

La position de la CENM dans les institutions paritaires interprofessionnelles

- Le premier objectif de la CENM a été d'obtenir un siège au Conseil National du Travail, sa reconnaissance comme interlocuteur social à part entière au niveau interprofessionnel.
- Les accords collectifs conclus par les interlocuteurs sociaux traditionnels ne prenaient pas suffisamment en considération les particularités du secteur non marchand et certaines décisions étaient parfaitement « *inadéquates* »
- Arguments:
 - Représentative
 - Interprofessionnelle
 - Du modèle de concertation sociale en œuvre dans le pays
 - Partage des préoccupations communes
 - Action fondée sur engagement des entreprises qu'elle représente

La discussion au CNT

- Réticence par rapport à la demande de la CENM
- La Fédération des Entreprises de Belgique justifie cette attitude par le fait que les entreprises du secteur non marchand n'avaient pas le statut de sociétés commerciales mais d'ASBL financées par des fonds publics. Elles seraient privées d'autonomie et feraient ainsi entrer l'État dans le domaine réservé des interlocuteurs sociaux qu'est la négociation interprofessionnelle.
- La Confédération répond en rappelant que les employeurs privés bénéficient également de subventions ou d'aides publiques, mais son argumentation principale était de se présenter comme une organisation responsable, pluraliste, nationale et intersectorielle.

[La discussion au CNT]

- Les syndicats de leur côté contestent la présence et la position dominante des fédérations hospitalières
- Leur crainte majeure tenait au fait que les employeurs du secteur non marchand pourraient abaisser le seuil de négociation général
- Employeurs et représentants des travailleurs formulent ensemble une série de remarques:
 - il est quelquefois malaisé d'identifier l'employeur responsable
 - intégrer la CENM est une manière de réintroduire les pouvoirs publics dans la négociation
 - une dernière remarque sur l'indépendance et la neutralité de la CENM

[La discussion au CNT]

- Les réserves étaient plutôt liées à la CENM elle-même qu'au principe.
- La position des centrales syndicales: ne permettre à la CENM de siéger pleinement au sein du CNT qu'après 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.

L'entrée de la CENM au CNT et au CCE

- Art. 85 de la loi du 21 décembre 1994 permet au roi de porter de 24 à 26 le nombre maximum de membres du CNT
- Ces modalités sont fixées par un arrêté royal du 7 avril 1995 qui maintient à 24 le nombre de membres effectifs du CNT et permet aux représentants des organisations les plus représentatives des employeurs du secteur non marchand de participer comme membres associées, le nombre de membres effectifs et associés étant au maximum de 26.
- Les membres associés sont invités aux séances plénières ainsi qu'aux réunions des commissions du Conseil. Ils ne sont pas assimilés aux membres effectifs
- Evaluation après 2 ans: si positive → Les organisations sont nommées membres du CNT.

L'entrée de la CENM au CNT et au CCE

- Cette évaluation a été faite en 1997. Elle n'a pas eu de suites et dans les faits, la phase transitoire dure toujours, mais la Confédération est bien présente et siège au Conseil National du Travail.
- 2008: la Confédération est devenue l' Union des entreprises à profit social ou en néerlandais, Unie van social profit ondernemingen, pour les deux langues, une même abréviation: UNISOC.
- Enfin, le 11 septembre 2009, les partenaires sociaux interprofessionnels fédéraux signent l'accord qui reconnaît l'UNISOC en tant que partenaire social à part entière.

L'entrée de la CENM au CNT et au CCE

- En 1998 le Conseil Central de l'Economie s'ouvre à la CENM
- La « *condition* » est la signature d'un protocole relatif aux délimitations des compétences en matière socio-économique
- Ce Protocole est adopté le 29 octobre 1998
- Le protocole contient des « *principes initiaux* » à respecter en vue de l'adhésion du secteur non marchand au CCE

Les positions de la CENM

- % politiques publiques d'emploi:
 - La CENM plaide pour une simplification administrative et un allègement des contrôles administratifs;
 - Elle est mitigée % réduction des contributions à la sécurité sociale au nom de l'allègement du coût du travail, elle plaide pour un financement alternatif de la sécurité sociale
 - Elle reproche au gouvernement de ne pas tenir compte des exigences propres au secteur lorsqu'il lui impose d'occuper (via les aides financières et les programmes d'emploi) des travailleurs appartenant aux groupes à risques
 - En ce qui concerne le temps de travail, en particulier la promotion du temps partiel, elle redoute qu'une extension amène à « *dépasser certaines limites organisationnelles nuisibles à la prestation des services* »

Les positions de la CENM

- Présente dans les institutions paritaires nationales, la CENM ne prend pas une part directe aux négociations.
- Son terrain est la fiscalité des ASBL, la qualité des relations avec les administrations, l'allégement des procédures, ou, comme en 1998, une demande d'élargissement du Maribel social aux secteurs du non marchand.
- La CENM fonctionne comme un groupe de pression qui s'efforce de faire valoir ses positions également auprès des parlementaires lorsqu'ils ont à examiner un projet ou une proposition qui concerne le secteur.
- Elle intervient aussi comme expert auprès des commissions parlementaires.

LA REPRÉSENTATION DU NON MARCHAND AU NIVEAU SECTORIEL

La représentation patronale dans les CP

- Qu'il s'agisse du secteur non marchand ou du secteur privé commercial, une fédération ou une association professionnelle qui souhaite siéger dans une commission paritaire comme organisation représentative des employeurs doit demander sa reconnaissance au Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale.
- Les organisations professionnelles sont tenues de se conformer à des règles générales même si elles sont moins formalisées que pour les organisations interprofessionnelles.
- Le nombre de membres des CP est fixé par arrêté royal → les organisations souhaitant être représentées doivent justifier leur représentativité.

La représentation patronale dans les CP

- Pour qu'une organisation soit considérée comme représentative, il faut non seulement qu'elle groupe un nombre suffisant d'employeurs dans le secteur mais que ces employeurs soient autonomes ou indépendants.
- La neutralité politique n'est pas requise pour chaque fédération représentative, mais l'équilibre doit être respecté dans la Commission.
- Un refus de reconnaissance peut être motivé par:
 - la trop récente création de l'organisation
 - un nombre insuffisant d'affiliés
 - la présence d'autres organisations analogues dans la commission
 - le fait que l'association candidate n'est pas une association mais une seule entreprise « *ayant plusieurs sièges d'exploitation* ».

La représentation patronale dans les CP

- S'agissant du secteur non marchand, univers d'activités diverses, cette contrainte institutionnelle qu'est la procédure de reconnaissance présente l'avantage d'en homogénéiser les structures et le fonctionnement, ainsi que de contribuer à unifier le statut des travailleurs occupés.

Hétérogénéité de la représentation patronale

- Le degré d'organisation des employeurs a longtemps été très inégal, ce qui a handicapé la création de nouvelles CP
 - Certaines fédérations sectorielles sont puissantes, même quasi hégémoniques.
 - D'autres fédérations ne représentent qu'un petit nombre d'institutions, elles-mêmes de petite taille.
- La différence se marque dans la taille des fédérations patronales mais aussi dans leur pouvoir d'influence
- Autre facteur d'hétérogénéité, l'appartenance des employeurs à l'un des « *piliers* » structurant la société.
- Organisations anciennes et nouvelles
- Chambres syndicales, unions professionnelles de médecins, Cobeprive, Femarbel

Les commissions paritaires du secteur non marchand

- Les CP qui sont reprises dans les copies sont celles qui regroupent les activités couvertes par les accords du non-marchand signés en 2000.
- Le champ de compétence des CP est défini par arrêté royal.
- Elles sont toutes mixtes, c'est-à-dire qu'elles couvrent à la fois les ouvriers et les employés de la branche d'activité.
- La délimitation des compétences *rationae materiae* répond à des critères qui font référence aux législations dont dépendent les institutions.
- Mais dans la mesure où les législations sont prises par des pouvoirs communautaires ou régionaux, les subdivisions des CP répondent au découpage institutionnel des pouvoirs subsidiant (exception: socio-culturel).

Les commissions paritaires du secteur non marchand

- Plusieurs CP se sont décentralisées en sous-CP « régionales » ou « communautaires » parce que les activités des « entreprises non marchandes » qu'elles regroupent ne sont plus subventionnées par le pouvoir fédéral mais par les pouvoirs communautaires et/ou régionaux.
- Dans un même sous-secteur du non-marchand, les travailleurs peuvent connaître des conditions de travail et de rémunération différentes selon qu'ils sont occupés par une institution subventionnée par la Communauté flamande, la Communauté française, la Région wallonne ou l'une des Commissions communautaires de la Région de Bruxelles-Capitale.

Les commissions paritaires du secteur non marchand

- Notons encore que l'absence de commission paritaire spécifique n'empêche pas la conclusion de conventions collectives d'entreprise qui doivent être conformes aux conventions collectives interprofessionnelles négociées au sein du Conseil National du Travail et aux règles générales du droit social.
- Cfr. Copie de la liste des CP couvrant le secteur non marchand