

Les entreprises non-marchandes Bruxelloises

Actrices et partenaires
du développement régional

MÉ MORANDUM DE LA CBENM - BCSP O
EN VUE DES ÉLECTIONS RÉGIONALES DU 25 MAI 2014



CBENM-BCSPO

sommaire

Préambule	3
Première Partie	5
Le secteur non-marchand, un acteur incontournable pour la Région	
Deuxième Partie	16
Nos lignes de force	
Les fédérations membres de la CBENM	24
La CBENM : une confédération interprofessionnelle	27

Le non-marchand : une réponse aux besoins essentiels d'une région et de ses habitants

Les élections du 25 mai 2014 sont une échéance capitale. Elles concernent simultanément les niveaux de pouvoir européen, fédéral et régional et se déroulent dans un contexte très particulier pour notre pays.

La législature qui s'achève aura été marquée par la longue et complexe négociation d'une nouvelle réforme de l'État. La Belgique accentue son évolution vers un système fédéral où Communautés et Régions seront amenées à assumer de nouvelles compétences, en gérant des budgets de plus en plus importants. Les principes tracés par l'Accord de gouvernement de 2010 sont en cours de concrétisation : les instances qui accueilleront et géreront les nouvelles compétences devront être installées, les organes de gestion mis en place, les budgets précisés, ...

Pour le secteur des entreprises non-marchandes, directement concerné par la quasi-totalité des transferts de compétences, une mise en place réussie de la sixième réforme de l'État constitue une priorité majeure. Pour la CBENM, deux préoccupations doivent être rencontrées :

- Assurer un financement suffisant et pérenne de l'ensemble des matières transférées afin de maintenir et augmenter le niveau de services offert à la population ;
- Organiser ce transfert de compétences en maintenant les mécanismes d'une gestion paritaire sur le modèle de la gestion actuelle de la sécurité sociale.

Au-delà de *l'institutionnel*, les préoccupations du secteur non-marchand sont orientées vers les défis qu'affronte la Région de Bruxelles-Capitale. Défis nombreux, à la croisée des effets d'une crise économique inscrite dans la durée et d'un contexte urbain marqué par l'essor démographique, la dualisation sociale et l'internationalisation de la ville.

A travers son mémorandum, la CBENM a voulu souligner l'ampleur des actions déjà déployées par les 164.000 travailleurs des 8.404 entreprises non-marchandes à Bruxelles et leurs contributions au devenir de notre région et de ses habitants. Davantage qu'un cahier de revendications adressées aux décideurs politiques, il s'agit de tracer quelques lignes de forces, d'indiquer quelques priorités.

Le secteur non-marchand, dans ses multiples composantes, est un acteur de premier plan du développement régional. C'est pourquoi, il ambitionne de devenir un partenaire incontournable des pouvoirs publics, un interlocuteur à part entière.

Les mois qui viennent permettront de présenter et débattre les options que la CBENM a rassemblées dans ce document. Tout en étant ouverts aux questions, remarques ou suggestions qui nous seront adressées, nous espérons que les points de vue exprimés ici seront intégrés à l'action gouvernementale future.

Jean-Claude Praet
Président

Christian Dejaer
Administrateur délégué

Première Partie

*Le secteur
non-marchand,
un acteur
incontournable
pour la Région*

Première Partie

Le secteur non-marchand, un acteur incontournable pour la Région

La Région bruxelloise, principal bassin d'emploi du pays, compte près de 629.000 emplois salariés. Parmi ceux-ci, plus de 111.000 sont occupés dans le secteur non-marchand, soit près de 18 % de l'emploi régional. En prenant en compte l'enseignement, le total se monte à 164.000 emplois, soit 26 %.

Non seulement la part de l'emploi non-marchand est considérable, mais les dernières années, la création d'emplois dans le secteur a connu une forte croissance, en contraste avec les difficultés des autres secteurs de l'économie. Une récente étude de la Banque nationale sur les Institutions Sans But Lucratif constate une croissance de 3,7 % par an entre 2007 et 2010. Bruxelles n'est pas en reste avec un accroissement de 4,2 %. ¹

1. Fondation Roi Baudouin - Banque nationale. *Le poids économiques des Institutions Sans But Lucratif*, 2013.

TABLEAU 1

EMPLOI PAR RÉGIONS. TRAVAILLEURS AU 31.12.2010

SECTEURS ACTIVITÉS	BRUXELLES	FLANDRE	WALLONIE	BELGIQUE
Emploi régional total	628.728	2.170.097	1.017.610	3.816.435
Santé	32.757	122.178	70.964	225.899
Services sociaux (avec et sans hébergement)	32.423	202.526	95.531	330.480
Activités socioculturelles et sportives	31.617	47.472	23.986	103.075
Défense des droits et intérêts, mutuelles	14.517	19.672	13.571	47.760
(I) Sous total NM	111.314	391.848	204.052	707.214
En % de <i>l'emploi régional</i>	17,7%	18,1%	20,1%	18,5%
Enseignement	52.690	208.647	119.620	380.047
(II) Total général NM	164.004	600.495	323.672	1.087.261
En % de <i>l'emploi régional</i>	26,1%	27,7%	31,8%	28,5%

Source : Comptes nationaux, ONSS, par code NACE

1.

Le secteur non-marchand est un acteur important dans la vie économique et sociale de notre région. Un partenaire incontournable des pouvoirs publics.

TABLEAU 2

TAILLE DES ENTREPRISES EN RÉGION BRUXELLOISE

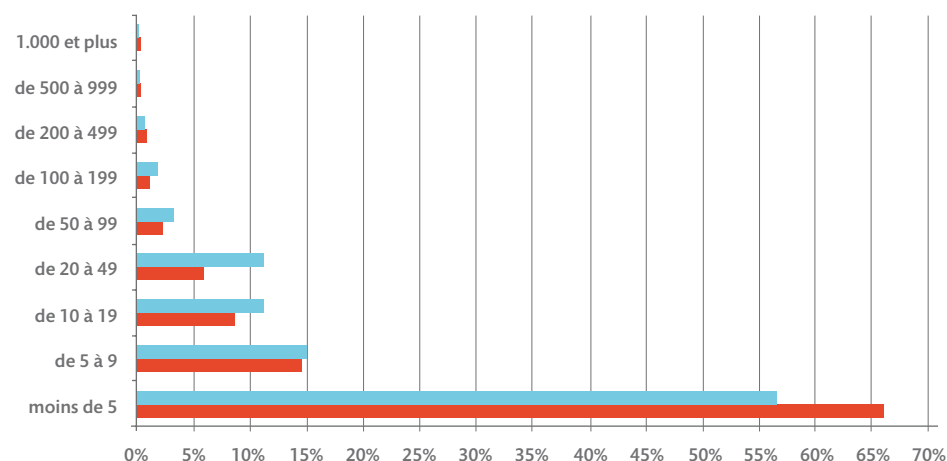
Sur un total de 34.151 entreprises bruxelloises, 8.404 sont des structures non-marchandes soit près de 25 %.

	moins de 5	de 5 à 9	de 10 à 19	de 20 à 49	de 50 à 99	100 à 199	200 à 499	500 à 999	1.000 et +	Total
Total	21.784	5.009	3.144	2.460	833	456	286	93	86	34.151
Non-marchandes	4.761	1.259	936	936	269	155	59	17	12	8.404
Marchandes	17.023	3.750	2.208	1.524	564	301	227	76	74	25.747

Source : Institut bruxellois de la statistique et de l'analyse - ONSS

GRAPHIQUE 1

ENTREPRISES BRUXELLOISES PAR TAILLE (EN %)



Comme dans le secteur marchand, les petites et moyennes entreprises de moins de 50 travailleurs se taillent la part du lion.

Mais il faut remarquer que près de 30 % des entreprises entre 100 et 500 travailleurs sont des entreprises non-marchandes. Pour la catégorie des plus de 500 travailleurs la proportion est de 16 % !

■ Entreprises Non-marchandes
■ Entreprises Marchandes

Source : Institut bruxellois de la statistique - ONSS

Au-delà de l'emploi, les entreprises du secteur non-marchand interviennent dans le circuit économique de manière tout à fait significative. Que ce soit par la construction, la rénovation de bâtiments, par l'achat d'équipements, de matériel médical, informatique, didactique,...

La Banque nationale a estimé que les 18.188 institutions sans but lucratif avaient dépensé en 2010 près de 13 milliards en consommations intermédiaires (énergie, matières premières, fournitures, services, ...).

Le montant des amortissements (indicateur de l'investissement) était lui de 2,6 milliards. La production totale est estimée à 33,7 milliards générant une valeur ajoutée brute de 19,7 milliards¹. La part de Bruxelles peut être estimée à 5,1 milliards, soit près de 26 % de la valeur ajoutée du secteur.

TABLEAU 3

PARTS DES ISBL DANS LE TOTAL DE L'ÉCONOMIE BELGE (EN %)

Production	4,5
Valeur ajoutée brute en p.c. du PIB	6,2
Investissements	3,6
Rémunérations	9,6

Source : Fondation Roi Baudouin - Banque nationale. *Le poids économiques des Institutions Sans But Lucratif*, 2013.

Ces chiffres montrent que les employeurs du secteur non-marchand sont confrontés à une gestion complexe et exigeante des ressources comme opérateurs et comme employeurs :

- **Comme opérateurs**, ils mettent en œuvre des moyens techniques et humains importants pour atteindre les objectifs qui leur sont assignés en terme de qualité et de service au public.
- **Comme employeurs**, ils assument la conduite d'équipes de taille importante, avec un éventail important de qualifications, la gestion de ces ressources n'est pas la moindre de leurs responsabilités.

1. Fondation Roi Baudouin - Banque nationale. *Le poids économiques des Institutions Sans But Lucratif*, 2013.

2.

Le secteur non-marchand est un élément indispensable à la vitalité de notre Région, une réponse aux multiples facettes des besoins de ses habitants.

Le grand public a tendance à confondre « non-marchand » et « monde associatif ». Pourtant les entrepreneurs du non-marchand sont actifs dans un large spectre d'activités, couvrant l'ensemble des domaines de l'existence humaine.

PRINCIPAUX SECTEURS D'ACTIVITÉS DU NON-MARCHAND

Services médicaux et de santé	Structures hospitalières
	Services ambulatoires et paramédicaux. Maisons médicales. Soins à domicile.
	Services de préventions et d'information à la santé
Bien-être et action sociale	Services avec hébergement
	Personnes handicapées
	Institutions pour personnes âgées
	Services hébergement pour jeunes
	Services sociaux sans hébergement
	Aide à domicile : aides familiales, aides ménagères, aides seniors, livraison de repas à domicile
	Aide à la jeunesse
	Ateliers de travail adapté
Activités socioculturelles, éducatives et sportives	Accueil et aide à la petite enfance
	Éducation des adultes, éducation permanente
	Structures parascolaires
	Activités sportives
	Centres culturels, bibliothèques, musées et spectacles. Médiathèques.
	Mouvements, organisations de jeunesse et centres de jeunes
	Activités d'insertion sociale et professionnelle
Autres secteurs	Tourisme social. Aide au développement
	Entreprises de l'économie sociale d'insertion
	Organismes Mutuellistes
	Défense des droits et intérêts

AMPLEUR ET IMPORTANCE DES SERVICES

À BRUXELLES

Quelques données¹ mettent en évidence l'importance de cette activité pour la population bruxelloise.

- 5.758 demandeurs d'emploi en formation sont pris en charge par les partenaires associatifs de l'insertion socioprofessionnelle (soit 46 % du total). Les Missions locales et les lokalewerkwinkels accueillent chaque année plus de 15.000 personnes.
- Les institutions hospitalières gèrent plus de 8.800 lits.
- Dans le domaine de la petite enfance, plus de 15.000 places d'accueil sont ouvertes pour les enfants de 0 à 3 ans.
- Treize entreprises de travail adapté fournissent une activité rémunérée à plus de 1.500 personnes. Près de 45 institutions prennent en charge des personnes avec un handicap.
- Cent quinze institutions offrent des services avec hébergement aux jeunes et personnes en difficultés, ...
- Un tiers des lits des maisons de repos et des maisons de repos et de soins relèvent du secteur non-marchand, soit quelque 5.800 lits².
- En 2011, les centres de planning familial associatifs ont assuré plus de 45.000 consultations médicales et/ou psychologiques.

1. Sources : Comptes nationaux, ONSS, il s'agit du nombre d'entreprises réparties par secteur d'activités (codes NACE) et par régions en 2010, Données ONE, Observatoire bruxellois de la santé et du social, ...

2. Étude CBI. Octobre 2013.

- En alphabétisation, les réseaux associatifs ont dispensé des cours à 8.273 apprenants³. Le réseau BON (Brussels onthaalbureau) a organisé 216 cours de langue néerlandaise et d'éducation civique.
- De 2006 à 2010, les associations du secteur de la santé mentale ont accueilli une moyenne de 40.000 personnes par an, assurant sur la période près de 500.000 prestations⁴.
- Dans les domaines de l'animation culturelle et artistique, de l'éducation permanente, de l'information, des activités sportives, ... on dénombre près de 1.400 associations.
- Plus de 1.270 associations prennent en charge la défense des intérêts des usagers, des entreprises, des communautés religieuses et philosophiques, des diverses professions, des travailleurs salariés, ...
- La population scolaire bruxelloise est de 56.000 en maternelle, 87.000 en primaire et 91.000 dans le secondaire. A cela s'ajoute l'enseignement supérieur, de promotion sociale et les universités avec une population de 70.000 étudiants.
- Le secteur privé et public de l'aide aux familles et aux aînés représente 865 000 heures d'aide par an. Le secteur privé de l'aide aux familles et aux aînés occupe à lui seul plus de 1000 ETP.

3. Rapport Alpha, Communauté française. p.190

4. COCOF. Rapport sectoriel des Organismes de Coordination : secteur de la santé mentale, 2012

3.

Face aux défis que doit affronter la Région de Bruxelles-Capitale, les employeurs du secteur non-marchand se veulent acteurs et partenaires de son développement.

1. L'ACCROISSEMENT DÉMOGRAPHIQUE

Selon les dernières prévisions démographiques, la population bruxelloise devrait passer de 1.154.635 habitants actuels à 1.230.600 habitants en 2020¹.

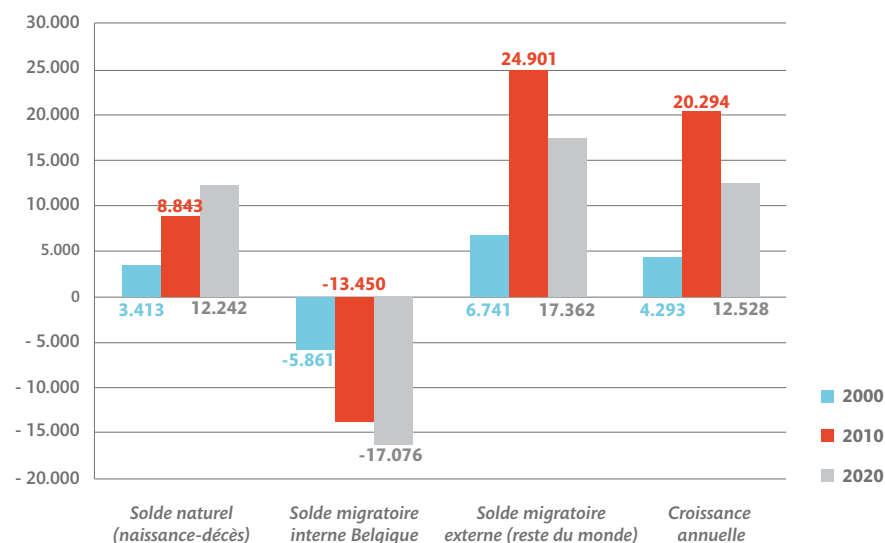
Comme l'indique le graphique 2, cet accroissement est lié non seulement à une augmentation des naissances et donc du solde naturel positif, mais aussi à un solde migratoire en provenance de l'étranger - principalement d'Europe. Par contre, comme l'indique le solde migratoire interne négatif, il y a toujours plus d'habitants qui quittent Bruxelles, par rapport à ceux qui s'y installent.

Cette évolution va impliquer des besoins en matière d'accueil de la petite enfance, de la santé et de l'éducation ... Ainsi, la Région compte 53.000 enfants de 0 à 3 ans pour seulement 15.000 places de crèches. Le taux de couverture est donc insuffisant et de plus fortement inégal selon les communes.

Le défi démographique se situe également à un autre niveau : les personnes âgées de plus de 65 ans sont au nombre de 153.716, soit 13,5 % de la population². Ces besoins objectivés de la population bruxelloise impliquent une offre

GRAPHIQUE 2

MOUVEMENTS DE POPULATION - BRUXELLES



Source : Bureau du plan, 2012

de soins et de services de qualité, efficaces et financièrement accessibles. Il s'agit de trouver une juste répartition des moyens entre les services résidentiels (maisons de repos, maisons de repos et de soins) et les services d'aides et de soins au domicile.

Si le problème est souvent posé, à juste titre, en termes d'équipements : écoles, crèches, logements, homes, transports, ... il ne faut pas sous-estimer les besoins induits au niveau des services et donc des emplois nécessaires. **Une véritable programmation visant à soutenir la formation et le recrutement devrait être établie pour la prochaine législature.**

1. Institut bruxellois de la statistique et de l'analyse, données 2012

2. Institut bruxellois de la statistique et de l'analyse, Population 2012

2. LA RÉGION COMME PLAQUE TOURNANTE

Les institutions bruxelloises du secteur non-marchand fonctionnent bien au-delà des limites administratives de la Région dans les domaines de la santé, de l'éducation, de la culture, de la formation ...

Il est nécessaire d'intégrer une dimension « métropolitaine » à la réflexion et à l'action. Avec l'ensemble des partenaires sociaux, le secteur non-marchand demande à être associé aux discussions organisées avec d'autres acteurs régionaux ou communautaires.

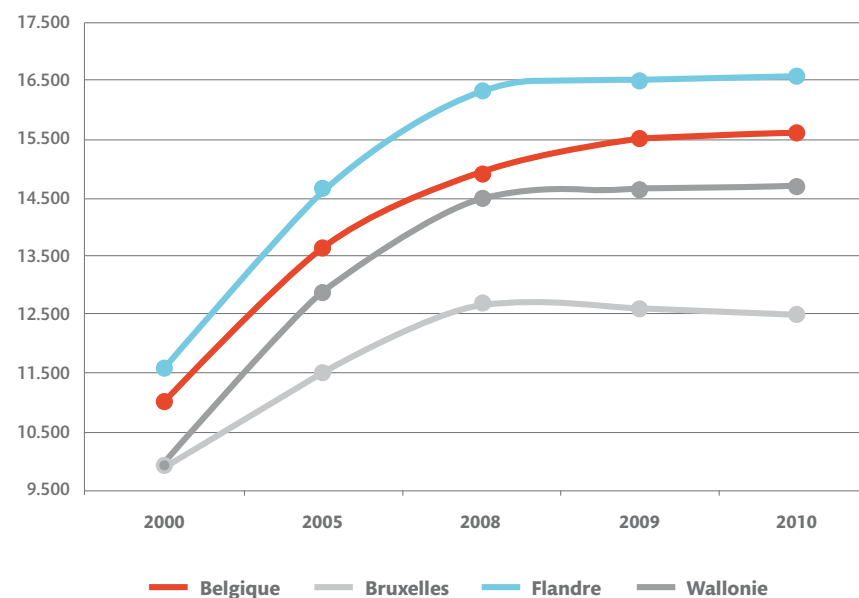
3. PAUVRETÉ ET PRÉCARITÉ

Comme toutes les grandes agglomérations urbaines, le territoire de la ville-région est marqué par de fortes disparités en termes de revenus, de santé et de pauvreté. Malgré le rôle économique majeur de Bruxelles qui assure près de 18 % du produit intérieur brut du pays, les revenus des ménages bruxellois connaissent une évolution beaucoup plus défavorable que ceux des autres régions, comme l'indique le graphique ci-dessous.

En mesurant le revenu moyen net imposable par habitant des communes, on trouvera sept communes bruxelloises parmi les dix communes les plus pauvres du Royaume.

GRAPHIQUE 3

ÉVOLUTION DES REVENUS MOYENS PAR RÉGION (EN €)



Source : SPF Économie - Direction générale Statistique et information économique - 24 octobre 2012.
Base de revenus nets imposables ramenés aux personnes physiques.

TABLEAU 4

REVENU MOYEN EN € - DIX COMMUNES LES PLUS PAUVRES

Unité administrative	Revenu moyen	Pourcentage en deçà de la moyenne nationale
Saint-Josse-Ten-Noode	7.853	-49,7%
Molenbeek-Saint-Jean	9.499	-39,1%
Schaerbeek	10.066	-32,0%
Farciennes	10.680	-31,5%
Saint-Gilles	10.773	-30,9%
Anderlecht	10.939	-29,9%
Bruxelles	11.104	-28,8%
Dison	11.244	-27,9%
Koekelberg	11.671	-25,2%
Colfontaine	11.780	-24,5%
Moyenne nationale	15.598	-

Source : SPF - Économie. Direction de la statistique et de l'information, 2012

La précarité se mesure également par une hausse constante des bénéficiaires du Revenu d'intégration sociale (CPAS). Si en 2004, 17.740 personnes émarquaient au RIS, elles étaient 24.869 en 2010, soit une hausse de 28,6 %¹. A cela s'ajoutent 12.028 personnes âgées qui bénéficient d'une garantie de revenu et 1.376 d'autres aides du CPAS.

Cette situation sociale se répercute sur la qualité de vie des populations. Comme le montre les rapports de l'Observatoire de la santé et du social². Les indicateurs en matière de santé (espérance de vie en bonne santé, mortalité périnatale, fréquence des maladies cardio-vasculaires, cancers, ...) s'inscrivent clairement dans les territoires de certaines communes et des quartiers bruxellois les plus touchés par la pauvreté et la précarité.

Enfin, si on tient compte du fait que 47,5 % des ménages bruxellois sont composés d'une personne, **il est clair qu'une véritable politique de développement des services non-marchands, dans toute leur diversité, constitue le cœur d'une politique de développement régional.**

1. Au niveau belge, entre 2004 et 2010 le nombre de RIS est passé de 74.087 à 90.317, soit une hausse de 17,6 %. Institut bruxellois de la statistique et de l'analyse, La pauvreté à Bruxelles, Baromètre conjoncturel, 2012. P. 23

2. www.observatbru.be

4. L'emploi

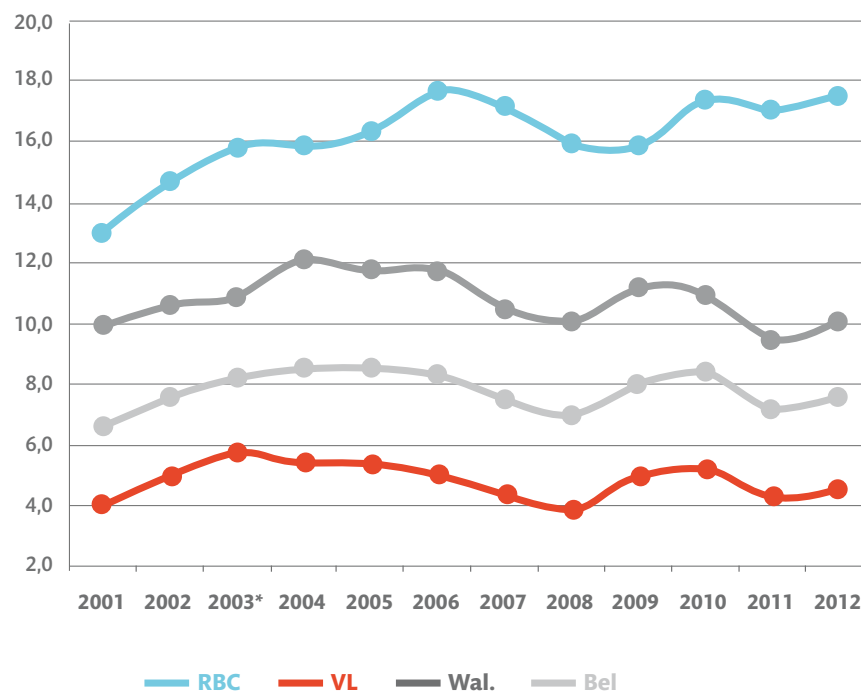
Des 629.000 emplois salariés¹ en région bruxelloise, 280.000 postes sont occupés par des Bruxellois et 352.000 par des navetteurs. Près de 50.000 Bruxellois travaillent en Flandre ou en Wallonie².

Le taux de chômage reste particulièrement élevé et dépasse celui des autres régions. Il est passé de 14,7 % en 2002 à 17,5 % en 2012³. Dans la durée le chômage continue sa progression et reste largement au-dessus des autres tendances régionales.

Il convient cependant de prendre en compte que le marché du travail bruxellois est caractérisé par des postes de travail relativement plus qualifiés que dans le reste du pays. D'après la Banque nationale, 55 % des emplois bruxellois requièrent des profils hautement qualifiés, alors que 17 % sont des emplois à qualification faible et 28 % à qualification moyenne. Par contre, près de la moitié des demandeurs d'emploi n'ont pas de diplôme de l'enseignement secondaire supérieur⁴.

GRAPHIQUE 4

TAUX DE CHÔMAGE PAR RÉGION DE 2001 À 2012



Source : Service public fédéral Économie - Direction générale Statistique et Information économique (DGSIE), plus précisément des Enquêtes sur les Forces de Travail (EFT).

1. L'emploi indépendant était de l'ordre de 93.000 unités en 2012

2. MRBC, statistiques régionales, 2012

3. Observatoire de l'emploi bruxellois. Actiris.be

4. H. Zimmer, Inadéquations sur le marché du travail, Revue économique, BNB, 2012

TABLEAU 5

QUALIFICATION DES CHÔMEURS BRUXELLOIS (EN %)

Primaire et sec. inférieur	46
Secondaire supérieur	31
Supérieur	23

Source : H. Zimmer, *Inadéquations sur le marché du travail*, BNB, 2012

L'inadéquation entre le marché du travail et la structure du chômage est donc particulièrement forte à Bruxelles.

Face à un tel constat, **les politiques d'insertion socioprofessionnelle, d'accompagnement à l'emploi doivent être renforcées** afin de pouvoir répondre aux besoins des personnes peu qualifiées et éloignées du marché du travail. Les programmes de création d'emplois pour ces profils dans divers secteurs des services de proximité, d'économie sociale, ... doivent être renforcés.

Sur le moyen et long terme, un effort important doit être porté sur l'enseignement que ce soit la formation initiale ou la promotion sociale pour accroître structurellement l'offre bruxelloise de main d'œuvre qualifiée.

Deuxième Partie

*Nos lignes
de force*

Deuxième Partie

Nos lignes de force

1. LES POLITIQUES RÉGIONALES DE L'EMPLOI

Les politiques de l'emploi en Région bruxelloise font l'objet d'une attention constante :

- ACTIRIS, dans le cadre de son plan stratégique, vise une profonde amélioration de l'accompagnement des demandeurs d'emploi et du service aux entreprises.
- Le PCUD (Plan de croissance urbaine durable « New Deal ») et l'AEE (Alliance Emploi Environnement) visent à stimuler l'emploi dans le cadre du développement économique de la Région.
- Le dispositif ACS a fait l'objet d'une évaluation
- Récemment la Région a promu un plan jeune veillant à garantir aux jeunes demandeurs d'emploi dès le quatrième mois du stage d'insertion professionnelle une offre d'emploi, un stage ou une formation ...

La CBENM ne peut que s'associer à cet effort et à ces réflexions. Cependant, les caractéristiques des entreprises du secteur non-marchand et leurs missions doivent être mieux prises en compte dans l'élaboration de ces mesures pour l'emploi. Par exemple, l'accès au marché du travail de « groupes cibles » comme les jeunes les moins qualifiés, suppose des mesures d'appui et d'encadrement dont ne disposent pas toutes les entreprises du secteur.

Une politique de l'emploi au plan régional ne peut se limiter à ces seules mesures. En effet, les emplois non-marchands sont, en grande partie, des postes qualifiés ou hautement qualifiés. Il convient donc de faciliter également l'embauche dans ces postes par des mesures qui tendent à :

- Valoriser l'image des métiers du non marchand en particulier dans les secteurs pour lesquels les employeurs ont des difficultés à trouver des candidats. Informer sur les filières d'enseignement et les diplômes (cf. les métiers en lien avec la santé, l'enseignement, l'aide aux personnes, ...)
- Soutenir la formation professionnelle et continue portant sur certains métiers du non marchand dans un but d'insertion socioprofessionnelle pour des demandeurs d'emplois moins qualifiés
- Poursuivre les investissements en faveur de l'apprentissage des langues (chèques langue, programmes adaptés aux métiers, enseignement en immersion ...).

2. RECONNAÎTRE L'ENTREPRENARIAT NON MARCHAND

Impliquer systématiquement les structures non-marchandes dans l'implémentation des politiques publiques répondant aux besoins sociétaux (vieillesse de la population, personnes et familles fragilisées socialement, maladies chroniques, ...).

Garantir au secteur non marchand des avantages équivalents à ceux octroyés au secteur marchand. Citons par exemple les avantages octroyés dans le cadre de l'application de l'ordonnance organique du 13 décembre 2007 relative aux aides pour la promotion de l'expansion économique et dont sont exclues les entreprises relevant de nos secteurs. Les mêmes réductions de charges sociales en vue de favoriser l'emploi doivent s'appliquer aux entreprises non-marchandes¹.

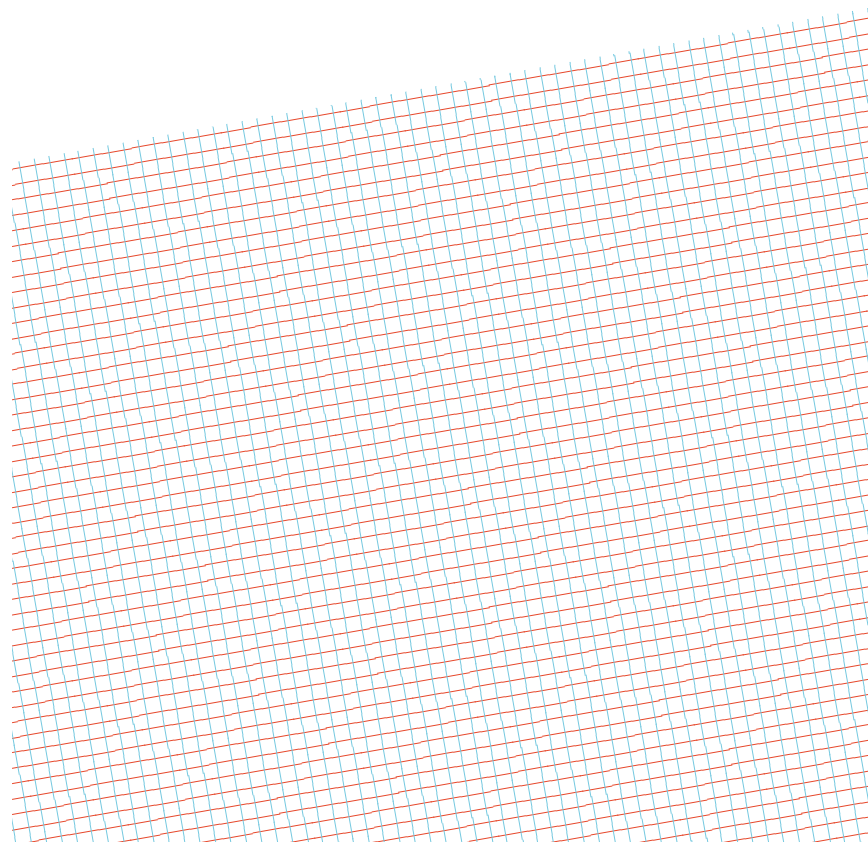
Simplifier au maximum les démarches administratives d'agrément, de subventionnement et de contrôle. Diminuer les contraintes sur les processus administratifs par une standardisation des procédures et en évitant les doublons. Veillez à garantir l'autonomie d'organisation et de gestion des associations.

Harmoniser les démarches entre les différents niveaux de pouvoirs et administrations. Par exemple, le plan bruxellois de stationnement impose à toutes les entreprises qui demandent des cartes de dérogation pour le parking un plan de mobilité du personnel alors que le fédéral et l'Arrêté de la Région de Bruxelles-Capitale du 7/4/2011 ne l'imposent qu'aux entreprises d'au moins 100 travailleurs.

1. L'évaluation des mesures « Maribel social » accordées au non-marchand montre clairement une création nette d'emplois de l'ordre de 3.000 ETP

Garantir une prise en compte des dépenses de fonctionnement dans les financements. Celles-ci devraient faire l'objet d'une enveloppe régulièrement adaptée à l'évolution de l'activité et du personnel. En cas de non respect des délais dans le versement des subventions, une prise en charge des intérêts bancaires doit être instaurée.

Intégrer un volet portant sur le non marchand à tout rapport **statistique** émanant des administrations de la Région (Ministère de la Région de Bruxelles-Capitale, Actiris, ...).



3. IMPLICATIONS DE LA SIXIÈME RÉFORME DE L'ÉTAT

La sixième réforme de l'État constitue pour la Région de Bruxelles une étape cruciale. L'ampleur des compétences et des budgets transférés concerne directement de nombreux secteurs du non-marchand. Étant donnée la complexité de nos structures fédérées, les choix institutionnels au niveau bruxellois découlant du transfert des compétences sont particulièrement cruciaux.

La CBENM demande que pour l'ensemble des structures (existantes ou à créer) un effort de simplification et de clarification soit entrepris. Et ce non seulement dans un souci de bonne gouvernance et d'une meilleure lisibilité des centres de décisions, mais aussi pour permettre aux Bruxellois de ne pas se sentir dépassés par des structures politiques illisibles.

Dans le cadre de la réforme institutionnelle, la CBENM insiste pour que les entités fédérées qui assureront l'exercice des compétences transférées respectent un certain nombre de **principes communs** :

- Au plan budgétaire. **Garantir l'égalité de traitement et la continuité de chaque service et institution par un financement public cohérent, suffisant et pérenne.** Dans ce cadre, accorder l'attention nécessaire aux évolutions budgétaires avec le double souci de :
 - **Maintenir à minima les financements actuels**
 - **Dégager des moyens supplémentaires afin de répondre aux nombreux défis de notre région, notamment :**
 - le paradoxe démographique avec d'une part un vieillissement de la population et d'autre part une hausse de la population via l'accroissement des tranches d'âge jeunes
 - les défis liés au profil socio-économique (pauvreté, chômage, qualité du logement, ...) d'une partie croissante de la population bruxelloise

- En ce qui concerne les suites institutionnelles de la réforme de l'État en Région de Bruxelles-Capitale, les partenaires sociaux bruxellois se sont positionnés en faveur de l'instauration d'une **gestion paritaire autonome et intégrée**¹ des matières transférées de la sécurité sociale ou qui y sont liées, à savoir l'ensemble des matières relatives *au marché du travail, aux allocations familiales, à la santé et à l'aide sociale.*

A cette fin, ils demandent que soit mis en place un **Comité de gestion globale bruxellois**, sur le modèle du Comité de gestion de la sécurité sociale. Celui-ci serait composé de représentants des ministres concernés, des employeurs et des travailleurs bruxellois et à titre consultatif des organismes mutuellistes. Il serait, le cas échéant, adossé au Comité Bruxellois de Concertation Économique et Sociale. **Il aurait comme mission de négocier des accords relatifs à la programmation, sur le territoire régional, des matières transférées et à leur consolidation budgétaire.**

- Au plan de la coopération institutionnelle : **assurer une nécessaire cohérence entre les compétences exercées par les différentes entités fédérées et entre les politiques d'une même entité afin d'offrir une prise en charge optimale aux usagers.** En particulier dans les domaines social-santé en terme de normes, d'accès, de prestations, de coûts et de subventionnements.

1. Voir l'avis du Conseil économique et social du 21 novembre 2013. A-2013-064-CES
Propositions en vue d'une gestion intégrée des matières transférées à Bruxelles dans le cadre de la sixième réforme de l'État et en vue d'une gestion paritaire des OIP.

4. COORDINATION ET HARMONISATION DES OUTILS. PROGRAMMATION ET NÉGOCIATION DES POLITIQUES

En tant qu'interlocuteur social, la CBENM souhaite l'adoption d'un plan visant à augmenter l'efficacité et la pertinence des diverses instances de concertation et d'avis (CESRBC, CRD, ...) impliquant les partenaires sociaux. Éventuellement en réduisant leur nombre ou en regroupant leurs compétences. Une plus grande lisibilité devrait être obtenue dans l'usage que les exécutifs font des avis rendus par ces instances.

Avec l'ensemble des partenaires sociaux, **la CBENM, demande que le CBCES - Comité bruxellois de concertation économique et sociale - soit mobilisé par le gouvernement pour débattre et négocier les grands projets régionaux touchant au développement et à l'emploi de la Région.**

Enfin, la CBENM - au même titre que tout interlocuteur social - demande à siéger dans les instances bruxelloises qui gèrent paritairement les matières telles que l'emploi, l'économie et la formation. Ainsi une présence des employeurs du non-marchand devrait être garantie au niveau d'ACTIRIS, Bruxelles-Formation, de la SDRB (Citydev), Innoviris, ...

5. ACCORDS SOCIAUX DU NON-MARCHAND

La législature 2009-2014 n'a pas connu d'accord tripartite impliquant outre les représentants des employeurs et des syndicats, l'ensemble des pouvoirs subsideants : Région, COCOF, COCOM et VGC¹.

Seul un accord partiel pour les secteurs COCOF a été conclu le 22 décembre 2010, **À cette occasion, la CBEMN tient à rappeler trois principes :**

- 1** que toute négociation implique dès le départ les différentes autorités régionale et communautaires (Région, COCOF, COCOM et VGC) et s'appuyer sur des cadastres de l'emploi total concerné.
- 2** que toute négociation s'appuie sur des cadastres de l'emploi total des secteurs concernés.
- 3** que les représentants des employeurs soient impliqués dès l'entame des négociations dans une démarche tripartite.
- 4** que tout avantage social, accordé dans le cadre d'un accord social financé par les pouvoirs publics, puisse s'appliquer à tous les travailleurs indépendamment de la source de financement de leur poste et que cette préoccupation soit prise en compte dès le début de toutes nouvelles négociation.

Points particuliers d'attention des employeurs du non-marchand :

- Financer les frais de rémunération du personnel dans leur intégralité (secrétariat social, assurances, déplacements, etc.)
- Garantir que les subventions soient adaptées conformément au mécanisme de l'indexation des rémunérations
- Financer les coûts liés à l'ancienneté de tous les travailleurs et aux évolutions barémiques reprises dans les différentes CCT
- Tenir compte, outre le personnel de base, des cadres et directions, des nouveaux métiers et des métiers logistiques pour le subventionnement des frais de personnel

1. Ce qui fut le cas pour la période 2000-2005 et pour l'accord de 2007.

6. LOCALISATION ET QUALITÉ DES INFRASTRUCTURES ET ACCESSIBILITÉ DES SERVICES

De grandes disparités existent en ce qui concerne le financement des infrastructures des entreprises non-marchandes, certains secteurs ne disposent d'aucun subside pour la construction ou la rénovation d'un bâtiment. De plus, l'adaptation aux normes d'accès (usagers à mobilité réduite) ou les programmes d'utilisation rationnelle de l'énergie, ... nécessitent des investissements qui ne sont pas toujours à portée de ces entreprises. **Dans, cette optique, la CBEMN demande :**

- Des lignes budgétaires permettant de financer la rénovation, l'adaptation des infrastructures et bâtiments ...
- Intégrer dans les missions de la SDRB (Citydev) les interventions en direction des entreprises non-marchandes et renforcer également dans ce cadre la filiale BRUSOC de la SRIB.
- Développer des mécanismes de financement permettant aux entreprises à profit social de faire face aux investissements visant à améliorer la performance énergétique

L'accessibilité des services et la mobilité des travailleurs du non-marchand constituent également une préoccupation à prendre en compte dans le cadre des plans de développement régionaux.

- Faciliter l'accès au domicile des usagers pour les travailleurs à domicile (cartes gratuites de stationnement, accès gratuit aux parkings, financer les temps de déplacement, transport en commun à tarif réduit, etc.)
- Prévoir, dans toutes les communes bruxelloises, une réelle alternative à la voiture, assurant flexibilité, sécurité et rapidité du mode de transport proposé
- Prendre en compte dans les programmes de mobilité (plan de stationnement, parkings, ...) les spécificités du secteur non-marchand (travail de nuit des infirmières, déplacement des enseignants, des formateurs sur chantier, ...)
- Permettre aux véhicules de transport adapté pour personnes handicapées (notamment les transports scolaires) d'emprunter les sites propres des bus lorsqu'ils sont en charge.

7. RENFORCER LE DISPOSITIF ACS

Avec 9.676 postes de travail dans le secteur non-marchand et les pouvoirs locaux, le dispositif ACS constitue un appui capital pour l'emploi. **La CBENM plaide pour une consolidation du dispositif, et pour que toute évolution future soit concertée avec les acteurs concernés.**

TABLEAU 6

POSTES ACS EN RÉGION DE BRUXELLES-CAPITALE EN TRAVAILLEURS ET %

ACS LOI - Programme total	7.299	75%
Administrations Communauté française	476	5%
Administrations de la Région Bxl	647	7%
Administrations Communauté flamande	227	2%
Crèches communales	39	0%
Sociétés de logements sociaux	172	2%
Sous-total Administration et Communautés	1.561	16%
ASBL	5.602	58%
Missions locales	136	1%
Sous total ACS associations	5.738	59%
ACS Pouvoirs locaux	2.377	25%
ACS Communes (régime général)	1.199	12%
ACS Communes (régime particulier)	598	6%
ACS CPAS (régime général)	532	5%
ACS CPAS (régime particulier ISP)	48	0%
Total général	9.676	100%

NOMBRE DE POSTES ÉQUIVALENTS TEMPS-PLEIN

ACS LOI - Programme total	5.952
ACS Pouvoirs locaux	2.143
Total en équivalents temps-plein	8.095

Source : IDEA-Consult, Rapport d'évaluation ACS, juin 2012

Des modifications devraient être apportées au système actuel par :

- 1 Une concertation étroite entre le Ministre de l'emploi (gérant le système) et les Ministres fonctionnels** (gérant les secteurs COCOF, CF, VGC, COCOM, ...) doit être prévue pour que l'attribution des postes soit clairement identifiée à des priorités (social-santé, insertion, handicap, éducation permanente, jeunesse, culture ...) en fonction de l'évolution des besoins régionaux.
- 2 Des améliorations du fonctionnement et du financement :**
 - Réduire l'éventail du type de primes (9 actuellement)
 - Permettre une gestion souple des postes au sein d'une même association
 - Éviter les doubles emplois et la surcharge administrative par des procédures plus claires pour les inspections, rapport d'activités et évaluations,
 - Financer l'écart entre les subventions ACS et les barèmes de la commission paritaire propre à chaque secteur.

Dans toute évolution du dispositif, il est important de tenir compte des caractéristiques actuelles des postes ACS :

- Une forte proportion de travailleurs ACS est de qualification moyenne ou élevée. Dans beaucoup de cas, ils sont engagés sur base de normes et de condition d'agrément (éducateurs, formateurs, assistants sociaux, psychologues, ...) correspondant aux missions des institutions.
- Les postes actuels sont en général couverts par un contrat à durée indéterminée. Introduire le principe de « postes à durée limitée » qu'il soient de 3 ou de 5 ans, aurait un effet déstabilisateur sur les travailleurs et ne pourrait que nuire à la qualité du service en imposant aux employeurs une gestion difficile des personnels.

*Les fédérations
membres*
de la CBENM

Les fédérations membres

de la CBENM

Les fédérations sectorielles ci-dessous prennent en charge le soutien et offre des services aux employeurs affiliés. Elles représentent leurs secteurs au niveau des différentes commissions paritaires et dans les instances d'avis et de concertation sectoriels.

CBI

Coordination bruxelloise
d'Institutions sociales et de santé



FELSI

Fédération des Établissements
Libres Subventionnés
Indépendants



CESSOC

Confédération des Employeurs du
Secteur Sportif et Socioculturel



FIMS

Fédération des Institutions
Médico-Sociales



FASD

Fédération de l'Aide
et des Soins à Domicile



FISSAAJ

Fédération des Institutions et
Services Spécialisés dans l'Aide
aux Adultes et aux Jeunes



FCSD

Fédération des Centrales
de Services à Domicile



FMSB

Fédération des Mutualités
Socialistes du Brabant



**MUTUALITÉ SOCIALISTE
DU BRABANT**

FEBRAP

Fédération Bruxelloise des
entreprises de travail adapté



FNAMS

Fédération Nationale des
Associations Médico-Sociales



FSB

Fédération des Services
Bruxellois d'Aide à Domicile



MLOZ

Union Nationale
des Mutualités Libres



MLB

Mutualité libérale
du Brabant



Symbio

Union Nationale des
Mutualités Neutres



MC

Mutualités chrétiennes



VSO

Verbond Sociale
Ondernemingen



SANTHEA

Association Professionnelle
des Établissements de Soins



VVDG

Vereniging van Diensten
voor Gezinszorg van
de Vlaamse Gemeenschap



SEGECE

Secrétariat Général de
l'Enseignement Catholique



Zorgnet

Zorgnet Vlaanderen



SOCIARE

Socioculturele
Werkgeversfederatie



VWV

Vlaams Welzijnsverbond



La CBENM :

*une confédération
interprofessionnelle*

La CBENM

Une confédération interprofessionnelle

La Confédération bruxelloise des entreprises non-marchandes est l'organisation interprofessionnelle représentative des employeurs du secteur non marchand de la région de Bruxelles-Capitale.

Vingt-deux fédérations sont affiliées à la CBENM, elles représentent les employeurs de la Région de Bruxelles-Capitale actifs dans les secteurs :

- des soins de santé
- des institutions d'éducation et d'hébergement
- du bien-être et de l'action sociale
- du secteur socioculturel et sportif
- de l'aide à domicile
- des arts du spectacle
- de l'enseignement

La CBENM prend en charge les intérêts des employeurs du secteur non-marchand en participant au dialogue socio-économique :

- au Conseil Économique et Social de la Région de Bruxelles-Capitale, un organe paritaire où les partenaires sociaux de la Région bruxelloise rendent des avis sur la stratégie et les politiques régionales.
- au Comité bruxellois de concertation économique et sociale, regroupant les partenaires sociaux et le gouvernement régional afin de finaliser certains accords.

De manière plus générale, la CBENM assure le suivi des accords sociaux bruxellois concernant le secteur non-marchand et des décisions et engagements pris par les diverses instances politiques bruxelloises susceptibles d'avoir une incidence sur le secteur.

La CBENM agit en concertation avec les autres structures représentatives du secteur non marchand :

- au niveau fédéral, consulter le site de l'Unisoc (Union des entreprises à profit social)
- au niveau wallon, consulter le site de l'Unipso (Union des entreprises à profit social)
- au niveau de la Flandre, consulter le site de Verso (Vereniging voor Social Profit Ondernemingen)

Composition des organes de gestion

Président : Jean-Claude Praet.

Administrateur délégué : Christian Dejaer.

Vice-présidents : Anke Grooten, et Christian Kunsch.

Conseil d'administration

Freddy Iemants, Jean-Claude Praet, Christian Dejaer, Pierre Devleeshouwer, Jean-François Debuisson, Alice Flahaut, Brice Many, Isabelle Gaspard, Maïté Buset, Mario De Mattei, Dominique Van Lierde, Christian Kunsch, Luc Detavernier, Benoît De Waele, Anke Grooten, Michel Michiels, Luc Jamine, Véronique Vercuyssen, Frank Cuyt.

CBENM-BCSPO ASBL

Tél : 02 210 53 08 - Fax 02 210 53 09

info@cbenm-bcspo.be

www.cbenm-bcspo.be

Rue du Congrès 37-41 (b3) - 1000 Bruxelles