

N° d'agrégation : P 204081

Belgique – Belgie
P.P.
1190 Bruxelles 19
1/17120

L'insertion

n°61 – juin 2005

Mensuel de la FeBISP (ne paraît pas en juillet - août)

Bureau de dépôt
1190 Bruxelles 19

Spécial accord non marchand 2000-2005



Éditrice responsable N. Hoffstadt - FeBISP - rue des Alliés, 307 - 1190 Bxl
Tél : 02 537 72 04 - Fax : 02 537 84 04 - E-mail : mailto:hoffstadt@febisp.be - Web : <http://www.febisp.be/>

Avec le soutien de la Commission communautaire française de la Région de Bruxelles-Capitale, du Fonds social européen et du Ministère de l'Emploi de la Région de Bruxelles-Capitale

Avec le soutien de la Commission communautaire française



du Fonds social européen



et du Ministère de l'Emploi de la Région de Bruxelles-Capitale



QUI SOMMES-NOUS ?

La Fédération bruxelloise des opérateurs de l'insertion socioprofessionnelle et d'économie sociale d'insertion (FeBISP asbl) représente les organismes d'insertion socioprofessionnelle, les Missions Locales et les nouvelles initiatives de l'économie sociale d'insertion. Les 57 associations qui la composent ont en commun :

- d'avoir leur siège d'activités en Région de Bruxelles-Capitale ;
- de travailler dans le domaine de la formation, de l'insertion socioprofessionnelle et/ou de l'économie sociale d'insertion ;
- de mener leur action en favorisant également la participation, l'émancipation, la citoyenneté et la création de liens sociaux, l'égalité des chances ;
- de mener leur action en contribuant au développement socio-économique de la Région ;
- de s'inscrire dans des logiques de partenariats à tous les niveaux ;
- d'œuvrer en partenariat avec les pouvoirs publics (notamment l'ORBEM, la Cocof, Bruxelles Formation, les pouvoirs locaux, le FSE...) quant aux objectifs et aux moyens à mettre en œuvre.

Confrontées à des réalités communes, elles ont des intérêts à défendre, ensemble, à trois niveaux :

1. en tant que professionnels du secteur ;
2. en tant qu'associations reconnues et subventionnées par les pouvoirs publics ;
3. en tant qu'associations du non marchand employant des travailleurs.

En constituant la FeBISP, les associations membres se donnent pour objectifs prioritaires :

1. De renforcer leurs capacités professionnelles et d'expertise via

- l'organisation d'activités de formation et de recherche, permettant la meilleure pratique possible, ainsi que la compréhension du milieu où elle s'insère ;
- l'évaluation du partenariat « Publics / opérateurs / partenaires sociaux / pouvoirs publics / pouvoirs politiques » ;
- l'analyse des aspects éthiques et déontologiques ;

- l'examen critique de leurs pratiques afin de dégager les lignes de force des approches de l'ISP.

2. De définir des programmes d'action concertée. Notamment pour

- que les associations disposent des moyens nécessaires afin de répondre aux besoins constatés sur le terrain et aux missions d'intérêt général qui leur sont confiées ;
- l'amélioration qualitative de l'emploi et des conditions de travail dans le secteur, par l'instauration d'un véritable dialogue social avec les organisations syndicales ;
- participer à la consolidation et à la reconnaissance du secteur de la formation et de l'ISP au sein du secteur non marchand, tant au plan local, régional, communautaire que fédéral ;
- favoriser le développement de projets d'économie sociale.

3. D'agir solidairement vis-à-vis de nos interlocuteurs et de représenter le secteur de l'ISP dans les différents lieux où cela peut s'avérer nécessaire.

4. D'assister ses membres dans les domaines les plus variés (administratifs, juridiques, législatifs, comptables, pédagogiques, financiers...), de veiller à améliorer le fonctionnement de nos institutions pour leur permettre de se concentrer au maximum sur leurs tâches essentielles. En fonction des besoins et de nos moyens, ces tâches pourront être prises en charge soit par l'échange d'informations et de savoir-faire au sein de la FeBISP, soit par la mise sur pied de services propres, soit par le recours à des solutions externes.

Equipe exécutive de la FeBISP :

Gabriel Maissin, administrateur-délégué - **Suzanne Beer**, secrétaire générale - **Valérie Dancart**, assistante de gestion - **Pierre-Alain Gerbeaux**, attaché relations institutionnelles - **Nathalie Hoffstadt**, attachée relations publiques & information - **Michèle Hubin**, attachée relations sociales - **Delphine Huybrecht**, attachée économie sociale - **Delphine Libert**, secrétaire de direction - **Ana Teixeira**, attachée pédagogique formation professionnelle.

Edito

Il y a cinq ans, étaient conclus les accords du non marchand bruxellois.

« **Ils ont signé, et puis après...** »

Vers 4 heures du matin, le 20 juin 2000, les accords du non marchand sont enfin conclus. Les négociateurs se séparent, ils se reverront quelques jours plus tard pour signer en plein jour le « protocole » officiel. Sur le papier, c'est une avancée spectaculaire pour les travailleurs des différents secteurs. Cependant, il reste encore beaucoup d'inconnues et du pain sur la planche. En effet, tout cela doit encore être mis en musique et concrétisé pour chaque sous-secteur par des conventions collectives de travail.

Et il faudra encore deux ans de travail et de négociations pour voir le bout du tunnel. C'est en effet le 2 juillet 2002 que sont signées les CCT qui mettent en œuvre les différentes mesures. Deux ans de discussions budgétaires, de calculs, de projections pour être certain qu'on y arrivera sans casse. Car il faut se rendre compte du chantier : à l'époque, les autorités publiques qui ont signé l'accord pensent que cela ne coûtera pas si cher, qu'il ne faut pas modifier grand chose à la législation et aux différents décrets qui régulent les secteurs du non marchand... Il va falloir les convaincre qu'il faut dégager des moyens au-delà de ce qu'elles avaient prévu. Leur faire comprendre que pour l'ISP cela concerne plus de 700 personnes et pas seulement les quelques postes subventionnés par la Cocof, que les ACS sont aussi concernés, etc. Il y aura encore des nuits de négociations, des manifestations devant les cabinets ministériels... Mais, à la rentrée 2002, pour l'ISP en tout cas, « c'est caisse ». On passe à l'application progressivement et suivant le calendrier prévu...

Résultat : au terme de la période de transition, le 1^{er} janvier 2005, l'ensemble des travailleurs de l'ISP concernés bénéficie de tous les avantages prévus dans les accords.

Ce numéro de « L'insertion », destiné à tous les travailleurs de notre secteur, veut faire le bilan de cet accord 2000-2005. Ce dossier contient les éléments suivants :

1. Une synthèse des différentes CCT portant sur les barèmes, l'ancienneté... et les autres avantages sociaux acquis ;
2. Une présentation des coûts supplémentaires et des mécanismes de financement de cet accord ;
3. Des appréciations sur les avantages sociaux comme la formation continue, l'embauche compensatoire à la réduction du temps de travail ou la mise en place d'une délégation syndicale interassociations...

Mais, au moment où commencent les négociations pour un nouvel accord 2006-2010, la FeBISP a voulu faire connaître également le point de vue des employeurs.

Sommaire

Dossier du mois	p. 4
→ Les conventions collectives de travail de l'ISP bruxelloise	p. 4
→ Le financement de l'accord du non marchand : « Combien ça coûte ? »	p. 8
→ Temps de travail et fin de carrière : les uns réduisent, les autres compensent	p. 12
→ Le fonds bruxellois de la formation continuée	p. 14
→ La délégation syndicale interassociations (DSI) et le bureau de concertation	p. 16
→ Les associations du secteur revendiquent !	p. 17
Actualités	p. 19
→ Les procédures d'agrément des entreprises d'économie sociale d'insertion se mettent en place à Bruxelles !!!	p. 19
→ L'économie sociale ou l'avenir radieux entre Etat et marché, un modèle du troisième type ?	p. 21
→ Sécurité sociale : 60 ans, bel âge pour une seconde jeunesse !	p. 23
Annonces	p. 25
Agenda	p. 27
→ Le travail de la FeBISP du 16/4 au 15/6	p. 27
→ Activités	p. 29

Leurs priorités sont au nombre de trois :

1. Garantir le volume de l'emploi, ce qui signifie que le coût des avantages acquis à ce jour soit couvert pour tous, dans la durée ;
2. Assurer des conditions de financement qui permettent la prise en compte correcte des frais de fonctionnement (et donc les conditions de travail, mais aussi les capacités d'accueil des usagers) ;
3. Elargir, en fonction des besoins de la population bruxelloise en recherche de formation, d'emploi et d'insertion, les moyens de notre action.

Après les pouvoirs publics et les organisations syndicales, il était normal que nous nous adressions aux premiers concernés : les travailleurs de nos associations affiliées. Nous espérons que cette édition spéciale de « L'insertion » remplira cet objectif.

Ce dossier a été réalisé par Suzanne Beer, Michèle Hubin et Gabriel Maissin

Dossier du mois

LES CONVENTIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL DE L'ISP BRUXELLOISE

L'accord du non marchand se concrétise dans une série de Conventions collectives de travail (CCT)¹. Il s'agit de textes légaux qui déterminent comment tous les employeurs doivent appliquer l'ANM aux travailleurs concernés. A ce sujet, il est important de rappeler que les CCT ont été conclues à la suite des négociations budgétaires avec les pouvoirs subsidiaires bruxellois (Cocof et Région de Bruxelles). Ces pouvoirs publics sont responsables de « leurs » politiques, à savoir la formation professionnelle et les politiques d'emploi. En conséquence, ils ne prennent pas en considération d'autres actions : éducation permanente, aide à la jeunesse, développement urbain, cohésion-cohabitation qui relèvent d'autres compétences (Communauté française, fédérale ...) ou d'autres Ministres régionaux.

Concrètement, cela signifie deux choses :

- Les CCT sont d'application dans les organismes agréés par la Cocof dans le cadre du Décret de l'insertion socioprofessionnelle de 1995 et qui ont conclu un partenariat avec l'ORBEM. Seules 49 asbl répondent à ce critère : 9 Missions Locales, 40 organismes d'ISP (dont 9 sont agréés

comme AFT, Atelier de formation par le travail) ;

- Les travailleurs concernés sont ceux qui sont affectés à des projets d'insertion socioprofessionnelle tels que définis par le décret de la Commission communautaire française du 27 avril 1995. Dans les Missions Locales, sont également concernés, outre le personnel énoncé ci-dessus, les **encadrants** des programmes de transition professionnelle et le personnel des ateliers de recherche active d'emploi.

Dans le langage de tous les jours : il se peut que dans certaines asbl, tous les travailleurs ne soient pas au même barème, ni ne bénéficient des mêmes conditions de travail (congés, formation...) parce que ces postes de travail sont financés par la Communauté française ou par un autre Ministère régional. Au total, cela représente 10% du total des emplois de notre secteur.

La solution pour ces travailleurs doit venir de la réalisation de l'accord en Communauté française et de l'extension de l'accord du non marchand à tous les secteurs. Ce qui n'est toujours pas le cas. Il faut aussi noter que

dans certains cas, l'employeur a pris sur lui d'appliquer tout ou partie des conditions ISP à l'ensemble du personnel. Mais un effort de ce type ne peut se maintenir que si les financements suivent.

Une fois le champ d'application délimité, examinons le contenu des CCT.

Cinq CCT règlent la rémunération

1. La CCT « ancienneté » détermine le nombre de mois et d'années d'ancienneté barémique auxquels peut prétendre le travailleur. Ceux-ci sont calculés pour tous les secteurs du non marchand au sens large (tant en Belgique, qu'à l'étranger). Pour le personnel ouvrier ainsi que pour les personnels administratif et comptable, toute ancienneté de fonction supplémentaire acquise dans d'autres secteurs peut également être valorisée à concurrence de 10 ans maximum.

2. La CCT « barèmes » permet de déterminer en rapport à la fonction exercée et de l'ancienneté quelle est la rémunération brute.

Une annexe de la CCT « barèmes » décrit les fonctions. Elles déterminent le degré de responsabilité, le cœur de l'activité (administrative, logistique, pédagogique...) et les qualifications minimales requises. (Voir le résumé ci-dessous : grille des fonctions)

En 2002-2003, chaque travailleur occupé s'est vu attribuer une fonction. Durant cette période de transition et en cas de difficulté d'interprétation ou de conflit, un comité paritaire (syndicats-employeurs) a remis un avis. Depuis 2004, chaque travailleur se voit attribuer à l'engagement une fonction. Comme chaque fonction est rattachée à un échelon barémique (1, 2, 3, 41, 42, 5 ou 6), il suffit de tenir compte de l'ancienneté pour arriver à lire la grille barémique (voir ci-dessous) et déterminer le salaire brut.

Tableau 1. Grille des fonctions

Echelon	Fct liée à l'objet social	Fct logistique		Fct spéciales
		Fct administratives	Fct techniques - entretien	
6		A Directeur de l'institution		
5		B Directeur / coordinateur adjoint		
	C Coordinateur pédagogique et / ou de projets Chef / responsable de chantier / d'atelier	D Coordinateur administratif et / ou financier	E Coordinateur logistique et technique	F Experts : - Chercheur - Graphiste - Informaticien - Sociologue - Chargé de communi- cation...
4.2	G2 si universitaire à l'engagement Formateur Agent de guidance / d'orientation			
4.1	G1 Formateur (classe 1) Intervenant social (classe 1)	H Assistant administratif et / ou financier (classe 1) : - secrétaire de direction - Comptable - Gestionnaire de dossiers	I Assistant logistique et techni- que (classe 1) commercial (classe 1)	
3	J Formateur (classe 2) Agent de suivi (classe 2)	K Assistant administratif et / ou financier (classe 2) : - Secrétaire - Aide comptable	L Assistant logistique et techni- que (classe 2) commercial (classe 2)	
2		M Auxiliaire administratif	N Agent d'entretien Chauffeur Magasiner Auxiliaire d'atelier	
1			O Technicien de surface	

Tableau 2. Barèmes en vigueur

Annexe à la Convention Collective de Travail définissant la classification de fonction et les conditions de rémunération pour certains secteurs de la Commission Paritaire pour le secteur socioculturel

Barèmes en vigueur en 2005 Indexés le 1er novembre 2004

	Echelon 1	Echelon 2	Echelon 3	Echelon 4.1	Echelon 4.2	Echelon 5	Echelon 6
0	1375,29	1506,76	1703,75	1846,41	2178,67	2380,75	2486,76
1	1490,49	1625,88	1833,16	1980,82	2290,36	2475,01	2608,14
2	1498,32	1641,54	1833,16	1980,82	2290,36	2475,01	2608,14
3	1506,16	1657,18	1915,65	2074,90	2371,60	2543,91	2717,28
4	1513,98	1672,84	1915,65	2074,90	2371,60	2543,91	2717,28
5	1521,79	1688,50	2001,86	2173,46	2452,78	2612,78	2826,42
6	1529,62	1704,14	2001,86	2173,46	2452,78	2612,78	2826,42
7	1537,47	1719,80	2091,94	2276,71	2534,02	2681,70	2935,56
8	1545,31	1735,48	2091,94	2276,71	2534,02	2681,70	2935,56
9	1553,12	1751,11	2186,06	2384,84	2615,23	2750,57	3044,70
10	1601,34	1812,53	2186,06	2384,84	2655,85	2791,16	3085,50
11	1609,15	1831,31	2284,43	2498,13	2737,03	2860,09	3194,64
12	1616,97	1850,10	2284,43	2498,13	2737,03	2860,09	3194,64
13	1624,81	1868,87	2387,23	2616,79	2818,26	2928,96	3303,78
14	1632,64	1887,63	2387,23	2616,79	2818,26	2928,96	3303,78
15	1640,49	1906,42	2466,04	2721,46	2899,47	2997,85	3412,92
16	1648,32	1925,20	2466,04	2721,46	2899,47	2997,85	3412,92
17	1656,11	1943,99	2505,19	2830,33	2980,67	3066,75	3522,06
18	1663,95	1962,77	2505,19	2830,33	2980,67	3066,75	3522,06
19	1671,79	1981,55	2566,10	2943,53	3061,89	3135,62	3631,20
20	1679,62	2000,33	2566,10	2943,53	3061,89	3135,62	3631,20
21	1687,44	2019,09	2627,01	3061,28	3143,12	3204,54	3740,34
22	1695,28	2037,87	2627,01	3070,29	3143,12	3204,54	3740,34
23	1703,09	2056,66	2687,92	3131,20	3224,30	3273,41	3849,48
24	1710,93	2075,43	2687,92	3131,20	3224,30	3273,41	3849,48
25	1718,77	2094,22	2748,83	3192,11	3305,53	3342,32	3961,68
26	1726,58	2113,00	2748,83	3192,11	3305,53	3342,32	3961,68
27	1734,43	2131,79	2809,74	3252,99	3386,72	3411,21	3961,68
28	1734,43	2150,55	2809,74	3252,99	3386,72	3411,21	3961,68
29	1734,43	2169,59	2809,74	3252,99	3386,72	3411,21	3961,68
30	1734,43	2169,59	2809,74	3252,99	3386,72	3411,21	3961,68
31	1734,43	2169,59	2809,74	3252,99	3386,72	3411,21	3961,68

3. La prime de fin d'année. La CCT a repris le système en vigueur dans certaines administrations publiques. Elle est composée de trois parties : une part fixe, un forfait indexé et enfin une part variable proportionnelle au salaire. Un peu compliqué, mais l'un dans l'autre cela revient à un

montant oscillant entre 45 et 50 % du salaire mensuel.

4. L'allocation foyer-résidence est une allocation qui s'ajoute au salaire mensuel lorsque celui-ci n'atteint pas un certain plafond (soit 23.362,94 € en 2002, mon-

tant indexé depuis). Initialement, une telle allocation (pratiquée dans la fonction publique) est liée à des conditions comme le statut du conjoint ou le lieu de résidence. Dans notre CCT, elle n'est liée à aucune condition, si ce n'est le niveau de salaire. Peut-être, plus simplement, devrait-elle être intégrée directement au barème.

5. Les prestations irrégulières (effectuées à la demande expresse de l'employeur en soirée-nuit, le samedi, le dimanche ou jour férié) donnent lieu à des suppléments de rémunérations. Respectivement ce sur-salaire est de 35%, 26% et 56%.

Deux CCT concernent les conditions de travail

1. L'une garantit à chaque travailleur l'octroi de 4 jours de congé supplémentaires acquis par année civile, soit un jour par trimestre presté. À ce quota, il faut ajouter le jour de la fête de la Commuté française pour lequel l'association peut choisir de l'octroyer ou de permettre au travailleur de le fixer à une autre période, sauf si l'association est fermée ce jour.
2. L'autre règle la « réduction du temps de travail - fin de carrière ». En effet, dans notre secteur, la durée hebdomadaire de travail est fixée à 38 heures par semaine. À partir de 45 ans, cette durée est ramenée à 36 heures, à partir de 50 ans à 34 heures et enfin à partir de 55 ans à 32 heures. Cette réduction du temps de travail est applicable à tous les échelons. En pratique, cette réduction hebdomadaire du temps de travail a été traduite en jours de congés supplémentaires : 13, 26 et 39 jours.

Cette disposition est copiée sur celle en vigueur dans le secteur des hôpitaux. Sauf, qu'à la différence des hôpitaux, où

seules certaines catégories ont droit à cet aménagement (infirmières, etc.), dans l'ISP, toutes les fonctions y ont droit.

Si la CCT règle le temps de travail, l'accord du non marchand prévoit que le temps de travail ainsi réduit sera « compensé par une embauche proportionnelle ». Les pouvoirs publics s'engagent à financer cette embauche compensatoire. Nous expliquons plus loin le nombre d'emplois créés par ce biais.

Deux CCT concernent encore d'autres avantages sociaux

1. Le droit à la formation continuée pour les travailleurs sera organisé par la mise en place d'un « fonds sectoriel pour la formation continuée des travailleurs de l'ISP ». En effet, les pouvoirs publics accordent un subside égal à 1% de la masse salariale, qui doit être géré par le fonds composé de représentants syndicaux et des employeurs.
2. Les travailleurs ont également droit à une prime syndicale dont le montant a été fixé à ± 45€ par an. Cette prime est versée directement par les pouvoirs publics aux organisations syndicales, qui la reversent aux travailleurs concernés. Le rôle des employeurs se limite à remettre en février de chaque année un formulaire au travailleur.

1 Une convention collective de travail, si elle est conclue dans les formes et déposée au Moniteur belge, a force de loi pour les parties concernées. Il existe des CCT interprofessionnelles (pour tous les travailleurs de ce pays), des CCT de secteurs qui concernent toute une commission paritaire. Par exemple les CCT de notre Commission paritaire, la n° 329 (socioculturel), qui fixent la durée hebdomadaire du travail à 38 heures, le statut de la délégation syndicale... et des CCT sous-sectorielles comme celles dont nous parlons ici et qui ne concernent que l'ISP bruxelloise. On peut en consulter le texte intégral sur le site www.febisp.be (chercher CCT).

LE FINANCEMENT DE L'ACCORD DU NON MARCHAND : « COMBIEN ÇA COÛTE ? »

La mise en pratique des CCT et des autres mesures de l'ANM a eu un coût important. Consciente de cet enjeu, la FeBISP, en tant que fédération des employeurs du secteur a, depuis le début, tenu à mettre au point un système de chiffrage des coûts le plus fiable possible, tant en termes d'évolution de l'emploi (cadastre de l'emploi) que de la masse salariale. Ces chiffres ont été tenus à jour chaque année et ont donc pu servir de base tant dans la phase de négociation en 2001, que dans la phase de suivi de 2002 à 2005.

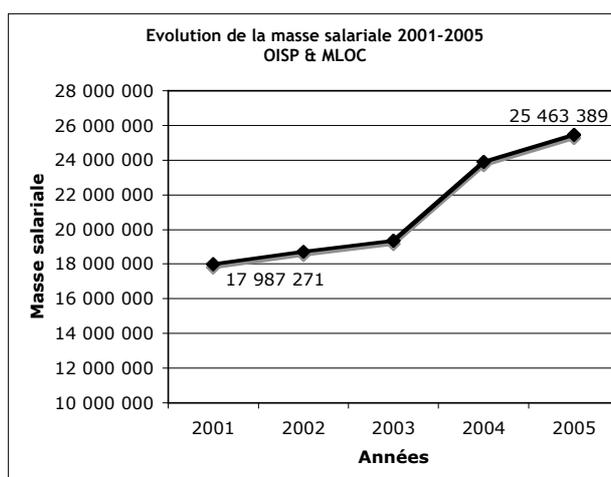
Pour suivre l'application de l'ANM dans notre secteur, un Comité tripartite¹, réunissant des représentants syndicaux, des employeurs et la représentante du Ministre compétent (accompagnée de son administration), se réunit régulièrement. Grâce aux divers bilans chiffrés et à l'évocation des différents problèmes dans l'application, nous pouvons dire que l'ANM a été appliqué intégralement et sans trop de mauvaises surprises dans notre secteur. Le guide de travail de ces réunions a été le protocole signé entre ces trois composantes et bien sûr, les CCT.

Il faut bien tenir compte du fait que notre secteur est financé par plusieurs sources, plusieurs pouvoirs publics, mais que tous ces financements n'évoluent pas de la même façon et surtout que seuls ceux qui émanent de la Cocof et de la Région de Bruxelles via l'ORBEM ont été adaptés.

La mise à niveau des rémunérations

Le total de la masse salariale (rémunérations brutes et charges sociales), de 18 millions € en 2000, est passée à près de 25,5 millions € en 2005. Soit une augmentation de 29% ! (voir le graphique ci-dessous). Ajoutons immédiatement un bémol. Les 7.476.118€ d'augmentation tiennent compte de l'indexation entre 2000 et 2005. Si on n'en tient pas compte (puisqu'elle aurait été accordée même en l'absence de l'ANM), la hausse n'est plus que de 6.037.167€, ce qui reste tout de même considérable.

Bien sûr, chaque travailleur n'a pas vu sa rémunération augmentée de 29% en 5 ans. Certains dont les salaires étaient particulièrement bas ont eu une forte adaptation, notamment grâce à la prise en compte progressive de l'ancienneté. D'autres (certains ACS notamment) n'ont pas connu de forte progression. Dans certains cas, le salaire était déjà supérieur à la norme ANM. Au total, l'effort budgétaire a été très important et a permis de mettre tout le monde à niveau. Beaucoup d'autres secteurs n'ont pas connu cette progression ou l'attendent toujours.



Source : FeBISP

Cette progression a été rendue possible par trois mécanismes.

La Cocof a pris en charge, via une subvention forfaitaire, le surcoût pour les OISP de 2001 à 2003. À partir de 2004, l'ancien système de financement a fait place à un système basé sur la reconnaissance d'une « équipe de base ». L'asbl, en fonction du nombre d'heures de formation qu'elle organise, est reconnue dans une catégorie. Cette catégorie donne droit à une équipe subventionnée à 100 % par la Cocof. Le tableau 1 ci-dessous donne un aperçu de la taille de l'équipe de base en équivalent temps pleins.

Tableau 1. Équipe de base Cocof

Catégorie	Nbre d'heures par an	Coordinateur pédagogique (Niveau 5)	Formateur (niveau 4.1)	Ou bien Formateur (niveau 3)
MLOC	Pas concerné	1		
1	Jusqu'à 15000 h		0,75	1
2	De 15 à 25 000 h		1,25	1,5
3	De 25 à 35 000 h		1,50	1,75
4	De 35 à 45 000 h		1,75	2
5	De 45 à 55 000 h	0,5	2,25	2,5
6	Plus de 55 000 h	0,5	3	2,75
AFT	Selon catégorie	0,5	Selon cat.	Selon cat.

Par ce mécanisme, la subvention totale de la Cocof pour le personnel est passée de 1.956.000€ en 2001 à 4.519.000€ en 2005.

Le second mécanisme a été une augmentation de 45 % du subside que toutes les asbl et les Missions Locales reçoivent de l'ORBEM pour le « partenariat guidance ». Il s'agit d'accueillir et de guider le stagiaire dans sa recherche d'emploi. Ce supplément était de 443.370€ pour 2001 et 2002, il est passé à 527.893€ pour la seule année 2005.

Le troisième mécanisme refinance le « partenariat coordination » que les Missions Locales ont conclu avec l'ORBEM. Celui-ci était de 402.287€ pour 2001 et 2002, il est passé à 858.208€ pour la seule année 2005.

Au total, comme le montre le tableau 2 ci-dessous, ce sont 5,9 millions € supplémentaires qui ont été injectés pour financer les hausses de salaires.

Tableau 2. Moyens budgétaires supplémentaires dégagés pour financer le volet salarial ANM

	2001	2002	2003	2004	2005
A	443 370,75		474 406,70	507 615,17	527 893,38
B	402 287,76		469 526,09	589 186,47	858 208,25
C	396 609,00	831 640,84	1 120 992,37	3 749 000,00	4 519 000,00
Total	5 229 459,00		2 064 925,16	4 845 801,64	5 905 101,63

Source : FeBISP

Légende :

- A Partenariat ORBEM Guidance (tous opérateurs)
- B Partenariat ORBEM (MLOC)
- C Décret Cocof (tous les opérateurs)

Un élément important dont nous devons tenir compte : le financement des emplois est fortement morcelé. Seules les trois sources dont nous avons parlé ci-dessus ont évolué en fonction de

l'accord du non marchand et ont apporté des moyens supplémentaires pour payer les hausses salariales. Le tableau 3 ci-dessous donne la ventilation des différents financements qui contribuent à payer les 25, 5 millions € des salaires.

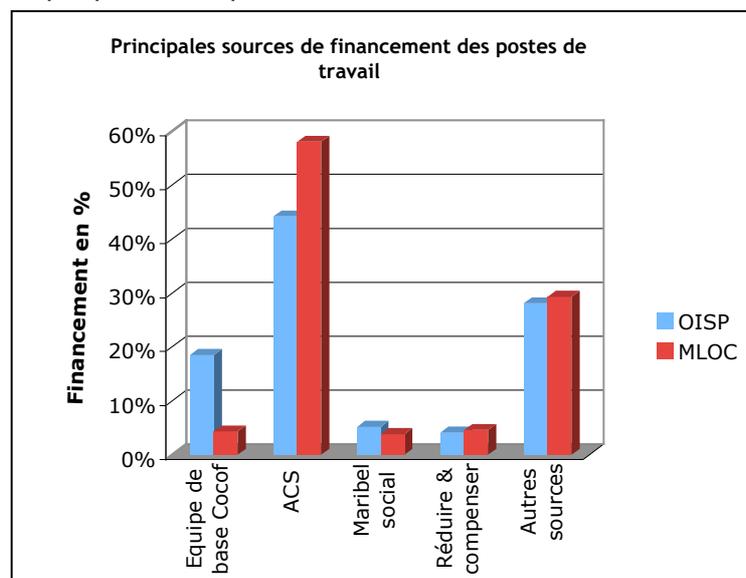
Tableau 3. Sources de financement de la masse salariale en %

	OISP	MLOC	Total
Equipe de base Cocof	20%	6%	15%
ACS (tout type)	33%	47%	38%
ORBEM (Guidance)	8%	2%	6%
MLOC/ORBEM (Coord)	0%	15%	5%
MLOC/ORBEM (RAE)	0%	11%	4%
Maribel social	3%	3%	3%
Fonds social européen	18%	7%	14%
Fonds "Réduire & compenser"	2%	2%	2%
Autres financements	16%	7%	13%
Total	100%	100%	100%

Source : FeBISP

Concrètement, il est absolument évident qu'il sera nécessaire, si l'on veut se tourner vers l'avenir, que ces autres sources soient prises en compte, en particulier le financement européen (FSE). Le graphique suivant donne une vue d'ensemble suivant qu'il s'agit d'un OISP ou d'une MLOC.

Graphique - Principales sources de financement des salaires.



Le financement des autres aspects de l'ANM

Si les salaires se taillent la part du lion, il ne faut pas oublier les autres avantages sociaux, qui ont un coût d'un peu plus d'un million d'euros.

Tableau 4. Autres moyens budgétaires pour financer des avantages sociaux

Budget pour 2005	
Délégation syndicale interassociations (1)	18.000,00
Fonds de formation continue (2)	255.560,00
Fonds réduction temps de travail (3) ORBEM	774.162,00
Primes syndicales	37.184,03
Total	1.084.906,03
(1) Il s'agit d'une délégation prévue pour 8 mandats. Uniquement pour les ASBL de moins de 20 travailleurs. Les autres ont souvent une délégation syndicale interne qui n'ouvre aucun financement compensatoire pour l'employeur.	
(2) Suite à un accord intervenu, la subvention destinée à la formation continue correspond à 1% de la masse salariale. Ce montant est à charge de la Cocof pour les OISP et à charge de l'ORBEM pour les Missions Locales.	
(3) Même principe de répartition pour les subsides destinés à l'embauche compensatoire. Ce subside équivaut à circa 20€ de l'heure.	

Conclusions

Voici, mis en relation, les apports financiers et les coûts de l'ANM. Quelles conclusions pouvons-nous en tirer ? D'abord, saluer la performance : un accord scellé et mis en œuvre à quasi 100% avec des moyens budgétaires adéquats qui ont suivi jusqu'en 2005 !

Mais ! Qu'en sera-t-il demain ?

Plusieurs incertitudes planent toujours. Certaines subventions forfaitaires de postes comme les ACS, Maribel social ou « Réduire et compenser » ne prennent pas en compte les coûts de l'ANM. Soit ce sont des forfaits fixes, soit, comme dans le cas des ACS, elles ne prennent pas en compte l'ancienneté ou le barème. Donc, il peut y avoir un écart important entre la subvention et le salaire à payer.

Du point de vue des liquidités, il reste la question du préfinancement de la part du Fonds social européen. Ces subsides sont liquidés avec des années de retard. S'il y a un accord politique sur la question, et si cela s'améliore, il faut accélérer les procédures de liquidation des sommes dues pour que les associations puissent faire face à leurs engagements dès le début de l'exercice.

Si l'ANM est positif en termes d'avancée salariale, il ne faut pas négliger son impact négatif sur les frais de fonctionnement des associations. Ceux-ci n'ont plus augmenté depuis 5 ans. Ils ont même tendance à être revus à la baisse pour permettre aux budgets d'encaisser la hausse des coûts salariaux. Or, comment garantir la qualité du service et le bien-être des travailleurs dans des conditions si matériellement étriquées ?

Enfin, et c'est sans doute le plus important pour les employeurs, il y a le volume de l'emploi et le service aux usagers. En 2001, près de 731 personnes travaillaient dans les équipes ISP de nos asbl, soit 641 équivalents temps plein (ETP). En 2005, 773 travailleurs, soit 673 ETP. Si on n'oublie pas que ces chiffres incorporent 28 ETP d'embauche compensatoire et le même nombre d'emplois du Maribel social, il n'y a pas eu de grande avancée en termes d'emplois.

Par contre, le nombre total d'heures de formation conventionnées² est passé sur la même période de 1.100.000 à 1.500.000. De plus, les missions découlant de l'activation des demandeurs d'emploi, les nouvelles exigences en matière de parcours d'insertion (Réseau des plates-formes

pour l'emploi), l'arrivée de nouveaux publics dans les processus d'ISP... poussent les employeurs à revendiquer une augmentation de moyens en termes d'emplois et de frais de fonctionnement.

-
- 1 Pour être précis, il y existe un comité pour les matières qui dépendent de la COCOF et un second pour celles qui dépendent de la Région.
 2 Les heures conventionnées sont celles qui sont reconnues officiellement par Bruxelles Formation et qui ouvrent le droit aux subsides. Mais il arrive que plus d'heures sont dispensées dans les centres.
-

TEMPS DE TRAVAIL ET FIN DE CARRIERE : LES UNS REDUISENT, LES AUTRES COMPENSENT...

L'accord du non marchand dans le secteur de l'insertion socioprofessionnelle, c'est aussi un aménagement du temps de travail en fin de carrière sans perte de salaire (voir la CCT). Mais le temps de travail, qui n'est pas presté dans ce cadre, doit être compensé. Cela veut dire qu'il doit y avoir une embauche proportionnelle.

Chacun comprendra qu'il n'est pas possible d'appliquer cela au niveau d'une association, surtout si elle est petite. Comment, en effet, embaucher pour l'équivalent de 13 ou même de 39 jours par an ? L'ANM a donc mis en place un système de compensation à l'échelle du secteur.

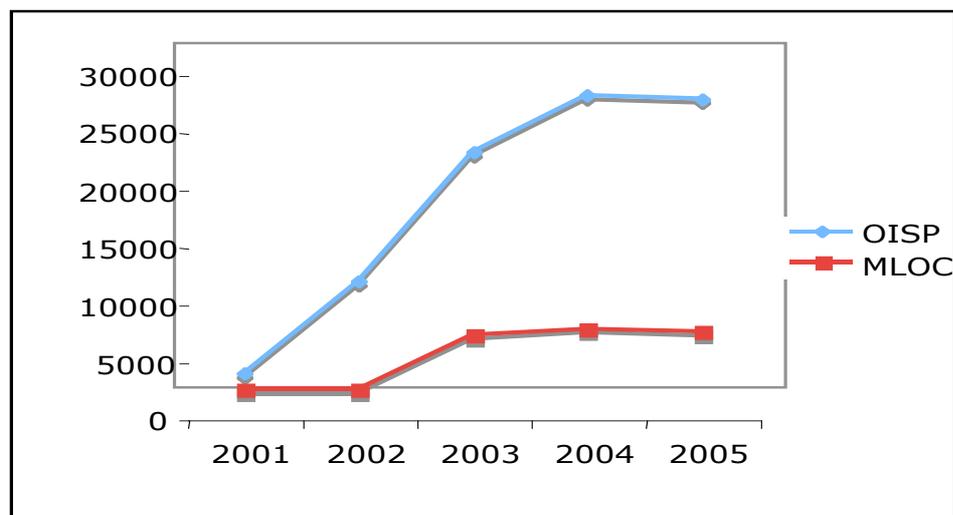
L'ensemble des heures « réduites » est comptabilisé dans un pot. Ce total d'heures donne droit à un subside de la part de la COCOF pour les OISP et de la part de l'ORBEM pour les Missions Locales. Ce subside équivaut à 20€ de l'heure et permet alors de financer des emplois de « compensation ». C'est un fonds paritaire (syndicats-employeurs) qui gère cet aspect des choses : l'asbl « Réduire et Compenser ».

Fonctionnement général

1. Chaque année, sur base des cadastres de l'emploi et de l'âge des travailleurs, la FeBISP calcule le nombre d'heures théoriques de réduction du temps de travail ;
2. En fonction du total des heures et de la part qui revient à chaque association, un appel est lancé pour que les associations entrent un projet de compensation. Celui-ci peut-être soit une extension d'horaire d'un travailleur à temps partiel, soit un engagement (de 1/3 temps à un temps plein) ;
3. Le conseil d'administration de « Réduire et compenser » accorde alors le subside en puisant dans le pot commun ;
4. Chaque année la procédure est répétée.

Combien d'heures ?

Le graphique ci-dessous montre l'évolution du nombre d'heures. La forte progression est due à l'entrée en vigueur progressive de la mesure. À partir de 2005, cette progression devrait être plus lente. En 2005, le nombre d'heures oscillera autour des 37.000.

Graphique : évolution des heures de réduction du temps de travail

Source : FeBISP

Combien d'emplois ?

Au total et malgré une période de rodage administratif, le système d'aujourd'hui fonctionne bien et a permis de créer l'équivalent de 28 postes temps plein, qui concernent 57 personnes.

Tableau. Emplois « Réduire et compenser »

		2003	2004	2005
OISP	Travailleurs	35	39	40
	<i>Etp</i>	22,04	23,12	19
MLOC	Travailleurs	12	17	17
	<i>Etp</i>	6,95	9,56	9,06

Source : Données FeBISP

Combien d'euros ?

Le coût de la mesure a été de 768.000€, répartis entre Cocof et ORBEM

	2003	2004	2005
Cocof	395 048	476 129	574 316
ORBEM	156 094	182 916	194 001

Conclusions

Le système est donc prometteur, mais se heurte à des difficultés d'organisation. Même « âgé », un collaborateur expérimenté en vaut deux ! Difficile donc de s'en passer, difficile aussi de le remplacer. La plupart des compensations sont d'ailleurs réalisées dans une autre fonction, plus « interchangeable » que celle du travailleur en congé. Il est ainsi plus aisé de s'ajouter un travailleur administratif, puisque la charge de travail est lourde sous cet aspect. Mais l'organisation du travail de petites équipes très professionnelles se satisfait peu de telles perturbations. Il est parfois impossible de compenser parce que, même cumulées pour tous les travailleurs, les heures réduites n'atteignent pas le fatidique 1/3 temps, limite en deçà de laquelle aucun contrat ne peut être établi en CP 329. L'extension d'un horaire existant n'est pas toujours possible.

Plus structurellement, le risque n'est-il pas réel de voir le secteur privé d'un personnel qualifié, doté d'un certain niveau de maturité ? Pour un employeur, engager désormais un travailleur de plus de 45 ans fait se cumuler plusieurs difficultés : celle du coût salarial et celle du temps de travail. En cas de départ d'un travailleur âgé, il est probable que l'association engagera plus facilement un jeune.

Sans remettre en question cette mesure, toutes ces considérations poussent les employeurs à demander que soit réexaminée la problématique de fin de carrière et que soient étudiés d'autres dispositifs qui permettraient un aménagement plus souple des fins de carrières (voir les priorités des employeurs).

Reste malgré tout un obstacle de taille. Depuis 2004, l'administration de la COCOF conteste l'application telle qu'elle a été pratiquée et financée par elle jusqu'en 2003. À partir de 2004, elle n'accepterait plus de prendre en compte que les heures pour les travailleurs de l'« équipe de base » soit 80 personnes sur 700. C'est suite à ces difficultés que des préavis ont dû être donnés en 2004 et retirés depuis. Mais nous sommes toujours à la recherche d'une solution... Et ce, malgré les protocoles signés, malgré la pratique en 2001, 2002 et 2003 et surtout malgré la position tout à fait claire de notre Ministre de tutelle. Employeurs et syndicats comptent bien que ces dernières hésitations seront levées avant l'été. Il en va de l'emploi d'une quarantaine de personnes (28 ETP).

Il serait regrettable qu'après tant d'efforts pour arriver à appliquer l'accord à 100%, il y ait un tel COUAC de fin de parcours, qui s'il se produit, ne sera pas toléré par les partenaires sociaux.

LE FONDS BRUXELLOIS DE LA FORMATION CONTINUEE

La formation continuée fait partie de l'accord non marchand (ANM) : l'équivalent de 1% de la masse salariale doit y être consacré. Une convention collective appliquant l'ANM instaure un fonds bruxellois de la formation continuée. La formation continuée se place ainsi dans le cadre tant évoqué de la professionnalisation du secteur et en est un instrument important.

Le financement

Le financement est assuré par la Cocof pour les travailleurs ISP des OISP, et par l'ORBEM pour les travailleurs ISP des Missions Locales. 1% de la masse salariale est versé par ces deux organismes chaque année au Fonds de formation.

Le Fonds de formation, comment ça marche ?

Le fonds de formation est géré paritairement par les syndicats et les employeurs et prend

ses décisions à l'unanimité. Il détermine chaque année un plan de formation global qui doit servir de base pour les plans de formation de chaque association. Le premier plan a été établi sur base d'une proposition de la FeBISP qui avait été chargée de faire une enquête de besoins en 2002. Le Fonds a amendé la proposition et a adopté un premier plan en 2003.

Les travailleurs, ou leurs délégués quand il y en a, doivent donner leur accord sur le plan de leur association. Chacun a la garantie, par une procédure écrite identique dans chaque association, que ses demandes de formation sont entendues (les refus de l'employeur doivent être justifiés, tout comme ceux du fonds).

Au bout du compte toutefois, c'est l'employeur qui est responsable du plan global de formation de l'association, tout comme il est le responsable final de l'organisation du tra-

vail, de la qualité du travail et de la répartition des tâches.

Chaque association dispose, pour le mettre en œuvre, d'une enveloppe financière en fonction du nombre d'équivalents temps plein de son équipe ISP. Si l'enveloppe n'est pas dépensée, le Fonds, à un moment donné de l'année, re-répartit l'argent non dépensé entre les associations qui en font la demande.

Plusieurs constats

Toutes les associations ne rentrent pas de plan de formation, mais elles sont de plus en plus nombreuses à le faire et les budgets sont de plus en plus dépensés, ce qui veut dire qu'il y a de plus en plus de formations dans le secteur. On est ainsi passé grosso modo de 35% du budget disponible en 2003 à 65 % en 2004. On peut penser qu'il y aura en 2005 à nouveau une forte augmentation.

Données quantitatives

2003	Budget Cocof OISP + Budget ORBEM Missions Locales	Sommes utilisées	Pourcentage d'utilisation
	193.475 €	68.379 €	35%
2004	Budget ORBEM Missions Locales*	Sommes utilisées	Pourcentage d'utilisation
	73.606 €	62.282 €	85%

*Les chiffres OISP ne sont pas encore disponibles.

Il faut avoir à l'esprit que le coût des formations n'est pas lié au nombre d'heures de formation. 1% de la masse salariale n'est pas égal à 1% d'heures de travail consacrées à la formation. Pensez un instant au coût d'une formation en promotion sociale (220 heures par exemple) et au coût d'une formation pointue en informatique.

Certaines formations concernent toute une équipe, d'autres ne concernent qu'un travailleur individuel etc. Pour un budget égal, un nombre très différent de travailleurs peut être en formation pendant un nombre très différent d'heures. Des statistiques sont en élaboration à ce sujet.

Le temps passé en formation n'étant pas compensé par les pouvoirs publics, c'est donc dans l'organisation du travail que les employeurs doivent trouver une réponse. Aujourd'hui, il semble que l'investissement en temps et en argent dans les formations est peu ou pas évalué. Il faudra certainement le faire.

Peu d'outils sont utilisés aujourd'hui pour construire un plan de formation cohérent dans les associations. Les instruments standardisés sont bien pauvres pour faire cet exercice si compliqué, aussi faudra-t-il du temps pour y arriver !

Le Fonds a, quant à lui, décidé de faire faire une recherche-étude fouillée sur les résultats

de deux ans et demi de plans de formation et sur une perspective cohérente pour les années futures. Il devrait pouvoir se baser sur

les conclusions de la recherche pour proposer un plan de formation 2006, mieux adapté aux besoins du secteur.

LA DELEGATION SYNDICALE INTERASSOCIATIONS (DSI) ET LE BUREAU DE CONCERTATION

Les organisations syndicales et patronales ont signé un protocole d'accord qui déclarait que les syndicats et les patrons se reconnaissent mutuellement, se concertent sur les politiques d'ISP à Bruxelles, améliorent la représentation syndicale au sein du secteur (d'où l'installation de la DSI). Il crée également le système de la DSI et un bureau de concertation

Le système de la DSI

La convention sur la DSI est d'une autre nature que les autres conventions collectives, puisqu'elle n'est pas une convention applicable à tout le secteur. Elle est une convention-type signée entre UN employeur volontaire et les représentants syndicaux.

La DSI, qu'est-ce ? C'est un système de mutualisation d'associations qui ne comptent pas 20 travailleurs, et qui se mettent volontairement ensemble pour créer une DSI, composée de délégués « itinérants », chacun chargé de maximum 3 ou 4 associations. Une condition essentielle à la signature d'une telle convention est que l'employeur n'adhère au système DSI que si la majorité de son personnel le veut lui aussi. La garantie que la DSI est voulue autant par l'employeur que par la majorité des travailleurs est ainsi acquise.

En 2002, 14 employeurs volontaires ont demandé l'accord de leurs travailleurs. Une équipe a refusé d'entrer dans le système et 2 associations ont entre temps atteint le seuil des 20 travailleurs et sont entrées dans le système ordinaire de la délégation syndicale « maison ». Restaient donc 11 associations qui ont adhéré au système DSI.

4 délégués ont été élus et donc nommés par les organisations syndicales.

L'employeur d'un délégué élu perçoit une compensation financière forfaitaire pour le temps de travail presté par son travailleur-délégué dans les autres associations.

Bilan aujourd'hui

1 délégué reste en place dans la DSI, les 3 autres ont démissionné de leur mandat ou quitté l'association dans laquelle ils travaillaient.

Aucun employeur n'a dénoncé la convention.

Nous ne pouvons tirer aucune conclusion pour le moment de cette situation, le bureau de concertation lui-même n'en a tiré aucune, il s'en est tenu aux constats.

Le bureau de concertation

Son rôle

Composé paritairement d'organisations syndicales et patronales, son rôle est double : il doit évaluer et faciliter l'application des Conventions collectives du secteur et est chargé d'examiner tout conflit qui lui serait soumis, avant que la commission paritaire soit saisie.

Le bureau s'est réuni d'abord pour tenter de faire jurisprudence sur une série d'interprétations de points peu précis dans les conventions collectives. Cela portait principalement sur les rémunérations et barèmes, sur les fonctions, sur les congés et autres jours non-prestés, et sur la durée du travail.

Ensuite, il s'est réuni sur des conflits dont il était saisi. Tous les conflits se sont résolus et n'ont pas dû être portés ensuite en commission paritaire.

Bilan aujourd'hui

Les conflits ne viennent plus en Comité de concertation, ils vont directement en commission paritaire. Des raisons peuvent être avancées : les négociations se font beaucoup plus dans les associations, du coup les conflits non résolus sont plus difficiles et les

parties estiment alors qu'il faut faire appel à une procédure où un tiers tranchera. La commission paritaire ayant un président, le bureau de conciliation n'en ayant pas, les parties disposent d'une « objectivation » qui les pousse à trouver des issues au conflit.

LES ASSOCIATIONS DU SECTEUR REVENDIQUENT !

Dans les négociations qui s'amorcent, les employeurs ont établi un cahier de revendications qu'ils feront valoir auprès des pouvoirs publics. Étant donné qu'ils ne remettent aucune des avancées de 2000-2005 en question, il leur semble nécessaire d'exiger les moyens pour couvrir leur coût dans la durée de l'accord jusqu'en 2010. Certains pensent que c'est acquis. Rien n'est moins sûr et la vigilance s'impose. De plus, pour que le secteur gagne en crédibilité et puisse remplir ces missions vis-à-vis d'une population fragilisée, il nous paraît nécessaire de formuler des revendications en termes de moyens de fonctionnement et d'élargissement de l'emploi.

Priorités des employeurs**1. La garantie du financement dans la durée**

Étant donné que depuis 2005, l'ensemble des éléments contenus dans l'ANM 2001-2005 sont d'application, la préoccupation prioritaire est la garantie du financement dans la durée de ces acquis pour l'ensemble des travailleurs concernés. Ceci implique :

- 1.1. **L'inscription de la progression barémique et de l'indexation dans les principaux budgets** : (Cocof, Région-ORBEM, Fonds social européen...). Cette progression est (à emploi constant/volume d'activités constant) de l'ordre de 2, 5 % an ;
- 1.2. **La garantie d'une solution pour la part du financement provenant du**

FSE à partir de 2007. Cette part représentent aujourd'hui en moyenne 20 % de l'intervention dans les frais de personnel, mais près du tiers du financement total des associations (cf. frais de fonctionnement) ;

- 1.3. **Un mécanisme de liquidation des subventions** dont les délais n'obligent pas les associations à recourir au crédit bancaire de manière systématique. Un vrai système de préfinancement pour les fonds européens ;
- 1.4. **Les postes ACS** représentent un tiers des emplois du secteur. L'écart entre les subventions et les barèmes de la CP 329 (surtout lié à un système différent de calcul des anciens¹) doit être pris en compte ;
- 1.5. Les mécanismes de financement doivent permettre que l'ensemble des travailleurs du secteur, quelles que soient les sources de financements de leur poste, puissent bénéficier des barèmes de la CP 329 avec leur évolution barémique ;
- 1.6. La réduction du temps de travail pour les travailleurs de plus de 45 ans est accompagnée d'une mesure permettant l'embauche compensatoire. Ce financement de l'embauche compensatoire doit couvrir l'ensemble des travailleurs des équipes ISP, quelles que soient les sources de fi-

nancement de leur poste (ACS ou autres...).

doit se traduire en emplois supplémentaires ;

2. Frais de fonctionnement

2.1. Assurer le bon fonctionnement et la qualité des formations dans le souci des usagers, garantir des conditions matérielles de travail correctes impliquent que les frais de fonctionnement et d'équipement soient pris réellement en compte et indexés ;

2.2. Il s'agit notamment des coûts :

- Liés aux locaux : hygiène, sécurité, espaces de formations et d'accueil ;
- Liés aux besoins des stagiaires en formation en termes de matériel pédagogique et d'équipements ;
- Liés aux besoins informatiques notamment consécutifs à la mise en réseau des organismes (avec l'ORBEM et Bruxelles Formation).

3. Garantir l'emploi, étendre les prestations aux usagers

3.1. Actuellement, le dispositif accueille plus de 3.200 personnes en formation pour un volume total de 1.500.000 heures. Le public bénéficiant d'un accueil en Missions Locales est de 10.000 personnes par an. Ce à quoi s'ajoutent la coordination des acteurs (CPAS, OISP, Cefa, associations...) dans les six zones, les projets de formation-pilote et montage de projets d'économie sociale d'insertion. Ce volume d'activités est assuré par 688 équivalents temps plein ;

3.2. Soucieux de répondre aux besoins en matière de formation professionnelle et d'aider les demandeurs d'emploi les plus fragilisés dans leurs parcours, les employeurs demandent que soient également pris en compte, dans l'affectation des ressources budgétaires supplémentaires, les besoins liés à l'expansion du dispositif en termes d'heures de formation et de capacité d'accueil. **Ce qui**

3.3. Nous demandons une prise en compte par la Cocof d'équipes de base plus larges et de l'introduction de nouvelles catégories pour les organismes qui organisent plus de 50.000 heures de formation.

4. La problématique des fins de carrière préoccupe les employeurs

Pour deux raisons :

- Premièrement, certains postes de formateurs sont particulièrement éprouvants soit par la nature des activités (ex. bâtiment...), soit par l'attention à accorder au public ;
- Deuxièmement, la structure par âge du secteur montre un certain vieillissement (la proportion des plus de 55 ans est de l'ordre de 15% et elle ira croissant les prochaines années).

4.1. Un mécanisme permettant une prise en compte de la préretraite volontaire est de nature à rencontrer les revendications de certains travailleurs et favoriserait l'embauche de jeunes travailleurs.

4.2. Prépension conventionnelle

Une prise en charge par les pouvoirs subsidiaires des mesures découlant du droit des travailleurs en cas de licenciement à la **prépension conventionnelle** au-delà de 60 ans (CCT fédérale n°17) devrait être garantie.

5. Simplification et clarté administrative

5.1. La complexité administrative est liée à des exigences croissantes de chaque autorité subventionnante. Sans coordination entre elles sur le plan des méthodes de collectes de données et sans un minimum de normes administratives communes, cela entraîne une surcharge de travail administratif, au détriment des missions en lien avec les usagers.

5.2. Ainsi, les marges minimales mais réelles de création d'emplois (par exemple via le Maribel social ou via les fonds sectoriels) sont-elles absorbées par des postes administratifs. Les employeurs demandent une uniformisation maximale des données à communiquer, un usage rationnel de la mise en réseau informatique et une unification des procédures de

vérifications financières et comptables. Ils sont prêts à collaborer à cette rationalisation.

1 La subvention ACS suit une progression liée au nombre d'années durant lesquelles le poste est subventionné. Le barème du travailleur est basé sur son ancienneté de carrière dans le non marchand. L'écart peut être conséquent.

Actualités

LES PROCEDURES D'AGREMENT DES ENTREPRISES D'ECONOMIE SOCIALE D'INSERTION SE METTENT EN PLACE A BRUXELLES !!!

Ce mois de juin 2005 est définitivement placé sous le signe de l'économie sociale !!

La (tant attendue !) « Plate-forme de concertation de l'économie sociale bruxelloise » a enfin démarré ses travaux le 17 mai dernier, et depuis, tout s'accélère !!

Qui siège à la Plate-forme de concertation de l'économie sociale ?

1. Deux représentants du Gouvernement dont un représentant du Ministre qui assure la présidence, à savoir Christian Lamouline (Président) et Elisabeth Jérôme (vice-présidente) ;
2. Six membres et six suppléants représentant les organisations représentatives des employeurs¹ et des tra-

vailleurs² siégeant au Conseil Economique et Social de la Région de Bruxelles-Capitale ;

3. Trois membres et trois suppléants représentant les organisations d'employeurs représentatives du secteur de l'économie sociale ;
4. Un membre et un suppléant représentant l'ORBEM ;
5. Un membre et un suppléant représentant l'Administration.

La FeBISP (représentée par Suzanne Beer) y occupe un siège de membre effectif en tant que représentante des organisations d'employeurs du secteur de l'économie sociale, au même titre que Febecoop et Sociare (le pendant flamand de la CESSoc).

Quelles sont les missions de la Plate-forme ?

On le sait, l'ordonnance du 18 mars 2004 relative à l'agrément et au financement des initiatives locales de développement de l'emploi et des entreprises d'insertion confiée à la Plate-forme de concertation de l'économie sociale les missions suivantes :

- Organiser la concertation et la collaboration entre l'ORBEM, les entreprises et associations agréées et le Gouvernement ;
- Promouvoir la politique régionale en matière d'économie sociale ;
- Suivre la mise en oeuvre de la présente ordonnance et de formuler au Gouvernement toutes propositions relatives à la politique régionale en matière d'économie sociale.

L'actualité de ces derniers jours

L'ordonnance du 18 mars ne prévoyait pas de procédure d'appel à projet, ce qui posait visiblement problème pour l'allocation des budgets. Il a été décidé d'introduire une forme de régulation en autorisant un dépôt de dossiers par an : pour les projets qui souhaitent se faire agréer et financer en 2005, la **date limite pour le dépôt des dossiers est le 8 juillet 2005** (attention, les dossiers sont à envoyer par recommandé !). Pour les projets qui souhaitent se faire agréer et financer en 2006, les dossiers seront à déposer fin octobre mi-novembre 2005 (nous vous tenons au courant). L'administration bruxelloise de l'économie et de l'emploi propose un

« Guide pratique » et des documents-types pour la constitution du dossier de candidature sur le site : http://www.bruxelles.irisnet.be/fr/region/region_de_bruelles-capitale/ministere_de_la_region_de_bruelles_capitale/guide_electronique/economie_sociale.shtm

Le 9 juin dernier, la FeBISP a présenté son vade-mecum au grand public lors d'une conférence de presse organisée dans les locaux du traiteur « Cannelle » à Schaerbeek. Un compte rendu de cet événement vous sera proposé dans le prochain numéro de « L'insertion » !!

Voyez aussi dans notre rubrique « Agenda », deux événements consacrés à l'économie sociale :

- Le 17 juin, l'entreprise d'insertion de Poly-Bonnevie fête ses 10 ans !
- Le 27 juin, le SRDU organise, avec la participation de FeBISP, d'OOTB, de Febecoop et de Creasoc, un séminaire sur le thème « Le soutien au développement de projets d'économie sociale d'insertion. Quels partenariats? Quelles conditions de réussite? ».

La FeBISP y apporte sa contribution active, vous aussi venez nombreux !!

Delphine Huybrecht

1 A savoir l'UCM (Union des Classes Moyennes), l'UEB (Union des Entreprises de Bruxelles) et le LVZ (Liberaal Verbond voor Zelfstandigen-LVZ).

2 A savoir la CSC, la FGTB, la CGSLB.

Vous aimeriez en savoir plus sur les projets d'économie sociale d'insertion à Bruxelles ?

La FeBISP vous propose son **vade-mecum du porteur de projet d'économie sociale d'insertion à Bruxelles**

Cet ouvrage, présenté sous forme de classeur et régulièrement mis à jour, complète parfaitement le guide pratique proposé par l'administration, et vous permettra d'en savoir plus sur :

- Ce que sont les ILDE et les EI, et leurs conditions d'agrément et de financement
- Les avantages et inconvénients respectifs liés au type d'agrément ILDE ou EI
- Les aides fédérales accessibles aux deux types de projets
- Les mesures d'aide à l'embauche accessibles aux ILDE et aux EI
- Les grands principes de planification et de gestion pour un projet qui dure et se développe
- Les adresses, les centres-ressources et les sites Internet utiles aux porteurs de projets

**Ce guide est gratuit pour les membres FeBISP,
accessible moyennant 10€ (mises à jour comprises) pour les autres....**

INTERESSE ?

Renvoyez-nous le coupon ci-dessous complété à
FeBISP – D. Huybrecht – rue des Alliés 307 – 1190 Forest

Prénom : Nom :

Adresse : N° : Code postal :

Commune : E-mail :

Infos : FeBISP : Delphine Huybrecht Tél. 02 537 72 04

E-mail : huybrecht@febisp.be - Site web : <http://www.febisp.be>

L'ECONOMIE SOCIALE OU L'AVENIR RADIEUX ENTRE ETAT ET MARCHE, UN MODELE DU TROISIEME TYPE ?

L' 'économie sociale, voilà bien un sujet qui agace... Avec ses contours flous, elle est un peu l'arlésienne du débat de société... On en parle beaucoup, sans jamais la voir... Certains doutent même de son existence. Et pourtant, compte tenu de la mort des grandes idéologies, l'économie sociale - ES pour les intimes (et en tout cas pour les auteurs de ce "thème")- résonne comme une promesse. L'ES, donc, ou l'avenir radieux...

Faire de l'économie « autrement » est tout aussi utopique que frire

des patates dans de l'eau chaude. L'économie a ses lois, ses codes et sa finalité. La production de richesse n'est possible que si des investisseurs prennent des risques et sont rémunérés pour cela par le profit. Si, et seulement si, cette condition est remplie, il est possible de redistribuer des revenus et de financer des services à la collectivité... C'est bien connu, il n'y a pas de social sur un désert économique. Par contre, d'autres affirmeront la nécessité de développer des activités économiques en donnant la primauté aux revenus du travail et dans lesquelles le

capital n'est qu'une mise de fonds, plutôt qu'un facteur de production rémunéré par le profit. L'implication des travailleurs dans la gestion de leur entreprise et l'attention portée à la finalité de la production complètent la vision de cet autre économie possible. Enfin, il y aura ceux qui, soulignant l'activité débordante dans tous les domaines du social, de la santé et de la culture, de multiples associations, institutions, entreprises, et offrant, sans objectif lucratif, des services et des produits utiles à la collectivité, veulent rendre visible

l'activité de ce secteur d'un troisième type. Activité qui non seulement nécessite la gestion adéquate de ressources (souvent publiques), mais qui contribue elle aussi à la prospérité et à la cohésion de nos sociétés.

Ce « thème » tente d'apporter un peu de clarté sur cette question et explore les pistes d'un débat qui, par de multiples aspects, ne fait que commencer. Au terme de ce dossier, le dernier mot n'aura pas été dit. Il aura atteint son but s'il a fait rebondir, au-delà de l'introuvable définition, des questions aux implications politiques profondes. Quels sont les besoins à rencontrer et comment ? Quelles sont les formes possibles de la création de richesse et de bien-être ? N'est-il pas temps que les acteurs de cette nébuleuse pèsent davantage dans le débat politique ? Comment, dans une société entraînée vers le « tout au marché », l'économie sociale peut-elle garder entr'ouverte la perspective d'une autre économie ? Voilà bien des questions à soulever dans l'arène politique.

Ce « thème » se divise en quatre étages. Le premier, conceptuel, rassemble trois points de vue « scientifiques ». Ceux de

Jacques Defourny, Nicolas Bardos et Mateo Alaluf. Si tous trois abordent les racines historiques de l'économie sociale, ils insistent à leur manière sur ce qui leur semble fonder le plus cette dernière. Si le premier s'arrête sur des notions juridiques, le second s'interroge sur les termes mêmes qui définissent généralement de l'économie sociale. Quant au troisième, il pointe le risque de précarisation des statuts des travailleurs du secteur dans un contexte actuel de crise de l'emploi. Et **Gabriel Maissin** de ponctuer cette partie en soulignant l'influence de la logique marchande sur l'économie sociale et la reconnaissance progressive de celle-ci dans la concertation sociale.

Le concept d'économie sociale peut parfois agacer par ses contours flous, mais il ne doit pas faire oublier la réalité des acteurs et de réalisations concrètes de l'économie sociale et des entrepreneurs associatifs. C'est pourquoi le deuxième niveau est à mettre sous le signe du concret, du « terrain ». Sur son palier, l'on peut feuilleter, avec **Edgar Szoc**, un bref abécédaire de l'économie sociale belge. Plus loin, deux entreprises nous ouvrent leurs portes. La première est wallonne, le groupe de

services *La Lorraine*, à Arlon, « tourne » depuis plus de 30 ans comme nous le raconte **Claude Berg**, son directeur. **Nathalie Hoffstadt et Ana Teixeira** nous font visiter la seconde. *Poly Bonnevie*, plus jeune, est bruxelloise, et s'occupe notamment de rénovation de façades. **Marie-Caroline Collard** pour la Wallonie, et **Delphine Huybrecht** pour Bruxelles restituent ces deux expériences dans un paysage plus général.

Le troisième étage se veut réflexif et critique. D'abord, **Delphine Huybrecht** traite la question des rapports entre l'économie sociale et les politiques, qui considèrent surtout celle-ci comme un « filon d'emplois ». Puis, **Anne-Françoise Theunissen** juge sévèrement la législation bruxelloise, beaucoup trop restrictive à son goût. Enfin, à travers un exemple concret, **Éric Buysens** montre comment l'économie sociale s'est fait déposséder de la manne des emplois de proximité au profit du secteur privé, et contribuer à la marchandisation du social.

Enfin, la hauteur du dernier niveau de ce dossier l'ouvre naturellement vers l'extérieur. En l'occurrence, vers la France, l'Europe et aussi au-delà de l'Equateur. Ancien rapporteur

pour le gouvernement Jospin d'une étude sur l'économie sociale, **Alain Lipietz** dépeint l'attaque puissante de l'actuel gouvernement français contre l'économie sociale « et solidaire » et donne une voie de salut possible à cette dernière. **Rainer Schlüter** pointe quant à lui les forces et faiblesses des différents modèles européens du secteur. En conclusion, un détour en Amérique latine où

l'« économie solidaire » est une préoccupation de tous les instants eu égard aux enjeux socio-économiques du continent. Pour cela, nous avons donné la parole à **Sophie Charlier**.

Article introductif du n° 39 de « Politique, revue de débats » consacré en avril dernier avril 2005 à l'économie sociale. Ce dossier a été coordonné par Eric Buysens, Jérémie Detober et Gabriel Maissin.

Politique, revue de débats

<mailto:redaction@politique.eu.org>

<http://www.politique.eu.org/>

Abonnement: 25€ pour 5 numéros pas an (12,5€ pour les étudiants, demandeurs d'emploi et bénéficiaires du statut VIPO)

SECURITE SOCIALE : 60 ANS, BEL AGE POUR UNE SECONDE JEUNESSE !

Passionnants, instructifs, captivants, tels furent les contenus et les échanges de notre 8^e journée d'études consacrée à la Sécurité sociale qui s'est déroulée le 26 avril dernier

Fin 2004, le système belge de sécurité sociale passait le cap des 60 ans, puisque c'est le 28 décembre 1944 que le gouvernement belge instaurait par un arrêté-loi la Sécurité sociale des travailleurs salariés, concrétisant ainsi le Pacte de solidarité sociale conclu dans la clandestinité par les patrons et les syndicats au printemps de la même année

La FeBISP a souhaité participer à cet anniversaire

avec un double objectif. D'une part, assurer une présentation des principes et du fonctionnement de ce système somme toute rarissime sur la planète, puisque seuls quelques pays ont un système comparable (France, Allemagne, Pays scandinaves, Suisse, Nouvelle-Zélande). D'autre part, identifier les enjeux à venir en les remplaçant dans le contexte national et européen.

Présenter la Sécu, telle fut la tâche de nos orateurs de la matinée. Alain Squilbeck s'est attaché, avec humour, à expliquer les notions d'assurance et d'assistance sociale, les différents secteurs du système (assurance maladie-invalidité, pensions,

assurance contre le chômage, allocations familiales, vacances annuelles des ouvriers) et les deux secteurs (assurance contre les accidents du travail, assurance contre les maladies professionnelles) qui font l'objet d'un débat doctrinaire quant à leur appartenance ou non à la Sécurité sociale. Gabriel Maissin, remplaçant Nicole Fasquelle au pied levé, nous a livré un aperçu synthétique et pédagogique sur la structure budgétaire de la Sécurité sociale et son financement, détruisant l'idée fautive mais tenace de déficit abyssal. En effet, le déficit annuel n'est jamais descendu en dessous de la barre des 2% du PIB. Si notre système est loin de

représenter une « cathédrale en péril », il est nécessaire, a-t-il conclu, d'entreprendre dès maintenant une réflexion pour garantir sa pérennité. Trois grands problèmes sont posés : l'évolution de la pyramide des âges dont le rapport entre le nombre de personnes âgées et le nombre de jeunes augmente ; le taux de croissance de notre économie ; l'impact de la croissance sur la situation de l'emploi. Garantir le système et le faire évoluer, cela dépend des partenaires sociaux mais aussi de l'Etat et des politiques qu'il met en œuvre. Michel Jadot a ainsi retracé les trois grandes périodes qui caractérisent la place et le degré d'intervention de l'Etat en matière sociale : la fin du 19^e siècle et la 1^{ère} moitié du 20^e avec les prémices d'une politique sociale pour les plus démunis puis la reconnaissance du fait syndical, l'émergence d'un droit du travail et la mise en place d'une assurance contre les accidents du travail ; le Pacte social de 1944 qui consacre la gestion paritaire dans laquelle l'Etat n'est que le garant de l'application des accords conclus entre patrons et syndicats ; et enfin la période qui a commencé vers le milieu des années septante où l'Etat va intervenir de plus en plus et la gestion de la Sécurité sociale

devenir tripartite. En guise de conclusion, Michel Jadot s'est toutefois interrogé de savoir si une nouvelle période ne s'ouvrirait pas. En effet, dans une économie qui, dit-il, n'est plus belge mais européenne et mondiale, l'intervention de l'Etat va sans doute s'accroître or, paradoxalement, il perd de sa substance, réduit ses moyens financiers et se désengage ; la politique de réduction de recettes pousse au développement de systèmes d'assurance complémentaire et pourrait à terme conduire à une privatisation de la sécurité sociale. Le climat social est relativement dégradé et rend difficile la conclusion des accords interprofessionnels.

Impossible en 2005 de parler de la Sécurité sociale sans présenter le contexte européen et ses incidences sur les politiques au niveau national. Stratégie européenne pour l'emploi, lignes directrices, principes de la méthode ouverte de coordination (MOC)¹, objectifs du Sommet de Lisbonne, autant de concepts qu'Elise Wilame a eu la charge d'expliquer. En matière de sécurité sociale, la politique européenne fut dès le départ dans une approche de coordination plutôt que dans une volonté d'uniformisation. Un pre-

mier règlement maintes fois remanié date de 1971 et un second a été adopté en 2004. L'idée étant de coordonner selon trois principes (unicité de la législation applicable, totalisation des périodes passées dans les différents Etats membres, exportation des prestations) les différents systèmes pour faciliter les transferts de droits individuels entre Etats membres répondant ainsi au principe de libre circulation des travailleurs et des citoyens. C'est donc dans le même esprit que les Etats membres participent à différentes MOC (inclusion, pensions, santé, protection sociale rationalisée). Alors quelles orientations pour la Sécurité sociale en Belgique ? Pour Pierre Reman, la question renvoie au conflit entre le paradigme du Pacte social et le paradigme libéral. Si le premier est difficilement réapplicable tel que prévu en 1994, le second a fait preuve d'un échec patent à lutter contre la pauvreté (2,8% des ménages ne disposant que d'un salaire vivant en dessous du seuil de pauvreté en Europe contre 30,5% aux Etats-Unis ; 0,6% des ménages disposant de deux salaires vivent en dessous du seuil de pauvreté en Europe contre 7% aux Etats-Unis). Dès lors, Pierre Reman propose une version alternative comprenant entre

autres : une liaison entre la fiscalité et l'emploi, un accent très fort sur la diminution du chômage des jeunes, la création d'emplois de qualité, une individualisation des droits, la remise en oeuvre des régulations collectives grâce à un Etat fort, mais qui délègue, la sécurisation des travailleurs pendant toute leur carrière (ce qui passe par une harmonisation des statuts). Envisager et expliquer d'autres pistes pour rénover la Sécu, telle fut la tâche des élus politiques et des représentants des organisations de travailleurs rassemblés pour une table-ronde. Felipe Vankeirsbilck, Karine Lallieux, François Martou et Philippe Van Muylder ont ainsi évoqué les idées de financement alternatif (Contribution sociale généralisée, « Fonds argenté » ou fonds de vieillisse-

ment...) et la nécessité de les rendre structurels en évitant au maximum la dépendance des recettes de la Sécurité sociale à l'impôt qui relève de la compétence de l'Etat et est susceptible de varier très fortement en fonction des majorités en place. Outre les problèmes financiers, il y a lieu de dénoncer les dérives qui consistent à segmenter la Sécurité sociale et segmenter ses problèmes, à trouver parmi les chômeurs des responsables fautifs au manque d'emplois, à réduire le montant des allocations (l'allocation de chômage représente seulement 20% du salaire moyen et l'allocation de retraite seulement 28% !). A tout cela il convient donc de réfléchir, car l'idée d'une solidarité verticale (entre générations) et horizontale (entre ouvriers,

employés, célibataires, parents...) est magnifique. Pour reprendre l'idée de la CNE, la Sécu constitue « notre patrimoine commun : un patrimoine social. La génération actuelle qui en bénéficie se doit non seulement de le conserver comme une richesse inestimable mais également de le transmettre, si possible en l'améliorant, aux générations qui vont lui succéder ».

Pour approfondir la réflexion, vous trouverez sur notre site internet plusieurs documents à télécharger ainsi que des références de sites et d'ouvrages.

Pierre-Alain Gerbeaux

1 Pour plus de détails (cf. « Insertion » n°58 - mars 2005)

Annonces

Offres d'emploi

Le **Centre Bruxellois d'Action Interculturelle** recrute un(e) **formateur/trice d'adultes aux métiers de l'animation et de la coordination de projets** en milieu multiculturel. Contrat temps plein à durée indéterminée. Engagement immédiat.

Profil et conditions :

- études supérieures en sciences humaines
- expérience en formation d'adultes
- sensibilité à l'approche interculturelle
- capacité à travailler en équipe

- disponible pour travailler deux soirées par semaine et quelques week-ends par an
- connaissance du monde associatif multiculturel bruxellois

Envoyer CV et lettre de motivation (référence : form. 2) au :
CBAI asbl
Mme Christine Kulakowski
av. de Stalingrad, 24
1000 Bruxelles
Tél : 02 289 70 50
<mailto:cbai@skynet.be>
<http://www.cbai.be/>

Le **Centre Bruxellois d'Action Interculturelle** recrute un(e) **formateur/trice d'animateurs et d'intervenants sociaux et pédagogiques** en milieu multiculturel. Contrat de remplacement à temps plein de minimum un an. Engagement immédiat.

Profil et conditions :

- conditions A.C.S
- études supérieures en sciences humaines
- expérience en formation d'adultes
- connaissance du monde associatif multiculturel bruxellois
- sensibilité à l'approche interculturelle

- capacité rédactionnelle en vue d'élaborer des documents pédagogiques

Envoyer CV et lettre de motivation (référence : form. 1) au :
CBAI asbl
Mme Christine Kulakowski
av. de Stalingrad, 24
1000 Bruxelles
Tél : 02 289 70 50
<mailto:cbai@skynet.be>
<http://www.cbai.be/>

La Mission Locale de Bruxelles engage un(e) **assistant(e) administratif/ve** à la coordination générale pour contrat mi-temps. Engagement en juillet.

Profil et conditions :

- gradué(e)
- expérience
- notions de néerlandais

- connaissances Excel, Access, Word, Internet
- capacité de rédaction et de synthèse
- bonne organisation
- excellente orthographe

Envoyer CV à :
Mission Locale de Bruxelles asbl
bd E. Jacqmain, 50
1000 Bruxelles
Tél : 02 219 80 71
mailto:mloc_bxl_ville@hotmail.com

Technologies sociales asbl recrute un(e) **formateur/trice en informatique** à temps plein pour le secteur ISP. Engagement début juillet.

Profil et conditions :

- niveau universitaire ou gradué
- connaissance des logiciels bureautiques

- connaissance hardware de base et de gestion des réseaux
- expérience pédagogique souhaitée

Pour plus d'infos :
Tél : 0475/92 17 30

Appel aux candidatures

Partez au Québec en mission exploratoire pour préparer vos projets de groupes 2006.

Date limite de remise des candidatures: 15 septembre 2005.

Infos et formulaires :
<http://www.lebij.be/> (rubrique actualités)
Des questions ? N'hésitez pas à contacter Sophie Evrard, chargée du suivi de ce dossier.
Tél : 02-227 52 72
<mailto:sophie.evrard@cfwb.be>



L'équivalence de diplômes au CIRÉ

Coordination et Initiatives pour et avec les Réfugiés et les Etrangers

Un accompagnement, une aide, une information ?

Vous êtes demandeur d'asile recevable ou réfugié reconnu ?

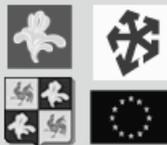
Vous voulez faire reconnaître votre diplôme pour poursuivre des études ou faire valoriser vos compétences professionnelles...

Nous pouvons vous y aider par téléphone ou sur rendez-vous !

☎ +32 (0)2 629 77 10
+32 (0)2 629 77 16

CIRÉ - équivalence de diplômes

Du lundi au vendredi de 9h à 17h
Tél. : 02/629.77.10 – 02/629.77.16
Site Internet : <http://www.cire.be>



Le service d'équivalence des diplômes est soutenu et subsidié par le Ministère de la Région de Bruxelles-Capitale, la Commission Communautaire française, l'Orbem et le Fonds Européen pour les Réfugiés

Agenda

LE TRAVAIL DE LA FEBISP DU 16/04 AU 15/06

18/04	<ul style="list-style-type: none"> • Réunion avec le Setca • Assemblée générale de la FeBISP
19/04	<ul style="list-style-type: none"> • Comité de gestion du Fonds socioculturel et sportif • Réunion Créasoc à l'Agence Alter • Réunion du groupe de travail CCFEE « Avenir des Fonds structurels » au Piment • Conseil d'administration du CBCS • Le siècle de la ville (présentation et débat : livre blanc)
20/04	<ul style="list-style-type: none"> • Conseil d'administration de la FeBISP • Comité d'accompagnement Enquête public ISP • Réunion avec l'asbl Synergie concernant le FFISP
21/04	<ul style="list-style-type: none"> • Conciliation règlement de travail Commission paritaire 329 au SPF Emploi • Formation Missions Locales à la FeBISP • Réunion du Comité de suivi RPE à l'ORBEM • Inauguration du centre d'entreprises d'économie locale "Les Ateliers des Tanneurs" (ancien Palais du vin)
22/04	<ul style="list-style-type: none"> • Comité de gestion du FFISP • Inspection ORBEM Réduire & Compenser année 2004
25/04	<ul style="list-style-type: none"> • Visionnage Corail / RPE avec E. Jérôme du Cabinet Dupuis • Rencontre avec Serge Noël (CESEP / FESEFA)
26/04	<ul style="list-style-type: none"> • 8ème journée d'étude de la FeBISP sur le thème de la sécurité sociale en Belgique
27/04	<ul style="list-style-type: none"> • Audition pour l'ANM 2005 Cocof / Cabinet Dupuis / FeBISP • Réunion du Groupe de travail « Communication » du CBCS
28/04	<ul style="list-style-type: none"> • Participation à un conseil syndical de la FGTB sur l'emploi • Participation au colloque organisé à l'occasion des 50 ans de l'Institut des Sciences et du Travail de l'ULB : 50 ans d'évolution du travail • Réunion du Groupe 1 « Améliorer la rencontre entre l'offre et la demande d'emploi » • Réunion intercabinet sur l'ANM au Cabinet Cerexhe
29/04	<ul style="list-style-type: none"> • Journée des permanents CESSoc, séminaire d'information sur les prépensions • Réunion du Bureau de l'Alternance • Participation à la présentation des enseignements existants « L'économie sociale, une discipline à part entière ? » • Réunion du Groupe de travail Alternance alternative
02/05	<ul style="list-style-type: none"> • Réunion de coordination à la Mission Locale de Forest en rapport avec la visite des Québécois
03/05	<ul style="list-style-type: none"> • Réunion du Groupe de travail Missions Locales / FeBISP • Réunion du Groupe de travail ISP Construction
04/05	<ul style="list-style-type: none"> • Audition pour l'ANM 2005 Cocof / Cabinet Dupuis / FeBISP
09/05	<ul style="list-style-type: none"> • Assemblée générale de la FeBISP • Conseil d'administration de la Fesefa
10/05	<ul style="list-style-type: none"> • Réunion programmatique sur projet Créasoc avec EPFC et IRG
11/05	<ul style="list-style-type: none"> • Réunion du Groupe de travail FB réflexion pédagogique • Mission Locale de Forest - présentation de la réalité de l'économie sociale au niveau régional bruxellois à des visiteurs québécois • Réunion de la cellule exécutive de la CCFEE à Carrefour Formation
12/05	<ul style="list-style-type: none"> • Réunion de concertation des réseaux TIC Esnet • Conseil d'administration Esnet • Rencontre CENM / UFENM / UBENM • Réunion ORBEM : conventions FFCISP
13/05	<ul style="list-style-type: none"> • Rencontre avec Véronique Branger de SAW-B sur projet économie sociale

17/05	<ul style="list-style-type: none"> • Réunion du Groupe de travail Tutorat de la CCFEE • Rencontre avec Denis Grimberghs du CDH • Conseil d'administration du CBCS • Réunion du Groupe de travail « communication du CBCS • Participation à la conférence sur le thème « Regards d'économistes sur la Région wallonne » à la Fondation Universitaire
18/05	<ul style="list-style-type: none"> • Réunion au Cabinet de la Ministre Dupuis sur la simplification administrative • Rencontre avec Maryse Menu du Forem de Charleroi
19/05	<ul style="list-style-type: none"> • Réunion du Groupe Emploi-Formation du Groupe PS au Parlement bruxellois • Comité d'accompagnement recherche sur les primo-arrivants à la Chom'Hier asbl • Conseil d'administration de la CESSoC
20/05	<ul style="list-style-type: none"> • Assemblée générale de la FESEFA • Réunion sur la constitution de l'UBENM à la CENM • Réunion avec Véronique Huens (SAW-B) sur l'accord de coopération en Economie sociale
23/05	<ul style="list-style-type: none"> • Réunion du Groupe de travail Economie sociale à la FeBISP • Réunion avec OOTB à la FeBISP • Réunion de préparation pour la réunion du Groupe de travail ISP Construction chez Bonnevie
24/05	<ul style="list-style-type: none"> • Réunion CCFEE à Bruxelles Formation • Réunion de préparation de la matinée « soutien à l'économie sociale » du 27 juin chez AGES • Participation au 20^{ème} anniversaire des CEFA de la Région de Bruxelles-Capitale à l'Hôtel de ville de Bruxelles • Réunion de l'Union bruxelloise du Non marchand à la CENM
25/05	<ul style="list-style-type: none"> • Conseil d'administration de la FeBISP • Réunion des permanents CESSoC • Participation au séminaire sur la prépension organisé par la CESSoC
26/05	<ul style="list-style-type: none"> • Réunion du Comité de gestion du Fonds socioculturel et sportif • Formation des directions des Missions Locales à la FeBISP • Rencontre avec Monsieur Lamouline, chef de Cabinet du Ministre Cerexhe
27/05	<ul style="list-style-type: none"> • Réunion du Bureau de l'Alternance • Réunion Concertation Economie sociale chez Arco • Réunion sur les services de proximité chez EVA • Réunion du Comité de gestion FFCISP à la FeBISP • Rencontre avec Joëlle Gossuin de la Maison de Quartier d'Helmet
30/05	<ul style="list-style-type: none"> • Réunion du Comité de pilotage tripartite ANM/Cocof au Cabinet Dupuis • Midi FeBISP avec la participation d'Evelyne Coppens de Bruxelles Formation • Conseil d'administration de ESNET • Participation à l'enquête KUL/ULG (baromètre NM)
31/05	<ul style="list-style-type: none"> • Réunion du Groupe de travail ISP Construction inter-réseaux de la Promotion sociale à l'Espace 27 Septembre • Réunion du Pacte territorial pour l'emploi – Groupe 2 à l'ORBEM • Préparation de la réunion de rencontre FB/FQ au Casi-Uo/Coften • Réunion au Cabinet Dupuis sur le lien entre ISP et ESI
01/06	<ul style="list-style-type: none"> • Présentation de l'Ordonnance ILDE/EI par le Ministre Benoît Cerexhe • Réunion de suivi de l'enquête public ISP à la Cocof • Réunion sur les statuts de l'UBENM à la CENM
02/06	<ul style="list-style-type: none"> • Réunion du Comité de rédaction de la newsletter RPE • Vérification des comptes de l'asbl Réduire et Compenser (volet CP 329 et CP 305.2) • Réunion de la plate-forme de concertation de l'Economie sociale au CESRBC • Participation à une séance d'information sur les subsides en Economie sociale à l'Auberge de Jeunesse « Sleep Well »
03/06	<ul style="list-style-type: none"> • Révision des comptes de l'asbl Réduire et Compenser pour l'année 2004 • Réunion plénière Commission paritaire 329 au SPF Emploi • Réunion sur les services de proximité chez EVA • Réunion avec Agnès De Gouy de la Cocof
06/06	<ul style="list-style-type: none"> • Réunion de préparation à la journée des MLOC du 20 juin chez Amis • Assemblée générale de la FeBISP

07/06	<ul style="list-style-type: none"> • Rencontre entre les MLOC et le Cabinet Dupuis relative aux principes de mise en œuvre des projets de formation innovants à la FeBISP • Réunion du Groupe de travail ISP Construction à la FeBISP • Réunion au Cabinet Dupuis sur la simplification administrative
08/06	<ul style="list-style-type: none"> • Rencontre à l'EFT Le Gerموir – préparation du séminaire du 27 juin 2005 • Consultance chez Cannelle • Réunion au Cabinet Dupuis sur problèmes ANM 2005 - Cocof/Cabinet Dupuis/FeBISP • Réunion sur les statuts de l'UBENM à la CENM
09/06	<ul style="list-style-type: none"> • Rencontre avec Pierre Verbeeren sur le projet de rencontre inter. ESI • Réunion du Comité d'accompagnement Enquête public ISP à la Cocof • Conférence de presse pour la présentation du vade-mecum de l'ESI
10/06	<ul style="list-style-type: none"> • Réunion de préparation à la journée du 20 juin (avenir des MLOC) à la MLOC de Schaerbeek
13/06	<ul style="list-style-type: none"> • Visite à Vasa pour REVES • Conseil d'administration de la FESEFA • Réunion du Groupe de travail transversal pédagogique à la FeBISP • Réunion sur les statuts de l'UBENM à la CENM • Réunion avec Marc Thommès sur le partenariat FeBISP/Bruxelles Formation
14/06	<ul style="list-style-type: none"> • Visite à Vasa pour REVES • Réunion du Comité de gestion FFCISP • Conseil d'administration et Assemblée générale de l'asbl Réduire et Compenser • Rencontre avec Laurence Wattier pour projets de formation des OISP chez ID's asbl
15/06	<ul style="list-style-type: none"> • Visite à Vasa pour REVES • Réunion de la Cellule exécutive de la CCFEE à Carrefour Formation • Réunion du Groupe de travail Réflexion pédagogique formation de base, rencontre avec les opérateurs de FQ à la FeBISP • Réunion du Comité de gestion du Fonds socioculturel et sportif, sélection des projets • Réunion de préparation au colloque des 10 ans d'économie sociale du 17 juin 2005 chez Bonnevie

ACTIVITES

15/06/05 à 20h	<p>Lire et Ecrire Communauté française relance son cycle de conférences « à mots ouverts » et vous propose « A quoi sert d'apprendre les maths ? » de Marie Milis, mathématicienne et pédagogue.</p> <p>Elle considère que les maths sont une aventure humaine, conviviale et chaleureuse, inscrite dans l'histoire et dans nos histoires.</p> <p>Elle observe que l'apprentissage des mathématiques peut devenir un lieu de croissance de la solidarité et des individus.</p>	<p><u>Lieu</u> :</p> <p>La Maison du Livre Rue de Rome, 24-28 1060 Bruxelles</p> <p><u>Renseignements</u> :</p> <p>☎ 02 502 72 01</p>
16/06/05 de 17h30 à 20h	<p>La FGTB de Bruxelles et la Centrale Culturelle Bruxelloise (CCB), en collaboration avec Habiter Bruxelles, organisent une soirée débat intitulée : « Les discriminations au logement ».</p> <p>Invités : Andréa Rea (administrateur du MRAX) et Carmen Simon (Centre pour l'égalité des chances).</p>	<p><u>Lieu</u> :</p> <p>CGSP de Bruxelles Rue du Congrès, 17-19 1000 Bruxelles</p> <p><u>Renseignements</u> :</p> <p>☎ 02 552 03 62</p> <p>Entrée libre, drink, sandwiches</p>
17/06/05	<p>Poly-Bonnevie « Ambassadeur d'économie sociale » fête ses 10 ans et vous invite aux réjouissances.</p> <p>Au cours de cette journée, une conférence-débat vous sera proposée de 14h30 à 17h : « Dix ans d'économie sociale à Bruxelles... Et après ? ». De nombreuses autres activités sont prévues, vous pouvez consulter le programme complet sur notre site internet : http://www.febisp.be/agenda.html</p>	<p><u>Lieu</u> :</p> <p>Salle ILLUSION place communale, 18 1080 Molenbeek-Saint-Jean</p>

<p>22/06/05 à partir de 18h</p>	<p>La Plateforme d'actions et d'échanges solidaires vous invite à participer à sa soirée de soutien. Vous pourrez assister à un concert de musique du monde, à la projection du film « Frontières » de Mostefa Djadjam et à un souper marocain.</p>	<p><u>Lieu</u> : Au « Local » Rue du Danemark, 77a 1060 Bruxelles</p> <p>PAF : 6€ pour le film Souper à réserver auprès d'Eric Degimbe ☎ 02 649 14 13 mailto:cede@yucom.be</p>
<p>23/06/05</p>	<p>Journée portes ouvertes à l' « Espace ABC » asbl et inauguration officielle des nouveaux bâtiments. A cette occasion une table ronde sera organisée : « ISP et compétences » avec la participation de Paulette Gerbehaye (APEF), Marina Mirkes (Interfédération) et Michel Amand. L'animation sera assurée par Daniel Fastenakel (Président des asbl La Chôm'Hier et Boulot).</p>	<p><u>Lieu</u> : Rue Fransman, 131 1020 Bruxelles</p> <p><u>Programme de la journée et inscription</u> : La Chôm'Hier AID asbl ☎ 02 241 32 30 Boulot asbl ☎ 02 217 24 62</p>
<p>24/06/05 de 12h à 14h</p>	<p style="text-align: center;">Midi FeBISP</p> <p>Invité : Nicolas Bardos-Féltoronyi, professeur à l'Université catholique de Louvain, administrateur à Solidarité Alternative Wallonne (SAW) et à CREDAL. Présentation de l'ouvrage « Comprendre l'économie sociale et solidaire » dans lequel Nicolas Bardos-Féltoronyi analyse et définit cette forme d'économie. Petit à petit, au milieu de notre économie mondiale capitaliste, l'idée s'impose qu'il existe des espaces qui échappent au poids de l'économie privée, comme à la contrainte du secteur public. Il s'agit de l'économie sociale et solidaire. Cette économie, connue depuis le début de l'histoire humaine, recouvre des activités associatives extrêmement variées et nombreuses. L'ouvrage analyse les différentes doctrines économiques, définit ensuite l'économie sociale tout en montrant ses origines anthropologiques et historiques. Nicolas Bardos analyse également les différents acteurs sociaux et leurs stratégies collectives. Il aborde enfin la problématique du financement de l'économie sociale, l'épargne sociale, les banques de l'économie sociale et la question du micro-crédit.</p>	<p><u>Lieu</u> : La Maison du Livre Rue de Rome, 24-28 1060 Bruxelles Entrée gratuite N.B. : les sandwiches et boissons ne sont pas fournis sur place</p>
<p>27/06/05 de 9h à 12h30</p>	<p>Dans le cadre des travaux du Pacte territorial pour l'emploi en Région de Bruxelles-Capitale, le Secrétariat régional au développement urbain (SRDU) vous invite à une matinée sur : « Le soutien au développement de projets d'économie sociale d'insertion. Quels partenariats? Quelles conditions de réussite? »</p>	<p><u>Lieu</u> : Amazonie Rue du Méridien, 10 1210 Bruxelles Programme complet sur http://www.febisp.be/agenda</p>
<p>28 – 29 et 30/09/05</p>	<p>La Ligue des droits de l'Homme à la lutte contre l'Extrême droite organise une formation intitulée : « Les écoles d'automne, une formation aux droits humains : la lutte contre l'extrême droite ».</p>	<p><u>Lieu</u> : La Fonderie Rue Ransfort, 27 1080 Molenbeek-St-Jean</p> <p><u>Renseignements complémentaires et inscriptions</u> : http://www.liguedh.be/web/educ/ModulesFormation_Complet.asp?r1=3&r2=3 PAF (repas non compris) : 60 euros - 50 euros (étudiants, chômeurs...) pour les trois jours.</p>

18/10/05

Le **CERISIS** organise un **colloque** à l'occasion de ses 10 ans d'existence : « **A la recherche de solidarités** »

Au départ

... d'une région frappée par un chômage structurel persistant,
 ... d'une économie principalement marquée par la recherche du profit,
 ... d'un champ scolaire empreint de disparités sociales et culturelles,
 comment analyser les inégalités, comment penser les solidarités ?

Ces questions constituent l'axe central des recherches réalisées au CERISIS depuis 10 ans. Au travers des apports de l'économie, de la sociologie et de la psychologie, elles visent à comprendre la manière dont les secteurs de l'économie sociale, de l'enseignement et de l'insertion sociale et professionnelle, bien que traversés par les inégalités, tentent d'y faire face.

Ce colloque a pour ambition de susciter un dialogue entre chercheurs et intervenants de terrain dans le but d'allier pertinences sociale et scientifique et, de la sorte, contribuer à la mise en place de transformations solidaires au sein de notre société.

Lieu :
 CEME (Charleroi)

Informations et inscriptions :

☎ 071/20 25 25-26

<http://cerisis.opes.ucl.ac.be/>
<mailto:andre@opes.ucl.ac.be>

Vos remarques, suggestions, **articles** et annonces diverses sont les **bienvenus**.
 Ainsi, nous serons en mesure de faire de ce mensuel un outil utile, pratique et agréable.
 Attention : les documents pour la prochaine édition de " **L'insertion** " doivent nous parvenir, par courriel si possible à <mailto:hoffstadt@febisp.be>, avant le **20 septembre 2005**.