

Miser sur une politique adaptée

MÉMORANDUM ÉLECTIONS FÉDÉRALES 2014



unisoc

L'Union des entreprises à profit social, asbl (unisoc) est le représentant des entreprises à profit social en Belgique.

L'unisoc est l'**union intersectorielle des fédérations** d'employeurs offrant des services centrés sur la personne dans les secteurs, tant publics que privés, que sont les hôpitaux, les services et institutions de santé, les services d'aide aux familles et aux personnes âgées, les services d'éducation et d'hébergement, les entreprises de travail adapté et les ateliers sociaux, le socioculturel, l'enseignement et les organisations d'action sociale.

L'unisoc est une **organisation pluraliste** au sein de laquelle sont représentées toutes les tendances idéologiques et philosophiques.

L'unisoc est la plateforme par excellence où sont définies optiques et stratégies communes, transcendant les particularités des secteurs et facilitant ainsi la **cohérence** du message de toutes les entreprises à profit social et leur perspective commune d'avenir.

Tout ceci fait de l'unisoc l'**interlocuteur par excellence** pour les pouvoirs publics et les autres acteurs socio-économiques.

PRÉAMBULE

Investir dans le secteur à profit social, c'est investir dans un environnement socio-économique sain.

Notre société évolue constamment. Ces transformations se produisent généralement de manière graduelle, mais mènent souvent à des situations sociétales nouvelles et fondamentalement différentes. Des propositions de réponses structurelles restent néanmoins encore inexistantes à ce jour.

L'*unisoc* constate, en outre, que dans la recherche de réponses, l'apport du secteur à profit social est trop souvent ignoré, voire même méconnu.

Investir dans le secteur à profit social, dans ses nombreuses composantes, génère un solide retour sur investissement. Ces investissements améliorent la qualité de vie de notre population et influent dès lors grandement sur notre économie. Une population apte au travail, dynamique, bien formée, active, créative et en bonne santé est, en effet, l'un des ingrédients de base d'une économie saine.

Depuis peu, l'*unisoc* est soutenue dans cette vision par une partie inattendue et donc insoupçonnée, la Commission européenne. Dans son paquet d'investissement social pour la croissance et la cohésion, la Commission européenne invite les Etats membres à notamment donner priorité aux investissements sociaux. Comme le relève la Commission européenne "Les investissements sociaux augmentent les capacités des gens et renforcent leur rôle dans la société et sur le marché de l'emploi".

Dans ce qui suit, l'*unisoc* met en avant cinq domaines dans lesquels, selon elle, le niveau politique fédéral doit investir durant la prochaine législature pour que le secteur à profit social puisse faire valoir pleinement sa plus-value en tant que segment important de notre société.

SYNTHÈSE

Les recommandations que l'*unisoc* adresse aux partis démocratiques portent sur les thèmes repris ci-dessous, considérés comme prioritaires pour la prochaine législature :

1 | L'universalité des soins, du bien-être & de la culture, base d'une société solidaire

L'*unisoc* demande :

- de fixer un cadre réglementaire permettant de mieux utiliser les moyens disponibles ;
- de renforcer et améliorer le cadre dans lequel sont assurés les soins, le bien-être et la culture¹, notamment en adaptant davantage les normes en termes de planification, de reconnaissance, de financement, de qualité et d'accessibilité. Ce cadre doit être respecté par tous ;
- d'impliquer toutes les parties concernées dans les projets de réforme rendus plus nécessaires encore par la crise et par les transferts de compétences. Une responsabilisation de l'ensemble des acteurs (pouvoirs publics et parties prenantes) offre la meilleure garantie d'une société solidaire, solide et capable de relever les défis.

2 | Une politique socio-économique intégrant le secteur à profit social, préalable indispensable pour des soins et des services de qualité

L'*unisoc* demande de :

- prendre en compte la réalité du secteur à profit social dans la politique socio-économique fédérale. À cette fin, le futur gouvernement devra se concerter régulièrement avec les employeurs du secteur, tant sectoriels qu'intersectoriels, et faire appel à leur expertise afin de préparer et d'exécuter les décisions politiques ;
- clarifier la contribution de l'*unisoc* au sein des institutions fédérales à l'aide d'un débat global et constructif. L'*unisoc* doit être reconnue sur tous les terrains comme un partenaire à part entière dans l'élaboration de la politique socio-économique ;
- traiter de manière égale tous les employeurs, marchands et à profit social, lorsque des budgets sont mis à disposition pour réduire les charges patronales et/ou pour compenser l'augmentation du coût réel supporté par l'employeur suite à une mesure politique fédérale quelconque.

¹Les notions "les soins, le bien-être et la culture" englobent dans le cadre de ce memorandum tous les services centrés sur la personne dans les secteurs, tant publics que privés, que sont les hôpitaux, les services et institutions de santé, les services d'aide aux familles et aux personnes âgées, les services d'éducation et d'hébergement, les ateliers protégés et les ateliers sociaux, le socioculturel, l'enseignement et les organisations d'action sociale.

3 | Une réglementation transparente et efficace, condition sine qua non pour une politique responsable

L'unisoc demande :

- que le pouvoir politique mette en oeuvre sans délai et de manière cohérente ses décisions politiques ;
- de lutter contre la “surcharge” administrative en recueillant, en traitant et en utilisant toutes les données et informations nécessaires de façon optimale ; dans le même esprit, de rationaliser et organiser efficacement le contrôle politique du secteur à profit social ;
- de privilégier une réglementation simple et transparente ;
- de s'assurer qu'il y ait plus de cohérence politique entre les différents niveaux de pouvoir et au sein même de chaque niveau de pouvoir.

4 | Un agenda stimulant l'innovation, investissement dans notre bien-être futur

L'unisoc demande :

- d'élaborer un cadre politique favorisant et stimulant toutes les formes d'innovation en permettant aux entreprises à profit social d'innover sur le plan des processus, de l'organisation du travail, des rapports de collaboration et du développement des compétences pour répondre aux nouveaux besoins et aux demandes citoyennes qui n'ont pas encore été rencontrées ;
- de pérenniser les initiatives qui ont démontré une réelle plus-value pour la société afin de respecter les usagers, d'assurer une continuité dans les politiques menées et de financer correctement l'innovation ;
- de réorienter partiellement les stimuli financiers actuels pour l'innovation non-technologique, par exemple en favorisant la voie non-fiscale ;
- de coordonner et donner plus de transparence aux politiques d'aide et de soutien à l'innovation des entités fédérées et fédérale.

5 | Une politique de formation stimulante, condition sine qua non pour répondre aux besoins personnels et sociétaux

L'unisoc demande de :

- miser sur une politique encourageant la formation plutôt que la sanction. Si sanction il devait y avoir, celle-ci doit être proportionnelle aux objectifs fixés et tenir compte des efforts effectivement réalisés ;
- prendre en considération tous les types de formations. Les objectifs globaux en matière de formation ne peuvent se limiter à la formation formelle. La formation de type informel ou la formation initiale sont tout aussi importantes et doivent être mieux valorisées. Il est également nécessaire de prendre en compte les formations subsidiées dans le calcul des efforts de formation.

SECTEUR À PROFIT SOCIAL

658.118

emplois, soit 17,37%
de l'emploi en Belgique

1.500.000

bénévoles

8,31%

de la valeur
ajoutée totale

NOS CINQ PRIORITÉS

1 | L'universalité des soins, du bien-être & de la culture, base d'une société solidaire

La solidarité est bien développée en Belgique. Un système de sécurité sociale bien construit en témoigne : la qualité de nos soins de santé et de notre enseignement, par exemple, apparaît avantageusement dans les comparaisons internationales.

Nous devons veiller à la solidarité en vertu de laquelle les soins, le bien-être et la culture² ont conservé un caractère universel dans notre pays.

L'universalité des soins, du bien-être et de la culture est cependant de plus en plus mise sous pression : les difficultés budgétaires récurrentes incitent à des économies linéaires qui s'avèrent souvent néfastes.

Effets néfastes des économies linéaires :

L'exemple³ des économies réalisées sur le financement des médicaments dans les hôpitaux

En 2013, 10 millions d'euros supplémentaires ont été économisés au niveau du budget alloué aux médicaments forfaitisés des hôpitaux. Cette intervention vient s'ajouter à la réduction de 8 millions d'euros réalisée en 2012. Pour les hôpitaux, cela signifie une réduction de 18 millions d'euros en 2 ans sur le seul poste des médicaments.

Ces réductions budgétaires annuelles ont atteint une limite au-delà de laquelle il y a risque de perte de qualité des soins pour le patient. Il existe en effet une corrélation entre la baisse du financement et la baisse de la consommation pour les médicaments concernés.

Que faire dans ce cas ?

On ne peut dépenser ce que l'on ne possède pas. Il est donc nécessaire de réaliser des économies là où c'est possible et d'investir dans ce qui est

nécessaire, et ce dans le respect des limites d'un cadre garantissant l'universalité et la qualité de la prestation des soins et des services :

- **Économiser sans mettre en péril les objectifs sociaux d'accès équitable et de qualité des soins et des services.** Cet objectif n'est réalisable que si on donne aux prestataires les moyens d'augmenter l'efficacité des systèmes. A cet égard, nous renvoyons également aux quatre autres thèmes de ce mémorandum.

Des mesures permettant d'améliorer l'efficacité :

L'exemple des interventions pharmaceutiques et non pharmaceutiques dans la maladie d'Alzheimer.

D'après le rapport 111A du Centre fédéral d'Expertise des Soins de Santé, nous remboursons depuis des années de très grandes quantités de médicaments pour traiter la maladie d'Alzheimer alors que ces derniers se sont souvent avérés inefficaces. De plus, il a été démontré qu'afin de reporter l'admission du patient Alzheimer dans un établissement de soins, il est nécessaire de mettre en place un soutien professionnel de longue durée pour les aidants proches du patient. L'effet potentiel de cette intervention non médicamenteuse est donc plus important que l'effet procuré par les médicaments actuels. En 2011, nous avons pourtant dépensé un total de 42.645.340 € pour ces médicaments... Une partie de cette somme pourrait être utilisée pour soutenir l'aidant proche.

- **Investir dans les soins, le bien-être et la culture en se basant sur des critères objectifs et rationnels** améliore ainsi la qualité de vie de la population, ce qui a également un impact indirect sur notre

² Les notions "les soins, le bien-être et la culture" englobent dans le cadre de ce mémorandum tous les services centrés sur la personne dans les secteurs, tant publics que privés, que sont les hôpitaux, les services et institutions de santé, les services d'aide aux familles et aux personnes âgées, les services d'éducation et d'hébergement, les ateliers protégés et les ateliers sociaux, le socioculturel, l'enseignement et les organisations d'action sociale.

³ Les exemples dans ce mémorandum sont fournis à titre illustratif seulement.

économie. En effet une population apte au travail, dynamique, bien formée, active, créative et en bonne santé constitue l'un des éléments de base d'une économie prospère.

Le Commissaire européen à l'emploi, aux affaires sociales et à l'inclusion sociale, M. Andor, a déclaré à l'occasion de la publication de la communication sur l'investissement social : *"Il est fondamental d'investir dans le domaine social si nous voulons sortir de la crise plus forts, plus solidaires et plus compétitifs. Dans la limite de leurs contraintes budgétaires actuelles, les États membres doivent orienter leurs investissements vers le capital humain et la cohésion sociale, ce qui peut vraiment faire la différence si nous voulons réellement progresser dans la réalisation des objectifs de la stratégie Europe 2020. Si les États membres n'investissent pas aujourd'hui, l'addition financière et sociale sera bien plus salée demain".*

- **Veiller à ce que le cadre dans lequel les soins et les services sont proposés, garantisse l'accès pour tous et la qualité des services fournis.** Les entrepreneurs du secteur des soins, du bien-être et de la culture doivent s'efforcer de proposer des prestations de services innovantes, performantes et professionnelles, en fonction des besoins et non des ressources financières des bénéficiaires.

L'unisoc est convaincue que le modèle à profit social offre les meilleures garanties dans ce cadre. Le caractère universel de la prestation de soins et de services occupe une place centrale pour le secteur à profit social. Le système de soins de santé belge est d'ailleurs reconnu pour son haut niveau de performance en termes de qualité, d'accessibilité et de coût global. Ce résultat remarquable est, entre autres, le fruit de l'engagement social et de l'efficacité des acteurs. Ceux-ci relèvent pour la grande majorité du secteur à profit social et opèrent pour l'intérêt général.

Effets indésirables faute d'un cadre clair et uniforme applicable à tous :

L'exemple de "Cherry picking" ou médecine présentée comme "haut de gamme"

Des hôpitaux commerciaux s'orientent vers des procédures et des patients plus simples, plus sûrs, plus confortables/lucratifs. Ceci se fait au détriment de l'accessibilité, aussi bien en termes de temps d'administration des soins (heures de bureau uniquement), que du type de patients (besoins en soins très faibles & ayant des moyens plus importants) et du type d'intervention. Au-delà de ces constats subsis-

tent également de véritables points d'interrogation sur la qualité des soins et la sécurité du patient. La raison se trouve dans l'impossibilité de savoir si et de quelle manière des hôpitaux commerciaux répondent aux normes établies dans la multitude de réglementations destinées à la protection des patients, des travailleurs et de l'environnement.

La médecine des cliniques commerciales a également un impact sur le prix des soins. La tarification pour le patient est fréquemment bien plus élevée que dans les hôpitaux agréés.

Dans les études comparatives internationales sur le prix, la qualité et la sécurité des hôpitaux commerciaux et non commerciaux, les hôpitaux non commerciaux sont mieux placés.

L'unisoc demande :

- de fixer un cadre réglementaire permettant de mieux utiliser les moyens disponibles ;
- de renforcer et améliorer le cadre dans lequel sont assurés les soins, le bien-être et la culture, notamment en adaptant davantage les normes en termes de planification, de reconnaissance, de financement, de qualité et d'accessibilité. Ce cadre doit être respecté par tous ;
- d'impliquer toutes les parties concernées dans les projets de réforme rendus plus nécessaires encore par la crise et par les transferts de compétences. Une responsabilisation de l'ensemble des acteurs (pouvoirs publics et parties prenantes) offre la meilleure garantie d'une société solidaire, solide et capable de relever les défis.

2 Une politique socio-économique intégrant le secteur à profit social, préalable indispensable pour des soins et des services de qualité

Le fait de mettre de côté voire de complètement négliger le segment important de l'économie que constitue le secteur à profit social est tout à fait contre-productif. Une réglementation conçue sans prendre en compte toutes les parties concernées débouche sur des règles qui ne correspondent pas à la réalité et aux besoins de la population. Le potentiel présent n'est dès lors pas utilisé de manière optimale.

Inadéquation de la réglementation :

L'exemple de la réglementation du temps de travail

La réglementation générale relative au temps de travail, telle que visée dans la loi sur le travail du 16 mars 1971, a été élaborée dans l'ère "pré-profit social" et est donc principalement conçue pour le secteur industriel. Depuis lors, la réglementation reste inadaptée à la réalité du terrain en ce qui concerne le secteur à profit social. La demande de soins et de services continus et de qualité est souvent incompatible avec les restrictions établies dans la réglementation relative au temps de travail.

Article 38ter, §1 et §2 de la loi sur le travail du 16 mars 1971 stipule qu'entre deux périodes de travail il doit y avoir une période minimale de repos de 11 heures consécutives, à moins que les travailleurs soient occupés pendant des périodes de travail interrompues. D'un point de vue de l'organisation du travail (en cas de contraintes du service ou lors d'imprévus ou de force majeure telle que l'incapacité de travail) ladite période de repos ne peut pas toujours être respectée. Force est de constater que les travailleurs demandent souvent eux-mêmes d'y déroger. En effet, si un service matinal (suivant un service tardif) peut être presté, cela signifie que le repos consécutif (tel qu'un weekend par exemple) est plus long.

L'unisoc a été reconnue en 2010 comme membre à part entière du Conseil National du Travail et du Conseil Central de l'Économie. Un pas en avant essentiel pour les employeurs du secteur à profit social, mais également pour notre société. Le CNT et le CCE incarnent la concertation socio-économique

fédérale et interprofessionnelle et constituent une part majeure de l'ensemble des instances fédérales socio-économiques. L'autre partie de ces instances demeure cependant inaccessible. Nous pensons entre autres aux comités de gestion des parastataux de la sécurité sociale. En effet, le secteur à profit social est un acteur de terrain majeur dans ce domaine. Si l'on veut une gestion de la sécurité sociale concertée et murement réfléchie, l'unisoc doit dès lors être associée aux débats en la matière.

La présence de l'unisoc au sein des différentes instances n'est pas seulement pertinente sur le plan financier ou économique ; elle est également intéressante pour les autres partenaires sociaux et les pouvoirs publics dans le cadre de l'élaboration de la politique socio-économique de demain. Le secteur à profit social a en effet toujours été une source d'idées neuves et d'innovation :

- D'une part, car l'innovation est essentielle pour répondre aux besoins nouveaux et aux défis socio-démographiques.
- D'autre part, car les employeurs du secteur à profit social ont adopté une gestion des ressources humaines innovante sur base des valeurs défendues par le secteur. En effet, le secteur à profit social a développé des spécificités telles qu'une culture d'entreprise forte, un engagement des travailleurs et une politique de formation.

Politique RH innovante :

L'exemple de Contrats de co-parentage

Les travailleurs divorcés de Familiehulp peuvent opter pour un contrat de co-parentage. Un tel contrat permet de travailler pendant un maximum de 38 heures pendant les semaines où les enfants ne sont pas chez le travailleur et pendant un minimum de 16 heures quand les enfants sont présents. De cette façon, les travailleurs peuvent mieux concilier leur vie privée et leur vie professionnelle. La satisfaction et la tranquillité qui en découlent se répercutent positivement sur le travail fourni par ces collaborateurs, à la plus grande satisfaction du patient/client.



Lorsque les pouvoirs publics interviennent dans la réduction des charges patronales du secteur à profit social, il existe une garantie que ces montants soient intégralement réinvestis dans l'économie belge.

Dans le cadre des négociations AIP 2013/14, le gouvernement fédéral a mis à disposition des négociateurs du Groupe des 10 un budget visant à faciliter les négociations. L'*unisoc*, organisation fédérale représentative des employeurs à profit social, ne fait pas partie du Groupe des 10 et n'est donc pas associée aux discussions AIP. Conséquence ? Le secteur à profit social fut privé de sa part dans cette enveloppe sans motivation objective et raisonnable. Le secteur a réagi dans son ensemble de manière virulente à cette décision. Suite à cela, le gouvernement fédéral a décidé, le 27 février 2013, que *"pour le futur, à partir du 1er janvier 2015, les enveloppes budgétaires qui seront dégagées pour des réductions de cotisations incluront le secteur non marchand."* L'*unisoc* veillera à ce que cet engagement soit respecté dans le cadre des futures discussions AIP, mais aussi de manière plus générale. Le dossier "statut ouvriers-employés" sera un indicateur important à ce niveau : les compensations décidées par le gouvernement fédéral dans le cadre de l'harmonisation progressive des sta-

tuts des ouvriers et des employés devront également s'appliquer aux employeurs à profit social.

L'*unisoc* demande de :

- prendre en compte la réalité du secteur à profit social dans la politique socio-économique fédérale. À cette fin, le futur gouvernement devra se concerter régulièrement avec les employeurs du secteur, tant sectoriels qu'intersectoriels, et faire appel à leur expertise afin de préparer et d'exécuter les décisions politiques ;
- clarifier la contribution de l'*unisoc* au sein des institutions fédérales à l'aide d'un débat global et constructif. L'*unisoc* doit être reconnue sur tous les terrains comme un partenaire à part entière dans l'élaboration de la politique socio-économique ;
- traiter de manière égale tous les employeurs, marchands et à profit social, lorsque des budgets sont mis à disposition pour réduire les charges patronales et/ou pour compenser l'augmentation du coût réel supporté par l'employeur suite à une mesure politique fédérale quelconque.

3 Une réglementation transparente et efficace, condition sine qua non pour une politique responsable

Une réglementation annoncée, mais publiée au Moniteur belge après la date d'entrée en vigueur prévue crée une insécurité juridique sur le terrain. Il est dès lors essentiel que toute nouvelle réglementation soit publiée à temps au Moniteur belge.

Les parties concernées doivent en outre disposer de suffisamment de temps pour prendre connaissance des nouvelles dispositions et prendre les arrangements nécessaires en vue de leur entrée en vigueur. Un *délai raisonnable* doit être prévu entre la date de publication et la date d'entrée en vigueur, compte tenu entre autres des dispositions réglementaires et conventionnelles en vigueur.

Réglementation portant d'effets dans un délai déraisonnable :

L'exemple du crédit-temps

L'accord de gouvernement fédéral du 1^{er} décembre 2011 prévoit un ajustement du cadre réglementant le crédit-temps. Le gouvernement l'a révisé sans délai. Un Arrêté Royal du 28 décembre 2011 modifie fondamentalement le système du crédit-temps prévu par l'arrêté royal du 12 décembre 2001. La publication de l'AR au Moniteur Belge a eu lieu le 30 décembre 2011. Deux jours plus tard, le 1^{er} janvier 2012, la nouvelle réglementation entrait déjà en vigueur ! Mais à ce moment, le cadre conventionnel du "crédit-temps" en particulier la CCT n° 77bis, devait encore être adapté aux nouvelles dispositions réglementaires. Autrement dit, les cadres conventionnel et réglementaire du crédit-temps, qui doivent pourtant être lus conjointement, se contredisaient l'un l'autre. Le résultat constaté sur le terrain fut une énorme ambiguïté/incertitude juridique.

Collaborer à la collecte d'informations obligatoires et respecter un bon niveau de qualité et de fiabilité des réponses à enregistrer implique forcément de nouveaux investissements en ressources humaines et en moyens. Or les informations demandées se trouvent déjà fréquemment dans l'une ou l'autre base de données de l'administration. La destination et l'utilisation des informations collectées au niveau politique ne sont en outre pas toujours bien claires.

C'est également le cas en ce qui concerne la politique de contrôle des autorités sur le secteur à pro-

fit social. Les pouvoirs publics, en tant que partie prenante importante, désirent à juste titre savoir ce qui se passe dans les secteurs à profit social. C'est la raison pour laquelle ils imposent aux institutions d'enregistrer et d'envoyer régulièrement des informations en tous genres. Toutefois, il arrive encore trop fréquemment qu'il s'agisse de données dont ils disposent souvent déjà.

Il est dès lors primordial que le gouvernement fédéral réduise la masse des enregistrements obligatoires et des demandes ad-hoc. Une telle évolution implique une rationalisation des formalités administratives, une dématérialisation et une centralisation maximale des données récoltées pour les mettre ensuite largement à disposition, au-delà des limites des différents niveaux d'autorité. La "surréglementation" pourrait ainsi être évitée et les entreprises pourraient alors utiliser le temps et les budgets épargnés pour se consacrer à leurs tâches essentielles.

Surcharge administrative :

L'exemple du diagnostic fédéral des déplacements domicile-travail

Les entreprises employant plus de 100 travailleurs doivent participer au diagnostic fédéral des déplacements domicile-travail tous les trois ans. Ils doivent se prêter à cet exercice pour chaque unité d'exploitation comptant au moins 30 travailleurs. L'objectif de cette enquête est d'améliorer la gestion de la mobilité. Les entreprises sont chargées de collecter les informations relatives aux moyens de transport en fonction du trajet parcouru par leurs travailleurs. Toutefois, les sociétés de transports publics disposent déjà de suffisamment de sources internes et externes pour adapter les trajets et les fréquences de leurs lignes de transport public au regard du lieu de résidence des usagers. Il serait également plus utile d'interroger directement les usagers de la route et des transports publics sur leur choix en matière de moyen de déplacement principal, en particulier pendant les heures de pointe, afin de collecter des informations plus complètes et plus pertinentes.

70 enregistrements pour le SPF Santé publique par an, pour un coût de 38,5 millions d'euros
Chaque année, les hôpitaux doivent prendre part

à plus de 70 enregistrements exigés par le SPF Santé publique. Pour ce faire, ils investissent l'équivalent d'environ 800 travailleurs à temps plein, soit 38,5 millions d'euros financés sur fonds propres chaque année, et donc subventions gouvernementales non incluses.

Il va sans dire que le coût global de tous ces enregistrements est en réalité plusieurs fois supérieur étant donné que nous ne reprenons ici que les enregistrements exigés par le SPF Santé publique.

Une réglementation est justifiée lorsqu'elle peut être appliquée correctement et lorsqu'elle est efficace pour satisfaire aux objectifs visés.

Cependant, la complexité de la réglementation, truffée de règles techniques et de détails, empêche trop souvent d'atteindre les objectifs visés. Ces dernières années, la simplicité et la transparence ont souvent fait défaut dans la réglementation.

Réglementation complexe :

L'exemple de la législation en matière d'efforts de formation supplémentaires

Force est de constater que six ans après l'entrée en vigueur de la réglementation "efforts de formation supplémentaires", fixée par AR du 11 octobre 2013, l'application de ces règles est toujours source de confusion. L'effort de formation avancé de 1,9% ne doit être atteint ni au niveau de chaque entreprise, ni au niveau de chaque secteur, mais bel et bien au niveau de la masse salariale globale des entreprises du secteur privé. Tant que cette norme interprofessionnelle n'est pas atteinte, les secteurs doivent conclure des CCT relatives à la formation. Concrètement : si, en 2012, les 1,9% ne sont pas atteints, des CCT sectorielles de formation doivent être conclues pour 2013 sous peine d'une cotisation supplémentaire au régime du Congé Education Payé. Les partenaires sociaux ne s'accordent toutefois pas sur l'interprétation à donner à l'effort de formation intersectoriel. Il incombe donc au ministre de trancher. Cela signifie que les secteurs ne peuvent savoir que fin 2013/début 2014 si, selon la ministre, les 1,9% ont été atteints. La CCT relative à la formation pour 2013 doit toutefois être déposée avant fin septembre de cette année... Et nous n'avons rien dit encore sur le contenu exact de ces CCT, qui a également été source de malentendus et de mauvaises interprétations pendant plusieurs années avec toutes les conséquences que cela implique.

Les employeurs à profit social sont confrontés à une multitude d'interlocuteurs, qui se situent par ailleurs souvent à des niveaux de compétence différents. Ces diverses autorités ne disposent trop souvent d'aucune vision transversale sur la politique à mener pour le secteur à profit social. Ceci nuit bien évidemment à la cohérence des décisions qui sont prises. La politique sectorielle, largement pourvue de normes et de critères de qualité, ainsi que de conditions d'agrément et de financement, entre fréquemment en contradiction avec la politique prise à d'autres niveaux de compétence.

Au niveau fédéral même, on constate régulièrement des décisions menant à un chevauchement ou à un affaiblissement mutuel.

Nous demandons aux responsables politiques d'être plus attentifs à cette problématique. En particulier, nous rappelons notre demande que nous avons déjà formulée en 2007 de disposer, à chaque niveau de pouvoir, d'un interlocuteur pour le secteur à profit social. Ainsi, les initiatives prises par le pouvoir fédéral qui concernent le secteur à profit social pourraient être examinées de manière transversale.

Réglementation couvrant partiellement d'autres réglementations au même niveau de compétence :

L'exemple de la législation en matière d'écart salarial

La loi du 22 avril 2012 visant à lutter contre l'écart salarial tend à faire de l'écart salarial entre hommes et femmes un thème constant du dialogue social. Cette loi stipule entre autres que l'employeur de toute entreprise employant habituellement au moins cinquante travailleurs en moyenne doit remettre tous les deux ans au conseil d'entreprise une analyse détaillée de la structure de rémunération au sein de l'entreprise.

La subdivision très poussée des données qui est envisagée par le ministre compétent dans ce rapport d'analyse engendrera une lourdeur administrative pour les entreprises. De plus, les informations qui y seront demandées ne sont pas pertinentes, les catégories sont artificielles et ne reflètent pas la réalité de l'entreprise et, dernier point mais non des moindres, elles ne s'inspirent pas des rubriques récemment divisées du bilan social fondées sur le sexe ! Ces données, pour lesquelles toutes les entreprises et tous les secrétariats sociaux ont adapté leurs bases de données, doivent d'abord être exploitées avant que de nouvelles données - qui ne sont en outre pas pertinentes - ne soient exigées.

En se basant sur une meilleure exploitation des données existantes (DMFA, Dimona, diplômes délivrés, statistiques sur le genre...), il serait possible d'éviter d'interroger les employeurs à tout bout de champ. On n'obtiendrait alors peut-être pas exactement les mêmes informations, mais des informations tout de même essentielles. Les données comprendraient toutes les entreprises (> et <50 travailleurs) et ne contiendraient pas d'erreur.

Réglementation contradictoire par rapport à d'autres réglementations prises à un autre niveau de compétence :

L'exemple des réductions de charges

Dans le dossier des réductions de charges, les entreprises à profit social entendent trop souvent qu'elles devraient parer aux augmentations des coûts résultant d'une mesure fédérale en négociant avec les autorités qui les subventionnent, alors que les secteurs à but lucratif profitent quant à eux de compensations. Depuis toujours, l'unisoc est opposée à l'idée d'exclure le secteur à profit social de toute compensation sans aucune justification raisonnable et objective. Le dossier du « statut ouvriers/employés » sera un indicateur important à ce niveau. Dans l'optique de parer, dans une certaine mesure, à l'augmentation des coûts patronaux liée à cette harmonisation, une série de compensations ont été prévues, parmi lesquelles une réduction de charges complémentaires. Nous exigeons que toutes ces compensations soient d'application aux secteurs à profit social. L'augmentation des coûts liée à l'harmonisation des statuts des ouvriers et des employés se fera en effet tout autant ressentir dans les secteurs à profit social.

Un exemple du secteur socio-culturel - amendes aux SAC (Sanctions administratives communales)

Le secteur socio-culturel organise de nombreuses actions et activités dans l'espace public qui, en faisant preuve de mauvaise volonté, peuvent être taxées de nuisance. Nous pensons, entre autres, aux activités des associations de jeunesse qui, de temps en temps, sont qualifiées de nuisances sonores et publiques, pouvant entraîner des sanctions administratives communales. Cette pratique peut se trouver en contradiction avec la politique menée au niveau de la jeunesse.

L'exemple de la formation

Depuis la signature du pacte de solidarité entre

les générations, les employeurs doivent constamment augmenter leurs efforts de formation. Cela pose problème dans le secteur à profit social où la formation subsidiée est la plupart du temps plafonnée par les réglementations sectorielles.

L'unisoc demande :

- que le pouvoir politique mette en oeuvre sans délai et de manière cohérente ses décisions politiques ;
- de lutter contre la “surcharge” administrative en recueillant, en traitant et en utilisant toutes les données et informations nécessaires de façon optimale ; dans le même esprit, de rationaliser et organiser efficacement le contrôle de politique relative au secteur à profit social ;
- de privilégier une réglementation simple et transparente ;
- de s'assurer qu'il y ait plus de cohérence politique entre les différents niveaux de pouvoir et au sein même de chaque niveau de pouvoir.

SECTEUR À PROFIT SOCIAL

“Des réponses aux besoins
essentiels des individus
tout au long de la vie”

“L’esprit d’entreprendre”

“Le profit social”

“La diversité”



4 | Un agenda stimulant l'innovation, investissement dans notre bien-être futur

L'innovation est un facteur de croissance socio-économique essentiel dans l'optique d'une société durable. Il s'agit d'ailleurs de l'un des objectifs prioritaires de l'UE dans le cadre de la Stratégie Europe 2020, objectif auquel doit participer la Belgique.

Depuis toujours, l'innovation technologique constitue la priorité des investissements publics et privés en la matière. Cette forme d'innovation est indispensable. Mais il est à présent temps d'aller plus loin en stimulant et renforçant également l'innovation sociale.

Il est temps de miser sur une innovation liée aux processus, sur une organisation innovante du travail, sur l'innovation dans les rapports de collaboration et de développement des compétences. Le contexte essentiellement humain des secteurs à profit social impose des initiatives créatives en matière d'organisation du travail ou des processus.

L'innovation sociale est souvent rendue difficile en raison des formalités légales et administratives trop strictes. Le gouvernement a la responsabilité d'élaborer un cadre politique favorisant et stimulant toutes les formes d'innovation en donnant l'espace nécessaire aux employeurs pour que la créativité dans l'organisation du travail ne soit pas restreinte.

On remarque également que les stimuli financiers favorisant l'innovation excluent souvent le secteur à profit social de leur champ d'application, principalement en raison du fait qu'ils sont, pour la plupart, orientés vers la Recherche & le Développement purement technologiques, mais aussi parce qu'une partie des incitants fédéraux prennent la forme de mesures purement fiscales. Or, la logique fiscale ne peut généralement pas être appliquée aux secteurs à profit social.

Ce n'est qu'en favorisant l'ensemble des formes d'innovation et en rendant ces incitants accessibles à tous les employeurs que l'Etat fédéral pourra effectivement respecter les objectifs prescrits par la Stratégie Europe 2020 dans le domaine de l'innovation ainsi que répondre aux besoins de la population qui ne sont pas encore rencontrés.

Réglementation entravant l'innovation sociale :

*L'exemple de la gestion autonome ou participative de l'emploi du temps
La gestion autonome de l'emploi du temps im-*

plique que le travailleur a largement son mot à dire au sujet de ses heures de travail. Ceci permet aux travailleurs de mieux harmoniser leur vie privée et professionnelle et aux employeurs d'exploiter de façon optimale leur capacité de travail. Tout cela favorise la productivité et les clients/patients de l'entreprise y gagnent. Les travailleurs qui possèdent une liberté de choix sont souvent des travailleurs plus impliqués.

Mais le législateur doit suivre le mouvement. La possibilité de gestion autonome ou participative de l'emploi du temps implique davantage de flexibilité. À ce propos, les règles en matière de travail et de temps de travail devraient être réévaluées. Cette réglementation ne correspond pas toujours à la réalité dans le secteur et a des effets trop souvent limitatifs. Un nouvel équilibre devrait être trouvé entre la réponse au besoin de flexibilité de l'employeur, l'équilibre vie privée et professionnelle du travailleur, la capacité de contrôle du respect de la législation et la capacité d'identification des situations problématiques dans le chef des institutions.

L'unisoc demande :

- d'élaborer un cadre politique favorisant et stimulant toutes les formes d'innovation en permettant aux entreprises à profit social d'innover sur les processus, l'organisation du travail, les rapports de collaboration et le développement des compétences pour répondre aux nouveaux besoins et aux demandes citoyennes qui n'ont pas encore été rencontrées ;
- de pérenniser les initiatives qui ont démontré une réelle plus-value pour la société afin de respecter les usagers et d'assurer une continuité dans les politiques menées et de financer correctement l'innovation ;
- de réorienter partiellement les stimuli financiers actuels vers l'innovation sociale, par exemple en favorisant la voie non-fiscale ;
- de coordonner et donner plus de transparence aux politiques d'aide et de soutien à l'innovation des entités fédérées et fédérale.

5 | Une politique de formation stimulante, condition sine qua non à la réponse aux besoins personnels et sociétaux

Le développement permanent du capital humain est crucial, spécialement dans les secteurs de soins et de services aux personnes qui sont caractérisés par une évolution permanente au niveau des enjeux, des méthodes et des techniques de travail. La formation des collaborateurs de nos secteurs est dès lors une condition sine qua non à la réponse aux besoins personnels et sociétaux.

La tendance actuelle donne pourtant priorité à une politique de justification administrative et de sanction plutôt qu'à l'incitation réelle des employeurs et de leurs travailleurs à participer à la formation. En outre, cette politique est menée, sans prendre en compte, en pratique, la totalité des efforts fournis.

Plutôt que d'inciter et d'encourager à la formation, la politique menée s'est accordée sur des mesures visant à augmenter le niveau des sanctions pour les employeurs au cas où les objectifs de formation (1,9% de la masse salariale des entreprises) ne seraient pas atteints. Dans la foulée, plutôt que de viser à diminuer la charge administrative liée au contrôle des efforts fournis, le gouvernement a décidé de revoir les mécanismes de contrôle sectoriels et individuels, sans pour autant se demander au préalable si de tels mécanismes seraient effectivement applicables en pratique. Une telle approche a plutôt pour effet de diminuer les moyens affectés à la formation en tant que telle. Le gouvernement devrait libérer des budgets visant à inciter les secteurs à promouvoir la formation plutôt que de les sanctionner lorsqu'ils ont pris un nombre insuffisant d'initiatives.

Parallèlement, l'ensemble des efforts fournis en matière de formation n'est toujours pas pris en considération pour mesurer si l'objectif global est atteint. A ce jour rien indique en effet que la formation informelle et la formation initiale, bien que faisant partie des données à remplir dans le bilan social, sont prises en compte dans l'évaluation. Comme l'ont mentionné les organisations patronales dans l'avis 1825 du Conseil National du Travail, il n'est pourtant "plus permis, à l'heure actuelle, de douter de la valeur de la formation informelle" comme l'apprentissage en ligne, la participation à des séminaires ou conférences, ou l'apprentissage sur le terrain. De même, "la formation initiale, dont la formation en alternance, est elle aussi de plus en plus importante, et ce, certainement dans

la lutte contre le problème des jeunes qui quittent l'enseignement sans qualification". De tels efforts doivent également entrer en ligne de compte. De plus, il existe un risque pour le secteur à profit social de ne pas être en mesure de justifier l'ensemble des efforts de formation. En effet, le bilan social ne prend pas en considération les formations subsidiées. Cette réalité liée au secteur à profit social devra être prise en compte lors de la mise en place du nouveau système de contrôle individuel des efforts de formation. .

L'unisoc demande de :

- miser sur une politique encourageant la formation plutôt que la sanction. Si sanction il devait y avoir, celle-ci doit être proportionnelle aux objectifs fixés et tenir compte des efforts effectivement réalisés ;
- prendre en considération tous les types de formations. Les objectifs globaux en matière de formation ne peuvent se limiter à la formation formelle. La formation de type informel ou la formation initiale sont tout aussi importantes et doivent être mieux valorisées. Il est également nécessaire de prendre en compte les formations subsidiées dans le calcul des efforts de formation.

SECTEUR À PROFIT SOCIAL

“L'égalité de traitement
et la non discrimination”

“La solidarité”

“L'humain au cœur
des pratiques”

“Une éthique de gestion”

LES MEMBRES DE L'UNISOC



Alliance des Mutualités Chrétiennes



Arbeitgeberinnenverband für den nicht-kommerziellen Sektor in der DG (AnikoS)



Association des Maisons d'Accueil et des services d'aide aux sans-abri (AMA)



Association des Pouvoirs Organisateurs de Services de Santé Mentale (APOSSM)



Confédération des Employeurs des Secteurs Sportif et Socio-Culturel (CESSOC)



Coordination bruxelloise d'institutions sociales et de santé asbl (CBI) / Coördinatie van Brusselse Instellingen voor Welzijnswerk en Gezondheidszorg (CBI)



Croix-Rouge de Belgique



Entente Wallonne des entreprises de travail adapté (EWETA)



Fédération Bruxelloise des Entreprises de Travail Adapté / Brusselse Federatie van Beschutte Werkplaatsen (FEBRAP)



Fédération de l'Aide et des Soins à Domicile (FASD)



Fédération wallonne de services d'aide à domicile (FEDOM)



Fédération des Etablissements Libres Suventionnés Indépendants (FELSI)



Fédération des Initiatives d'Action Sociale (FIAS)



Fédération des Initiatives Locales pour l'Enfance (FILE)



Fédération des Institutions de Prévention Educative (FIPE)



Fédération des Institutions et Services spécialisés dans l'Aide aux Adultes et aux Jeunes (FISSAAJ)



Fédération des Institutions Hospitalières de Wallonie (FIH)



Fédération des Institutions Médico-Sociales (FIMS)



Fédération Nationale des Associations Médico-Sociales (FNAMS)



Fédérations des Centrales de Services à Domicile (FCSD)



FSML de Vie Féminine



Groupement Autonome de Services et Maisons d'Action Educative et Sociale (GASMAES)



ICURO (koepel van Vlaamse ziekenhuizen met publieke partners)



Landsbond van de Neutrale Ziekenfondsen / Union nationale des Mutualités Neutres



Landsbond van Liberale Mutualiteiten



Ligue Nationale pour personnes
handicapées et services spécialisés
(LNH)



Medisch-Sociale sector in dialoog (MID)



Rode Kruis Vlaanderen



santhea



Secrétariat Général de l'Enseignement
Catholique (SeGEC)



Socialistische Vereniging voor Vlaamse
Gezondheidsvoorzieningen (SOVERVLG)



Socioculturele werkgeversfederatie
(Sociare)



Solidariteit voor het Gezin (SVHG)



Union Nationale des Mutualités Libres
Landsbond van de Onafhankelijke
Ziekenfondsen (MLOZ)



Union Nationale des Mutualités
Socialistes (UNMS)



Verbond Sociale Ondernemingen (VSO)



Vereniging van Diensten voor Gezinszorg
van de Vlaamse Gemeenschap (VVDG)



Vlaams Secretariaat Katholiek
Onderwijs (VSKO)



Vlaams Welzijnsverbond



Vlaamse Christelijke Mutualiteiten



Vlaamse federatie van beschutte
werkplaatsen (VLAB)



Vlaamse Socialistische Ziekenfondsen



Wit-Gele Kruis Vlaanderen (WGKV)



Zorgnet Vlaanderen

