



LES ENTREPRISES SOCIALES ET LEURS TRAVAILLEURS DANS LA CONCERTATION SOCIALE

Frédérique
Konstantatos
Chargée de projets
Marie-Caroline
Collard
Directrice



Analyse 2013

Préserver l'index des salaires ? Bénéficier du Fonds 4S pour se former ? Voir ses allocations de remplacement « liées au bien-être » ? Autant de situations concrètes où chacun, travailleur avec ou sans emploi, peut prendre la mesure des effets de la concertation sociale. Comment s'organise la concertation sociale ? Et surtout, quelle place y occupe l'économie sociale ? Avec quelles tensions ? Telles sont les questions que cette analyse propose d'aborder.

L'expression de « concertation sociale » renvoie d'abord à un pan de l'histoire sociale et économique, un travail de construction entre la fin du XIXe siècle et les années 60, cristallisé dans le pacte social de 1944 et la loi de 1948 sur l'organisation de l'économie¹. Ce pacte est un de ceux qui scellent la politisation du travail. « *Si historiquement, le salaire était une question privée soumise selon les employeurs aux contraintes du marché (la loi de l'offre et de la demande), il deviendra une question politique soumise à des délibérations collectives entre les parties suite à la formation de coalitions ouvrières qui vont progressivement imposer une négociation autour des conditions de travail. De même pour le temps de travail, le chômage, les accidents de travail, les maladies professionnelles seront définies comme questions politiques.* »²

Dans la pratique, la concertation sociale recouvre aujourd'hui trois types d'action qui organisent les rapports entre travailleurs et employeurs : « *la négociation, qui représente la zone d'autonomie des interlocuteurs sociaux ; la consultation, par laquelle les interlocuteurs sociaux sont associés à la décision politique dans les matières économiques et sociales en donnant des avis aux décideurs politiques ; et la concertation tripartite, par laquelle les interlocuteurs sociaux sont associés plus directement et plus étroitement à la décision politique.* »³ C'est surtout sur la négociation et la consultation pour le secteur privé et le non marchand que se concentrera cette analyse.

La négociation entre travailleurs et employeurs est « une zone autonome » dans la mesure où l'ordre du jour des négociations et leurs résultats dépendent uniquement de ces acteurs. Par contre, la loi définit où négocier (les organes), avec qui (les acteurs) et comment finaliser la négociation (les conventions collectives de travail (CCT)). Cette négociation se déploie depuis le niveau interprofessionnel, en passant par le niveau sectoriel, jusque dans les entreprises elles-mêmes⁴.

Les revendications des employeurs et travailleurs requièrent des aménagements ou génèrent des implications qui dépassent le cadre des entreprises. Ces négociations sont également en partie déterminées par le cadre défini par les politiques économiques et sociales. Une forme de participation des partenaires sociaux aux décisions politique est dès lors organisée par le biais

¹ Voir notamment SINNAEVE M., « Le pacte social de 1944 : le grand compromis capital-travail », PAC, 2012 http://pac-g.be/docs/analyses2012/analyse_21.pdf

² LATTEUR N, *Le travail, une question politique*, Editions Aden, Bruxelles, 2013.

³ ARCQ E., « La concertation sociale », *Dossiers du CRISP*, n°70, 2008, p. 12

⁴ Ce dernier niveau repose sur les échanges entre patron(s) et délégués syndicaux, et ceux-ci passent notamment via le CPPT et le conseil d'entreprise (CE) si l'entreprise emploie un nombre suffisant de travailleur pour instaurer ces instances. Les conventions qu'ils établissent doivent se plier aux cadres établis aux niveaux sectoriel et interprofessionnel et la plupart du temps, elles instaurent des mesures qui vont au-delà des cadres et qui améliorent encore les conditions de travail.

de la consultation. Celle-ci se décline à son tour en divers niveaux et lieux, du fédéral au régional.

LE CONSEIL NATIONAL DU TRAVAIL, LE CONSEIL CENTRAL DE L'ÉCONOMIE ET LE GROUPE DES DIX

Institué au niveau fédéral, le Conseil national du travail (CNT) est composé de 26 représentants, également partagés entre travailleurs (FGTB, CSC, CGSLB) et employeurs (FEB, UCM, ...). Sa mission première « consiste à rendre des avis ou formuler des propositions concernant les matières d'ordre social à l'attention du Gouvernement et/ou du Parlement belges »⁵. Il chapeaute et traverse les différents secteurs d'activité. De ce fait, les conventions qui y sont négociées s'appliquent à l'ensemble des travailleurs du secteur privé, employés comme ouvriers, indépendamment de leur branche d'activité. Les avantages sont donc valables pour tous, même s'ils ne relèvent pas d'une commission paritaire spécifique. Il s'agit d'y définir « des objectifs généraux à atteindre, à moduler selon les caractéristiques propres à chaque branche d'activités »⁶. Concrètement, voici près de 60 ans, c'est au CNT que s'est négociée la réduction de la durée hebdomadaire du travail et ensuite les congés payés, etc. Toujours à titre d'exemple, en juin 2012, le CNT a conclu une nouvelle CCT pour adapter le système de crédit-temps, de diminution de carrière et d'emplois de fin de carrière.

Quant au Groupe des dix, ce lieu, plus informel, réunit cinq représentants de chaque banc et travaille avant tout à produire les accords interprofessionnels (AIP). Ces accords (valables généralement deux ans) définissent les droits minimaux de tous les ouvriers et employés du secteur privé⁷, mais aussi des droits des allocataires sociaux. C'est dans ces accords que se décide le sort réservé à l'indexation des salaires, à la liaison⁸ des allocations sociales au bien-être, etc.

Par ailleurs, le CNT est également l'un des principaux organes de consultation, avec le Conseil central de l'économie (CCE). En effet, outre les négociations, le CNT a également mission de remettre avis sur les matières qui le concernent au parlement et au gouvernement fédéral. Le CCE, de son côté, se dédie exclusivement à la consultation, pour les matières économiques. Tous les deux agissent à leur initiative ou pour répondre à une question parlementaire ou ministérielle. Dans les deux cas, ils consultent eux-mêmes, selon leur appréciation, d'autres acteurs jugés représentatifs du monde économique et social. Par exemple, le CNT a déjà consulté ConcertES et l'Unisoc pour des questions sur l'économie sociale.

Depuis leur création (1948 pour le CCE et 1952 pour le CNT), d'autres organes de consultation sur les questions économique et sociale ont été créés et la pratique de consultation s'est étendue : commission de la concurrence, conseil de la consommation, conseil fédéral du développement durable, etc.

A ce niveau de consultation et de négociation qui se veut généraliste, les entreprises sociales et leurs travailleurs sont représentés au même titre que n'importe quels entreprises et travailleurs, c'est-à-dire par le biais des fédérations, interprofessionnelles, reconnues comme interlocuteurs (syndicats, FEB, UCM, UNISOC⁹, ...). Celles-ci n'ont pas une branche « dédiée » à l'économie sociale puisque ces organisations fonctionnent selon une logique de statut (employé/ouvrier) et de secteurs d'activité, deux logiques qui ne rendent pas compte des caractéristiques de l'économie sociale, laquelle compte en son sein des ouvriers comme des employés, actifs dans la formation comme dans l'énergie en passant par le tri des déchets ou l'entretien.

⁵ <http://www.cnt-nar.be/Qui-sommes-nous.htm#top>

⁶ ARCQ E., *op. cit.*, p. 23

⁷ Les AIP ne sont pas appliqués tels quels dans le non marchand : ils passent par les accords du non marchand.

⁸ Voir notamment <http://www.ftu.be/documents/ep/EP-26.pdf>

⁹ Union des entreprises à profit social, organisation patronale fédérale avec 46 fédérations membres : <http://www.unisoc.be/new/FR/Unisoc/membres.htm>. Elle siège au CNT en tant que « membre associé ».

Les interlocuteurs admis à ces négociations sont désignés en leur sein par les organisations syndicales et patronales qui ont été jugées représentatives. Cette représentativité s'évalue selon des critères définis par la loi¹⁰ qui exigent que l'organisation soit interprofessionnelle et nationale (qu'il s'agisse d'employeurs ou de travailleurs), et qu'elle compte au moins 50 000 affiliés (pour les travailleurs). A ces critères, s'ajoute le fait d'être parmi ceux admis au CNT. Or, en la matière, les « législations ne définissent pas de condition de représentativité mais se basent sur une représentation reconnue de facto par les ministres de tutelle. La reconnaissance d'une organisation comme représentative au CNT ou au CCE dépend donc d'une décision ministérielle. Ainsi, la représentation du secteur non marchand dans ces deux organes, suite à la création d'une organisation interprofessionnelle établie au niveau fédéral, la Confédération des entreprises non marchandes (CENM¹¹), a dépendu de sa reconnaissance par les ministres concernés. »¹²

LES CONSEILS ÉCONOMIQUES ET SOCIAUX DE LA WALLONIE ET DE LA RÉGION BRUXELLES-CAPITALE ET LEURS COMMISSIONS

En plus des instances fédérales, chaque région dispose elle aussi de son organe de consultation : le Conseil économique et social (CESW et CESRBC). Ils réunissent de façons paritaires les représentants des travailleurs, du non marchand, des classes moyennes et des employeurs. Comme les organes fédéraux, ils remettent avis, à la demande ou à leur initiative. De plus, le CESW organise plusieurs fois par an des réunions avec le gouvernement wallon, afin de « faire avancer » des dossiers jugés importants, comme par exemple le plan Marshall 2.Vert.

L'organisation de ces lieux de consultation prévoit une place spécifique pour l'économie sociale par le biais d'un conseil spécialisé pour le CESW (le Conseil wallon de l'Économie sociale (CWES), institué en 2009 sur base du décret relatif à l'économie sociale de 2008) et d'une plateforme pour le CESRBC (la Plate-forme de concertation de l'économie sociale). A noter que tant CESW que CESRBC ont créé de nombreux conseils tels ceux de l'environnement et du développement durable, de l'égalité hommes femmes, ...

Le CWES est composé de représentants des employeurs et des travailleurs, de représentants des entreprises d'économie sociale, de représentants des Services du Gouvernement wallon et de deux experts (enseignant dans une université ou haute école)¹³ qui se réunissent entre 5 et 10 fois par an. Quant à la Plate-forme bruxelloise, elle réunit des représentants du Gouvernement bruxellois, des représentants des travailleurs et employeurs siégeant au CESRBC, des organisations d'employeurs représentatives du secteur de l'économie sociale¹⁴, un représentant d'Actiris, un représentant du Ministère de la RBC.

Comme les CES, le CWES et la Plate-forme émettent des avis concertés entre organisations d'employeurs, de travailleurs et d'économie sociale sur toute matière qui les concerne. En outre, le CWES est chargé de remettre au Gouvernement des avis sur la mise en œuvre d'actions et de projets spécifiques s'ils ont une certaine ampleur en termes de budget, de nombre d'entreprises d'économie sociale concernées. Il a également mission de produire une évaluation annuelle de l'exécution du décret et des dispositifs ou actions et projets spécifiques à l'économie sociale.

Disposer de ces organes spécifiques est sans nul doute une reconnaissance du rôle joué par l'économie sociale. Le panel qui le constitue et sa mission d'élaborer des avis conjoints est une

¹⁰ Voir ARCQ E., *op. cit.*, p. 25-27

¹¹ Aujourd'hui, l'UNISOC

¹² ARCQ E., *op. cit.*, p. 27

¹³ Actuellement, il s'agit de UWE, UCM, Unipso pour les employeurs, FGFB et CSC pour les travailleurs ; EWETA, SAW-B, ApacES, RessourCES, Febecop, Syneco pour les entreprises. Seuls les représentants des interlocuteurs sociaux et des entreprises d'économie sociale ont voix délibérative.

¹⁴ Actuellement : Febecoop, Febisp et Sociare

opportunité pour travailler de concert et dépasser les habituels clivages des piliers et de l'économie sociale considérée comme en marge de l'économie. Dans les faits, force est de constater que la portée de ces organes spécifiques est limitée. D'une manière générale, ce qui détermine le succès de la consultation ou le degré auquel un des avis émis par un organe est pris en compte par les décideurs, tient à deux facteurs : le degré d'équilibre et d'unanimité qui se dégage de cet avis d'une part et d'autre part la capacité d'influence des émetteurs d'avis, par les relais dont ils disposent au sein des partis au pouvoir¹⁵.

Par ailleurs, en ce qui concerne les deux organes liés à l'économie sociale, un double constat s'impose. D'abord, ils sont principalement saisis des questions relatives aux mesures gouvernementales liées à l'économie sociale dont les finalités sont l'insertion et des dispositifs liés à l'emploi. Or, l'économie sociale n'a pas que l'insertion socioprofessionnelle pour finalité. Mais les questions transversales pour lesquelles le CWES et la Plate-forme pourraient être consultés, tel par exemple le Plan Marshall 2.Vert, ne leur arrivent pas. Ensuite, pour le CWES, les activités du conseil sont fortement dépendantes du dynamisme du ministre de l'économie en matière d'économie sociale et de l'activité législative qui y est liée. Or, si la législature 2004-2008 a amené son lot de décrets, la législature actuelle conforte et améliore plutôt l'existant. Ceci implique dès lors beaucoup moins de consultation, donc de réunions du CWES.

Pour la plate-forme bruxelloise, si la nouvelle ordonnance lui confère un rôle d'avis sur l'ensemble des matières susceptibles de toucher l'économie sociale, les arrêtés d'exécution n'étant pas encore d'actualité, la plate-forme actuelle traite uniquement des entreprises d'insertion et des initiatives locales de développement de l'emploi. Dans les faits, elle joue même plutôt le rôle de commission d'agrément. Ce qui devrait changer avec la nouvelle ordonnance.

LA NÉGOCIATION SECTORIELLE : LES COMMISSIONS PARITAIRES

Uniformiser un secteur

Entre employeurs et travailleurs d'un même secteur, les négociations se mènent aussi, par le biais d'un organe qui y est spécialement dédié : les commissions (et sous-commissions) paritaires (CP). Négocier à l'échelle d'un secteur permet d'assurer une certaine uniformité d'une entreprise à l'autre, par souci d'égalité pour les travailleurs ou pour éviter la concurrence déloyale entre entreprises.

La mission des CP en matière de négociations est double. D'une part, le travail des CP doit servir à prévenir et concilier les litiges entre employeurs et travailleurs. D'autre part, ces négociations doivent permettre l'élaboration de CCT, autrement dit, fixer les droits et devoirs des employeurs et travailleurs d'une branche. Les CCT ont valeur de droit, elles doivent être respectées dans les contrats de travail individuels comme dans les règlements de travail, bien qu'il soit évidemment loisible d'accorder de meilleures conditions que celles prévues par la CCT. L'objet des CCT à négocier est défini sur base des accords interprofessionnels qu'il faut transposer dans le cadre particulier du secteur, ou bien à partir d'une négociation autour du cahier de revendications que dépose le banc syndical pour le secteur.

Les CP s'organisent le plus souvent à l'échelle du territoire national (parfois d'une région ou sous-région, via par exemple des sous-commissions paritaires) et sont soit mixtes, soit spécifiques pour les employés ou les ouvriers. En outre, l'arrêté royal qui les institue délimite clairement la branche d'activité pour laquelle la CP est compétente en fonction de ses activités et des statuts qu'elle occupe, une entreprise pourra avoir plusieurs CP¹⁶.

¹⁵ Voir ARCQ.E., *op. cit.*, p. 44

¹⁶ Comme c'est le cas par exemple dans des entreprises de construction dont les ouvriers dépendent de la CP 124 et les employés de la 218, caisse auxiliaire pour les employés.

En pratique, c'est en commission paritaire, à l'intérieur du cadre défini au niveau interprofessionnel, que se négocieront les échelles barémiques, la tension salariale, le taux de remboursement des déplacements, la récupération des heures supplémentaires, le pécule de vacances, etc.

C'est aussi par le biais des CP qu'employeurs et travailleurs peuvent organiser des formes de mutualisation bénéfiques pour la formation continue des travailleurs ou la création d'emplois. Par exemple, le Fonds4S est alimenté par une cotisation de 0,20%, calculée sur la masse salariale globale des travailleurs de la CP 329.02 du secteur socioculturel et sportif. Grâce à elle, il organise et soutient financièrement les formations des travailleurs. Autre exemple, le fonds Maribel¹⁷ gère la « mise en commun » de réductions de charges patronales au sein du non marchand pour financer de nouveaux emplois.

Particularités du non marchand

Les systèmes de concertation belges se distinguent généralement selon qu'il s'agisse d'entreprises privées ou publiques mais il existe un cas de figure particulier : les entreprises privées qui hybrident des ressources, notamment une part importante issues de subsides. De ce fait, elles et leurs travailleurs appartiennent au secteur privé mais dépendent du secteur public pour leur financement. En Belgique, il s'agit des hôpitaux, des services et institutions de santé, des services d'aide aux familles et aux personnes âgées, des services d'éducation et d'hébergement, des entreprises de travail adapté, du secteur socioculturel, de l'enseignement, des organisations sociales et des arts de la scène. Autrement dit, des entreprises qui relèvent en partie de l'économie sociale (tandis que d'autres appartiennent au parapublic) sans pour autant représenter l'entièreté des entreprises sociales (il manque évidemment les entreprises marchandes, comme une coopérative de production agricole ou un magasin de commerce équitable, etc.).

Le travail d'harmonisation du secteur au sein d'une commission paritaire rencontrait des limites, la marge de manœuvre des employeurs dépendant de leurs pouvoirs subsidiaires. C'est par les « accords du non marchand » en 2000 que cela a été surmonté, en associant employeurs, travailleurs mais également pouvoirs publics. Ces accords ont amené notamment les descriptions des fonctions, la classification et politique salariale, le passage d'un subside de fonctionnement à un subside à l'emploi.

Répartir les entreprises sociales selon leur activité

Comme pour les membres du CNT et du Groupe des dix, la définition des CP se concentre sur des critères de géographie et de statut, auxquels s'ajoute la notion d'activité. Pour les entreprises sociales, il n'y a pas de CP spécifiques : elles sont actives dans de multiples secteurs et se répartissent sur cette base entre les CP¹⁸.

Il n'y a donc pas de prise en compte des spécificités de l'ES : subordonner l'activité économique à une finalité sociale plutôt qu'à la recherche du profit, dissocier l'apport en capital et le poids dans les décisions, privilégier la rémunération du travail à celle du capital, des éléments qui influencent beaucoup le type de relation entre employeurs et travailleurs et ce qui peut en être obtenu... mais qui n'interviennent pas dans l'organisation actuelle de la concertation.

¹⁷ MALAISE P., « Maribel social : un fonds où les partenaires sociaux gèrent le financement de 600 emplois », in *L'Essor*, n°33, 2005, pp12-14

¹⁸ Les entreprises se retrouvent dans toutes les CP du secteur privé : 124 pour la construction, 121 pour le nettoyage, 142 pour la récupération... Pour certaines, qui effectuent des finalités largement subventionnées par les pouvoirs publics elles sont dans des CP non-marchandes : 327 pour les entreprises de travail adaptés (ETA), 318 pour les aides familiales, 329 pour le socioculturel (càd la formation (EFT-OISP), les asbl culturelles, ...), 330 pour les établissements et services de santé du secteur privé (notamment les maisons médicales), etc.

Ceci peut paraître logique, vu l'objectif d'uniformisation qui justifie l'existence de CP. En effet, selon les partenaires sociaux, des CP spécifiques à l'économie sociale freineraient le dialogue intersectoriel et les accords entre, par exemple, les cafés et les restaurants sociaux. C'est aussi une façon d'affirmer ou de reconnaître que les entreprises sociales sont d'abord des entreprises qui proposent les mêmes prix, respectent les mêmes conditions de travail et se soumettent au même cadre légal que n'importe quelle autre entreprise.

Toutefois, cette répartition en CP sur base de l'activité peut poser questions : comment définir la notion d'activité ? C'est un débat qui a déjà animé le CNT. Suite à quelques plaintes et litiges par rapport à la détermination de la commission paritaire pour certaines entreprises d'économie sociale, le ministre de l'Emploi et du Travail a demandé au CNT de se pencher sur la question en 2008. Le débat s'est focalisé sur quelques cas particulier au sein de certaines entreprises d'insertion et de services de proximité (ILDE à Bruxelles, IDESS en Wallonie ou social werkplaats et des entreprises de formation pour travailleurs PTP en Flandre). Les litiges et jurisprudences furent l'occasion de rappeler que l'activité dans son ensemble devait être prise en considération pour déterminer la CP d'une entreprise. Pas question d'attribuer la CP 329 pour le travail de formation au personnel encadrant et la 145 pour l'activité horticole à des ouvriers en formation/insertion : leurs activités respectives sont tout à fait indissociables, l'entreprise relève donc d'une seule et même commission paritaire. Reste à savoir comment définir celle-ci : faut-il entendre l'activité comme l'activité économique (le bien ou service que l'entreprise vend) ou comme la raison d'être de l'entreprise, ce qui détermine la nature de l'entreprise (la finalité sociale de l'entreprise) ? Dans les faits, c'est l'activité économique principale¹⁹ qui prévaut.

Exception qui confirme la règle, la CP 327 est spécifique aux entreprises de travail adapté (ETA). Elle n'est pas basée sur un secteur d'activité précis (les ETA travaillent tant dans le mailing que l'emballage ou le nettoyage) mais sur la finalité sociale et surtout sur le public de ces entreprises. En effet, l'emploi dans les ETA est de plus en plus permanent, avec un passage vers des entreprises privées « classiques » quasi-inexistant. C'est avec les ETA qu'est apparue pour la première fois l'activité d'insertion par le travail d'un public fragilisé. En l'occurrence, celui-ci n'avait pas de statut véritable et il fallait lui assurer de bénéficier d'un revenu minimum garanti, d'où la naissance de la CP avec ses premiers chantiers à mener.

COMMENT SE VIT LA CONCERTATION ?

Pour certains secteurs, une autre approche de la concertation au sein des CP

Les négociations prennent-elles un autre tour selon que la CP est spécifique à l'économie sociale ? Etre en économie sociale ne signifie pas baigner dans une entente parfaite, dispensé de rapports de forces et de divergences entre travailleurs et employeurs. « *Toutes les revendications ne sont pas automatiquement suivies d'effets. Le travail de conviction peut prendre un certain temps* », explique Eric Neuprez, secrétaire général pour centrale générale de la FGTB et permanent pour la sous-commission paritaire 327.02 des ETA de la Wallonie et de la Communauté germanophone.

Cependant, ces divergences auront plutôt tendance à porter sur les moyens disponibles pour accorder des avantages plus que sur la vision de l'entreprise et sa finalité. Sognia Angelozzi, directrice de l'EWETA (fédération patronale de ETA wallonnes), explique que « *l'obtention d'un salaire minimum garanti a pris du temps, car ils représentaient un coût très important et donc un grand pas en avant à faire pour les employeurs. Il a aussi fallu négocier avec le gouvernement fédéral et les régions pour qu'elles contribuent* ».

¹⁹ NB : Les EFT sont actives dans divers secteurs (horeca, construction, ...) et relèvent de la CP 329. En effet, elles n'ont pas une activité essentiellement commerciale dans ces secteurs: elles n'ont pas de but de lucre (asbl), l'essentiel de leur activité (et une bonne part de leurs revenus) relève de la formation.

André Blaimont, employé du SPF Emploi et président de la sous-commission paritaire 327.02, précise : « *les deux bancs collaborent activement au sein de groupes de travail, à propos par exemple de la formation en alphabétisation pour les travailleurs et ils s'entendent pour déposer des revendications communes auprès des pouvoirs subsidiaires et avoir plus de poids* ». Eric Neuprez, confirme : « *Ensemble, on entame une démarche commune auprès des pouvoirs publics pour le bien des travailleurs et des ETA. C'est comme ça par exemple qu'en 2009, alors que le chômage économique était assez important pour les ETA, nous avons obtenu un budget pour le plan de relance et un autre pour accorder l'indemnité de 3€ par jour chômé pour l'ensemble de la période de chômage technique (au lieu des 35 premiers prévus par la loi)* ».

Et une concertation à poursuivre hors des CP !

Les entreprises de travail adapté et leur CP spécifique font plutôt figure d'exceptions : la majorité des entreprises sociales dépendent de négociations sectorielles où leurs spécificités ne sont pas nécessairement représentées et donc prises en compte.

C'est par exemple le cas pour les entreprises d'insertion actives dans les Titres-Services (CP 322.01). Ce dispositif fédéral est utilisé par les entreprises sociales (notamment avec pour finalité l'insertion socioprofessionnelle de personnes dites éloignées de l'emploi). Mais il est aussi (et surtout) employé par les agences interim ainsi que par des personnes physiques, des entreprises privées, des CPAS et des agences locales pour l'emploi (ALE). Au total, cela représente près de 113 000 emplois²⁰, dont 10% relèvent de l'économie sociale²¹. Ces emplois sont de meilleure qualité : plus d'encadrement, plus de formation, moins de temps partiels. Pourtant, cette plus-value évidente n'influence guère les négociations sectorielles.

Eric Neuprez siège aussi à la CP 322.01 dédiée aux Titres-Services. « *C'est nettement différent, parce qu'ici, c'est Federgon [fédération de l'interim] qui représente le plus d'emplois et qui mène la danse. Or, les Interim, ce sont plutôt de mauvais élèves en matière de formation, d'encadrement... tandis que nous pouvons nous retrouver avec les entreprises sociales sur certains points, parce qu'elles se soucient de la dimension sociale et de la qualité de l'emploi* ».

Fondée en 2006, Atout EI rassemble les entreprises d'économie sociale d'insertion, dont la grande majorité sont actives dans les Titres Services. Depuis longtemps, la fédération cherche à participer aux négociations sectorielles de la CP 322.01. Reconnue éligible comme fédération patronale par le CNT, elle demande à être admise au banc patronal de la CP. Permanente CSC pour les Titres-Services dans la région de Charleroi, Anne Léonard pointe la future régionalisation des Titres-Services qui sera peut-être l'occasion de rebattre les cartes pour la jeune commission paritaire. Eric Bernard, président sortant d'Atout EI, confirme. « *C'est un enjeu important et c'est un geste politique que nous attendons de la Ministre de l'Emploi* », précise-t-il.

A défaut de siéger et de participer aux négociations de la CP, les entreprises sociales actives dans les Titres-Services peuvent au moins espérer y contribuer. Anne Léonard explique que ce n'est pas un processus formel et structuré mais qu'il existe néanmoins : « *lors des groupes de travail qui se consacrent à des aspects plus qualitatifs pour préparer des futurs débats (et CCT) au sein des CP, je fais régulièrement part de bonnes pratiques, y compris issues d'entreprises sociales* » Organisations syndicales comme patronales sont aussi demandeuses d'échanges à propos de dossiers lourds d'enjeux telles la réforme du décret EI ou la régionalisation du dispositif Titres-Services : Eric Bernard comme Anne Léonard témoignent qu'à l'initiative tantôt des uns, tantôt des autres, ces lieux de rencontres se créent, pour construire si possible des positions communes ou partiellement communes.

²⁰ D'après IDEA Consult, *Evaluation du régime des titres-services pour les services et emplois de proximité 2011, 2012*, p. 31

²¹ D'après les chiffres de l'Observatoire de l'économie sociale, voir www.ts-es.be, présentation de Sébastien Perreau « Enjeux de la régionalisation : contexte et propositions »

Une marge de progression

Qu'en est-il de la concertation pour les entreprises sociales mêlées aux entreprises classiques sur base d'une activité commune, sans fédération patronale spécifique à l'économie sociale ? Emmanuel Everarts est administrateur délégué de la coopérative BatiGroupe qui réunit deux entreprises : un négoce en matériaux de construction écologiques (Carodec) et une entreprise générale de construction (Elico) qui dépendent de deux CP, 124 (ouvriers de la construction) et 218 (CP auxiliaire). Interrogé sur sa participation aux négociations sectorielles, il évoque deux fédérations patronales dont ses entreprises sont membres et qui donc le représentent lors des CP. Il s'agit de la Confédération de la construction et de la Fema (fédération pour les négociants professionnels en matériaux de construction). Comme toute fédération patronale, elles représentent une source d'informations considérable pour l'employeur sur les enjeux relatifs aux salaires et à la concurrence. Par contre, trouver sa place en tant qu'employeur d'économie sociale au sein de ces fédérations patronales, c'est délicat. D'abord, c'est une question de taille : *« au sein de la Confédération de la construction, notre entreprise est beaucoup trop petite pour prendre la parole. Par contre, la Fema est une plus petite structure, très proche de ses membres où l'on est fort écouté »*. Mais aussi de compréhension : *« aborder les relations de travail sur l'angle de la coopération plutôt que de la confrontation comme nous le faisons, c'est inhabituel et donc nécessairement suspect. Les avancées que nous proposons, par exemple, le fait que les travailleurs puissent prendre une part dans la coopérative et devenir associés, ont tendance à être considérées comme une arnaque. Sans doute que s'ils ne sont pas à l'intérieur, les gens ne comprennent pas notre modèle et n'y croient pas »*.

Si certaines spécificités de l'économie sociale, comme par exemple le modèle coopératif, peinent à se faire reconnaître, c'est toutefois différent pour ce qui concerne l'activité elle-même. En effet, alors qu'Elico travaillait au départ avec des matériaux classiques, c'est par souci pour la santé de ses travailleurs que l'entreprise s'est tournée vers l'éco-construction, a constaté la difficulté à s'approvisionner en matériaux écologiques et a créé Carodec pour reprendre un négoce spécialisé. Au sein des fédérations patronales, Emmanuel Everarts ne manque donc pas d'aborder le sujet : *« On parle beaucoup d'environnement quand on est là et ça interpelle. On constate que plusieurs membres partagent notre sensibilité et que nous sommes reconnus. La Chambre de la construction a créé une cellule développement durable et nous collaborons beaucoup avec eux (formations, vadamecum, ...) »*.

Jean-François Coutelier, fondateur de la coopérative de services informatiques, Damnet complète ce point de vue : *« Damnet n'a jamais eu une stratégie par rapport aux négociations des commissions paritaires. Pour nous, c'est plutôt quelque chose que nous subissons et nous contentons d'appliquer : les CCT représentent peu d'enjeux dans l'ensemble du cadre de travail, donc nous n'y investissons pas d'énergie. Agoria (fédération de l'industrie technologique) représente surtout une source d'information et de conseil (taxation sur la plus-value, licenciement, ...) et un lieu de mise en réseau, comme la Chambre de Commerce. Nous sommes des entrepreneurs de PME, et donc, nous avons tout de même une identité culturelle relativement proche. Beaucoup des patrons de PME s'interrogent sur le management et ressentent le besoin de le renouveler. Ils partagent avec nous l'idée que les ressources humaines sont la clé pour le bon fonctionnement d'une entreprise, on peut tout à fait s'entendre et échanger sur le management participatif, même s'ils ne sont pas prêts pour autant à adopter le modèle de la coopérative de travailleurs »*.

LA CONCERTATION, UNE AFFAIRE À SUIVRE ACTIVEMENT

De l'interprofessionnel aux secteurs et régions, nombreux sont les lieux de la concertation sociale. L'économie sociale y est rarement associée en tant que telle. Pourtant, beaucoup des sujets traités ont de telles implications que tout apport constructif dans le rapport de forces est à prendre en considération. Des alliances beaucoup plus fréquentes seraient à construire entre l'économie sociale et les interlocuteurs sociaux sur des sujets tels que les SSIG (services sociaux

d'intérêt généraux), le plan d'activation des chômeurs ou la régionalisation. Un des lieux pour construire des positions communes pourraient être les Conseils économiques et sociaux des Régions : l'économie sociale, matière par nature transversale, pourrait s'impliquer au-delà de l'antichambre qui lui est réservée. Une première avancée a été réalisée en permettant à l'Unipso de siéger au CESW : pourquoi ne pas élargir la démarche ?

Sur le plan sectoriel, les réalités sont diverses. De l'indifférence polie à la demande de reconnaissance en passant par un travail constructif. Selon leurs expériences, les points de vue des entrepreneurs sociaux varient par rapport à la concertation sectorielle. Tous se rejoindraient sans doute sur un point jugé crucial : CP ou non, fédération patronale ou non, l'essentiel pour bien travailler ensemble tient au fait de se rencontrer, de se connaître et de se comprendre entre acteurs de l'économie sociale et des organisations syndicales. Une étape indispensable pour éviter les postures caricaturales et autres clichés qui parfois ont la peau dure, comme en témoignent les propos tenus par les deux bancs en « off ».

Pour ce faire, il y a des rencontres à susciter afin de décrire nos métiers et nos spécificités, entendre les réserves et attentes des syndicats, puis construire une complémentarité. Rendre visible et faire connaître les pratiques de l'économie sociale pour s'appuyer sur les pratiques qui sont favorables aux conditions de travail et à la sécurité des travailleurs. Cette démarche supposera par ailleurs un certain dépassement de la complexité : qu'il s'agisse de l'auberge espagnole de l'économie sociale (multiples statuts, agréments, tailles, activités, ...) ou du millefeuille syndical (déclinaisons par couleurs, centrales et régions), ces deux mondes ont à construire leurs modes de communication et de travail.

Ancré dans les pratiques, ce rapprochement sera peut-être plus facile à mener dans un premier temps, avec des perspectives pour inventer dans la foulée, au sein des entreprises sociales, une complémentarité entre la gestion participative de l'économie sociale et la concertation telle qu'instituée par les syndicats. Ces rapprochements pourraient aussi à terme redessiner le paysage de certaines commissions paritaires, comme la CP 322.01 des Titres-Services où la procédure de renouvellement des mandats est aux mains de la ministre de l'Emploi depuis 2009 : l'appui des organisations syndicales ne sera pas superflu pour espérer y entendre la voix de l'économie sociale.

POUR ALLER PLUS LOIN

Dossier « La concertation pour les nuls », L'Essor, n°59, 2012, pp 8-27

ARCQ E., « La concertation sociale », Dossiers du CRISP, n°70, 2008

Dossier « Concertation sociale », L'Essor, n°33, 2005

LES ANALYSES DE SAW-B

Les analyses de SAW-B se veulent des outils de réflexion et de débat. Au travers de ces textes, SAW-B souhaite offrir la possibilité aux citoyens mais aussi, plus spécifiquement, aux organisations d'économie sociale de décoder – avec leurs travailleurs et leurs bénéficiaires – les enjeux auxquels ils sont confrontés dans leurs pratiques quotidiennes. Cette compréhension des réalités qui les entourent est essentielle pour construire, collectivement, les réponses et dispositifs adaptés aux difficultés rencontrées. Ces analyses proposent également aux travailleurs de l'économie sociale de poser un regard critique sur leurs pratiques et leurs objectifs mais aussi sur notre société, ses évolutions, nos modes de consommations, de production, de solidarité, etc.

Ces textes ne sont pas rédigés « en chambre » mais sont le résultat direct des interpellations des acteurs de terrain. Nous vous invitons à les prolonger en nous relayant vos interpellations, commentaires et propositions. Si vous le souhaitez, au départ d'un de ces sujets d'analyse, nous pouvons aussi co-organiser avec vous une animation sur mesure au sein de votre entreprise sociale ou de votre groupe citoyen.

Nos analyses sont disponibles sur notre site www.saw-b.be, à côté de nos études, où elles sont classées selon les thématiques suivantes :

- Economie sociale et enjeux politiques
 - o Enjeux européens et internationaux
 - o Enjeux belges et régionaux
 - o Economie sociale et enjeux de société
- Economie sociale et travail
 - o Insertion socioprofessionnelle
 - o Sens du travail
- Produire et consommer autrement
 - o Culture
 - o Distribution et alimentation
 - o Logement
 - o Environnement
 - o Services
- Contours, objectifs et fonctionnement de l'Economie sociale
 - o Frontières de l'Economie sociale
 - o Démocratie économique et participation
 - o Définitions et objectifs de l'Economie sociale
 - o Fonctionnement de l'Economie sociale
 - o Financement de l'Economie sociale

SAW-B (Solidarité des Alternatives Wallonnes et Bruxelloises) est un mouvement pluraliste pour l'alternative économique et sociale. Créée en 1981, l'ASBL rassemble les femmes et les hommes qui construisent une économie centrée sur le respect de l'humain et de l'environnement et non sur le profit. Ses membres représentent plus de 300 entreprises sociales - soit 15 000 travailleurs - en Wallonie et à Bruxelles : des ASBL, des coopératives, des fondations et des sociétés à finalité sociale actives dans de nombreux secteurs tels la culture, la formation, la santé, les énergies, les services à la personne, ...

SAW-B vise à défendre, représenter et développer l'économie sociale et les entreprises qui la composent. Elle est reconnue comme agence-conseil par la Wallonie et comme acteur d'éducation permanente par la Fédération Wallonie-Bruxelles. Toutes nos analyses sont sur www.saw-b.be