturel francophone est créé par CCT du 24 juin 1998, publiée au Moniteur belge le 21 décembre 1999.*

²⁴⁰ *Arrêté royal modifiant l'Arrêté royal du 5 février 1997 portant des mesures visant à promouvoir l'emploi dans le secteur non marchand, M.B., 6 juillet 1997.*

²⁴¹ « Principes du Maribel social... », p. 5.

²⁴² Pierre Malaise, « Maribel social... », p. 12.

plus ses employeurs affiliés paient de cotisations patronales, plus son secteur peut bénéficier du Maribel social.

► Pour les organisations syndicales, ce dispositif représente également une opportunité, car il leur permet de reprendre leur travail d'implantation sur le terrain et auprès des travailleurs. Avec l'arrivée du Maribel social, les syndicats essaient de développer des délégations syndicales intercentres. Yves Hellendorff se rappelle : « Par exemple, toutes les fédérations de l'insertion ont eu leur propre délégation syndicale intercentres qui faisait, à chaque fois, l'objet d'une convention spécifique avec chaque fédération ». Les organisations syndicales proposent une piste pour mettre sur pied des délégations syndicales en négociant directement avec les fédérations membres de la CESSoC. Comme le Fonds Maribel est géré paritairement entre les représentants des employeurs et les représentants des travailleurs, ils proposent aux fédérations intéressées par la mise en place d'une délégation syndicale de compenser le temps de travail perdu par un Maribel. Yves Hellendorff poursuit :

Ce qu'on a fait à ce moment-là, c'est qu'on a négocié, en Fonds social « Maribel », la possibilité d'utiliser du Maribel social pour cela. À ce moment-là, on pouvait encore faire des groupements d'employeurs pour aller chercher du Maribel et on a fait des tas d'assemblées et on proposait aux employeurs en disant que s'ils libéraient quelqu'un à ½ temps, ils auraient un Maribel pour compenser et que cette personne serait un délégué mobile. Donc, par le Maribel social, on a pu lancer la délégation syndicale dans toute une série de secteurs²⁴³.

²⁴³ Interview d'Yves Hellendorff, réalisée le 4 décembre 2018.

► Le dispositif issu de l'arrêté royal du 5 février 1997 perdure pendant 5 années. Celui-ci prend fin le 18 juillet 2002 avec la publication d'un nouvel arrêté royal. La notion de « groupement » est retirée afin de poser un cadre plus cohérent avec les réalités de terrain du secteur non marchand²⁴⁴. Si le Maribel du secteur socioculturel est, au point de départ, un dispositif géré par deux fonds communautaires, il est ensuite réparti entre trois fonds suite à la création des trois sous-commissions paritaires en 2004. Le dispositif Maribel social connaît des rebondissements, car les changements de majorités gouvernementales entraînent un traitement différent du secteur non marchand et de ses sources de financement. De nouvelles politiques budgétaires sont mises

²⁴⁴ *Arrêté royal portant des mesures visant à promouvoir l'emploi dans le secteur non marchand, M.B., 18 juillet 2002.*

en place et impactent le fonctionnement des Fonds. Dès lors, les partenaires sociaux trouvent de nouvelles stratégies pour en assurer la continuité afin de développer et de pérenniser la création de l'emploi dans le secteur.

4.3

Le Maribel et la CESSoC

► L'obtention du Maribel social permet à la CESSoC de faire bouger les lignes à son avantage sur plusieurs fronts. Sur le front de la légitimation, la CESSoC dispose maintenant d'une meilleure reconnaissance tant en interne qu'en externe. Pour le premier champ, les fédérations membres prennent maintenant mieux conscience du rôle que joue la CESSoC et des avantages qu'elle peut apporter aux secteurs socioculturel et sportif. En effet, jusque-là, les fédérations sectorielles ne connaissent que les CCT qui, bien qu'elles servent d'apprentissage pour le groupe, n'ont pas de retombées percutantes à court terme pour le secteur. Elles peuvent même être source d'inquiétudes et laisser l'impression d'être assez chronophages. Avec l'obtention du Maribel social, les fédérations sectorielles obtiennent un impact concret et immédiat pour leurs associations. Aujourd'hui, un emploi du secteur sur 25 est financé par les Fonds Maribel.

► Cette avancée implique une modification des relations entre la CESSoC et l'ensemble de ses fédérations membres. Si auparavant il était compliqué d'obtenir les chiffres de l'emploi dans certains secteurs en vue du paiement de la cotisation annuelle, ceux-ci s'attèlent désormais à la tâche de cette comptabilité avec une volonté quasi exemplaire. Le lien entre le nombre de travailleurs représentés et le nombre d'emplois Maribel obtenus n'y est pas étranger. Dès lors, le nœud des tensions se déplace progressivement de la question des cotisations vers celle du nombre d'emplois Maribel auquel chaque fédération peut prétendre pour son secteur. Très techniques, les débats tournent, encore aujourd'hui, autour de chiffres, de pondérations et d'équilibrages entre fédérations.

C'est le moment où tout le monde redouble d'attention au sein du conseil d'administration de la CESSoC. Les conflits s'y expriment par chaque fédération membre en termes de juste répartition. Chacune à sa manière.

► Vis-à-vis de l'extérieur, la CESSoC affermit sa position et sa légitimité de représentante des employeurs des secteurs socioculturel et sportif. En effet, partant d'une position qui n'est pas à son avantage, la CESSoC parvient à faire entendre la voix de ses secteurs et à créer un cadre permettant au Maribel social de s'y appliquer. Entre 1997 et 2002, ce ne sont pas moins de neuf arrêtés royaux qui modifient l'arrêté royal du 5 février 1997. La multiplication de ces arrêtés est le signe probable que de nombreux secteurs du non marchand ont demandé aux pouvoirs publics une adaptation des articles aux réalités de leur secteur.

► Sur le front de la professionnalisation, la CESSoC obtient des avancées tant en interne qu'en externe. Sur le plan interne, Pierre Malaise se souvient :

Pour ça, nous avons joué une carte inhabituelle, car les organisations patronales et syndicales qui siègent dans les commissions paritaires sont censées ne relever d'aucune commission paritaire; aucune règle sectorielle ne s'applique à elles. C'est une espèce d'arrangement entre patrons et syndicats au plus haut niveau comme ça personne ne vient mettre son nez dans les affaires de l'autre. Nous avons fait un choix d'opportunité différent, (...) nous avons demandé que le champ de compétence soit modifié de façon à y inclure les associations qui structurent, aident et appuient les organisations du secteur. C'est ainsi que la CESSoC s'est vue relever de la CP 329 (...) avec évidemment, une grosse idée derrière la tête, qui est l'accès au Maribel social. À partir de ce moment-là, à mesure que les appels à candidatures ont été lancés, nous avons introduit des dossiers de candidatures au Fonds Maribel, sur des éléments divers et qui visaient chaque fois le soutien global des associations. C'est ainsi que sont arrivés d'autres postes en plus du fait qu'on a obtenu un APE [Aide wallonne à la Promotion de l'Emploi], ce qui a permis de constituer une équipe²⁴⁵.

²⁴⁵ Interview de Pierre Malaise, réalisée le 16 juillet 2018.

► L'obtention du Maribel social permet à la CESSoC d'agrandir son équipe et de se professionnaliser, sans être uniquement tributaire des cotisations des fédérations membres. Cela a également été le cas de ses fédérations membres.

► Enfin, au-delà des enjeux internes à la CESSoC, le Maribel fait évoluer de manière concrète les secteurs socioculturel et sportif vers la professionnalisation : il représente en 15 ans la création de 25 000 emplois dans le secteur non marchand. En termes d'évolutions, Pierre Malaise observe que, si au début l'attribution des subventions à l'emploi est importante, au regard de l'évolution du volume d'emplois du secteur, les augmentations de dotations sont restées ensuite assez anecdotiques. Toutefois, l'impact du Maribel aujourd'hui reste important : plus de 800 emplois calculés en ETP pour le champ socioculturel en 2018 ! L'importance du Maribel tient au niveau de subventionnement, stable, et au fait qu'il est aux mains des partenaires sociaux. Les réformes de PRC qui font l'objet des négociations très contemporaines pourraient avoir une incidence importante sur l'augmentation des dotations des Fonds Maribel, avec une prudence tout de même, vu que la décision budgétaire finale revient au pouvoir fédéral²⁴⁶.

²⁴⁶ Interview de Pierre Malaise, réalisée le 1er juillet 2019.

2000-2010

La professionnalisation de la concertation

La décennie 2000 est marquée par la fondation d'une identité non marchande, portée par les fédérations intersectorielles, au sein desquelles la CESSoC assume des mandats décisifs. Assurément, la négociation des accords non marchands, ainsi que les intentions de réforme des PRC, constituent des moments clés dans l'histoire de la CESSoC, qui contribuent à mener plus loin encore la coupole fédérative des secteurs socioculturel et sportif sur la voie de la professionnalisation. Cette « montée en puissance » s'illustre aussi par l'évolution du travail de fond de la CESSoC au cours des deux dernières décennies. Quels sont les éléments de cette période qui consacrent la CESSoC au rang d'interlocuteur patronal légitime dans la concertation sociale ?

1

Vers un espace de négociation tripartite



► La signature de l'accord fédéral non marchand, le 1er mars 2000, est d'abord une victoire des organisations syndicales, qui ont su fédérer au nord et au sud tous les secteurs du non marchand autour d'une revendication salariale unique. Si l'accord fédéral ne concerne que le domaine de la santé (principalement les hôpitaux et les maisons de repos), ce sont les accords régionaux puis communautaires qui touchent ensuite le champ socioculturel. Comment se construit la concertation sociale relative au non marchand et quelle place particulière occupe-t-elle dans le paysage des relations collectives en Belgique? Cette date, le 1er mars 2000, est un moment charnière dans l'histoire du non marchand belge.

1.1

La création d'une concertation sociale particulière...

► Le chapitre qui s'ouvre est celui d'une concertation sociale particulière pour le secteur non marchand. En effet, pour débattre du contenu des accords ainsi que de leur mise en application, un nouvel espace de négociation se crée à côté des accords interprofessionnels et sectoriels classiques. Ce nouveau lieu de concertation sociale s'institutionnalise aux différents niveaux de pouvoir, à savoir le fédéral, le régional et le communautaire. La négociation s'y déroule de manière tripartite entre les interlocuteurs sociaux et les gouvernements des entités fédérées concernées. Contrairement aux lieux de concertation sociale plus « habituels », l'interlocuteur gouvernemental prend une place importante dans ce nouvel espace de négociation sociale.

► Concrètement, les organisations syndicales font état de leurs revendications et l'interlocuteur gouvernemental en évalue la faisabilité budgétaire. Les négociations mènent à un accord, principalement construit sur le cahier des revendications syndicales²⁴⁷. Celui-ci est traduit en CCT, à partir de la concertation avec le banc patronal, afin de pouvoir être appliqué au secteur concerné. Ces accords sont pluriannuels et échelonnés selon les calendriers politiques de chaque gouvernement concerné²⁴⁸. Dans le secteur non marchand, à la fois les lieux de concertation sociale et les interlocuteurs se multiplient. Les interlocuteurs sociaux s'organisent pour mettre sur pied des délégations afin de négocier à ces différents niveaux de pouvoir. À ce jeu, les organisations syndicales sont mieux rodées au départ.

► En 2000, tout s'accélère à nouveau pour les représentants des employeurs des secteurs socioculturel et sportif. Car si, dans les années 1990, ils s'approprient les dynamiques de la négociation sociale en CP 329 et signent également plusieurs conventions collectives de travail, les accords non marchands amènent à une complexification de la concertation sociale. Pour les fédérations membres de la toute jeune CESSoc, il est urgent de développer

²⁴⁷ Il reste difficile pour les employeurs de faire passer des priorités dans un accord qui est devenu un accord social, sauf quand elles rencontrent celles des organisations syndicales.

²⁴⁸ Daue F., « Rapport national Belgique... », p. 21.

de nouvelles stratégies pour s'adapter et prendre place dans ce nouvel espace des relations sociales, dont la dynamique est tripartite et au sein duquel elle n'est qu'une partie d'un banc patronal intersectoriel où se jouent d'autres rapports de force.

1.2

... pour un secteur particulier

► Quelles sont les particularités du secteur non marchand qui amènent progressivement à l'apparition du tripartisme dans la négociation sociale ? Celles-ci peuvent être définies selon trois approches. La première pointe le dénominateur commun de l'ensemble de ces structures : elles sont toutes subsidiées et réglementées par les pouvoirs publics contre prestations de services²⁴⁹. Il y a, dès lors, un maelström de convergences d'intérêts entre ces deux pôles. Les besoins de soutiens financiers des structures du non marchand entrent en tension avec leur souci d'indépendance par rapport aux pouvoirs subsidiaires. Cet aspect-là joue un rôle prépondérant dans la manière dont se déroulent les négociations entre les interlocuteurs sociaux et les gouvernements concernés par les accords non marchands. Cette dépendance financière des associations conduit d'abord les organisations syndicales à tenter directement la négociation bipartite, en contournant les employeurs qui, bien que conscients des avancées sociales proposées, s'en tenaient au discours de l'irresponsabilité (« on voudrait bien, mais on n'a pas l'argent »). Le tripartisme ne s'est pas imposé aisément. Il s'est construit sur une pression de la structuration progressive des employeurs face à un modèle que les syndicats entendaient mettre en place sur base de celui de la fonction publique : à savoir, les syndicats discutent de leurs revendications avec les pouvoirs subsidiaires (qui disposent de l'argent qui permet de décider) ; les employeurs sont ensuite priés d'exécuter le préaccord obtenu en signant les conventions en commissions paritaires. Cette logique bipartite est dénoncée par les employeurs, qui forcent la réouverture des négociations²⁵⁰.

► La deuxième approche repose sur le fait que, comme les institutions du non marchand sont intimement liées aux pouvoirs

²⁴⁹ « Une lutte fondatrice : la bataille pour les accords du non marchand de 2000 », *Un syndicat en mouvement, Nivelles, CNE & CARHOP, mai 2019, p. 62.*

²⁵⁰ *Un exemple wallon est celui de l'annonce en 2006 par Christiane Vienne, alors ministre (PS) de l'Action sociale, d'un accord non marchand qu'elle a conclu seule avec les organisations syndicales. Les employeurs dénoncent la logique et forcent la négociation, sur base d'un jeu déjà bien fermé.*

publics, elles sont fortement marquées par les réformes de l'État²⁵¹. Le processus de fédéralisation de l'État belge a une incidence directe sur le champ du non marchand et son espace de négociation. En 2001, le Gouvernement fédéral signe les accords du Lambermont, autrement dit la cinquième réforme de l'État. Conclues les 16 octobre 2000 et 23 janvier 2001 entre les composantes de la majorité au niveau fédéral, ces accords prévoient notamment un important refinancement pour les Communautés et une forte augmentation de l'autonomie fiscale des Régions²⁵². Avec la négociation tripartite qui se met en place, un interlocuteur gouvernemental fragmenté arrive face à des secteurs très diversifiés.

► Enfin, et troisièmement, le secteur non marchand est marqué par l'institutionnalisation relativement récente d'instances de négociation sociale. Les premières commissions paritaires, notamment pour les secteurs hospitaliers et sociaux, apparaissent au début des années 1970. L'expérience de concertation sociale est jeune et en construction. Avec les mobilisations des années 1990, les composantes du monde du non marchand s'envisagent comme un tout qu'il faut défendre collectivement. Du côté des employeurs, ces espaces de négociation nouvellement créés, s'ils offrent la possibilité de construire un cadre législatif en adéquation avec les réalités de terrain, constituent dans le même temps un véritable défi en termes de structuration patronale. Très vite, il faut parvenir à mettre sur pied une structure pouvant s'inscrire dans un cadre institutionnel de négociation défini, afin de faire entendre et défendre les besoins de chaque secteur en matière d'emplois et de financements.

► En 2001, la Fondation Roi Baudouin évalue que « plus de 1 300 000 personnes occupent en Belgique un emploi salarié dans le secteur non marchand pris au sens large, ce qui représente plus d'un million d'emplois ETP. En termes relatifs, les deux cinquièmes de l'emploi salarié total en Belgique participent à la production de services non marchands »²⁵³. En comptant l'administration publique et l'éducation, le secteur non marchand a un rôle sociétal non négligeable, tant en termes de création d'emplois que de réalisation de diverses missions auprès de la société belge. Interlocuteurs sociaux, gouvernements des entités fédérées et Gouvernement fédéral ne peuvent donc se permettre de faire l'économie de la représentation du secteur non marchand dans la négociation sociale.

²⁵¹ « Une lutte fondatrice... », p. 62.

²⁵² « Accords du Lambermont », *vocabulaire politique du CRISP*. URL : <http://www.vocabulairepolitique.be/accords-du-lambermont/> (consulté le 10 mai 2019).

²⁵³ *Le secteur non marchand en Belgique : aperçu socioéconomique. Rapport de synthèse, Bruxelles, Fondation Roi Baudouin, octobre 2001, p. 24.*

De nouvelles opportunités

▶ Durant les années 1980-1990, les hôpitaux et l'enseignement en tête, les travailleurs et les travailleuses des secteurs non marchands réclament des améliorations de leurs conditions de travail. Soutenu par les organisations syndicales, ce mouvement prend de plus en plus d'ampleur et l'on assiste à un rapprochement entre les différents secteurs qui composent la galaxie du non marchand. De manière significative, le concept du non marchand prend parallèlement toute sa vigueur, et tend à supplanter l'usage du vocable « secteur associatif » ou « des associations » pour désigner « les organisations qui fournissent des biens et services à la collectivité sans but de lucre et financées principalement par des subsides publics »²⁵⁴. En 1989, avec le mouvement des « Blouses blanches », s'amorce un tournant historique, car une convergence s'enclenche entre différentes composantes du secteur non marchand pour revendiquer de meilleures conditions de travail²⁵⁵. Durant les années 1990, les organisations syndicales travaillent de concert pour porter et structurer les revendications du secteur non marchand. On cherche à établir des références applicables à l'ensemble du secteur. Le 26 novembre 1999 constitue le point d'orgue de ce travail de convergence. Ce jour-là, l'ensemble des syndicats organisent une manifestation nationale en front commun pour un cahier de revendications solidaires : harmonisation des statuts des travailleurs des différents secteurs, amélioration des conditions de travail et de vie par la maîtrise des horaires, réduction du temps de travail et recherche de solutions pour les fins de carrière²⁵⁶. Au cours de la décennie 1990, on assiste à une convergence des règles entre les secteurs du social, de la santé, et ceux du socioculturel et sportif, qui se concrétise au travers des accords non marchands wallon et bruxellois du printemps 2000²⁵⁷.

▶ Pour les interlocuteurs sociaux, la signature des accords non marchands au printemps 2000 est doublement une victoire. Premièrement, parce que, pour y parvenir, ce sont des secteurs, issus d'horizons très différents, et avec une expérience récente de la concertation sociale, qui se structurent collectivement en un mouvement social avec des revendications solidaires. Deuxièmement, parce que les pouvoirs publics décident, au début

²⁵⁴ « Secteur non marchand », vocabulaire du CRISP. URL : <http://www.vocabulairepolitique.be/secteur-non-marchand/> (consulté le 8 juillet 2019).

²⁵⁵ Arcq E., Krzeslo E., « Le secteur non marchand », *Dynamiques de la concertation sociale, Bruxelles, CRISP, mai 2010, p. 379.*

²⁵⁶ « Une lutte fondatrice ... », p. 64.

²⁵⁷ *Le secteur non marchand en Belgique...*, p. 17. *Les premiers accords en Communauté française et en Communauté germanophone datent de 2001 ; ce dernier ne concernera pas le secteur socioculturel avant 2008.*

des années 2000, de débloquer, sous la pression, il est vrai, un budget important afin de rencontrer les revendications du secteur, via la signature des accords non marchands.

▶ Pour les organisations syndicales, cela permet de structurer un secteur et d'y prendre pied, via des affiliations importantes liées à la notoriété acquise par les avancées sociales et au financement de primes syndicales par les pouvoirs publics dans le cadre des accords. L'émergence d'un mouvement social collectif dans un secteur considéré comme assez particulariste et composé pour partie de « travailleurs-militants » étonne les fédérations patronales et les pouvoirs publics. Ceux-ci ressentent, par ailleurs, une inquiétude croissante face à la raréfaction de la main-d'œuvre qualifiée dans les hôpitaux et aux risques de dysfonctionnements qui en découlent²⁵⁸. En raison de ces deux facteurs, un accord est « conclu au niveau fédéral avec les partenaires sociaux de la commission paritaire 305 [les hôpitaux], il servira quelques mois plus tard de référent pour conclure avec les entités fédérées d'autres accords en matière d'harmonisation des barèmes, d'amélioration des conditions de travail des statuts d'ouvrier, de tutorat, de formation et d'aménagement de fin de carrière »²⁵⁹. Cet accord fédéral suit la ligne politique de l'accord de gouvernement du 7 juillet 1999. Dans les grandes lignes, le Gouvernement s'y engageait à mettre en place des mesures permettant d'augmenter le taux d'emploi²⁶⁰.

²⁵⁸ Arcq E., Krzeslo E., « Le secteur non marchand... », p. 379.

²⁵⁹ « Recherches, interventions et analyses », *La Vigilante*, n° 18-19, éd. APEF, janvier 2006, p. 9.

²⁶⁰ Arcq E., *Politique de l'emploi et concertation sociale (1999-2002)*, *Courrier hebdomadaire du CRISP*, n° 1744, 2001.

2

La CESSoC face aux accords non marchands

- ▶ Pour la CESSoC, les accords non marchands constituent une formidable opportunité. Ils permettent d'envisager de nouvelles possibilités de professionnalisation des secteurs socioculturel et sportif : développement des formations, revalorisation des subventions à l'emploi, et harmonisation des salaires. Toutes ces mesures contribuent à renforcer à la fois l'attractivité des secteurs socioculturel et sportif et, dans le même temps, à soutenir les associations dans la réalisation de leurs missions.
- ▶ Il faut toutefois garder à l'esprit tout le défi que ces discussions représentent pour la CESSoC. Les négociations des accords non marchands se sont déroulées par niveaux de pouvoir, tous secteurs confondus. La CESSoC, qui est encore novice dans les processus de négociations a dû d'abord apprendre à connaître les secteurs sociosanitaires, leurs enjeux, leurs représentants. Outre l'intention de mieux se connaître et de s'entendre sur le banc des employeurs, il a fallu gérer au sein de la CESSoC des débats sur des accords différents qui ne concernaient pas l'ensemble des secteurs fédérés par elle.
- ▶ De plus, les accords non marchands ne portent pas sur l'ensemble des secteurs relevant d'une entité fédérée, mais sur ceux définis comme faisant strictement partie du périmètre de la négociation. Chaque négociation commence par une réflexion sur ce champ, susceptible de s'élargir à de nouveaux secteurs d'activités. Étendre le périmètre constitue l'un des enjeux de ces accords, car, en pratique, les CCT qui en résultent ne sont applicables qu'aux secteurs d'activités qui ont été repris dans le champ desdits accords. Tous les secteurs ne sont en effet pas couverts par des accords non marchands, et donc des CCT qui les traduisent ; c'est le cas, par exemple, des ONG de coopération, ou encore des établissements sportifs. Cette situation amène la CESSoC à s'organiser en groupes de travail, en traitant certains dossiers avec les seuls représentants des fédérations concernées, tout en maintenant une prise de décision à l'unanimité au sein de son conseil d'administration.

2.1

Impacts de l'accord non marchand fédéral

- ▶ Le 1er mars 2000, les pouvoirs publics fédéraux et les interlocuteurs sociaux signent le premier accord non marchand²⁶¹. Les ministres fédéraux de la Santé publique, des Affaires sociales et de l'Emploi et du Travail présentent un programme pluriannuel (2000-2006). L'objectif de cet accord vise à « une harmonisation et une révision des barèmes salariaux, la stabilisation de certains statuts précaires, ainsi qu'un important aménagement du temps de travail et de la fin de carrière »²⁶². Les sommes nécessaires à l'exécution de l'accord sont inscrites dans les lois budgétaires, à charge des interlocuteurs sociaux de le rendre effectif via la conclusion de conventions collectives de travail dans les commissions paritaires concernées. Quel est l'impact de cet accord fédéral sur le champ socioculturel en particulier ? Pierre Malaise explique :

Au sein du socioculturel, il n'y a qu'un seul secteur fédéral, ce sont les ONG. Jamais il n'a été pris en compte dans ces accords. Et donc, cet accord fédéral, il concerne surtout la santé, les maisons de repos, les soins infirmiers... En même temps, cet accord-là a servi de modèle de base pour les autres accords. La dynamique initiale des organisations syndicales, c'était de jouer une approche où tout le monde visait la norme la plus haute. Cet accord, il est toujours un peu le « fantôme » qui hante les négociations de tous les autres²⁶³.

- ▶ L'accord fédéral dessine les grandes lignes des futures négociations au niveau des entités fédérées et lance la dynamique de concertation sociale tripartite. Partant de cette réflexion et de ce que disent les archives de la CESSoC, on identifie trois impacts de l'accord fédéral sur les secteurs socioculturel et sportif francophones et germanophones.

²⁶¹ Davagle Michel, *L'accord non marchand wallon 2000-2006*, *Courrier hebdomadaire du CRISP*, n° 1814-1815, 2003.

²⁶² Arcq E., Krzeslo E., « Le secteur non marchand » ..., p. 379.

²⁶³ Interview de Pierre Malaise, réalisée le 16 juillet 2018.

2.1.1 La répartition des mandats à la CESSoC

▶ Le premier impact vient du fait que l'accord fédéral enclenche la signature d'accords au niveau des entités fédérées. Au vu de la diversité des sources de subventions des associations qu'elle représente, il est indispensable pour la CESSoC d'être présente dans les négociations auprès des Régions et des Communautés. La CESSoC tente d'utiliser de manière intelligente ses ressources. Elle s'organise pour que les mandats de la CESSoC soient exercés par des membres représentant les secteurs plus particulièrement concernés par les accords. L'équipe de la CESSoC participe et épaulé les différentes délégations dans les négociations, via des notes techniques et la rédaction de projets de conventions. Par exemple, la classification professionnelle qui a guidé les conventions des différents accords a été le fruit d'un travail collectif coordonné au sein de la CESSoC : les métiers y sont décrits de façon identique ou semblable pour construire de la cohérence entre trois accords différents. La même démarche a été mise en place pour les barèmes, qui ont été retravaillés sur base des barèmes des hôpitaux privés qui ne convenaient pas au secteur. Toutes les décisions sont validées par le conseil d'administration de la CESSoC pour permettre la signature des conventions collectives de travail.

▶ À la Communauté française, les délégations de la CESSoC sont composées des représentants des fédérations d'opérateurs subsidiés par ce niveau de pouvoir épaulées par l'équipe : FESEFA, FESOJ, ACC. Par l'intermédiaire de la FESEFA, elle-même représentée à la CESSoC, des représentants de l'Interfédé contribuent à porter le mandat CESSoC pour la Région wallonne, la FeBISP pour Bruxelles. À partir de 2004, ArbeitgeberInnenverband für den soziokulturellen und den Sportsektor in der Deutschsprachigen Gemeinschaft (AGV329) porte le mandat à la Communauté germanophone.

▶ Si les mandats sont portés par des représentants des fédérations sectorielles, l'unanimité de la décision est toujours de mise au conseil d'administration de la CESSoC pour la signature

des accords et des CCT. C'est là encore un défi pour la CESSoC, car, en fonction de l'actualité, certains secteurs peuvent se sentir moins concernés que d'autres, ce qui grippe parfois la dynamique de prise de décision collective.

▶ L'avenir donne raison à la manière dont la CESSoC répartit les mandats en son sein. En effet, s'il existe une certaine continuité en 2000 entre la signature des différents accords, ceux-ci tendent à se différencier au cours du temps. Cela s'explique par l'influence croissante de l'interlocuteur gouvernemental dans les négociations. Les spécificités de chaque entité fédérée influencent les marges de manœuvre des interlocuteurs sociaux. En 2000, les matières débattues au niveau des Communautés et des Régions sont celles qui se trouvent dans l'accord fédéral. Or, s'ils suivent les mêmes objectifs, les gouvernements des entités fédérées et les interlocuteurs sociaux n'usent pas des mêmes pratiques et ne disposent pas des mêmes moyens pour les mettre en œuvre. Cette dynamique est récurrente dans les négociations et la mise en application des accords non marchands. À côté de cette harmonisation du statut social des travailleurs sont apparues de nouvelles revendications syndicales, concernant entre autres la formation, les frais de déplacement, mais aussi des demandes propres aux fédérations d'employeurs. D'autres accords non marchands sont conclus pour répondre en partie à ces demandes. Les avancées varient selon les secteurs et la capacité budgétaire des entités fédérées dont ils dépendent²⁶⁴. Au niveau des entités fédérées, on assiste progressivement à une diversification des moyens d'action des négociateurs et à une désynchronisation de la durée et du contenu des accords²⁶⁵. Cependant, pour le champ socioculturel, la panoplie des revendications n'a pas pu se déployer pleinement au cours des différentes négociations, parce que les niveaux de salaires étaient particulièrement en deçà de celui des autres secteurs d'activités et qu'il a fallu se contenter pour l'essentiel d'une mise à niveau barémique progressive.

²⁶⁴ Daue F., « Rapport national Belgique... », p. 21.

²⁶⁵ Arcq E., Krzeslo E., « Le secteur non marchand » ..., p. 379-380.

2.1.2 Les négociations en CP 329

▶ Le poids des pouvoirs publics plane toujours sur les débats de la commission paritaire, où la négociation est bipartite. D'une part, parce que les ministres concernés suivent de près la mise en œuvre technique des accords, et, d'autre part, parce qu'en fonction des marges budgétaires disponibles dans chaque entité fédérée, les négociateurs adaptent leurs stratégies pour parvenir à mettre en œuvre lesdits accords. L'exécution des accords négociés auprès des gouvernements concernés passe tant par le vote de décrets budgétaires que par la conclusion de conventions collectives de travail dans les commissions paritaires concernées. Mais l'influence de l'interlocuteur gouvernemental ne s'arrête pas là, puisque celui-ci ne se borne pas à être un « tiroir-caisse ». Pour lui, il importe que la dynamique des accords non marchands puisse s'insérer dans des objectifs politiques plus larges. Cette dépendance aux financements publics influence les relations entre les interlocuteurs sociaux. Pour les organisations syndicales, il est, en effet, tentant de s'adresser directement au pouvoir subsidiant et de conclure un accord avec lui, puis d'en imposer les grandes lignes de la mise en œuvre en commission paritaire²⁶⁶.

²⁶⁶ Arcq E., Krzeslo E., « Le secteur non marchand » ..., p. 382.

▶ En CP 329, les représentants des employeurs expriment régulièrement des réticences à « s'engager dans des discussions avec les représentants des travailleurs sans obtenir de garanties de financements supplémentaires de la part des autorités »²⁶⁷. Ce « discours de l'impuissance » conduit les organisations syndicales à développer une stratégie ciblant les pouvoirs publics eux-mêmes plutôt que les employeurs. Le risque de l'exclusion des organisations patronales de la négociation est bien présent. Dans ce contexte, s'imposer comme un interlocuteur légitime constitue pour l'organisation patronale le premier défi.

²⁶⁷ Malaise P., « La structuration d'une identité patronale » ..., p. 16.

▶ D'autant plus que, si les accords non marchands rencontrent l'intérêt de la CESSoC en 2000, elle est, au départ, moins directement à la manœuvre dans cette dynamique-là. Durant la décennie 1990, les enjeux sont fortement liés à la professionnalisation interne et à la construction de sa représentativité externe. Il faut faire bien et très vite : veiller

à l'équilibre entre les fédérations au sein de la structure ; créer les Fonds de sécurité d'existence ; négocier les conventions collectives de travail ; adhérer aux organismes patronaux faitiers que sont la CENM, puis l'UFENM ; etc. Il est difficile pour la CESSoC d'aménager des espaces de discussions sur les enjeux concernant le secteur non marchand.

▶ Ce n'est qu'à la toute fin de l'année 1999 que le conseil d'administration semble comprendre l'importance de s'emparer sérieusement des enjeux concernant les accords non marchands. La CESSoC s'inquiète en premier lieu du fait que ni la CENM ni l'UFENM ne semblent à la manœuvre dans les négociations, alors même qu'elle espérait être représentée par elles ou à leur côté lors de la mise en œuvre des accords²⁶⁸.

²⁶⁸ Bruxelles, Archives de la CESSoC, Procès-verbal de CA, 10 novembre 1999.

▶ Au début de l'année 2000, la CESSoC entre en action et décide, face à la conjoncture, de privilégier la construction de revendications communes avec les syndicats pour les secteurs socioculturel et sportif. Au mois de mars, la CESSoC se joint aux actions syndicales dans le non marchand, car la « progression du dialogue tripartite permet d'envisager d'autres positions » que celles ayant cours auparavant. Cette convergence est nécessaire tant pour les représentants des employeurs que pour les organisations syndicales, car il faut pouvoir avancer en tenant compte des réalités complexes du secteur. Mais peut-être cela l'est-il plus pour la CESSoC qui, faisant encore figure de « petit poucet » dans la galaxie du non marchand, dispose d'un rapport de force moins favorable²⁶⁹.

²⁶⁹ Bruxelles, Archives de la CESSoC, Procès-verbal de CA, 28 mars 2000.

▶ La CESSoC perçoit aussi l'intérêt de se distancer du discours syndical et de rester un acteur indépendant de la négociation sociale. Le 17 mars 2000, le conseil d'administration de la CESSoC rappelle que « la barémisation constitue un objectif premier pour les organisations syndicales » et confirme « l'impréparation de la CESSoC tout en constatant l'impossibilité de refuser la dynamique engagée ». Il est donc vital « pour les organisations patronales d'entamer une réflexion nourrie sur les fonctions et les barèmes sans quoi la pression syndicale risque d'amener des solutions inadéquates pour le secteur »²⁷⁰.

²⁷⁰ Bruxelles, Archives de la CESSoC, Procès-verbal de CA, 17 mars 2000.

2.1.3 Harmonisation des barèmes et classification des fonctions en CP 329

▶ L'accord non marchand fédéral de 2000 vise, entre autres, à l'harmonisation des barèmes salariaux. Gouvernement et représentants des travailleurs et des employeurs désignent le barème des établissements hospitaliers comme étant le barème cible, à savoir celui de la commission paritaire 305 (qui devient 330, 331 et 332). Cet objectif rencontre les volontés des interlocuteurs sociaux en CP 329. Mais pour parvenir à cette harmonisation barémique, ils doivent encore créer une classification professionnelle s'appliquant à tous les travailleurs des secteurs socioculturel et sportif. Le travail est titanesque, vu la disparité des situations sur les terrains. Pierre Malaise résume l'état de la situation :

Au tout début, il faut savoir que dans le secteur socioculturel avant, et même en 2000, il n'y avait aucune convention collective de travail fixant les barèmes. Il y avait une liberté totale qui pouvait se traduire dans les grosses structures, comme la Ligue des Familles ou la Médiathèque, par des grilles barémiques indexées évoluant avec l'ancienneté ou avec l'âge, etc. Mais ça pouvait se traduire aussi par le paiement du revenu mensuel moyen garanti minimum prévu par le CNT parce qu'il n'y avait rien d'autre, sauf l'indexation, qui avait été mise en place dès le début. Le secteur était fortement intéressé dans les accords non marchands de voir arriver de l'argent pour permettre d'instaurer ces premières grilles barémiques²⁷¹.

²⁷¹ Interview de Pierre Malaise, réalisée le 16 juillet 2018.

▶ Du côté des organisations syndicales, on s'inscrit dans la même réflexion. Yves Hellendorff apporte son point de vue :

Ce qui est intéressant dans les accords non marchands de 2000 (...), c'est qu'on avait la convergence. Ce qui veut dire qu'on voulait que tout le monde s'aligne sur les barèmes les plus élevés de l'époque, c'est-à-dire le barème de 2000 des hôpitaux. Tous les secteurs s'alignaient là-dessus, mais la question était : pour le socioculturel, on part d'où ? Puisqu'il n'y avait pas de barèmes. Les

autres, on savait bien où était leur barème, on savait où ils allaient et on savait combien cela allait coûter. (...) Mais, pour le socioculturel, on avait des employeurs qui étaient au-dessus du barème hospitalier comme dans certaines télévisions communautaires ou dans certains centres culturels où on suivait les barèmes des services publics. Là il n'y avait aucun problème, mais dans les petites asbl d'éducation permanente ou la petite maison de jeunes, on avait des gens qui avaient un barème de rien du tout²⁷².

²⁷² Interview d'Yves Hellendorff, réalisée le 4 décembre 2018.

▶ Au début des années 2000, les interlocuteurs sociaux de la CP 329 doivent parvenir à fixer un cadre uniformisé pour les barèmes dans les secteurs socioculturel et sportif. Mais, pour eux, la démarche est complexifiée à la fois par la diversité de ce qui est pratiqué dans le secteur et par l'influence de l'interlocuteur gouvernemental sur les négociations. En effet, la CESSoc doit proposer des classifications professionnelles et des grilles barémiques qui puissent être pérennisées dans le temps, tout en tenant compte des réalités financières des entités fédérées. Car, chaque Région et Communauté connaît des enjeux politiques et budgétaires différents dont les interlocuteurs sociaux doivent tenir compte.

2.2

Accords non marchands et fédéralisation de la concertation sociale

▶ Avec l'arrivée des accords non marchands et la mise en place d'un espace de négociation tripartite, le lien qui unit les fédérations du non marchand aux pouvoirs publics se renforce. Si ce contexte permet aux trois parties en présence d'être pleinement actrices dans la concertation, en revanche, une nouvelle difficulté émerge : à partir de 2000, le processus de fédéralisation de l'État belge imprègne, plus fortement encore, les espaces de négociation précédemment institués dans le secteur non marchand, à savoir les commissions paritaires.

► Du côté flamand, la situation est moins complexe que du côté francophone et germanophone, car le Gouvernement flamand recoupe en une seule entité la Communauté et la Région, lui donnant des dynamiques très homogènes géographiquement et institutionnellement parlant. En effet, le « mouvement flamand ayant toujours mis en avant les revendications relatives à la langue et à la culture, et les Communautés ayant été créées en réponse à cette revendication, c'est cette institution qui aura le plus de valeur aux yeux des Flamands. C'est donc la Communauté flamande qui va subsister et exercer les compétences de la Région flamande »²⁷³. Durant les différentes réformes de l'État belge, le Gouvernement flamand veille à maintenir, voire à renforcer, cette homogénéité dans l'exercice de ses compétences. Face à ce type de gouvernement unifié et cohérent, il est intéressant pour les interlocuteurs sociaux flamands de la CP 329 de mettre en place une structure de négociation sociale qui leur est propre.

²⁷³ Blaise P., *Démocratie et fédéralisme en Belgique...*, p. 38.

► C'est tout l'inverse du côté francophone et germanophone. Là, on ne compte pas moins de deux gouvernements régionaux et de deux gouvernements communautaires, qui ne se recoupent ni institutionnellement ni géographiquement parlant. La raison historique principale de cette disparité est que les forces en présence au sud du pays n'ont pas agi de concert dans les différentes réformes de l'État : « Du côté wallon, ce sont des questions économiques qui ont été le moteur des revendications régionalistes : réformes des institutions politiques et réformes des structures économiques devaient passer par une prise en main de leur destin par les Wallons eux-mêmes, en dehors du cadre national de décision dans ces matières »²⁷⁴. Certains représentants wallons des partis privilégient la Région au détriment de la Communauté française. Du côté bruxellois et germanophone, ce n'est que bien après les Flamands et les Wallons, que ceux-ci s'approprient leur rôle en tant qu'entité fédérée. Il existe bien une volonté de fluidisation de la négociation sociale du côté des interlocuteurs sociaux francophones et germanophones de la CP 329, mais les champs de compétence des entités fédérées pour les secteurs socioculturel et sportif sont tellement intriqués qu'il est difficile d'y mettre une cohérence.

²⁷⁴ Blaise P., *Démocratie et fédéralisme en Belgique...*, p. 40.

► Les volontés de scission de la CP 329 trouvent leur origine dans le fédéralisme belge. En effet, en CP 329, à l'hétérogénéité

des secteurs s'ajoute une différence entre les Communautés et les Régions. Dès lors, lorsque des conventions collectives sont négociées, les interlocuteurs sociaux doivent tenir compte du type de subventionnements, de législations, d'ordonnances et de décrets qui existent dans chaque entité fédérée²⁷⁵. Car, en 1996, la CP 329 est créée. Celle-ci est fédérale et concerne une « diversité extrême des champs d'activités (...) et se doit de rencontrer les réalités des différentes Régions et Communautés »²⁷⁶. Le banc patronal flamand est composé de la FWSCW (qui devient Socioculturele Werkgeversfederatie, SOCIARE), qui, à la différence de la CESSoC, regroupe directement des employeurs (et non des fédérations). Pour harmoniser les prises de position des employeurs du socioculturel en CP 329, des réunions régulières s'organisent entre cette dernière et la CESSoC. Toutefois, pour les interlocuteurs sociaux, il n'est pas toujours simple de s'accorder en raison de l'influence des pouvoirs subsidiaires. Les questions linguistiques sont présentes durant les années 1990. L'arrivée des accords non marchands en 2000 accentue radicalement le fait linguistique et communautaire, notamment pour la Federatie, qui négocie avec un interlocuteur gouvernemental beaucoup plus homogène.

²⁷⁵ Van Ranst L., *De la particularité de la Commission Paritaire ...*, p. 29.

²⁷⁶ Malaise P., « La structuration d'une identité patronale... », p. 15.

► L'accord non marchand flamand est le deuxième accord non marchand signé, car un « projet d'accord existait préalablement au niveau fédéral et au niveau flamand ». L'un des objectifs de cet accord concerne la mise en place de la réduction du temps de travail, via des formules de crédit-temps, des congés de fin de carrière, etc.²⁷⁷ Il ne concerne pas directement les secteurs socioculturel et sportif francophone et germanophone. Celui-ci est négocié entre le Gouvernement flamand et les interlocuteurs sociaux flamands pour le secteur socioculturel flamand. Or, l'accord non marchand flamand est l'un des éléments qui renforcent l'influence du fédéralisme sur la CP 329.

²⁷⁷ Arcq E., Krzeslo E., « Le secteur non marchand... », p. 381.

► Pour Pierre Malaise ce sont les représentants des employeurs flamands qui ont demandé la scission de la commission paritaire sur base linguistique :

Ce n'est pas nous. À l'origine, quand la commission paritaire était nationale, bon an mal an, qu'on le veuille ou pas, nous avions des concertations au mois le mois. (...) On discutait des positions qu'on allait défendre en commission paritaire, on se mettait d'accord et les choses

*ont bien avancé. Ça a radicalement changé au début des accords non marchands, où, là, les négociations se sont faites évidemment avec des pouvoirs publics différents, et avec une volonté, en Flandre, d'être beaucoup plus homogène (...). Et donc, c'était un peu compliqué de devoir négocier dans une commission paritaire nationale des accords wallons, des accords bruxellois, des accords flamands*²⁷⁸.

► En 2002, la scission de la CP 329 est engagée. En janvier, éprouvant des difficultés à trouver un accord sur la question du crédit-temps, les interlocuteurs sociaux flamands s'expriment de concert pour demander la scission de la CP 329²⁷⁹. En février, le conseil d'administration de la CESSoC déclare ne pas s'y opposer²⁸⁰. Durant l'année 2002 les interlocuteurs sociaux travaillent donc à structurer les formes et les fonctionnements des futures sous-commissions. De manière générale, la CESSoC est désireuse d'avoir un fonctionnement interconnecté entre les sous-commissions, mais pour des raisons pratiques, les partenaires s'orientent vers un système permettant plus d'autonomie.

► Les points litigieux concernent essentiellement le rattachement des associations fédérales et bilingues, comme, par exemple, les musées bicommunautaires. En novembre 2002, la CESSoC plaide pour la mise en place d'une sous-commission fédérale afin de pouvoir couvrir le secteur des ONG. Cette proposition n'est pas soutenue du côté flamand, qui désire retirer tout aspect fédéral en CP 329²⁸¹. Aucune solution n'est trouvée et les tensions atteignent leur paroxysme en mars 2003. À ce moment-là, la FWSCW décide d'appliquer « la politique de la chaise vide » afin de précipiter la scission de la CP 329. Pour ne pas perdre pied dans ce débat, la CESSoC porte le conflit sur un autre terrain. En effet, la FWSCW ayant soulevé une question relative au partage des emplois Maribel, la CESSoC renvoie le problème à la CP 329 afin de forcer la tenue d'une réunion²⁸². Mais en avril, la FWSCW déclare refuser de venir en commission et maintenir ses positions²⁸³. C'est elle qui gagne cette bataille, précipitant la scission de la CP 329. Par ailleurs, sur le banc syndical, il ne semble pas y avoir eu de discussions notoires par rapport à la scission.

²⁷⁸ Interview de Pierre Malaise, réalisée le 16 juillet 2018.

²⁷⁹ Bruxelles, Archives de la CESSoC, Procès-verbal de CA, 18 janvier 2002.

²⁸⁰ Bruxelles, Archives de la CESSoC, Procès-verbal de CA, 12 février 2002.

²⁸¹ Bruxelles, Archives de la CESSoC, Procès-verbal de CA, 20 novembre 2002.

²⁸² Bruxelles, Archives de la CESSoC, Procès-verbal de CA, 19 mars 2003.

²⁸³ Bruxelles, Archives de la CESSoC, Procès-verbal de CA, 28 avril 2003.

► Pour Pierre Malaise, les interlocuteurs sociaux flamands sont venus avec l'idée de faire deux commissions paritaires : une francophone et une flamande. Ce scénario ne convient pas au ministre de l'Emploi, qui anticipe des difficultés liées au rattachement des associations bruxelloises à l'une ou l'autre commission paritaire. En effet, le premier critère proposé par les interlocuteurs sociaux pour créer les deux sous-commissions était le rôle linguistique choisi par l'employeur à l'ONSS (il s'agit du critère qui préside au rattachement d'une association au Fonds de formation flamand ou francophone). Or, le SPF Emploi s'oppose à ce critère, craignant que certaines associations choisissent la sous-commission qui les intéressent par simple changement de rôle linguistique à l'ONSS; il soutient l'exigence de critères objectifs comme le prévoit la loi.

*On a eu une discussion très, très, compliquée avec les Flamands et le Service Public de l'Emploi, qui a abouti à la création de trois sous-commissions paritaires. Et, bizarrement, ce n'est pas une Wallonie-Bruxelles-Flandre. Il y en a une qui est Communauté française-Wallonie-Communauté germanophone. Ça veut dire qu'une association bruxelloise, reconnue par un pouvoir public Communauté française, est bien en CP 329.02. Et, de la même façon, à Bruxelles, toute organisation bruxelloise, reconnue par un pouvoir public de la Communauté flamande, est bien en 329.01. Alors, dans la 329.03, qu'est-ce qu'on a laissé? On a laissé les associations internationales, d'une part, et on a laissé les associations installées à Bruxelles qui s'adressent à leur public dans les deux langues. Et donc, dans la 329.03, il n'y a pas beaucoup de monde. On va trouver là, des ONG de coopération au développement qui sont installées à Bruxelles, parce que dès le moment où elles sont installées en Wallonie ou en Flandre elles sont dans les autres sous-commissions paritaires. On va trouver là quelques centres sportifs et du tourisme*²⁸⁴.

²⁸⁴ Interview de Pierre Malaise, réalisée le 16 juillet 2018.

► En octobre 2004, le conseil d'administration de la CESSoC prend connaissance de l'arrêté publié au Moniteur belge afin d'instituer les sous-commissions paritaires de la 329 : la 329.01 pour le secteur socioculturel de la Communauté flamande ; la 329.02 pour le secteur socioculturel des Communauté française

et germanophone et de la Région wallonne ; la 329.03 pour les organisations socioculturelles fédérales et bicommunautaires²⁸⁵. Pour éviter que cette scission ne déstructure tout le travail mis en œuvre depuis 1996, les interlocuteurs sociaux décident de conserver un espace national au sein de la commission paritaire, il s'agit de la CP 329.00.

► Mais, si les interlocuteurs sociaux s'accordent finalement sur une scission de la CP 329, certains aspects du fonctionnement posent encore problème aujourd'hui :

Chaque fois qu'on veut couvrir les francophones de Bruxelles, on signe une convention en 329.00 qui couvre les gens qui sont inscrits au rôle linguistique francophone. Et, ça, on nous laisse faire. Mais, en .03, on n'arrive pas à travailler, tout simplement parce qu'il n'y a pas de perception d'effet de groupe. On ne sent pas ce qu'est ce champ-là parce qu'il est délimité trop bizarrement. Donc, il y a des morceaux de sport, des morceaux de tourisme, des morceaux d'ONG, et pour le moment ça ne dérange personne que ça continue comme ça. Par contre, les Flamands demandent que, petit à petit, on vide de sa substance ce qui a été signé en 329.00 pour le rapatrier progressivement dans les sous-commissions, pour éviter de devoir réunir cette commission .00 pour des choses qui ne concernent que les uns ou que les autres. (...) Cela dit, on ne la démantèlera jamais complètement puisque les Fonds de formation y sont nichés²⁸⁶.

²⁸⁵ Arrêté royal du 21 septembre 2004, M.B., 30 septembre 2004. Bruxelles, Archives de la CESSoC, Procès-verbal de CA, 14 octobre 2004.

²⁸⁶ Interview de Pierre Malaise, réalisée le 16 juillet 2018.

2.3

L'accord non marchand en Région wallonne

► La nuit du 15 au 16 mai 2000, un premier accord non marchand est signé entre le Gouvernement wallon et les partenaires sociaux²⁸⁷. Celui-ci comprend deux enjeux transversaux pour les secteurs wallons : l'harmonisation

²⁸⁷ Bruxelles, Archives de la CESSoC, Accord Cadre pour le secteur non marchand wallon 2000-2006, 16 mai 2000.

des salaires avec, comme référence, les barèmes appliqués dans le secteur hospitalier ; la réforme des PRC et leur intégration dans l'accord, qui mènera au décret wallon du 25 avril 2002, autrement appelé « décret APE »²⁸⁸.

²⁸⁸ Cfr infra.

2.3.1 Renforcement de la Région wallonne et stratégies de la CESSoC

► Pour comprendre ce qui se joue derrière la signature de l'accord non marchand wallon, il convient de revenir sur trois éléments de contexte : premièrement, l'orientation politique que prend la Région wallonne à la fin des années 1990 ; en deuxième lieu, le processus de structuration de l'institution patronale intersectorielle ; enfin, et troisièmement, la négociation en CP 329 permettant d'établir une classification professionnelle en vue d'harmoniser les barèmes du secteur socioculturel et sportif en Région wallonne. Ce travail sert, par la suite, de référence dans les négociations des autres accords.

► En 1999, la Région wallonne fixe ses objectifs pour les années à venir : le Gouvernement présente le Contrat d'avenir pour la Wallonie. Ce plan stratégique de développement régional vise, d'une part, à rejoindre la moyenne européenne en matière de taux d'emploi et, d'autre part, à atteindre un niveau de création de richesse par habitant comparable à la moyenne européenne. Cette dynamique se retrouve dans l'accord non marchand. S'ajoute à cela la volonté d'affirmer une identité wallonne. Au tournant des années 2000, dans un climat d'euphorie budgétaire, une coalition « arc-en-ciel », avec, en son sein, des socialistes et des écologistes, soutient le secteur non marchand. L'accord non marchand wallon est composé de trois thématiques : l'affirmation d'une identité et d'une solidarité wallonne, la valorisation des métiers et la mobilité intersectorielle. Il trouve son point d'ancrage dans le Contrat d'avenir pour la Wallonie, fil conducteur de la politique du Gouvernement wallon.

► Face à la négociation de l'accord, les organisations syndicales proposent déjà un projet global du non marchand, tandis que, du côté des organisations d'employeurs, il faut s'organiser.

En 1999, l'UFENM, qui deviendra par la suite l'UNIPSO, vient à peine d'être mise sur pied. Elle doit encore élaborer une cohésion entre les fédérations d'employeurs sectorielles. Dans un premier temps, ce n'est pas l'UFENM qui constitue l'interlocuteur principal, mais plutôt les fédérations patronales, au sein des commissions paritaires²⁸⁹.

²⁸⁹ Cette partie s'inspire principalement de : Davagle Michel, *L'accord non marchand wallon 2000-2006, (...)*

2.3.2

Négociations en commission paritaire : harmonisation barémique

▶ Un accord non marchand n'est en effet qu'un papier, qui n'engage que ceux qui l'ont signé. À la voie de l'imposition réglementaire (qui suppose que le gouvernement décide les barèmes à appliquer), les interlocuteurs sociaux ont préféré la voie de l'accord tripartite, concrétisé dans des conventions collectives de travail, négociées en commission paritaire, sachant que les pouvoirs publics ont un rôle à jouer dans le dispositif réglementaire, via les subventions.

▶ En CP 329, l'Interfédé, au nom de la CESSoC, est en première ligne pour négocier les conventions collectives de travail permettant la mise en application de l'accord wallon. Éric Mikolajczak, à l'époque en charge de l'Association Libre d'Entreprises d'Apprentissage Professionnel (ALEAP), membre de l'Interfédé et administrateur de la FESEFA, explique : « on a conclu la classification de fonction et la barémisation qui a servi de modèle par la suite à tous les acteurs de la Communauté française, qui sont majoritaires au sein de la CESSoC. C'est le premier résultat des accords non marchands »²⁹⁰. Les négociations qui précèdent cette signature ne sont pas exemptes de débats.

²⁹⁰ Interview d'Éric Mikolajczak, réalisée le 21 septembre 2018.

▶ L'accord non marchand wallon prévoit un processus d'harmonisation barémique progressif à partir du 1er octobre 2000. Concrètement, cinq phases d'évolution sont planifiées jusqu'en 2005 afin d'atteindre le barème de référence. Mais, pour les secteurs relevant de la CP 329, ce processus débute le 1er octobre 2001 et, ce, pour une période de quatre ans au lieu de cinq. Ce retard s'explique par la crainte des représentants des employeurs de conclure une CCT s'appliquant à tous les

travailleurs sans certitude que les financements suivent de manière uniforme pour tous les types d'emplois qui composent les secteurs. En effet, pour le personnel directement financé dans le cadre de réglementations de subventionnement spécifique, il est prévu que le financement de l'harmonisation débute le 1er octobre 2000. Mais, pour les personnes employées via un dispositif relevant des PRC, elle débiterait un an plus tard. Dès lors, pour les représentants des employeurs, la question est de savoir comment supporter durant un an le complément salarial à accorder à l'ensemble des travailleurs, dont la grande majorité occupe des postes PRC, précisément visés par un projet de réforme de grande ampleur, annoncé par la ministre wallonne de l'Emploi, Marie Arena (PS), dont les contours ne sont pas encore fixés. Aussi, pour négocier l'harmonisation barémique, les représentants des employeurs des secteurs socioculturels avancent sur deux fronts.

▶ Le premier s'ouvre avec les ministres de tutelle wallons. Pour les représentants des employeurs, il s'agit d'effectuer un échange d'informations afin de savoir de quelle manière l'harmonisation barémique des PRC est soutenue par le pouvoir subsidiant. De son côté, le Gouvernement est en attente de la mise en application de sa politique telle que pensée lors de la rédaction de l'accord. Au début de l'année 2001, la CESSoC rentre dans une période de négociation délicate. En février, le Gouvernement impose aux interlocuteurs sociaux de la CP 329 de signer l'accord. En raison des incertitudes de financement, cela est considéré comme intenable. Ceux-ci demandent un délai jusqu'en octobre. La date de début de l'harmonisation est fixée au 1er octobre 2001 pour tous les travailleurs liés à la CP 329²⁹¹.

²⁹¹ Bruxelles, Archives de la CESSoC, Procès-verbal de CA, 6 février 2001.

▶ En parallèle, organisations syndicales et représentants des employeurs travaillent en CP 329 à établir une classification professionnelle pour les secteurs socioculturel et sportif en vue de réaliser l'harmonisation barémique dans tous les accords. Pour le SETCa, il est important de valoriser les métiers en incluant le critère du diplôme dans ladite classification ; la CNE est quant à elle plus favorable à la reconnaissance de l'expérience. Pour les représentants des employeurs, il importe aussi de prendre en compte la situation existante. La position des employeurs s'explique par la volonté de préserver les postes déjà occupés par des personnes qui ne possèdent pas les titres bientôt requis. Ils cherchent également à valoriser l'expérience et les formations

professionnelles²⁹². Ces deux points de vue ne constituant pas un point de blocage entre les négociateurs, une solution est trouvée. Les travailleurs déjà en place sont protégés, mais, à dater du 1er octobre 2001, tout nouvel engagé doit être détenteur de la certification ad hoc, ou à défaut de justifier d'une expérience utile valorisable.

▶ Progressivement, les interlocuteurs sociaux se dirigent vers un compromis²⁹³, et le 21 février 2001 un accord de principe est trouvé en CP 329.

▶ Simultanément, une autre négociation se mène sur les PRC wallons entre les interlocuteurs sociaux et la ministre de l'Emploi Marie Arena. En décembre, un protocole d'accord est signé par Pierre Malaise, au nom de l'UFENM au sein de laquelle il représente la CESSoC. Ce protocole ne vise que les PRC (qui représentent à l'époque 80% de l'emploi des secteurs socioculturels wallons) et balise la réforme APE. Il y est prévu, entre autres, que les pouvoirs publics prennent en charge l'ancienneté, les frais de secrétariat social et l'harmonisation barémique à hauteur de 100% lors des différentes étapes du processus d'évolution²⁹⁴. Les interlocuteurs sociaux finissent par s'accorder sur une classification professionnelle et les barèmes afférents, grâce notamment au soutien financier négocié auprès du Gouvernement wallon. Le 16 septembre 2002, la CCT relative à l'harmonisation salariale est signée²⁹⁵.

2.3.3 Bilan

▶ Pour les représentants des employeurs, ce premier accord non marchand constitue une avancée importante. D'abord, il donne un cadre pour les négociations en cours au niveau de Bruxelles et surtout de la Communauté française. Ensuite, la classification de fonctions, avec la barémisation qui l'accompagne, s'impose progressivement à tous les employeurs²⁹⁶. Enfin, le Gouvernement wallon reconnaît la CESSoC comme un interlocuteur légitime et apporte son soutien financier au secteur.

²⁹² Bruxelles, Archives de la CESSoC, Procès-verbal de CA, 18 avril 2001.

²⁹³ Bruxelles, Archives de la CESSoC, Procès-verbal de CA, 6 février 2001.

²⁹⁴ Bruxelles, Archives de la CESSoC, Procès-verbal de CA, 17 décembre 2001.

²⁹⁵ CCT du 16 septembre 2002 définissant la classification de fonctions les conditions de rémunération pour les secteurs de la Commission paritaire pour le secteur socioculturel dépendant de la Région wallonne : les entreprises de formation par le travail, les organismes d'insertion socioprofessionnelle, les centres régionaux d'intégration pour les populations d'origine étrangère, les missions régionales pour l'emploi et les centres de formation et/ou de réadaptation professionnelle agréés par l'agence wallonne pour l'intégration professionnelle des personnes handicapées, rendue obligatoire par arrêté royal du 24 août 2005, M.B., 8 novembre 2005.

²⁹⁶ Interview d'Éric Mikolajczak, réalisée le 21 septembre 2018.

▶ Le conseil d'administration de la CESSoC se félicite de la manière dont elle a pris place dans la négociation. Leur rôle en tant qu'interlocuteur social permet aux secteurs visés par l'accord de bénéficier d'une meilleure reconnaissance de la part des pouvoirs publics. Cela étant, bien que se félicitant des avancées obtenues au plan régional, le conseil d'administration n'en est pas moins conscient des difficultés présentes au plan communautaire, et craint de ne pouvoir avancer aussi vite sur ce terrain-là²⁹⁷.

▶ Dans les archives de la CESSoC, on retrouve les traces de deux autres accords respectivement signés le 28 février 2007²⁹⁸, et le 24 février 2011, visant à consolider le premier accord²⁹⁹. Les partenaires sociaux se retrouvent ensuite en CP 329 pour négocier les CCT permettant leur mise en application. Les représentants des employeurs attendent la certitude des financements avant de signer les CCT. Si l'on constate un resserrement des marges budgétaires en Région wallonne, la négociation des différents accords non marchands s'y déroule en rencontrant les attentes des différentes parties. Car, en Région wallonne, dans les négociations avec le Gouvernement, ce qui devient de plus en plus un enjeu, ce sont les réformes des PRC, sur lesquelles les employeurs obtiennent quelques avancées dans l'accord, ou concomitamment à celui-ci. Parallèlement, l'UFENM est devenue l'UNIPSO et parvient de mieux en mieux à fédérer les représentants des employeurs du secteur non marchand francophone vers la défense de priorités communes. Un nouvel accord est négocié entre les interlocuteurs sociaux en décembre 2018, il n'est pas encore mis en œuvre³⁰⁰.

²⁹⁷ Bruxelles, Archives de la CESSoC, Procès-verbal de CA, 18 septembre 2002.

²⁹⁸ Bruxelles, Archives de la CESSoC, Accord Cadre tripartite pour le secteur non marchand privé wallon 2007-2009, 28 février 2007.

²⁹⁹ Bruxelles, Archives de la CESSoC, Accord Cadre tripartite pour le secteur non marchand privé wallon 2010-2011, 24 février 2011.

³⁰⁰ À l'heure d'écrire ces lignes. Bruxelles, Archives de la CESSoC, Accord Cadre tripartite pour le secteur non marchand privé wallon 2018-2020, 2 mai 2019.

2.4

L'accord non marchand à Bruxelles

▶ Dans la nuit du 23 juin 2000, un accord non marchand est conclu à Bruxelles³⁰¹. Il est prévu que celui-ci prenne effet à partir du 1er janvier 2001³⁰². Comme pour l'accord en Région wallonne, l'accord non marchand à Bruxelles se conforme à la déclaration

³⁰¹ Bruxelles, Archives de la CESSoC, Accord avec le non marchand – Bruxelles, période 2000-2005, 23 juin 2000.

³⁰² « Accord non marchand : happy birthday to you... », L'Insertion, n° 20, éd. FeBISP, juin 2001, p. 3.

gouvernementale qui vise à intensifier la politique régionale de l'emploi. De plus, il reconnaît « la légitimité des demandes des secteurs relevant de leur compétence en matière d'harmonisation des barèmes de leurs travailleurs avec les barèmes de la CP 305/1 ». La particularité de l'accord bruxellois est qu'il lie les Commissions communautaires et la Région. Cet accord donne le ton à ce qui doit être mis en place au niveau des Commissions communautaires et de la Région de Bruxelles-Capitale.

2.4.1 Puzzle institutionnel et stratégies de la CESSoC

▶ En matière d'enjeux gouvernementaux, l'élément déterminant pour le secteur est le fait que l'accord doit être rendu effectif en suivant la structuration institutionnelle de Bruxelles. L'accord est signé entre le Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale, le Collège réuni de la Commission communautaire commune, le Collège de la CoCoF, le Collège de la Commission communautaire flamande et les représentants des travailleurs et des pouvoirs organisateurs. Dans un premier temps, ce sont donc six groupes d'interlocuteurs qui se retrouvent autour de la table des négociations. Quatre représentent les pouvoirs publics et deux les interlocuteurs sociaux. À cela s'ajoute la multiplicité des secteurs concernés par la mise en application de l'accord. Pour la CESSoC, il importe donc de prendre place dans cette dynamique afin de faire entendre les réalités et les besoins spécifiques des secteurs.

▶ Cette structuration des pouvoirs publics est spécifique à Bruxelles et date de 1989. À l'époque, on se situe au moment de la création des Communautés et il importe de définir le mode d'intervention des pouvoirs communautaires dans cet espace régional bilingue. Il est décidé d'instaurer une relative continuité entre le pouvoir régional et le pouvoir communautaire à Bruxelles. En effet, bien qu'indépendant l'un de l'autre, les Commissions communautaires ont pour particularité de gérer leurs compétences alors que leurs responsables politiques exercent nécessairement un mandat au gouvernement ou au parlement de la Région³⁰³. Si l'on ajoute à cela le fait que les Régions disposent

³⁰³ « Commission communautaire », vocabulaire politique du CRISP. URL : <http://www.voculairepolitique.be/commission-communautaire-3/> (consulté le 22 mai 2019).

de plus d'autonomie fiscale que les pouvoirs communautaires, on obtient une relative cohérence dans les orientations politiques prises à Bruxelles³⁰⁴. D'autant plus qu'en 1994, une série de compétences sont transférées de la Communauté française à la Région wallonne et à la CoCoF. Dès lors, cette dernière, en plus d'exercer un pouvoir organisateur, exerce un pouvoir législatif sur les compétences transférées, ce qui fait d'elle une entité fédérée à part entière³⁰⁵.

▶ Dans la foulée de l'accord non marchand pour Bruxelles, des protocoles de mise en application sont donc signés par secteur et avec les pouvoirs publics concernés. De cette manière, il est possible de garantir une certaine continuité entre les engagements des interlocuteurs sociaux et les compétences budgétaires des pouvoirs publics. Pour l'insertion socioprofessionnelle, qui est le secteur majoritairement concerné par cet accord au sein de la CESSoC, deux protocoles sont signés. Le premier concerne le volet régional et date du 23 juin 2000³⁰⁶, le second concerne le volet communautaire et date du 29 juin 2000³⁰⁷.

▶ À Bruxelles, une autre institution subventionne largement le secteur et complexifie les enjeux des négociations à venir. Il s'agit du Fonds social européen. Institué en 1957 par le Traité de Rome, il a, pour mission générale, de réduire les différences de niveaux de vie entre les citoyens et entre les régions de l'Union européenne³⁰⁸. Dans les années 1990, les entités fédérées francophones passent donc un accord pour soutenir des projets de formation professionnelle. Le Fonds social européen intervient comme un complément important puisque, pour certaines associations de l'insertion socioprofessionnelle à Bruxelles, il représente parfois jusqu'à 30% de leurs subsides. Toutefois, ce subventionnement entraîne une complexification de la structure financière des associations et peut avoir à ce titre une influence sur les négociations d'un accord non marchand.

▶ Comme les enjeux sont sectorialisés et régionalisés, la CESSoC s'en empare et veille à ce que ce soient les représentants de ces secteurs (en l'occurrence la FeBISP, représentée à la CESSoC par la FESEFA) qui assurent les mandats pour la CESSoC. Gabriel Maissin, qui coordonne la FeBISP, rappelle le rôle qu'elle joue à ces différents niveaux de négociation : « la FeBISP est une fédération d'employeurs,

³⁰⁴ « Financement des Communautés et des Régions », vocabulaire politique du CRISP. URL : <http://www.voculairepolitique.be/financement-des-communautaires-et-des-regions/> (consulté le 23 mai 2019).

³⁰⁵ « CoCoF », vocabulaire politique du CRISP. URL : <http://www.voculairepolitique.be/tag/CoCoF/> (consulté le 22 mai 2019).

³⁰⁶ Bruxelles, Archives de la FeBISP, Protocole d'accord déterminant les modalités de mise en application de l'accord non marchand du 23 juin 2000 au secteur de l'insertion socioprofessionnelle Volet régional, 23 juin 2000.

³⁰⁷ Bruxelles, Archives de la FeBISP, Protocole d'accord déterminant les modalités de mise en application de l'accord non marchand du 29 juin 2000 au secteur de l'insertion socioprofessionnelle Volet CCF, 29 juin 2000.

³⁰⁸ URL : www.fse.be (consulté le 22 mai 2019) ; « L'agence du Fonds social européen (FSE) », article en ligne. URL : www.febsp.be (consulté le 22 mai 2019).

mais c'était aussi une fédération sectorielle (...) on était un peu le bras bruxellois de la CESSoC dans [l'insertion socioprofessionnelle] pour les conventions collectives, l'accord non marchand, les Fonds sectoriels, les discussions avec les syndicats, etc. Mais, on était aussi l'interlocuteur des pouvoirs publics sur tout ce qui concernait les politiques d'insertion. Donc, on avait aussi un rôle à jouer vis-à-vis du politique»³⁰⁹.

³⁰⁹ Interview de Gabriel Maissin, réalisée le 17 juillet 2018.

► Les employeurs du non marchand bruxellois ressentent l'urgence de se fédérer. En effet, les enjeux régionalistes finissant par s'imposer, ceux-ci peuvent de moins en moins être légitimement représentés par des structures telles que l'UFENM. De plus en plus, la nécessité de créer une institution représentative bruxelloise se fait sentir. En 2005, cette situation devient plus prégnante avec la création du Conseil économique et social de la Région de Bruxelles-Capitale qui, pour Gabriel Maissin, constitue une formidable « porte d'entrée »³¹⁰. Pour la FeBISP, il est important de structurer une représentation des employeurs bruxellois pour affirmer leur place dans la concertation sociale. Car, dans un premier temps, les pouvoirs publics s'adressent en priorité aux organisations syndicales. En parallèle de la mise en place du Conseil économique, une Confédération Bruxelloise des Employeurs du Non Marchand, la CBENM, devenait indispensable ; elle est créée en 2005. La CESSoC, a joué son rôle dans cette mise en place, grâce à son pluralisme reconnu, en réunissant à plusieurs reprises les acteurs autour de la table pour des discussions exploratoires. Il s'agit aujourd'hui de BRUXEO.

³¹⁰ Interview de Gabriel Maissin, réalisée le 17 juillet 2018.

2.4.2

Négociations en commission paritaire

► Au moment de la signature des accords non marchands, deux enjeux émergent pour les secteurs représentés par la CESSoC à Bruxelles. Premièrement, si les signataires de l'accord non marchand « s'engagent à prendre les mesures pour que le budget régional puisse intervenir afin d'apporter une réponse concrète aux demandes des secteurs non marchands bruxellois mono et bicommunautaire »³¹¹, le volume et la répartition dudit budget régional ne sont pas précisés. Deuxièmement, la complexité

³¹¹ Bruxelles, Archives de la FeBISP, Pré-accord avec le non marchand Période 2000-2005, 22 juin 2000 (dernière impression du document).

institutionnelle de Bruxelles impacte la structuration des espaces de négociation entre les interlocuteurs sociaux. En novembre 2000, l'enveloppe budgétaire n'est toujours pas fixée par les pouvoirs publics régionaux et communautaires à Bruxelles. S'ajoute à cela le fait que le Fonds social européen ne s'engage pas à suivre l'harmonisation barémique prévue. La CESSoC interpelle les ministres concernés sur ces deux problèmes³¹².

³¹² Bruxelles, Archives de la CESSoC, Procès-verbal de CA, 9 novembre 2000.

► Dans le même temps, les interlocuteurs sociaux travaillent au sein de la CP 329 à établir une classification professionnelle en vue de réaliser l'harmonisation barémique. Bien qu'ils ne rencontrent pas les mêmes obstacles, la mise en œuvre des accords wallon et bruxellois, qui concernent l'un et l'autre l'insertion socioprofessionnelle, évoluent de manière concertée. Poussé par la volonté des organisations syndicales de voir les mêmes mesures appliquées à tous les secteurs non marchands, le secteur de l'insertion socioprofessionnelle bruxellois entame un travail plus avancé ou plus rapide sur certaines matières comme les barèmes, la reconnaissance de l'ancienneté entre les secteurs, les classifications de fonctions, etc. ainsi que la réduction du temps de travail en fin de carrière et le financement de la formation continuée. Le Fonds de la Formation Continuée des travailleurs de l'ISP Bruxelloise (FFCISPRBC) est créé ; il est géré paritairement ; la CESSoC dispose de trois mandats effectifs et suppléants sur le banc des employeurs, assurés par ses membres issus de la FeBISP et de la FESEFA. La gestion de l'embauche compensatoire consécutive à la réduction du temps de travail est quant à elle gérée paritairement par l'asbl CP 329-Réduire et Compenser.

► Dans les premières années, la négociation avec les pouvoirs publics porte surtout sur l'obtention des budgets pour la mise en œuvre de l'accord. À Bruxelles, les problèmes budgétaires sont essentiellement liés à la répartition des enveloppes entre le pouvoir régional et les pouvoirs communautaires. En effet, ces derniers, bien qu'étant autonomes dans l'exercice de leurs compétences, doivent compter sur les budgets régionaux et fédéraux pour constituer leur enveloppe budgétaire. En 2000, toutefois, une solution aux problèmes rencontrés par les interlocuteurs sociaux est trouvée. Ils peuvent avancer sur la classification professionnelle et l'harmonisation barémique afférente.

2.4.3 Bilan

▶ À l'instar des négociations sur la classification professionnelle en Région wallonne, les négociations pour l'harmonisation barémique sont une réussite pour la CESSoC. Elles suivent le même temps et offrent les mêmes opportunités. Plusieurs accords non marchands sont signés en Région de Bruxelles-Capitale. On retrouve dans les archives de la CESSoC les traces de l'accord du 22 décembre 2010³¹³, négocié avec la CoCoF³¹⁴. Il est suivi d'un accord signé le 17 mai 2011 qui complète le volet « emploi et bien-être » du précédent,³¹⁵ mais dont l'application fut partielle à défaut d'une reconnaissance complète du périmètre de l'accord. Un protocole d'accord (2018-2019) est signé le 18 juillet 2018 pour le secteur non marchand de la CoCoF et de la Commission Communautaire Commune³¹⁶. Au moment de la rédaction de ce document, seul l'octroi d'une prime exceptionnelle 2018 est réalisé; les mesures concrètes de l'accord sont encore en négociation.

³¹³ Bruxelles, Archives de la CESSoC, Accord non marchand CoCoF 2010-2012, 22 décembre 2010.

³¹⁴ Bruxelles, Archives de la CESSoC, Procès-verbal de CA, 9 décembre 2010.

³¹⁵ Bruxelles, Archives de la CESSoC, Accord non marchand CoCoF 2010-2012. Mesures « emploi et bien-être : modalités », 17 mai 2011.

³¹⁶ Bruxelles, Archives de la CESSoC, Protocole d'accord 2018-2019 pour le secteur non marchand de la CoCoF et de la Commission Communautaire Commune, 18 juillet 2018.

2.5

L'accord non marchand en Communauté française

▶ Le 29 juin 2000, le Gouvernement de la Communauté française³¹⁷ et les représentants des organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs signent un accord-cadre pour le secteur non marchand (2001-2005)³¹⁸. Dans cet accord, le Gouvernement reconnaît l'importance « d'améliorer l'attractivité des professions concernées, d'encourager la mobilité professionnelle et le décloisonnement, de reconnaître la pénibilité propre à certaines activités au travers d'un ensemble de mesures concrètes tant financières que qualitatives »³¹⁹. Cette date marque le début d'une longue aventure, car c'est l'accord le plus complexe à mettre en application pour les négociateurs.

³¹⁷ Depuis le 25 mai 2011, la Communauté française est désignée sous le terme de « Fédération Wallonie-Bruxelles ». Nous reprenons ici le terme utilisé dans la Constitution belge pour désigner cette institution, à savoir « Communauté française ».

³¹⁸ Bruxelles, Archives de la CESSoC, Accord Cadre pour le secteur non marchand de la Communauté Wallonie-Bruxelles, 29 juin 2000.

³¹⁹ Bruxelles, Archives de la CESSoC, Accord-cadre pour le secteur non marchand de la Communauté Wallonie-Bruxelles 2001-2005, 29 juin 2000.

2.5.1 Problèmes structurels de financement et stratégies de la CESSoC

▶ À l'origine de cette aventure, on trouve les sources de financement externes de la Communauté française et son imbrication avec d'autres structures étatiques belges. Le 16 janvier 1989, la loi spéciale de financement établit les mécanismes permettant de financer les Communautés³²⁰. La Communauté française bénéficie d'un financement d'origine fédérale. À partir de 1994, un transfert de compétences vers la Région wallonne et la CoCoF, permet d'alléger ses finances, puisque certaines compétences sont transférées, mais non la totalité des budgets³²¹. La Communauté française continue de mener sa politique dans les compétences dont elle garde l'exercice et avec un budget plus conséquent³²². En 2000, lors de la mise en application des accords non marchands, cette dépendance financière freine les marges de manœuvre budgétaires de la Communauté française, qui se retrouve dans un climat de tensions sociales. Pierre Malaise explique :

La Communauté française s'est trouvée avec des accords qui se prenaient partout avec des manifestations, et des employeurs et des travailleurs (...) pour réclamer que les choses se passent. Et, c'était complètement impossible parce que le budget de la Communauté ne permettait de dégager aucune marge, la Communauté dépendant d'un financement qui devait venir d'ailleurs, on n'a pas pu conclure un accord avant 2003 (...) c'est l'endroit où ça a été le plus long et il a fallu attendre un accord de refinancement de la Communauté française, qui ne portait pas que sur l'accord non marchand, pour que des marges se dégagent et que puisse avancer un accord non marchand. (...) Et donc ceci a permis cela, mais, au début, très modestement parce que les refinancements sont des dispositifs qui sont progressifs et parfois imprévisibles³²³.

▶ L'évolution de la mise en œuvre de l'accord non marchand en Communauté française est dépendante de l'évolution de ses sources de financement.

³²⁰ « Financement des Communautés et des Régions », vocabulaire politique du CRISP. URL : <http://www.vocabulairepolitique.be/financement-des-communautés-et-des-régions/> (consulté le 23 mai 2019).

³²¹ « Communauté française », vocabulaire politique du CRISP. URL : <http://www.vocabulairepolitique.be/communaute-francaise-3/> (consulté le 10 mai 2019).

³²² « Accord de la Saint-Michel », vocabulaire politique du CRISP. URL : <http://www.vocabulairepolitique.be/accord-de-la-saint-michel/> (consulté le 10 mai 2019).

³²³ Interview de Pierre Malaise, réalisée le 16 juillet 2018.

▶ En 2001, les différents gouvernements belges mettent en place le premier jalon avec pour objectif d'arriver, à terme, à une meilleure santé budgétaire pour la Communauté française. En effet, à l'occasion des accords du Lambermont, le Gouvernement fédéral modifie, pour la deuxième fois, les règles du financement communautaire. Elles prévoient notamment un refinancement substantiel et durable des Communautés française et flamande. La Communauté française reste majoritairement financée par des transferts institutionnels en provenance de l'État fédéral. S'ajoute à cela, la signature des accords intrafrancophones de Val Duchesse. Les partis de la majorité et de l'opposition décident de l'affectation de moyens nouveaux. Ceux-ci sont issus du refinancement entre trois catégories de mesures : d'abord, la création d'un Fonds « Écureuil »³²⁴, ensuite, le financement d'un programme de désendettement de 2005 à 2010 et, enfin, la mise en œuvre d'un plan pluriannuel de dépenses sur la période 2003-2010. La Région wallonne et la CoCoF ont également accepté d'augmenter l'aide financière qu'elles apportent à la Communauté au cours des années 2003 à 2009³²⁵. Il est prévu que cette politique de refinancement se déroule de manière progressive.

▶ À nouveau, le fédéralisme en Belgique impacte le non marchand. Pour les secteurs socioculturel et sportif, Pierre Malaise explique : « les choses se sont construites beaucoup plus lentement en Communauté française (...). Cette question de réforme de l'État, elle s'est surtout posée dans des questions de financements de la Communauté française et de la CoCoF, dans une certaine mesure »³²⁶. À l'heure actuelle, et en raison de problèmes structurels de financement, cet accord est encore en négociation, car certaines dispositions évoquées dans l'accord de 2000 ne sont toujours pas rencontrées, comme les barèmes qui n'atteignent toujours pas les niveaux obtenus dans les Régions.

▶ Dans ce contexte, la CESSoC doit avancer sur deux fronts. D'une part, il faut négocier avec les pouvoirs publics un budget conséquent de l'accord afin de financer l'harmonisation barémique de tous les travailleurs. D'autre part, et dans l'attente d'avancées concrètes sur la première négociation, il faut veiller à une mise en place progressive de l'accord avec les organisations syndicales. En effet, contrairement aux accords régionaux où les financements suivent rapidement et permettent de négocier leur mise en application en commission paritaire, l'accord en Communauté française demande aux représentants

³²⁴ Créé en 2002, le Fonds Écureuil est l'instrument de régulation budgétaire de la Fédération Wallonie-Bruxelles. Ses missions principales sont de gérer les réserves financières de la FWB ; d'octroyer des avances de fonds ; de prendre des « participations » ou octroyer des crédits dans les cas déterminés par le Gouvernement. URL : <http://www.budget-finances.cfwb.be/index.php?id=6076> (consulté le 8 juillet 2019).

³²⁵ Van den Kerkhove M., Deschamps R., Le financement de l'enseignement en Communauté française, contribution au 3e congrès des chercheurs en éducation, Bruxelles, mars 2004. URL : enseignement.be/download.php?do_id=2350 (consulté le 12 juillet 2019).

³²⁶ Interview de Pierre Malaise, réalisée le 16 juillet 2018.

des employeurs un long travail de négociation auprès des pouvoirs publics et de facto, de négociation avec les organisations syndicales pour adapter les CCT aux financements concrètement obtenus.

▶ Le 17 décembre 2003, le Parlement vote un premier décret « Emploi » qui détermine les conditions de subventionnement de l'emploi pour certains secteurs socioculturels et les fédérations sportives relevant de la Communauté française³²⁷. Celui-ci donne le cadre financier permettant la mise en application de l'accord non marchand en Communauté française. Pour la CESSoC, cette date constitue l'issue d'une période de négociation délicate. En effet, deux ans plus tôt, la Communauté française donnait le coup d'envoi de la concertation sociale. Dans les cartons, il est prévu de fixer un cadastre de l'emploi des secteurs socioculturel et sportif, de démarrer les négociations entre les interlocuteurs sociaux sur la classification professionnelle et l'harmonisation barémique, et enfin de mettre en place un décret de financement de l'emploi³²⁸. Or, si l'enveloppe budgétaire est connue, la CESSoC craint qu'elle ne soit pas suffisante pour assurer pleinement le financement de l'accord non marchand en Communauté française. La CESSoC s'inquiète de l'avenir des PRC qui, à l'exception des FBIE, ne sont pas mentionnés au cadastre, ainsi que de la prise en compte de l'ancienneté dans le processus d'harmonisation barémique³²⁹. Dès lors, toute une série d'emplois risquent de ne pas être financés à suffisance par les pouvoirs publics, mettant les associations du secteur en défaut. Pour assurer la mise en œuvre de ces mesures, les interlocuteurs sociaux francophones de la CP 329 demandent au Gouvernement d'augmenter l'enveloppe.

▶ En octobre 2002, le Gouvernement présente un avant-projet de décret « Emploi ». Les inquiétudes de la CESSoC se confirment. Le décret prévoit bien l'indexation de la subvention pour accompagner la mise en application de l'accord non marchand, mais uniquement pour les permanents et les emplois FBIE. Les opérateurs occupant d'autres types de PRC voient donc le financement de ceux-ci exclu du refinancement annoncé. Ils risquent de devoir financer l'harmonisation barémique à venir à partir de leurs fonds propres, qui sont très limités. En réaction, la CESSoC demande une clé de répartition la plus juste possible entre tous les secteurs. Dans ce contexte, les débats autour de la reconnaissance du diplôme dans la classification professionnelle

³²⁷ Décret du 17 décembre 2003 relatif à l'emploi dans le secteur socioculturel et portant des dispositions diverses, M.B., 14 janvier 2004.

³²⁸ Bruxelles, Archives de la CESSoC, Procès-verbal de CA, 14 septembre 2001.

³²⁹ Bruxelles, Archives de la CESSoC, Procès-verbal de CA, 12 février 2002.

refont surface. Puisque ceux-ci interviennent comme critère dans la revalorisation barémique, la CESSoC demande à la Communauté française de financer ces postes à 100%³³⁰.

▷ Début de l'année 2003, la négociation tripartite arrive à un point de haute tension, car chaque partie en présence campe sur ses positions. La Communauté française dispose de peu de marges de manœuvres financières et essaye de limiter l'impact budgétaire de l'accord non marchand, les organisations syndicales sont pressées par leur base pour négocier une forte valorisation barémique, et la CESSoC cherche à trouver l'équilibre en fonction des financements octroyés. En mars 2003, le Gouvernement finalise le premier décret « Emploi », et la CESSoC constate que ses demandes n'ont pas pu être entendues puisqu'il ne finance pas tous les emplois du périmètre³³¹. En juin, pour trouver une solution à ce problème et éviter de mettre les associations dans d'importantes difficultés financières, la CESSoC propose aux organisations syndicales de voter une CCT qui fixe les barèmes à 75% de ceux appliqués en Région wallonne³³². La posture prudente de la CESSoC durant ces négociations trouve confirmation en septembre, car, suite à une longue étude sur le terrain, elle dispose maintenant de chiffres lui permettant de constater de visu les difficultés financières auxquelles les associations risquent d'être confrontées en cas d'harmonisation des barèmes à 100%³³³. En novembre, les interlocuteurs sociaux parviennent à un accord concernant la classification professionnelle et l'harmonisation barémique³³⁴. In extremis, car, sans cet accord en commission paritaire, c'est une barémisation inspirée de la fonction publique établie dans le décret « Emploi », bien plus élevée, qui aurait été appliquée.

▷ Finançant de manière incomplète les secteurs socioculturel et sportif, le décret « Emploi » est débattu durant cinq ans par les interlocuteurs sociaux et gouvernementaux. Les évolutions constatées dans cette négociation sont accompagnées par les différentes phases de refinancement de la Communauté française. Un nouveau décret « Emploi » est voté le 24 octobre 2008³³⁵. Structurellement, on y constate les mêmes obstacles que ceux rencontrés dans le décret de 2003. Toutefois, une reconnaissance intervient dans le chef de la Communauté française que les emplois issus des PRC participent dans la gestion des associations et qu'ils méritent d'être refinancés : le décret de 2008 prévoit un système visant à co-financer

³³⁰ Bruxelles, Archives de la CESSoC, Procès-verbal de CA, 9 octobre 2002.

³³¹ Bruxelles, Archives de la CESSoC, Procès-verbal de CA, 28 avril 2003.

³³² Bruxelles, Archives de la CESSoC, Procès-verbal de CA, 19 juin 2003.

³³³ Bruxelles, Archives de la CESSoC, Procès-verbal de CA, 17 septembre 2003.

³³⁴ Bruxelles, Archives de la CESSoC, Procès-verbal de CA, 8 décembre 2003.

³³⁵ Décret déterminant les conditions de subventionnement de l'emploi dans les secteurs socioculturels de la Communauté française, M.B., 12 novembre 2008.

tous les PRC ainsi qu'une augmentation de l'enveloppe budgétaire, qui permettent de fixer des barèmes à 86,17% de ceux appliqués en Région wallonne³³⁶. Pour les interlocuteurs sociaux, l'enjeu reste d'atteindre 100% des barèmes.

▷ Un autre élément accompagne de manière intrinsèque les négociations autour du décret « Emploi ». Il s'agit du cadastre de l'emploi dans les secteurs socioculturel et sportif de la Communauté française. À la fois pierre d'achoppement et pierre angulaire dans les négociations, sa maîtrise donne l'avantage à celui qui s'en saisit. En effet, définir le nombre et le type d'emplois en réalisant ce cadastre, c'est déterminer les financements nécessaires pour la mise en application effective de l'accord non marchand en Communauté française.

▷ Les pouvoirs publics sont les premiers à réaliser cette tâche dans le cadre des réflexions autour du décret « Emploi ». De nombreux mois leur sont nécessaires pour pouvoir, au début de l'année 2003, présenter à la CESSoC le cadastre de l'emploi des secteurs socioculturel et sportif. Pour les représentants des employeurs, les chiffres présentés sont problématiques, car ils ne prennent pas en compte l'ensemble des PRC, ni le calcul de l'ancienneté à financer. Constatant l'inadéquation des chiffres des pouvoirs publics avec les réalités du secteur, la CESSoC décide, elle aussi, d'entamer un travail sur cette question. Grâce à la classification professionnelle établie en CP 329, elle met en place un groupe de travail pour soumettre aux pouvoirs publics ses propres chiffres de l'emploi³³⁷. En octobre 2003, ce chantier permet aux interlocuteurs sociaux d'alerter le ministre compétent sur les risques de sous-financements de l'accord non marchand³³⁸. Toutefois, c'est le cadastre gouvernemental qui fait office de référence. Les pouvoirs publics gardent d'ailleurs longtemps la main sur cet enjeu. Lors de la négociation d'un nouvel accord non marchand en 2005, la Communauté française réalise à nouveau un cadastre, en s'adressant aux associations. La CESSoC exhorte les associations des secteurs socioculturel et sportif à y répondre afin d'éviter de pénaliser les secteurs dans les négociations à venir sur l'ajustement budgétaire³³⁹.

▷ Pourtant, du côté de la CESSoC, on est très tôt attentifs à cet enjeu. Dès les années 1990, la réalisation d'une enquête sur l'emploi dans les secteurs est confiée au premier employé, Pierre Malaise. Les représentants des employeurs sont déjà conscients

³³⁶ Bruxelles, Archives de la CESSoC, Procès-verbal de CA, 19 décembre 2007.

³³⁷ Bruxelles, Archives de la CESSoC, Procès-verbal de CA, 10 avril 2003.

³³⁸ Bruxelles, Archives de la CESSoC, Procès-verbal de CA, 13 octobre 2003.

³³⁹ Bruxelles, Archives de la CESSoC, Procès-verbal de CA, 14 avril 2004.

qu'il faut avoir une photographie claire des secteurs pour pouvoir négocier au mieux en commission paritaire et lors des différents accords non marchands. Cela est d'autant plus prégnant pour la Communauté française, car elle est l'entité fédérée qui touche de manière transversale les secteurs socioculturel et sportif francophones. Contrairement aux Régions dont on connaît le nombre d'emplois sous PRC, le fonctionnement par subventions de la Communauté française favorise un traitement disparate de l'emploi. Toutefois, la CESSoC est longtemps confrontée aux réticences des associations à participer à cette démarche, considérée comme une contrainte administrative supplémentaire. En 2007, un outil de récolte de données est créé. Son objectif est d'obtenir une meilleure photographie des secteurs socioculturel et sportif, permettant de développer de meilleurs arguments lors des négociations³⁴⁰.

³⁴⁰ Bruxelles, Archives de la CESSoC, Procès-verbal de CA, 29 mai 2007.

2.5.2

Négociations en commission paritaire : un top (?!) départ à 75 %

► Au début de l'année 2002, la CESSoC se trouve dans une période de négociation délicate. En effet, elle ne dispose pas encore d'une classification professionnelle validée par la commission paritaire. Il lui est difficile d'avancer des chiffres précis du coût de l'accord non marchand pour ses secteurs. C'est pourquoi, dès avril 2002, la CESSoC cherche à trouver rapidement un accord avec les représentants des organisations syndicales sur cette question³⁴¹. La CESSoC fait un travail collectif sur la question de la classification professionnelle, et propose un « lissage des barèmes ». L'idée est de calquer la classification professionnelle et la référence des barèmes à atteindre en Communauté française sur celle en place en Région wallonne et bruxelloise, à l'exception des titres requis imposés par les pouvoirs publics régionaux, qui ne le sont pas par la Communauté française. Toutefois, pressentant les difficultés budgétaires à venir, elle demande une application partielle de l'harmonisation barémique en Communauté française. L'objectif est de faire suivre les évolutions barémiques avec les financements disponibles du côté de la Communauté française³⁴².

³⁴¹ Bruxelles, Archives de la CESSoC, Procès-verbal de CA, 23 avril 2002.

³⁴² Bruxelles, Archives de la CESSoC, Procès-verbal de CA, 18 octobre 2002.

► Mais, parvenir à négocier cette mise en application particulière de l'accord non marchand en Communauté française ne se fait pas sans une solide préparation du côté de la CESSoC. En effet, pour les organisations syndicales, c'est très bas comme point de départ, même pour une mesure évolutive. Yamina Ghoul, actuelle présidente de la CESSoC, se souvient de la manière dont cette négociation est préparée à l'époque en conseil d'administration :

On est en conseil d'administration de la CESSoC et la FESJO exprime la position de son CA : « c'est 75% des accords de la Région wallonne, ce n'est pas plus ». Pierre Malaise nous répond : « Vous me mandatez. Je vais négocier cela, mais il faut me donner des arguments ». Pierre Malaise met des outils en place : « je vais vous faire un tableau, essayez de demander à certains employeurs de le compléter (...) si on est au-delà de 75%, quel est le volume d'employeurs, d'associations, de travailleurs qu'on met en difficulté ? Ce sont des arguments que je vais pouvoir défendre face aux syndicats ». (...) Dans la CCT concernant les 75% des barèmes, je pense qu'on a déjà annoncé vers quoi on pouvait monter en fonction des nouveaux accords, en fonction des nouveaux moyens. On a quand même dit aux syndicats : « Après, on va s'adapter à un pourcentage ». Je pense que cela a permis aux syndicats de penser : « Il y a des perspectives d'évolution dans le pourcentage des barèmes, on attendra les nouveaux moyens »³⁴³.

³⁴³ Interview de Yamina Ghoul, réalisée le 9 août 2018.

► Cette position de la CESSoC sur l'harmonisation des barèmes en Communauté française est le fruit d'âpres négociations entre les représentants des employeurs des secteurs socioculturel et sportif. Les fédérations hésitent sur le niveau de barème à appliquer et s'inquiètent de l'implication financière pour les associations. De nombreux scénarios sont testés : appliquer les barèmes à 60, 75, 80, 95, voire 100% des barèmes wallons, à tous les travailleurs, à certains, sauf à ceux qui relèvent des PRC, en ne reprenant pas l'ancienneté, ou seulement une partie, ou encore à certains travailleurs et pas à d'autres... Un compromis est trouvé sur l'application à 75% comme point de départ d'une évolution vers les 100% dont les moyens restent à chiffrer. Un complément de subvention est accordé au secteur "jeunesse" pour financer la prise en compte de l'ancienneté de certains travailleurs.

▷ C'est à la fin de l'année 2003 que ces négociations se déroulent en CP 329. Les organisations syndicales, bien que désireuses de tirer la classification professionnelle et l'harmonisation barémique afférente au plus haut pour les travailleurs, sont dans le même temps conscientes des difficultés rencontrées dans le financement de l'accord en Communauté française pour les secteurs socioculturel et sportif³⁴⁴. À ce moment-là, du côté de la FESOJ, « on est catalogué comme « employeurs véreux », explique Yamina Ghoul :

Non seulement on démarre très bas, mais on se rend compte que, même avec 75% des barèmes, on va devoir déboursier des moyens qu'on n'a pas. Le secteur de la jeunesse a toujours été un peu le secteur pauvre, on sait qu'on va nous mettre en difficulté si on va au-delà de 75%. Les autres fédérations avaient estimé qu'elles pouvaient monter plus haut que 75%, mais finalement, au niveau de la CESSoC, on s'est dit : « on ne va pas aller avec des barèmes différents en fonction d'une fédération ou de l'autre ». On est donc redescendu à la solution la plus basse, 75%. Le secteur de la jeunesse a en outre négocié dans le cadre des accords des moyens supplémentaires pour faire face au coût de l'ancienneté de certains travailleurs (8 ans au moins). (...) Les autres fédérations se sont, effectivement, alignées à cette revendication à 75% et, au fur et à mesure des années, elles se sont rendu compte que les accords non marchands n'ont pas suivi aussi vite que ce qui était prévu³⁴⁵.

▷ Cette position, partagée par plusieurs fédérations, finit par emporter l'assentiment du reste du conseil d'administration et met effectivement la CESSoC dans une position plus réaliste par rapport au refinancement annoncé de la Communauté française.

³⁴⁴ Bruxelles, Archives de la CESSoC, Procès-verbal de CA, 17 novembre 2003.

³⁴⁵ Interview de Yamina Ghoul, réalisée le 9 août 2018.

2.5.3 Bilan

▷ La particularité, en Communauté française, c'est d'être, à la fois, face à un interlocuteur gouvernemental qui dispose de très peu de marges de manœuvre budgétaires et, à la fois, face à un secteur dont il est difficile d'évaluer, quantitativement et qualitativement, le taux d'emploi global du fait du poids des PRC gérés par les Régions. C'est autour de ces enjeux que les négociations se cristallisent depuis 2000. Les négociations passent par deux exigences : s'accorder sur un cadastre de l'emploi qui photographie au mieux les réalités des secteurs socioculturel et sportif et uniformiser les conditions de subvention de l'emploi sur base d'un décret.

▷ Les négociations portent à la fois sur l'accord non marchand, le décret « Emploi » et le cadastre. Depuis 2000, plusieurs accords non marchands sont négociés. Mais, au vu des problèmes structurels de financement, les conditions de leur mise en application entraînent de longs - et parfois vifs - débats, ce qui en postpose la signature. Un nouvel accord est signé le 28 juin 2006³⁴⁶.

▷ À partir de 2007, la situation s'éclaircit. D'une part, parce que le décret du 19 octobre 2007 instaure la création d'un cadastre de l'emploi du secteur non marchand en Communauté française³⁴⁷, ce qui permettra, à terme, d'avoir une meilleure vision de l'emploi qui compose les secteurs socioculturel et sportif. D'autre part, parce qu'un an plus tard, le Gouvernement vote un nouveau décret du 24 octobre 2008 déterminant les conditions de subventionnement de l'emploi dans les secteurs socioculturels de la Communauté française³⁴⁸, remplaçant le décret de 2003. Ces évolutions permettent de simplifier ce qui est en jeu lors des négociations des accords non marchands dans cette entité fédérée. Toutefois, si elles encouragent cette simplification, elles n'annulent ni les difficultés financières de la Communauté française, ni les difficultés de prendre en compte tout le secteur dans le cadastre.

³⁴⁶ Bruxelles, Archives de la CESSoC, Accord du non marchand en Communauté française 2006-2009, 28 juin 2006.

³⁴⁷ Décret relatif à l'instauration d'un cadastre de l'emploi non marchand en Communauté française, 19 octobre 2007, M.B., 15 janvier 2008.

³⁴⁸ Décret déterminant les conditions de subventionnement de l'emploi dans les secteurs socioculturels de la Communauté française, 24 octobre 2008, M.B., 12 novembre 2008 (erratum, le 25 mars 2009).

▷ En décembre 2010, la CESSoC rappelle ses priorités dans les négociations toujours en cours : augmentation des barèmes ; actualisation du cadastre ; augmentation du nombre de travailleurs pris en compte dans l'accord ; simplification des procédures ; souplesse dans la justification³⁴⁹. En juin 2011, un budget est débloqué par le Gouvernement et permet de rencontrer deux revendications de la CESSoC : octroyer une partie de subvention supplémentaire aux emplois non encore cadastrés ; poursuivre la valorisation barémique³⁵⁰. Le 19 septembre 2011, un nouvel accord est signé³⁵¹.

▷ En 2015 au moment de négocier un nouvel accord, le Gouvernement, peut-être afin de retarder les échéances concrètes et se donner le temps de mobiliser les moyens nécessaires, ne dévoile cette fois pas directement les montants en discussion, laissant à un premier tour de négociation les aspects techniques que sont le chiffrage de l'emploi et les hypothèses relatives aux marges budgétaires essentielles pour courir les revendications des cahiers de doléances des partenaires sociaux³⁵². L'accord non marchand le plus récent est signé en mai 2018 et mis en œuvre au 1er juillet 2018³⁵³.

▷ À partir de la mise en œuvre de l'accord de 2011, l'un des enjeux, pour la CESSoC, est de parvenir à accorder ses chiffres d'emploi avec ceux de la Communauté française. En septembre 2012, les services de l'Administration créent le Système d'Information du Cadastre de l'Emploi (SICE) pour opérer la justification des subventions. Des réunions sont organisées avec la CESSoC, notamment, qui va tenter de valider le mode de calcul de l'emploi³⁵⁴. C'est la Direction de l'Emploi Non Marchand, la DENM, qui gère le cadastre SICE. L'objectif de cette cellule est de récolter les données cadastrales, d'assurer une fonction de veille dans le domaine de l'emploi associatif et de faire des propositions d'amélioration des outils législatifs et réglementaires. La DENM est un acteur supplémentaire dans les services de l'administration chargée du contrôle qui s'opère.

▷ Marc Bertholomé, alors directeur de la DENM en Communauté française, connaît bien cette thématique-là. Il a exercé de nombreuses fonctions, notamment en éducation permanente, dans le secteur des ONG puis dans des cabinets ministériels, avant de rejoindre l'administration de la Communauté française et de travailler sur le cadastre de l'emploi

³⁴⁹ Bruxelles, Archives de la CESSoC, Procès-verbal de CA, 9 décembre 2010.

³⁵⁰ Bruxelles, Archives de la CESSoC, Procès-verbal de CA, 16 juin 2011.

³⁵¹ Bruxelles, Archives de la CESSoC, Accord Cadre tripartite pour le secteur non marchand en Communauté française 2010-2011, 19 septembre 2011.

³⁵² Bruxelles, Archives de la CESSoC, Procès-verbal de CA, 10 mars 2015.

³⁵³ Bruxelles, Archives de la CESSoC, Accord Cadre pour le secteur non marchand de la Communauté française 2017-2019. Répartition des moyens budgétaires disponibles pour l'exercice budgétaire 2017, 25 octobre 2017 ; suivi de : Accord Cadre pour le secteur non marchand de la Communauté française 2017-2019, 30 mai 2018.

³⁵⁴ Bruxelles, Archives de la CESSoC, Procès-verbal de CA, 25 septembre 2012.

dans les secteurs socioculturels et sportif de son ressort. Avec ce parcours, c'est un témoignage original qui arrive à ce point du récit, puisqu'il s'agit d'un regard partant du dehors dudit secteur.

▷ À noter, les relations ne sont pas toujours simples entre la fonction publique et les secteurs défendus par la CESSoC. Contrairement aux autres secteurs concernés par les accords non marchands en Communauté française, la relation entre les associations et le pouvoir public ne repose pas sur un décret-cadre. Tout agrément et toute autre subvention facultative octroyés doivent être justifiés par l'association bénéficiaire auprès d'un service administratif compétent, qui se charge ensuite d'évaluer la pertinence du projet et sa mise en œuvre effective. La jurisprudence des différents services n'est pas forcément homogène, notamment parce que les conditions d'agrément varient parfois subtilement. Des divergences d'interprétation des textes législatifs ou d'exercice des missions surviennent à ces occasions entre les deux parties. Le décret « Emploi » est, à ce titre, une tentative, dont l'application est toujours discutée, qui permet de limiter le champ des interprétations et d'homogénéiser les procédures.

▷ Au sein du ministère, il n'est pas facile de savoir comment se positionner par rapport aux secteurs, dont les réalités de terrain ne sont pas toujours en adéquation avec les normes administratives édictées. S'ajoute à cela le fait que certaines associations, nouvellement créées, obtiennent des financements pour un emploi leur permettant de mener à bien leurs missions, mais elles ne maîtrisent pas nécessairement tout le suivi administratif que cela comporte. La DENM, outre son rôle de chiffrage, a tenté de multiplier les concertations au sein de l'administration et entre celle-ci et la CESSoC, afin de rendre possible un processus d'évaluation construit sur le principe de confiance. Pour que ce processus soit effectif, il faut simplifier au maximum la communication qui l'accompagne. C'est pourquoi la DENM a tenté de contribuer à la simplification administrative, via notamment la gestion informatisée de l'outil du cadastre de l'emploi non marchand en Communauté française qui permet la dématérialisation des procédures de justification des subventions à l'emploi.

► Conscient de la lourdeur que peuvent entraîner les nombreux justificatifs demandés aux associations, Marc Bertholomé explique :

Pour le moment, je suis dans un service qui essaye de faire de la simplification administrative [...] donc, on a notre cadastre. Les associations complètent le cadastre de l'emploi et, dans le même cadastre, elles doivent aussi justifier l'argent qu'elles reçoivent pour l'emploi. [...] Par ailleurs, notre application va chercher les données à la Banque Carrefour de la sécurité sociale et, donc, on a les renseignements de l'ONSS sur les travailleurs et, donc, on ne sait pas tricher là-dessus. Il peut y avoir des différences, mais l'employeur peut expliquer pourquoi, parce que tout ne passe pas forcément par l'ONSS³⁵⁵.

³⁵⁵ Interview de Marc Bertholomé, réalisée le 7 août 2018.

► Pour les associations de terrain, cette simplification et cet accompagnement s'opèrent très progressivement et avec l'appui de la CESSoC qui joue l'intermédiaire entre les opérateurs et la DENM au travers de nombreuses réunions d'ajustement. Cette informatisation des procédures a été concomitante d'une révision du décret « Emploi » de 2008. Une longue négociation a conduit à une réécriture de certains aspects du texte qui n'étaient pas suffisamment précis et laissaient libre cours à des interprétations variées. Elle a aussi permis de rendre l'application du décret compatible avec un traitement informatique des informations. Mais le travail de la DENM ne s'arrête pas là, car ce cadastre permet d'avoir une vision plus précise de l'emploi. Pour la CESSoC, c'est une aide précieuse dans les négociations avec les pouvoirs publics.

► Marc Bertholomé rappelle qu'au moment de la négociation des premiers accords non marchands en Communauté française, « il n'y avait pas vraiment, du côté de l'administration, un intérêt, une vision de l'évolution de l'emploi dans le secteur socioculturel ». Rapidement, les négociateurs se rendent compte que cette inconnue pose problème pour la mise en application des accords :

Ils ont prévu de subventionner des associations via des missions, on a laissé de côté la problématique de l'emploi et puis tout à coup on discutait des accords non marchands et on disait : pour ce secteur-là, il faut aussi

des améliorations des barèmes pour les travailleurs. Or, il n'y en avait pas puisqu'on ne s'en occupait pas. On a donc pris des dispositions pour qu'à l'avenir il y ait un cadastre³⁵⁶.

³⁵⁶ Interview de Marc Bertholomé, réalisée le 7 août 2018.

► Afin de négocier des accords en adéquation avec la capacité budgétaire des parties en présence, l'administration se dote d'un outil permettant d'avoir une photographie précise de la situation d'emploi dans les secteurs socioculturel et sportif francophones. Dès lors, il est possible de calculer au plus près l'impact de certaines mesures sur le secteur. Cette évolution passe d'abord par plusieurs tentatives de cadastrage confiées à des partenaires externes, avant qu'un décret fixe les conditions du cadastre et permette l'ouverture d'un service. Il ne voit cependant le jour qu'en 2009.

► Le cadastre, réalisé au niveau de la Communauté française, inclut les PRC dans ses calculs, autrement dit les aides régionales. Pour maximiser l'utilisation de cet outil informatique, la DENM met un groupe de travail en place :

On réunit des agents du ministère qui sont sur nos secteurs d'activités du cadastre et les représentants de la CESSoC et des fédérations patronales membres pour ces mêmes secteurs. On essaye de faire évoluer l'outil tous ensemble. Nous, on vient avec des questions, avec des propositions, des interprétations, qu'est-ce que c'est un équivalent temps plein ? Comment on le calcule ? Si on est tous d'accord, on fait une proposition³⁵⁷.

³⁵⁷ Interview de Marc Bertholomé, réalisée le 7 août 2018.

2.6

L'accord non marchand en Communauté germanophone

► Du côté germanophone, les interlocuteurs sociaux et gouvernementaux doivent faire face aux mêmes dynamiques qu'en Communauté française, car le processus de financement

est identique. Toutefois, les représentants des employeurs connaissent des enjeux qui leur sont particuliers, car ils se structurent tardivement par rapport à la CESSoC.

2.6.1 Structuration tardive et stratégies de la CESSoC

▶ À l'instar de la Communauté française, la Communauté germanophone dispose d'un financement d'origine fédérale, et de compétences auxiliaires qui lui donnent les moyens de sa politique. Elle est donc pleinement autonome dans les domaines de sa compétence³⁵⁸. C'est la loi du 31 décembre 1983 qui détermine les règles de financement de cette entité fédérée. Toutefois, si la structuration communautaire est similaire, la Deutschsprachige Gemeinschaft connaît une histoire qui lui est propre. En effet, à partir des années 1980, les parlementaires germanophones sont directement élus. Depuis, la Région wallonne a transféré certaines de ses compétences à la Communauté germanophone³⁵⁹. Aujourd'hui, la Deutschsprachige Gemeinschaft dispose d'une large autonomie avec un parlement, un gouvernement et une administration. Elle est essentiellement compétente pour les matières culturelles, l'enseignement, la formation et l'emploi, la famille et les affaires sociales et assure la tutelle des pouvoirs locaux³⁶⁰.

▶ De leur côté, les représentants des employeurs germanophones des secteurs socioculturel et sportif se structurent tardivement. Pourtant, très tôt, la CESSoC réfléchit aux enjeux de la représentation germanophone en CP 329. En mars 1996, des contacts sont établis avec le secteur germanophone en vue de créer une fédération patronale germanophone intégrée à la CESSoC³⁶¹. En avril 1998, la CESSoC invite la fédération des employeurs germanophones à son conseil d'administration³⁶². Quelques mois plus tard, celle-ci l'intègre à titre d'observatrice³⁶³. En septembre 2002, les choses se précisent, car les employeurs désirent intégrer officiellement la CESSoC³⁶⁴. Pour rendre effective cette adhésion, la CESSoC demande aux employeurs germanophones de se constituer en asbl³⁶⁵. En décembre 2003, AGV329 dépose sa candidature

³⁵⁸ « Communauté germanophone », *vocabulaire politique du CRISP*. URL : <http://www.vocabulairepolitique.be/communaute-germanophone-3/> (consulté le 26 mai 2019).

³⁵⁹ Blaise P., *Démocratie et fédéralisme ...*, p. 29.

³⁶⁰ URL : www.dg.be (consulté le 26 mai 2019).

³⁶¹ Bruxelles, Archives de la CESSoC, Procès-verbal de CA, 12 mars 1996.

³⁶² Bruxelles, Archives de la CESSoC, Procès-verbal de CA, 23 avril 1998.

³⁶³ Bruxelles, Archives de la CESSoC, Procès-verbal de CA, 27 août 1998.

³⁶⁴ Bruxelles, Archives de la CESSoC, Procès-verbal de CA, 18 septembre 2002.

³⁶⁵ Bruxelles, Archives de la CESSoC, Procès-verbal de CA, 19 décembre 2002.

afin d'adhérer à la CESSoC³⁶⁶. Elle intègre la CESSoC en mars 2004³⁶⁷. Cette fédération patronale est l'une des plus petites et l'une des plus tardives à s'affilier à la CESSoC. Pour les représentants des employeurs germanophones, c'est le premier accord non marchand, négocié dans un premier temps uniquement par les pouvoirs subsidiaires et les syndicats, qui les pousse à se fédérer³⁶⁸.

▶ En juin 2006, le conseil d'administration de la CESSoC s'empare de la problématique liée au fait que le Gouvernement en Communauté germanophone intègre peu les représentants des employeurs dans la concertation sociale³⁶⁹. La négociation exige de mettre sur pied une intersectorielle représentative du secteur non marchand en Communauté germanophone. En 2007, AnikoS est créé. Pour appuyer cette nouvelle représentativité, AnikoS devient membre de l'UNIPSO³⁷⁰.

2.6.2 Négociations en commission paritaire

▶ Au printemps 2007, les négociations sur la classification professionnelle, et les échelles barémiques liées, débutent en sous-CP 329.02³⁷¹; elles s'inspirent des accords signés ailleurs. En raison du travail déjà effectué auparavant, un accord est rapidement trouvé en septembre. Cela étant, le secteur en Communauté germanophone rencontre les mêmes (voire pires) difficultés financières qu'en Communauté française. La question des financements disponibles pour obtenir 100% des barèmes appliqués en Région wallonne prend place dans les négociations³⁷². Assez logiquement en raison du travail effectué par ailleurs, les interlocuteurs sociaux décident d'adopter une CCT qui se calque les fonctions d'application en Communauté française, avec un pourcentage progressif des barèmes négociés en Région wallonne³⁷³.

▶ Partant de là, les dynamiques de négociations se recourent entre les pouvoirs communautaires. En 2010, les organisations syndicales et l'AGV329 remettent leur cahier de revendications au Gouvernement, qui déclare ne pas se prononcer tant qu'il ne dispose pas de budget précis³⁷⁴. Il faut attendre la moitié

³⁶⁶ Bruxelles, Archives de la CESSoC, Procès-verbal de CA, 08 décembre 2003.

³⁶⁷ Bruxelles, Archives de la CESSoC, Procès-verbal de CA, 31 mars 2004.

³⁶⁸ Bruxelles, Archives de la CESSoC, Procès-verbal de CA, 8 décembre 2003.

³⁶⁹ Bruxelles, Archives de la CESSoC, Procès-verbal de CA, 7 juin 2006.

³⁷⁰ URL : www.anikos.be (consulté le 26 mai 2019).

³⁷¹ Bruxelles, Archives de la CESSoC, Procès-verbal de CA, 15 mars 2007.

³⁷² Bruxelles, Archives de la CESSoC, Procès-verbal de CA, 18 septembre 2007.

³⁷³ Bruxelles, Archives de la CESSoC, Procès-verbal de CA, 3 juin 2008.

³⁷⁴ Bruxelles, Archives de la CESSoC, Procès-verbal de CA, 28 octobre 2010.

de l'année 2011 pour arriver à la signature d'un accord non marchand³⁷⁵. En 2012, les interlocuteurs sociaux se mettent d'accord pour signer une CCT qui fait démarrer les barèmes à 70% de ceux en Région wallonne³⁷⁶. Suite à la signature d'un nouvel accord non marchand en 2015, la CESSoC accompagne l'AGV329 dans la rédaction d'une CCT réalisant l'augmentation des barèmes et l'extension de l'ancienneté. Cette CCT a été signée en juin 2017³⁷⁷. Un nouvel accord a été signé en 2019 ; il reste à le mettre en œuvre.

3

Le reprofilage des PRC

► Dès 2000, face à la volonté de Marie Arena de réformer les PRC en Wallonie, le conseil d'administration de la CESSoC exprime son inquiétude, mais perçoit aussi l'urgence de se positionner comme un acteur incontournable des négociations pour le secteur non marchand. L'entame des discussions fait apparaître deux grands défis qui mobiliseront la CESSoC les prochaines décennies : le premier s'inscrit dans le cadre de la concertation sur la barémisation du secteur (accords non marchands)³⁷⁸, et vise à pousser les pouvoirs subsidiaires à suivre l'évolution de la masse salariale³⁷⁹ ; le second intervient directement dans le projet d'harmonisation des PRC, et consiste à maintenir ou augmenter le volume de l'emploi au moment des réformes, tout en maintenant les financements.

³⁷⁵ Bruxelles, Archives de la CESSoC, *Übereinkunft zum Einstieg in die Referenzgehaltstabelle im Soziokulturellen und im Sport-Sektor in der DG in Umsetzung des Rahmabkommens 2011-2014 für den nicht-kommerziellen Sektor in der Deutschsprachigen Gemeinschaft.*

³⁷⁶ Bruxelles, Archives de la CESSoC, *Procès-verbal de CA, 25 septembre 2012 ; Bruxelles, Archives de la CESSoC, CCT du 18 février 2013 définissant les conditions de rémunération pour certains secteurs de la sous-commission paritaire pour le secteur socioculturel dépendant de la Communauté germanophone.*

³⁷⁷ Bruxelles, Archives de la CESSoC, *Rapport d'activités 2017.*

³⁷⁸ Bruxelles, Archives de la CESSoC, *Procès-verbal du CA, 17 mai 2001.*

³⁷⁹ *Cfr supra.*



3.1

L'avenir des postes FBIE

► L'évolution des PRC, dans le contexte de la régionalisation d'une partie de la politique de l'emploi, fait partie des grandes préoccupations de la CESSoC, dès sa création. À partir de 1996, face aux annonces successives de modifications des emplois subsidiés (PRIME, TCT, FBIE, ACS), le conseil d'administration de la CESSoC exprime son souhait d'intervenir auprès des ministres concernés afin d'obtenir des informations, mais aussi de communiquer sur les réalités liées à l'emploi dans les secteurs socioculturel et sportif³⁸⁰.

► L'inquiétude de la CESSoC porte dans un premier temps sur la précarité des postes financés par le FBIE. Des raisons historiques liées à la faiblesse de financement de la Communauté française ont conduit les Régions à financer une partie des emplois des opérateurs reconnus par la Communauté française, via le dispositif FBIE. Pour l'attribution de ces postes, des conventions sont établies entre Régions et Communauté et reconduites tous les ans ou tous les deux ans, souvent à la dernière minute. Cette situation suscite, sur le terrain, de vraies angoisses. Pour faire face aux incertitudes, les associations ont d'ailleurs régulièrement recours à des préavis « à titre conservatoire ». En 1996, la législation relative à cette mesure, fédérale à la base, arrive à son terme. Sera-t-elle reconduite au niveau des Régions ?

► La CESSoC interpelle les pouvoirs publics sur les modifications en cours et discute cette problématique avec les syndicats au travers de la commission paritaire³⁸¹. Pierre Malaise rappelle :

Les commissions paritaires ont pour missions principales de conclure des conventions collectives et de concilier les conflits. Il y a une troisième mission, qui n'est pas très utilisée, ou le plus souvent à la demande du ministre [de l'Emploi fédéral], c'est de remettre des avis. Au tout début de la commission paritaire, il y a eu des réformes importantes, notamment sur les FBIE, et, à cette époque, je me souviens, la commission paritaire a convoqué le chef de cabinet du ministre [wallon de l'Emploi] Jean-Claude Van Cauwenberghe [PS] pour

³⁸⁰ Bruxelles, Archives de la CESSoC, Procès-verbal du CA, 12 mars 1996.

³⁸¹ Bruxelles, Archives de la CESSoC, Procès-verbal du CA, 24 juin 1996.

qu'il explique la réforme et entende les critiques des partenaires sociaux. Il y a eu des alliances avec les syndicats à certains moments autour de ce dossier³⁸².

³⁸² Interview de Pierre Malaise, réalisée le 16 juillet 2018.

► À la fin de l'année 1996, le vide juridique qui menaçait les postes FBIE est évité. Au niveau bruxellois et fédéral, l'ancien système est reconduit, tandis que la Région wallonne crée son propre dispositif décrétoal³⁸³. Suite à ce dossier, certains membres du conseil d'administration de la CESSoC expriment leur souhait de travailler à la revalorisation du subventionnement des postes FBIE, d'autres préfèrent attendre les changements prévisibles³⁸⁴.

³⁸³ Bruxelles, Archives de la CESSoC, Procès-verbal du CA, 26 septembre 1996.

³⁸⁴ Bruxelles, Archives de la CESSoC, Procès-verbal du CA, 5 octobre 1999.

3.2

La généralisation des contractuels subventionnés

► On l'a vu, en 1987, un nouveau statut ACS est créé. Ceux-ci sont affectés à des activités d'utilité publique dans les communes et les CPAS. Les ACS sont à la charge de leur employeur, qui reçoit une prime annuelle et bénéficie d'une exonération des cotisations patronales de sécurité sociale, financée par l'État fédéral. Une loi-programme de 1988 étend ce régime des ACS à d'autres employeurs, dont les asbl de l'action sociale. Des mesures d'exécution de la loi-programme sont prises dans chaque région pour son territoire³⁸⁵.

³⁸⁵ De Gendt P., Réforme des ACS : gare aux effets contreproductifs, analyse en ligne du Sireas asbl, 2013. URL : <http://www.sireas.be/publications/analyse2013/2013-08int.pdf> (consulté le 12 juillet 2019).

► Les postes FBIE ne disparaissent pas, mais on assiste à une intégration du dispositif FBIE dans le système APE : le recours aux postes FBIE est progressivement abandonné au profit du dispositif d'Agent contractuel subventionné (ACS ou APE). Celui-ci apparaît comme le plus avantageux pour les Régions : la réduction de cotisations patronales de sécurité sociale est financée par le fédéral et dégage donc des marges pour les Régions. À la veille des années 2000, le Gouvernement wallon, suivi très vite par le Gouvernement bruxellois, entame une réforme de son dispositif visant à généraliser le statut de « contractuel subventionné » pour remplacer tous les autres

systèmes de PRC : il s'agit des APE en Wallonie, et des ACS bruxellois qui ont, tous deux, la particularité de recourir au même régime réglementaire de réduction de cotisations sociales financé par l'État fédéral.

3.2.1 En Région wallonne, le décret APE

▶ En 2001, la CESSoC apprend qu'un avant-projet de décret est passé en première lecture au Gouvernement de la Région wallonne. Elle est dans un premier temps absente de la négociation, la ministre wallonne de l'Emploi, Marie Arena (PS), ayant limité ses interlocuteurs à quelques secteurs³⁸⁶. La CESSoC a toutefois des choses à dire : elle veut profiter de la réforme pour revendiquer notamment la prise en compte de l'ancienneté et des frais de secrétariat social par les pouvoirs publics, ainsi que la prise en charge à hauteur de 100 % de l'harmonisation barémique à venir, prévue et budgétée dans l'accord non marchand de 2000. La négociation de la réforme des PRC wallons annoncée prend du temps ; personne ne s'entend sur les chiffres, tant du point de vue du nombre de travailleurs concernés que de l'évaluation des coûts. Un protocole d'accord est finalement signé à la fin de l'année 2001³⁸⁷. L'exposé des motifs fait apparaître les différents objectifs de la réforme : simplifier les mesures actuelles (TCT, PRIME, FBIE, ACS, etc.) ; atteindre une transparence de gestion, avec une base de données unique pour gérer les dossiers ; améliorer le statut des « travailleurs subsidiés » ; stabiliser les postes ; mieux impliquer les ministres fonctionnels dans les nouvelles décisions ; réorienter les aides dans chaque secteur³⁸⁸.

▶ Par le biais du décret du 25 avril 2002, tous les PRC de Wallonie fusionnent en un programme unique, les APE. Le financement des APE pour les employeurs comporte deux volets : celui d'une aide sous forme de points allant de 3 à 12 (le point valant 2 541 € à l'époque) en fonction du niveau de qualification et de la durée d'inoccupation du demandeur d'emploi engagé ; une réduction de cotisations sociales de type « contractuel subventionné » quasi intégrale (0,56 % pour les employés)³⁸⁹.

³⁸⁶ Bruxelles, Archives de la CESSoC, Procès-verbal du CA, 14 juin 2001.

³⁸⁷ Bruxelles, Archives de la CESSoC, Procès-verbal du CA, 17 décembre 2001.

³⁸⁸ Bruxelles, Archives de la CESSoC, Exposés des motifs de la réforme APE, 17 décembre 2001.

▶ Lorsqu'à l'été 2002, le projet d'arrêté passe en première lecture au Gouvernement, la CESSoC identifie quelques problèmes, comme l'absence de mesures transitoires, l'opacité du fonctionnement du système à points, etc.³⁹⁰ Sa posture est toutefois de soutenir l'arrêté, en veillant à ce qu'il n'y ait aucune perte d'emploi³⁹¹. En 2003, le transfert occasionne certaines difficultés pratiques, comme celle d'identifier l'ancienneté de travailleurs qui sont passés d'un programme PRC à un autre³⁹². Au final, l'ensemble des PRC wallons sont transférés dans le dispositif APE au 31 décembre 2003.

▶ Avec ce dossier relatif au reprofilage des PRC, la CESSoC fait de manière inédite l'expérience d'une négociation comme fédération d'employeurs sur ce thème au sein d'une délégation formée des fédérations réunies au sein de l'UFENM, délégation dont elle prend le leadership. Celle-ci s'accompagne d'une mission de communication à ses membres, dans un contexte d'inquiétudes propices aux messages alarmistes. « Quand il y a eu le décret en 2002, sur les postes ex-FBIE, on était inquiets », rappelle Yamina Ghoul pour le secteur des organisations de jeunesse : « Tout le monde faisait des calculs d'apothicaire, tout le monde inventait ce qu'il pouvait inventer. Et finalement (...) on n'a pas eu de perte d'emploi »³⁹³. Le directeur de la CESSoC, Pierre Malaise soulignera a posteriori que la réforme des APE de 2002 a ceci d'inédit dans l'histoire des PRC qu'elle est la première à viser explicitement l'octroi « d'une aide pour une période indéterminée concernant les postes de travail structurels »³⁹⁴ dans le secteur non marchand³⁹⁵.

³⁸⁹ Décret du 25 avril 2002 relatif aux aides visant à favoriser l'engagement de demandeurs d'emploi inoccupés par les pouvoirs locaux, régionaux et communautaires, par certains employeurs du secteur non marchand, de l'enseignement (...), M.B., 24 mai 2002.

³⁹⁰ Bruxelles, Archives de la CESSoC, Procès-verbal du CA, 29 août 2002.

³⁹¹ Bruxelles, Archives de la CESSoC, Procès-verbal du CA, 19 décembre 2002.

³⁹² Bruxelles, Archives de la CESSoC, Procès-verbal du CA, 17 septembre 2003.

³⁹³ Interview de Yamina Ghoul, réalisée le 9 août 2018.

³⁹⁴ Bruxelles, Archives de la CESSoC, Exposés des motifs de la réforme APE, 17 décembre 2001.

³⁹⁵ Interview de Pierre Malaise, réalisée le 28 mars 2019.

3.2.2

En Région bruxelloise, le dispositif ACS

▶ En Région bruxelloise, les postes TCT, FBIE et les ACS coexistent jusqu'en 2002. Par un arrêté du Gouvernement datant du 28 novembre 2002³⁹⁶, les dispositifs TCT et FBIE sont intégrés au programme ACS³⁹⁷. La réforme pose des questions pratiques, comme celle de la transformation de postes FBIE³⁹⁸ ou de TCT wallons³⁹⁹ en ACS bruxellois ; la CESSoC discute des changements et des problématiques à venir avec le ministre de l'Emploi bruxellois Charles Picqué (socialiste, qui est aussi le ministre de la Culture de la Communauté française), avec pour objectif le maintien de l'emploi. A posteriori, à propos de la réforme ACS de 2002, Pierre Georis fait observer :

De manière générale, la transformation des TCT en ACS a représenté un progrès tant pour les travailleurs que pour les employeurs : les ACS sont dans le même régime que les autres travailleurs (ils relèvent de la même commission paritaire) ; leur couverture de sécurité sociale est complète (ce n'est en rien un « sous-statut » ; simplement c'est un emploi subsidié) ; il n'y a plus, dans l'entreprise, cette dissociation malsaine entre « eux » et « nous »⁴⁰⁰.

▶ Gabriel Maissin, dans le secteur de l'insertion socioprofessionnelle, se souvient quant à lui des inquiétudes relatives au maintien de certains postes, sans toutefois que la réforme ne constitue un problème global pour les associations⁴⁰¹.

3.2.3

Les BVA en Communauté germanophone

▶ La Communauté germanophone devient également responsable de ses PRC : les Beschäftigte Vertragangestellte (BVA) dont le statut est comparable aux ACS en Région de Bruxelles-Capitale et aux APE en Région wallonne.

³⁹⁶ Arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale le 28 novembre 2002 relatif au régime des contractuels subventionnés, M.B., 24 décembre 2002.

³⁹⁷ À l'exception de certains postes TCT qui n'ont pas pu être convertis en ACS pour des raisons techniques. Georis P., ACS Bruxellois : avis de turbulences. Première Partie : poser le cadre, note d'éducation permanente de la FTU, n°2015-10, avril 2015. URL : www.ftu.be/ep

³⁹⁸ Bruxelles, Archives de la CESSoC, Procès-verbal du CA, 19 février 2003.

³⁹⁹ Bruxelles, Archives de la CESSoC, Procès-verbal du CA, 29 janvier 2004.

⁴⁰⁰ Georis P., ACS Bruxellois : avis de turbulences...

⁴⁰¹ Interview de Gabriel Maissin, réalisée le 17 juillet 2018.

3.2.4

Impacts des réformes

▶ Avec ces réformes de 2002, tous les PRC passent désormais dans un système contractuel subventionné, un régime unique qui bénéficie des réductions de cotisations patronales, financées par le fédéral (environ 25% du coût salarial pour un employé). Ce dispositif permet à la Région wallonne et à la Région de Bruxelles-Capitale de créer de nouveaux postes, dont le financement arrive aux Régions via le budget fédéral. La Région wallonne finance, par exemple, des secteurs entiers de l'insertion socioprofessionnelle en Wallonie avec uniquement des postes APE. À noter qu'en Flandre, la gestion des PRC a pris une toute autre direction ; le choix est de réaliser progressivement le transfert des emplois et des budgets afférents aux ministres de tutelle.

▶ L'impact sur la relation de travail au sein des associations socioculturelles et sportives est double. D'une part, les réformes présentent un tournant important dans la bataille contre les inégalités de traitement : désormais les travailleurs engagés en vertu des PRC disposent d'un statut unique, avec l'application des mêmes barèmes et des mêmes dispositions que leurs collègues. D'autre part, les postes TCT et PRIME passent désormais dans le payroll des employeurs, alors que leur rémunération, et la gestion associée, étaient auparavant assurées directement par les services publics de l'emploi. Pour certaines associations, qui ne fonctionnaient qu'avec ce type de postes, ce changement implique une nouvelle responsabilité et de nouvelles démarches administratives : s'affilier à l'ONSS, s'inscrire à la Banque carrefour des entreprises (BCE), s'affilier à un secrétariat social, à un service externe de prévention et de protection, couvrir par assurance les accidents du travail, se rattacher à une commission paritaire, etc. Ces démarches contribuent à une prise de conscience de plus en plus forte de la notion de « responsabilité d'employeur ». Elle a, de facto, une incidence sur les relations entre les personnes au sein du secteur associatif. La CESSoC accompagne ce changement de perspectives.

3.3

Les PRC et le transfert des compétences

► Au début des années 2010, la crise et les politiques d'austérité qui l'accompagnent, couplées au projet de transfert de toute une série de compétences de l'État fédéral vers les Régions, contribuent à instaurer un climat d'incertitude au sein du secteur non marchand⁴⁰². À un moment où les associations ressentent plus que jamais la nécessité de leur action pour répondre aux besoins sociaux d'une société en crise, leur financement est questionné dans le cadre des réformes institutionnelles du pays.

⁴⁰² De Gendt P., Réforme des ACS...

► Lors de l'élaboration de son mémorandum en vue des élections de juin 2014, la CESSoC identifie les thématiques APE et ACS comme « le cheval de bataille de la prochaine législature »⁴⁰³. Le transfert du financement des réductions de cotisations sociales vers les Régions, inscrit dans la sixième réforme de l'État, annonce à coup sûr un tournant dans les modes de financement des dispositifs ACS, APE et BVA. Ce tournant inspire tout à la fois des craintes et des espoirs : si cette réforme de l'État est redoutée, elle peut aussi être l'occasion de repenser une meilleure cohérence des politiques sectorielles. En 2014, l'interpellation de la CESSoC auprès des pouvoirs publics est double : garantir une neutralité financière et administrative totale dans le cadre des transferts et prendre le temps de l'analyse et de la concertation avant de modifier les programmes de remise à l'emploi APE-ACS-BVA en vue de les transférer dans les mains des pouvoirs de tutelle. La CESSoC entend bien être un partenaire de la négociation :

⁴⁰³ Bruxelles, Archives de la CESSoC, Procès-verbal du CA, 17 septembre 2013.

Pour la CESSoC, la situation idéale consisterait à ce que les ministres de tutelle disposent des budgets suffisants pour déployer l'ensemble des politiques d'emploi nécessaires à la réalisation des différentes missions en faveur de la population dans un cadre administratif et financier homogène garantissant une égalité de traitement entre opérateurs. Ceci impliquerait un transfert de l'ensemble des budgets et la gestion administrative des postes de travail vers les ministres

de tutelle (...) Cette vision idéale ne semble pas si difficile à mettre en œuvre dans les secteurs agréés et encadrés par les Régions et la Communauté germanophone dont les gouvernements détiennent à la fois les leviers de la subvention sectorielle et des subventions à l'emploi. (...) S'agissant des secteurs relevant de la CoCoF ou de la Fédération Wallonie-Bruxelles, ou encore de secteurs dont la tutelle est partagée entre plusieurs entités fédérées, la CESSoC estime hasardeux de progresser à ce stade vers de tels transferts. (...) Dans ce cas, la solution que soutient la CESSoC vise à développer le cofinancement systématique des postes de travail⁴⁰⁴.

⁴⁰⁴ CESSoC, Mémorandum 2014. Les priorités du secteur socioculturel, Bruxelles, avril 2014, p. 10-11.

► Autrement dit, la CESSoC demande que ces emplois ne soient plus gérés par les ministres de l'Emploi, mais bien par les ministres de tutelle, pour des raisons de cohérence. En outre, elle exige de négocier des systèmes cohérents d'affectation des postes, tout en prévoyant des dispositifs de phasage progressifs, afin de gérer la transition au mieux⁴⁰⁵.

⁴⁰⁵ Interview de Pierre Malaise, réalisée le 16 juillet 2018.

► L'État fédéral continue de financer les réductions de cotisations jusqu'à la sixième réforme de l'État. À partir de 2014, elles sont toujours appliquées, mais déduites des dotations de l'État fédéral aux Régions. Ce n'est pas un soutien dérisoire puisque les réductions diminuent d'environ 25% le coût de la masse salariale d'un employé. La maîtrise de ces budgets justifie les réformes entamées par les ministres wallons de l'Emploi, Éliane Tillieux (PS), puis Pierre-Yves Jeholet (Mouvement Réformateur, MR). Au cours de la dernière mandature, seule la Région wallonne a entamé une réforme en ce sens. La Région de Bruxelles-Capitale s'est pour l'heure contentée d'évaluer son système et de resserrer ses règles administratives, même s'il est clair qu'elle ira sans doute plus loin lors de la constitution de son prochain Gouvernement.

3.3.1

L'évaluation des ACS Bruxellois

► Selon Gabriel Maissin, alors conseiller à la CBENM, on commence à parler d'une réforme du dispositif ACS depuis 2010-2011⁴⁰⁶. Dans sa déclaration de politique régionale 2009-2014, le Gouvernement bruxellois prévoit de réaliser une évaluation globale du dispositif ACS. En 2010, le dispositif des ACS coûterait 178 millions, soit 80 % du budget régional de l'emploi⁴⁰⁷ ; il finance un total de 8 095 ETP, dont 5 952 (7 299 travailleurs et 1 279 employeurs) ACS loi-programme, qui intéressent plus particulièrement les asbl⁴⁰⁸. En 2011, le ministre de l'Emploi Benoît Cerexhe (cdH) au Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale commande une enquête réalisée par le bureau IDEA Consult. Celle-ci fait notamment apparaître le constat selon lequel le dispositif ACS constitue un financement structurel de l'emploi pour le secteur non marchand, plus qu'un programme de transition à l'emploi.

► Forte de cette conclusion, la nouvelle ministre Céline Fremault (cdH) entame une réflexion sur une réforme du dispositif, selon trois axes : favoriser l'accès des jeunes non qualifiés au statut ACS ; s'assurer de la qualité des projets associatifs au moyen de contrôles ; augmenter le taux de rotation des travailleurs subventionnés⁴⁰⁹. Cette réflexion suscite une inquiétude telle dans le secteur non marchand⁴¹⁰ que la ministre décide d'envoyer un courrier à tous les employeurs rappelant que son but n'est pas de supprimer les contrats ACS à Bruxelles, mais plutôt d'améliorer ce dispositif, qui doit davantage contribuer à l'insertion socioprofessionnelle⁴¹¹.

► Dans le contexte de la sixième réforme de l'État, cette volonté de réformer le dispositif ACS pour en faire davantage une politique d'activation des chômeurs est réactualisée dans la déclaration politique régionale 2014-2019 :

Une réorientation plus importante de la politique des ACS est envisagée par le Gouvernement à la suite de la sixième réforme de l'État. Tout d'abord, le Gouvernement dégagera les moyens nécessaires aux fins de procéder à une analyse de l'ensemble des ACS poste par poste

⁴⁰⁶ Interview de Gabriel Maissin, réalisée le 17 juillet 2018.

⁴⁰⁷ de Gendt P., Réforme des ACS..., p. 6-7.

⁴⁰⁸ Chiffrés issus de l'enquête d'IDEA Consult, cité par Georis P., ACS Bruxellois..., p. 3.

⁴⁰⁹ de Gendt P., Réforme des ACS..., p. 7.

⁴¹⁰ Winkel J., « Quel avenir pour le dispositif ACS ? », *Alter Echos*, n°360, 21 mai 2013.

⁴¹¹ Courrier de la ministre Céline Fremault aux associations, 6 juin 2013. Cité dans Willaert A., « ACS : remettre au travail des chômeurs ou soutenir la qualité du secteur non marchand ? », *CBCS*, juin 2013. URL : <https://www.cbcs.be/ACS-remettre-au-travail-des> (consulté le 12 juillet 2019)

actuellement attribués (plus de 6 000 ETP), ainsi que la qualité du service presté. (...) L'objectif de cette analyse est bien de maintenir une politique d'ACS dans notre Région, mais surtout de les réorienter vers une politique qui active mieux les publics visés vers les lieux qui en ont le plus besoin (comme par exemple l'accueil de la petite enfance) ainsi qu'une éventuelle réaffectation des moyens budgétaires vers la politique plus générale d'activation. Elle devra également partir de la volonté du Gouvernement qu'à l'avenir, les ACS seront avant tout une politique d'activation des chômeurs (...), ce qui signifie qu'un poste ACS doit être un tremplin vers un emploi durable. C'est pourquoi le budget consacré aux ACS sera dorénavant mis en synergie avec les moyens de la Garantie pour la Jeunesse⁴¹² et de l'activation des chômeurs (nouvellement transférés)⁴¹³.

► Dès le début de la nouvelle législature, suite aux élections de juin 2014, le ministre bruxellois de l'Emploi, Didier Gosuin (DéFI) signale qu'il a l'intention de réformer le dispositif ACS afin d'en faire un véritable « tremplin vers l'emploi ». En février 2015, il annonce une série de mesures concernant les ACS « loi-programme ». Parmi celles-ci, on note : la suppression de l'avance versée habituellement aux employeurs lors de l'engagement d'un ACS ; la suppression des postes ACS non occupés dans les délais prescrits (six mois) ; la suppression de la dispense possible quant au montant de la prime majorée, diminuée à 95 %, pour tout nouveau poste ACS ou en cas de renouvellement de poste⁴¹⁴. Ces décisions visent surtout à effectuer certaines économies, en vue de réinjecter un budget dans une politique d'activation des jeunes, via notamment des postes ACS rotatifs. En 2015, Actiris mène une évaluation des postes ACS loi-programme.

► Pour opérationnaliser ces décisions, de nombreuses inspections d'Actiris, « surprises » ou non, sont organisées dans les associations. La CESSoC s'oppose à cette démarche et participe à des rencontres avec Actiris et le ministre Didier Gosuin. Parallèlement, elle travaille à informer les associations de ses fédérations membres sur le cadre légal des postes ACS. En l'absence de concertation avec les autres pouvoirs publics subsidiant le non marchand, ainsi qu'avec les acteurs des secteurs concernés, la CESSoC prend l'initiative d'écrire

⁴¹² La garantie de la jeunesse est une initiative européenne visant à lutter contre le chômage des jeunes en dégagant des moyens en soutien aux initiatives nationales allant dans ce sens (avril 2013). Georis P., ACS Bruxellois : avis de turbulences. Deuxième partie : poser le débat, note d'éducation permanente de la FTU, n°2015-11, avril 2015. URL : www.ftu.be/ep

⁴¹³ Extrait de l'accord de Gouvernement, 2014-2019.

⁴¹⁴ Winkel J., « Réforme des ACS : encore raté ? », *Alter Echos*, n°444, 17 mai 2017.

aux ministres de tutelle pour les informer des démarches du ministre Gosuin⁴¹⁵. Via la CBENM, la CESSoC demande aussi à obtenir une information claire de la part d'Actiris⁴¹⁶. Au final, la situation n'est pas aussi catastrophique que redoutée au départ. Les inspecteurs d'Actiris laissent notamment aux associations la possibilité de se mettre en ordre par rapport aux problèmes constatés dans un délai donné. Avec la CBENM, la CESSoC n'en maintient pas moins un niveau de vigilance face à certains dossiers, notamment concernant la suppression des dérogations sur le financement à 100 % qui doit intervenir uniquement au moment des changements ou des renouvellements de poste et non suite à des visites ponctuelles dans l'association⁴¹⁷.

▶ Au début de l'été 2018, alors que la réforme APE souhaitée par le ministre Jeholet en Wallonie est au cœur de l'actualité de la CESSoC, Le Soir annonce une réforme du dispositif ACS⁴¹⁸. BRUXEO (ex-CBENM) rencontre la cheffe de cabinet adjointe du ministre Gosuin pour faire le point. En réalité, le Gouvernement n'a adopté aucun texte de réforme, mais une note d'intention a bien été rédigée en ce sens⁴¹⁹. Au vu de la complexité technique du dossier, une réforme du dispositif ACS bruxellois n'est toutefois pas attendue avant 2020, voire au-delà.

3.3.2 La réforme APE

▶ Depuis sa mise en place, en janvier 2004, le budget relatif au dispositif APE ne cesse d'augmenter : le nombre de points octroyés augmente chaque année, et la valeur de ces points est indexée annuellement. En janvier 2010, il concerne environ 40 000 travailleurs, répartis sur 4 000 employeurs, soit un budget total d'environ 616 millions d'euros pour la Région wallonne⁴²⁰. Cette année-là, le ministre wallon de l'Emploi, André Antoine (cdH), annonce vouloir limiter le budget alloué au dispositif APE, en n'accordant plus de nouvelle aide dans certains secteurs ; au sein du monde associatif, on s'inquiète de l'avenir des politiques de l'emploi pour le non marchand en Wallonie⁴²¹.

▶ Cette inquiétude grandit, notamment à l'annonce d'une réforme, inscrite dans l'accord de législature 2014-2019

⁴¹⁵ Bruxelles, Archives de la CESSoC, Procès-verbal du CA, 10 mars 2015.

⁴¹⁶ Bruxelles, Archives de la CESSoC, Procès-verbal du CA, 21 avril 2015.

⁴¹⁷ Bruxelles, Archives de la CESSoC, Procès-verbal du CA, 25 avril 2016.

⁴¹⁸ Biermé M., « Pas de bain de sang social suite à la réforme des ACS », Le Soir, 11 juillet 2018.

⁴¹⁹ Bruxelles, Archives de la CESSoC, « La réforme des ACS intervient-elle lors de cette législature ? », communiqué de la CESSoC à ses membres, 27 août 2018.

⁴²⁰ Chiffres cités par de Gendt P., « Réforme des ACS... », p. 6.

⁴²¹ Coutiez D., *Développements récents du dispositif APE, analyse en ligne du CEPAG*, 6 janvier 2010 (consulté le 12 juillet 2019).

de la coalition PS-cdH, et entamée par la ministre Éliane Tillieux (PS) en 2016. Selon la CESSoC, le dispositif APE finance environ 2/5ème de l'emploi du champ socioculturel ; pour certains secteurs comme l'insertion socioprofessionnelle, la proportion atteint environ 80 %⁴²². La motivation de la réforme des aides à l'emploi est la même qu'en Région bruxelloise : maîtriser les budgets afférents, notamment le coût des réductions de cotisations désormais porté à charge des Régions avec la sixième réforme de l'État.

▶ Au mois de janvier, la ministre dépose une note d'orientation au Gouvernement wallon relative à la réorganisation des aides à l'emploi. Le dispositif APE est visé : pour le secteur non marchand, la ministre entend surtout réaliser « une simplification par forfait », autrement dit, prévoir une forfaitisation de la subvention, composée du montant des points actuels additionné du montant de la réduction des cotisations patronales. Elle annonce également un « renforcement du rôle de ministre de tutelle », sans en préciser les formes concrètes. Quatre secteurs sont choisis pour expérimenter le système. Il s'agit des CISP, du tourisme, de l'éducation permanente, et du secteur Jeunesse. La CESSoC n'est pas vraiment rassurée sur la démarche. Elle envoie aussitôt un courrier à la ministre pour demander à être l'interlocutrice dans les concertations à mener avec l'UNIPSO⁴²³. La CESSoC organise également en interne un groupe de travail sur le dossier, dans lequel les fédérations concernées par le « test » sont particulièrement impliquées⁴²⁴. Puisqu'il est question d'un transfert de points APE aux ministres de tutelle, sans que les modalités concrètes de ce transfert ne soient réellement définies, la CESSoC envisage de prendre contact avec tous les ministres concernés afin de les impliquer dans le débat sur la réorganisation des APE et de leur faire part de ses inquiétudes⁴²⁵.

▶ C'est principalement l'impact budgétaire de la réforme qui inquiète la CESSoC, qu'elle tente de définir, en sollicitant notamment ses membres à en mesurer l'ordre de grandeur pour les associations via un simulateur informatique⁴²⁶. La CESSoC produit également une note de position, validée par son conseil d'administration en novembre 2016. Elle réaffirme ses priorités, notamment, la garantie du volume de l'emploi, la simplification administrative, la prise en charge du financement des postes existants et du coût de l'ancienneté, la sectorisation prudente et progressive des enveloppes⁴²⁷.

⁴²² Bruxelles, Archives de la CESSoC, Note de position « Réforme APE : positions & questions de la CESSoC », approuvée en CA le 8 novembre 2016.

⁴²³ Bruxelles, Archives de la CESSoC, Procès-verbal du CA, 16 février 2016.

⁴²⁴ Bruxelles, Archives de la CESSoC, Procès-verbal du CA, 25 avril 2016.

⁴²⁵ Bruxelles, Archives de la CESSoC, Procès-verbal du CA, 31 mai 2016.

⁴²⁶ Bruxelles, Archives de la CESSoC, Procès-verbaux du CA, 20 septembre 2016 ; 26 janvier 2017.

⁴²⁷ Bruxelles, Archives de la CESSoC, Note de position « Réforme APE : positions & questions de la CESSoC », approuvée en CA le 8 novembre 2016.

► Les modifications du dispositif APE font l'objet de nombreux débats au sein du conseil d'administration de la CESSoC. Si celui-ci ne s'oppose pas à la réforme, il négocie pour établir des balises, selon les principes suivants : priorité aux postes APE en place ; neutralité dans le calcul de la nouvelle subvention ; priorité au maintien de l'évolution à durée indéterminée mise en cause pour certains projets ; financement de l'ancienneté ; liquidation des premières tranches de subvention dès le mois de janvier ; vigilance quant au mode de calcul du volume global de l'emploi⁴²⁸. Le cabinet de la ministre Tillieux s'est engagé à informer régulièrement le secteur non marchand de l'état d'avancement du chantier de la réforme et de discuter les projets de texte avec l'UNIPSO. Si formellement, c'est l'UNIPSO qui est en première ligne, comme le principal interlocuteur pour le secteur socioculturel, la CESSoC devient un acteur incontournable dans la négociation en raison de sa connaissance des différents dossiers⁴²⁹, et surtout, selon Philippe Andrianne, de sa capacité à faire des liens entre les différents niveaux de pouvoir sur cette problématique des aides à l'emploi :

Une des forces de la CESSoC, c'est justement de pouvoir faire le lien [entre les différents niveaux de pouvoir]. Souvent, quand on allait en négociation avec un gouvernement ou avec un cabinet, on amenait des éléments qu'on avait appris par le terrain, ce qui se passait dans un autre « étage », que les cabinets ne connaissaient pas ou n'avaient pas pris en compte. C'est aussi le pragmatisme qui fait notre force, en disant : « mais attendez, si vous faites cela, voilà ce qui va se passer »⁴³⁰.

► Même si les inquiétudes subsistent sur le maintien de l'emploi⁴³¹ et l'inconnue que représente le transfert aux ministres de tutelle⁴³², le chantier de réforme mené par le cabinet de la ministre Éliane Tillieux se déroule dans un climat de concertation avec les partenaires sociaux et de dialogue avec les différentes fédérations concernées⁴³³. Le travail entamé est toutefois brusquement interrompu par le changement de gouvernement, en juillet 2017.

► Le nouveau ministre de l'Emploi en Région wallonne, Pierre-Yves Jeholet (MR), formule d'abord des déclarations d'intention quant à la poursuite du chantier de la réforme, sans précisions⁴³⁴.

⁴²⁸ Bruxelles, Archives de la CESSoC, Procès-verbal du CA, 7 mars 2017.

⁴²⁹ Interview de Pierre Georis, réalisée le 3 septembre 2018.

⁴³⁰ Interview de Philippe Andrianne, réalisée le 19 juillet 2018.

⁴³¹ Bruxelles, Archives de la CESSoC, Procès-verbal du CA, 20 avril 2017.

⁴³² Interview de Yamina Ghoul, réalisée le 9 août 2018.

⁴³³ Georis P., Réforme des APE wallons ou : les méandres d'un processus réformateur, note d'éducation permanente de la FTU, n°2018-11, août 2018. URL : http://www.ftu.be/images/documents/accompagnement-de-la-vie-associative/2018_11_R%C3%A9forme_APE_PG.pdf (consulté le 12 juillet 2019).

À mesure que le temps avance, l'inquiétude dans le monde associatif grandit. La CESSoC décide d'avancer sur plusieurs fronts : elle mobilise l'UNIPSO sur le dossier ; elle invite ses fédérations à interpeller le ministre de l'Emploi wallon tout comme leurs ministres de tutelle. Parallèlement, elle contacte directement le ministre Jeholet par voie plus informelle pour lui décrire les difficultés rencontrées sur le terrain⁴³⁵.

► Un avant-projet de décret est adopté en première lecture par le Gouvernement wallon le 29 mars 2018⁴³⁶. Il prévoit de faire aboutir la réforme au 1er janvier 2021 (ou, au plus tôt, 2020), avec une période transitoire à partir du 1er janvier 2019. L'inquiétude croît dans le secteur non marchand, notamment en raison d'un budget visiblement insuffisant pour soutenir le transfert, l'évocation du retour à des décisions à durée déterminée, et surtout, un calendrier qui laisse peu de place à la concertation⁴³⁷. Sur ces questions, tous les points de vue convergent au sein de la CESSoC⁴³⁸.

► D'emblée, la concertation se révèle effectivement difficile, le sentiment étant que le travail technique réalisé précédemment n'est pas pris en compte par le nouveau cabinet⁴³⁹. Dès le mois d'avril 2018, employeurs et syndicats sont sur la même longueur d'onde : il faut faire reculer le début de la période transitoire pour faire coïncider la réforme avec la nouvelle législature, et mettre la pression au moment des élections suivantes (mai 2019)⁴⁴⁰.

► L'UNIPSO rédige une note de position, amendée et défendue par la CESSoC via ses mandataires⁴⁴¹. Il n'y a pas de mise en cause du cœur de la réforme, qui consiste à transférer les budgets de l'aide à l'emploi aux différents ministres fonctionnels ; c'est un principe que les fédérations associatives revendiquent depuis longtemps. En revanche, c'est la manière dont le transfert vers les politiques fonctionnelles va s'effectuer qui inquiète le secteur ; l'UNIPSO ne fait aucune concession quant au principe de neutralité budgétaire qui doit accompagner la réforme⁴⁴². Et la garantir n'est pas « si simple » : elle implique la prise en compte inédite du transfert du montant des réductions de cotisations patronales de l'État fédéral aux Régions, la prise en compte de l'ancienneté et de l'indexation, la définition d'une année de référence pour négocier concrètement les montants qui seront utilisés lors du transfert dans le nouveau dispositif, etc.⁴⁴³

⁴³⁴ Bruxelles, Archives de la CESSoC, Procès-verbal du CA, 12 septembre 2017.

⁴³⁵ Bruxelles, Archives de la CESSoC, Procès-verbal du CA, 6 mars 2018.

⁴³⁶ Avant-projet de décret instaurant un régime transitoire dans le cadre du dispositif des APE en vue de son abrogation pour le transformer en soutien structurel aux politiques fonctionnelles, adopté en première lecture par le Gouvernement wallon le 29 mars 2018. Reproduit dans le dossier de l'UNIPSO réalisé à l'occasion d'une conférence organisée le 15 juin 2018. URL : http://www.ufenm.be/IMG/pdf/conference_reforme_ape_15-06-2018_-_document_general-2.pdf (consulté le 12 juillet 2019).

⁴³⁷ Malaise P., Réforme APE : ça passe ou ça casse ?, 2018. URL : http://www.ufenm.be/IMG/pdf/conference_reforme_ape_15-06-2018_-_ppt_pierre_malaise.pdf (consulté le 12 juillet 2019).

⁴³⁸ Interview de Yamina Ghoul, réalisée le 9 août 2018.

⁴³⁹ Georis P., Réforme des APE wallons...

⁴⁴⁰ Bruxelles, Archives de la CESSoC, Procès-verbal du CA, 17 avril 2018.

⁴⁴¹ Bruxelles, Archives de la CESSoC, Procès-verbal du CA, 16 mai 2018.

⁴⁴² L'avis de l'UNIPSO sur la réforme APE, note du 22 mai 2018. URL : http://www.ufenm.be/IMG/pdf/avis_unipso_reforme_ape_22_05_18_002_.pdf (consulté le 12 juillet 2019).

⁴⁴³ Georis P., Réforme des APE ...

► Le 15 juin 2018, l'UNIPSO organise une conférence au Centre culturel de Sambreville intitulée « Réforme APE : à quoi faut-il s'attendre ? », avec la participation des représentants du SETCa (FGTB) non marchand et de la CNE (CSC) non marchand, et la présence de membres des cabinets de Rudy Demotte, Alda Greoli et Pierre-Yves Jeholet⁴⁴⁴. Dix jours plus tard, les organisations syndicales du secteur non marchand manifestent à Namur contre la réforme des APE entamée par le Gouvernement wallon. L'UNIPSO déclare, dans un communiqué de presse, qu'elle comprend les inquiétudes des travailleurs du secteur, et demande une reprise urgente de la concertation, brusquement interrompue la semaine précédente par le Gouvernement wallon qui approuve le 28 juin un projet de texte⁴⁴⁵ en deuxième lecture.

► Mi-juillet, le ministre Jeholet décide de reporter le début de la période transitoire au 1er janvier 2020. Il réaffirme toutefois son intention de faire aboutir un nouveau décret avant la fin de la législature⁴⁴⁶. Pour les différents acteurs de la concertation, le délai semble court pour résoudre les deux principaux problèmes techniques : comment définir l'enveloppe qui fera l'objet du transfert aux ministres fonctionnels ? Comment savoir si les ministres concernés vont bien continuer à utiliser ces montants pour financer la même chose ?⁴⁴⁷ Les débats reprennent au mois de septembre 2018. Les syndicats se mobilisent à nouveau en front commun le 20 septembre à Namur. Plusieurs fédérations de la CESSoC appellent leurs membres à rejoindre la manifestation.

► Le 4 octobre 2018, le Gouvernement wallon adopte en troisième lecture l'avant-projet de décret relatif à la réforme APE, dernière étape avant le dépôt du texte au Parlement wallon. Le nouveau projet tient en partie compte des remarques formulées par les fédérations d'employeurs et les syndicats à propos du mode de calcul des subventions des emplois existants, et du budget, revu à la hausse pour négocier le transfert. Mais des problèmes subsistent⁴⁴⁸. Les travaux sur la réforme se poursuivent sans réelle concertation, en dépit des demandes de l'UNIPSO pour être associée à l'élaboration du projet d'arrêté fixant les modalités de liquidation, d'indexation, de transfert des subventions⁴⁴⁹.

► Transmis au Parlement, le projet n'est pas voté dans les délais initialement prévus. Le blocage vient du refus d'auditionner, à la demande de l'opposition, des acteurs

⁴⁴⁴ Tassin P., « La première manifestation contre le Gouvernement Borsus se prépare : 'On sent une forte mobilisation' », *La Libre Belgique*, publié le 20 juin 2018, mis à jour le 21 juin 2018. URL : <https://www.lalibre.be/> (consulté le 12 juillet 2019) ; Deffet E., « Fronde généralisée contre la réforme des aides à l'emploi », *Le Soir*, mis en ligne le 26 juin 2018. URL : <https://www.lesoir.be/> (consulté le 12 juillet 2019).

⁴⁴⁵ Communiqué de presse de l'UNIPSO « Réforme des APE », 25 juin 2018. URL : http://www.ufenm.be/IMG/pdf/2018_06_25_reforme_ape_emploi.pdf (consulté le 12 juillet 2019).

⁴⁴⁶ Bruxelles, Archives de la CESSoC, Note de la CESSoC, 28 août 2018.

⁴⁴⁷ Georis P., *Réforme des aides wallonnes à la promotion de l'emploi (APE). Vote reporté, note d'éducation permanente de la FTU, n°2019-02, février 2019*. URL : <http://www.ftu.be/index.php/publications/accompagnement-de-la-vie-associative/331-reforme-des-ape-wallons-2> (consulté le 12 juillet 2019).

⁴⁴⁸ Bruxelles, Archives de la CESSoC, Note de la CESSoC, 15 novembre 2018.

⁴⁴⁹ Bruxelles, Archives de la CESSoC, Note de la CESSoC, 5 décembre 2018.

représentatifs des opérateurs concernés par les APE⁴⁵⁰. Finalement, après de longs échanges, l'UNIPSO (en l'occurrence, Pierre Malaise, représentant de la CESSoC au sein de l'UNIPSO), la plateforme APE représentée par une association d'éducation permanente, les pouvoirs locaux et les organisations syndicales interprofessionnelles sont auditionnées le 31 janvier 2019. L'UNIPSO met en avant la question de la neutralité budgétaire⁴⁵¹ et la précipitation dans la construction des projets de décrets permettant aux ministres de tutelle de réceptionner les APE ; elle pointe l'absence de concertation avec la Communauté française au sujet des postes qui concernent les associations auxquelles cette dernière octroie un agrément. Le travail parlementaire se poursuit. Le 21 mars 2019, plus de 12 000 travailleurs se mobilisent à nouveau à Namur ; la CESSoC s'y associe officiellement. Ce jour-là, on apprend que le Gouvernement wallon vient de perdre sa majorité, en raison de la défection de deux députés. Finalement, le vote ne peut intervenir au cours de la législature. La réforme est avortée, sans toutefois que la préoccupation relative à l'avenir des aides à l'emploi s'efface de l'agenda politique⁴⁵². Le transfert des APE dans les compétences fonctionnelles et la garantie de la pérennité des postes ACS en Région de Bruxelles-Capitale et BVA en Communauté germanophone restent un vrai défi identifié par la CESSoC dans son mémorandum 2019⁴⁵³.

⁴⁵⁰ Sur cet épisode, lire Georis P., *Réforme des aides wallonnes...*

⁴⁵¹ Audition de l'UNIPSO, 31 janvier 2019. URL : http://www.cessoc.be/system/files/actus/audition_ape_unipso_2019-01-31.pdf (consulté le 12 juillet 2019).

⁴⁵² Bruxelles, Archives de la CESSoC, Note de la CESSoC, 8 mai 2019.

⁴⁵³ Les priorités des secteurs sportif et socioculturel. Elections régionales et fédérales de mai 2019. Mémoire de la CESSoC, Bruxelles, CESSoC, février 2019.

La CESSoC à l'âge adulte



Les négociations autour des accords non marchands et les réformes des PRC, qui font partie des grands tournants de l'histoire de la CESSoC, ne doivent pas faire oublier l'évolution du quotidien de la structure fédérative, des années 1990 à aujourd'hui⁴⁵⁴. Au cours des 25 années, on assiste à une forme de professionnalisation de la concertation, qui se concrétise au travers du travail de fond de la CESSoC. La CESSoC se dote et développe une série d'outils (via le site web, notamment), et assure ses missions de formation et d'information (volet pédagogique et consultations juridiques). Administrateurs et membres de l'équipe suivent le fonctionnement des différents Fonds sociaux (Maribel, Fonds 4S, FFCISPRBC), portent des mandats dans des instances au nom de la CESSoC, signent des conventions collectives de travail (plus de 200 depuis le début des travaux de la CP 329), participent à de multiples réunions en interne, à l'extérieur, avec des cabinets ministériels, etc., et s'investissent au sein des intersectorielles patronales. Seule l'approche historique fait apparaître cette forme de « montée en puissance » de la CESSoC dans le champ de la concertation.

⁴⁵⁴ Ce chapitre a été rédigé sur base des deux derniers rapports d'activités de la CESSoC (2017-2018), et d'une interview de Pierre Malaise, réalisée le 1er juillet 2019.

L'évolution interne de la CESSoC

4.1.1 Évolution des instances

► Aujourd'hui, la CESSoC est composée de douze fédérations membres : la FESEFA, la FESoj, l'ACC, La Fédération des Télévisions Locales Wallonie-Bruxelles, PointCulture (ancienne Médiathèque de la Communauté française, en 2013), la FEONG, l'AES, l'AI SF, Attractions & Tourisme (A&T), l'AGV329, la Fédération Interdiocésaine des Bibliothécaires et Bibliothèques Catholiques (FIBBC) et Incidence (anciennement FPCEC). Depuis les années 1990, plusieurs secteurs ont en effet rejoint les membres fondateurs de la CESSoC : A&T en 2001 ; l'AGV329 et la FIBBC en 2004 ; la FPCEC, ancien membre fondateur, rejoint à nouveau la CESSoC en 2009 après l'avoir quittée. En 2016, un statut de membre adhérent est créé : il permet à des associations qui ne peuvent se retrouver dans une des douze fédérations membres parce qu'elles n'entrent pas dans leur champ d'action d'adhérer directement à la CESSoC, en vue d'accéder aux services d'information et de formation de celle-ci, sans toutefois prendre part aux délibérations de ses instances.

► Quant à la vie des instances de la CESSoC, on note deux évolutions significatives. La première concerne l'évolution statutaire : depuis les débuts de la CESSoC, la logique qui prévaut aux délibérations est pondérée ; ce sont les fédérations comme personnes morales qui siègent dans les instances, mais chacune d'entre elles ne dispose pas du même nombre de voix. Celui-ci est déterminé en fonction du nombre de travailleurs occupés dans les associations membres de la fédération (avec un maximum de six voix). La difficulté réside dans la représentation des secteurs au sein du conseil d'administration, particulièrement lorsque les fédérations, comme la FESEFA ou la FESoj, sont elles-mêmes multisectorielles. C'est pourquoi, pour veiller à la diversité de la représentation des secteurs, la CESSoC compte deux fois plus de représentants au sein de son conseil d'administration que de nombres de voix.

Autrement dit, les fédérations qui disposent de six voix sont représentées par 12 personnes. Par ailleurs, le conseil d'administration est une « assemblée générale permanente », car statutairement toutes les fédérations sont membres du conseil d'administration. Aujourd'hui, la difficulté de gérer des réunions qui impliquent autant de représentants est questionnée par la CESSoC : elle pourrait être prochainement débattue au moment de la révision des statuts imposée par le nouveau Code des sociétés et des associations.

▶ La seconde évolution porte sur la composition du conseil d'administration de la CESSoC : si, dans les années 1990, la majorité des représentants des fédérations qui constituent la CESSoC sont des employeurs, responsables d'associations, aujourd'hui cette proximité de fait avec le terrain des associations, tend à diminuer, alors même que la place des permanents engagés par les fédérations d'employeurs tend à augmenter dans les instances de la CESSoC. Cette évolution est le résultat de la professionnalisation progressive des fédérations, liée elle-même à la complexité de plus en plus lourde des matières traitées.

4.1.2. Évolution de l'équipe

▶ En 1995, la CESSoC engage son premier permanent. Un poste de secrétariat est partagé à mi-temps avec la FESEP. En 1999, l'organisation engage sa première conseillère juridique. La consolidation de l'équipe est rendue possible grâce à l'obtention de postes Maribel, à l'issue de négociations parfois difficiles avec les syndicats : par exemple, en 2003, au moment de quitter la Ligue des familles, puis en 2009 (poste d'informaticien), en 2010 (poste dédié au volet pédagogique). L'équipe en 2019 est composée de huit personnes, avec une logique de direction adjointe, pour permettre une répartition du suivi des dossiers. Aujourd'hui, le coût salarial représente 76 % des dépenses de l'association ; les subventions ne suffisent pas à couvrir le coût de fonctionnement et le coût salarial. Environ ¼ des produits viennent des cotisations des fédérations, le reste provenant de subventions à l'emploi (Maribel et APE) et d'une subvention de fonctionnement octroyée par la Fédération Wallonie-Bruxelles.

▶ La configuration actuelle de l'équipe de la CESSoC contribue à la professionnalisation de la concertation. Une expertise est développée, principalement, à trois niveaux : pédagogique (mission de formation de la CESSoC), informatique (mission d'information de la CESSoC), et juridique (mission de représentation et de négociation de la CESSoC). Cette expertise, aux visages multiples, est au service des membres du conseil d'administration qui portent les mandats de la CESSoC dans les différentes structures, accompagnés d'un membre de l'équipe. En 2018, on comptabilise des mandats formels dans 28 instances, portés directement par la CESSoC et des mandats formels dans huit instances, portés au nom des intersectorielles patronales.

4.2

Les services de la CESSoC

▶ Depuis les années 1990, la CESSoC développe toute une série de services à ses membres. Outre les consultations juridiques, celle-ci fait progresser ses missions initiales de formation et d'information. Elles tendent à évoluer en fonction de la complexité accrue des dossiers, de l'évolution de l'outil informatique, de l'exigence d'assurer une veille quasi immédiate des informations qui se déclinent selon les différents secteurs et niveaux de pouvoir.

4.2.1 La formation

▶ Dès la fin des années 1990, la CESSoC se fixe pour objectif de former les employeurs des secteurs socioculturel et sportif. Plusieurs journées d'étude sont organisées sur le droit social, la présentation des conventions collectives de travail, les PRC, la comptabilité des associations, la réforme de la loi de 1921 sur les asbl en 2002, etc. Au milieu des années 2000, la CESSoC commence à réaliser des formations à la demande des fédérations, et à destination de leurs opérateurs. Parallèlement, la CESSoC forme ses mandataires, ses administrateurs

à la négociation sociale, et tente de capitaliser les compétences acquises progressivement. Un débat au sein de la CESSoC émerge en 2010, au moment où l'opportunité d'obtenir un poste Maribel pour développer le volet pédagogique de la CESSoC est discutée. Certaines fédérations se montrent réticentes à l'idée que la CESSoC puisse développer un catalogue de formations, qui pourrait entrer en concurrence avec l'offre que chacune propose aux employeurs de son secteur, et qui constitue une source de financement pour ces structures. Au final, la CESSoC obtient ce poste. Le service des formations des cadres se développe autour de quatre formes d'interventions : un programme propre en première ligne, lié à l'actualité (formation sur le RGPD, le Code des sociétés, etc.) ; un catalogue avec des modules thématiques à activer à la demande ; la formation auprès des tiers sur les relations individuelles et collectives de travail ; la formation pour les fédérations.

4.2.2 L'information

▶ La mission d'information de la CESSoC a évolué en étroite connexion avec le développement du site Internet. Dès les années 2000, la CESSoC développe un site interne pour les administrateurs et les conseillers des fédérations. Ceux-ci peuvent y trouver les procès-verbaux des réunions, les textes des CCT, de la documentation, etc. Lorsque la CESSoC obtient un poste Maribel supplémentaire, elle engage un informaticien chargé de perfectionner l'outil : une nouvelle plateforme est créée, toujours orientée vers les fédérations et le conseil d'administration de la CESSoC. La plateforme se complexifie : des espaces de travail sont créés pour échanger des documents ; la zone de documentation ne constitue plus une simple bibliothèque de documents, mais permet une veille documentaire (vigie du Moniteur belge, des commissions parlementaires) ; des calculateurs (frais de transport, barèmes, etc.) remplacent les anciennes fiches pratiques de présentation des CCT, etc. Progressivement émerge l'idée de ne pas limiter la mission d'information de la CESSoC à la seconde ligne, mais plutôt de mettre à disposition les informations directement utiles aux membres eux-mêmes des fédérations. La question des accès distincts à la plateforme est discutée au sein du

conseil d'administration de la CESSoC. Aujourd'hui, un employeur affilié à une fédération membre de la CESSoC peut créer son propre compte sur le site web de la CESSoC, et sélectionner les informations qui intéressent plus particulièrement son secteur. Désormais, le site web est conçu comme un véhicule d'informations et d'outils (plan d'action RGPD, mallette et modèle de règlement de travail, calculateur de masse salariale, calculateur de délai de préavis, etc.) pour les fédérations et leurs membres.

4.3

La CESSoC au sein des structures intersectorielles

▶ Si, au point de départ, les pouvoirs publics et les organisations syndicales s'étaient bien passés de l'interlocuteur patronal, deux décennies plus tard, celui-ci est devenu un acteur incontournable des négociations, avec une certaine forme de légitimité. La CESSoC privilégie la maîtrise technique des dossiers, en s'associant à des personnes compétentes ; c'est une stratégie visant à asseoir une légitimité face aux interlocuteurs, en particulier gouvernementaux ou des administrations, souvent égaux, voire dépassés, dans la maîtrise des dossiers par les fédérations comme la CESSoC.

▶ Dans la décennie 2000, les fédérations intersectorielles sont aussi montées en puissance : c'est particulièrement vrai pour l'UNIPSO, en Wallonie, et plus tardivement, pour BRUXEO. Au niveau wallon, lors de la négociation des premiers accords non marchands, le rôle de l'UFENM (devenue UNIPSO), qui rassemble l'ensemble des secteurs, est avant tout de veiller à mettre les gens autour d'une table. De manière significative, l'UFENM ne signe d'ailleurs les accords qu'après les différents secteurs, puisque ceux-ci se concrétisent de toute façon en commissions paritaires sectorielles. Progressivement, l'UNIPSO a pris une place de plus en plus grande, au point de devenir le seul interlocuteur lors de la dernière négociation de l'accord non marchand wallon.

► La CESSoC a pris une part importante dans ce travail intersectoriel, et a assuré des mandats décisifs, par exemple dans les négociations des réformes APE. Si, dans les années 1990, la CESSoC fait figure de « petit poucet » en Wallonie, elle se renforce et augmente sa représentativité (jusqu'à atteindre 13 607 ETP occupés par les membres des fédérations affiliées en 2018), et donc son poids relatif au sein des fédérations intersectorielles⁴⁵⁵. Ce n'est pourtant pas ce critère qui justifie entièrement la place importante qu'elle occupe aujourd'hui au sein des intersectorielles. Le rôle significatif que la CESSoC joue au sein des structures intersectorielles tient plutôt à la spécificité de l'organisation des secteurs socioculturel et sportif, pensée dès les années 1990 par les fondateurs de la CESSoC comme une « coupole fédérative », qui privilégie les débats dans un esprit pluraliste en interne pour ensuite défendre une position commune ; d'autres secteurs du non marchand qui ont fait le choix de fédérations plus spécifiques ou marquées philosophiquement, peinent parfois à parler d'une seule voix au sein de la structure intersectorielle. Il s'agit là sans doute d'un facteur d'explication. La CESSoC se positionne aujourd'hui comme un acteur d'initiatives, qui porte la parole pour l'ensemble des secteurs socioculturel et sportif.

⁴⁵⁵ Bruxelles, Archives de la CESSoC, Rapport d'activités 2018.

En guise de mot de la fin... ou de la suite

La CESSoC est le fruit d'un mariage forcé de secteurs différents réunis dans une Commission paritaire qu'ils avaient espérée plus homogène. La ministre de l'époque a fini par y placer en 1993 tout ce qui ne rentrait pas (ou presque) dans les autres commissions paritaires du secteur non marchand. Arrivé en 1995, j'avais raté la noce et il a fallu prendre le train en route, à moins qu'il ne se soit agi de finir de construire la locomotive... de ce qui est devenu un TGV.

J'ai commencé à mi-temps dans un bureau de 6 m² avec un téléphone-fax-répondeur... et le tut-tut d'un modem en guise de sirène du train.

Aujourd'hui huit personnes travaillent sur deux étages de bureau en plus des formateurs et intervenants que nous sollicitons régulièrement dans nos formations. On mesure le chemin parcouru...

Au temps du début, quand je me présentais au nom de la CESSoC, on me regardait d'un air dubitatif; il fallait reprendre son souffle pour en prononcer le nom complet sans que l'interlocuteur comprenne bien qui il avait en face de lui. Désormais, la CESSoC apparaît comme le partenaire incontournable (même s'il faut encore parfois mettre le pied dans la porte) des pouvoirs publics et des organisations syndicales sur les matières qu'elle traite. La Confédération est reconnue pour sa compétence et ses prises de position univoques et argumentées. Évidemment, l'observateur extérieur ne devine pas toujours que parler d'une seule voix impose quelquefois des débats longs, voire orageux, entre les fédérations qui constituent la CESSoC.

En 1995, au cours des semaines chargées, une ou deux réunions apparaissaient à l'agenda; en 2018, les représentants de la CESSoC en ont assuré plus de 300.

Imaginez... À l'époque, les associations du secteur socioculturel étaient interdites de travail de nuit (dès 20h), du dimanche ou des jours fériés, et il était hors de question de prester ni plus ni moins que les 40h hebdomadaires

dans des horaires fixes. Autant écrire qu'il valait mieux que l'inspection sociale ne s'intéresse pas trop vite au secteur. La mise en concordance des pratiques du secteur et des règles du droit du travail a certainement été un des premiers défis rencontrés, et pas des moindres.

Le reste de l'histoire figure dans les pages qui précèdent. Ce qui ne s'y trouve pas mérite toutefois d'être évoqué.

L'attachement fort à un esprit de convivialité dans les travaux : jamais on n'aurait pensé tenir une réunion sans un (bon) sandwich, sans un morceau de tarte, sans un (un ?) verre de vin, sans un moment de rencontre informelle pour prendre des nouvelles des unes et des autres, dans une ambiance parfois... « rabelaisienne ».

Qui se souvient que l'on fumait, et certains beaucoup, dans toutes les réunions ; que les abstinents devaient réclamer des pauses pour... respirer.

Les premières réunions de commissions paritaires se tenaient au Ministère (la majuscule a son importance) installé alors rue Belliard. Le bâtiment était vétuste et l'adduction d'eau était coupée dès 22h (pour cause de fuites dans l'installation), tout comme l'éclairage des couloirs. Je me souviens d'une réunion qui nous conduisit à passer minuit assoiffés... et privés de sanitaires avant de quitter la salle à tâtons pour rejoindre la sortie.

Dans la rue perpendiculaire, se nichait le « petit ministère », bistrot-brasserie à lasagnes et chicons gratin, rendez-vous des fonctionnaires en pause... mais aussi des interlocuteurs sociaux venus se retrouver autour d'un casse-croûte pour préparer (ou prolonger) une réunion ; il fallait bien choisir sa table pour que les propos ne s'égarerent pas dans les oreilles adverses.

Le Ministère, devenu Service public fédéral de l'emploi et de la concertation sociale, a déménagé face à la gare du Midi ; le « petit ministère » a suivi quelque temps. Mais l'ambiance avait changé : bâtiments neufs, impersonnels, plus confortables, plus formels... une autre époque.

Restent tant d'épisodes de la « petite histoire » à raconter...

Tant les administrateurs que les premiers membres du personnel, nous avons été des amateurs, mais des amateurs consciencieux et tenaces. Les accords négociés avec les organisations syndicales et les pouvoirs publics depuis 1996 ont construit une maison aux fondations sociales solides pour le secteur sportif et socioculturel. La CESSoC a capitalisé les compétences de tous, ses représentants, les conseillers des fédérations qui la constituent et son équipe propre, pour former une structure professionnelle dont plus personne ne conteste la légitimité et l'importance.

Les défis restent nombreux. « Faire groupe », parler d'une seule voix reste une gageure dans un champ aussi hétérogène. Tout comme négocier des conditions de travail et de rémunérations qui rapprochent et renforcent des secteurs, dont les contextes d'activité diffèrent tant.

Comment garantir le modèle original de négociation tripartite qui a permis tant d'avancées dans la plupart des secteurs ? Comment y associer les secteurs qui s'en trouvent exclus aujourd'hui ?

Comment faire émerger un métier reconnu d'animateur socioculturel et/ou sportif dans la formation initiale ?

Comment conserver la spécificité d'un secteur qui se revendique non marchand avec force dans un environnement réglementaire qui rapproche de plus en plus associations et entreprises commerciales ?

Comment résister à la culture du contrôle permanent et tatillon de la part d'autorités qui se doivent d'accepter de financer des associations qui critiquent parfois leur action ?

La liste est encore longue et l'on sent bien qu'elle dépasse le champ strict de la concertation sociale.

Rendez-vous pour les 50 ans de la CESSoC pour mesurer le travail accompli.

Il importe de remercier ici les membres de l'équipe et la présidente qui n'ont pas compté leur temps et leur énergie pour cet ouvrage arrive dans vos mains et, plus particulièrement : Annabelle Delissus, Valentine Verdonck et Yamina Ghoul. (Et de saluer l'abnégation de leurs collègues qui ont bien dû se passer d'elles pendant ce temps-là).

Reste à saluer les bâtisseurs du secteur : merci aux anciens, à ceux qui sont là, à ceux qui viendront. Merci à tous ceux qui ont donné, donnent et donneront de leur temps pour que se poursuive le travail de la Confédération et pour que perdure une concertation fructueuse dans le secteur.

Merci aux vivants et aux morts aussi, avec une pensée pour Jean-Marie Bragard, premier président de la CESSoC. Il avait coutume de calmer les discussions échauffées en citant Talleyrand : « Tout ce qui est excessif est insignifiant » ; nous ne l'avons pas oublié.

Pierre Malaise, directeur de la CESSoC, 22 août 2019

Remerciements

Ce livre est l'aboutissement de plus de 25 années d'histoire et de près de 2 ans de recherches et de rédaction.

L'histoire de la CESSoC n'aurait pu s'écrire sans leur engagement et leur mémoire. Merci infiniment aux membres du comité d'accompagnement : Yamina Ghoul, Philippe Andriane, Marc Bertholomé, Pierre Georis, Gabriel Maissin, Pierre Malaise, Éric Mikolajczak, et Bernard Paridaens.

Les membres du Comité d'accompagnement, ainsi que Michèle Hubin, Yves Hellendorff et Jean-Marie Léonard ont accepté de prêter leur voix et leur documentation personnelle aux auteures pour nous faire revivre les moments de vie de la CESSoC qui n'apparaissent pas dans les archives officielles. Nous les remercions pour leur temps et pour leur contribution.

Pour mettre en mots et en images 25 ans d'histoire institutionnelle, politique et sociale, nous avons eu la chance de pouvoir compter sur le talent et la rigueur de Christine Machiels et Amélie Roucloux du CARHOP ainsi que de Laura Simonati et Matthieu Gorissen du Studio Oilinwater.

Ce livre n'aurait pu voir le jour sans le soutien financier de la Fédération Wallonie-Bruxelles. Nous tenons particulièrement à remercier Mesdames Alda Greoli, ministre de la Culture et de l'Éducation permanente, Isabelle Simonis, ministre de la Jeunesse ainsi que Messieurs Rudy Demotte, ministre-président de la Fédération, et Rachid Madrane, ministre de la Jeunesse.

Un grand merci encore à Virginie Pierre (COJ) pour son travail de relecture minutieux.

Merci enfin aux personnes qui, au fil de ces 25 années, ont œuvré à la construction de la Confédération des Employeurs des secteurs Sportif & SocioCulturel et permis de tracer la route de celles et ceux qui porteront plus loin encore la construction d'un secteur indispensable à notre société.



Table des abréviations

ACC : Association des Centres Culturels
ACS : Agent Contractuel Subventionné
ACW : Algemeen Christelijk Werknemers-
verbond
AES : Association des Établissements Sportifs
A&T : Attractions & Tourisme
AGV329 : ArbeitgeberInnenverband für den
soziokulturellen und den Sportsektor in
der Deutschsprachigen Gemeinschaft
(Association des employeurs du secteur
socioculturel et sportif en Communauté
germanophone)
AISF : Association Interfédérale
du Sport Francophone
AFoSoC : Association des Fonds Sociaux
du secteur non marchand (VESoFo)
ALEAP : Association Libre d'Entreprises
d'Apprentissage Professionnel
AMCFC : Association des Maisons
de la Culture et des Foyers Culturels
(devenue ACC)
AnikoS : ArbeitgeberInnenverband
des Nicht-Kommerziellen Sektors
APE : Aides à la Promotion de l'Emploi
APEF : Association Paritaire pour l'Emploi
et la Formation
ASBL : Association Sans But Lucratif
ASTRAC : Réseau des professionnels
en Centres culturels de la Fédération
Wallonie-Bruxelles.
BRUXEO : Confédération représentative
des entreprises à profit social bruxelloises
BVA : Beschäftigte Vertragangestellte
CA : Conseil d'administration
CAIPS : Concertation des Ateliers d'Insertion
Professionnelle et Sociale
CARHOP : Centre d'Animation et de
Recherche en Histoire Ouvrière et Populaire
CBENM : Confédération Bruxelloise
des Entreprises Non Marchandes
(devenue BRUXEO)

CCE : Conseil Central de l'Économie
CCT : Convention Collective de Travail
CD&V : Christen-Democratisch en Vlaams
cdH : centre démocrate Humaniste
CENM : Confédération des Entreprises
Non Marchandes (devenue UNISOC)
CESEP : Centre Socialiste
d'Éducation Permanente
CESE-W : Conseil Économique, Social
et Environnemental de Wallonie
CESRB : Conseil Économique et Social
de la Région Bruxelloise
CESRW : Conseil Économique et Social
wallon (devenu CESE-W)
CESSoC : Confédération des Employeurs
des secteurs Sportif & SocioCulturel
CGSLB : Centrale Générale des Syndicats
Libéraux de Belgique
CIRAT : Coordination Interrégionale
des Associations et de leurs Travailleurs
CMT : Chômeur Mis au Travail
CNE : Centrale Nationale des Employés
CNT : Conseil National du Travail
CoCoF : Commission Communautaire
Française
COJ : Confédération des Organisations
de Jeunesse Indépendantes et Pluralistes
CP 329 : Commission Paritaire 329
pour le secteur socioculturel
CSEP : Conseil Supérieur
de l'Éducation Permanente
CRISP : Centre de Recherche
et d'Information Socio-Politiques
CSC : Confédération des Syndicats Chrétiens
CST : Cadre Spécial Temporaire
CVP : Christelijke Volkspartij
DéFI : Démocrate Fédéraliste Indépendant
DENM : Direction de l'Emploi Non Marchand
en Communauté française
DG Culture : Direction Générale
de la Culture (Communauté française)

ECOLO : Ecologistes Confédérés pour
l'Organisation de Luttes Originales
FBIE : Fonds Budgétaire Interdépartemental
pour l'Emploi
FEB : Fédération des Entreprises de Belgique
FeBISP : Fédération Bruxelloise des
organismes d'Insertion SocioProfessionnelle
et d'Économie Sociale d'Insertion
FEONG : Fédération des Employeurs
des Organisations Non Gouvernementales
FESC : Fédération des Employeurs
du Secteur Socioculturel
FESEFA : Fédération des Employeurs
des Secteurs de l'Éducation permanente
et de la Formation d'Adultes
FESEP : Fédération des Employeurs
du Secteur de l'Éducation Permanente
(devenue FESEFA)
FESOJ : Fédération des Employeurs
des Secteurs des Organisations de Jeunesse,
des Fédérations de Centres de Jeunes
et du Tourisme social
FETSOJ : Fédération des Employeurs
de Travailleurs du Secteur des Organisations
de Jeunesse (devenue FESOJ)
FFCISPRBC : Fonds de la Formation
Continuée des travailleurs de l'ISP
en Région de Bruxelles-Capitale
FGTB : Fédération Générale du Travail
de Belgique
FIAET : Fédération Internationale
des Associations d'Éducation des Travailleurs
FIBBC : Fédération Interdiocésaine des
Bibliothécaires et Bibliothèques Catholiques
FPCEC : Fédération Pluraliste des Centres
d'Expression et de Créativité (devenue
Incidence)
FWA : Fédération Wallonne de l'Agriculture
FWSCW : Federatie van Werkgevers van
Sociaal-Cultureel Werk (devenue SOCIARE)
ETP : Équivalent Temps Plein

Interfédé : Interfédération des centres
d'insertion socioprofessionnelle (wallonne)
Maribel : Model for Analysis and Rapid
Investigation of the Belgian Economy
MOC : Mouvement Ouvrier Chrétien
MR : Mouvement Réformateur
ONEM : Office National de l'Emploi
ONSS : Office National de la Sécurité Sociale
PAC : Présence et Action Culturelles
PRC : Programme de Résorption du Chômage
PRIME : Programme Régional d'Insertion
sur le Marché de l'Emploi
PRL : Parti Réformateur Libéral
PS : Parti Socialiste
PSC : Parti Social-Chrétien (devenu cdH)
PTP : Programme de Transition
Professionnelle
SCCC : Syndicat Chrétien
des Communications et de la Culture
SETCa : Syndicat des Employés,
Techniciens et Cadres de la FGTB
SICE : Système d'Information du Cadastre
de l'Emploi
SOCIARE : Socioculturele Werkgeversfede-
ratie
TCT : Troisième Circuit du Travail
UCM : Union des Classes Moyennes
UFENM : Union Francophone des Entreprises
Non Marchandes (devenue UNIPSO)
UNIPSO : Union des Entreprises
à Profit Social
UNISOC : Union fédérale des Entreprises
à Profit Social
UWE : Union Wallonne des Entreprises
VCSPo : Vlaamse Confederatie van Social-
Profit Ondernemingen (devenue VERSO)
VERSO : Vereniging voor Social Profit
Ondernemingen
VESoFo : Vereniging van de Sociale Fondsen
van de social profit sector (AFOSOC)

Table des matières

Sommaire	4	4.2 1990-1993. L'élargissement du champ de compétence de la commission paritaire et son impact sur la concertation	49	► Chapitre 3 2000-2010 : La professionnalisation de la concertation	99	3. Le reprofilage des PRC	144
[Préfaces]	6			1. Vers un espace de négociation tripartite	100	3.1 L'avenir des postes FBIE	146
Une histoire racontée à plusieurs voix	8			1.1 La création d'une concertation sociale particulière...	101	3.2 La généralisation des contractuels subventionnés	147
► Chapitre 1 1970-1990 : Les prémisses de la CESSoC	12	► Chapitre 2 1990 : Les premiers défis de la CESSoC	53	1.2 ... pour un secteur particulier	102	3.2.1 En Région wallonne, le décret APE	148
1. L'émergence des politiques culturelles en Communauté française	13	1. Les défis internes de la Confédération	54	1.3 De nouvelles opportunités	104	3.2.2 En Région bruxelloise, le dispositif des ACS	150
1.1 L'autonomie culturelle	14	1.1 Statuts et règlement d'ordre intérieur	55	2. La CESSoC face aux accords non marchands	106	3.2.3 Les BVA en Communauté germanophone	150
1.2 Concrétiser la démocratie culturelle	16	1.2 La professionnalisation de la CESSoC	56	2.1 Impacts de l'accord non marchand fédéral	107	3.2.4 Impacts des réformes	151
1.3 Le Pacte culturel (1973)	18	1.3 La représentation au sein de la CESSoC	59	2.1.1 La répartition des mandats à la CESSoC	108	3.3 Les PRC et le transfert des compétences	152
1.4 Professionnaliser l'animation socioculturelle	20	1.3.1 Les cotisations	59	2.1.2 Les négociations en CP 329	110	3.3.1 L'évaluation des ACS Bruxellois	154
2. La politique de l'emploi dans le champ socioculturel	23	1.3.2 L'équilibre entre les fédérations	60	2.1.3 Harmonisation des barèmes et classification des fonctions en CP 329	112	3.3.2 La réforme APE	156
2.1 Historique des PRC	23	1.3.3 Le pluralisme politique	63	2.2 Accords non marchands et fédéralisation de la concertation sociale	113	4 La CESSoC à l'âge adulte	162
2.2 Impacts et enjeux pour le champ socioculturel	25	2. La CESSoC au sein de la commission paritaire	65	2.3 L'accord non marchand en Région wallonne	118	4.1 L'évolution interne de la CESSoC	163
3. La structuration de la concertation sociale dans le champ socioculturel	29	2.1 Un large champ de compétence	66	2.3.1 Renforcement de la Région wallonne et stratégies de la CESSoC	119	4.1.1 Évolution des instances	163
3.1 Les syndicats et le champ socioculturel	30	2.2 Les deux premières négociations, un terrain d'essai à la concertation sociale	68	2.3.2 Négociations en commission paritaire : harmonisation barémique	120	4.1.2 Évolution de l'équipe	164
3.1.1 Une méfiance réciproque, une approche timide	30	2.2.1 La CCT « Fonds social pour la formation »	69	2.4 L'accord non marchand à Bruxelles	123	4.2 Les services de la CESSoC	165
3.1.2 La problématique des « sous-statuts »	31	2.2.2 La CCT « Indexation des salaires »	72	2.4.1 Puzzle institutionnel et stratégies de la CESSoC	124	4.2.1 La formation	165
3.2 Les préoccupations des responsables d'associations	33	2.3 Les deux négociations suivantes, pommes de discorde	73	2.4.2 Négociations en commission paritaire	126	4.2.2 L'information	166
3.3 Le refus de polariser les débats : L'émergence d'une troisième voie	36	2.3.1 La CCT « Statut de la délégation syndicale »	74	2.4.3 Bilan	128	4.3 La CESSoC au sein des structures intersectorielles	167
3.4 Les spécificités d'une commission paritaire pour le champ socioculturel	38	2.3.2 La CCT « Modalités de la durée du travail, du travail de nuit, du dimanche et des jours fériés »	77	2.5 L'accord non marchand en Communauté française	128	En guise de mot de la fin... ou de la suite	169
4. La fédération des secteurs et la configuration d'un banc « patronal »	41	2.3.3 Bilan	81	2.5.1 Problèmes structurels de financement et stratégies de la CESSoC	129	Remerciements	173
4.1 1980-1990 Organiser le dialogue entre différentes fédérations représentatives	42	2.4 Le Bureau de conciliation de la CP 329	81	2.5.2 Négociations en commission paritaire : un top (?) départ à 75 %	134	Table des abréviations	174
4.1.1 La FESEP ou l'histoire de la difficile construction d'une structure pluraliste	42	3. La CESSoC au sein du secteur non marchand	82	2.5.3 Bilan	137	Table des matières	176
4.1.2 Une proximité FESEP-FESQJ	44	3.1 Le paysage des structures représentatives du non marchand	83	2.6 L'accord non marchand en Communauté germanophone	141		
4.1.3 L'autonomie des centres culturels	46	3.2 L'histoire d'une adhésion	85	2.6.1 Structuration tardive et stratégies de la CESSoC	142		
4.1.4 La Médiathèque, une institution rodée à la concertation sociale	47	3.3 L'histoire d'une construction	88	2.6.2 Négociations en commission paritaire	143		
		4. Le Maribel	90				
		4.1 La création du Maribel social	90				
		4.2 Le Maribel et les secteurs socioculturel et sportif	92				
		4.3 Le Maribel et la CESSoC	96				



Les combats solidaires ne sont jamais vains

Fabriquer un livre est un travail collectif. Pour les 25 ans de la CESSoC, pas mal de monde s'est investi - toute créativité dehors - pour retracer cette histoire hors du commun. C'est une première bienvenue. Il était temps d'écrire l'aventure.

Historiens, acteurs, témoins, équipe de la CESSoC, graphistes, artistes, compagnons de route de l'asbl... tous ont plongé dans la matière.

De la matière parfois ardue, loin de la littérature conventionnelle. Ici, se côtoient des accords, des négociations, des commissions paritaires, des structures intersectorielles, des plans quinquennaux, des CP 329, des APE, des ACS, des concertations tripartites, des salariés, des bénévoles, des syndicats, des patrons, des acteurs politiques, des fonctionnaires, des coups de gueule, des coups de blues, des coups de coeur et des coups de poker... Bref, 25 ans de concertation sociale et politique, scène et coulisses, côté cour et côté jardin.

Ce livre raconte le travail de fond remarquable de décennies de combats bouillonnants : la démocratie culturelle, l'emploi, la professionnalisation de l'animation socioculturelle, les accords du non marchand, les financements structurels, mais aussi le rassemblement en confédération des secteurs sportif et socioculturel... En ligne de mire de tout ça ? Les jeunes et les citoyens, mais aussi le tissu associatif du pays. Un tissu fort, que nos voisins d'outre-Quévrain envient.

À juste titre, nous pouvons en être fiers. Ce livre nous rappelle que les combats solidaires ne sont jamais vains.

La matière est passionnante, car *in fine*, l'aventure de la CESSoC croise les politiques publiques et l'Histoire belge, parfois surréaliste, les avancées sociales et culturelles, le secteur non marchand et le monde associatif qui se sont, au fil du temps, renforcés et professionnalisés.

Ce récit évoque à la fois des personnes et des institutions, de petites histoires et de l'Histoire avec un grand H, des jours et des nuits de travail, des utopies et du pragmatisme.

Une aventure incroyable car comme le résume Pierre Malaise, son directeur depuis 1995, la CESSoC c'est « *une locomotive devenue TGV* ».

Bon voyage au coeur de la Confédération des Employeurs du secteur Sportif et SocioCultuel, une fabrique jeune de 25 ans de concertation sociale & politique.

Yamina Ghoul

Présidente de la CESSoC, 23 août 2019



Confédération des Employeurs
des secteurs Sportif & SocioCultuel asbl

En collaboration avec

Avec le soutien de

