

Rapport GT ANM BRUXEO 16 juin 2020

Date : 18 juin 2020

Présent(e)s : Nicole Crama (CESSoC), Michèle Hubin et Tatiana Vial (FEBISP), Gael Verzele (FASD), Annick Segers et Marc Thomas (UNESSA-FISSAAJ), Marie Dedobbeleer (FEBRAP), Dikra Charradi (FSB), Amandine Prade (MLOZ), Aurélie Debouny (GIBBIS) Frédéric Possemiers (MC) et Bruno Gérard (BRUXEO).

Réf. : R2020 028

A. Préavis de grève

BRUXEO rappelle qu'un préavis de grève a été déposé dans le secteur non marchand « Le Front Commun Syndical demande que chaque exécutif (Flandres, Wallonie, Fédération Wallonie Bruxelles, Bruxelles, Fédéral) entame sans délai des négociations pour une revalorisation de toutes les professions du Non Marchand. ». Celui-ci ne contient aucune précision sur d'éventuelles demandes et période concernée. Certaines actions syndicales sont déjà prévues le 18 juin 2020.

Les participants au GT comprennent le Momentum actuel pour refinancer le secteur à profit social mais ils jugent la forme du préavis inadéquate.

Les employeurs souhaitent travailler en trois temps :

- 1) 2021 : Sauvegarder et **consolider les entreprises** à profits social, leurs offres de service et l'emploi + **Finaliser et évaluer l'ANM 2018-2019** ;
- 2) 2022 : Etablir et **finaliser un cadastre structurel** permettant de développer le secteur et d'établir un nouvel ANM et/ou d'autres mesures en faveur du secteur ;
- 3) 2022 - 2023 - 2024 : **Mettre en œuvre d'éventuelles nouvelles mesures.**

Ce troisième temps est conditionné au respect de certaines balises :

- a. Disposer de données cadastrales fiables et objectivables sur l'ensemble de l'emploi non marchand bruxellois ;
- b. Evaluer les accords antérieurs et les refinancer si nécessaire ;
- c. Regrouper toutes les entités fédérées bruxelloises ;
- d. Respecter et renforcer la structuration du secteur ;
- e. Tenir compte des demandes des organisations syndicales et des fédérations d'employeurs de façon équilibrée ;
- f. Fixer un budget public pérenne disponible pour la négociation ;
- g. Intégrer l'ensemble des travailleurs au périmètre du financement (cadre et hors cadre) ;
- h. Financer l'ensemble des coûts liés aux mesures de l'ANM afin de couvrir intégralement toutes les charges des employeurs ;
- i. Garantir l'indexation du budget et son augmentation en fonction de l'évolution de l'emploi dans le secteur ;
- j. Veiller à la simplification administrative des mesures tant pour les administrations que pour les employeurs.

Au niveau des éventuelles nouvelles mesures, les employeurs font les propositions suivantes :

Propositions intersectorielles :

- Les employeurs marquent leur volonté de répondre aux besoins sociétaux grandissants de la population liés à l'évolution sociodémographique et à la crise sanitaire, sociale et économique. Ils souhaitent donc augmenter l'offre de services à la population.
- Par ailleurs et face à la forte augmentation attendue du chômage, ils s'inscrivent comme partenaire du Gouvernement pour participer à la création d'emploi et à l'accompagnement des demandeurs d'emploi (ISP).
- Soucieux d'améliorer le bien-être des travailleurs, ils préconisent également d'augmenter les normes d'encadrement.
- Conscients de la révolution digitale, ils souhaitent également renforcer la digitalisation (moyens, formation, outils technologiques, etc.).

Propositions sectorielles :**Secteur Handicap :**

- Conserver l'ensemble de l'ancienneté secteur et hors secteur des postes de direction et coordination ;
- Revaloriser le personnel administratif qui est actuellement payé au barème 6 alors qu'il dispose du diplôme A1 ;
- Maintenir une tension barémique entre moniteur et travailleur au sein des ETA.

Secteur Santé :

- Revalorisation et harmonisation barémique dans le cadre de l'IF.IC pour éviter la concurrence des secteurs fédéraux et flamands (périmètre : MR/MRS, IHP, MSP, Revalidation) ;
- Augmenter le contingent d'heures pour offrir plus de services et créer plus d'emplois ;
- Aligner les tarifs entre entités fédérées bruxelloises ;
- Augmenter les barèmes des aides ménagères sociales et des aides familiales et veiller à conserver une tension barémique suffisante avec les autres fonctions liées à leur diplôme pour en conserver l'attractivité ;
- Développement de services mutualisés au sein des fédérations ;
- Pas de RTT avec embauche compensatoire car cela complexifie grandement la gestion des services.

Secteur socioculturel :

- Priorité est de financer l'ANM 2018-2019 pour tous les travailleurs : OISP, Missions locales et Cohésion sociale. Possibilité de réaliser un mini accord au niveau régional pour corriger cela.
- Faire évoluer les échelles barémiques au-delà de 23 ans d'ancienneté
- Ne pas ajouter des jours de congé.

B. Rapport final CBCS

1) Rappel de nos craintes évoquées en 2019 concernant l'Arrêté CBCS :

- Absence de concertation et d'information auprès des partenaires sociaux dans le cadre de l'ANM alors qu'il traite d'une de ses mesures ;
- Cette mission aurait à nos yeux dû être réalisée par les partenaires sociaux (capacité, expertise et responsabilité) ;
- Absence de marché public et de critère de sélection dans le choix du prestataire.

2) A la lecture du rapport intermédiaire et du rapport final, ces craintes se confirment malheureusement et nous avons un problème de confiance :

- Modèle BRUXEO non repris dans le rapport intermédiaire ;
- Une partie des recommandations du rapport est hors scoop. elle ne correspond pas au périmètre de l'étude tel que défini par l'Arrêté ;
- Non-respect de la structuration du dialogue social et de la représentation de ses acteurs.

BRUXEO ne partage clairement pas les recommandations prônées par le CBCS.

3) Présentation du Modèle de BRUXEO

- Cadre ANM et DP Cocof ;
- 6 Balises ;
- 5 Missions ;
- Localisation – Composition et Financement.

Des contacts sont actuellement pris pour présenter ce modèle et l'analyse du rapport CBCS aux administrations et aux cabinets. Ensuite les employeurs demandent que de nouveaux contacts soient pris avec les organisations syndicales sectorielles et intersectorielles.

4) Analyse du rapport final en cours mais constats principaux sont :

- Modèle BRUXEO a été intégré et certaines remarques de BRUXEO sur la partie théorique ont permis de corriger le rapport
- Seuls deux des 4 modèles répondent à l'exigence que l'instance soit logée auprès du CESRBC ;
- Une partie des recommandations du rapport (exemples : création d'une ASBL paritaire, réforme de la fonction consultative, autonomie des autres instances, évaluation ANM, rédaction d'un décret transversal NMBXL permettant une simplification et une harmonisation des réglementations actuelles et le rapprochement entre structures, absence aspect bruxellois intégrant RBC et VGC, etc.) ne correspond pas au périmètre de l'étude tel que défini par l'Arrêté ;
- Non-respect de la structuration du dialogue social et de la représentation de ses acteurs ;
- Besoin de clarifier et de respecter ce qui relève de différents niveaux et de différents acteurs :
 - Sectoriel - Intersectoriel ;
 - Concertation - Consultation ;
 - Dialogue sociale entre employeurs et organisations syndicales sur les conditions de travail et les relations collectives de travail - Dialogue entre opérateurs et administrations/cabinets cadré par des ordonnances et des arrêtés.
- Développement d'une forme de cogestion du secteur non marchand bruxellois -> ce n'est pas le job des organisations syndicales sauf si elles sont dans les instances décisionnelles des entreprises à profit social. Les employeurs ne souhaitent pas créer de nouvelles ASBL paritaires ;
- Les employeurs rappellent également leur souhait que la gestion du cadastre relève des administrations et OIP.

5) Perspectives :

- Il faut entamer des discussions entre acteurs : administrations, cabinets et partenaires sociaux (hors CBCS) et clarifier ce qui relève des différents niveaux et des différents acteurs tout en respectant la structuration du dialogue social et la représentation de ses acteurs ;
- Assurer une réelle plus-value de cette nouvelle instance en évitant les doublons et en garantissant l'indépendance et l'autonomie des autres lieux de discussion ;
- Favoriser une régulation conventionnée qui souligne la possibilité pour les ASBL/EPS et les pouvoirs publics d'être de véritables partenaires (>< logique de sous-traitant ou opérateur lambda) pour coconstruire des politiques publiques qui répondent adéquatement aux enjeux de la société..

C. Prime unique 2018

La note de l'APEF et FE.BI est présentée. Le secteur ISP et ETA indiquent ne pas avoir reçu de décompte final par travailleurs.

Les employeurs constatent que cette mesure a pris énormément de temps pour tout le monde, qu'elle a relevé un manque d'expertises au sein des opérateurs désignés, que la communication aurait pu être meilleure, que le calcul du montant a manqué de justesse et de transparence.

Les employeurs ne souhaitent pas reproduire ce type d'exercice avec de tels opérateurs.

Les employeurs souhaitent des clarifications sur les montants justifiés, régularisés et à rembourser. De nouvelles ASBL apparaissent dans la liste de celle qui doivent rembourser des montants par rapport au listing de janvier. Certaines ASBL sont en ordre mais se retrouvent également dans la liste (exemple : Sainte Anne). Les montants réellement dûs devront être remboursés mais qui portera le risque en cas de non remboursement.

D. IF.IC

La volonté initiale est de réaliser une étude sur l'impact budgétaire de la mise en œuvre de l'IF.IC sur les travailleurs des secteurs régionalisés de la CP330 volet COCOM : MR/MRS, MSP, IHP, Ambulatoire.

Il y a une réflexion en cours dans certains secteurs pour élargir ou non ce périmètre : services à domicile, secteur public, etc.