

CONSEIL D'ADMINISTRATION DU 16 MAI 2006  
PROCES-VERBAL

Présents :

MM. Emmanuelidis, Noël, Elias, Poncelet, Jospin, Hubert, Marchant, Manset, Afano, Trepagne et Mercken.  
Mmes Henrotte, Elias et Prignon

Excusés :

MM. Niset, Vancrayenest, Simon, Bourgueil, Steffen et De Groot

Secrétariat EWETA :

Norbert Nsabimana (remplaçant d'Elisabeth Habimana) et Sognia Angelozzi

Lieu : Agence DEXIA - BOUGE

Le CA est présidé par M. Emmanuelidis, vice-président en remplacement de M. Niset, excusé.

---

APPROBATION DU PV DU CA DU 13 DECEMBRE 2005

Le PV du Conseil d'administration du 13 décembre 2005 est approuvé à l'unanimité des membres présents.

---

BUDGET ETA AU NIVEAU AWIPH : POINT DE LA SITUATION

Le Comité de Gestion de l'AWIPH d'avril 06 a examiné le 1er ajustement budgétaire global 2006.

Pour le secteur des ETA, on constate un non utilisé de près de 1 millions d'euros (environ 100.000 heures en moins subsidiées) par rapport au budget initial prévu.

En conséquence, la décision prise par le bureau et le CG AWIPH est de reporter l'ajustement budgétaire en juin 06 dans l'attente d'autres actualisations de données.

La position du CA est de :

- Revendiquer le maintien du budget initialement prévu
- Anticiper un certain nombre de mesures que l'on suggère sur base de nos revendications.
- Réagir officiellement par écrit auprès du président du CG et auprès de la Ministre Vienne en plus du droit de vote au CG que l'EWETA possède via son représentant, Guy Niset

---

REFLEXION SUR NOTRE SECTEUR : LE POINT SUR LES NEGOCIATIONS AVEC LE CABINET VIENNE ET L'AWIPH

(Situation plus détaillée dans dernier bulletin info n° 15 du 12 mai 06)

A ce stade des négociations avec le cabinet Vienne et l'AWIPH, nos revendications exprimées à travers le document « Réflexions sur le secteur » sont scindées, à la demande du Cabinet Vienne et de l'AWIPH, en 2 niveaux, le court terme et le plus long terme.

Le court terme pour entrer en application dès 2007 : négociations sur la transformation du quota personnes en quota heures avec intégration du personnel d'encadrement handicapé dans un système de perte de rendement comme pour le personnel de production = proposition présentée par l'AWIPH en AG EWETA de juin 2005.

Le long terme pour être appliqué on ne sait pas quand, ni avec qui : il s'agit des points restants de notre position (idées novatrices, gestion des politiques spécifiques au secteur et formation dans le secteur)

Sur la proposition du court terme, l'AWIPH doit représenter des nouvelles simulations pour mesurer l'impact réel pour les ETA. Ces nouvelles simulations introduiront un coefficient pondérateur pour neutraliser les journées de chômage économique dans le secteur (taux de chômage économique moyen du secteur).

La prochaine négociation prévue au cabinet Vienne est prévue le 23 mai 06 ( ! Attention depuis la date a été reportée et

non encore fixée !)

Réflexions :

L'AWIPH a clairement exprimé le fait qu'elle veut, avec cette proposition, décourager les ETA qui recourent systématiquement, pour une partie de leur personnel au chômage économique.

Certaines ETA jouent sans doute avec le chômage économique mais certaines sont pénalisées réellement et le constat que l'on peut faire c'est que le budget repart systématiquement au budget général de l'AWIPH lors des ajustements.

On a le sentiment que le politique ne veut pas faire de politique de promotion de l'emploi du secteur mais plutôt une politique d'économie sur notre secteur.

L'ensemble du budget doit, au contraire, être maintenu et ce budget s'il n'est pas complètement épuisé pour les quotas, il doit permettre d'être élargi à d'autres points nécessaires pour le secteur.

On constate que dans les dernières simulations présentées par l'AWIPH il y a des erreurs de calcul en défaveur de notre secteur. Ces simulations ne sont donc pas fiables

Position du CA :

- Les membres du CA restent encore partagés sur le bien fondé d'une transformation en quota heure surtout si ce changement se fait à enveloppe égale car on s'enferme alors dans une logique où à priori on ne gagne rien.
- Souhait de maintenir une position de principe. Le CA refuse d'être « baladé » dans une situation sur un point quota alors que la position de l'EWETA est d'aborder la problématique des quotas dans un contexte plus global. Dès lors, le CA constate que la négociation ne se passe pas comme on le souhaitait et demande que celle-ci soit élargie aux autres points comme initialement présenté par l'EWETA.
- Décision : refus d'analyser plus loin les simulations et en revenir sur notre réflexion plus globale.
- Remarque à prendre en compte : dans tous les cas, le CA pense qu'il faut obtenir une politique qui assure un subside pour un seuil minimum de personnes pour le bon fonctionnement d'une ETA (ex : min 25 personnes) Cela se base sur l'idée qu'en dessous d'un seuil minimum aucune entreprise ne peut être à l'équilibre, et le système proposé risque de rendre définitif une baisse de volume en dessous de ce seuil minimal.
- Demande d'examen d'un autre point prioritaire, la politique des investissements (voir ci-dessous)

---

BIS : POLITIQUE DES INVESTISSEMENTS

A l'intérieur de l'AWIPH, il y a un projet de révision : fixer une enveloppe budgétaire incompressible pour le secteur par un système d'enveloppe forfaitaire annuelle, par ETA, sur une période déterminée de 3 ans par ex.

Ce forfait serait alloué à chaque ETA dans le 1er trimestre d'une année et il devra être justifié par l'ETA. C'est un droit de tirage en échange d'un investissement réel.

Seront visés également les remboursements en capital d'emprunt par ex. : on resterait sur le système de 60 % de subside.

Ce système présenterait plusieurs avantages : budget compréhensible pour le secteur, facilité de planification et de gestion pour les ETA, gain de temps dans les décisions de l'AWIPH car ne devra pas passer annuellement au Gouvernement wallon. Et ce système favorisera également une attitude plus responsable des ETA.

Position du CA :

- Le CA est favorable à cette proposition d'enveloppe forfaitaire
- La demande de réajustement budgétaire pour déterminer une enveloppe globale doit se baser sur la moyenne des subsides obtenus par le secteur sur les 15 dernières années
- Prévoir une évaluation du système au bout de la 1ère phase de 3 ans.
- Le CA mandate la commission investissement de l'EWETA pour affiner une proposition de système triennal et de détermination d'une enveloppe globale en se basant sur les 15 dernières années.
- Timing souhaité : demande d'une réunion formelle avec l'AWIPH et le cabinet, et après celle-ci, un suivi sera fait auprès du CA.
- Idée à défendre dans tous les cas, lorsqu'il y a une non utilisation du budget par le secteur, réaffecter ces montants

au secteur lui-même.

---

## ACCORDS DU NON MARCHAND : EVOLUTION DES NEGOCIATIONS

(Situation plus détaillée dans dernier bulletin info n° 15 du 12 mai 06)

La dernière rencontre relative aux accords du Non marchand s'est déroulée le 2 mai avec le cabinet Vienne, l'AWIPH et les O.S.

La priorité décidée par le Gvt Wallon est la finalisation des accords 2000-2005 c-à-d pour notre secteur, le passage de 95 % à 100 % des barèmes pour le personnel d'encadrement.

Constats :

Par rapport au budget apporté par le Gvt W (268.000 euros), le secteur aurait un coût de 767.000 euros.

Pour les ETA, nous avons très vite affirmé que ce n'était pas possible d'assumer un tel coût et les syndicats ont embrayé avec nous sur cette lignée.

Il s'agit maintenant de voir comment utiliser au mieux cette enveloppe mise à disposition par le Gvt Wallon.

Comme pistes citées, on a émis l'idée d'utiliser cette enveloppe via un Fonds social.

Le cabinet Vienne a accepté de proposer cette solution d'élargissement vers un Fonds social, lors du prochain Gvt Wallon.

### **La prochaine rencontre avec les O.S. est prévue le 17 mai 06.**

Lors de cette rencontre, il n'est pas prévu de prendre des décisions mais juste un échange d'idées sur l'utilisation de cette enveloppe avant la rencontre au cabinet Vienne.

### **La prochaine rencontre avec le Cabinet, l'AWIPH et les O.S. est prévue le 22 mai 06.**

Il faut veiller à ce que cette augmentation n'entraîne pas de tension salariale avec le personnel ouvrier.

### Position du CA :

- Le CA est d'avis d'agir pour éviter la perte de ce budget destiné à notre secteur.
  - Demander que la gestion de ce budget appartienne au FSEW.
  - Déterminer les modalités d'affectation possibles de ce budget et les travailleurs visés mais en veillant à ne pas dépasser le cadre de cette enveloppe.
- 

## GROUPES DE TRAVAIL DE L'ACCORD SECTORIEL 2005-2006 : EVOLUTION DES TRAVAUX

### GROUPE DE TRAVAIL « STRESS »

(Situation plus détaillée dans dernier bulletin info n° 15 du 12 mai 06)

Elaboration d'un projet de brochure, sur le stress en ETA, par les participants de ce groupe de travail.

Une version simplifiée de cette brochure est prévue également pour les travailleurs les plus limités.

Un calendrier a été déterminé pour l'édition, l'impression et la campagne de diffusion auprès des travailleurs en ETA.

Une copie du projet de brochure est disponible au secrétariat pour les ETA qui souhaiteraient d'ores et déjà en prendre connaissance.

Le financement de ce projet pourrait être financé par le Fifr mais on fait appel également aux ETA pour des idées de sponsoring pour ce projet.

### GROUPE DE TRAVAIL « VIEILLISSEMENT »

(Situation plus détaillée dans dernier bulletin info n° 15 du 12 mai 06)

Deux pistes sont, pour l'instant, travaillées par ce GT :

1. le Fonds de l'Expérience Professionnelle (financement d'adaptation de postes de travail ou de projets d'étude sur les conditions de travail)
2. le Dispositif de maintien dans les ETA : une enquête va être adressée aux ETA afin de faire une évaluation et déterminer ensuite les améliorations possibles.

Autre piste, la prépension, les partenaires sociaux se penchent actuellement sur les possibilités de renouvellement des 3 CCT existantes pour les ETA wallonnes avant l'échéance de celles-ci, fin 2006.

GRUPE DE TRAVAIL « ALPHABETISATION »  
(Situation plus détaillée dans dernier bulletin info n° 15 du 12 mai 06)

Il s'agit ici d'un projet pilote de formation en alphabétisation pour les ETA se portant volontaires. Formation qui sera financée par le Fifr.

Timing souhaité : démarrage des formations pour la rentrée 2006.

GRUPE DE TRAVAIL « DELEGATION SYNDICALE »

(Situation plus détaillée dans dernier bulletin info n° 15 du 12 mai 06) A l'origine, il s'agit d'une demande d'évaluation, par les OS, de notre CCT 5 sur le statut de la DS.

Des évaluations ont été présentées tant par les OS que par l'EWETA mais les données sont parfois très différentes.

Le Président de la CP demande, dès lors, aux ETA, de lui faire parvenir la composition de chaque DS, il entend par là, au terme de cette évaluation, de veiller à faire respecter les dispositions de notre CCT 5.

Les OS se sont d'ores et déjà exprimées, néanmoins, sur les revendications qu'elles souhaiteraient déposer après ces évaluations. Celles-ci portent sur 2 points :

1. Disposer du temps nécessaire pour le fonctionnement de la DS avec un minimum d'heures par an
2. Informer la DS de tout licenciement individuel dans l'ETA (suite à 2 conciliations dans le secteur)

Pour fixer un nombre d'heures minimum pour l'exercice de la mission syndicale du D.S., une large majorité des membres présents sont contre. La plupart pensant qu'il s'agit d'une arme à double tranchant. Il faudrait, néanmoins, savoir ce que les O.S. entendent exactement par mission syndicale.

En cas de licenciement d'un travailleur, le CA reconnaît le rôle de la DS dans le cas où le travailleur est demandeur mais il est opposé au fait d'imposer la participation systématique de la DS.

La personne a le droit de se faire représenter mais il ne s'agit pas d'une obligation.

Autre point, notre CCT prévoit de choisir des candidats issus aussi des élections sociales, c'est un équilibre pour notre secteur donc il faut garder cette disposition et pour les situations avec plusieurs DS, on penche plutôt en faveur d'une négociation au niveau local.

Position du CA :

Le CA, à une large majorité, n'est pas demandeur de changer le système actuel et pour les situations spécifiques rencontrées aujourd'hui, le CA est favorable à un accord au niveau local.

Pour l'ensemble du secteur, on n'accepte donc pas de modifier les dispositions actuelles même s'il y a eu des cas d'abus car on estime que imposer ne règlera pas non plus forcément le problème.

On peut, en revanche, penser à des systèmes pour favoriser l'information de la DS.

---

DIVERS

CLASSIFICATION DE FONCTIONS DU PERSONNEL DE PRODUCTION

Situation plus détaillée dans dernier bulletin info n° 15 du 12 mai 06)

Ce projet d'élaboration d'une classification de fonctions pour le personnel de production est suivi par une société

spécialisée, Optimor. Cette étude est entièrement financée par le Fifr.

A ce stade, existe un projet de matrice de classification reprenant 11 critères de base.

Le travail jusqu'à présent a été plutôt d'ordre technique. Maintenant, il s'agit d'établir des fonctions étalons pour tester cette matrice.

Optimor va nous transmettre un questionnaire pour aider à établir nos fonctions étalons.

Les fonctions étalons vont d'abord être testées par les ETA faisant partie du comité d'accompagnement avec Optimor. Il est prévu dans le programme de former un groupe de 15 personnes pour l'utilisation de cette classification. Le principe est qu'ensuite ces 15 personnes puissent en former d'autres.

#### Position du CA :

Pour la fixation du nombre de catégories salariales au terme de la classification de fonctions, le CA accepte de partir sur l'idée de 7 classes salariales, mais de tester la matrice avec 5 classes également pour voir, avant toute décision définitive, ce que cela donne.

---

#### REPRESENTATION AU CENM

Renouvellement des mandats d'administrateurs au CENM.

Monsieur Emmanuelidis est candidat à sa propre succession en tant que représentant de l'EWETA

#### Position du CA :

A l'unanimité des membres présents, le CA accepte que M Emmanuelidis continue à représenter notre secteur.

#### FONDS DE L'ECONOMIE SOCIALE ET DURABLE (FESD)

Rectification à apporter par rapport au bulletin info n° 15 du 12 mai.

Dans le cadre du FESD, une mission déléguée a été confiée par le Gouvernement wallon à la SOWECSOM pour accorder des prêts au secteur des ETA, la SOWECSOM reste, bien entendu, prioritaire par rapport à notre secteur.

Contrairement à ce qui a été annoncé dans notre bulletin info n° 15, la mission de SAW-B consiste dès lors à faire connaître le FESD et le cas échéant à compléter une première demande avec les porteurs de projets, dossiers qui sont ensuite confiés à la SOWECSOM ou à Crédal. La Sowecsom étant dans ce cas-ci, l'interlocuteur privilégié des ETA. L'intervention de SAW-B pourrait, à priori, plutôt s'orienter vers de nouvelles structures d'économie sociale créées par des ETA.

---

#### GT UFENM AU SEIN DU CESRW

Dans le cadre d'un groupe de travail de l'UFENM au sein du CESRW, on travaille sur le thème « Intégration des personnes handicapées ». Il s'agit dans un premier temps de lister tous les dispositifs existants dans l'emploi adapté et dans l'emploi ordinaire et de tenter d'y apporter ensuite des améliorations selon les constats effectués.

Les dispositifs job coaching d'une part et les contrats d'entreprise d'autre part, feront entre autres l'objet d'un examen en vue de voir les mises en commun possibles de ces 2 mesures entre les entreprises traditionnelles et les entreprises de travail adapté.

#### Remarque :

On note que le job coaching devrait être vu au sens large, à savoir, sous tous les aspects psycho-médico-sociaux et accompagnement administratif également (notamment relations avec l'AWIPH)

---

#### CHARTRE SOCIALE

Ce projet porté par les ETA de la Fédération provinciale du Hainaut (FETAH) a pour objectif de présenter une méthode pour mettre en valeur l'activité sociale des ETA au départ du système ISO.

Sur base de ce système, le client ici visé est la personne handicapée et la démarche appliquée portera sur le

management des buts sociaux.

L'idée de la FETAH est de lancer un projet pilote grandeur nature visant une labellisation de management des buts sociaux.

---

CAP 48

Renouvellement de l'opération pour la 2ème fois cette année. La journée portes ouvertes aura lieu le 23 septembre 2006.

C'est l'occasion à saisir pour notre secteur car l'action est largement médiatisée et gratuite contrairement à d'autres opérations similaires comme les journées découvertes entreprises par ex.

Fait à Couillet, le 19 mai 2006,

S. EMMANUELIDIS, Vice-Président

S. Angelozzi, Secrétaire permanente

[retour au sommaire des PV](#)