

CONSEIL D'ADMINISTRATION

COMPTE RENDU

14 mai 2019

Voir en annexe liste des présents – excusés et procurations

1. Approbation du compte rendu du CA du 19 mars 2019

Le compte-rendu est approuvé à l'unanimité des membres présents et représentés.

2. Recrutement de la direction eweta : suivi et finalisation du processus

Stéphane Emmanuelidis fait un résumé du process de recrutement. Ce dernier a débuté via l'activation des réseaux de l'eweta cependant afin d'élargir au maximum la prospection, il a été fait appel à un cabinet de recrutement.

Au final deux candidats, l'un issu du process via le cabinet de recrutement et l'autre du process via les réseaux, ont été retenus et ont participé à un assessment via un second cabinet spécialisé.

Il ressort de cette dernière étape que Madame Gaëtane Convent qui avait déjà retenu l'attention du Bureau a confirmé ses aptitudes à effectuer les missions de direction.

Le Bureau a alors mandaté Eric Chardon afin de mener les négociations salariales.

Un accord étant intervenu entre les parties, il ressort que Madame Gaëtane Convent est en mesure de rejoindre l'équipe de l'eweta courant juillet 2019.

Le CA décide à l'unanimité de ratifier la proposition du bureau et de désigner Madame Gaëtane Convent comme directrice de l'Eweta.

3. Renouvellement mandat réviseur eweta : décision suite aux offres reçues

Suite à l'appel d'offres lancé pour le renouvellement du mandat de réviseur, nous avons reçu l'offre de RSM qui est notre réviseur actuel.

Le montant de l'offre (1.450 € HTVA par an) et les prestations offertes répondants aux besoins de notre association, le CA a décidé de proposer à la prochaine AG le renouvellement pour une période de trois ans (2019-2020-2021) du mandat de RSM.

4. Bilan et compte d'exploitation 2018 avant approbation par l'AG statutaire du 7 juin 2019

Présentation du bilan et du compte d'exploitation 2018 avant approbation par l'AG statutaire du 7 juin 2019.

Eric Chardon fait une présentation du compte d'exploitation 2018 comparant les écarts entre le budget et le réalisé ainsi que ce qui est prévu au budget 2019.

Pour les revenus de 2018, il est mis en avant que le premier poste des revenus de l'eweta sont les différents projets pour 33%.

Les éléments à souligner sont :

- L'impact du projet image qui a été sous-estimé dans le budget 2018 pour un montant de 23 k€
- L'impact du départ des Fonds vers l'APEF a entraîné un revenu exceptionnel de 36 k€ mais qui est ramené à 26 k€ pour couvrir la partie des loyers qui n'ont pas été perçus en 2018.

Pour les charges de 2018, le poste rémunération du personnel représente 73%. Dans les écarts notables, la non mise en œuvre du plan de communication a entraîné une réduction substantielle des charges.

Les éléments à souligner sont :

- 25 k€ de réduction de frais généraux et de rétribution tiers
- 8 k€ de réduction sur le poste rémunération

Le bilan au 31/12/2018 par rapport à 2017 fait état d'une stabilité de la situation de l'eweta.

A noter que les provisions sont liées à deux éléments :

- une provision pour risque juridique pour un montant de 10 k€. Cette provision a été constituée en 2010 en cas d'éventuel litige dans une affaire passée mais rien n'est à déclarer au 31/12/2018.
- une provision pour passif social d'un montant de 7 k€ pour les frais liés à la sortie de l'ancienne direction.

La projection de trésorerie au 31/12/2019, en fonction du budget 2019, fait état d'un solde théorique de trésorerie de 135 k€.

Eric Chardon fait ensuite mention des éléments connus à ce jour qui vont influencer le budget 2019 :

- Diminution du poste rémunération suite au non-engagement d'une direction durant 6 mois.

- Le FSE Wallon qui a dégagé cette année une marge suffisante pour redistribuer un supplément de financement.
- L'ANM Fédérations : des montants devraient être alloués aux financements des fédérations patronales sous réserve d'approbation.

Ces éléments représentent une opportunité de +/- 70 k€.

Le budget 2019 voté à l'AG du 11/12/2018, faisait apparaître un déficit de 35 k€.

Dans l'état présent de la situation, le bénéfice projectif de l'eweta serait de 35k€.

Les comptes sont approuvés à l'unanimité.

La présentation PPT des comptes sera jointe en annexe au présent compte-rendu.

5. Les contrats d'entreprise : positionnement suite à la réunion de SCP du 2 avril 2019

L'eweta a exposé le 3 principaux points bloquants pour les organisations syndicales (OS) dans le cadre des négociations en GT Contrat d'entreprise de la SCP :

- Volontariat :
 - o Les OS ont la volonté d'aller plus loin que le CWASS (base contractuelle au CtE) et donc d'introduire la notion de volontariat.
 - o Le GT eweta « contrat d'entreprise » estime que même si le projet de réforme du CWASS prévoyant une base contractuelle ne passe pas sous cette législature, il convient de maintenir une base contractuelle aux contrats d'entreprise tout en envisageant l'introduction d'une base volontaire.
 - o Le CA est OK pour maintenir la base contractuelle et introduire la notion de volontariat. Il propose d'introduire une procédure de « recrutement » à échelons. Cette procédure ne doit toutefois pas empêcher la constitution d'une équipe pour assurer le contrat d'entreprise. Il laisse le soin aux membres de la SCP de formuler une proposition de texte.
- Examens des horaires de travail :
 - o Les OS refusent de voir mentionner dans la CCT que les horaires de travail ne pourront être écartés que pour des motifs objectivables.
 - o Le CA refuse d'abandonner cette demande. Il propose de reformuler l'article du projet de CCT comme suit : « *Sans porter préjudice à la concertation sociale au niveau local, les parties signataires s'engagent à ce que les horaires de travail devant être appliqués dans le cadre d'un contrat d'entreprise soient examinés positivement au niveau local en cas d'adaptation nécessaire du règlement de travail sauf motifs objectivables consignés en Conseil d'entreprise ou en Délégation syndicale.* ».

- Enquête de satisfaction ou enquête assimilée :
 - o Les OS (surtout la FGTB) sollicitent l'établissement d'un modèle d'enquête sectoriel reprenant des questions relatives à la satisfaction du travailleur en CtE (pas de questions relatives aux aspects salariaux, horaires, ...).
 - o Le CA maintient sa position, il ne souhaite pas de modèle d'enquête sectoriel. Le CA propose plutôt que les partenaires sociaux s'accordent au niveau sectoriel sur l'établissement de thèmes liés au bien-être des travailleurs qui devront être repris dans les outils mis en place dans les ETA pour réaliser ces enquêtes. Le CA souhaite que la CCT précise par ailleurs que l'employeur reste le seul interlocuteur pour tout éventuel suivi des résultats de l'enquête.

Le CA demande également de ne pas faire mention des usages locaux dans la CCT mais bien des conventions et accords locaux.

Il demande encore de préciser qu'il s'agit bien de travailleurs handicapés de production visés par un suivi de 3 mois en cas d'intégration dans une entreprise cliente.

Un administrateur revient sur la visite mensuelle du travailleur social ou du conseiller en prévention en alternance. Il s'exprime sur sa situation avec plusieurs contrats d'entreprise, il est difficile de gérer les visites de manière régulière et pas toujours très utile d'avoir un passage si fréquent du conseiller en prévention.

Sur le même sujet, il est rappelé que les modalités d'organisation de ces visites n'ont pas fait l'objet de plus de précisions. Il appartient aux ETA d'organiser ces visites avec bon sens tout en garantissant un passage mensuel aux travailleurs concernés de manière individuelle ou en groupe. Si le travailleur social a par exemple la possibilité de se rendre plus souvent sur les lieux par rapport au conseiller en prévention, la règle est également respectée.

Il est rappelé, par ailleurs, que cette disposition est reprise dans le projet de CWASS proposé par le Cabinet et avait l'objet d'un consensus des partenaires sociaux.

L'eweta informe le CA que les OS sont prêtes à renoncer, en fonction des positions du CA sur les autres points, à leur demande liée à la prime travail de nuit identique à celle dont bénéficie les travailleurs occupés dans les entreprises clientes (si supérieure à celle fixée dans le secteur).

Il est également rappelé que le texte sera structuré différemment comme cela avait été convenu avec les OS.

6. Accord Non-Marchand : mandat de mise en œuvre de l'accord sectoriel

Il est rappelé les 3 volets de l'accord pour notre secteur :

- Un financement de 2 jours de congés supplémentaires pour tous les travailleurs, à raison de 70 € par jour de congé ETP ;
- Un financement d'environ 85 emplois en compensation de ces jours de congés, à raison de 21.200 € par an pour tout type d'emploi ETP ;

- Un financement pour une prime ou avantage équivalent de max 200 € à tous les travailleurs

Ces financements se feront via le Fonds de sécurité d'existence des ETA selon des modalités encore à finaliser.

Pour le dernier avantage, Eric Chardon précise qu'il conviendra d'analyser toutes les possibilités d'optimisation de la prime de fin d'année tant pour le travailleur que l'employeur. Deux réunions sont prévues avec les partenaires sociaux du FSEW, les 27 mai et 20 juin afin d'avancer sur la mise en œuvre des emplois compensatoires et la prime.

Une CCT sectorielle relative aux deux jours de congé supplémentaires a été signée le 7 mai. Ces 2 jours s'appliquent dès le 1^{er} janvier 2019. Le financement de ces jours interviendrait, pour cette première année, courant dernier trimestre 2019.

7. Ministre de tutelle/AViQ : état d'avancement des dossiers : CWASS - Quotas - Plan d'investissement wallon - Autorisation de travail

- CWASS :

Le projet d'arrêté est passé en première lecture au Gouvernement wallon, il est en attente de l'avis du Conseil d'Etat. En cas d'avis favorable, il pourrait passer en seconde lecture et entrer en application mais rien ne le garanti encore à ce stade.

- Plan d'investissement wallon

Même situation pour ce projet d'arrêté qui est passé en première lecture, la démarche est actuellement au niveau du Conseil d'Etat.

- Quotas

Nous avons une estimation de plus de 500 emplois en dépassement pour l'année 2018 sur base des 3 premiers trimestres consolidés et d'une estimation pour le 4^{ème} trimestre. Nous attendons de l'AViQ la consolidation du 4^{ème} T pour connaître le dépassement définitif.

Le dépassement se présente donc d'ores et déjà de manière plus conséquente que les années précédentes et ce malgré un nombre d'emplois enlevés d'initiative par certaines ETA.

- Autorisation de travail

L'eweta a obtenu une rencontre avec l'AViQ afin de mettre à plat toutes les difficultés de terrain rencontrées par les ETA, à respecter la procédure d'autorisation conjointe imposée aux ETA par l'AViQ l'été dernier.

La réunion fut constructive, l'AViQ était à l'écoute des représentants de l'eweta et a proposé de mettre en place un groupe de travail afin d'examiner les cas de dérogation possibles aux règles d'admission fixées. Auparavant, les bureaux régionaux rencontreront les ETA pour faire le point sur ces démarches.

L'eweta invite les ETA et leurs membres du personnel RH à participer à ces rencontres et transmettre, à cette occasion, aux bureaux régionaux leurs remarques.

8. AIP 2019-2020 : agenda, impacts éventuels pour notre secteur et cahier de revendications patronales

Les CCT-cadres du CNT ont été signées le 23/4/2019 en application de l'AIP du 1/4/2019 permettant la conclusion de CCT sectorielles.

Le secteur a conclu le 7/5/2019 les CCT :

- RCC longue carrière
- RCC travailleurs âgés moins valides
- Crédit temps

Les impacts AIP à prévoir pour notre secteur sont les suivants :

- Frais déplacement domicile-lieu de travail :
 - intervention de l'employeur dès le 1^{er} km même inférieur à 5 kms à partir du 1/7/2020 pour les transports publics uniquement ;
 - augmentation du forfait de 64% à 70 % à partir du 1/7/2019 pour les transports publics uniquement;
- Augmentation du RMMM (% non encore déterminé mais min. 1,1 % à partir du 1/7/2019) ;
- Augmentation de la marge salariale possible jusqu'à 1,1 % à partir du 1/1/2019.

Pour notre secteur, les OS vont présenter en front commun leur cahier de revendications le 11/6/2019. Selon l'eweta, il devrait porter, au minimum, sur les points suivants :

- Chèques-repas
- Elargissement pour les jours de congés du précédent ANM à l'ancienneté acquise dans le secteur ETA
- PFA
- Frais de déplacement à 100 %
- Prime de nuit identique aux travailleurs des entreprises clientes
- Assurance hospitalisation
- Contrat d'entreprise : aspects quantitatifs
- Seuils délégation syndicale.

Le CA a échangé sur les points qui pourraient figurer sur le cahier de revendication patronal qui sera présenté aux OS en septembre 2019 :

- Petite flexibilité
- Dérogation structurelle aux limites maximales de la durée du travail (11h/jour et 50h/semaine)
- Modus vivendi (respect des procédures, cadrage des congés syndicaux,..)
- Service minimum en cas de grève
- Le maribel employeur

L'eweta consultera également l'ensemble des ETA membres pour recueillir d'autres idées de revendications patronales.

9. Divers

- Aides d'Etat

Stéphane Emmanuelidis fait part des dernières informations sur le suivi de ce dossier. Le Cabinet et l'AViQ ont introduit une procédure de notification des aides auprès de la commission européenne pour justifier les subsides perçus par les ETA.

Etant donné l'actualité à propos de la fédération du nettoyage et l'action en justice qu'elle a mené par rapport à une ETA, les membres du CA sont invités à revenir vers l'eweta au cas où leur ETA serait inquiétée.

L'eweta continue à rester en veille sur ce dossier et à s'informer auprès du Cabinet et de l'AViQ.

Stéphane Emmanuelidis, Président

Hugues Procureur, Secrétaire