

Zones de flou et adaptation des structures

- La définition du champ du non-marchand n'est ni figée ni définitive.
- Si le champ de la santé est assez identifiable, il n'en va pas de même par exemple pour celui qui relève de l'éducation ou de la culture.
- Ce sont les activités culturelles subventionnées qui sont intégrées dans la commission paritaire du secteur socioculturel, tandis que les activités culturelles générant du profit font partie de l'ensemble des services « *marchands* ».
- Pour l'industrie cinématographique, ce rattachement à une CP du secteur commercial paraît légitime, mais les choses sont moins claires concernant les arts du spectacle ou le monde sportif.

Zones de flou et adaptation des structures

- L'apparition de nouvelles activités dans le monde associatif ne paraît pas entravée par cette forme de représentation. Au contraire, leur intégration dans le modèle semble les consolider et régulariser leur fonctionnement.
- La dynamique de développement des activités dans le non marchand pousse le système de relations collectives à s'adapter sans cesse. Mais cette adaptation se fait avec retard et toujours sous la poussée de ses acteurs et, en particulier, des travailleurs.

Zones de flou et adaptation des structures

- En définitive, la stratégie des travailleurs du secteur qui vise l'alignement sur les statuts « *normaux* » et classiques, amène les autorités publiques à assainir les pratiques salariales d'un secteur pris entre sa volonté d'attribuer une rémunération équitable, garante de la qualité du travail et la maigreur de ses subventions.
- Au fond, plutôt qu'une opposition entre professionnalisation et militantisme, il faut voir dans ce mouvement une reconnaissance officielle de l'utilité de ces tâches.

La représentation des travailleurs

- La représentation des travailleurs du secteur non marchand est assurée par des fédérations affiliées aux 3 grandes organisations syndicales interprofessionnelles :
 - la Fédération Générale du Travail de Belgique (FGTB)
 - la Confédération des Syndicats Chrétiens (CSC)
 - la Centrale Générale des Syndicats Libéraux de Belgique (CGSLB).
- Les CP du secteur non marchand étant compétentes pour les employés et pour les ouvriers, le banc syndical est occupé par des représentants des centrales ouvrières et des centrales d'employés.
- Dans la CP du secteur socioculturel siègent aussi des mandataires des syndicats des services publics.

La représentation des travailleurs

- Dans les sous-commissions instituées sur base communautaire siègent des représentants des ailes flamandes ou francophones des centrales professionnelles.
- Seuls les employés affiliés à la CSC sont représentés par deux centrales différentes : la Centrale Nationale des Employés (CNE) et la Landelijke Bedienden Centrale (LBC).
- La Centrale Générale des Syndicats Libéraux de Belgique (CGSLB) est unitaire et ne compte pas de centrales professionnelles.

La représentation des travailleurs

Liste des centrales professionnelles compétentes

- Les employés sont représentés par :
 - la Centrale Nationale des Employés (CNE) et la Landelijke Bedienden Centrale (LBC), affiliées à la CSC ;
 - le Syndicat des Employés, Techniciens et Cadres (SETCa), membre de la FGTB ;
 - la Centrale Générale des Syndicats Libéraux de Belgique (CGSLB), qui est relativement peu implantée dans les secteurs sociaux en Communauté française, mais bien présente dans la santé.
- Les centrales d'employés CSC et FGTB sont intersectorielles.
- Le non marchand est représenté en tant que tel dans les instances dirigeantes de ces fédérations professionnelles au niveau national et régional.
- Comm. Fr.: la majorité des personnels ouvriers est affiliée aux centrales d'employés.

La représentation des travailleurs

Liste des centrales professionnelles compétentes

- Les personnels sous statut d'ouvrier sont représentés par :
 - la Centrale chrétienne de l'alimentation et des services, pour la CSC
 - la Centrale générale et la Centrale de l'alimentation, pour la FGTB
- En Flandre, les aides familiales, les aides soignantes, les puéricultrices sont plus souvent engagées sous statut d'ouvrier et sont donc représentées par les centrales d'ouvriers
 - FGTB: la Centrale générale et la Centrale de l'alimentation
 - CSC: la Centrale chrétienne de l'alimentation et des services
- Enfin, la Centrale générale des services publics de la FGTB et la Centrale chrétienne des services publics de la CSC représentent certains travailleurs contractuels ou engagés dans le cadre d'un plan de résorption du chômage (PRC) par des ASBL subsidiées par les pouvoirs publics.

La pénétration syndicale dans le secteur non marchand

- Bien que reconnues d'emblée comme représentants autorisés des travailleurs du non marchand dans les organes paritaires, les organisations syndicales ont dû conquérir l'adhésion des travailleurs (cfr. Exposé P. Piette).
- Le principe d'une affiliation durable à une structure syndicale traditionnelle a dû passer par une évolution des mentalités.
- La logique syndicale de confrontation/affrontement avec l'employeur ne fait pas nécessairement partie de la culture sociale d'un secteur dans lequel les conflits d'intérêts entre employeurs et travailleurs sont masqués par une idéologie paternaliste.

La pénétration syndicale dans le secteur non marchand

- En outre, le secteur non marchand – notamment les services aux personnes – est avec le secteur du commerce l'une des portes d'entrée privilégiées pour les femmes dans le marché du travail, alors que les relations collectives sont modelées sur le travailleur masculin.
- → l'implantation syndicale est assez récente, assez fluctuante et relativement peu développée.

La pénétration syndicale dans le secteur non marchand

- Quelques exemples (cfr. Article Dryon et Krzeslo):
 - dans le secteur hospitalier : légitimation syndicale par l'action
 - dans les secteurs sociaux, culturels et d'insertion : une adhésion critique
 - l'intégration des statuts précaires (cfr. ci-après)

La pénétration syndicale dans le secteur hospitalier

- En 1975 ont eu lieu pour la première fois des élections sociales dans les entreprises sans finalité économique → renforcement de la présence syndicale dans les secteurs de l'enseignement et de la santé.
- Les mobilisations du secteur hospitalier de la fin des années 1980 → nouvelle syndicalisation des professions de santé: la coalition des différents métiers de l'hôpital prend le pas sur la tradition corporative
- L'autre barrière à surmonter pour construire une action syndicale était de nature plus idéologique: la tradition caritative s'appuyant sur le bénévolat ou le dévouement social préférait le discours consensuel à l'action collective.

La pénétration syndicale dans le secteur hospitalier

- Comme dans l'enseignement, les représentants syndicaux n'étaient agréés que s'ils appartenaient à la même famille idéologique que les pouvoirs organisateurs → risque à faire entendre les revendications des affiliés.
- 1985-1989 : les manifestations de mécontentement ont touché toutes les catégories de travailleurs.
- Face à la stratégie des employeurs qui cherchaient à privilégier les revendications des personnels infirmiers qualifiés, les différents syndicats proposent un cahier de revendications commun.

La pénétration syndicale dans les secteurs sociaux, culturels et d'insertion

- Tradition de militantisme
- But: organiser la défense de groupes marginalisés dans la société et initier un développement social alternatif
- Initiatives portées par des collectifs militants d'emblée postés hors du champ d'action des partis et des syndicats.
- Les appareils se montraient réticents, sinon hostiles, critiquant l'improvisation, l'irresponsabilité des initiateurs et dénonçant leur idéologie autogestionnaire et gauchiste.
- Dans le chef de certains leaders, il subsiste longtemps une certaine méfiance à l'égard du mouvement associatif, soupçonné de participer à la privatisation du secteur public et au découpage des missions collectives.

La pénétration syndicale dans les secteurs sociaux, culturels et d'insertion

- En même temps, une évolution très nette s'est dessinée, un intérêt croissant pour ces activités, et surtout pour les travailleurs qui y étaient occupés, à mesure qu'ont évolué les rapports de forces au sein du monde du travail.
- Avec la croissance du chômage et la précarisation de l'emploi, avec la féminisation et la différenciation ethnique, la figure traditionnelle du syndicaliste ouvrier, belge et masculin cessait progressivement d'être le modèle.
- Le développement des nouvelles activités dans les services suscitait l'émergence d'un nouveau type de syndicalisme.

La pénétration syndicale dans les secteurs sociaux, culturels et d'insertion

- En 1993, le SETCa a tenu son premier congrès consacré spécifiquement au secteur non marchand.
- Le but était de faire le point sur la nature du secteur, de le situer dans le cadre socio-économique, et d'informer les congressistes sur l'état du débat.
- Ce premier congrès avait pour mission l'élaboration d'une charte du non-marchand par laquelle le SETCa s'engageait à œuvrer à son développement.
- Désormais, les organisations syndicales considèrent le non-marchand comme un secteur d'activité autonome : son objectif à terme est d'obtenir un statut unique pour ses travailleurs.

L'intégration des statuts précaires

- Une autre étape a été franchie quand les revendications des travailleurs engagés dans le cadre des programmes de résorption du chômage ont été accueillies au sein des syndicats.
- À l'époque des premiers programmes (le cadre spécial temporaire, le troisième circuit de travail), ces travailleurs pourtant nombreux ne trouvaient aucun appui auprès des syndicats des services publics qui représentaient habituellement les travailleurs « réguliers » des institutions éducatives, culturelles et sociales (enseignants, formateurs, animateurs culturels, aides familiales, éducateurs,...).

L'intégration des statuts précaires

- Comme contractuels, ces travailleurs se sont tournés vers les syndicats d'employés → associés aux personnels de la santé
- 1987: une première manifestation de ces travailleurs à statut précaire, se proclamant eux-mêmes « *produits blancs* », organisée par la CSC.
- Malgré ces prises de position, les difficultés d'implantation sont demeurées : elles sont d'ordre structurel et d'ordre politique.
- Du point de vue structurel, la présence syndicale dans les institutions, associations et autres entreprises non marchandes n'a une assise légale que depuis 1975, avec la possibilité d'organiser des élections sociales dans les entreprises dites sans finalité économique.

L'intégration des statuts précaires

- Seule une minorité d'institutions et d'associations est de taille suffisante pour organiser ces élections sociales et faire fonctionner les organes constitués.
- De surcroît, les procédures d'organisation des élections sociales étant fixées par CP, les candidats et les élus ne bénéficient pas tous des mêmes protections.
- En ce qui concerne la délégation syndicale, chaque CP établit elle-même les seuils d'installation et c'est le rapport de forces entre employeurs et représentants syndicaux qui a le dernier mot.
- Ces difficultés compliquent le développement d'un discours syndical crédible et d'une stratégie à plus long terme.

L'intégration des statuts précaires

- Sur le plan politique, en matière de légitimité syndicale, on reste loin du compte et dans certains milieux associatifs, en particulier dans les petites structures dont la survie dépend pour l'essentiel du dévouement de ses travailleurs et de leur militantisme, les syndicats traînent encore une odeur de soufre.
- Il est reproché aux syndicats d'être indifférents aux difficultés de survie des associations et aux objectifs du travail associatif et de n'y rien comprendre.
- Les travailleurs du secteur étaient réactifs mais le geste de l'affiliation ne leur semblait pas nécessaire à la défense de leurs intérêts, il suffisait d'être présents dans les actions et dans la rue.

L'intégration des statuts précaires

- La forme de la représentation syndicale et du dialogue social dans le secteur non marchand a été longtemps l'objet d'un débat contradictoire entre deux courants.
- Coordination interrégionale des associations et de leurs travailleurs (Cirat): formes traditionnelles du dialogue social sont inadaptées → en imaginer de nouvelles: tables rondes intersectorielles comme une structure de concertation tripartite permanente avec mission d'élaborer un plan de développement triennal portant sur le financement, l'emploi et les conditions de travail.
- Pour organiser ce dialogue, délégations syndicales itinérantes financées par un fonds social régional.

L'intégration des statuts précaires

- L'autre position est plus classique et correspond davantage aux traditions de la négociation professionnelle en Belgique: il s'agit d'organiser une négociation sociale entre des interlocuteurs sociaux autonomes : des organisations syndicales représentatives et présentes dans les entreprises et des organisations patronales représentatives qui assument les responsabilités et sont capables de prendre en compte le cahier de revendications.
- Cette position est défendue par la Confédération des employeurs des secteurs sportif et socioculturel (Cessoc), première concernée car elle fédère un grand nombre de ces petites ASBL où des travailleurs sont aussi responsables de la gestion et siègent dans des conseils d'administration.

L'intégration des statuts précaires

- L'inscription de tous les sous-secteurs du non marchand dans le système des relations collectives, avec la constitution d'une CP spécifique, l'organisation de fédérations d'employeurs et l'élaboration de conventions collectives contribue à la normalisation des rapports sociaux du secteur.
- Pour d'autres, cette normalisation fait craindre une perte de la spécificité du travail associatif.
- En réponse, les responsables syndicaux développent une double argumentation : le syndicat reconnaît la spécificité du travail dans le secteur non marchand et défend son utilité sociale, mais cette reconnaissance ne doit pas autoriser la dérégulation et le non-respect des règles du travail.

L'intégration des statuts précaires

- Au-delà de ces frictions, l'enjeu est l'amélioration des conditions de développement des activités au service de la collectivité ce qui repose sur la stabilisation des institutions et la garantie d'un financement suffisant.

LA REPRÉSENTATION DU NON MARCHAND DANS LES INSTANCES REGIONALES

La fédéralisation de l'état et les commissions paritaires

- À l'exception du secteur de la santé, tous les domaines d'activité du secteur non marchand sont placés sous la tutelle des autorités régionales et communautaires.
- Il s'agit du secteur sur lequel la fédéralisation de l'État a eu le plus d'impact en termes de structures organisationnelles et de moyens distribués.
- Ce processus n'est pas achevé: un certain nombre d'activités actuellement financées par la sécurité sociale, pourraient être transférées aux entités fédérées.
- Les écarts de ressources entre les différents pouvoirs de tutelle ont imposé des redécoupages et une redistribution des compétences qui se traduisent par une différenciation croissante des pratiques et des conditions d'emplois des travailleurs.

La fédéralisation de l'état et les commissions paritaires

- Pour le moment, cette évolution institutionnelle est assumée dans la structure même des commissions paritaires. Dans la mesure où celles-ci ont légalement la possibilité de se doter de sous-commissions sur une base territoriale, elles peuvent se subdiviser selon les entités fédérées, mais la règle veut que les décisions de la sous-commission soient entérinées par la commission dont elle dépend.

La fédéralisation de la représentation sociale

- En ce qui concerne la représentation des travailleurs, les organisations syndicales interprofessionnelles organisées en ailes linguistiques participent aux Conseils économiques et sociaux institués dans les trois régions.
- Comme organisations nationales, les syndicats chargent leurs ailes flamandes, wallonnes ou bruxelloises d'assurer cette représentation et celles-ci disposent d'une autonomie suffisante pour développer, dans les domaines de compétences de leurs communautés et /ou régions respectives, des politiques spécifiques.
- La représentation sociale des employeurs au plan régional s'exerce à travers des regroupements régionaux et communautaires de fédérations interprofessionnelles indépendants et autonomes par rapport à la CENM, selon un schéma identique à celui du secteur privé.

La fédéralisation de la représentation sociale

- Dans la foulée de la construction de la CENM se sont constituées deux organisations interprofessionnelles séparées:
 - L'Union Francophone des Entreprises Non Marchandes (UFENM) en 1998
 - la Vlaamse Confederatie van de Social Profit Ondernemingen (VCSPO) en 1997
- La différenciation régionale des politiques publiques en matière d'aide sociale, d'aide à la jeunesse, de prévention santé, de formation et toutes les autres matières relevant du secteur non marchand s'approfondit, avec pour conséquence une différenciation parallèle des modalités de concertation entre les acteurs du secteur et entre ceux-ci et les autorités.

La fédéralisation de la représentation sociale

- Cfr. article pour savoir plus sur:
 - La gestion tripartite du *social profit sector* en Flandre
 - La dynamique de reconnaissance en Région Wallonne et en Communauté française
 - Le statut quo institutionnel en Région bruxelloise

Conclusion

- Depuis 40 ans, l'État et les acteurs politiques et sociaux ont favorisé le développement du secteur non marchand et lui ont confié le soin de prendre en charge le domaine social, sanitaire et culturel.
- Dans un contexte de chômage généralisé, le secteur a également permis aux pouvoirs publics d'intervenir sur le marché du travail en favorisant la création d'emplois par l'aménagement des mécanismes de financement du travail et les aides publiques.
- En accordant au secteur une aide de plus en plus structurée, les autorités publiques ont contribué à en faire une entité cohérente et à le considérer comme un interlocuteur autorisé.

[Conclusion]

- Aujourd'hui, il existe aux yeux des pouvoirs publics ainsi que des acteurs économiques et sociaux, une entité « *secteur non marchand* », même si l'étendue n'en est pas définitivement circonscrite.
- Tout le monde s'accorde à lui reconnaître une activité ayant en vue la satisfaction de besoins collectifs, à l'instar d'institutions ou d'entreprises publiques alors que, du point de vue des relations collectives, il fait partie du secteur privé.
- À cet égard, l'expérience belge se distingue de celle des autres pays.

[Conclusion]

- En France, si l'appellation secteur non marchand recouvre *grosso modo* les mêmes activités qu'en Belgique, celles-ci restent institutionnellement morcelées.
- Le secteur public français y a occupé et y occupe encore une position dominante.
- sur le plan de l'action collective, les acteurs du « *non-marchand* » français sont plus soucieux de se faire reconnaître une professionnalité par l'alignement sur les statuts publics.
- En France, la logique professionnelle est l'une des caractéristiques des modes d'organisation des différents métiers du social, de la santé ou de la culture.

[Conclusion]

- Reste-t-il des différences entre ces relations collectives en évolution dans le non-marchand et le modèle général des relations collectives en Belgique ? En particulier, la présence d'un troisième partenaire, les pouvoirs publics, employeur et bailleur de fond du secteur non marchand, est-elle déterminante ?

[Conclusion]

- Les négociations interprofessionnelles évoluent vers un bipartisme encadré par les pouvoirs publics.
- Au sein du Conseil Central de l'Economie, les partenaires sociaux fixent la norme salariale en préalable à l'ouverture de la négociation des accords interprofessionnels.
- Une fois la norme salariale définie, l'intervention de l'État se limite à inciter les interlocuteurs sociaux à aboutir à un accord qui servira de fondement à une nouvelle loi portant dispositions sociales.
- L'encadrement est réel mais les interlocuteurs sociaux disposent d'une marge de manœuvre suffisante pour trouver des compromis.

[Conclusion]

- Pour ce qui est de la pratique de la négociation collective dans le secteur non marchand, il faut garder à l'esprit qu'elle est toute récente.
- Le premier accord social « *interprofessionnel* » du secteur a été conclu au cours de l'année 2000
- Son but était l'homogénéisation du statut des personnels, indépendamment du secteur, de la région, de la communauté ou de l'institution.

[Conclusion]

- La dynamique de l'évolution du secteur a contraint les divers pouvoirs publics concernés à opérer une clarification parmi leurs champs de compétence et poussé les interlocuteurs sociaux, surtout les employeurs, à s'inscrire dans des modalités éprouvées de négociation collective.
- Le processus de participation du secteur non marchand au système des relations collectives, ainsi que son adaptation aux formes d'encadrement des rapports sociaux et de l'action collective témoignent de la normalisation des activités et en effacent les traces historiques, marquées par l'action caritative ou le militantisme.