



Confédération des Employeurs
des secteurs Sportif & SocioCulturel asbl

Les priorités du secteur socioculturel

Avril 2014

Éditeur responsable :

Pierre Malaise CESSoc








Rue Josaphat 33, 1030 Bruxelles

Illustrations : Kanar / www.kanar.be

Mise en page : Noémie Broder /

noemie.broder@gmail.com

Table des matières

	Présentation du secteur _____	5
	1. Programmes de remise à l'emploi ACS-APE-BVA : relever les défis du transfert de compétences _____	7
	2. Garantir un emploi pérenne et de qualité en assurant un financement suffisant _____	14
	3. Des associations mieux financées pour des services de qualité aux bénéficiaires _____	18
	4. Simplification, clarté et cohérence administratives _____	20
	5. Une concertation sociale et politique en soutien des projets _____	23
	6. La formation : augmenter les compétences des travailleurs pour améliorer la qualité des actions _____	25

L'inclusion sociale et la participation citoyenne passent par l'émancipation individuelle et collective !

L'inclusion sociale et la participation citoyenne sont au centre de l'action des associations du secteur socio-culturel. Si l'emploi, et le niveau de vie qui en découle, sont bien des facteurs d'intégration dans la société, cet élément ne saurait suffire, et l'on sait qu'il fait défaut à une partie de la population, pour garantir une participation citoyenne.

Le travail des associations, qu'elles soient sportives ou socioculturelles, s'inscrit dans la création de lien social, dans la formation et l'émancipation individuelle et collective, dans l'encouragement de l'expression culturelle et politique, que ce soit à l'échelle d'un quartier, d'une communauté, d'une région... La lutte contre les idées simplistes et les extrémismes s'en trouve renforcée, tout comme l'innovation sociale.

Le secteur n'entend toutefois pas être l'instrument de politiques sécuritaires et de prévention directe qui ne viseraient qu'à toucher des publics identifiés par les problèmes qu'ils génèrent ou pourraient générer. Les publics fragilisés sont en quête de reconnaissance et de dignité; en ne les abordant que sous l'angle des problèmes, on renforce leur sentiment d'exclusion. L'action du secteur s'inscrit, au contraire, dans une dynamique positive d'expression des publics considérés dans tout leur potentiel.

L'emploi du secteur en 2011 en quelques chiffres

- 3 325 employeurs;
- dont 2067 occupent moins de 5 travailleurs;
- 1/3 en Région de Bruxelles-Capitale et 2/3 en Wallonie;
- 23 003 travailleurs occupés [18 945 ETP] dont ± 90% d'employés;
- plus de 51 % des travailleurs financés par les plans régionaux de subventions à l'emploi [ACS-APE-BVA]
- plus de 1 000 travailleurs financés via les mesures Maribel.

Une confédération pour porter la voix des employeurs

La CESSoC est la confédération francophone reconnue comme représentative des employeurs au sein de la Commission paritaire 329 et des sous-Commissions paritaires 329.02 et 329.03.

Elle rassemble les fédérations d'employeurs francophones et germanophones du secteur socioculturel :

- A & T - Attractions et Tourisme
- ACC - Association des Centres Culturels
- AES - Association des Établissements Sportifs
- AGV - Arbeitgeberverband der PK 329
- AISF - Association Interfédérale du Sport Francophone
- FEONG - Fédération des Employeurs ONG de coopération au développement
- FESEFA - Fédération des Employeurs des Secteurs de l'Éducation permanente et de la Formation des Adultes
- FESIJ - Fédération des Employeurs des Secteurs des Organisations de Jeunesse, des Fédérations de Centres de Jeunes et du Tourisme social
- FIBBC - Fédération Interdiocésaine des Bibliothécaires et Bibliothèques Catholiques
- FPCEC - Fédération Pluraliste des Centres d'Expression et de Créativité
- FTVLoc - Fédération des Télévisions locales
- PointCulture

Ces employeurs développent leur action dans les domaines suivants :

- Bibliothèques publiques de droit privé
- Centres d'expression et de créativité
- Centres de jeunes
- Centres culturels
- Éducation permanente
- Fédérations et établissements sportifs
- Insertion socioprofessionnelle
- Intégration des populations d'origine étrangère
- Médiathèque
- Musées
- Associations de coopération au développement
- Organisations de jeunesse
- Télévisions locales
- Tourisme non commercial

Les ministères compétents pour la tutelle des secteurs relèvent des niveaux de pouvoir suivants :

- Commission Communautaire Française
- Communauté germanophone
- État fédéral
- Fédération Wallonie-Bruxelles
- Région de Bruxelles-Capitale
- Wallonie

Priorité n°1 :

Programmes de remise à l'emploi ACS-APE-BVA : Relever les défis du transfert de compétences



Difficultés et enjeux

Des espoirs et des craintes

La 6ème réforme de l'État place dans les mains des Régions et de la Communauté germanophone la part qui restait fédérale des leviers financiers dédiés aux programmes de remise à l'emploi.

Dans le secteur socioculturel, où ces postes représentent un emploi sur deux, voire deux emplois sur trois dans certains secteurs, le transfert suscite à la fois **des espoirs de meilleure intégration dans les politiques sectorielles et de fortes craintes de voir croître la part du coût déjà difficilement supportée par les associations.**

Gérer de vieux paradoxes

Les premiers programmes de remise à l'emploi remontent à la fin des années septante et mêlent d'emblée un objectif de résorption du chômage (une politique d'emploi) et un soutien aux missions du secteur à profit social et des pouvoirs publics au service de la population. L'idée était simple : il semblait plus approprié de payer quelqu'un à travailler plutôt qu'à chômer surtout si c'était au service de la collectivité.

Les deux objectifs, d'une part, de remise à l'emploi, et, d'autre part, de développement de l'action sociale et socioculturelle semblaient mariés pour le meilleur et aucun

promoteur de ces plans ne s'est vraiment soucié de la primauté de l'un par rapport à l'autre, ni du paradoxe qui naissait de voir des personnes précarisées ou peu qualifiées employées dans des programmes d'emploi en faveur d'autres personnes, parfois elles aussi précarisées, ou dans des métiers qui auraient nécessité des qualifications spécifiques pour assurer le meilleur service.

D'emblée, c'est le ministre de l'Emploi, et, à l'époque, aussi le ministre des Finances qui décidaient de l'octroi des postes de travail aux associations sur base de dossiers de candidatures; c'est encore le cas à Bruxelles. Personne n'ignore que les décisions ont longtemps fait l'objet d'arbitrages entre les familles politiques.

La régionalisation de la matière (à l'exception des réductions de contractuels subventionnés et des droits de tirage) dans les années quatre-vingts et la dispersion des compétences entre les différentes entités fédérées ont accru encore la distance entre les ministres de l'Emploi, qui deviennent les plus gros pourvoyeurs de subsides du secteur socioculturel, et les ministres de tutelle des secteurs chargés d'organiser les politiques sectorielles.

La 6ème réforme de l'État offre aujourd'hui la possibilité de questionner progressivement ces paradoxes en vue d'une meilleure cohérence des politiques sectorielles.

Toucher à ces programmes, c'est toucher à l'emploi !

Les montants injectés dans ces programmes, d'abord qualifiés "de résorption du chômage", sont importants et peu mobilisables par les ministres de l'Emploi; la plupart des décisions sont prises, avec sagesse, à durée indéterminée tant il est vrai que les services rendus à la population le sont aussi.

La tentation est donc réelle d'aller chercher dans ces budgets des moyens à injecter dans des politiques d'emploi ciblées, oubliant ainsi que ces emplois sont aujourd'hui des vecteurs indispensables des services développés par le secteur socioculturel et d'autres.

Le vocabulaire a son importance. Il ne s'agit pas ici de programmes d'aide à l'emploi, ou de réductions de coût réclamées par le secteur marchand et qui peinent souvent à se transformer en postes de travail. Ces dispositifs sont des programmes de mise à l'emploi; la création d'emplois supplémentaires est imposée et contrôlée.

Une part variable des coûts de ces emplois est supportée par les associations au prix d'ingénierie d'obtention de subventions et de moyens de toutes sortes de plus en plus difficiles à obtenir dans cette période de raréfaction de moyens publics. Outre une partie de la masse salariale, dont l'évolution (index, ancienneté, application des accords non marchands...) n'est que partiellement couverte par la subvention à l'emploi, les associations financent le coût du poste de travail et les frais de fonctionnement de façon à assurer à ces travailleurs le même traitement que tous les autres. **Toucher à ces programmes ou en réduire le financement, même faiblement, aurait donc une traduction immédiate en perte d'emplois.**

C'est pourquoi nos associations attendent des partis qu'ils s'engagent à garantir une **neutralité financière et ad-**

ministrative totale dans le cadre du transfert, de prendre le temps de l'analyse et de la concertation avant de modifier ces programmes en vue de les améliorer et de continuer à soutenir la création de nouveaux emplois tout en renforçant leur financement au regard des défis d'aujourd'hui et de demain. Cette neutralité implique le maintien des réductions de cotisations patronales qui s'appliquent aujourd'hui.

Enfin, quels que soient les améliorations et redéploiements envisagés, ceux-ci ne sauraient s'opérer en prenant aux uns pour donner aux autres. Les gouvernements successifs ont abondamment utilisé ces programmes pour développer et soutenir des politiques sectorielles; cela n'a jamais été le choix des opérateurs eux-mêmes. Il ne s'agirait pas qu'ils en deviennent demain les victimes.

Consolider les financements

Au moment où les incertitudes sont nombreuses sur les capacités de financement des entités fédérées, il peut sembler inadéquat de réclamer **l'amélioration des conditions de financement de ces emplois.**

Pourtant, s'agissant des secteurs à profit social, dont les ressources dépendent quasi exclusivement des aides publiques, il s'agit pourtant d'une garantie pour le maintien des postes de travail, et en conséquence, de l'ampleur et de la qualité des services, cela, en respectant une égalité de traitement entre tous les travailleurs.

La couverture des barèmes et autres avantages négociés en tripartite avec les pouvoirs publics dans le cadre des accords non marchands et le coût de l'ancienneté sont des corollaires de cette égalité.

Par ailleurs, les politiques menées par les secteurs s'envisagent la plupart du temps dans le moyen et le long

terme; à cet égard, l'intégration des emplois découlant des Plans dits "Marshall" wallons dans **un cadre à durée indéterminée** donnerait des perspectives aux actions entamées dont personne ne conteste l'intérêt.

Du temps pour négocier des solutions adaptées aux contextes institutionnels

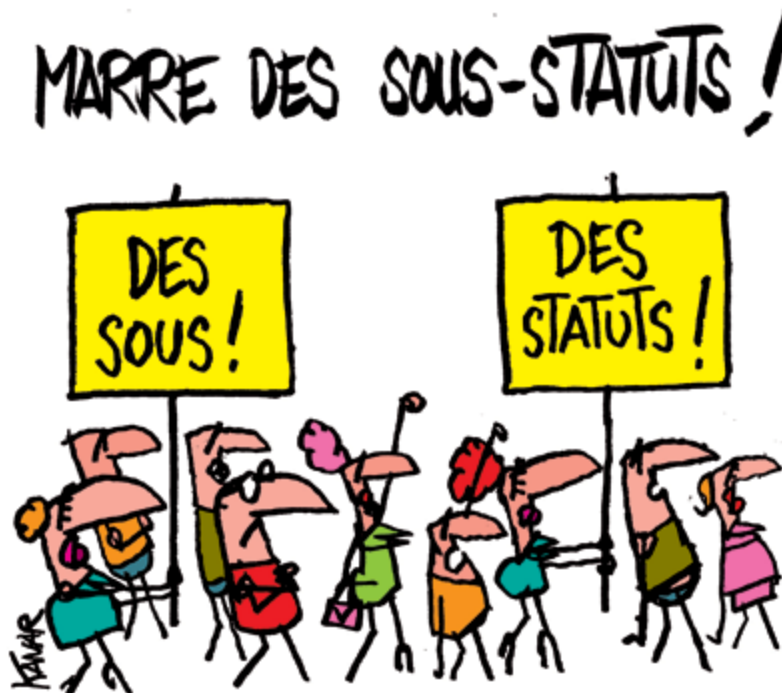
Le transfert des compétences en matière de réductions de cotisations donne l'occasion aux Régions et à la Communauté germanophone de mieux articuler et intégrer les politiques d'emploi avec les politiques sectorielles aux différents niveaux de pouvoir.

Ces perspectives laissent entrevoir l'ouverture de **chantiers législatifs de grande ampleur dont la CESSoC, avec les organisations intersectorielles auxquelles elle adhère, entend bien être un partenaire de négociation.** La presse fait écho au souhait des em-

ployeurs du secteur marchand de voir croître les aides à l'emploi qui les concernent; de son côté, le secteur à profit social entend bien être l'interlocuteur des discussions sur les aides qui le soutiennent.

Le temps nécessaire à l'analyse et à la concertation devra être suffisant pour que les décisions soient porteuses de perspectives solides pour l'avenir et, plus simplement, d'efficacité; la concertation devra se tenir aussi au niveau des secteurs et de leurs instances consultatives.

À cet égard, il est inquiétant que les querelles incessantes autour des cadastres des postes concernés aient, jusqu'ici, empêché la collecte de données permettant de fonder des analyses. Si les administrations collectent bien des données sur les aspects quantitatifs des emplois créés, même si elles ne les traitent pas toutes, très peu d'informations sont disponibles pour qualifier finement les actions menées par



les travailleurs concernés. Sauf dans quelques secteurs, des renseignements aussi élémentaires que les agréments des associations promotrices ou les références de commission paritaire font défaut; cette carence nuit fortement à toute analyse prospective quant à l'utilisation de ces postes. Les travaux entrepris en matière de cadastre par la Fédération Wallonie-Bruxelles nous semblent devoir être étendus et faire l'objet d'analyses régulières afin de fonder les articulations politiques adéquates.

Enfin, les solutions d'amélioration de ces programmes ne sauraient ignorer les perspectives incertaines qui restent sur le financement à terme des Communautés et de la Commission communautaire française bruxelloise qui agrée une partie importante du secteur socioculturel. S'il peut apparaître idéal de transférer purement et simplement postes et budgets dans le chef des entités de tutelle, personne ne souhaite le faire dans des conditions qui conduiraient à la suppression ou à la réduction de financement des programmes.

Nos propositions visant à mieux articuler politiques d'emploi et missions des secteurs

Depuis les débuts de la création de ces programmes, les emplois dénommés aujourd'hui ACS-APE-BVA sont devenus indispensables à l'exercice des missions des associations socioculturelles. Ces politiques ont été créées suite aux chocs pétroliers à la fin des années septante et sont venues singulièrement appuyer les politiques des communautés et commissions.

Nous nous trouvons donc devant un dispositif de **quasi-subventions sectorielles**, mais alourdies de conditions particulières à l'embauche, et dotées d'un mode de répar-

tition hérité du passé et d'un contrôle pas ou très peu exercé par les tutelles.

Outre la neutralité dans le cadre du transfert, la CESSoC souhaite conserver la solidité administrative et la régularité de subventionnement qui caractérisent les programmes de remise à l'emploi.

Toutefois, pour mieux articuler les politiques d'emploi et l'exercice des missions des secteurs, la CESSoC suggère de garder **en ligne de mire une intégration des politiques d'emploi dans les politiques sectorielles**, mais en agissant progressivement là où les conditions sont les plus favorables, quitte à maintenir le statu quo là où elles ne sont pas réunies.

À ce stade, la CESSoC propose 3 degrés d'intégration sachant qu'il faut veiller à conserver une approche transversale, particulièrement entre la Wallonie et la Région de Bruxelles-Capitale dont les programmes d'emploi ACS et APE soutiennent les politiques de la Fédération Wallonie-Bruxelles.

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 ou la Communauté germanophone dont les gouvernements détiennent à la fois les leviers de la subvention sectorielle et des subventions à l'emploi.

Hors de ces conditions, 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. Ceux-ci nécessiteraient des accords de coopération solides et pas forcément faciles à négocier (en particulier à Bruxelles) et une assise budgétaire solide qui fait défaut à ces deux entités. Dans ce cas, la solution que soutient la CESSoC vise à développer le cofinancement systématique des postes de travail.

Singulièrement en Fédération Wallonie-Bruxelles, les restrictions budgétaires et le retard apporté au calendrier de reconnaissance, imposent d'étudier la complémentarité et le cofinancement réel entre emplois ACS-APE et postes "permanents".

Enfin, des associations se sont appuyées de longue date sur les programmes de remise à l'emploi pour développer des projets innovants et originaux qui ne trouvent place dans aucun cadre d'agrément.

La CESSoC continue à défendre l'accès à ces programmes pour soutenir l'innovation sociale que ce soit de façon autonome ou adossée à un agrément existant.

Transférer prudemment postes et budgets dans certains secteurs régionaux

Si la vision idéale de la CESSoC est une intégration de tous les emplois dédiés aux missions dans les politiques sectorielles, il apparaît plus aisé de réaliser des transferts complets au sein d'un même gouvernement.

Par transfert, la CESSoC entend que les compétences d'attribution des postes, de financement des postes et de contrôle administratif passent du ministre de l'Emploi au ministre de tutelle. Du point de vue institutionnel, cela implique de transférer les montants dévolus aux points APE-ACS-BVA des postes concernés et aux réductions de cotisations patronales dans le budget sectoriel et d'en garantir une évolution similaire.

L'exercice asymétrique des compétences en Wallonie et à Bruxelles conduit à chercher des solutions différentes en fonction des entités fédérées concernées.

Le contexte institutionnel wallon semble le plus propice à un transfert à court terme dans les secteurs suivants :

- Centres d'Insertion SocioProfessionnelle [CISP]
- Centres Régionaux d'Intégration pour les populations étrangères ou d'origine étrangère [CRI]
- Centres de Formation Professionnelle agréés par l'AWIPH
- Missions Régionales pour l'Emploi [MIRE]

Ce transfert, outre l'aspect institutionnel, nécessite, dans la plupart des cas, une adaptation des réglementations sectorielles qui devront prévoir un phasage serein notamment vers :

- une égalité de traitement à terme entre associations;
- des règles administratives, de justification et de contrôle identiques;
- une attribution et un contrôle total par les administrations de tutelle;
- une suppression des critères d'embauche particuliers des programmes de remise à l'emploi.

En Communauté germanophone, les politiques d'emploi et sectorielles sont également rassemblées dans les mains d'un gouvernement unique; une articulation intégrée est donc envisageable là aussi.

Plus complexe est la situation des secteurs relevant de la CoCoF, de la Fédération Wallonie-Bruxelles ou encore dont la reconnaissance est croisée entre plusieurs entités fédérées. Une intégration des aides à l'emploi dans les politiques sectorielles ne saurait s'imaginer sans de nouveaux transferts de compétences.

Dans ces cas, et sans préjuger d'une évolution ultérieure plus intégrée, la CESSoC défend l'idée d'un cofinancement des postes de travail relevant des programmes de remise à l'emploi dans le cadre d'accords de coopération.

Dans certains secteurs particuliers (Centres culturels, Établissements Sportifs, Tourisme...), les Communes affectent des postes relevant de ces programmes aux associations; la question du transfert aux associations de

ces postes aujourd'hui employés par les Communes doit également être examinée. Le cadre doit être neutre budgétairement.

Cofinancer les contractuels subventionnés avec les ministres de tutelle

La politique de remise à l'emploi ne saurait s'évaluer sans tenir compte des missions remplies auprès de la population par les travailleurs embauchés. La pertinence des actions menées par les associations avec l'appui de ces travailleurs doit être mise en évidence.

Dans les secteurs agréés et subventionnés, il revient à chaque ministre de tutelle et à son administration d'orienter les politiques et d'évaluer les actions menées par les associations, quelle que soit la nature de leur emploi.

Aujourd'hui, en Wallonie, la part de pouvoir du ministre de tutelle, à de rares exceptions près, est réduite à une sollicitation d'avis de la part de l'administration de l'emploi



régionale; la CESSoC plaide pour renforcer le rôle des ministres de tutelle à tous les niveaux, mais aussi leur responsabilité dans le cadre d'une concertation à mener avec les secteurs.

Même si les budgets des contractuels subventionnés restent de la compétence des ministres de l'emploi régionaux, la CESSoC suggère d'étudier l'hypothèse de confier aux ministres de tutelle, chacun pour les compétences de son ressort, le soin d'attribuer et de contrôler les postes actifs dans leur secteur, même si ces compétences relèvent d'une autre entité fédérée.

Cette disposition, qui a existé longtemps dans les programmes FBIE, renvoie les associations à un interlocuteur unique et est porteuse de cohérence dans le déploiement des politiques sectorielles.

Mais ce modèle ne saurait dispenser les ministres de tutelle de développer eux-mêmes leurs propres politiques d'emploi; à cet égard, **la CESSoC réclame la mise en place systématique de cofinancements additionnels** à l'instar de ce qui se pratique, de façon encore insuffisante, dans le Décret pour l'emploi socioculturel en Fédération Wallonie-Bruxelles.

Une attention particulière devra être donnée aux associations aux agréments multiples ou relevant de plusieurs tutelles.

On comprend que la mise à l'étude d'un tel modèle impose des conditions préalables. Il s'agit tout d'abord de **connaître l'affectation des emplois de contractuels subventionnés dans les associations**, mais aussi d'avoir une vue précise sur ce que représentent les masses financières affectées à chacun des secteurs.

Enfin, l'énorme hétérogénéité des cas de financement des postes dans les programmes de remise à l'emploi est une situation de fait qu'il est impossible d'ignorer. **Toute avancée vers des systèmes plus cohérents devra nécessairement passer par des phases de transition qui devront garantir le maintien des emplois en place aujourd'hui.**

Continuer à remettre à l'emploi dans des projets innovants

Les programmes de remise à l'emploi ont été, dès l'origine, un formidable laboratoire d'innovation dans tous les domaines; la CESSoC continue à défendre ce modèle qui concilie insertion socioprofessionnelle et action socioculturelle.

Aujourd'hui, des associations mènent des actions innovantes, devenues indispensables, grâce au soutien quasi exclusif des plans de remise à l'emploi, faute de cadre de reconnaissance existant.

Les associations agréées et subventionnées ont aussi toujours veillé à développer des cadres d'expérimentations ou d'actions complémentaires à celles qui rentrent dans les balises décrétales.

Certaines expériences ont ensuite donné lieu à la mise au point de réglementations (CEC, école des devoirs...) et à un encadrement meilleur, une fois leur utilité reconnue par les pouvoirs publics. Les plans de remise à l'emploi doivent continuer à soutenir les actions novatrices au profit de la population et les pouvoirs publics doivent renforcer ces actions plus durablement une fois leur utilité démontrée.

Enfin, et singulièrement à Bruxelles, la CESSoC plaide pour une simplification des différentes formules de remise à l'emploi, notamment à l'intérieur du programme ACS.

Priorité n°2 :

Garantir un emploi pérenne et de qualité
en assurant un financement suffisant



Difficultés et enjeux

*Couvrir le coût de l'ancienneté :
une priorité pour fidéliser l'emploi*

La capacité de fidéliser du personnel dans les associations est un gage de capitalisation d'expérience et de professionnalisation accrue, et en conséquence, de meilleur service aux bénéficiaires; elle est directement liée à la possibilité pour les associations de financer les évolutions de la rémunération au cours de la carrière.

L'évolution annuelle du coût d'un emploi avoisine 3,5% en tenant compte de l'inflation et de l'évolution des barèmes en fonction de l'ancienneté alors que les subventions sont, dans le meilleur des cas, simplement indexées. Dans les fonctions principales du secteur, le coût salarial total entre le début et la fin de la carrière est multiplié par 1,75.

Toutes les subventions à l'emploi, qu'elles relèvent des décrets ou règles sectoriels ou des programmes de remise à l'emploi régionaux ou autres doivent prendre en compte le coût de l'ancienneté au cours de la carrière telle que définie par les Commissions paritaires.

*Financer les barèmes de référence à 100%
avec une prime de fin d'année*

La CESSoc et les organisations syndicales défendent depuis l'année 2000 (le début du siècle !) que les barèmes des secteurs soient alignés sur ceux qui ont été adoptés de

longue date dans les secteurs régionaux. L'attractivité des métiers des secteurs est à ce prix.

En Fédération Wallonie-Bruxelles, le financement des secteurs couverts par le Décret sur l'emploi socioculturel stagne à un peu plus de 94% des barèmes de référence. En Région de Bruxelles-Capitale, l'application complète de l'accord non marchand reste problématique pour les postes ACS.

Plusieurs secteurs, quel que soit le niveau de pouvoir dont ils relèvent, restent très en deçà en matière de couverture du coût de barèmes faute d'un accord non marchand les concernant.

*Cofinancer les emplois
relevant des plans de remise à l'emploi régionaux*

La plupart des programmes de remise à l'emploi ne couvrent qu'une partie des coûts à charge des associations. Il s'impose d'en assurer le cofinancement par les pouvoirs de tutelle au même titre que les autres emplois puisque ces postes sont affectés aux missions relevant de l'agrément.

*Financer les postes de cadres
et d'experts dans un dispositif spécifique*

Le secteur socioculturel est un des derniers où les postes de direction ne sont pas subventionnés de manière spé-

cifique alors qu'ils sont parmi les plus coûteux pour les associations. Au moins un poste de ce type doit être subventionné dans chaque association de façon à couvrir ce coût plus élevé.

La professionnalisation de l'action socioculturelle impose le recours à des compétences pointues (informatique, comptabilité, chercheurs, juristes...); le financement de ce type de postes doit également trouver place dans les réglementations des secteurs en plus des fonctions "pivots" habituelles.

Financer les compensations pour les horaires inconfortables

Le secteur socioculturel développe ses activités dans des horaires visant une large accessibilité des publics. Ceci impose de recourir au travail de soirée, de nuit et de week-end dont le coût est plus élevé. Celui-ci doit être couvert dans les cadres réglementaires.

Une solution doit être trouvée pour l'organisation de séjours résidentiels que les cadres réglementaires en matière de travail ne permettent pas quand les pouvoirs subsidiaires l'imposent.



Nos propositions

Coût de l'ancienneté

- Mise en œuvre [enfin] et amélioration de la mesure de prise en compte très partielle du coût de l'ancienneté dans le régime APE;
- Maintien et adaptation de la prise en compte du coût de l'ancienneté dans le régime ACS en tenant compte des dispositions prévues dans l'accord non marchand bruxellois;
- Mise en place, dans le Décret sur l'emploi socioculturel, de forfaits d'ancienneté en sus des subventions actuelles pour tous les postes affectés aux missions liées au cadre de reconnaissance [emploi donnant lieu à la subvention supplémentaire];
- Augmentation des dotations Maribel en vue de prendre en compte, outre l'indexation de la subvention, le coût lié à l'évolution de l'ancienneté.

Financement des barèmes à 100% et d'une prime de fin d'année

- Augmentation des subventions des emplois financés dans le cadre du Décret sur l'emploi socioculturel en Fédération Wallonie-Bruxelles de façon à rejoindre le subventionnement des normes pratiquées en Wallonie et en Région de Bruxelles-Capitale; cette disposition ne peut se financer au détriment de la couverture de l'ancienneté;

- Là où les subventions sont des forfaits non dédiés directement à l'emploi (par exemple, fédérations sportives), prise en compte des évolutions barémiques et d'ancienneté à couvrir par les associations;
- Inventaire des secteurs à intégrer dans les accords non marchands de façon à estimer les budgets nécessaires.

Cofinancement des emplois relevant des plans de remise à l'emploi régionaux

- Systématisation de la pratique de cofinancement des postes relevant des programmes de remise à l'emploi régionaux;
- Financement intégral du différentiel de subventionnement des ACS en Région de Bruxelles-Capitale.

Financement spécifique des postes de cadres – experts

- Application d'une subvention plus élevée pour les postes de direction et d'expert dans les cadres réglementaires qui ne le prévoient pas [notamment Décret sur l'emploi socioculturel].



Opérationnalisation

Financement de compensations pour les horaires inconfortables

- Instauration, dans les différentes réglementations, de cadres de financement permettant la prise en compte du coût des horaires inconfortables à l'instar de ce qui est réalisé aujourd'hui dans les accords non marchands des deux Régions.
- Mise en place d'une concertation entre l'État fédéral, compétent pour l'emploi, et la Fédération Wallonie-Bruxelles pour trouver une solution à la problématique de l'encadrement professionnel des séjours résidentiels d'enfants et de jeunes.

Autres demandes relatives au financement de l'emploi

- Dispense de cotisations art. 17 : comptabiliser en demi-journées les 25 journées de dérogation (une prestation de >4h00 = une journée);
- Contrat d'emploi "étudiant" : le recours aux contrats d'étudiants est fréquent pour assurer un encadrement suffisant lors des pointes d'activité; les administrations doivent prendre en compte ces contrats dans la justification; certaines ne l'acceptent pas aujourd'hui (EP...).

- La détermination des impacts budgétaires impose de collecter des données sur l'emploi. Plusieurs initiatives se sont mises en place lors de cette législature qu'il s'agit d'exploiter.
- La CESSoC souhaite que les pouvoirs publics concernés récoltent et communiquent les données de l'ancienneté de tous les travailleurs visés de façon à établir une programmation et une mise en place concertée du financement de son coût dans les différentes réglementations.
- La CESSoC souhaite qu'un chiffrage du coût de mise en œuvre du financement des barèmes à 100% additionnés d'une prime de fin d'année soit réalisé par secteur de façon à en opérer la programmation progressive.
- Le financement d'un poste de cadre pour toutes les associations visées par le Décret sur l'emploi socio-culturel en Communauté française conduit à ce qu'au moins un poste soit financé à hauteur de 18 points.
- La CESSoC souhaite qu'un chiffrage du coût de mise en œuvre du financement des horaires inconfortables soit réalisé par secteur de façon à en opérer la programmation progressive.

Priorité n°3 :

Des associations mieux financées
pour des services de qualité aux bénéficiaires



Difficultés et enjeux

Une indexation en phase avec l'évolution des coûts

Les mécanismes prévus dans de nombreuses réglementations sont dissociés de la réalité de l'augmentation du coût de fonctionnement des associations; ces systèmes conduisent systématiquement à des charges supplémentaires pour celles-ci.

Ces charges supplémentaires pèsent indubitablement sur les services proposés aux bénéficiaires et les emplois. Elles ne permettent plus de conserver certains postes dont l'accumulation d'expérience au fil des années est la principale qualité. Pour survivre, des choix difficiles sont parfois posés au détriment de la qualité des services ou de la qualité des emplois. En conséquence, les mécanismes d'indexation doivent être revus pour coller au plus près de l'augmentation des coûts de fonctionnement des associations.

Le co-subventionnement au service d'un emploi de qualité

Les associations du secteur sont souvent conduites à rechercher des subventions auprès de plusieurs sources. Le pouvoir public de tutelle ne couvrant que partiellement le coût de l'activité agréée, celui-ci ne saurait limiter le recours à d'autres sources de financement dans le chef des associations. Une certaine souplesse doit rester de mise tout comme une cohérence entre les pouvoirs publics sur l'utilisation et le contrôle.

Pour la viabilité des associations : une liquidation des subventions dans les temps !

La liquidation des subventions en temps et en heure reste problématique pour certains secteurs. La démarche, appliquée en Fédération Wallonie-Bruxelles, de paiement d'une avance des subventions annuelles au cours du premier trimestre avec liquidation du solde avant la fin de l'exercice est une voie qui répond la plupart du temps aux problèmes de trésorerie.

Toutefois, même dans un tel système, il reste parfois nécessaire de devoir recourir à l'emprunt pour assurer la transition; la possibilité de recours à un Fonds de type "Écureuil" [Fédération Wallonie-Bruxelles] doit être systématisée.

Une prise en compte des variations d'activité au travers un financement pluriannuel

Le financement et la justification par tranches annuelles a un caractère arbitraire qui ne correspond pas forcément aux flux d'activités et de financement des associations : certaines années peuvent dégager des pertes compensées par des bonis lors des années suivantes.

Une programmation du subventionnement, notamment de la masse salariale, sur une période de 3 à 5 ans pourrait être explorée au sein des décrets sectoriels, en tenant compte de l'évolution des anciennetés et de l'indexation, avec une

marge de manœuvre pour l'association de l'utiliser totalement sur la période.

Le principe conduirait les associations à évaluer leur cadre de personnel pour une période à déterminer, en tenant compte des anciennetés et des prévisions d'indexation, pour déterminer les subventions qui seront proméritées pendant cette période; les réévaluations à la hausse ou à la baisse, s'opèreraient à l'échéance de la période.



Nos propositions

- ❖ Révision systématique des mécanismes d'indexation dans les réglementations en vue de garantir que l'évolution du coût de la production des services, principalement la couverture de l'indexation de la masse salariale, est bien assurée par les évolutions des subventions;
- ❖ Garantie de la possibilité de cofinancements multiples là où le pouvoir public concerné ne prend pas en charge intégralement les coûts de la production des services;
- ❖ Systématisation du paiement d'avances des subventions annuelles au cours du premier trimestre avec liquidation du solde avant la fin de l'exercice;
- ❖ Respect des délais pour les soldes des subventions;
- ❖ Systématisation de l'accès à un Fonds public (ex. : Fonds "écureuil" en Fédération Wallonie-Bruxelles) pour permettre aux associations de ne pas recourir à l'emprunt bancaire pour couvrir les éventuels retards de liquidation dont les intérêts ne sont ni couverts, ni éligibles;
- ❖ Garantie ou mise en place d'un mécanisme d'autonomie de gestion des enveloppes budgétaires dans un cadre législatif souple, respectueux du principe de justification de l'utilisation des subsides et de la possibilité du contrôle;
- ❖ Mise en place concertée de cadres de financement pluriannuels dans les réglementations sectorielles.

Priorité n°4 :

Simplification, clarté et
cohérence administratives



Difficultés et enjeux

Une cohérence de l'organisation des politiques et de la pratique administrative comme outil de facilitation et d'égalité de traitement

Certains pouvoirs publics relèvent de pouvoirs publics différents qui trouveraient avantage à être mieux coordonnées en ce qui concerne les relations avec les associations sur le terrain (ex. : patrimoine architectural et historique...).

Au sein d'une même entité fédérée, force est de constater que les services d'une même administration adoptent des procédures administratives, voire des interprétations de la même réglementation, qui diffèrent.

Ces pratiques induisent une complexification inutile des rapports à l'administration et, dans certains cas, une inégalité de traitement entre différents secteurs relevant d'une même réglementation.

Une clarté des critères de reconnaissance, de justification des subventions et des procédures d'inspection au service de la relation « pouvoirs publics – associations »

Au sein d'un même pouvoir public, les méthodes d'instruction des dossiers dans le cadre des reconnaissances, la justification et les procédures d'inspection doivent relever d'une méthode unique; les critères doivent être connus de tous pour garantir l'égalité de traitement.

Des recours doivent être prévus et organisés auprès de structures tierces.

E-administration : la nécessité de l'expérimentation pour atteindre une simplification effective

L'e-administration est un progrès important pour les associations. Toutefois, il faut constater que sa mise en place souffre, de façon quasi systématique, de tests insuffisants qui conduisent à des nécessités de doubles encodages, voire à des erreurs administratives. La charge administrative dans le chef des associations est très rarement mesurée.

Une diminution des procédures administratives par la production de cadastres et bases de données de qualité

Les associations du secteur sont amenées à recourir à de multiples sources de subventionnement, chacune appelant son lot de procédures vis-à-vis d'administrations et de services d'inspection distincts.

De plus en plus fréquemment, ces services réclament, outre les informations liées à la subvention qu'ils administrent, des éléments relatifs aux autres sources de financement. Chaque service recourant à cette technique, les procédures administratives s'en trouvent multipliées inutilement dans le chef des opérateurs alors que les données demandées sont collectées par d'autres administrations.

La constitution de banques-carrefour inter-administrations devrait permettre d'aboutir à un système de collecte fondé sur le principe "only once".

Un soutien des associations pour rendre accessible la réglementation sur les marchés publics

Les pouvoirs publics ont fait progressivement du respect de la réglementation sur les marchés publics une condition d'agrément. Cette réglementation lourde appelle un soutien de la part des pouvoirs de tutelle de façon à en assurer le respect.

Nos propositions

- Regroupement et coordination des services administratifs de façon à assurer des procédures simples et cohérentes, voire identiques pour ce qui peut l'être;
- Mise en place de "ponts" entre secteurs relevant de pouvoirs publics différents (ex. : Patrimoine architectural et historique ...) au travers de conférences interministérielles visant la cohérence des politiques et des pratiques administratives;



Justification

- Convergence et cohérence des procédures de justification entre les services et administrations (ex. : plan comptable unique simplifié...);
- Identification préalable des dépenses non admissibles plutôt que l'inverse;
- Modes de justification simplifiés et standardisés;
- Mise en place à titre de test de modes de justification pluriannuels;
- Vérification systématique de la charge administrative dans le chef des associations;
- Vérification de la cohérence entre les procédures de justification auprès de l'administration et les pratiques d'inspection.

Inspection

- Publicité ainsi qu'application cohérente et semblable des procédures d'inspection quel que soit l'inspecteur;
- Concertation des procédures d'inspection avec les secteurs;
- Publicité du rapport d'inspection et possibilité de recours;
- Délai raisonnable d'inspection;

- Inspection au regard des règles en vigueur au moment de la réalisation de l'activité et non au regard des règles actuelles;
- Procédures d'inspection cohérentes au regard des pratiques de l'administration.

E-administration

- Extension de l'expérience de l'e-greffe aux modifications régulières qui s'imposent aux asbl;
- Test systématique avec les fédérations de tout procédé électronique de collecte d'information auprès des employeurs;
- Application du principe de collecte "only once" : les données déjà disponibles dans une administration, qu'elles relèvent ou non du même pouvoir public, ne peuvent être réclamées à nouveau aux associations.

Marchés publics

- Création, au sein de l'administration, d'un service d'appui des associations pour les matières relatives aux marchés publics.

Priorité n°5 :

Une concertation sociale et politique en soutien des projets



Difficultés et enjeux

Des accords non marchands équilibrés tenant compte, notamment, d'une concertation sociale tripartite, de la réforme de l'État et de la réalité de fonctionnement des associations

Les accords non marchands sont devenus, en quelque sorte, les accords interprofessionnels du secteur à profit social. Si ceux-ci ont contribué à garantir à la fois une professionnalisation accrue des secteurs par l'amélioration des conditions de travail et une paix sociale, leur conduite et leur mise en œuvre gagneraient à être améliorées.

De nouveaux secteurs doivent pouvoir rejoindre les accords et bénéficier du soutien déjà accordé aux autres. La garantie d'opérer une concertation tripartite est inscrite dans le projet de charte associative; la CESSoC souscrit évidemment à ce principe.

Il s'agit toutefois de garder un équilibre entre l'amélioration des conditions de travail et le développement des projets : les pouvoirs publics doivent, en début de mandature, fixer les enveloppes dévolues aux accords non marchands et d'autres aux évolutions des politiques sectorielles; la fixation des premières ne saurait s'opérer au détriment des autres.

Enfin, la prise en compte de la totalité des coûts induits par les accords doit retenir une attention particulière dans nos secteurs subventionnés à plusieurs sources de façon

à garantir la prise en compte effective des mesures pour tous les travailleurs et assurer une cohérence entre les politiques de personnel soutenues par les différents pouvoirs de tutelle.

Une reconnaissance des fédérations, nécessaires intermédiaires d'une relation pragmatique « pouvoirs publics – associations »

Les fédérations du secteur sont les lieux de construction d'une parole collective et des points d'appui indispensables aux associations permettant à celles-ci de centrer leur énergie sur les actions à destination des populations. Elles offrent aux pouvoirs publics la possibilité d'avoir un interlocuteur unique plutôt que de devoir consulter chaque association du secteur. Ces missions doivent trouver à être reconnues, et subventionnées dans des cadres spécifiques aux secteurs au moins à mesure de ce que représente le financement des primes syndicales.

La conclusion de la charte associative, véritable « Constitution » d'une relation « pouvoirs publics – associations » au service des missions à la population

Les secteurs concernés attendent depuis longtemps la conclusion d'une charte associative portée depuis deux mandatures sans aboutir.

Même si des critiques sont encore apportées au texte ac-



tuel, en particulier quant au mécanisme de recours proposé, la CESSoC appelle de ses vœux la concrétisation rapide de cet outil, quitte à le parfaire ensuite.

Nos propositions

- Garantie de la concertation tripartite, notamment par la charte associative;
- Cohérence entre les niveaux de pouvoir de façon à assurer des politiques de personnel et de subvention harmonisées;
- Poursuite du cofinancement des postes relevant des programmes de résorption du chômage (différentiel ACS...);
- Intégration des CEC et de certains musées dans le cadre des accords non marchands;
- Reconnaissance et financement du travail des fédérations tant pour l'emploi que pour le fonctionnement au regard des différentes missions qu'elles exercent et au soutien qu'elles apportent;
- Reconnaissance des cotisations aux fédérations comme dépenses éligibles, tout comme le temps passé par les employeurs mandatés dans le cadre général de la représentation du secteur;
- Garantie de la liberté d'organisation et de structuration des secteurs;
- Mise en place, dans la charte associative, d'un droit d'audition des fédérations dans les commissions lors de l'examen de textes concernant les secteurs qu'elles représentent;
- Mise en œuvre de la charte dans toutes ses dimensions, y compris locales; la promouvoir et encourager son application;
- Organisation de la représentation du secteur associatif sur base des fédérations pour les missions d'évaluation de la charte.

Priorité n°6 :

La formation : augmenter les compétences des travailleurs pour améliorer la qualité des actions



Difficultés et enjeux

Des compétences acquises porteuses de valeurs

Le niveau d'étude (ou les diplômes) ne doit pas être le seul critère retenu pour évaluer les compétences d'un travailleur dans une fonction définie. Lors de son engagement, il est important de pouvoir tenir compte, également, du parcours professionnel et personnel de la personne.

La validation des compétences et la valorisation des acquis de l'expérience sont des outils intéressants, mais elles ne doivent pas être imposées aux employeurs pour reconnaître un niveau de diplôme et devoir y associer une grille barémique.

Dynamiser la formation

En dehors d'un recours aux Fonds sociaux sectoriels qui tend à devenir de plus en plus restrictif, les associations n'ont que peu de moyens financiers à dédier à la formation.

Certains dispositifs mis en place par les pouvoirs publics seraient de nature à permettre à celles-ci d'offrir aux personnels des formations. De telles formations permettraient ainsi le développement de compétences qui seraient mises au service des missions de l'association et donc au profit des bénéficiaires.

La nécessaire adéquation de la réglementation "groupes à risque" à la réalité du secteur

L'obligation faite aux fonds de formation de consacrer une partie importante de leurs moyens à une série de personnes dites « groupes à risque » ne trouve pas toujours un écho cohérent dans les différents secteurs d'activité.

Le secteur socioculturel occupe très peu de travailleurs de moins de 26 ans et le public des demandeurs d'emploi ne peut être sollicité qu'à partir du moment où il existe des perspectives d'embauche, ce qui n'est pas le cas actuellement !

Il est donc nécessaire de donner aux secteurs la capacité d'élargir cette notion de groupes à risque à d'autres catégories de travailleurs qui, par exemple, ne sont plus ou risquent de ne plus être adaptées aux évolutions technologiques et techniques au sens large, ou à des travailleurs qui occupent une fonction exposée à la pénibilité professionnelle.

Nos propositions

- Extension du principe des chèques-formation wallons au secteur associatif et à toute la Fédération Wallonie-Bruxelles;
- Élargissement de la notion des groupes à risque afin d'affecter les montants à des catégories de travailleurs définies par les secteurs.





CESSoC

Confédération des Employeurs des secteurs Sportif & SocioCulturel asbl



Inform



Négocier



Soutenir



Professionnaliser



Former

La Confédération des Employeurs des secteurs Sportif et SocioCulturel est une organisation pluraliste regroupant les fédérations d'employeurs relevant de la compétence de la Commission paritaire pour le secteur socioculturel [n°329] et ses sous-commissions. Elle compte 12 fédérations membres qui groupent plus de 1100 associations occupant plus de 11 000 travailleurs équivalents temps plein.

La priorité d'action de la CESSoC est la défense des intérêts des employeurs dans les négociations menées au sein de la Commission paritaire 329 et ses sous-commissions 329.02 et 329.03 ainsi qu'auprès des pouvoirs publics. Elle offre également un soutien juridique à ses fédérations membres dont elle coordonne une partie des travaux.

De façon à informer au mieux les employeurs, elle publie diverses notes et études ainsi qu'un recueil commenté des conventions collectives de travail sectorielles assorti d'outils de calcul accessibles sur son site : www.cessoc.be. Elle organise également des journées de réflexion, d'information et des sessions de formation à destination des cadres du secteur, notamment sur les matières liées au droit social.

Les fédérations du secteur socioculturel membres de la CESSoC



www.cessoc.be